科風股份有限公司

性騷擾防治措施及懲戒辦法

第一條 目的：為維護職場性別工作權平等及提供員工(含實習生、派遣勞工及求職者)與受服務對象免受性騷擾之工作及服務環境、防治性騷擾事件發生、建立性騷擾事件申訴管道、維護當事人權益，依「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」，訂定本辦法，並公開揭示。

第二條 性騷擾及就業(工作)場所定義:

一、性別平等工作法之性騷擾，謂下列情形之一者：

（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、性騷擾防治法之性騷擾，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：

（一）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。

（二）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。

三、就業場所：

（一）係指由雇主所提供，使受雇者履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

（二）員工於非雇主所能支配、管理之場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

第三條 適用範圍: 凡本公司所屬從業人員均適用之。

第四條 權責：管理部。

第五條 作業內容(性騷擾之防制措施)：

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其他受雇者性騷擾；亦不得於其他受雇者執行職務時對其性騷擾。

三、 就業場所有前二條之情形時，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、 公司應致力於防制性騷擾、改善就業場所設施，以保護員工免於性騷擾，並每年定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公假登記。

第六條 受理申訴之處理程序

一、 員工或求職者於就業場所遇有性騷擾時，可透過性騷擾申訴管道進行申訴，應自事實發生之日起 1 年內為之。

二、 行為人為本單位之最高負責人時，應向新北市政府提出申訴，經受理後即應進行調查。

三、 申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於 14 日內以書面補正：

（一）申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。

（二）有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。

（三）申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

（四）申訴之年、月、日。

四、 適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，派遣勞工遭受本單位所屬人員性騷擾時，本單位應受理申訴並與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。

五、 申訴人或其代理人於案件審議期間欲撤回申訴者，應由申訴人以書面為之，於送達本單位後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

六、 申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

（一）申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於14日內補正。

（二）同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人；另涉及職場性騷擾案件之申復程序已完成者亦同。

（三）提起申訴逾申訴期限者。

第七條 設置性騷擾申訴處理調查小組，以處理性騷擾事件之申訴:

一、 為處理性騷擾申訴，管理部受理申訴後，將成立調查小組進行調查及審議；小組成員共五人，其中二人為資方代表，三人為勞方代表，女性組員不得少於小組成員總數二分之一，男性組員代表三分之一以上，並得是需要聘請專家學者擔任小組成員。

（一）調查小組成員有下列情形之一，應自行迴避：

1. 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親

或曾有此關係者為事件之當事人時。

2. 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人關係者。

3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者或於該事件，曾為證人、鑑定人者。

二、 受理申訴單位為處理申訴案件，必要時得邀請申訴者列席說明或陳述意見，並得依申訴人之申請，進行調查；原則上申訴人非有正當理由，不得拒絕，以維護真實事實調查。

三、 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者，應就該事實不存在，負舉證責任。

四、 受理申訴單位為調查、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。

五、 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。

六、 確認受理申訴之案件，應於申訴提出或移送申訴案到達之次日起7日內進行調查，並2個月內調查完畢，必要時得延長1個月，並以延長一次為限。

第八條 調查結果通知及救濟途徑

一、 調查及處理結果(含理由)以書面通知申訴人及被申訴人。申訴人及被申訴人對調查結果有異議者，得於20日內以書面附具理由提出申復，由本單位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及被申訴人。申訴案經結案後，不得對同一事由再提申訴。

二、 調查及處理結果應以書面作成決議，書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關，且將調查結果通知雙方當事人及新北市政府。當事人如不服調查單位之申訴調查結果，得於調查期限屆滿或調查結果通知送達之次日起30日內向新北市政府提出再申訴。當事人如不服再申訴調查結果，可於通知到達之次日起30日內檢附行政處分影本、訴願書至新北市政府，由新北市政府層轉訴願管轄機關衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。

三、 調查小組應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔至少三年。

第九條 懲處、追蹤、考核及監督

一、 公司不得因員工提出性騷擾申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處置。

二、 罰則：性騷擾行為經調查屬實，權責部門應視情節輕重對被申訴人

作成調整職務、懲處或其他適當處理，並以書面移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

三、 當事人有輔導、醫療等需要者，本單位得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十條 性騷擾申訴管道如下:

電話:(02)2225-8552 分機378

傳真:(02)2225-1776

電子信箱: liu@upspowercom.com.tw

第十一條　相關文件

附件(一)性騷擾申訴書

附件(二)性騷擾案件調查報告

第十二條　本辦法作業經總經理核准後實施，修改時亦同。