元大證券投資信託股份有限公司
工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理要點

98 年 4 月 24 日董事長核定
101 年 7 月 26 日董事長核定修正
103 年 12 月 27 日董事長核定修正
104 年 6 月 9 日董事長核定修正，並
於 104 年 7 月 6 日起生效
107 年 6 月 5 日董事長核定修正
110 年 11 月 17 日董事長核定修正
111 年 9 月 30 日董事長核定修正

第 1 條　(訂立目的）

本公司為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，以維護有關人員之權益及隱私，特依「性別工作平等法」第 13 條第一項及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」相關規定，訂定本要點。

第 2 條　(適用範圍)

本要點適用於本公司全體人員、派遣勞工、實習生及求職者，如有未盡事宜，依照相關法令及本公司相關規定辦理。

本公司及全體人員均應致力建立免遭性騷擾之工作環境。

第 3 條　(性騷擾行為)

本公司各級主管對前揭人員，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，對他人造成敵意性、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、主管對下屬或求職者，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，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲等之交換條件。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

一、因性別差異所產生之侮辱、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。

性騷擾之行為人如非本公司人員或申訴人如為派遣勞工，本公司仍應依本要點相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

第 4 條　(性騷擾防治措施)

本公司應防治工作場所性騷擾之發生，保護全體人員不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升性別平權之觀念。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。

本公司應實施性騷擾防治之教育訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊公開揭示。

第 5 條　(性騷擾申訴管道及宣導)

本公司設置處理工作場所性騷擾事件之申訴專線電話及電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。

申訴專線電話：(02)7707-6544

申訴電子信箱：hr.funds@yuanta.com

若性騷擾行為人為本公司雇主時，被害人除得循前項管道申訴外，亦得向本公司總公司或分公司所在地主管機關提出申訴。

本公司應利用集會、公告等各種傳遞訊息方式，加強全體人員有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

第 6 條　(糾正及補救措施)

本公司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、保護被害人之權益及隱私。

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。

第 7 條　(性騷擾之申訴方式及內容)

性騷擾之申訴，應以具名書面向人力資源部主管或相關人員提出。但如以言詞提出申訴者，受理之人員或經理部門應作成書面紀錄，並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。

前項書面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書面紀錄不符前項規範，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

第 8 條　(性騷擾申訴處理委員會設置)

本公司受理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之，必要時，得報請董事長成立申訴處理委員會處理之。

前項委員會應置委員三人至五人，除人力資源部門主管為當然委員外，其餘委員由董事長就申訴個案指定或選聘本公司在職人員擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例，並得視需要聘請專家學者擔任委員。

申訴處理委員會得由董事長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。

派遣勞工如遭受本公司人員性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第 9 條　(申訴撤回)

性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或授權其代理人以書面撤回其申訴；其申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第 10 條 (當事人及關係人到場說明)

申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，必要時，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第 11 條 (當事人權益保護及參與人員保密責任)

本公司受理性騷擾申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。

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，申訴處理委員會主任委員應終止其參與，本公司並得視情節輕重予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第 12 條 (申訴結案期限及異議申覆處理期限)

申訴事件應自提出日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對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二十日內檢具書面理由提出申覆。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

前項申訴案件經結案後不得就同一事由再提出申訴。

第 13 條 (申訴決議處理及通知)

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

申訴處理委員會應提出附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，經報請董事長核定後，應以書面通知申訴人及申訴之相對人。

第 14 條 (暫緩調查及決議)

申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

第 15 條 (輔導或醫療)

本公司認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介至專業輔導或醫療機構。

第 16 條 (懲戒處理)

性騷擾行為經調查屬實者，本公司應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

前項性騷擾行為之懲戒或處理，應採取追蹤、考核及監督，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 17 條 (核定權限)

本要點經董事長核定後施行，修正時亦同。