

## 第一金融控股股份有限公司性騷擾防治措施申訴及懲處辦法

第一條 第一金融控股股份有限公司（以下簡稱本公司）為防治、處理性騷擾事件，提供本公司所屬人員（含員工及派遣勞工）及求職者免於性騷擾之工作、服務環境及保護被害人之權益，特依據性騷擾防治法第七條第一項、性別平等工作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準則」訂定本辦法。

本辦法應公開揭示。

第二條 本辦法所稱性騷擾，指下列情形之一：

一、依性騷擾防治法：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：

（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、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

（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。

二、依性別平等工作法，指下列情形之一：

（一）本公司所屬人員於執行職務時，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）本公司董事長、主管人員（含經理人、各級主管及代表本公司處理有關受僱者事務之人）對所屬人員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、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。

性騷擾之行為除依前項所定樣態認定外，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，綜合審酌下列各款情形：

一、不當之凝視、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追隨或追求行為。

本公司所屬人員或求職者遇有第一項第二款或下列情形之一者，適用性別平等工作法之規定：

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，遭受非本公司，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，遭受本公司董事長或主管人員為性騷擾。

本公司所屬人員遇有第一項第一款或第二款第一目係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

第三條 本公司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，另透過定期舉辦性騷擾防治教育訓練或鼓勵員工參與性騷擾防治教育訓練（經報准參加外部訓練者，將予以公差登記及經費補助），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。

本公司應依下列規定，辦理性騷擾防治教育訓練：

一、本公司所屬人員：應施予工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、本公司董事長、主管人員、受理及處理性騷擾申訴案件事務單位人員：每年定期舉辦相關教育訓練。

第四條 本公司所屬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。

第五條 為利申訴及處理性騷擾事件，本公司設置申訴管道如下，並於（電子）佈告欄、公司網站及工作場所顯著之處公開揭示之：

申訴專線電話：(02)2348-5373

申訴傳真電話：(02)2311-9691

申訴專用電子信箱：150hr@fhc.com.tw

行政管理處為本公司受理及處理性騷擾申訴案件之事務單位。

本公司所屬人員或求職者遇有第二條第三項之性騷擾，應向本公司行政管理處提出申訴。但有下列情形之一者，得逕向臺北市政府提起申訴：

一、行為人屬本公司董事長或主管人員。

二、本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果。

本公司所屬人員遇有第二條第四項之性騷擾，應向性騷擾事件發生地之警察機關提出申訴。

第六條 本公司知悉發生前條第三項之性騷擾事件時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時：

- (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做不利之變更。
- (二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三) 對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- (四) 經查證屬實，對行為人為適當之懲戒或處理。

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。
- (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，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，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。

被害人或行為人之任一方為本公司人員，且另一方為具共同作業或業務往來關係之其他公司人員，本公司於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前二項所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知對方公司共同協商解決或補救辦法。
- 二、保護當事人之隱私權及其他人格法益。

第七條 性騷擾之申訴，原則上應具名並填報「第一金融控股股份有限公司性騷擾事件申訴書」(如附件)為之。如以言詞或電子郵件為之者，受理之人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、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、身分證明文件字號、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、身分證明文件字號、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、申訴之年月日。

申訴書不符前項規定者，應通知申訴人於文到十五日內補正。

本公司於接獲被害人申訴時，應通知臺北市政府；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知臺北市政府。

性騷擾事件之行為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，並應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明具有調查權之受理單位，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就

性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人，且副知臺北市政府。

第八條 性騷擾申訴案件有下列各款情形之一者，應不予受理：

- 一、申訴逾性別平等工作法第三十二條之一第二項或第三項規定期限。
- 二、申訴書未於前條第三項所定期限內補正者。
- 三、同一性騷擾申訴案件已調查完成或已作成處分。
- 四、同一性騷擾申訴案件於處分作成前，經撤回申訴或視為撤回申訴，重行再提起申訴。

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，以書面敘明理由通知當事人；申訴人不服前開理由，得依第五條第三項規定逕向臺北市政府提起申訴。

第九條 本公司接獲性騷擾申訴案件之處理程序如下：

- 一、接獲性騷擾申訴案件，於三日內簽請董事長指派內部人員三人以上及聘請具備性別意識之外部專業人士一人，共同組成「申訴處理調查小組」（以下簡稱調查小組），其中女性內部人員不得少於二分之一。
  - 二、除依前條規定不予受理者外，調查小組應自接獲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。性騷擾申訴案件結案後，不得就同一事由再提出申訴。
  - 三、性騷擾申訴案件之調查，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、調查小組進行調查時，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、性騷擾申訴案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；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。
  - 六、性騷擾申訴案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、處理性騷擾申訴案件之所有人員，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，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據，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臺北市政府。
- 派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

第十條 性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員於調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

- 一、應自行迴避：
- 一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親、家長、家

屬關係者或曾有此關係者為該事件之當事人時。

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。

性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

一、有前項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，向調查小組為之，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小組就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員有第一項所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，調查小組應命其迴避。

第十一條 性騷擾申訴案件之調查小組作成決議前，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。

第十二條 性騷擾申訴案件之調查小組逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，申訴人得依第五條第三項規定，逕向臺北市政府提起申訴。

第十三條 性騷擾申訴案件或性侵害犯罪，經本公司或臺北市政府查證屬實，或經司法機關判決確定者，本公司應視情節輕重，對行為人依本公司「工作規則」、「人事管理規則」等規定為適當之懲戒或其他處理。情節重大者，本公司得於知悉該調查結果之日起三十日內，予以記大過二次且不經預告終止勞動契約。申訴案件如經證實有惡意虛構之事實者，本公司應視情節輕重，對申訴人依本公司「工作規則」、「人事管理規則」等規定為適當之懲戒或其他處理。

第十四條 性騷擾事件或性侵害犯罪之被害人，因遭受性騷擾或性侵害致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，應予公假。

性騷擾申訴案件之被申訴人屬本公司董事長或主管人員，依第五條第三項於臺北市政府調查期間，申訴人得向本公司申請調整職務或服務部門至調查結果送達本公司之日起三十日內。

第十五條 性騷擾申訴案件或性侵害犯罪之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，應予補發。

第十六條 本公司所屬人員、董事長利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依性騷擾防治法第十二條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，本公司應提供適當之協助。

第十七條 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。

第十八條 本辦法經總經理核定後施行，修正時亦同。

第十九條 本辦法於公元 2006 年 6 月 2 日訂定。

公元 2007 年 7 月 2 日第一次修正。

公元 2009 年 11 月 18 日第二次修正。

公元 2012 年 8 月 20 日第三次修正。

公元 2016 年 9 月 10 日第四次修正。

公元 2020 年 10 月 29 日第五次修正。

公元 2024 年 4 月 16 日第六次修正。

## 第一金融控股股份有限公司性騷擾事件申訴書

申訴日期：

姓名：	性別：	出生年月日：
身分證字號：	服務單位：	職稱：
居住地：		聯絡電話：
事件發生經過 (人、事、時、地、物詳細描述)		
相關事證 或人證		
請求事項		
法定代理人 (委任代理人)	姓名： 性別： 出身年月日： 住所或居所：	身分證證明文件字號： 職業： 聯絡電話：
注意事項	申訴管道如下： 專線電話：(02) 2348-5373 傳 真：(02) 2311-9691 電子信箱：150hr@fhc.com.tw	

註：委任代理人提出申訴者，須另檢附委任書。

申請人(親簽)：\_\_\_\_\_

代理人(親簽)：\_\_\_\_\_