

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

為保障人員(受僱者、派遣勞工、求職者、技術生與實習生)免於性騷擾之工作及服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「性騷擾防治法施行細則」、「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定本措施。

第二條 本措施所稱性騷擾，包括：

一、性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

- (一)指所屬人員(含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)於執行職務時，任何人(含雇主、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)雇主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。

二、性騷擾防治法之性騷擾，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。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

本措施適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別工作平等法或性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本措施。

第三條 本辦法適用於本公司員工執行職務時，遭任何人性騷擾；及本公司員工，非因執行職務，遭任何人申訴性騷擾事件。

倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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 受理申訴之處理程序如下：

- 一、第二條所訂性騷擾事件之申訴，由受害人或其代理人向本公司行政部提起；其他發生於本公司場域之性騷擾事件，受害人得向本公司提出申訴。
- 二、第二條第一項第二款涉及性騷擾申訴案件，應自事實發生之日起一年內為之。
- 三、申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於 14 日內以書面補正：
  - (一)申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務

機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。

(二)有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。

(三)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

(四)申訴之年、月、日。

四、申訴人或其代理人於案件審議期間欲撤回申訴者，應由申訴人以書面為之，於送達本公司後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

五、申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

(一)申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於 14 日內補正。

(二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人；另涉及職場性騷擾案件之申覆程序已完成者亦同。

(三)依第二條第一項第二款之性騷擾事件提起申訴逾申訴期限者。

六、有下列情形之一者，當事人對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：

(一)申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

(二)申訴處理委員會之組織不合法者。

(三)性騷擾防治準則第 15 條規定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。

(九)原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

第五條 本公司為處理性騷擾事件之申訴，應組成申訴調查小組：

一、調查小組由七人組成，女性成員應不少於二分之一。

二、調查小組開會時，應有全體人數 1/2 以上出席方得開會，有出席人數過半數之同意方得決議。

派遣勞工如於執行職務時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。

第六條 迴避原則

一、性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，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或曾有此關係者為事件之當事人時。

(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。

二、性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

(一)有前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。
- 三、前款申請，應舉其原因及事實，向本公司調查小組提出，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。
- 四、被申請迴避之調查人員在調查小組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。
- 五、調查人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查小組命其迴避。

第七條 調查小組調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。
- 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機會。
- 三、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 八、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。

第八條 調查時程

確認受理之申訴案件，應於7日內由召集人指派3人以上組成專案小組進行調查，專案小組須於受理日起二個月內調查完畢，並做成調查報告，提調查小組開會審議必要時得延長一個月並通知當事人。

第九條 調查結果通知及救濟途徑：

- 一、有關性別工作平等法之性騷擾事件，申訴調查小組之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出救濟途徑：
- (一)於調查決議送達當事人之次日起20日內向原申訴調查小組提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
- (二)提出申復:應附具書面理由，由申訴調查小組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。
- 二、有關性騷擾防治法之性騷擾事件，調查小組對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知雙方當事人，書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。申訴人如不服調查小組之調查結果，得於調查期限屆滿或調查結果通知送達之次日起30日內向相關主管機關再申訴。

第十條 懲處、追蹤、考核及監督

性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面移送人事單位依規定辦理懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

第十一條 申訴人有輔導、醫療等需要者，本公司得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十二條 本公司鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

第十三條 本公司性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：02-25289998 分機 600

傳真號碼：02-25288517

電子信箱：hope@mail.wls.com.tw

本公司各部門知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施；並協助被害人申訴事宜，本公司受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

第十四條 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 98 年 9 月 1 日訂定。

民國 106 年 7 月 3 日修訂。

民國 106 年 7 月 26 日修訂。