

# 互動國際數位股份有限公司

## 工作場所性騷擾防治措施

第一條 為防治就業場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，制定此保障人權具體措施。

### 第二條 性騷擾防治措施

- (一) 雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對受僱者或求職者性騷擾。
- (二) 員工不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
- (三) 就業場所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
- (四) 雇主應致力防治性騷擾、改善就業場所設施以保護員工免於性騷擾、並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防治之教育講習。
- (五) 申訴及調查
  1. 為處理性騷擾申訴，雇主得常設部門(人力資源部)受理申訴並於申訴三日內成立申訴處理委員會並開始為調查、審議；委員會成員共九人，其中四人為資方代表，五人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一。
  2. 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄；經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
    - (1) 申訴人姓名、服務單位及職稱、居所、聯絡電話、申訴日期。
    - (2) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
    - (3) 申訴之事實及內容。
  3. 受理申訴者為處理申訴案件，應以不公開方式為之，必要時得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
  4. 申訴者於釋明受性騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時，應就該事實不存在，負舉證責任。
  5. 受理申訴者為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。

6. 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
7. 受理申訴者應於受理申訴之日起 30 日內作成決定，必要時得延長 30 日，並以延長一次為限。
8. 受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔二年並應為附理由之決議，以書面通知申訴人、被申訴人及雇主。
9. 雇主不得因員工提出性騷擾申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處置。
10. 雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

### 第三條 罰則

- (一) 如確有性騷擾之事實，雇主將依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、調職、降級等處分，或依各相關法令規定予以免職；如該事實涉及刑責，雇主得同時移送司法機關。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內提出申覆，經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- (二) 雇主應採取追蹤、考核及監督，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。

### 第四條 申訴受理單位

本公司/機構/機關性騷擾申訴受理單位：人力資源部

申訴專線電話：(02)22983456 分機 2324

傳真：(02)22900176

電子信箱：[md@idtech.com.tw](mailto:md@idtech.com.tw)

### 第五條 實施與修訂

本辦法經總經理及董事長核准後公佈實施，修改時亦同。