

# 一 等 一 科 技 科 技 股 份 有 限 公 司

## 工 作 場 所 性 騷 擾 防 治 措 施 申 訴 及 懲 戒 辦 法

第一條 一 等 一 科 技 股 份 有 限 公 司(以 下 簡 稱 本 公 司) 為 提 供 受 僱 者、派 遣 勞 工 及 求 職 者 免 於 性 騷 擾 之 工 作 及 服 務 環 境，並 採 取 適 當 之 預 防、糾 正、懲 戒 及 處 理 措 施，以 維 護 當 事 人 權 益 及 隱 私，特 依 性 別 工 作 平 等 法 第 十 三 條 第 一 項，以 及 勞 動 部 頒 布「工 作 場 所 性 騷 擾 防 治 措 施 申 訴 及 懲 戒 辦 法 訂 定 準 則」之 相 關 規 定，訂 定 本 辦 法。

第二條 本 公 司 之 性 騷 擾 及 申 訴 處 理，除 法 令 另 有 規 定 者 外，悉 依 本 辦 法 規 定 行 之。

第三條 本 公 司 各 級 主 管 對 於 其 所 屬 員 工，或 員 工 與 員 工 相 互 間 及 與 求 職 者 間，不 得 有 下 列 之 行 為：

- (一) 以 性 要 求、具 有 性 意 味 或 性 別 歧 視 之 言 詞 或 行 為，對 其 他 員 工 造 成 敵 意 性、脅 迫 性 或 冒 犯 性 之 工 作 環 境，侵 犯 或 干 擾 其 人 格 尊 嚴、人 身 自 由 或 影 響 其 工 作 表 現。
- (二) 主 管 對 下 屬 或 求 職 者 以 明 示 或 暗 示 之 性 要 求、具 有 性 意 味 或 性 別 歧 視 之 言 詞 或 行 為，做 為 勞 務 契 約 成 立、存 續、變 更 或 分 發、配 置、報 酬、考 績、陞 遷、降 調、獎 懲 之 交 換 條 件。

性 騷 擾 之 行 為 人 如 非 本 公 司 員 工 或 申 訴 人 如 為 派 遣 勞 工，本 公 司 仍 應 依 本 辦 法 相 關 規 定 辦 理，並 提 供 被 害 人 應 有 之 保 護。

第四條 本 公 司 應 設 置 性 騷 擾 申 訴 處 理 委 員 會，以 保 密 方 式 處 理 申 訴，並 確 保 雙 方 當 事 人 之 隱 私 權。

第五條 性 騷 擾 之 申 訴，原 則 上 應 以 具 名 書 面 為 之，如 以 言 詞 提 出 申 訴 者，受 理 之 人 員 或 單 位 應 作 成 紀 錄，經 向 申 訴 人 朗 讀 或 使 閱 讀，確 認 其 內 容 無 誤 後，由 申 訴 人 簽 名 或 簽 章。

- (一) 申 訴 人 姓 名、服 務 單 位 及 職 稱、住 居 所、聯 絡 電 話、申 訴 日 期。
- (二) 有 代 理 人 者，應 檢 附 委 任 書，並 載 明 其 姓 名、住 居 所、聯 絡 電 話。
- (三) 申 訴 之 事 實 及 內 容。

第六條 本 公 司 就 性 騷 擾 事 件 之 申 訴，得 設 置 專 線 電 話、專 用 信 箱 或 電 子 信 箱，並 將 相 關 資 訊 於 工 作 場 所 顯 著 處 公 開 揭 示。

申 訴 專 線 電 話 07-9706789 轉 分 機 8801

申 訴 專 用 電 子 信 箱 hr@edetw.com

第七條 申 訴 人 向 本 公 司 提 出 性 騷 擾 之 申 訴 時，得 於 申 訴 處 理 委 員 會 決 議 通 知 書 送 達 前，以 書 面 撤 回 其 申 訴；申 訴 經 撤 回 者，不 得 就 同 一 事 由 再 為 申 訴。

第八條 本 公 司 為 處 理 第 五 條 性 騷 擾 事 件 之 申 訴，除 應 以 不 公 開 之 方 式 為 之 外，並 得 組 成 申 訴 處 理 委 員 會 決 議 處 理 之。

前 項 委 員 會 中 應 置 委 員 三 人 至 五 人，除 人 力 資 源 部 門 主 管 為 當 然 委 員 外，餘 委 員 由 總 經 理 就 申 訴 個 案 指 定 或 選 聘 本 公 司 在 職 員 工 擔 任，其 中 女 性 委 員 應 有 二 分 之 一 以 上 之 比 例。

第 一 項 委 員 會 得 由 總 經 理 指 定 其 中 一 人 為 主 任 委 員，並 為 會 議 主 席；主 席 因 故 無 法 主 持 會 議 者，得 另 指 定 其 他 委 員 代 理 之。

派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

性騷擾行為人如為雇主時，本公司員工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

- 第九條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其它具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避。
- 第十條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。
- 第十一條 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司。
- 第十二條 申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。
- 第十三條 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。
- 第十四條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。
- 第十五條 本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- 第十六條 本辦法由總經理核定公布後實施，修正時亦同。



#### 修訂記錄

日期	內容	人員
105/4/19	新訂	王湘婷
109/5/4	修訂	王湘婷

總經理

梁家豪

