

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「性別工作平等法」、「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、性別工作平等法之性騷擾，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：係指由雇主所提示，使受僱者履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

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僱者性騷擾；亦不得於其他受僱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，並定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防制之教育講習。

科風股份有限公司
性騷擾防治措施及懲戒辦法

五、申訴及調查：

- (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。
- (二) 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。
- (三) 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。
 4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- (四) 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。
- (五) 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。
- (六) 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。
- (七) 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。
- (八) 受理申訴後，調查小組應於受理申訴之日起3日內進行調查，並兩週內調查完畢，必要時得延長一個月，並以延長一次為限。
- (九) 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。
- (十) 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。
- (十一) 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。

第六條 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

科風股份有限公司
性騷擾防治措施及懲戒辦法

第七條 相關文件

附件(一)性騷擾申訴書

第八條 本辦法作業經總經理核准後實施，修改時亦同。

本辦法作業訂於民國 112 年 10 月 12 日。