

# 中華工程股份有限公司性別平等促進辦法

108.09.12簽辦單第108HY0D0093號增訂

111.05.09簽辦單第111ID0D0165號核定修正

## 第一章 總則

第 1 條 中華工程股份有限公司(以下簡稱本公司)為促進職場性別工作權平等及提供同仁(含實習生、派遣勞工及求職者)與受服務對象免受性騷擾之工作及服務環境、防治性騷擾事件發生、建立性騷擾事件申訴管道、維護當事人權益，依「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」，訂定本辦法，並公開揭示。

## 第二章 性別歧視禁止

第 2 條 本公司對求職者或同仁之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 3 條 本公司為同仁舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 4 條 本公司為同仁舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 5 條 本公司對同仁薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

本公司不得以降低同仁薪資之方式，規避前項之規定。

第 6 條 本公司對同仁之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定同仁有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

## 第三章 促進工作平等措施

第 7 條 女性同仁因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 8 條 本公司於女性同仁分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

同仁經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

同仁妊娠期間，本公司應給予產檢假七日。

同仁於其配偶產檢或分娩時，本公司應給予陪產(檢)假七日。

產檢假及陪產(檢)假期間，薪資照給。

第 9 條 同仁任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，

最長以最幼子女受撫育二年為限。

同仁於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由本公司負擔之保險費，免予繳納；原由同仁負擔之保險費，得遞延三年繳納。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之同仁，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

第 10 條 前條同仁於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，本公司不得拒絕：

一、歇業、虧損或業務緊縮者。

二、本公司依法變更組織、解散或轉讓者。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。

四、業務性質變更，有減少同仁之必要，又無適當工作可供安置者。

本公司因前項各款原因未能使同仁復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 11 條 子女未滿二歲須同仁親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，本公司應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。

同仁於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，本公司應給予哺(集)乳時間三十分鐘。

前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。

第 12 條 本公司同仁為撫育未滿三歲子女，得向公司請求為下列二款事項之一：

一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

二、調整工作時間。

第 13 條 同仁於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 14 條 同仁依據第7條至第13條之規定向公司提出申請時，本公司不得拒絕，亦不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

第 15 條 (刪除)

#### 第四章 性騷擾之防治

第 16 條 本公司性騷擾事件處理，除法令另有規定外，依本辦法之規定辦理。

第 17 條 本辦法適用於本公司各級主管對其所屬同仁(含實習生、派遣勞工及求職者)、同仁相互間或同仁與受服務對象間、同仁遭任何人申訴之性騷擾事件。性騷擾之行為人如非本公司同仁，本公司依法提供受害人行使權利之協助。

第 18 條 本辦法所稱性騷擾，指事件當事人間有下列情形之一者，包括：

一、性別工作平等法之性騷擾：

(一)同仁於執行職務時，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)僱主、各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法對同仁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、行為、圖片或其他方法，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、性騷擾防治法所稱性騷擾：

係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- (一)以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- (二)以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

三、職場性騷擾之行為人如有意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，則應同時適用性騷擾防治法第25條之規定。

第 19 條 本公司應採行適當措施，防治性騷擾情形，並設置申訴專線(02)8787-6260 以及專用電子信箱850@bes.com.tw 廣納建言，由人力資源部門負責管理；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施、受理申訴或協助提出告訴。

第 20 條 各級主管於知悉有性騷擾之情形時，應立即通知嫌疑人之直屬主管，並採取立即有效之糾正及補救措施。

第21 條 本公司各部門應妥善利用集會及印刷品等各種傳遞方式，加強所屬同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並鼓勵同仁參與性騷擾防治相關教育訓練。

## 第五章 性別平等委員會

第 22 條 本公司性騷擾申訴之處理，得組成性別平等委員會(以下稱委員會)決議處理之。

前項委員會中應置委員五人至七人，除人力資源部門主管為當然委員外，其餘委員由總經理就申訴個案指定本公司在職同仁或選聘專家擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。

第一項委員會得由總經理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。

為第18條第一款之事件嫌疑人為本公司之最高主管，則申訴人可逕向直轄市、縣(市)主管機關申訴。

第 23 條 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 三、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
- 四、請求事項。
- 五、有代理人者應檢附委託書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

受害人或其法定代理人申訴第18條第一款之申訴無時效限制，申訴第18條第二款之申訴則應自事實發生之日起一年內向本公司人力資源部門提出申訴。

第 24 條 申訴人於申訴委員會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事

由再為申訴。

前項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

第 25 條 本公司處理性騷擾申訴案件應以不公開方式為之。

第 26 條 委員會評議程序如下：

- 一、委員會開會由主任委員召集之，須全體委員三分之二以上出席，及出席委員過半數同意方得決議；受理之申訴案件，由主任委員指派3名以上委員組成調查小組進行調查，其中女性比例不得低於二分之一，處理調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書。
- 二、調查處理時，應事前通知當事人到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。
- 三、委員會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- 四、申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理；受理第18條第二款之性騷擾事件並應函知雙方當事人暨性騷擾防治法之政府主管機關。
- 五、受理第18條第一款之性騷擾事件申訴案件應自提出起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。受理第18條第二款之性騷擾事件應自申訴之日起七日內開始調查，並應於二個月內作成決定，必要時得延長一個月，並通知當事人。

第 27 條 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- 一、依第18條第二款提起申訴逾申訴期限者。
- 二、申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。
- 三、同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。
- 四、對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
- 五、無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。

第 28 條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本公司依法懲處並解除其聘(派)兼。

第 29 條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，在調查過程中有下列情形之一者，應自行迴避：

- 一、本人或其配偶、前配偶、三等親內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，現為或曾為證人、鑑定人者。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向委員會申請迴避。

第 30 條 受理第18條第一款之性騷擾，性騷擾事件已進入司法程序者，委員會得決議暫緩調查及評議。

第 31 條 受理第18條第一款之性騷擾，性騷擾申訴事件經委員會決定確定後，有下列情形之一者，當事人得向委員會申請再評議：

- 一、決定與載明之理由顯有矛盾者。
- 二、委員會之組織不合法者。
- 三、依本要點應迴避之委員參與決定者。

- 四、參與決定之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- 五、證人、鑑定人就為決定基礎之證言、鑑定為虛偽陳述者。
- 六、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- 七、為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。

八、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

九、原決定就足以影響決定之重要證物漏未斟酌者。

申請再評議應於二十日內為之，並以書面提出。其期間自申訴決定書送達當事人之日起算。但再評議之事由發生在後或知悉在後者，自知悉時起算。

申請再評議應以書面敘述理由，連同原申訴決定書影本，向原為申訴決定之委員會為之。

委員會認為再評議無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人及相關單位。

再評議除本辦法另有規定外，準用申訴程序之規定。

第 32 條 受理第18條第二款之性騷擾事件，當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。

第 33 條 本公司各級主管不得因同仁提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，如經查明屬實，視情節輕重予以必要之處分。

第 34 條 本公司同仁如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重予以懲處，並對其作成申誡、小過、大過、調職、降級、解聘(僱)等處分之建議，如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議；其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

第 35 條 本公司對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤及監督，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。關於第18條第二款之性騷擾事件，經本公司調查屬實，應移送直轄市、縣(市)主管機關，依性騷擾防治法第20條、第21條規定處理。

第 36 條 委員會認為當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第 37 條 委員會委員均為無給職，但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本公司之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

前項稿費及兼職委員出席費得視處理案件複雜程度，由人力資源部門提出建議，經總經理核准後發放。

第 38 條 委員會所需經費由本公司人力資源部門編列預算予以支應。

第 39 條 本辦法經總經理核定公布後實施，修正時亦同。

# 中華工程股份有限公司性騷擾事件申訴書

(有法定代理人、受任人者，請另填背面法定代理人、受任人資料表)

<b>申訴人資料</b>	姓 名		性 別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	出生年月日	年	月	日
	身分證統一編號 (或護照號碼)		聯 絡 電 話		服 務 單 位		職 稱	
	住 (居) 所	縣 市 村 路 段 弄 號 樓 市 里 巷 巷 弄 號 樓						
	教 育 程 度	<input type="checkbox"/> 學齡前 <input type="checkbox"/> 國小 <input type="checkbox"/> 國中 <input type="checkbox"/> 高中(職) <input type="checkbox"/> 專科 <input type="checkbox"/> 大學 <input type="checkbox"/> 研究所以上 <input type="checkbox"/> 不識字 <input type="checkbox"/> 自修						
	職 業	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 服務業 <input type="checkbox"/> 專門職業 <input type="checkbox"/> 農林漁牧 <input type="checkbox"/> 工礦業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 公教軍警 <input type="checkbox"/> 家庭管理 <input type="checkbox"/> 退休 <input type="checkbox"/> 無工作 <input type="checkbox"/> 其他 <input type="checkbox"/> 不詳						
<b>申訴事實內容</b>	被申訴人姓名	<input type="checkbox"/> 不詳	被申訴人服 務或單位	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 不詳	職稱：	聯絡電話：		
	事件發生時間	年	月	日	<input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午	時	分	
	事件發生地點							
	事件發生過程							
<b>相關證據</b>	附件1： 附件2： (無者免填)							
申訴人(法定代理人或受委任人)簽名：					申訴日期： 年 月 日			
上紀錄經當場向申訴人朗讀或交付閱覽，申訴人認為無異。								記錄人簽名：

-----處理情形摘要(以下申訴人免填，由接獲申訴單位自填)-----

<b>初次接獲單位</b>	單位名稱		接 案 人 員		職 稱	
	聯 絡 電 話		接獲申訴時間	年	月	日 <input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午 時 分
<b>處理或移送流程摘要</b>	<input type="checkbox"/> 1.本單位即為被申訴人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，如有資料不齊者，請申訴人於14日內補正資料，否則不予受理。 <input type="checkbox"/> 2.本單位為警察機關，已就性騷擾申訴事件詳予記錄。處理情形如下： <input type="checkbox"/> 2-1因已知悉被申訴人有所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人，將即移請其所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣(市)主管機關及申訴人。 <input type="checkbox"/> 2-2因被申訴人不明，將即行調查。 <input type="checkbox"/> 2-3因不知被申訴人有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，將即行調查。 <input type="checkbox"/> 3.本單位為直轄市、縣(市)主管機關： <input type="checkbox"/> 3-1.知被申訴人有所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者：直轄市、縣(市)主管機關於7日內將上開資料移請被申訴人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，跨轄者並副知該地直轄市、縣(市)主管機關。 <input type="checkbox"/> 3-2.被申訴人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者：直轄市、縣(市)主管機關於7日內將上開資料移請事件發生地警察機關處理。 <input type="checkbox"/> 4.本單位非以上單位，將於7日內將本申訴書及相關資料移送本地直轄市、縣(市)主管機關處理、					

備註：1.本申訴書填寫完畢後，「初次接獲單位」應影印一份予申訴人留存。  
 2.提出申訴書者，將標題之「紀錄」二字及「紀錄人簽名或蓋章」欄刪除。  
 3.機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。  
 4.本申訴書(紀錄)所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(背面)  
法定代理人資料表 (無者免填)

法定代理人資料	姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	出生年月日	年 月 日 ( 歲)
	身分證統一編號 (或護照號碼)				聯絡電話	
	住(居)所	縣市	村里	路	段巷	弄 號 樓
	職業	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 服務業 <input type="checkbox"/> 專門職業 <input type="checkbox"/> 農林漁牧 <input type="checkbox"/> 工礦業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 公教軍警 <input type="checkbox"/> 家庭管理 <input type="checkbox"/> 退休 <input type="checkbox"/> 無工作 <input type="checkbox"/> 其他： <input type="checkbox"/> 不詳				

受委任人資料表 (無者免填)

受委任人資料	姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	出生年月日	年 月 日 ( 歲)
	身分證統一編號 (或護照號碼)				聯絡電話	
	住(居)所	縣市	村里	路	段巷	弄 號 樓
	職業	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 服務業 <input type="checkbox"/> 專門職業 <input type="checkbox"/> 農林漁牧 <input type="checkbox"/> 工礦業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 公教軍警 <input type="checkbox"/> 家庭管理 <input type="checkbox"/> 退休 <input type="checkbox"/> 無工作 <input type="checkbox"/> 其他： <input type="checkbox"/> 不詳				
	<b>*檢附委任書</b>					

# 中華工程股份有限公司禁止工作場所性騷擾之聲明

中華工程股份有限公司（以下簡稱本公司）依據性別工作平等法第13條，工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第4條暨性騷擾防治法第7條及性騷擾防治準則第4條之規定，特頒布此一禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本公司所有同仁免於性騷擾侵擾之工作環境。為維護此一承諾，本公司特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管、同仁（包括求職者）、顧客、主顧及其他受服務人員等，從事或遭受下列性騷擾行為。

本辦法所稱性騷擾，指事件當事人間有下列情形之一者，包括：

## （一）性別工作平等法之性騷擾：

1. 同仁於執行職務時，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。
2. 僱主、各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法對同仁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、行為、圖片或其他方法，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）性騷擾防治法所稱性騷擾：

係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

本公司所有同仁均有責任協助確保免於性騷擾之工作環境，如果妳(或你)感覺遭到上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知本公司人力資源部門主管，以便依據本公司所制定性別平等促進辦法申訴及懲戒辦法之相關規定，做出合適之處理。本公司絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

本公司將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實(包括誣告之情形)，本公司將採取合宜之措施來處理，包括對被申訴人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

為加強所有同仁對此類事件之認知與瞭解，本公司將定期舉辦相關之講習及訓練課程，同仁對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將依曠職方式受理。