

# 台中銀證券股份有限公司

## 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

102年11月25日訂定

103年12月15日第一次修正

107年03月23日第2屆第18次董事會修訂通過

107年6月8日第2屆第20次隨組織調整修訂

108年6月17日第3屆第1次董事會修正通過

112年10月26日第4屆第19次董事會修正通過

第一條 台中銀證券股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、派遣勞工、求職者及實習生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，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定，訂定本辦法。

第二條 本辦法所稱「性騷擾」，謂當事人有下列情形之一者：

一、適用性別平等工作法：

（一）受僱者於執行職務時，任何人以性要求、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）雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。

性別平等工作法所稱權勢性騷擾，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。

二、適用性騷擾防治法：

（一）以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

（二）以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減

# 台中銀證券股份有限公司

## 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。  
性騷擾防治法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

第三條 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工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，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。
- 三、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 四、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

性騷擾之行為人如非本公司員工或申訴人如為派遣勞工，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

第四條 本公司應設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱申訴處理委員會)，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

第五條 性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

前項書面應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

# 台中銀證券股份有限公司

## 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

- 一、 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日。
- 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、 申訴之事實及內容或提供相關證據。
- 四、 事發時間及申訴日期。

最高負責人或雇主為性騷擾行為人時，除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第六條 本公司就性騷擾事件之申訴，設置專線電話(02)23967910 與電子信箱 23967910@tcbs.com.tw，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。

第七條 申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於申訴處理委員會決議通知書送達前，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。

本公司接獲申訴時，應通知地方主管機關。

第八條 本公司為處理第五條性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之，並得組成申訴處理委員會決議處理之。

前項委員會中應置委員三人至五人，除人力資源處主管為當然委員外，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，其中女性委員應有二分之一以上之比例。

第一項委員會得由總經理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員工性騷擾時，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。

第九條 參與性騷擾申訴事件之處理、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，主任委員應終止其參與，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，並解除其選、聘任。

第十條 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作成決議，可否同數時取決於主席。申訴處理委

# 台中銀證券股份有限公司

## 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司，並應將處理結果通知地方主管機關。

第十一條 申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人如對申訴案之決議有異議者，得逕向地方主管機關提起申訴；申訴人之相對人如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內，以書面提出申復，並應附具理由，由申訴處理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。

第十二條 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，其期間不受前條規定之限制。

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定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十四條 本公司為保護申訴人，經申訴人同意，得對申訴人調整服務單位或職務，並審慎考慮申訴人之各項福利。

第十五條 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，本公司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，應予以補發。

申訴案件經本公司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。

第十六條 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。

當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助轉介至專業輔導

# 台中銀證券股份有限公司 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

或醫療機構。

第十七條 本辦法經董事會通過後施行，修正及廢止時亦同。