

元大金融控股股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

91年4月3日總經理核定
95年6月20日總經理核定修正
95年6月27日總經理核定修正
96年1月16日總經理核定修正
96年9月13日總經理核定修正
103年11月1日總經理核定修正

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，特依性別工作平等法第13條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之範例，訂定本處理要點。

第 2 條 (適用範圍)

本要點適用本公司全體員工、派遣勞工及求職者，如有未盡事宜，依照有關法令及本公司相關規定辦理。

本公司及全體員工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，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。

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

第 4 條 (性騷擾防治措施)

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。

本公司應實施性騷擾防治之教育訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊公開揭示。

第 5 條 (性騷擾申訴管道及宣導)

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。

申訴專線電話：(02) 2173-6095

申訴電子信箱：人力資源部部門主管電子郵件信箱

本公司應利用集會、公告等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

第 6 條 (糾正及補救措施)

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 7 條 (性騷擾之申訴方式及內容)

性騷擾之申訴得以言詞或書面向人力資源部主管或相關人員提出。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。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 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 8 條 (性騷擾申訴處理委員會設置)

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。

前項委員會應置委員三人至五人，除人力資源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，其中女性委員應有二分之一以上之比例，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。

第 9 條 （當事人權益保護及參與人員保密責任）

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。

參與性騷擾事件之處理、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，申訴處理委員會主任委員應終止其參與，本公司並得視情節輕重予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第 10 條 （當事人及關係人到場說明）

申訴處理委員會召開時，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。

第 11 條 （申訴撤回）

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 12 條 （申訴決議處理及通知）

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。

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。

第 13 條 （申訴結案期限及異議申覆處理期限）

申訴事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，檢具書面理由提出申覆。但申覆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 14 條 （暫緩調查及決議）

申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

第 15 條 (懲戒處理)

性騷擾行為經調查屬實者，本公司應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

前項性騷擾行為之懲戒或處理，應採取追蹤、考核及監督，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。

第 16 條 (輔導或醫療)

本公司認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

第 17 條 (實施日)

本要點經總經理核定後施行，修正時亦同。