

華南金資產管理股份有限公司性騷擾防制措施暨申訴及懲戒注意事項

第1條 (訂定目的及依據)

華南金資產管理股份有限公司(下稱本公司)為提供員工、派遣勞工及求職者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，特依性別平等工作法第 13 條、勞動部頒布工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治法第 7 條規定，訂定本注意事項。

第2條 (定義)

本注意事項所稱之性騷擾定義如下：

一、依性別平等工作法第 12 條所稱性騷擾，指有下列情形之一：

(一)員工於執行職務時，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)雇主對員工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)員工於非工作時間遭受本公司之同一人，為持續性性騷擾。

(四)員工於非工作時間，遭受其他事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性騷擾。

(五)員工於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

二、依性騷擾防治法第 2 條所稱性騷擾，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、依性別平等工作法第 12 條所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

四、依性騷擾防治法第 2 條所稱權勢性騷擾，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。

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。

本注意事項所稱最高負責人，依性別工作平等法第 12 條，指本公司對外之代表人或與該等職務相當之人。

第 3 條 (性騷擾防治教育訓練及相關措施之揭示)

本公司為建立友善工作環境，及預防性騷擾情事之發生，應每年定期舉辦性騷擾防治教育訓練，且於員工在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治課程，並將性騷擾防治相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

前項教育訓練之對象包括董事、監察人、經理人、擔任主管職務者、受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員、新進人員及在職人員。

第 4 條 (防治措施)

本公司於知悉有性騷擾之情形時，應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)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知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者；或知悉有第 2 條第一項第二、四款性騷擾情形時，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

一、協助被害人申訴及於必要時保全相關證據，並保護被害人之權益及隱私。

二、必要時通知警察機關到場處理。

三、檢討所屬場域空間安全，並進行維護或改善。

第 5 條 (申訴受理單位及管道)

屬第 2 條第一項第二、四款之性騷擾時，被害人應向性騷擾事件發生地之警察機關申訴；申訴時行為人為本公司最高負責人者，應向本公司所在地之地方主管機關申訴。

屬第 2 條第一項第一、三款之性騷擾時，被害人應向行為人之單位主管或行政管理部申訴。行為人之單位主管於接獲被害人申訴時，應立即通知行政管理部。

本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

一、 申訴專線電話：(02)2511-2900

二、 申訴專用傳真：(02)2542-3156

三、 申訴專用信箱或申訴電子信箱：SHP@hnamc.com.tw

四、 受理單位：行政管理部

五、 專責處理人員：總機構法令遵循主管

行政管理部受理性騷擾申訴後，將由專責處理人員協調處理。

第 6 條 (申訴方式)

性騷擾之申訴人得以言詞、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，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、工作或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- 二、 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- 三、 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- 四、 申訴之事實內容及相關證據。
- 五、 申訴之年月日。

本公司於接獲第一項申訴時，應按中央主管機關規定之內容與方式，通知地方主管機關。

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14日內補正。

本公司依性別平等工作法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

第 7 條 (不受理申訴事項)

申訴案件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、 同一性騷擾事件已調查完畢，經調查小組決議確定，並將調查結果函復當事人者。

前項不予受理之性騷擾事件，應於接獲申訴或移送到達之日起 20 日內以書面通知當事人。

第 8 條 (調查小組之組成)

行政管理部接獲通知或申訴案件，應先行採取適當防治措施，必要時得成立調

查小組進行調查審議。

前項小組成員以三至七人為原則，其中應有具備性別意識之專業人士，並推選一人為小組召集人，女性成員應占二分之一以上。

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 9 條 (申訴之處理及調查程序)

行政管理部接獲性騷擾申訴案件後處理程序如下：

一、應通知地方主管機關。

二、自接獲申訴或移送申訴案件到達之日起 7 日內開始調查，且應於 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。

三、案件應於第二款所定期限內結案，並將調查結果簽呈總經理核定後，報請董事長備查。

四、本公司之決議應以書面通知當事人，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。

五、當事人對申訴案之決議有異議者，得逕向主管機關提起申訴。

六、案件已進入司法程序者，調查小組得決議暫緩調查審議。

性騷擾申訴事件調查之結果，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。

第 10 條 (再申訴之原則)

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，仍得再提起申訴。

第 11 條 (申訴調查原則)

本公司性騷擾調查小組調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

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、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。

六、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資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；違反者，調查小組召集人應終止其參與，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，並解除選、聘任。

七、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或醫療及法律協助。

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。

九、本公司調查性騷擾申訴案件，必要時，得請求警察機關協助。

適用性別平等工作法第 12 條所稱性騷擾之調查，除依第二條第一項第一款規定認定外，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 12 條 (權勢性騷擾之處理)

性騷擾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。

性騷擾之被申訴人為最高負責人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向本公司申請調整職務或工作型態至調查結果送達本公司之日起三十日內，本公司不得拒絕。

第 13 條 (迴避之原則)

參與性騷擾申訴事件之處理、調查與決議人員，其本人為申訴人、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、家屬關係或因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向調查小組申請令其迴避；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。

本條第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由調查小組命其迴避。

第 14 條 (行為人及申訴不實者之懲處)

性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對被申訴之行為人依工作規則規定為懲處或其他處理。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。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則規定為懲處或其他處理。

申訴案件經本公司或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，本公司得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

第 15 條 (追蹤及管理)

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。

第 16 條 (禁止不利益處分)

本公司不得因員工依本注意事項提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

第 17 條 (申訴人非本公司員工之保護措施)

性騷擾之申訴人如非本公司員工，本公司應依本注意事項提供應有之保護。

第 18 條 (未盡事宜)

本注意事項未盡事宜，依相關法令及本公司規定辦理。

第 19 條 (核定層級)

本注意事項經總經理核定後實施，修正時亦同。

第 20 條 (修訂沿革)

本注意事項於民國 106 年 9 月 19 日訂定。民國 109 年 8 月 4 日第 1 次修正。

民國 113 年 4 月 16 日第 2 次修正。

公司大章：



公 告 日 期 ： 1 1 3 年 4 月 1 7 日