

# 元大證券股份有限公司

## 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

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  
113年6月20日董事長核定修正

### 第 1 條 (訂立目的)

本公司為提供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13條第1項，及勞動部頒布之工作場所性騷擾防治措施準則之相關規定，訂定本要點。

### 第 2 條 (適用範圍)

本要點適用本公司全體人員(含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生，下稱前揭人員)及求職者，如有未盡事宜，悉依有關法令及本公司相關規定辦理。  
性騷擾事件之被害人為前揭人員，而行為人非前揭人員時，除有性別平等工作法第12條第7項所定之情形外，依本要點之相關規定辦理。  
前揭人員或求職者涉非屬性別平等工作法所定之性騷擾事件者，其申訴、調查及處理程序，另依性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法或其他有關法令規定辦理。  
本公司與前揭人員及求職者均應致力建立免遭性騷擾之工作環境。

### 第 3 條 (性騷擾行為)

本公司各級主管對前揭人員，或前揭人員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，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。

本公司對性騷擾之調查，除依性別平等工作法第12條第1項至第4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 4 條 (性騷擾防治措施)

本公司實施下列工作場所性騷擾防治措施：

- 一、妥適利用各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬人員有關工作場所性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 二、為前揭人員辦理工作場所性騷擾防治相關教育訓練，並以董事、經理人、各級主管及人力資源部人員為優先實施對象。其中各級主管、性騷擾申訴處理委員會委員及性騷擾申訴調查小組成員(外部專業人士除外)應每年定期接受訓練。
- 三、對前揭人員於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，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。
- 四、於知悉第 2 條第 3 項事件時，雖無須依本要點辦理申訴、調查及處理程序，但仍應注意當事人之工作場所性騷擾風險，適時預防或提供相關協助措施。

#### 第 5 條 (性騷擾糾正及補救措施)

本公司於知悉性騷擾之情形時，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；經調查未認定為性騷擾者，補發其停止職務期間之薪資。
- (五) 性騷擾行為經查證屬實，視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，得依性別平等工作法第 13 條之 1 第 2 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時，採取前項第 2 款之措施。

本公司因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

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，依下列規定採取第 1 項之措施：

一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知對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 6 條 (性騷擾申訴管道)

本公司設置處理工作場所性騷擾事件之申訴專線電話及電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示：

一、申訴處理部門：人力資源部

二、申訴專線電話：(02) 2719-1715

三、申訴電子信箱：hr8585.brk@yuanta.com

有下列情形者，得依性別平等工作法相關規定向地方主管機關提起申訴：

一、前揭人員或求職者認本公司於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施。

二、申訴人為前揭人員或求職者，認本公司未處理申訴。

三、被申訴人為前揭人員，申訴人不服本公司所為調查或懲戒結果。

四、被申訴人為本公司最高負責人，前揭人員或求職者除可依前項管道申訴外，亦得逕向地方主管機關提起申訴。

本公司不得因前揭人員提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。但基於保護申訴人且經其同意之調動者，不在此限。

#### 第 7 條 (性騷擾之申訴方式及內容)

性騷擾之申訴得以下列方式向人力資源部部門主管或相關人員提出：

一、以書面為申訴者，申訴人應載明第 2 項所定事項，並簽名或蓋章。

二、以言詞或電子郵件為申訴者，受理之人員或部門應作成紀錄，載明第 2 項所定事項，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。

三、第 1 款書面及前款紀錄之格式，得參考附件一「性騷擾事件申訴表」。

前項書面或紀錄應載明下列事項：

一、申訴人姓名、服務單位及職稱、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、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

不符前二項規定，而其情形可補正者，受理之人員或部門應通知申訴人於 14 日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

本公司於接獲性騷擾之申訴時，按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

#### 第 8 條 (不受理申訴之情形)

性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理：

一、申訴方式及內容不符前條規定，或經通知補正而逾期不補正者。

二、申訴人非性騷擾事件之受害人、其法定代理人或委任代理人者。

三、無具體之事實內容，或未具真實姓名、服務單位或住居所者。

四、同一事由經申訴處理委員會決議確定，或已撤回後未發生新事實或發現新證據，

而再提出申訴者。

有前項前三款情形者，本公司不予受理但應採取第 5 條第 1 項第 2 款措施。

#### 第 9 條 (性騷擾申訴處理委員會)

本公司為處理性騷擾之申訴，設「性騷擾申訴處理委員會」為性騷擾申訴處理單位，並以不公開方式為之。

前項委員會置委員 5 人至 7 人，除人力資源部部門主管為當然委員外，其餘委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，且女性委員應有二分之一以上之比例。

第 1 項委員會得由總經理指定其中 1 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。

#### 第 10 條 (性騷擾申訴調查小組)

本公司為處理性騷擾之申訴，由人力資源部派員與具備性別意識之外部專業人士共同組成性騷擾申訴調查小組，秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程保護當事人之隱私及其他人格法益。

前項小組之調查結果，應作成附件二「性騷擾事件調查報告」，並移送性騷擾申訴處理委員會審議處理。其內容應包括下列事項：

- 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。

性騷擾當事人為派遣勞工時，本公司得與派遣事業單位共同調查，並將調查結果通知派遣事業單位。

#### 第 11 條 (利益迴避)

性騷擾申訴處理委員會之委員及性騷擾申訴調查小組之成員，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 1 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 12 條 (當事人權益保護及參與人員保密責任)

性騷擾申訴處理委員會及性騷擾申訴調查小組應依下列規定執行職務，使相關人員免受任何報復或其他不利之待遇：

- 一、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者外，應予保密。  
二、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，性騷擾申訴處理委員會主任委員應終止其參與該性騷擾申訴事件，本公司並得視其情節輕重，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第 13 條（當事人及關係人到場說明）

性騷擾申訴處理委員會或性騷擾申訴調查小組召開會議時，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。

第 14 條（申訴撤回）

申訴人或其代理人得於性騷擾申訴處理委員會之決議通知送達前，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。但同一事由發生新事實或發現新證據者，不在此限。

第 15 條（申訴決議處理及通知）

性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。  
前項委員會應參考性騷擾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。  
前項決議，本公司經報總經理核定後，以書面通知申訴人及被申訴人。

第 16 條（申訴結案期限及異議申復處理期限）

申訴事件應自本公司接獲申訴之次日起 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。申訴人或被申訴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，檢具書面理由提出申復。  
前項申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。  
性騷擾申訴處理委員會對已進入司法程序之申訴事件，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第 1 項規定之限制。

第 17 條（懲戒處理）

性騷擾行為經調查屬實者，本公司依性騷擾申訴處理委員會之建議及相關規定，視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，將處理結果通知地方主管機關；如涉刑事責任，得協助申訴人提出告訴。  
本公司依性別平等工作法第 27 條第 1 項及第 2 項與行為人連帶負損害賠償責任時，於賠償被害人損害後，得向行為人求償。  
本公司對第 1 項性騷擾行為之懲戒或處理措施採取追蹤、考核及監督，確保其有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第 18 條（實施）

本要點經本公司董事長核准後公告施行，修正時亦同。

申訴日期：

申訴人姓名		員工編號 <small>(無則免填)</small>		服務單位		職稱	
聯絡電話		住居所地址					
被申訴人姓名		性別		服務單位		職稱	
案發日期		案發時間		案發地點			
希望採取之措施	<input type="checkbox"/> 諮商協談 <input type="checkbox"/> 偕同就醫 <input type="checkbox"/> 轉介外部心理諮詢 <input type="checkbox"/> 轉介外部法律諮詢 <input type="checkbox"/> 協助隔離 (含調整職務) <input type="checkbox"/> 其他：						
申訴事實及內容							
相關事證或人證							
備註	1. 本公司申訴專線電話：(02)2719-1715、人力資源部申訴電子信箱：hr8585.brk@yuanta.com。 2. 由代理人提出申訴時，應敘明代理人姓名、住居所、聯絡電話；委任代理人應檢附委任書。 3. 本表填妥後，應於下方簽章處簽名或蓋章，檢附相關文件或佐證資料後，送交人力資源部。 4. 申訴方式或內容不符規定者，將通知申訴人於 14 日內補正，逾期不補正則不予受理。 5. 申訴人或代理人得於性騷擾申訴處理委員會之決議通知送達前，以書面撤回申訴；申訴一經撤回，不得就同一事由再為申訴（但同一事由發生新事實或發現新證據者，不在此限）。						

本人已確認上表內容無誤。申訴人：\_\_\_\_\_ (簽名或蓋章)

調查日期：

內部調查人員	姓名		任職部門		職稱	
外部專業人士	姓名		服務單位		職稱	
案由 (包括當事人敘述)		申訴人敘述摘要：				
		被申訴人敘述摘要：				
調查訪談過程紀錄 (包括日期及對象)		第 次訪談，訪談日期：		訪談對象：		
		第 次訪談，訪談日期：		訪談對象：		
		第 次訪談，訪談日期：		訪談對象：		
※訪談內容得於此處摘要說明，或以附件方式將詳細訪談紀錄檢附於本表之後						
事實認定及理由		※應敘明認定依據及相應之佐證資料				
處理建議		※應敘明建議之依據；如為內、外部章則規範，應敘明章則名稱與依據條文				

性騷擾申訴調查小組：\_\_\_\_\_ (簽名或蓋章)