兆豐證券股份有限公司
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人力資源本部。

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。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、歧視、敵意或騷擾之態度及行為。

二、違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體或性要求；強行使他人對自己身體為之者，亦同。

三、以權勢、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、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，寄送、留置、展示或傳播具有性意涵、性別歧視或性誘惑之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

六、反覆或持續違反意願之跟蹤、觀察或追求行為。

七、偷窺、偷拍。

八、曝露身體隱私部位。

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。

前項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。

第一項至第三項性騷擾之認定，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、認知或其他具體事實為之。

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」及「性騷擾申訴調查小組」，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，倘若前揭人員於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司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：

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且不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

(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)談相關人員，就相關事實進行必要之釐清。

(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。

本公司因前項第二款知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，本公司仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本公司因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

性騷擾之被申訴人如非為本公司員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並採取第三項所定立即有效之糾正及補救措施。

申訴人或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，應依下列規定採取補救措施：

一、應以書面、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 四 條 （申訴管道）

本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

一、申訴專用電子信箱：HR7885@megasec.com.tw。
二、申訴專線電話：02-23278988 分機 7885。
三、受理單位：人力資源本部。
各部門及營業據點應將本辦法及前項申訴管道於工作場所顯著之處或以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式公開揭示。
被申訴人如為本公司最高負責人、代表本公司行使管理權或處理有關受僱者事務之人時，受僱者、派遣勞工、技術生、實習生及求職者或其代理人，除可依本公司內部管道申訴外，亦得逕向地方主管機關提出申訴。

第 五 條 （申訴程序）
性騷擾申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。如以言詞或電子郵件申訴者，申訴處理委員會受理之人員應作成紀錄，並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、性別、出生年月日、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、性別、出生年月日、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
三、申訴之事實內容及相關證據。
四、性騷擾事件發生及知悉之時間。
五、申訴之年月日。
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。
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 六 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。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 七 條 （申訴處理委員會及調查小組之組成）
性騷擾之申訴調查，以不公開方式為之。
性騷擾申訴處理委員會置委員七人，除總經理為當然委員外，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，申訴處理委員會中之女性委員不得少於二分之一。
性騷擾申訴調查小組應置成員三至五人，除人力資源本部部門主管為督導主管且為會議當然主席外，餘成員自性騷擾申訴處理委員會中推派委員二名擔任，且應有一名具備性別意識之外部專業人士，調查小組中之女性成員不得少於二分之一。

前二項之具備性別意識係指個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及其成因，並具有協助改善現況之意願。具備性別意識之專業人士，本公司得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

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。

第 八 條 （保密責任及迴避原則）

參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

一、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者外，應予保密。

二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

三、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。

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，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，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。

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，應由本公司命其迴避。

違反第一項規定者，申訴處理委員會主任委員或調查小組督導主管應終止其參與，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 九 條 （申訴處理委員會及調查小組召開及決議方式）

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

申訴處理委員會及調查小組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。

第 十 條 （調查結果）

申訴調查小組就性騷擾事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

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。

申訴調查小組調查完成後，應將前項調查結果移送性騷擾申訴處理委員會審議處理。

申訴處理委員會應參考申訴調查小組之調查結果，作成附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。申訴處理委員會作成決議時，應以書面通知申訴人及被申訴人。

申訴案件經性騷擾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。

第十一條 （申訴處理結案期限）

本公司應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。

申訴人及被申訴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，以書面提出申復。

申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

受僱者或求職者如因本公司於知悉性騷擾之情形，而未採取立即有效之糾正及補救措施時，得依性別工作平等法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

性騷擾申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，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。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十二條 （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，對被申訴人予以懲戒或處理。

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。

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。

第十三條 （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。

第十四條 （後續追蹤處理措施）

本公司應責各部門主管妥適利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本公司應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員及依本公司員工職等薪資規則附表一職等職稱對照表之擔任管理職人員。

前項教育訓練，應對下列對象優先實施：

一、本公司依第六條第二項及第三項指定之人員。

二、本公司之董事、監察人、經理人。

三、依本公司員工職等薪資規則附表一職等職稱對照表之擔任管理職人員。

第十五條 （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。

第十六條 （核定層級）

本辦法經董事長核定後實施，修正或廢止時亦同

第十七條 （歷程）

本辦法訂定於 95 年 7 月 5 日；98 年 02 月 02 日第一次修正；99 年 12 月 10 日第二次修正；101 年 8 月 30 日第三次修正；103 年 06 月 04 日第四次修正；105 年 04 月 21 日第五次修正；106 年 03 月 23 日第六次修正；109 年 12 月 31 日第七次修正；111 年 05 月 19 日第八次修正；112 年 11 月 28 日第九次修正；113 年 04 月 19 日第十次修正。