

京鼎精密科技股份有限公司

工作場所性騷擾防治管理辦法

第一條 京鼎精密科技股份有限公司（以下簡稱本公司）為確保受僱勞工及受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之工作者及到廠內求職者之身心健康及安全，預防於工作場所遭受性騷擾之行為，特訂定本辦法。

第二條 本公司嚴格禁止發生性騷擾事件，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。

第三條 凡發生(疑似)性騷擾事件，均得以透過管道申訴／檢舉。

第四條 申訴／檢舉管道：

1、外部管道：公司網頁 -->企業永續 -->舉報信箱

(fiti.speakup@foxsemicon.com)

2、內部管道：內部員工可透過不法侵害提報信箱或不法侵害提報專線進行申訴檢舉。

第五條 本公司依據勞動部『職場性騷擾申訴處理指導手冊』指引，遵循並調整公司在性騷擾防治的管理作業，杜絕性騷擾情事發生。

第六條 公司將以保密方式處理性騷擾之申請及作成決議，確保雙方當事人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。

第七條 派遣員工如遭本公司員工性騷擾時，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。

第八條 公司處理性騷擾申訴案件，人資單位為性騷擾申訴專責處理單

位，並置處理成員至少 5 人以上，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員工擔任，另處理成員中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例(※前述專業人士，如有遴選外部人士之必要，得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫中邀請之)。

第九條 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時，得另指定其他成員代理之。

第十條 若處理案件涉及高階主管或跨部門利害關係，其上述之”其餘成員”得由法務單位協助總經理指派人員參與處理小組及成員組成，確保程序公正。若有不足者，或設立常設之『性騷擾防治委員會』由跨部門組成成員。

第十一條 參與性騷擾申訴事件之處理、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份之資料，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。

第十二條 申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於公司決議通知書送達前，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。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。

第十三條 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。

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。

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。

第十四條 公司自接獲性騷擾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。申訴人如認公司未處理或不服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。

第十五條 申訴處理單位對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決，其期間不受第十四條第一項規定之限制。

第十六條 性騷擾行為經調查屬實，公司將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，公司並將協助申訴人提出告訴。

第十七條 若性騷擾行為經查證屬實，公司得依本公司《工作規定》第 44 條、《獎懲辦法》規定，視情節輕重，採取必要之處置；情節重大者，依《性別工作平等法》第 13 條之一第 2 項，得不經預告終止勞動契約。

第十八條 懲處建議應經申訴處理單位附具理由決議書通知當事人。懲處後公司應追蹤執行成效並預防報復行為。

第十九條 本公司疑似性騷擾事件處理流程圖：

