

# 窩窩科技行銷股份有限公司性騷擾防治、申訴及懲戒辦法

中華民國112年6月16日經負責人核定

- 第一條 窩窩科技行銷股份有限公司（以下簡稱：本單位）為提供受僱者、派遣勞工、求職者、組織成員及受服務人員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，性騷擾防治法第七條第二項、第三項規定，以及勞動部頒布「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，訂定性騷擾防治、申訴及懲戒辦法(以下簡稱：本辦法)。
- 第二條 本辦法所定性騷擾，其範圍包含性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形。
- 第三條 本單位發生性騷擾申訴事件應即組成性騷擾事件調查小組，以保密方式處理申訴及申復案件，並確保雙方當事人之隱私權。
- 第四條 前條規定性騷擾事件調查小組應置委員三人至五人，並推選一人為小組召集人，進行調查，其成員之女性比例不得低於二分之一，並得聘請外部專家學者擔任。  
申訴、申復案件當事人之配偶、前配偶、四等親之血親、三等親之姻親、有共同權利人或共同義務人之關係者、現為或曾為該事件當事人之代理人或輔佐人者、於該事件曾為證人或鑑定人者，應自行迴避，不得受聘為性騷擾事件調查小組之委員。  
派遣勞工如遭受本單位員工性騷擾時，本單位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。
- 第五條 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，經向申訴人朗讀或使閱讀，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：  
(一) 申訴人姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日。  
(二) 有代理人、或法定代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話。  
(三) 申訴之事實及內容。
- 第六條 本單位就性騷擾事件之申訴，設置電子信箱，並將相關資訊於網絡或工作場所顯著處公開揭示。  
申訴信箱：service@wwmt.com.tw  
申訴電話：0225181011

第七條 申訴案件有下列情形之一者，得不予受理：

- (一)申訴書不合法定程序不能補正或經通知補正逾期不補正。
- (二)同一申訴案件已經處理結案。
- (三)提出申訴逾申訴期限。
- (四)經撤回申訴。

第八條 申訴人向本單位提出性騷擾之申訴時，得於性騷擾事件調查小組決議通知書送達前，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。

對於申復案件之撤回，準用前項規定。

第九條 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，本單位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。

前項人員，有下列情事者，當事人得以書面表示異議：

- (一)有具體事實，足認性騷擾事件調查小組或該人員違反第四條第二項規範。
- (二)有具體事實，足認性騷擾事件調查小組或該人員偏頗之虞者。

第二項當事人表示異議後，性騷擾事件調查小組應於七日內召開會議審理以為該人員做出續聘、解聘、或改善事項之決議，並於會後三日內以書面回應當事人。書面回應之前，該人員應停止一切性騷擾事件調查小組之賦予之職務。

第十條 性騷擾事件調查小組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。性騷擾事件調查小組應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

若當事人為性騷擾案件之被害人，於會議中有隔離、秘密應訊之主張，應立即採取相應之措施。

第一項決議，應以書面通知申訴人、被申訴人及本單位。

第十一條 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，延長以一次為限，

並應通知當事人。

第十二條 性騷擾事件調查小組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。

第十三條 申訴案件逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，得分別依下列程序提出救濟：

- (一)屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，當事人對申訴案之決議有異議者，得於決議通知書送達之次日起二十日內，以書面向性騷擾事件調查小組提出申復。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或決議通知書到達之次日起三十日內，向所在地直轄市主管機關提出再申訴。

第十四條 性騷擾行為經調查屬實者，本單位依規定通知相關主管機關，並得視情節輕重，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，本單位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，本單位得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十五條 本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。

當事人有輔導或醫療等需要者，本單位得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十六條 本單位每年應定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，或於員工在職訓練課程中，規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公差登記及經費補助。

第十七條 本辦法如有未盡事宜，悉依性別工作平等法、性騷擾防治法及其他相關規定處理。

第十八條 本辦法由負責人核定公布後實施，修訂時亦同。