永豐期貨股份有限公司

□非因應外規訂定

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

■因應外規訂定

制定單位：管理部　　核定層級：總經理

規章編號：法定/總/管理/001

第一條 為維護性別工作平等及提供員工與服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，依「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定本要點。

本要點適用對象含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生。

第二條 本要點稱性騷擾，謂下列二項情形之一:

一、前揭人員於執行職務或參與公司所舉辦之各項活動時，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。

二、主管對前揭人員或求職者為明示或暗示之性要求、或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。

第三條 本要點所稱工作場所，係指由公司所提示，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所，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。倘若第一條所指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。

第四條 公司應依據『性別工作平等法』，妥善處理員工性騷擾申訴案件，並確實維護雙方當事人之隱私權，本要點有關性騷擾案之認定、調處事項，得設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，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。

前項申訴處理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；置委員三人至七人，由公司指定熟悉勞工事務者或視需要聘請專家學者擔任委員，且委員會之女性成員代表不得低於二分之一。

派遣勞工於執行職務期間，如有遭受本公司員工性騷擾情事者時，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。」

第五條 為預防性騷擾事件之發生，公司應對員工施以性騷擾防治教育訓練並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。員工對是項教育訓練，有接受之義務。

第六條 性騷擾之申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成

紀錄，經向申訴人確認其內容無誤後，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規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

第七條 性騷擾之申訴有下情形之一，應不予受理：

一、 申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。

二、 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本公司不受理性騷擾之申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人。

性騷擾之申訴在作成決議前，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。

第八條 公司應切實宣導性騷擾防治觀念及有關性騷擾防治措施及申訴管道，使員工周知，共創和諧安全之工作環境。

第九條 本公司應採行適當措施，防治性騷擾情形，並設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱廣納建言；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施。

專線電話：02-2382-3737 專線傳真：02-2389-4228

專用信箱或電子信箱：maggie.fu@sinopac.com

以上申訴管道如有異動，授權管理部主管逕行調整公佈。

第十條 本公司對員工申訴性騷擾案件，應指派專人調查，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、被害人之陳述明確，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，並得邀請具相關學識經驗者協助。

五、本公司為調查審理性騷擾案件，得要求各相關單位主動提供各種相關資料。各相關單位對於前項之要求不得規避、妨礙或拒絕。

六、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。

七、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。

八、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分之資料，

除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

九、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，有輔導或醫療等需要者，本公司得引介專業輔導、醫療機構或法律協助。

十、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。

第十一條 性騷擾申訴事件應自接獲申訴起，七日內成立性騷擾申訴處理委員會，二個月內結案，必要時得延一個月，且以延長一次為限，並通知當事人。

性騷擾申訴事件調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

該調查決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

申訴案件之處理經過應作成書面記錄，並於案件結案後密封存檔至少二年。

第十二條 有下列情形之一者，當事人對性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：

一、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

二、性騷擾申訴處理委員會之組織不合法者。

三、依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。

四、參與決議之委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、鑑定人就為決議基礎之證據、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、原決議就足以影響決議之重要證物遺漏未斟酌者。

第十三條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規範提交本公司獎懲委員會予以調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事犯罪者，本公司得視申訴人之請求，協助提出刑事告訴或告發。前項性騷擾行為事實經證明係屬故意捏造構陷者，本公司得視行為人情節輕重，對不當申訴之行為人依工作規則等提交本公司獎懲委員會予以懲處或為其他處理。

第十四條 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。

第十五條 本公司不得因員工提出本要點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。

第十六條 性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本要點提供申訴人必要且應有之協助。

第十七條 本要點經總經理核定後施行，修正時亦同。

中華民國九十六年一月二十四日總經理核定
中華民國一〇五年一月十五日總經理核定修正
中華民國一〇五年五月九日總經理核定修正
中華民國一〇八年六月二十五日總經理核定修正