

公告本公司受理性騷擾事件之申訴電話、傳真、電子信箱及相關資訊，載明如下：

- 一、 受理電話：(02) 2508-8064
- 二、 受理傳真：(02) 2515-5630
- 三、 受理電子信箱：8064@fsitc.com.tw

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

第一條 (依據)

本公司為提供員工(包含受僱者、派遣勞工、實習生及技術生)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「性別平等工作法」第十三條第一項及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」訂定本辦法。

第二條 (性騷擾定義)

本辦法所稱性騷擾，係依性別平等工作法第十二條之定義，指下列情形之一：

- 一、指前揭人員於執行職務時，任何人(含各級主管、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，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、主管對前揭人員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、升遷、降調、獎懲之交換條件。

員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

第三條 (性騷擾審酌情形)

性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第四條 (性騷擾防治教育訓練)

本公司應利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本公司就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 二、本公司董事、監察人、擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

第五條 (申訴管道)

本公司性騷擾申訴管道如下：

- 一、申訴專線電話：(02)2508-8064
- 二、申訴專用傳真：(02)2515-5630
- 三、申訴電子信箱：8064@fsitc.com.tw

第六條 (性騷擾之申訴單位)

本辦法第一條所揭人員(下稱所屬人員)或求職者遇有第二條第一項第二款或下列情形之一者，適用性別平等工作法之規定：

- 一、於非工作時間，遭受所屬單位之同一人，為持續性性騷擾(指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者)。
- 二、於非工作時間，遭受不同單位，具共同作業(指基於共同目的於同一期間從事工作者)或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 三、於非工作時間，遭受本公司董事長或主管人員為性騷擾。

所屬人員或求職者遇有前項之性騷擾，應向本公司人力資源部提出申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一、行為人屬本公司董事長或主管人員。
- 二、本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果。

第七條 (性騷擾之糾正及補救措施)

本公司於知悉性騷擾之情形時，將採取下列有效之糾正及補救措施：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一)考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三)啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- (四)被申訴人具權勢地位，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，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (五)性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- (六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

- (二)告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- (三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四)被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本公司因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第八條 (申訴處理單位)

本公司設置「性騷擾申訴處理委員會」，處理性騷擾申訴事件，由人力資源部擔任受理及處理性騷擾申訴案件之事務單位。

前項委員會之組織如下：

- 一、本委員會置委員五人至七人，由人力資源部門直屬之副總經理擔任主任委員，人力資源部部門主管為當然委員，其餘委員由總經理指定之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員比例不得少於二分之一，並得視需要召集勞工代表出席調查。
- 二、主任委員擔任本委員會之召集人及會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。
- 三、本委員會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

派遣勞工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。

第九條 (申訴方式)

性騷擾之申訴，被害人或其法定代理人得以言詞、電子郵件或書面提出。其以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，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。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- 三、有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- 四、申訴之事實內容及相關證據。
- 五、申訴之年月日。

本公司於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十條 (調查處理程序)

本公司「性騷擾申訴處理委員會」接獲申訴後處理程序如下：

- 一、組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- 二、性騷擾申訴案件之調查過程應保護當事人之隱私及人格法益，調查結束後，應將調查結果移送委員會審議，調查結果應包括下列

事項：

- (一)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- (二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三)事實認定及理由。
- (四)處理建議。

三、申訴處理單位應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

四、本公司自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

五、申訴人如不服本公司所為調查或懲戒結果，得依性別平等工作法相關規定，向地方主管機關提起申訴。

第十一條 (撤回程序)

申訴人或其授權代理人得於「性騷擾申訴處理委員會」作成決定前，以書面撤回其申訴；其經撤回或經性騷擾申訴處理委員會決議者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十二條 (違反調查原則之處理方式)

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，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。

第十三條 (調查人員自行迴避原則)

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

第十四條 (懲處措施)

性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

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，避免相同事件或報復情事發生。

第十五條 (未盡事宜)

本辦法未盡事宜，悉依「性別平等工作法」相關法令及本公司相關規定辦理。

第十六條 (核定層級)

本辦法由總經理核定公布後實施，修訂時亦同。

第十七條 (訂定及修正日期)

本辦法於公元(下同)2024年3月26日訂定，第一次修正於2024年4月29日。

性騷擾防治措施申訴及調查處理辦法

- 第一條 (依據)
本公司為防治、處理性騷擾事件，提供免於性騷擾之工作、服務環境及保護被害人之權益，特依據「性騷擾防治法」第七條、「性騷擾防治準則」第四條訂定本辦法。
本辦法應公開揭示。
- 第二條 (適用對象)
本辦法適用本公司受僱人、求職者、派遣勞工、實習生及技術生等執行職務時，遭任何人性騷擾；及非因執行職務，遭任何人申訴性騷擾事件。
倘若前揭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。
- 第三條 (定義)
本辦法所稱性騷擾係指性侵害犯罪以外，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：
一、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、計畫、活動或正常生活之進行。
二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
三、權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。
本辦法適用性騷擾防治法所稱之性騷擾事件，但性騷擾行為應適用性別平等工作法者，不適用本辦法。
- 第四條 (教育訓練)
為防治性騷擾，本公司應每年至少辦理一次或參加其他機構辦理之教育訓練，經公司同意參加者，給予公差假及經費補助。
教育訓練內容如下：
一、所屬人員：
（一）性別平等知能。
（二）性騷擾基本概念、法令及防治。
（三）性騷擾申訴之流程及方式。
（四）其他與性騷擾防治有關之教育。
二、處理性騷擾事件或有管理責任之人員：

- (一) 性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾法之認識與事件之處理。
- (二) 覺察及辨識權力差異關係。
- (三) 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
- (四) 被害人協助及權益保障事宜。
- (五) 其他與性騷擾防治有關之教育。

第五條 (申訴管道)

- 一、申訴專線電話：(02)2508-8064
- 二、申訴專用傳真：(02)2515-5630
- 三、申訴電子信箱：8064@fsitc.com.tw

第六條 (申訴單位)

本公司人員遇性騷擾係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查事項，適用性騷擾防治法之規定，應依申訴時行為人類型向下列機關提出申訴：

- 一、本公司董事長或主管人員：該所在地之地方主管機關。
- 二、行為人不明或非前一款之人：性騷擾事件發生地之警察機關。

第七條 (糾正補救措施)

本公司遇有前條性騷擾情形時，應依下列知悉時點，採取有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- 一、發生當時知悉：
 - (一) 協助被害人申訴及保全相關證據。
 - (二) 必要時協助通知警察機關到場處理。
 - (三) 檢討所屬場所安全。
- 二、發生後知悉：檢討所屬場所安全。

第八條 (申訴處理單位)

本公司設置「性騷擾申訴處理委員會」，處理性騷擾申訴事件，由人力資源部擔任受理及處理性騷擾事件之申訴、調查及處理單位。

前項委員會之組織如下：

- 一、本委員會置委員五人至七人，由人力資源部門直屬之副總經理擔任主任委員，人力資源部部門主管為當然委員，其餘委員由總經理指定之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員比例不得少於二分之一，並得視需要召集勞工代表出席調查。
- 二、主任委員擔任本委員會之召集人及會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。
- 三、本委員會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

派遣勞工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。

第九條 (申訴方式)

性騷擾之申訴，被害人或其法定代理人得以言詞、電子郵件或書面提出。其以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，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。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- 三、有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- 四、申訴之事實內容及相關證據。
- 五、申訴之年月日。

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，應通知申訴人於十四日內補正。

性騷擾事件之加害人非屬本公司員工者，本公司於接獲申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送加害人所在地主管機關。

第十條 (不受理申訴)

申訴事件有下列各款情形之一者，應不予受理：

- 一、申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。
- 二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，如係屬性騷擾防治法所稱之性騷擾事件，並應副知主管機關。

第十一條 (申訴處理程序)

本公司「性騷擾申訴處理委員會」接獲申訴後處理程序如下：

- 一、性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴事件到達七日內開始調查，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月，並應通知當事人。
- 二、調查過程應保護當事人之隱私，調查結束後，並應作成調查報告書，提委員會決議。
- 三、性騷擾申訴事件決議成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議提送「獎懲委員會」議處，並應採取追縱、考核及監督，避免再

度性騷擾或報復情事發生。但經證實申訴人故意為不實之申訴或虛構之事實者，亦得對申訴人為適當之懲處或其他處理。

四、申訴決議應載明理由及再申訴期限，並以書面通知申訴人、加害人及總經理，如屬第三條第一項第一款所稱之性騷擾事件，並應副知台北市政府社會局。

五、申訴人及申訴之相對人不服調查結果或對申訴決議有異議者，得依下列規定提出再申訴或申復：

(一)符合第三條第一項第一款所稱之性騷擾案件：於書面通知到達次日起三十日內，向主管機關提出再申訴。

(二)符合第三條第一項第二款所稱之性騷擾案件：於書面通知到達次日起二十日內，以書面方式向人事部門提出申復。

經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

申訴人或其授權代理人得於「性騷擾申訴處理委員會」作成決定前，以書面撤回其申訴；其經撤回或經性騷擾申訴處理委員會作決議者，不得就同一事由再為申訴。

第十二條 (申訴調查處理原則)

本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

一、性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護雙方當事人之隱私及其他人格法益。

二、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

三、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。

四、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

五、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，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書面資料，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。違反本款者，主任委員得終止其參與，且得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除委員職位。

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。違反本款規定者，負損害賠償責任。

第十三條 (調查迴避)

性騷擾事件之申訴調查人員在調查過程中，有下列情形之一，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。

性騷擾事件申訴之調查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，對於該申請得提出意見書。

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。

調查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。

第十四條 (請求回復名譽)

本公司受僱人、負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，被害人若依「性騷擾防治法」第十二條第二項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，本公司應提供適當之協助。

第十五條 (未盡事宜)

本辦法未盡事宜，悉依「性騷擾防治法」及相關法令辦理。

第十六條 (核定層級)

本辦法由總經理核定公布後實施，修訂時亦同。

第十七條 (訂定及修正日期)

本辦法於公元(下同)2013年1月23日訂定，第一次修正於2015年10月6日，第二次修正於2023年10月27日，第三次修正於2024年3月26日。