

元大期貨股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

91年03月20日董事長核定

102年11月29日董事長核定修正

103年09月25日董事長核定修正

105年08月17日董事長核定修正

111年10月28日董事長核定修正

- 第 1 條 元大期貨股份有限公司(以下簡稱本公司)為提供所屬員工、派遣勞工、技術生、實習生、求職者以及洽辦業務民眾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及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(以下簡稱本要點)。
- 第 2 條 本公司之性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定外，悉依本要點規定行之。
- 第 3 條 本要點適用於本公司所屬員工相互間或員工與服務對象間所發生之性騷擾事件。
- 第 4 條 本要點所稱之性騷擾，係指下列行為：
一、 因性別差異所產生之侮辱、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、 展示具性意涵或性誘惑之圖片、文字或物品。
四、 以性行為或與性有關之行為為交換報償之要約。
五、 以威脅或懲罰手段要求性行為或與性有關行為。
六、 其他意圖挑逗或滿足性慾，違背他方之意思，以肢體或明示、暗示之語言、圖畫、影片或其他方法，施予他方，致其人格、尊嚴、人身自由、工作或權益受侵犯或干擾之行為。
七、 其他符合性別工作平等法第 12 條所稱性騷擾之規定。
- 第 5 條 本公司為防治前條各款所列性騷擾行為發生，保護員工免受性騷擾之威脅，建立友善的工作及服務環境，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。倘若受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。本公司設置處理工作場所性騷擾事件之申訴專線電話（02-25467016）及電子信箱（SoniaChung@yuanta.com）並將禁止性騷擾之聲明及相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
適用性別工作平等法之性騷擾行為人為雇主者，受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。
- 第 6 條 本公司責成各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬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，合理規劃性

- 別平權及性騷擾防治相關課程。
- 第 7 條 本公司知悉有性騷擾之情形時，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，得報請總經理成立申訴處理委員會處理之。
- 前項委員會成員由總經理指定代表三至五人組成，由勞資雙方代表共同擔任，其中女性委員不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並得視需要聘請專家學者擔任委員。
- 申訴處理委員會得由總經理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。
- 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，並將結果通知派遣事業單位及當事人。
- 第 9 條 性騷擾事件之申訴，受害人或其法定代理人應向人事權責單位主管或相關人員提出。
- 前項申訴得以言詞（包含口頭、電話、錄影音紀錄）或書面（包含傳真、電子郵件）提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，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。
- 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、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - 二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
 - 三、申訴之事實及內容。
- 申訴書不符合前項規定者，應通知申訴人或委託代理人於十四個工作日內撰寫書面補正。
- 本公司依性別工作平等法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。
- 第 10 條 申訴人於申訴處理委員會作成決定前，得由申訴人或授權其代理人以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- 第 11 條 申訴處理委員會處理程序如下：
- 一、本公司受理性騷擾申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，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，調查結束後，並應作成調查報告書，提申訴處理委員會處理。
 - 二、申訴處理委員會召開時，得通知當事人到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。
 - 三、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。申訴處理委員會應提出附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。
 - 四、前項決議，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。

五、申訴案件應自受理之次日起四十日內作成決定，必要時得延長三十日，並通知當事人。

- 第 12 條 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，並以延長一次為限。
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二十日內，檢具書面理由提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
前項申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。
- 第 13 條 申訴案件因同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者，申訴處理委員會得不予受理。
- 第 14 條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重報請總經理以上階層予以懲處並解除其選（聘）任。
- 第 15 條 性騷擾行為經調查屬實者，申訴處理委員會應視情節輕重報請總經理以上階層對申訴之相對人予以開除、大過、小過或警告之懲戒，如涉及刑事責任者，並得移送司法機關處理。但如經證實有誣告之事實者，申訴處理委員會亦應報請總經理以上階層對申訴人為適當之懲戒。
- 第 16 條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，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、醫療等需要者，申訴處理委員會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- 第 18 條 申訴處理委員會及當事人單位主管均應對性騷擾申訴案件採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。
- 第 19 條 申訴處理委員會所需經費由本公司相關預算項下支應。
- 第 20 條 本要點經董事長核定後施行，並於本公司公告欄、電子網頁以及各營業處所公開揭示，修正時亦同。