

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

113.08.06簽辦單第113ID0D0224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**工作權之性別平等**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「**性別平等工作法**」、「**工作場所性騷擾防治措施準則**」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」，訂定本辦法（**涵蓋工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範**），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 本公司性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定外，依本辦法之規定辦理。

第17條 本公司各級主管對於其所屬同仁(含實習生、派遣勞工及求職者)，或同仁與同仁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詞或行為，對其他同仁造成敵意性、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。

第18條 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

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，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，並由公司組成的「性騷擾申訴處理單位」(申訴調查小組)負責性騷擾之申訴、調查及處理。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 本公司責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，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。

本公司就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、同仁應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 二、擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本公司之董事、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

第22條 本公司於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- 一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - (一) 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

- (二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三) 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- (四) 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務，於停職期間被申訴人仍有配合調查包括但不限於出席相關會議或依指示提出職務掌管相關事證資料之義務，如有拒絕、規避、不配合、隱匿證據或相類之情形者，本公司得另為懲處或於性騷擾查證屬實時加重懲處；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (五) 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- (六) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- (三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本公司因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

第23條 性騷擾之被申訴人如非為本公司同仁，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。
- 二、 保護當事人之隱私及其他人格法益。

第24條 同仁於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知同仁。

本公司知悉同仁間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件

時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第五章 性騷擾事件之申訴、調查及處理

第25條 本公司將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本公司性騷擾申訴之處理，設性騷擾申訴處理單位，並置成員五人至七人，除人力資源部門主管為當然成員外，其餘成員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職同仁或外部人士擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員應有二分之一以上之比例。前述之專業人士，本公司如有遴選外部專業人士之需要，得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

申訴處理單位得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

派遣勞工如遭受本公司同仁性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第26條 性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，本公司同仁、派遣勞工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

第27條 性騷擾之申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為申訴者，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。

前項書面紀錄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、 有法定代理人或委任代理人者，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；委任者應附委任書。
- 三、 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

本公司於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第28條 申訴人於申訴處理單位作成決定前，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

前項撤回如委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第29條 本公司處理性騷擾申訴案件應以不公開方式為之。

本公司接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程

應保護當事人之隱私及其他人格法益。

本公司處理前項申訴時，除依第二十五條規定設申訴處理單位外，並組成申訴調查小組調查之，該小組成員應有具備性別意識之外部專業人士，且不以申訴處理單位成員為限。前述之外部專業人士，本公司得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

申訴調查小組調查得視需要採實體或線上會議進行訪談，亦得進行實地查訪或對與當事人有往來互動之同仁進行隨機或全面訪談，調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理單位審議處理：

- 一、 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、 事實認定及理由。
- 四、 處理建議。

第30條 申訴處理單位應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席或代理主席。

申訴處理單位召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

前項申訴處理單位會議以實體召開為原則，且成員不得委託代理出席，但於確認為成員本人親自參與情況下，得經主席或代理主席之同意，以視訊出席。

申訴處理單位應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第31條 本公司受理申訴案件應自接獲申訴之翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

第32條 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- 一、 申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人，且通知補正未能補正者，但本公司將視情形另依第二十二條第一項第二款相關規定，就相關事實為必要釐清並確認被害人意願是否需協助提起申訴辦理。
- 二、 同一事由經申訴決定結案確定或已撤回後，再提起申訴者，且無第二十八條但書之適用者。
- 三、 對不屬性別平等工作法第十二條第一項及第三項適用性別平等工作法性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
- 四、 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者，但本公司

將視情形另依第二十二條第一項第二款相關規定辦理。

第33條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，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34條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員，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、四親等內之血親、三親等內姻親或家長、家屬關係、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，就該事件與申訴人或被申訴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就同一申訴事件雖不具前項關係但有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

第35條 性騷擾事件已進入司法程序者，申訴處理單位經申訴人同意後，得決議暫緩調查及評議，其期間不受第三十一條第一項規定之限制。

第36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37條 本公司同仁如經調查確有性騷擾之事實，視情節輕重，對性騷擾行為人依本辦法及工作規則等相關規定為適當之懲處，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關；如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處建議。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人或被申訴人提出告訴。

本公司依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第38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。

第39條 申訴處理單位認為當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導

或醫療機構。

第40條 申訴處理單位成員如為本公司同仁時均為無給職，但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本公司同仁之成員出席會議時並得支領出席費，或經總經理核准後另行支領費用。

前項稿費及非本公司成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41條 申訴處理單位所需經費由本公司人力資源部門編列預算予以支應。

第42條 本辦法經總經理核定公布後實施，修正時亦同。

第43條 本辦法修正前已提出申訴之性騷擾事件，尚未結案者，基於程序從新原則，依修正後本辦法辦理。

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)

申訴人資料	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 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						
	教 育 程 度	☐ 學齡前 ☐ 國小 ☐ 國中 ☐ 高中(職) ☐ 專科 ☐ 大學 ☐ 研究所以上 ☐ 不識字 ☐ 自修						
	職 業	☐ 學生 ☐ 服務業 ☐ 專門職業 ☐ 農林漁牧 ☐ 工礦業 ☐ 商業 ☐ 公教軍警 ☐ 家庭管理 ☐ 退休 ☐ 無工作 ☐ 其他 ☐ 不詳						
申訴事實內容	被申訴人姓名	☐ 不詳	被申訴人服 務 或 單 位	☐ ☐ 無 ☐ 不詳	職 稱：	聯絡電話：		
	事件發生時間	民國(下同) 年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分						
	事件發生地點							
	事件發生過程							
請求	心 理 諮 商 協 助 請 求	【本公司因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。】 ☐ 申訴人有意請求心理諮商協助，請公司協助安排之。 ☐ 申訴人目前暫無意請求心理諮商協助，將於有需要時，另行提出請求。						
相關證據	附件1： 附件2： 【無者免填】							
證人	證人1： 證人2： 【如有申訴人建議應進行訪問之證人，請羅列；未填不影響提出申訴之效力】							
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。 紀錄人簽名：								

-----處理情形摘要(以下申訴人免填，由接獲申訴單位自填)-----

初次接獲單位	單 位 名 稱		接 案 人 員		職 稱	
	聯 絡 電 話		接獲申訴時間	年 月 日	☐ 上午 ☐ 下午	時 分
處理流程摘要	☐ 已於____年____月____日交由性騷擾申訴處理單位處理本申訴事件。 ☐ 已於____年____月____日依性別平等工作法第13條第4項通知地方主管機關。 ☐ 申訴處理單位已於____年____月____日組成申訴調查小組調查本申訴事件。 ☐ 申訴處理單位已於____年____月____日結案，並通知當事人。 <本公司受理申訴案件應自接獲申訴之翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人>					
	☐ 性騷擾申訴處理單位調查認定本申訴性騷擾事件：成立。 並已於____年____月____日將處理結果通知地方主管機關。					
	☐ 性騷擾申訴處理單位調查認定本申訴性騷擾事件：不成立。					

法定代理人資料表（無者免填）

法定代理人資料	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 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	☐ 學生 ☐ 服務業 ☐ 專門職業 ☐ 農林漁牧 ☐ 工礦業 ☐ 商業 ☐ 公教軍警 ☐ 家庭管理 ☐ 退休 ☐ 無工作 ☐ 其他： ☐ 不詳				

受委任人資料表（無者免填）

受委任人資料	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 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	☐ 學生 ☐ 服務業 ☐ 專門職業 ☐ 農林漁牧 ☐ 工礦業 ☐ 商業 ☐ 公教軍警 ☐ 家庭管理 ☐ 退休 ☐ 無工作 ☐ 其他： ☐ 不詳				
	委任書 委任人即申訴人，就性別平等工作法之性騷擾事件申訴，委任受委任人為代理人，就本申訴案代為一切行為，並：☐無／☐有為捨棄、認諾、撤回或和解之權特別代理權。 委任人簽章： 此致 中華工程股份有限公司 中 華 民 國 年 月 日					

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**性別平等工作法**第13條、**工作場所性騷擾防治措施準則**暨性騷擾防治法第7條及性騷擾防治準則之規定，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、**派遣勞工**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）、**派遣勞工**、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。

本聲明所稱性騷擾，指事件當事人間有下列情形之一者，包括：

(一)性別平等工作法之性騷擾：

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**對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之同仁或求職者，利用權勢或機會**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。

上述這些行為包括具有性意涵、性暗示及與性（或性特徵）有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。

派遣勞工遭受本聲明所稱之性騷擾行為時，依本公司所制定之中華工程股份有限公司性別平等促進辦法第四章及第五章之相關規定辦理。

(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、**派遣勞工**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、**派遣勞工**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、**派遣勞工**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。

本公司鼓勵所有同仁、派遣勞工均能利用本公司所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如同仁需要額外協助，或希望循其他管道加以解決，本公司亦將盡力提供。為確定本公司所有同仁、派遣勞工，均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容。