



美好證券股份有限公司

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

版本：V1

制作部門：人力資源部

生效日期：114 / 09/11

版本紀錄總表		
版本	制定/修訂日期	重點說明
V1		本公司性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法制定

第一條 訂定目的

美好證券（以下簡稱本公司）為提供受僱者(包含員工、派遣勞工、求職者、技術生及實習生，下同)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，特依性別工作平等法、性騷擾防治法，及工作場所性騷擾防治措施準則等相關規定，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。

第四條 調查認定

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、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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、各反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第五條 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。

第六條 紛糾及補救措施

本公司於知悉性騷擾之情形時，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。

第七條 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、本公司之董事及經理人，優先實施。

第八條 申訴管道

本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

受理單位：人力資源部

申訴電話：(02)21821966-分機 733

申訴電子信箱：people@goodfinance.com

第九條 申訴處理委員會

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。

委員會置委員五人，其中一人為主任委員，由本公司總經理兼任之，除人力資源部門主管為當然成員外，其餘委員由總經理選聘本公司適任之在職員工擔任；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，單一性別不得少於三分之一。

第十條 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，應由申訴人簽名或簽章，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。

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。

派遣勞工如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。

第十一條 申訴調查小組及調查原則

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（下稱調查小組），其成員應具有具備性別意識之外部專業人士。調查小組秉持客觀、公正、專業之原則

進行調查，調查過程保護當事人之隱私及其他人格法益。

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，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

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、召開會議時，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、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。

八、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；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，且不得有偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

九、違反前款規定者，調查小組召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本公司將得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘(派)兼任。

第十二條 委員會評議程序

委員會接獲性騷擾申訴事件，應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調查小組調查。

本公司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。

申訴人、被申訴人對申訴處理單位決議有異議者，得於決議通知書送達之翌日起二十日內，向原申訴處理單位提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，由申訴處理單位另召開會議決議處理之。

第十三條 申訴不受理程序

申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於本公司決議通知書送達前，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。

第十四條 迴避程序

性騷擾事件申訴之處理、調查及決議人員在事件處理過程中，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。

騷擾事件申訴之處理、調查及決議人員有下列情形之一，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，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向委員會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之處理、調查及決議人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之處理、調查及決議人員在委員會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。

處理、調查及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。

第十五條 決議及救濟程序

委員會應參考調查小組之調查結果，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。

第十六條 懲處

性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對性騷擾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，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。

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 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。

第十八條 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。

第十九條 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

美好證券股份有限公司（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政策聲明。

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。