

## 人權風險減緩措施

依據界霖科技股份有限公司人事管理辦法

### 第十一章 性騷擾防治措施申訴及懲戒

第 45 條 為防治工作場所性騷擾，維護性別工作平等及人格尊嚴，公司嚴禁就業場所之性騷擾行為，特依「性別工作平等法」訂定性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法。

第 46 條 前條所稱性騷擾，謂下列情形之一：

1. 以明示或暗示之方式，對受雇者或求職者施以性要求、具有性意味或性別歧視之言行舉止，做為勞動契約成立、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. 其他對他人施以性要求、具有性意味而足以引起他人不悅或反感之言行舉止，致侵犯或干擾他人自由、人格尊嚴或影響其工作表現者。

第 47 條 工作場所或就業場所，係指由公司所提供，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

第 48 條 性騷擾防治措施：

1. 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。
2. 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。
3. 就業場所有前二項之情形時，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，以縱容論。
4. 公司應致力防治性騷擾、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，性騷擾防治之教育訓練。

第 49 條 申訴及調查：

1. 員工或求職者於就業場所遇有性騷擾時，可向管理部提出申訴。
2. 為處理性騷擾申訴得由雇主與受雇者代表共同組成申訴處理委員會，管理部將受理申訴，於申訴 7 日內成立調查小組並開始為調查、審議；小組成員共 3 人，其中 1 人為資方代表，2 人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一，男性不得少於三分之一。
3. 性騷擾會議以不公開為原則。
4. 受理申訴者處理申訴案件，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。
5. 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該就事實不存在，負舉證責任。
6. 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。
7. 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。

8. 受理申訴者應於受理申訴之日起兩個月內完成調查及評議，必要時得延長一個月。
  9. 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 3 年。
  10. 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。
- 第 50 條 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，以公司得同時移送司法機關。
- 第 51 條 「性騷擾申訴專線」電話：(07) 3658828 ext1003

### 人權風險管理執行情形

本公司每年對新任受僱人由管理部於職前訓練予以教育宣導，民國 114 年度對新任受僱人計 64 人次共進行 256 小時教育宣導，課程內容包含反歧視、反懲戒、反強迫勞動、結社自由及宗教信仰說明等。