

華南永昌綜合證券股份有限公司 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

- 第一條 為防治工作場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法第十三條規定」，制定本公司「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。
- 第二條 範圍：凡本公司員工及求職者均適用之。
- 第三條 性騷擾定義：
- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、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、雇主對受僱者或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。
- 第四條 性騷擾防治措施：
- 一、雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。
 - 二、員工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
 - 三、工作場所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督者應予勸阻或為其他適當之處理；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
 - 四、本公司致力防制性騷擾、改善就業場所設施，以保護員工免於性騷擾，並定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防治之教育講習。
 - 五、本公司不定期對受僱員工施行性騷擾防治教育訓練，受僱員工對該教育訓練有接受之義務。
- 第五條 申訴及調查：
- 一、本公司於總公司設立性騷擾申訴專線「02-25456888 轉人力資源部」及傳真專線「02-27192336」，如申訴專線分機有變動時，本公司得逕予變更。
 - 二、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。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。
 - (四)請求事項。
 - 三、申訴書或言詞做成之紀錄不合前開規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。
 - 四、申訴人或其授權代理人於調查小組做成決定前，得以書面撤回其申訴。
 - 五、申訴案件有下列各款情形之一者不予受理，20 日函當事人，並副知主管機關：
 - (一)申訴書或言詞做成之紀錄未於本條第三項所定期限內補正者。
 - (二)同一事件經申訴決定確定或已撤回，再提起申訴者。
 - 六、本公司由雇主指定熟悉勞工事務者組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。調查小組受理性騷擾事件之申訴，小組成員共五至十一人，女性成員總數不少於二分之二。

七、性騷擾事件申訴及申復之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴及申復之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾調查小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性騷擾申訴小組命其迴避。

八、調查小組應於受理申訴案件後開始調查，得通知當事人及關係人到場說明，依申訴人之申請進行調查，並得邀請具相當學識經驗者協助。

九、調查小組為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。

十、調查、審議過程中應維護申訴人及被申訴者之權益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏雙方當事人之姓名或其他足資識別身份之相關資料。

十一、調查小組應於受理申訴之日起二個月內完成調查，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

十二、調查小組應將決議以書面通知申訴人、被申訴者及本公司，申訴人或被申訴者對申訴案之決議有異議時，應於通知到達之次日起二十日內提出申復。提出申復應附具書面理由，由調查小組另召開會議決議處理之。

十三、申訴案件經調查小組決定確定後，有下列情形之一者，當事人得向調查小組提出申復：

- (一) 決定與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 調查小組之組織不合法者。
- (三) 依本辦法應迴避之人員參與決定者。
- (四) 參與決定之人員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五) 證人、鑑定人就為決定基礎之證言、鑑定為虛偽陳述者。
- (六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九) 原決定就足以影響決定之重要證物漏未斟酌者。

十四、性騷擾申訴案件已進入司法程序者，調查小組得決議暫緩調查及決議。

十五、調查小組應將申訴案件之處理經過作成書面記錄，並密封存檔至少五年。

十六、公司不得因性騷擾或員工提出申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處置。

第六條 罰則：

如經調查小組認定有性騷擾之事實，公司將依情節輕重對被申訴者作成警告、記過、調職、降級等處分，或依勞動基準法第十二條第一項各款予以解僱；如該事實涉及刑責，公司得同時移送司法機關。又若經證實有誣告之事實者，亦對申訴者提出適當之處分。

第七條 本辦法經 董事長核准後施行，修正時亦同。

第八條 本辦法訂立於民國 92 年 6 月 3 日。

第一次修正於民國 102 年 3 月 17 日。

第二次修正於民國 102 年 8 月 26 日。

第三次修正於民國 103 年 7 月 2 日。