

國票證券投資顧問股份有限公司  
性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業要點

權責單位：行政部

第一條 目的

為防治工作場所性騷擾行為，維護兩性工作平等及人格尊嚴，特依「性騷擾防治準則」制定本作業。

第二條 性騷擾定義

- 一、以明示或暗示之方式，對受僱者或求職者施以性要求、具有性意味或性別歧視之言行舉止，作為勞動契約成立、存續、變更分發、升遷、降職、報酬、考績、獎懲等之交換條件者。
- 二、其他對他人施以性要求、具有性意味而足以引起他人不悅或反感之言行舉止，致侵犯或干擾他人自由、人格尊嚴或影響其工作表現者。

第三條 防治措施

- 一、雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。
- 二、員工不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
- 三、就業場所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督者應予勸阻或為其他適當之處理；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
- 四、公司應致力防治性騷擾、改善就業場所設施以保護員工免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防治之教育訓練。
- 五、申訴及調查：
  - (一)員工或求職者於就業場所遇有騷擾時，可洽詢行政部索取「性騷擾申訴書」，向申訴書所載之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱提出申訴。
  - (二)為處理性騷擾申訴得由行政部受理申訴，於申訴五日內成立調查小組開始為調查、審議；調查小組由七人組成，女性成員總數不少於二分之一。
  - (三)受理申訴者處理申訴案件，必要時得邀請申訴人列席說明或陳述意見，並得依申訴人之申請進行調查；申訴人非有正當理由，不得拒絕。
  - (四)申訴人於釋明受性騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時應就該事實不存在，負舉證責任。
  - (五)受理申訴者為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
  - (六)調查、審議過程中應維護申訴人權益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身份之相關資料。
  - (七)受理申訴者應於受理申訴之日起三個月內作成決定，必要時得延長三十日，並以延長一次為限。申訴人或申訴人之相對人如對申訴案之決定有異議者，得於決定後十日內擬具書面理由提出申覆，由調查小組另召開會議決議之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。
  - (八)受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面記錄，並密封存檔至少三年。
  - (九)公司不得因性騷擾或員工提出申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處置。

第四條 處分規定

如確有性騷擾之事實公司將依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、調職、降級等處分，或依勞動基準法第十二條第一項規定予以免職。

第五條 核定權限

本作業要點經總經理核定後實施，修正時亦同。

規章衍歷：民國九十八年九月一日訂定。

# 國票證券投資顧問股份有限公司

## 性騷擾申訴書

申訴書編號：

申訴人姓名		職稱		聯絡電話：
服務單位		性別		
住址				
被申訴人姓名		職稱		聯絡電話：
服務單位		性別		
事發時間：		事發地點：		
性騷擾事實經過：				
提供之相關證據（人證／物證）：				
<p>請求事項：</p> <input type="checkbox"/> 1. 希望制止對方之不當行為，並保證類似情形不再發生。 <input type="checkbox"/> 2. 其他〔請說明於下〕				
申訴人簽名：		申訴日期：      年      月      日		
是否受理： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否				
<p>1. 本申訴書所載之資料應詳實，嚴禁誣陷，違者依規定議處。</p> <p>2. 申訴處理以不公開為原則，並保證保護當事人之隱私及人格法益。</p> <p>3. 受理性騷擾之專線電話：02-2528-9998 分機 600            傳    真：02-2528-8517            電子信箱：hope@mail.wls.com.tw</p>				

條次	投 顧 修 正 後 條 文	證 券 原 條 文
第三條	<p>五、申訴及調查：</p> <p>(一)員工或求職者於就業場所遇有騷擾時，可洽詢<b>行政部</b>索取「性騷擾申訴書」，向申訴書所載之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱提出申訴。</p> <p>(二)為處理性騷擾申訴得由<b>行政部</b>受理申訴，於申訴五日內成立調查小組開始為調查、審議；調查小組由七人組成，女性成員總數不少於二分之一。</p> <p>(三)受理申訴者處理申訴案件，必要時得邀請申訴人列席說明或陳述意見，並得依申訴人之申請進行調查；申訴人非有正當理由，不得拒絕。</p> <p>(四)申訴人於釋明受性騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時應就該事實不存在，負舉證責任。</p> <p>(五)受理申訴者為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>(六)調查、審議過程中應維護申訴人權益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身份之相關資料。</p> <p>(七)受理申訴者應於受理申訴之日起三個月內作成決定，必要時得延長三十日，並以延長一次為限。申訴人或申訴人之相對人如對申訴案之決定有異議者，得於決定後十日內擬具書面理由提出申覆，由調查小組另召開會議決議之。</p>	<p>五、申訴及調查：</p> <p>(一)員工或求職者於就業場所遇有騷擾時，可洽詢<b>管理部人力資源處</b>索取「性騷擾申訴書」，向申訴書所載之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱提出申訴。</p> <p>(二)為處理性騷擾申訴得由<b>管理部</b>受理申訴，於申訴五日內成立調查小組開始為調查、審議；調查小組由七人組成，女性成員總數不少於二分之一。</p> <p>(三)受理申訴者處理申訴案件，必要時得邀請申訴人列席說明或陳述意見，並得依申訴人之申請進行調查；申訴人非有正當理由，不得拒絕。</p> <p>(四)申訴人於釋明受性騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時應就該事實不存在，負舉證責任。</p> <p>(五)受理申訴者為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>(六)調查、審議過程中應維護申訴人權益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身份之相關資料。</p> <p>(七)受理申訴者應於受理申訴之日起三個月內作成決定，必要時得延長三十日，並以延長一次為限。申訴人或申訴人之相對人如對申訴案之決定有異議者，得於決定後十日內擬具書面理由提出申覆，由調查小組另召開會議決議之。</p>