

# 兆豐國際證券投資顧問股份有限公司

## 工作場所性騷擾防治辦法

### 第一條 (訂定目的)

本公司為提供人員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)及求職者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十三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,訂定本辦法。

### 第一條之一 (權責單位)

本辦法之權責單位為管理部。

### 第二條 (行為態樣)

本辦法所稱之性騷擾,係依性別平等工作法第十二條之定義,指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;或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。

本法所稱權勢性騷擾,指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人,利用權勢或機會為性騷擾。

有下列情形之一者,適用本法之規定:

- 一、第一項人員於非工作時間,遭受本公司之同一人,為持續性性騷擾。
- 二、第一項人員於非工作時間,遭受不同公司,具共同作業或業務往來關係之同一人,為持續性性騷擾。
- 三、第一項人員於非工作時間,遭受代表人或主管為性騷擾。

前三項性騷擾之認定,應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

### 第三條 (防治措施)

為處理性騷擾申訴案件，本公司應設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

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。

本公司於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；申訴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，該行為人之雇主，亦同：

一、本公司因接獲申訴人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

(二)對性騷擾事件進行調查。

(三)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。

(四)對行為人為適當之懲戒或處理。

二、本公司非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一)就相關事實進行必要之釐清。

(二)適度調整工作內容或工作場所。

(三)依申訴人意願，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。

### 第四條 (申訴程序)

性騷擾事件之申訴程序：

一、透過 HR1999 電子申訴信箱 HR1999@ megasec.com.tw、申訴專線 02-33227064。

二、性騷擾之申訴，原則上應以具名書面為之，如以言詞申訴者，申訴委員會受理之人員應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書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合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正，逾期不補正者，申訴不予受理。

調查過程應保護當事人之隱私權並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本公司接獲申訴人申訴時及經調查認定屬性騷擾之案件，均應通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。

#### 第五條 (申訴撤回)

本公司於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。

#### 第六條 (申訴處理委員會之組成)

性騷擾之申訴調查，以不公開方式為之，並得組成申訴處理委員會決議處理之。

前項委員會應置委員會三至五人，除管理部主管為當然委員外，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，且至少應有一名具備性別意識之專業人士，委員會中之女性委員不得少於二分之一。

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。

派遣勞工如於執行職務期間遭受性騷擾時，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。

性騷擾行為人如為雇主時，受僱者、派遣勞工、技術生、實習生及求職者，除可依本公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

#### 第七條 (保密責任)

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，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

#### 第八條 (申訴處理委員會召開及決議方式)

申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理委員會對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，且應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

性騷擾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，申訴處理委員會得作成暫時停止或調整被申訴人之職務之決議；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

申訴處理委員會作成前二項決議時，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司。

申訴案件經申訴處理委員會或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，本公司得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

第九條 (申訴處理結案期限)

申訴應自提出起二個月內結案；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，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。

前項申訴案經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第十條 (調查屬實處置方式)

性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人予以懲戒或處理。

性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人予以懲戒或處理。

第十一條 (後續追蹤處理措施)

本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以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。

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。

第十二條 (未盡事宜)

本辦法未盡事宜，悉依有關法令及本公司相關規定辦理。

第十三條 (核定層級)

本辦法經董事長核定後實施，修正或廢止時亦同。

第十四條 (歷程)

本辦法訂定於100年02月21日；100年12月26日第一次修正；101年11月19日第二次修正；103年07月17日第三次修正；105年05月13日第四次修正；106年05月04日第五次修正；110年07月01日第六次修正；111年08月03日第七次修正；113年03月28日第八次修正。