

統一證券工作場所性騷擾防治申訴調查及處理辦法

修訂日期：2014年9月1日

一、統一證券（以下簡稱本公司）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，及維護當事人權益，特依性別工作平等法及勞動部頒佈『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。

二、本辦法所稱之性騷擾，係指員工於執行職務時，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列行為之一者：

- （一） 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。
- （二） 主管對員工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。

三、本公司應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工、派遣勞工、求職者不受性騷擾之威脅，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。

四、本公司應定期實施或鼓勵人員參與防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工新人訓練與在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並於公司內部網站揭露相關資訊。

五、本公司性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：02-27463637 人力資源處 吳芳玲經理

申訴專線傳真：02-27463799

申訴專用信箱：PSC.HEAR@uni-psg.com

六、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。

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。

七、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以書面通知當事人。

八、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。

九、本公司於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) 保護申訴人之權益及隱私。
- (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。

十、本公司設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱委員會），由雇主與受僱者代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件。委員會置主任委員一名，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；主任委員依個案性質遴選委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

十一、性騷擾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做成決議，可否同數時取決於主席。

十二、本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (三) 申訴人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

- (五) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (六) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (七) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，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依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。
- (八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- (九) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

十三、性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月。

十四、調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，委員會得決議暫緩調查。

十五、委員會之決議應以書面通知當事人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。提出申覆應附具書面理由，由委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十六、性騷擾行為經調查屬實者，本公司對申訴人之相對人依工作規則得予免職處分。如性騷擾行為涉及刑事責任時，本公司應協助申訴人提出告訴。

十七、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。

十八、本公司不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

十九、性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應對員工依本辦法提供應有之保護。

二十、本辦法由管理部人力資源處奉核公佈後實施，修訂時亦同。