

1. 目的：

為提供受僱者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，特依兩性工作平等法第十三條第一項、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及性騷擾防治法第七條第一項、第二項之範例，訂定本措施。

2. 範圍：

凡本公司同仁均適用本辦法之規定辦理。

3. 定義：

性騷擾: 有下列情形稱之

- 3-1. 指員工於執行職務時，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；或主管對員工或求職者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、陞遷、降調、獎懲之交換條件。
- 3-2. 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，且有下列情形之一者：
 - 3-2-1. 以該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。
 - 3-2-2. 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。
- 3-3. 具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：
 - 3-3-1. 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
 - 3-3-2. 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。
 - 3-3-3. 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為
 - 3-3-4. 強制性交及性攻擊。
 - 3-3-5. 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

4. 公司權責：

- 4-1. 本公司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，提升主管與員工兩性平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 4-2. 本公司定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 4-3. 本公司設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
申訴專線電話：(03)2730-810
申訴專用信箱或申訴電子信箱：hr@gogoro.com
- 4-4. 本公司透過集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 4-5. 本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：
 - 4-5-1. 保護被害人之權益及隱私。
 - 4-5-2. 對所屬場域空間安全之維護或改善。
 - 4-5-3. 對行為人之懲處。
 - 4-5-4. 其他防治及改善措施。
- 4-6. 本公司於申訴案件開始時，設置工作場所性騷擾申訴臨時處理委員會，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，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

5. 作業說明：

- 5-1. 性騷擾申訴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。
- 5-2. 申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
 - 5-2-1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

5-2-2.有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

5-2-3.申訴之事實及內容。

5-3.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。

5-4.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。

6.申訴處理委員會

6-1. 工作場所性騷擾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。

6-2.本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相識經驗者協助。

6-3.工作場所性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、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範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

7. 調查原則：

調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

7-1. 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

7-2. 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。

7-3. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

7-4. 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。

7-5. 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。

7-6. 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。

7-7. 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。

7-8. 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。

7-9. 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。

8. 申訴案件處理程序

8-1. 申訴處理委員會應於申訴提出起三個月內結案，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

8-2. 申訴處理委員會之決議應以書面通知當事人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，得於十日內向申訴處理委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

8-3. 提出申覆應附具書面理由，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。

8-4. 有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議提出申覆：

8-4-1. 申訴決議與載明知理由顯有矛盾者。

8-4-2. 申訴處理委員會之組織不合法者。

8-4-3. 依兩性工作平等法應迴避之委員參與決定者。

8-4-4. 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。

8-4-5. 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

8-4-6. 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

8-4-7. 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。

8-4-8. 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

8-4-9. 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

8-4-10. 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

9.懲戒、後續處理

9-1.性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關範例為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。

如涉及刑事責任時，應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關範例為懲戒或處理。

9-2. 承辦單位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。

10.其他規定

10-1.當事人有輔導或醫療等需要者，得引介專業輔導或醫療機構。

10-2.公司不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

10-3.性騷擾之行為人如非本公司員工，公司應依本辦法提供應有之保護。

11. 使用表單 (Forms) :

無

12. 核決權限 :

本辦法呈人力資源最高主管核定後公佈實施，修正時亦同。