

虎門科技股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

壹、目的

為防制就業場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」制定本要點。

貳、定義

一、性騷擾：

- (一) 受僱者於執行職務時，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。
- (二) 雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。

二、就業場所：由公司所提示，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

三、適用對象：包含求職者、受僱者、派遣勞工、技術生及實習生(參酌性別工作平等法第二、三條相關規定)。

參、性騷擾防治措施

一、雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。

二、員工不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。

三、就業場所所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。

四、公司應致力防制性騷擾、改善就業場所設施以保護員工免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防制之教育講習。

五、申訴及調查

(一) 性騷擾之申訴，以具名書面為之，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、申訴日期。
- (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。

(二) 本公司就性騷擾事件之申訴，得常設部門-人資部受理申訴，或於申訴七日內成立調查小組並開始為調查、審議；小組成員共五人，其中二人為資方代表，三人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一。

(三) 性騷擾調查小組為處理申訴案件，必要時得邀請申訴人列席說明或陳述意見，並得依申訴人之申請，進行調查；申訴人非有正當理由，不得拒絕。

(四) 申訴者於釋明受性騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時，應就該事實不存在，負舉證責任。

(五) 性騷擾調查小組為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。

(六) 調查、審議過程中應維護申訴人權益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。

(七) 性騷擾調查小組應將調查經過作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。並以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。相關紀錄密封存檔三年。

(八) 申訴案應自提出起 60 日內結案，必要時得延長 30 日，以延長一次為限，並通知當事人。

(九) 申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內，以書面提出申覆，由受理申訴者另召開會議決議處理之，並應於受理之日起 30 日內，將結果以書面通知申訴人、被申訴人及雇主。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

(十)公司不得因員工提出性騷擾申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處置。

肆、罰則

如確有性騷擾之事實，公司將依情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理，包含但不限於申誡、記過、大過、調職、降級等處分，或依各相關法令規定予以免職；如該事實涉及刑責，公司得同時移送司法機關。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

※本公司性騷擾申訴專線電話：(02)2956-7575#127 傳真：(02)2956-5180
電子信箱：sexual@cadmen.com

伍、施行

本辦法經董事長核准通過後實施，修正時亦同。

本辦法於中華民國 109 年 03 月 27 日訂定。

本辦法於中華民國 111 年 12 月 14 日第一次修訂。