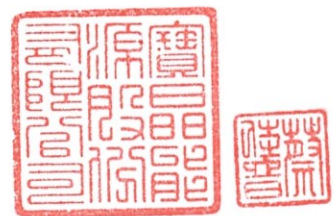




寶晶能源股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法



制定部門：人事行政部

中華民國114年08月05日修訂

本文件內容為寶晶能源股份有限公司製作及所有，受著作權法及其相關法令規定保護，僅寶晶能源員工得於其特定職務與契約義務之工作範圍內存取及使用，非經寶晶能源事先書面許可，不得將其中一部或全部洩露予與業務無關之人，亦不准轉載、翻印、複印、複製或轉變成任何其他形式使用。

版次	制（修）訂日期	制（修）訂紀錄	作 者	備註
1	112年4月13日	制訂案，經112年04月13日經董事長審議通過，全文計九條	陳品璇	
2	112年9月8日	修訂文件、表單編號	陳品璇	
3	114年6月11日	修訂制定辦法、法源依據、申訴單位電子信箱	丘慶龍 許涵瀟	
4	114年8月5日	增訂性騷擾申訴對象、非支配場所防治及與他方單位共同調查機制、申訴處理單位聯繫方式及利益迴避機制。	丘慶龍 許涵瀟	



寶晶能源股份有限公司

制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年6月11日
文件編號	I-AD-05-026	版次	1	頁數	第1頁共6頁

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

1.112 年 04 月 13 日經董事長核定通過，112 年 04 月 24 日寶晶人字第 1120424001 號令制訂。

2.114 年 06 月 11 日經董事長核定通過，114 年 06 月 11 日寶晶人字第 1140611001 號

3.114 年 08 月 05 日經董事長核定通過，114 年 08 月 05 日寶晶人字第 1140805001 號

第一條 訂立目的：

為提供人員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，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，特依性別平等工作法第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本辦法。

第二條 適用對象：

本企業集團所有員工(包括正式人員、約聘人員、定期契約人員)皆適用本辦法規定辦理。

第三條 防治措施

- 一、頒布禁制工作場所性騷擾之辦法，並於新進人員教育訓練進行宣導，及每年就員工、擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員實施防治性騷擾之教育訓練。
- 二、頒布禁制工作場所性騷擾之書面聲明，並由同仁閱後書面簽名以茲瞭解防治措施與懲處，並由人事單位備存。
- 三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，如本辦法第七條。
- 四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其





寶晶能源股份有限公司

制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年6月11日
文件編號	I-AD-05-026	版次	1	頁數	第2頁共6頁

他不利之待遇。

五、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。

第四條 申訴範圍

一、本辦法所稱之性騷擾，係依性別平等工作法第十二條之定義，有下列兩款情形之一：

- (一)、指任何人執行職務時（含各級主管、員工、客戶…等）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)、主管對前揭人員及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或行為，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、獎懲之交換條件。

二、具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- (一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (二)與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- (三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (四)強制性交及性攻擊。
- (五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

第五條 為保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，依第七條申訴程序辦理。





寶晶能源股份有限公司

制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年6月11日
文件編號	I-AD-05-026	版次	1	頁數	第3頁共6頁

員工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，並事前詳為告知員工。

第六條 性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，本公司員工、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 32-1 條之規定，逕向地方主管機關提起申訴。

第七條 性騷擾之被申訴人如非為本公司員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司將受理申訴並與他方雇主或派遣事業單位共同調查，並將結果通知他方雇主或派遣事業單位及當事人。申訴程序

一、申訴可以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件向本條第五項申訴處理單位成員為申訴者，受理之人員應作成紀錄，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。

二、以書面申訴者，需填寫「申訴表」呈報予本條第五項申訴處理單位成員處理。申訴人需確實具名填寫「申訴表」內容，如有記載不完全、資料不正確者，得退回該申訴表由申訴人修正後再予受理。

三、「申訴表」由申訴人自行以密件送交負責調查之單位。

四、申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人則不予受理。

五、申訴處理單位由三人組成，除人事單位為當然成員外，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，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得

 寶晶能源股份有限公司					
制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年6月11日
文件編號	I-AD-05-026	版次	1	頁數	第4頁共6頁

低於二分之一之比例。申訴聯繫方式如下。

申訴處理單位電子信箱：HR@inaenergy.com.tw

申訴處理單位電話：02-2796-1122 ext: 272、232

第八條 申訴案件處理原則

- 一、申訴處理單位成員受理申訴後，申訴處理單位應決議成立申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。
- 二、申訴之目的在於解決申訴人遭受之性騷擾問題，公司及申訴調查小組成員處理申訴案件時，應秉持公平、公正之精神進行調查及提報，對申訴人不得報復，否則由申訴處理單位提報議處。
- 三、申訴調查小組於處理申訴案件時，應速約談申訴人瞭解申訴詳細內容，必要時應再約談被申訴人進行瞭解。
- 四、申訴調查小組應自申訴人提出申訴起二個月內結案；必要時，得延長一個月。申訴調查小組應將調查結果移送申訴處理單位審議。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，其決議應以書面通知申訴人及被申訴人。
- 五、申訴人若不滿意前項決議，得於收到書面通知次日起二十日內，填寫「再申訴答覆表」提出申復，並檢附原申訴表答覆內容，送交申訴處理單位成員轉呈董事長重新指派申訴調查小組再進行調查。
- 六、申訴處理單位接獲申訴表時，應確實保密，不得洩露申訴人身分及申訴內容。申訴調查小組於調查期間及調查結束後，



寶晶能源股份有限公司

制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年6月11日
文件編號	I-AD-05-026	版次	1	頁數	第5頁共6頁

嚴禁向案情無關者透露案情，即使因調查之需要須與相關人員論及案情時，亦僅能就該員與案情相關部份談論。

七、申訴表內容若涉及法律問題，申訴處理單位或申訴調查小組應主動洽詢法務部釐清法律相關問題。

八、申訴處理單位應指派專人以機密文件集中保管申訴資料。申訴資料非經公司總經理同意不得調閱，更不得以掃描或影印等方式複製、轉寄原件內容交予其他單位。

九、申訴表未具名者，需送交公司人事單位瞭解，若有明確事證或異常可能者，由申訴處理單位決議後成立申訴調查小組調查，其餘不具名者原則上不進行調查。不進行調查之案件，由申訴處理單位呈報後以機密文件集中保管。

十、申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於申訴處理單位決議通知書送達前，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。

第九條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，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



寶晶能源股份有限公司

制訂部門	人事行政部	管制等級	一般	修訂日期	114年6月11日
文件編號	I-AD-05-026	版次	1	頁數	第6頁共6頁

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。

第十條 懲處：

經申訴調查小組調查有對他人為性騷擾事實之員工，經申訴處理單位決議申訴案件成立時，應視情節作成懲處之建議（申誡、小過、大過、降級、解雇），並得令其向被害人道歉或以口頭及書面保證不得有類似行為之發生。如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。

第十一條 本辦法經陳請董事長核定後公布施行；修正時，亦同。



寶晶能源股份有限公司

員工申訴表

編號：

申訴書編號		受理日期	年 月 日
申訴人		結案日期	年 月 日
事由（請寫明人、事、時、地、物）：			
受理單位處理說明：			
會辦單位說明：			
處置建議：			
管理處主管	人事行政部主管	人事單位	申訴人



寶晶能源股份有限公司

員工再申訴答覆表

編號：

申 訴 人		受理日期	年	月	日
申訴書編號		答覆日期	年	月	日
主旨與內容：					
處理意見：					
☐ 通過					
原因及處理方式：					
☐ 不通過					
原因及處理方式：					
申訴人： (簽章)				附件： 件	
董事長	總經理	管理處主管	人事行政部 主管	人事單位	申訴人
一、此員工(再)申訴答覆書一式二份，由(再)申訴當事人在文件上簽名確認後，管理部與申訴當事人各持一份存查。					
二、申訴人若對處理意見不滿意，請於收到員工申訴答覆書後之翌日起算三十日內，向人事單位提起再申訴，並具理由、確切證據供作參考。					
三、再申訴之處理意見即為最後決定，再申訴人不得聲明不服。					



寶晶能源股份有限公司

禁止工作場所性騷擾之書面聲明

一、寶晶能源股份有限公司（以下簡稱本公司）依據性別平等工作法第十三條，以及勞動部所訂定工作場所性騷擾防治措施準則第三條之規定，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，以提供本公司所有員工、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、員工同仁（包括求職者）、派遣勞工、顧客及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別平等工作法第十二條所規定者，包括：

- (1) 雇主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所為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，作為勞務契約成立、存續、變更，或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調或獎懲之交換條件。
- (2) 任何人（包括顧客或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

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。

二、派遣勞工遭受本聲明所稱之性騷擾行為時，依本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定辦理。

三、本公司所有員工、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）感覺到遭到上述行為之侵害，或聽聞這類事件，應立即向人事單位或管理處主管報告，以便依據本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關

寶晶能源股份有限公司

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，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

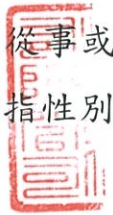
- 四、為加強所有員工、派遣勞工對此類事件之認知與瞭解，本公司將定期舉辦相關之講習及訓練課程，員工、派遣勞工對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將依曠職方式受理。為確定本公司所有員工、派遣勞工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名。

簽名：

中 華 民 國 年 月 日

城市發展電業股份有限公司

禁止工作場所性騷擾之書面聲明

一、城市發展電業股份有限公司（以下簡稱本公司）依據性別平等工作法第十三條，以及勞動部所訂定工作場所性騷擾防治措施準則第四條之規定，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，以提供本公司所有員工、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、員工同仁（包括求職者）、派遣勞工、顧客及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別平等工作法第十二條所規定者，包括：

- (1) 雇主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所為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，作為勞務契約成立、存續、變更，或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調或獎懲之交換條件。
- (2) 任何人（包括顧客或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

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。

二、派遣勞工遭受本聲明所稱之性騷擾行為時，依本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定辦理。

三、本公司所有員工、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）感覺到遭到上述行為之侵害，或聽聞這類事件，應立即向人事單位或營運管理處主管報告，以便依據本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之

城市發展電業股份有限公司

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，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

- 四、為加強所有員工、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，員工、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。為確定本公司所有員工、派遣勞工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名。

簽名：

中 華 民 國 年 月 日

寶富電力股份有限公司

禁止工作場所性騷擾之書面聲明

一、寶富電力股份有限公司（以下簡稱本公司）依據性別平等工作法第十三條，以及勞動部所訂定工作場所性騷擾防治措施準則第四條之規定，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，以提供本公司所有員工、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、員工同仁（包括求職者）、派遣勞工、顧客及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別平等工作法第十二條所規定者，包括：

- (1) 雇主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所為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，作為勞務契約成立、存續、變更，或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調或獎懲之交換條件。
- (2) 任何人（包括顧客或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

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。

二、派遣勞工遭受本聲明所稱之性騷擾行為時，依本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定辦理。

三、本公司所有員工、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）感覺到遭到上述行為之侵害，或聽聞這類事件，應立即向人事單位或營運管理處主管報告，以便依據本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之

寶富電力股份有限公司

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，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

- 四、為加強所有員工、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，員工、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。為確定本公司所有員工、派遣勞工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名。

簽名：

中 華 民 國 年 月 日

寶開能源股份有限公司

禁止工作場所性騷擾之書面聲明

一、寶開能源股份有限公司（以下簡稱本公司）依據性別平等工作法第十三條，以及勞動部所訂定工作場所性騷擾防治措施準則第四條之規定，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，以提供本公司所有員工、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、員工同仁（包括求職者）、派遣勞工、顧客及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別平等工作法第十二條所規定者，包括：

- (1) 雇主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所為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，作為勞務契約成立、存續、變更，或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調或獎懲之交換條件。
- (2) 任何人（包括顧客或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

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。

二、派遣勞工遭受本聲明所稱之性騷擾行為時，依本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定辦理。

三、本公司所有員工、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）感覺到遭到上述行為之侵害，或聽聞這類事件，應立即向人事單位或營運管理處主管報告，以便依據本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之

寶開能源股份有限公司

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，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

- 四、為加強所有員工、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，員工、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。為確定本公司所有員工、派遣勞工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名。

簽名：

中 華 民 國 年 月 日

寶運能源股份有限公司

禁止工作場所性騷擾之書面聲明

一、寶運能源股份有限公司（以下簡稱本公司）依據性別平等工作法第十三條，以及勞動部所訂定工作場所性騷擾防治措施準則第四條之規定，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，以提供本公司所有員工、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、員工同仁（包括求職者）、派遣勞工、顧客及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別平等工作法第十二條所規定者，包括：

- (1) 雇主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所為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，作為勞務契約成立、存續、變更，或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調或獎懲之交換條件。
- (2) 任何人（包括顧客或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

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。

二、派遣勞工遭受本聲明所稱之性騷擾行為時，依本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定辦理。

三、本公司所有員工、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）感覺到遭到上述行為之侵害，或聽聞這類事件，應立即向人事單位或營運管理處主管報告，以便依據本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之

寶運能源股份有限公司

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，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

四、為加強所有員工、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，員工、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。為確定本公司所有員工、派遣勞工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名。

簽名：

中 華 民 國 年 月 日

寶儲能源股份有限公司

禁止工作場所性騷擾之書面聲明

一、寶儲能源股份有限公司（以下簡稱本公司）依據性別平等工作法第十三條，以及勞動部所訂定工作場所性騷擾防治措施準則第四條之規定，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，以提供本公司所有員工、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、員工同仁（包括求職者）、派遣勞工、顧客及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別平等工作法第十二條所規定者，包括：

- (1) 雇主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所為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，作為勞務契約成立、存續、變更，或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調或獎懲之交換條件。
- (2) 任何人（包括顧客或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

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。

二、派遣勞工遭受本聲明所稱之性騷擾行為時，依本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定辦理。

三、本公司所有員工、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）感覺到遭到上述行為之侵害，或聽聞這類事件，應立即向人事單位或營運管理處主管報告，以便依據本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之

寶儲能源股份有限公司

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，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

四、為加強所有員工、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，員工、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。為確定本公司所有員工、派遣勞工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名。

簽名：

中 華 民 國 年 月 日