

第一金融資產管理股份有限公司性騷擾防治措施申訴及懲處辦法

第一條 本公司為防治、處理性騷擾事件，提供人員(包括本公司員工、勤務員及求職者)免於性騷擾之工作及服務環境，依據性騷擾防治法第七條第二項及性別工作平等法第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及獎懲辦法訂定準則」訂定本辦法。

本辦法應於工作場所顯著之處公告，並印發或以電子信件傳達員工周知。

第二條 本辦法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 一、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。
- 二、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。

本公司於知悉有前項性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，但應注意下列事項：

- 一、保護被害人權益及隱私。
- 二、對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 三、其他防治及改善措施。

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。

第二條之一 依性別工作平等法所稱性騷擾，係指下列各款情形之一：

- 一、前揭人員於執行職務時，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。

前項性騷擾之認定，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。

性騷擾行為之具體態樣包含如下：

- 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。

第三條 為防治性騷擾，本公司除應頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明外；並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，另定期舉辦或鼓勵員工參與性騷擾防治教育訓練，並予以公差登記及經費補助，以提升主管與員工性別平權之觀念。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 為利申訴及處理性騷擾事件，本公司應受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

管理處為本公司受理及處理性騷擾事件之事務單位。

派遣勞工如遭受本行員工性騷擾時，本公司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。

第五條 性騷擾事件之申訴，被害人或其法定代理人應自事件發生之日起一年內，向本公司提出。

前項申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，應由管理處作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項紀錄及申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 三、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- 四、申訴之事實內容及相關證據。
- 五、年月日。

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。

性騷擾事件之加害人非屬本公司人員者，本公司於接獲申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送加害人所在地主管機關。

第六條 性騷擾事件之申訴有下列各款情形之一者，不予受理：

- 一、申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第四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。

依前項規定不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面敘明理由並載明再申訴之期間及機關通知當事人，並副知主管機關。

第七條 本公司接獲性騷擾事件之申訴或移送案件之處理程序如下：

- 一、接獲性騷擾申訴或移送案件，於三日內簽請董事長指派三人以上組成「申訴處理調查單位」（以下簡稱調查單位），其中女性代表不得少於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任。調查人員不得具有性騷擾防治準則第十五條第一項各款情形。
- 二、調查單位應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，除依前條規定不予受理者外，應於二個月內調查完成，必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- 三、性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 四、調查單位進行調查時，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或警察機關協助。
- 五、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機會。被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 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。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、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，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有違反，應負相關民刑事責任。
- 八、調查結束後，應作成調查報告書，決議成立或不成立性騷擾並敘明理由。決議成立者，應作成懲處或其他處理之建議。
- 九、調查報告書及處理結果應以書面通知當事人及主管機關，並載明再申訴之期限及受理機關。

第八條 性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- 一、有性騷擾防治準則第十五條第一項各款所定之情形而不自行迴避者。
- 二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第九條 性騷擾事件之調查單位作成決議前，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。

第十條 調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，調查單位得決議暫緩調查。

第十一條 性騷擾事件之調查單位逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向主管機關提出再申訴。

第十二條 性騷擾行為經調查屬實，本公司應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處。

第十三條 本公司於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。

第十四條 本公司對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。

第十五條 本辦法經董事長核定後施行，修正時亦同。

第十六條 本辦法於公元2006年7月11日訂定，公元2015年11月24日第一次修正。