

第一條：志信國際股份有限公司（以下簡稱為本公司）為提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，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，特依性別平等工作法、勞動部頒布工作場所性騷擾防治準則及性騷擾防治法規定，訂定本辦法。

第二條：本辦法適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法。

第三條：本辦法所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

一．適用性別平等工作法：

1. 敵意式性騷擾：指所屬人員（含受僱者、求職者、派遣勞工、技術生及實習生）於執行職務時，任何人（含雇主、各級主管、員工、客戶…等）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
2. 交換式性騷擾：雇主對所屬人員（含受僱者、求職者、派遣勞工、技術生及實習生）為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，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換件。
3. 權勢性騷擾：指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
4. 非工作時間性騷擾：
 - (1) 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - (2) 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - (3) 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

二．適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本辦法相關規定），對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

1. 以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計劃、活動或正常生活之進行。
2. 以該他人順服或拒絕該行為，作自己或他人為其獲得、喪失或減損其學習、工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

三．性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

四．本辦法所稱最高負責人，指法人、非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

第四條：本公司應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

第五條：本公司每年定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治課程，不定期公告相關資訊及訓練計畫。

第六條：本公司設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於公司官網公開揭示並印發「禁止工作場所性騷擾之書面聲明」予各受僱者簽名或蓋章。

本公司性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：(02) 2509-0036

申訴專用傳真：(02) 2500-7894

申訴專用信箱或申訴電子信箱：moeaca@tsgroup.com.tw

專責處理人員：管理部主管

適用性別平等工作法之性騷擾行為人如為雇主者，受僱者或求職者除依公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第七條：本公司於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即且有效之糾正及補救措施，專責處理人員應保護被害人之權益及隱私且對行為人之懲處，並考量是否對所屬場域空間安全之維護或改善或進行其他防治及改善措施。

第八條：性騷擾之申訴可經性騷擾申訴管道以「性騷擾申訴書」提出。以言詞為申訴者，專責處理人員應代填「性騷擾申訴書」作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章，並依「性騷擾事件處理流程圖」辦理。

適用性騷擾防治法事件之申訴，申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。

本公司不因申訴不受理，而影響依性別平等工作法所規範之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務。

第九條：適用性騷擾防治法事件之申訴，其「性騷擾申訴書」，未於前條第二項所定期限內補正者，應不予受理。

前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。

同一性騷擾事件已經依性別平等工作法或性騷擾防治法調查（含申復）完畢，並將調查結果以性騷擾事件決議書函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

第十條：本公司如非行為人所屬單位，於接獲本辦法第三條第二項性騷擾事件之「性騷擾申訴書」時，仍應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送所在地直轄市、縣（市）主管機關。

- 第十一條：本公司於接獲性騷擾申訴時，須設置性騷擾申訴處理委員會，由總經理指派在職員工共同組成，負責處理性騷擾申訴案件。申訴處理委員會設置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；設置委員三人至五人，本委員會之女性代表不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。
- 第十二條：針對適用性別平等工作法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果以性騷擾事件決議書，通知派遣事業單位及當事人。
- 第十三條：性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以性騷擾申訴案件撤回申請書撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。
- 第十四條：性騷擾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於性騷擾申訴案委員投票單投票同意其結果，始得做成決議，可否同數時取決於主席。
- 第十五條：參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，主任委員終止其參與，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，並解除其聘任。
- 第十六條：性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：
一．本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
二．本人或其配偶、前配偶就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
三．現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
四．於該事件，曾為證人、鑑定人者。
性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：
一．有前項所定之情形而不自行迴避者。
二．有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申訴處理委員會為之，並應為適當之釋明。
被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴處理委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性騷擾申訴處理委員會命其迴避。
- 第十七條：本公司性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：
一．性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法

益。

- 二·性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 三·被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 四·性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- 五·性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形，應避免其對質。
- 六·調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成性騷擾申訴案申訴人訪談紀錄，交由當事人閱覽或告以要旨。
- 七·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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 八·性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。
- 九·對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

第十八條：申訴處理委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。

第十九條：申訴處理委員會依性騷擾申訴案調查報告書之結果，於召開會議作成性騷擾申訴案會議紀錄附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以性騷擾申訴案決議書通知當事人及本公司，若為本辦法第三條第二款之性騷擾事件，調查決議應併送所在地直轄市、縣（市）主管機關，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。

一·性別平等工作法之申復機制：

- 1.於調查決議送達當事人之次日起 20 日內向原申訴處理委員會以性侵害性騷擾或性霸凌事件申復書提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
- 2.提出申復應附具書面理由，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。

二·性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起 30 日內向所在地直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

第二十條：有下列情形之一者，當事人對性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：

- 一·申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- 二·申訴處理委員會之組織不合法者。
- 三·性騷擾防治準則第 15 條規定應迴避之委員參與決定者。
- 四·參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- 五·證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽照陳述者。
- 六·為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- 七·為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或

行政處分已變更者。

八·發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

九·原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

第二十一條：如性騷擾行為人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，本公司得暫時停止或調整行為人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

第二十二條：性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對受僱之行為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或告發。性騷擾行為經證實為誣告者，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。

第二十三條：本公司對性騷擾申訴案之決議及處理應採取追蹤、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。

第二十四條：本公司不會因所屬人員提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

第二十五條：性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司仍應依本辦法辦理，並提供被害人應有之保護。

第二十六條：本辦法未盡事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法辦理，若有抵觸時，抵觸無效。

第二十七條：本辦法經總經理核准後實施，修訂時亦同。