



統一綜合證券(股)公司

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範

2012 年 09 月 10 日修訂

2014 年 05 月 28 日修訂

2014 年 09 月 01 日修訂

2025 年 05 月 09 日修訂

第一條 訂立目的

本公司為防治、處理性騷擾事件，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，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本規範。

第二條 適用範圍

本規範適用本公司全體員工(含受僱者、派遣人員、實習生，下稱前揭人員)及求職者。本公司性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

第三條 性騷擾行為態樣

本公司各級主管對於前揭人員，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，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。



本公司性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，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 四 條 性騷擾申訴管道

本公司就性騷擾事件之申訴，設置專線電話及專用信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示

- 一、 申訴處理單位：管理部人力資源處
- 二、 申訴專線電話：02-27463637
- 三、 申訴專用信箱：PSC.HEAR@uni-psg.com
- 四、 性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，前揭人員及求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

第 五 條 性騷擾防治宣導

本公司性騷擾防治宣導及教育訓練執行如下

- 一、本公司妥適利用集會、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。
- 二、為全體員工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、對員工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。

第 六 條 性騷擾糾正及補救措施

本公司於知悉性騷擾之情形時，將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，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (五) 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，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。

三、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者，本公司仍將依第一項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

四、本公司因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

五、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，將依下列規定採取第一項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他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。

第七條 性騷擾申訴方式

性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面(詳附件申訴書)提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，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，應檢附委任書(詳附件申訴委任書)。

三、申訴之事實內容及相關證據。



申訴不符前二項規範而其情形可補正者，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。

本公司於接獲性騷擾申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第 八 條 不受理申訴之情形

- 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。
- 五、申訴內容不屬性別平等工作法所訂性騷擾範圍之事件
- 六、本公司不受理性騷擾申訴時，應於申訴書或移送到達或逾期補正二十日內通知當事人。

第 九 條 性騷擾申訴處理委員會

本公司設置「性騷擾申訴處理委員會」(以下簡稱委員會)，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。委員會設置委員 5 人至 7 人，除人力資源處主管為當然委員外，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。委員會由總經理指定主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之。

第十條 性騷擾調查委員會

本公司於知悉性騷擾之情形時宜於七日內展開調查，並由



人力資源處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。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理委員會審議處理：

- 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人員時，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。

第十一條 利益迴避

一、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。

二、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。

三、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。

第一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。

第十二條 保護及保密責任



- 一、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，應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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- 二、違反前項規定者，性騷擾申訴處理主任委員將終止其參與該性騷擾申訴事件，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其派(聘)任。
- 三、處理申訴案件除應保密外，並應保護申訴人免於遭受任何報復或其他不利之對待。

第十三條 申訴撤回

申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於本公司決議通知書送達前，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十四條 申訴決議處理及通知

- 一、申訴處理委員會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。
- 二、申訴處理委員召開會議時，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。
- 三、申訴處理委員會應參考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；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。



第十五條 申訴結案及異議申復處理期限

- 一、本公司自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。
- 二、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。
- 三、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，其期間不受第一項規定之限制。

第十六條 懲戒

- 一、性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。
- 二、本公司依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。
- 三、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，避免相同事件或報復情事發生。

第十七條 實施

本規範由總經理核定後公布實施，修正時亦同。

統一綜合證券股份有限公司 性騷擾申訴書

申訴人姓名		服務單位		職稱	
聯絡電話		聯絡地址			
被申訴人姓名		服務單位		職稱	
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：				
申訴內容 （請具體說明）					
相關事證、人證： （可檢附相關文件或佐證資料）					
申訴人簽名：		申訴日期： 年 月 日			
備註	1. 本公司申訴專線電話：02-27463637、申訴信箱：PSC.HEAR@uni-psg.com。 2. 由代理人提出申訴，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. 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。 4. 申訴人或代理人得於性騷擾申訴處理委員會決議通知送達前，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）。 5. 本表所載之內容應客觀詳實，嚴禁誣陷、不實之捏造，違者依規定議處。				

附件【機密】

統一綜合證券股份有限公司
性騷擾申訴委任書

稱謂	姓名	性別	出生年 月日	國民身分證統 一編號（或護 照號碼）	住所或居所 （事務所或營業所）	聯絡電話
委任人						
委任代 理人						

茲因與_____間性騷擾申訴事件，委任_____為代理人，就本事件（詳申訴書）有代為一切申訴行為之代理權，並有／但無（請擇一）撤回之特別代理權。

此致

統一綜合證券股份有限公司

委任人：（簽名或蓋章）

委任代理人：（簽名或蓋章）

中華民國 年 月 日



統一綜合證券
PRESIDENT SECURITIES CORPORATION

