

艾卡斯管理顧問有限公司 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

(適用性騷擾防治法第七條及第28條, 性騷擾防治法施行細則第八條及性騷擾防治準則第6調至第9條)

目的：

艾卡斯管理顧問有限公司 (單位全銜) (以下簡稱本單位) 為防治性騷擾行為發生，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」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」訂定

第一章 總則

第一條 目的

艾卡斯管理顧問有限公司 (以下簡稱本公司) 為提供受僱者、派遣勞工、實習生、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，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、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治法相關規定，訂定本辦法。

第二條 適用範圍

本公司之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法相關規定辦理之。

第三條 名詞定義

本辦法所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

一、適用性別平等工作法：

- (一)指受僱者、派遣勞工、實習生、求職者或受服務人員於執行職務時，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)雇主對受僱者、派遣勞工、實習生、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。

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，且有下列情形之一者：

- (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，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。

性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定及性騷擾防治準則

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。

第四條 防治原則

本公司應防治性騷擾之發生，建立友善的工作環境，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護受僱者、派遣勞工、實習生、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。

如有性騷擾或疑似情事發生時，應即時檢討、改善防治措施。另針對受僱者於非雇主所能支配、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，並事前詳為告知受僱者。

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。

第四條之一 糾正及補救措施

本公司於知悉有性騷擾之情形時，將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) 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，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，將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。

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，惟被害人無提起申訴意願者，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

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，本公司仍將依本辦法相關規定辦理，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、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。

第四條之二 防治性騷擾教育訓練

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導。

本公司就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、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，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，以前項第二款人員、本公司之董事、監察人、經理人，優先實施。

第二章 申訴處理程序

第五條 申訴處理專責單位

本公司應設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)為受理性騷擾申訴處理專責單位。

委員會置委員七人，其中一人為主任委員，由本公司總經理兼任之，其餘委員，由總經理就本公司員工適合擔任之人員派兼之；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，單一性別不得少於三分之一。

就個別的申訴案件，委員會主任委員應指派三人以上成員組成申訴調查小組，其成員應具有具備性別意識之外部專業人士。

本條所涉之專業人士，本公司得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

委員任期三年，期滿得續聘(派)之，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

委員會置執行秘書一人，幹事若干人，由本公司總經理就本公司員工派兼之。

委員會開會時，由主任委員擔任主席，主任委員因故不能參加時，由主任委員另指定委員一人代理之，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同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

本公司員工派兼委員會委員，應按月輪值。

第六條 申訴管道之設置

本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

申訴專線電話：(02)2711-7762

申訴電子信箱：ash@a-kas.com (Anti-sexual Harassment)

專責處理單位：管理處

本單位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，本單位受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

第七條 申訴受理程序

性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。

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、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務之單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日。

二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴之年月日；委任者，應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

四、性騷擾事件發生及知悉之時間。

本公司於接獲第一項申訴時，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，並應將處理結果通知地方主管機關。

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，逕向地方主管機關提起申訴。

申訴行為人不明或為前項以外之人，得依性騷擾防治法第十四條第三項第三款規定，向性騷擾事件發生地之警察機關提出申訴。

第八條 委員會評議程序

委員會接獲性騷擾申訴事件，應送請當月輪值之委員於三個工作日內確認是否受理，並應於受理申訴之日起七日內移送申訴調查小組調查。

委員會應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。

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。

申訴調查小組於調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，移送委員會評議處理。

前項調查報告書，其內容應包括下列事項：

- 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。

申訴調查小組或委員會評議時，得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。

委員會對申訴案件之評議，應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

前項申訴決議應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。

第九條 申訴不受理程序

性騷擾申訴事件結案後或申訴經撤回而無第十條但書事由者，不得就同一事由再提申訴。

第十條 申訴之撤回

委員會作成決議前，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。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，仍得再提出申訴。

第十一條 利益衝突迴避

性騷擾申訴事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

- 一、本人為申訴人、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、三親等內之姻親或家長、家屬關係者。
- 二、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 三、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，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，向委員會為之，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。

被申請迴避之人員在委員會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查與決議工作。
但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由委員會命其迴避。

第十二條 申訴處理、調查原則及程序

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依照下列原則為之：

- 一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並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。
 - 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、性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
 - 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，對於當事人與受邀協助調查者之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
 - 八、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醫療與法律協助。
 - 九、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。
- 本公司派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。

第十三條 決議及救濟程序

委員會之調查結果，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，依下列法令得提出之救濟途徑。

- 一、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第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。
- 二、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第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

第三章 附則

第十四條 懲處

性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對受僱之行為人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理，並應按勞動部規定之內容及方式，將處理結果通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴或告發。

參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員等所有人員違反第十一條第一項第七款保密規定者，主任委員應終止其參與申訴程序，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，並解除其委員之聘任。

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。

第十五條 申訴人不利處分之禁止

本公司不得因所屬人員提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

第十六條 事後改善機制

本公司對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、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。

本公司之受僱人、經理人或機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性騷擾行為，依性騷擾防治法規定，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。委員會認為當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十七條 實施

本辦法由總經理核定公布後實施，修正時，亦同。

『禁止性侵害暨性騷擾』政策聲明

財金資訊股份有限公司（以下簡稱本公司）依據性別平等工作法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則與性騷擾防治準則，特頒布禁止性侵害暨性騷擾之書面聲明。

一、本公司承諾，保護員工不受性侵害與性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念，以杜絕性侵害與性騷擾之發生。

二、本公司承諾，每年定期舉辦或鼓勵員工參與性侵害及性騷擾防治之相關教育訓練。

三、本公司承諾，訂立性侵害暨性騷擾防治措施，如有性侵害、性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

四、本公司承諾，訂定性騷擾申訴及懲戒辦法，設置性騷擾申訴管道，協助遭

受性騷擾之員工提出申訴或進行後續法律程序。

五、本公司承諾，秉持保密、客觀、公正、公平等原則處理性騷擾申訴事件，敏銳覺察當事人間是否有權力不對等之情事，並採取適當的調查措施，以發現真實，避免受害人遭受二度傷害。

六、本公司禁止對通報性侵害或性騷擾事件、提出性騷擾事件申訴、或協助他人申訴或調查之員工，採取任何之報復行為或不當之差別待遇。

七、本公司承諾，性侵害或性騷擾行為一經調查屬實，將對行為人為適當之懲處或其他處分，必要時得逕行解雇，並對行為人予以追蹤、考核和監督，以避免再度性侵害、性騷擾或報復行為之產生。

八、防治性侵害及性騷擾人人有責，本公司所有員工均有責任協助確保一個免於性侵害及性騷擾之工作環境。

以上

負責人 蕭琳嵐 公布後實施，修正時亦同。

