

基龍米克斯生物科技股份有限公司 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

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」制定本要點。

貳、定義

一、性騷擾：

- (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、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。

三、適用對象：包含求職者、受僱者、派遣勞工、技術生及實習生(參酌性別工作平等法第2、3條相關規定)。

參、性騷擾防治措施

- 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

- (一) 為處理性騷擾申訴，公司得常設部門(人事室 (部門名))受理申訴，或於申訴 七 日內成立調查小組並開始為調查、審議；小組成員共 15 人，其中 5 人為資方代表，10 人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一。(註：為利議決小組成員人數應為奇數，且勞方代表人數應大於資方代表人數)
- (二) 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。
- (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時，應就該事實不存在，負舉證責任。
- (四) 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。
- (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) 受理申訴者應於受理申訴之日起 45 日內作成決定，必要時得延長 30 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)
- (七) 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 2 年。(註：建議至少 2 年)
- (八) 公司不得因員工提出性騷擾申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處置。

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，或依各相關法令規定予以免職；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。

※本公司性騷擾申訴專線電話：02-26961658 分機211 傳真：02-26961589

電子信箱：renee@genomics.com.tw