

## 慧群環境科技股份有限公司

### 性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

#### 一、目的：

慧群環境科技股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供受雇者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，特依性別工作平等法第十三條第一項，及行政院勞工委員會頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，訂定本辦法。

#### 二、範圍：

適用於本公司之**技術生**、派遣人員、實習生、求職者、客戶及受服務之**前揭人員**等概括之。

#### 三、定義：

性騷擾：指員工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞及行為，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；或主管對員工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及行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲之交換條件，所稱之。

性騷擾行為之狀態如下：

- (一) 因性別差異所產生侮辱、藐視或歧視之態度及行為。
- (二) 因性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
- (三) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (四) 強制性交及性攻擊。
- (五) 展示具有性意涵及性誘惑之圖片和文字。

#### 四、內容：

第一條 公司應防治騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升所屬人員的兩性平權之觀念。如有性騷擾或疑似情勢發生時，應即檢討、改善防治措施。

第二條 員工在職訓練中包含兩性平權及性騷擾防治相關資訊，並將相關資訊於公司內部網站及公佈欄之處公開揭示。

第三條 本公司就性騷擾事件之申訴，由人事部門負責主辦協調，任何人於如遇性騷擾之情況時，應向公司所設置之申訴管道申訴。

申訴專線電話：(02) 27920587#118

申訴專用信箱： ann\_hsu@escotech.com.tw

- 第四條 公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
- (一) 保護被害人之權益及隱私。
  - (二) 對所屬廠域空間安全之維護或改善。
  - (三) 對行為人之懲處。
  - (四) 其他防治及改善措施。
- 第五條 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，不得有下列之行為：
- (一) 以性要求、具有性意味或性別歧視之言語或行為，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。
- 性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。
- 第六條 本公司應設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。
- 第七條 性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。若申訴文件缺漏者應於14日內補正。
- 前項書面應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：
- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
  - (二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
  - (三) 申訴之事實及內容。
- 第八條 本公司於申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- 第九條 本公司為處理第八條事件所設定之申訴，除應以不公開之方式為之之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。
- 前項委員會中應置委員三人至五人，除人力資源部門主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。

第一項委員會得由負責人指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關經驗者協助。性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四等親內之血親或三等親內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- (二) 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之關係者。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申訴調查委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性騷擾申訴調查委員會命其迴避。

若屬派遣勞工或實習生提出之申訴，本公司於接受申訴時將邀請派遣事業單位或實習生所屬學校單位共同調查，調查結果將通知派遣事業單位或實習生所屬學校單位。

第十條 性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，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。

第十一條 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。  
申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。  
前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司。

第十二條 申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收受第十一條決議書後二十日內提出申覆，並應附具書面理由，由申訴委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

- 第十三條 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，其期間不受前條規定之限制。
- 第十四條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。
- 第十五條 本公司對性騷擾行為應採取追縱、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。  
當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- 第十六條 本辦法由負責人核定公布後實施，修訂時亦同。