

微端科技股份有限公司 性騷擾防制措施及懲戒辦法

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」制定本辦法。

貳、定義

一、性騷擾：

1. 雇主對受僱主或求職者以明示或暗示之方式，對他人施以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞動契約成立、存續、變更或分發、升遷、降職、報酬、考績、獎懲等之交換條件者。
2. 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，致侵犯或干擾他人自由、人格尊嚴或影響其工作表現者。

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。

參、性騷擾防制措施

- 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

1. 員工或求職者於就業場所遇有性騷擾時，可洽詢管理部索取「性騷擾申訴書」。
2. 為處理性騷擾申訴，由人事單位受理申訴，或於申訴一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。
3. 受理申訴者為處理申訴案件，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。
4. 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。
5. 受理申訴者為調查、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。

- 6.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。
- 7.受理申訴者應於受理申訴之日起七日內作成決定，必要時得延長七日，並以延長一次為限。（註：受理申訴調查日期加延長日期不得超過 90 日）。
- 8.受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔至少二年。
- 9.公司不得因性騷擾或員工提出申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處置。

肆、罰則

如確有性騷擾之事實，公司將依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、調職、降級等處分，或依勞動基準法第十二條第一項各款予以免職；如該事實涉及刑責，公司得同時移送司法機關。

申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內提出申覆，經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

伍、本辦法呈總經理核准後公佈實行，其修正時亦同。

陸、本辦法訂立於中華民國九十一年八月八日。

第一次修訂於中華民國一〇五年四月二十六日。

微端科技股份有限公司
性騷擾申訴書

申訴人		部門		申訴日期	年 月 日			
事由					被申訴人			
詳細事由								
處理經過								
決議					決議日期	年 月 日		
調查小組					人事單位			
					主管		經辦	