

元大證券股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理要點

91年5月7日訂定
96年1月12日總經理核定修正
96年11月2日董事長核定修正
101年3月22日董事長核定修正
104年4月13日董事長核定修正
104年7月30日董事長核定修正
105年4月22日董事長核定修正
106年6月14日董事長核定修正

- 第 1 條 本公司為提供人員(包含全體員工、派遣勞工、技術生、實習生)及求職者免受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，特依性別工作平等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申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定本要點。
- 第 2 條 本要點適用本公司全體員工、派遣勞工、技術生、實習生、求職者相互間或員工與服務對象間所發生之性騷擾事件，除法令另有規定外，悉依本要點規定行之。
- 第 3 條 本要點所稱性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義，指有下列之行為：
- 一、前揭人員於執行職務時，任何人(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，對他人造成敵意性、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、獎懲等之交換條件。
- 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 4 條 本公司應防治工作場所性騷擾之發生，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，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員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 5 條 本公司為防治性騷擾行為發生，提供免受性騷擾之工作及服務環境，除設置專線電話、傳真及電子信箱等方法接受申訴外，並將性騷擾防治及申訴處理要點等相關資訊於工作場所顯著之處或公司網站上公開揭示。

申訴專線電話：(02) 2719-1715

申訴專用傳真：(02) 2514-8626

申訴電子信箱：hr8585.brk@yuanta.com

第 6 條 本公司應利用集會、電子郵件或公告等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導；並於年度員工教育訓練或講習課程中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程。

第 7 條 本公司知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- 一、保護被害人之權益及隱私。
- 二、對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 三、對行為人之懲處。
- 四、其他防治及改善措施。

第 8 條 本公司受理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之，必要時，得報請總經理成立工作場所性騷擾申訴處理委員會處理之。

前項委員會置委員五至七人，除人力資源部門主管為當然委員外，其餘委員由董事長或總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員不得少於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任委員。

前項委員會委員得由董事長或總經理指定其中一人為主任委員，主任委員並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之。

申訴處理委員會委員均為無給職。

派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，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。

申訴處理委員會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，並應有出席委員過半數之同意始得作成決議，可非同數時，取決於主席。

第 9 條 性騷擾事件之申訴，得以言詞（包含口頭、電話、錄影音紀錄）或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或經理部門應作成紀錄，並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。

前項申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並應載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、申訴之事實、發生日期、時間、地點以及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不符前項規範，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

第 10 條 工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第 11 條 本公司調查性騷擾事件原則及申訴處理委員會處理程序如下：

- 一、確認受理之申訴案件，申訴處理委員會應即組成專案小組進行調查。
- 二、專案小組調查過程應以不公開之方式為之，並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，提申訴處理委員會評議。
- 三、申訴案件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 四、申訴案件之評議，得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗者協助。

申訴處理委員會應對調查結果作成附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，經報總經理核定後，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司，並移請相關單位依規定辦理。

第 12 條 工作場所性騷擾申訴案件應自提出日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。

申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起 20 日內，檢具書面理由向申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，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。

第 13 條 申訴案件有下列各款情形之一者，申訴處理委員會得不予受理：

- 一、申訴方式程序未依第 9 條所定程序者。
- 二、同一事件經申訴處理委員會決議確定或已撤回後，再提起申訴者。

第 14 條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議等之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，工作場所性騷擾申訴處理委員會主任委員應即終止其參與，本公司並得視其情節輕重報請總經理以上階層予以懲處及追究相關責任並解除其選（聘）任。

第 15 條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司應視情節輕重報請總經理以上階層對申訴之相對人依工作規則予以開除、大過、小過或警告之懲戒或為適當之處理，如涉有刑事責任時，本公司應協助申訴人提出告訴，並得移送司法機關處理。但如經證實有誣告之事實者，本公司亦應報請總經理以上階層對申訴人依工作規則為適當之懲戒或處理。

- 第 16 條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、決議人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、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。
- 前項人員應迴避而不自行迴避，或就同一申訴案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者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避。
- 第 17 條 當事人如有輔導、醫療或法律協助等需要者，得協助轉介至專業輔導、醫療機構或法律協助。
- 第 18 條 本公司對性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核與監督，確保懲戒或處理措施確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。
- 第 19 條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司如因此須負擔民事賠償責任，於賠償後對於性騷擾之行為人有求償權。
- 第 20 條 本公司不得因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。
- 第 21 條 性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本要點提供應有之保護。
- 第 22 條 申訴處理委員會所需經費由本公司相關預算項下支應。
- 第 23 條 本要點經本公司董事長核准後公告施行，修正時亦同。