

性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

目錄

1. 簡介	2
2. 性騷擾定義.....	2
3. 公司職責範圍.....	3
4. 提出申訴.....	3
5. 受理性騷擾事件申訴流程.....	4
6. 申訴處理.....	5
7. 政策執行與審查	5
8. 定義	6

1. 簡介

- 1.1 公司為力求確保所有員工與非直接受僱者免於工作場所的性騷擾。本政策將列出公司為防止性騷擾而採取的預防措施，以及為保護各方的權利和隱私而制定的紀律處分和申訴處理措施。
- 1.2 本政策是根據《性別工作平等法》第 13 條第 1 款以及《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》的相關規定編寫的。
- 1.3 本政策與所有的員工及非直接受僱者的行為有關。
- 1.4 本政策適用於員工與非直接受僱者的所發生的性騷擾事件：
 - (a) 其他僱員與非直接受僱者
 - (b) 訪客、客戶、求職者、或其他公眾人士
- 1.5 本政策適用於公司所有與性騷擾有關的事件，除非台灣法律另有規定。

2. 性騷擾定義

- 2.1 公司不會容忍員工與非直接受僱者騷擾他人的任何行為。
- 2.2 適用性別工作平等法：
 - (a) 指任何人提出不請自來和不受歡迎的性要求，或具有性別歧視的行為造成敵意性、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，以及
 - (b) 當任何員工與非直接受僱者被施以暗示或明示的性要求、具有性意味、或性別歧視性言詞或行為的回應被用作決定其正在進行的工作，績效評估，薪酬，晉升或降級，工作分配或任何其他形式的獎勵或懲罰。
- 2.3 適用性騷擾防治法：
 - (a) 違反員工與非直接受僱者意願的性侵犯或與性騷擾有關的任何其他行為。
 - (b) 以他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件, 和
 - (c) 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏懼、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
- 2.4 WiseTech 團隊在“工作自重及尊重原則”政策提供的範例有：
 - (a) 非出自意願的約會邀請及告白
 - (b) 以不利的方式脅迫他人，除非他們從事性行為

- (c) 承諾從事性行為的人提供福利或就業；
- (d) 不受歡迎的性騷擾行為-無論是否涉及身體的觸摸；
- (e) 性猥褻、黃色笑話、以書面或口頭提及性行為、關於他人性生活的言論、對他人身體的評論、對他人的性活動、缺陷或能力的評論；
- (f) 傳送性意識形態的物體、圖畫或卡通；
- (g) 嘲笑、吹口哨、撫摸身體、性手勢、暗示或侮辱性的評論；
- (h) 詢問他人的性經歷、和；
- (i) 討論他人的性行為。

騷擾可能透過其他行為發生-這些範例包括並不限於。

3. 公司職責範圍

- 3.1 本公司應防治性騷擾之發生，建立友善的工作環境，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工與非直接受僱者不受性騷擾之威脅。
- 3.2 如有性騷擾或疑似情事發生時，應即時檢討、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。
- 3.3 本公司於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均立即採取有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
 - (a) 確保雙方當事人之權益及隱私；
 - (b) 對所屬工作空間安全之維護或改善
 - (c) 其他防治及改善措施
- 3.4 無論個人申訴的結果是否受理，本公司皆有根據《性別工作平等法》防止、糾正和補救工作場所性騷擾的義務。
- 3.5 如果公司對性騷擾事件進行調查，並發現其結果有利於被指控的員工與非直接受僱者，則在內部提出投訴的員工或非直接受僱者仍可向地方主管機關提出申訴。

4. 提出申訴

- 4.1 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。
- 4.2 前項申訴書面內容，並載明下列事項：

- (a) 申訴人姓名、所屬部門、直屬主管、職稱、住居所地住、聯絡電話、申訴日期；
- (b) 有代理人或律師者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所地住、聯絡電話；
- (c) 申訴之事實及內容及；
- (d) 可取得之相關證據。

4.3 本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

申訴專線電話：(02)5555-6689 #205

申訴電子信箱：peopleoperation@wisetechglobal.com

專責處理單位：PeopleOperation

4.4 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。

5. 受理性騷擾事件申訴流程

5.1 如有性騷擾之申訴案例，本公司將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。

5.2 性騷擾之申訴案例，委員會將開會處理申訴，並記錄作成申訴結果的決議。委員會應設置三至五名成員。Head of People 將擔任委員主席。公司的高級領導層將任命或從公司的現有員工中選拔餘委員。其中，委員會的女性委員人數必須超過委員總數的二分之一。如果 Head of People 無法主持委員會，則公司的高級領導可以指定其中其他委員為主席。

5.3 非直接受僱者如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與該非直接受僱者的相關事業單位進行共同調查，並將結果通知各方。

5.4 性騷擾事件之申訴處理，有下列情形之一者，該委員應自行迴避，並由其他委員代替：

- (a) 本人或其配偶、前配偶，有親戚或姻親關係者為申訴事件之當事人時；
- (b) 本人或其配偶、前配偶，有親戚或姻親關係者與申訴事件的任何當事方有法律關係，例如共同權利持有人或共同義務人之關係者，或與該事件的任何關係或聯繫可能損害其公正性。
- (c) 本人是或曾經是申訴事件中指定的任何一方的代理人或輔佐人者；和
- (d) 本人於申訴事件中，曾為證人、鑑定人者。

5.5 如果當事人認為第 5.4 條中的任何情況適用而不自行迴避者，或有足夠的事實或證據足認其執行調查有偏頗之虞者，則可要求委員會成員自行迴避。有關各方當事人必須書面提出理由和有關事實，向委員會申請令其迴避；被申請迴避之委員，對於該申請亦得提出意見書。

- 5.6 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適當的紀律處分。
- 5.7 申訴處理委員會應有半數委員以上出席始得開會，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。

6. 申訴處理

- 6.1 申訴處理委員會之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議，應以書面通知申訴人、被申訴人及任何有關各方。
- 6.2 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，並通知各方當事人。
- 6.3 申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知日起二十日內，以書面提出申復，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。
- 6.4 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 6.2 規定之限制
- 6.5 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對被申訴人依聘僱合約或公司政策等相關規定採取紀律處分。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。
- 6.6 性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依聘僱合約或公司政策等相關規定採取紀律處分。
- 6.7 本公司對性騷擾行為應監督和評估以確保紀律處分或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
- 6.8 當事人若因性騷擾事件、調查結果或過程而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。員工協助計劃 (EAP) 也可供所有員工使用，其詳細信息可在公司的內部網上找到：

<https://wisetechglobal.sharepoint.com/EmployeeResourceCentre/Pages/Employee-Programs.aspx>。

7. 政策執行與審查

- 7.1 本政策自 2021 年 3 月起生效。
- 7.2 將不時對本政策進行定期審查。

8. 定義

8.1 在本政策中，這些專有名詞具有以下定義：

本公司是指台灣慧諮環球股份有限公司

員工是指是指本公司或 WiseTech Global Group 僱用的人員

非直接受僱者是指為本公司的任何身份從事工作的個人，包括：

- 承包商或分包商
- 承包商或分包商的員工
- 派遣公司員工
- 顧問
- 工作代理人
- 有工作經驗的學生
- 實習生
- 訓練生