

兆豐國際證券投資信託股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第1頁，共14頁

民國 115 年 7 月 30 日第 16 屆第 14 次董事會訂定

第一條 (目的及依據)

本公司為提供受僱者、派遣勞工、求職者、技術生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、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」及行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引之相關規定，訂定本準則。

第二條 (權責單位)

本準則之權責單位為管理部。

第三條 (性騷擾定義與規範範圍)

本準則所稱性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

一、適用性別平等工作法：

- (一)本公司同仁於執行職務時，任何人（包括但不限於各級主管、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)主管對下屬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、獎懲之交換條件。
- (三)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：除性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：

- (一)以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- (二)以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，

兆豐國際證券投資信託股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第2頁，共14頁

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。

(三)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。

三、適用跟蹤騷擾防制法：指員工遭受其他員工或他人，或對其他員工或他人為該法第三條所訂之跟蹤騷擾行為。

任何人有下列情形之一者，適用本準則之規定：

- 一、於非工作時間，遭受本公司之同一人，為持續性性騷擾。
- 二、於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 三、於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

本條性騷擾之認定，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、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第四條 (性騷擾樣態及禁止行為)

本準則所稱性騷擾行為之樣態如下：

- 一、因性別差異所產生侮辱、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。
- 六、其他經主管機關或相關法令認定之行為。

本公司各級主管對於其所屬員工、派遣勞工或求職者，或員工與員工相互間或派遣勞工間，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，對其他員工或派遣勞工造成敵意性、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。

兆豐國際證券投資信託股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第3頁，共14頁

二、主管對下屬、派遣勞工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。

第五條 (性騷擾防治)

本公司應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，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。

本公司各單位主管應善盡管理責任，於知悉性騷擾之情形時立即通報管理部，以利本公司採取下列立即有效之糾正及補救措施，處理過程應落實對被害人之關懷，並注意保密：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一)考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

(二)對申訴人提供法律或相關諮詢管道、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(三)保全相關證據，並應啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

(四)被申訴人具權勢地位，且情節重大者，應視為重大情事提報董事會。如於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，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，應予補發。

(五)性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

(六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(七)持續強化後續防治措施。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

兆豐國際證券投資信託股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第4頁，共14頁

- (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，提供法律或相關諮詢管道、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。
- (五)持續強化後續防治措施。

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

本公司於接獲被害人申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果，按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

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，本公司仍將依本準則相關規定辦理，並採取本條所定立即有效之糾正及補救措施。

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，將依下列規定採取本條所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，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。

本公司員工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，並事前詳為告知員工。

本公司知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

兆豐國際證券投資信託股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第5頁，共14頁

第六條 (教育訓練)

本公司應每年定期對董事、監察人、全體同仁及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，實施防治工作場所性騷擾之教育訓練或宣導，亦得利用集會或其他各種傳遞訊息方式，以提升主管與員工性別平權及性騷擾防治之觀念。

前項訓練課程內容應包含性騷擾防治措施及申訴管道等，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

本條所稱教育訓練，對於第五條指定人員或單位成員、本公司之董事、監察人、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

本公司應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣傳。

本公司員工應接受每年至少 2 小時之工作場所性騷擾防治之教育訓練；擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受 6 小時以上之進階課程訓練，其中應包含 2 小時以上之性騷擾防治課程。

第七條 (申訴管道)

本公司應設置工作場所性騷擾申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理，申訴管道如下：

- 一、受理單位：管理部
- 二、申訴電話：(02) 2175-8317
- 三、傳真電話：(02) 2717-5133
- 四、電子信箱：appeal@megafunds.com.tw

性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，本公司員工、派遣勞工或求職者，除可依本公司內部管道申訴外，亦得依「性別平等工作法」第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關

兆豐國際證券投資信託股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第6頁，共14頁

提起申訴。

第八條 (向主管機關提起申訴)

有下列情形之一者，申訴人得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人。
- 二、本公司未處理，或申訴人不服本公司所為調查或懲戒結果。

申訴人依前項規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

- 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
- 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。
- 三、如被申訴人為最高負責人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

被申訴人如為本公司最高負責人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向本公司申請調整職務或工作型態至調查結果送達本公司之日起三十日內，本公司不得拒絕。

如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，依下列管道提出申訴：

- 一、如行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校，向該政府機關（構）、部隊、學校提出。
- 二、如行為人為本公司最高負責人，向本公司所在地之地方主管機關提出；如行為人為其他機關（構）等單位之最高負責人或僱用人，則向其所在地之地方主管機關提出。
- 三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

前項性騷擾防治法規範之性騷擾事件，依下列規定之期限提出申訴：

- 一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

兆豐國際證券投資信託股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第7頁，共14頁

二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。
但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，申訴人及行為人對於地方主管機關所為之調查結果決定不服者，得依法提起訴願。

第九條 (工作場所性騷擾申訴處理委員會)

本公司應設置「工作場所性騷擾申訴處理委員會」(下稱本委員會)，負責處理工作場所性騷擾申訴案件，並由管理部擔任受理及處理性騷擾事件之事務單位。

前項委員會之組織如下：

- 一、本委員會置五人至七人，由總經理擔任主任委員，管理部主管為當然委員，其餘委員分別由總經理指派二名及勞方代表推薦二名本公司在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得少於二分之一，委員如無具備性別意識之專業人士，應由總經理另聘之。
- 二、主任委員為本委員會會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之。
- 三、本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做成決議，可否同數時取決於主席。

如性騷擾案件涉及本公司董事或職責相當於副總經理以上之管理階層時，應依下列措施擇一辦理：

- 一、本條第二項委員會組織應由董事長擔任主任委員，總經理及管理部主管擔任當然委員。
- 二、經事務單位簽報董事長核定後，委託外部專家獨立調查。

派遣勞工於執行職務時如遭受本公司員工性騷擾事件，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。

本委員會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

兆豐國際證券投資信託股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第8頁，共14頁

本委員會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

本委員會決議應做成會議紀錄，並經總經理核定；如案件涉及本公司董事或職責相當於副總經理以上之管理階層時，會議紀錄則應經董事長核定。

第十條 (申訴調查小組)

本公司處理申訴時，除應設置本委員會外，亦應組成申訴調查小組。

前項申訴調查小組成員由主任委員洽管理部推薦具性別意識之外部專業人士二人，偕主任委員指派之委員一人共同組成，負責相關人員訪談、紀錄、調查報告撰擬及研提處理建議，以利提報本委員會審議；前述所稱外部專業人士，得由行政管理部自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才庫遴選之。

性騷擾事件調查完成後，應將下列事項之調查結果，移送本委員會審議處理：

- 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。

本委員會審議處理申訴事件過程中，發現有單位主管知悉該事件發生，而隱匿、包庇或怠於通報者，應敘明於前項第四款處理建議，並移送獎懲委員會議處。

第十一條 (申訴處理程序)

第一條人員如遇有性騷擾情事，應具真實姓名列舉事實，透過本公司申訴管道提出申訴，程序如下：

- 一、性騷擾之申訴人，得以書面、言詞或電子郵件提出申訴。
- 二、以言詞或電子郵件提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤。

兆豐國際證券投資信託股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第9頁，共14頁

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，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、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

申訴書、言詞或電子郵件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。逾期不補正者，申訴不予受理。

本公司接獲性騷擾申訴時，應採取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。

性騷擾申訴事件之處理，應依下列程序辦理：

- 一、本委員會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 二、本委員會進行審議時，應參考性騷擾申訴事件之調查結果處理之。
- 三、本委員會對調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。
- 四、本委員會之決議，應以書面通知申訴人、被申訴，並註明對申訴案之決議有異議者，得於該通知到達二十日內向本委員會提出再申訴期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但再申訴之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
- 五、提出再申訴應具書面理由，由本委員會另召開會議決議處理之。
- 六、性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

兆豐國際證券投資信託股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第10頁，共14頁

性騷擾申訴事件，應自受理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。

本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，其期間不受前項規定之限制。

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，申訴人得依性別平等工作法相關規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法相關規定，向地方主管機關提起申訴。

第十二條 (申訴撤回及不受理案件)

性騷擾申訴案件，於本委員會決議通知書送達前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴。

性騷擾之申訴有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、同一性騷擾申訴事件已調查完畢，經性騷擾申訴處理委員會決議結案者。
- 二、同一性騷擾事件之申訴撤回後，再提出申訴者。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，不在此限。

第十三條 (性騷擾事件之調查及原則)

性騷擾事件之調查，除依本準則第二條規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

本公司調查性騷擾事件時，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，並保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或

兆豐國際證券投資信託股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第11頁，共14頁

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、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，並得邀請相關學識經驗者協助。
- 五、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。
- 六、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。
- 七、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- 八、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。
- 九、本公司受理及調查性騷擾申訴事件時，得就申訴專線、訪談過程及相關調查必要程序進行錄音或錄影，但相關資料應限於處理性騷擾申訴事件所用。

第十四條 (再申訴要件)

當事人對本委員會之決議提出再申訴，需具有下列各款情形之一：

- 一、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- 二、本委員會之組織不合法者。
- 三、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。

兆豐國際證券投資信託股份有限公司
工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第12頁，共14頁

九、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

第十五條 (迴避)

參與性騷擾事件申訴及再申訴之處理、調查及決議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避：

- 一、本人為申訴人或被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或家長、家屬關係者。
- 二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

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，仍應為必要處置。

第一項人員有應自行迴避不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

第十六條 (懲處)

性騷擾行為經本委員會經決議申訴成立者，本公司得視情節輕重，對性騷擾行為人依本公司員工工作規則等相關規定予以適當之懲戒或處理（包括但不限於得為調職、降職、記過、減薪、懲戒或其他方式處理之）。

如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。

性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依本公司員工工作規則等相關規定予以適當之懲戒或處理。

兆豐國際證券投資信託股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第13頁，共14頁

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。

第十七條 （保密責任）

本公司將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應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，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，主任委員將終止其參與該性騷擾申訴事件，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。

第十八條 （其他事項）

本公司對本委員會之決議，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。

本公司不會因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

當事人如有輔導或醫療之需要者，本公司得協助引介專業輔導或醫療機構。

性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本準則提供應有之保護。

各單位對於重複成立性騷擾事件之被申訴人，該員所屬單位應積極主動協助其進行精神心理治療，並與諮商（詢）機構或心理師聯繫，建立追蹤機制，確實協助員工矯正言行，以維護性別友善尊重的環境。

兆豐國際證券投資信託股份有限公司
工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

主辦單位：管理部

第14頁，共14頁

性騷擾事件處理經過之簽呈及相關資料，密封存檔至少五年。

第十九條 （未盡事宜）

本準則未盡事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法等相關法規辦理。

第二十條 （核定層級）

本準則經董事會核定後實施，修正或廢止時亦同。