萬通票券金融股份有限公司
工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

第一條　本公司為提供人員（包含受僱者、派遣勞工、求職者及實習生）免於性騷擾之工作及環境，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及工作場所性騷擾防治措施準則，訂定本辦法。

第二條　本辦法所稱之性騷擾指當事人有下列情形之一者：

（一）指前條人員於執行職務時，任何人以性要求、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。

（二）主管對前條人員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、升遷、降調、獎懲之交換條件。

（三）不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。

（四）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。

（五）反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為

第三條　為預防工作場所性騷擾事件之發生，本公司應辦理下列之防治措施：

一、實施防治性騷擾之教育訓練。

二、設置申訴管道如下，並於公司網頁公告：

申訴專線電話：(02) 8780-9589

申訴專用傳真：(02) 8780-0186

申訴電子信箱：custappeal@grandbill.com.tw

性騷擾之行為人如為雇主時，申訴人除可依本公司內部管道申訴外，亦得逕向地方主管機關提出申訴。

三、指定管理部負責性騷擾事件之受理，對於性騷擾事件之申訴採保密措施，使申訴人免於遭受任何報復或不利之待遇。

四、第一條所稱之人員於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，管理部應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前告知。

第四條　公司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。

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、訪談相關人員，就事件之事實進行釐清及查證。

三、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。

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、其他防治及改善措施。

被申訴人如非為本公司員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司仍將依前項規定採取立即有效之糾正及補救措施。

第五條　性騷擾申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出，以言詞或電子郵件為之者，受理單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

一、申訴人姓名、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

本公司於接獲第一項申訴時，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第六條　本公司為處理性騷擾案件，成立申訴處理委員會進行調查，委員會由總經理就申訴個案，指定本公司在職員工三至五人擔任，其中一人為召集人；委員會中應有受理單位及具備性別意識之人員，且女性委員不得少於二分之一。

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人之個人隱私權及其他人格法益，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據，並以不公開方式為之。

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予以追究相關責任。

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。

第七條　參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人或配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人，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，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向委員會申請令其迴避；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，在委員會處理該事件准駁前，應停止調查工作。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，且未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由委員會命其迴避。

第八條　性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

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。

第九條　申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，必要時並得邀請具相關學識經驗者協助。
申訴處理委員會應為附理由之決議並得做成懲戒或其他處理之建議，並將決議以書面方式通知當事人。

第十條　申訴案件應自接獲性騷擾申訴之翌日提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

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，其期間不受第一項規定之限制。

申訴案件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十一條　性騷擾行為經調查屬實，應由申訴處理委員會視情節輕重，報請總經理召開人事會議對性騷擾行為人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。

本公司依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

本公司如係因接獲受害人申訴而知悉性騷擾之情形，經證實申訴人有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

第十二條　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，避免相同事件或報復情事發生。

第十三條　本辦法經總經理核定後實施，修改時亦同。

民國 91 年 4 月 9 日總經理核准訂定

民國 101 年 10 月 29 日第 1 次修訂
民國 104 年 7 月 20 日第 2 次修訂
民國 104 年 10 月 22 日第 3 次修訂
民國 109 年 11 月 6 日第 4 次修訂
民國 113 年 6 月 14 日第 5 次修訂