PROJECTNO:
機密等級:

擎邦國際科技工程股份有限公司

工作場所性騷擾防治計畫

本文件所述及資料與文件皆為擎邦國際科技工程股份有限公司版權所有，未徵得本公司同意不得將其中全部或部份翻印或轉授與第三者。

REV	DESCRIPTION	BY	CHK.	APPR.	DATE
1	配合勞動部新指引修訂	張怡雯	駱素蓮	張明燦	113.10.29
0	首次發行	張怡雯	駱素蓮	張明燦	110.07.30

KPEC
擎邦國際科技工程股份有限公司
KING POLYTECHNIC ENGINEERING CO., LTD.

CERTIFIED

PROJECT.

CLIENT _____ DATE _____

MGR. _____ DATE _____

SHEET1OF5 DOC.NO. SP-08-08

本文件所述及資料與文件皆為擎邦國際科技工程股份有限公司版權所有，未徵得本公司同意不得將其中全部或部份翻印或轉授與第三者。

1 目的：

提供人員(包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生)免於性騷擾之工作及服務環境，之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本計畫。

2 範圍：

本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，員工遭受性騷擾之情事，適用本計畫。

3 定義：

本計畫所稱之性騷擾，指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶…等）有下列之行為：

一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

4 權責：

4.1 人資部:

負責處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理單位，並置成員三人以上，除人資部主管為當然成員外，其餘成員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。(※前述之專業人士，貴公司如有遴選外部人士之需要，得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。)

4.2 總經理室:

4.2.1 申訴處理單位得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

4.2.2 派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司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。

5 內容：

5.1 擎邦國際科技工程股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、派遣勞工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，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本規範。

5.2 本公司之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

5.3 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之

本文件所述及資料與文件皆為擎邦國際科技工程股份有限公司版權所有，未徵得本公司同意不得將其中全部或部份翻印或轉授與第三者。

行為：

5.3.1 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

5.3.2 主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

5.4 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

5.4.1 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。

5.4.2 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

5.4.3 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

5.4.4 本公司應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本公司就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

5.4.4.1 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

5.4.4.2 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

5.4.5 前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本公司之董事（理事）、監察人（監事）、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

5.5 本公司就性騷擾事件之申訴，設置專線電話及電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。（※前述公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。）

5.5.1專線電話：(02)8751-0858 #214、#217

5.5.2電子信箱：Khr@kpec.com.tw

5.6 本公司應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本公司就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

5.6.1 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

5.6.2 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本公司之董事（理事）、監察人（監事）、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

5.7 本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，將採取下列立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

5.7.1 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

5.7.1.1 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發

本文件所述及資料與文件皆為擎邦國際科技工程股份有限公司版權所有，未徵得本公司同意不得將其中全部或部份翻印或轉授與第三者。

生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

5.7.1.2 申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

5.7.1.3 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

5.7.1.4 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

5.7.1.5 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

5.7.1.6 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

5.7.2 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

5.7.2.1 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

5.7.2.2 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

5.7.2.3 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

5.7.2.4 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

5.8 性騷擾之被申訴人如非為本公司員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

5.8.1 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

5.8.2 保護當事人之隱私及其他人格法益。

5.9 員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司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。

本公司知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

5.10 本公司將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本公司為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理單位，並置成員三人以上，除人力資源部門主管為當然成員外，其餘成員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。(※前述之專業人士，貴公司如有遴選外部人士之需要，得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。)

申訴處理單位得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持

本文件所述及資料與文件皆為擎邦國際科技工程股份有限公司版權所有，未徵得本公司同意不得將其中全部或部份翻印或轉授與第三者。

會議者，得另指定其他成員代理之。

派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司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。

5.11 性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，本公司員工、派遣勞工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

5.12 性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

5.12.1 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

5.12.2 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

5.12.3 申訴之事實內容及相關證據。

本公司於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

5.13 申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於本公司決議通知書送達前，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

5.14 本公司接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

本公司處理前項申訴時，除依第十條規定設申訴處理單位外，並組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。(※前述之外部專業人士，貴公司得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。)

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理單位審議處理：

5.14.1 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

5.14.2 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

5.14.3 事實認定及理由。

5.14.4 處理建議。

5.15 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本公司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。

5.16 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事

實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

5.17 申訴處理單位應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理單位召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

申訴處理單位應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

5.18 本公司自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

5.19 申訴處理單位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，其期間不受前條第一項規定之限制。

5.20 性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。

本公司依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

5.21 本公司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，避免相同事件或報復情事發生。

5.22 本規範由總經理核定公布後實施，修正時亦同。

6 參考資料：無

7 使用表單：無

8 附件：無

本文件所述及資料與文件皆為擎邦國際科技工程股份有限公司版權所有，未徵得本公司同意不得將其中全部或部份翻印或轉授與第三者。