豐謙建設股份有限公司工作規則

第三十九條　性騷擾處理

本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工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，對其他員工造成敵意性、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。

性騷擾之行為人如非本公司員工或申訴人如為派遣員工，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

員工於工作場所遇有性騷擾時，可向人力資源部門主管申訴。

本公司就性騷擾事件之申訴，得設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。

性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第 四十 條　性騷擾申訴處理委員會

本公司為處理前條性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之：

一、申訴處理委員會中應置委員三人至八人，除人力資源部門主管為當然委員外，餘委員由雇主就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。

二、第一款委員會得由雇主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。

三、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，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。

四、申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司。

五、申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

六、申訴處理委員會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議，其期間不受前條規定之限制。

申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於申訴處理委員會決議通知書送達前，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。

派遣員工如遭受本公司員工性騷擾時，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。

多元化政策具體情形：

員工國籍及種族指標

類　別	占全體員工比例	占管理職級中比例
中華民國	100%	37.5%
外國籍	0	0
原住民	0	0

員工性別指標

性別	百分比
男性	43.75%
女性	56.25%

女性多元化指標

指標	百分比
女性佔總員工	56.25%
女性佔所有主管	6.25%
女性佔高階主管	6.25%

員工年齡及教育程度指標

年　　度		111 年度
員工人數	職　員	16
	合　計	16
平　均　年　歲		38.63
平 均 服 務 年 資		4.77
學歷分布比率	碩　士	18.75%
	大　學	75.00%
	專　科	6.25%
	高　中	-
	高中以下	-