



遊戲橘子數位科技股份有限公司
Gamania Digital Entertainment Co., Ltd.

文件編號

W-116-C103

修訂日期

2022/03/11

文件名稱：性騷擾防治措施、申訴及懲戒

版 次

2.0

文件名稱：性騷擾防治措施、申訴及懲戒

制定單位：集團人力資源室

制定人員：陳志豪

文件等級：公開 內部使用 內部限閱 機密



目錄

一、 【目的】 ：	4
二、 【適用範圍】 ：	4
三、 【權責】 ：	4
四、 【名詞解釋】 ：	4
五、 【內容】 ：	4
六、 【參考資料】 ：	7
七、 【表單】 ：	7
八、 【附件】 ：	7



一、【目的】：

公司為提供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及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本辦法。

二、【適用範圍】：

公司全體同仁，包含正職、約聘、派遣同仁，以及因工作業務所接觸之廠商及求職者均適用。

三、【權責】：

(一)、管理單位：集團人力資源室。

(二)、制定程序：本辦法由集團人力資源室制定，集團執行長核定後公告實施。

四、【名詞解釋】：

本辦法所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義，指適用本辦法之人員於執行職務時，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，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對適用本辦法之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。具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

(一) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。

(二) 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。

(三) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。

(四) 強制性交及性攻擊。

(五) 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

五、【內容】：

(一)、公司為防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念，建立檢討改善防治措施，並提供必要防護措施，包括宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道、實施防治工作場所性騷擾之教育訓練、將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

(二)、公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

1. 保護被害人之權益及隱私。

2. 對所屬場域空間安全之維護或改善。



3. 對行為人之懲處。

4. 其他防治及改善措施。

(三)、性騷擾申訴、調查處理機制

1、成立性騷擾申訴中心

(1)、申訴信箱：995@gamania.com

(2)、申訴信箱為受理直接舉發性騷擾事件之正式直接管道，受理窗口為集團人力資源室，再交由申訴處理委員會處理。

(3)、委員會由雇主與受僱者代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，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；置委員三人至七人，並視需要聘請專家學者擔任委員，且委員會之女性成員代表不得低於二分之一。派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

(4)、參與性騷擾申訴案件之處理，包括受理窗口、調查小組與申訴處理委員會，若其執行職務有偏袒之虞，應申請迴避。

2、由於性騷擾事件會嚴重影響當事人之身心，因此申訴方式及流程成立之主要目的，乃在於提供性騷擾之受害者保密安全之申訴管道，受理窗口及調查小組委員必定秉持客觀立場，儘速採取調解或其他類似之方式，給予被害人適當之救濟。

3、性騷擾申訴流程

(1)、申訴

A. 若同仁感受到有「敵意性、脅迫性或冒犯性」與「交換式性騷擾」任一情況存在時，即構成申訴之前提條件。

B. 申訴人可寄發 E-mail 至 995@gamania.com 信箱說明事件，或得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章，並載明下列事項：

a) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

b) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

c) 申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

C. 申訴人請備妥或繼續搜集有關騷擾案件之具體事實或證據，屆時提供調查小組以協助調查。舉證責任內容如下：

a) 詳細紀錄事件發生之人、事、時、地、物。

b) 相關之證物(目擊者資料、人證、物證、錄音蒐證等)。

c) 您的感受或試圖阻止性騷擾行為的意思表示。

D. 工作場所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



書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

E. 申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及公司，並註明對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起二十日內向申訴處理委員會提出申復。

(2)、調查原則

- A. 性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私及人格法益。
- B. 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。
- C. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- D. 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。
- E. 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。
- F. 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。
- G. 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。
- H. 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。

4、申訴處理時程及委員出席規定

工作場所性騷擾申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。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做成決議，可否同數時取決於主席。

5、申復規定

當事人對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。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。有下列情形之一者，當事人對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：

- (1)、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (2)、申訴處理委員會之組織不合法者。
- (3)、性騷擾防治準則第 15 條規定應迴避之委員參與決定者。
- (4)、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
- (5)、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。



- (6)、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (7)、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。
- (8)、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (9)、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

6、裁決與處分：

性騷擾行為經調查屬實者，公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，公司應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。裁決與處分大原則如下：

- (1)、與性有關而不受歡迎之語言或身體碰觸→口頭警告、申誡、小過、大過或調職、解僱。
- (2)、以性行為或與性有關作為交換條件→解僱。
- (3)、以威脅或懲罰之手段，要求性行為或與性有關之行為→解僱。
- (4)、猥褻或性侵害行為→解僱。
- (5)、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為→口頭警告、申誡、小過或大過。
- (6)、非屬以上歸類之其它騷擾行為視情節嚴重程度實施懲戒，包括口頭警告、申誡、小過、大過、調職、降職、解僱等之處分。
- (7)、如直屬主管觸犯上述行為，將加重處分。
- (四)、公司對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議應採取追蹤、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發生。
- (五)、當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，公司得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。
- (六)、公司不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
- (七)、性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。
- (八)、未盡事宜依性別工作平等法辦理，若有牴觸性別工作平等法者，牴觸無效。

六、【參考資料】：

- (一)、性別工作平等法。
- (二)、台北市政府勞動局「工作場所」性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法範本。

七、【表單】：無。

八、【附件】：無。