

一、目的：

為提供受僱者、派遣勞工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，特依性別工作平等法第十三條第一項，以及行政院勞工委員會頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定，特訂定本辦法。

二、適用範圍：

本公司（及其所屬關係企業）全體員工均適用之。

三、權責單位：

- （一）管理單位：人力資源單位。
- （二）申訴處理委員會。

四、作業程序：

（一）本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

1. 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、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。
2. 主管對下屬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、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

性騷擾之行為人如非本公司員工或申訴人如為派遣勞工，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

（二）為處理前項之申訴，公司得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。

（三）性騷擾之申訴，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，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。前項書面應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日。
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。

（四）本公司就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱與電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。

1. 電話：04-2236-0500 分機 113
 2. 傳真：04-2236-0560
 3. 電子信箱：staff@gamesparcs.com
-

- (五) 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。
- (六) 本公司為處理第四條性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。前項委員會中應置委員三人，由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。第一項委員會得由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。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。
- (七) 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懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。
- (八) 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之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、被申訴人及本公司。
- (九) 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。申訴人及被申訴人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，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。
- (十) 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，其期間不受前條規定之限制。
- (十一) 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。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。
- (十二) 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，並避免相同事件或報復情事發生。當事人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。

五、核准程序：

本辦法之制訂、修訂及廢止，呈董事長核准後公佈實施。

六、附件：

無。

七、附屬表單：

無。
