



康和綜合證券股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

管轄單位：人力資源部

核定層級：董事長

☒制定 ☐修正 ☐廢止 施行日期：113年8月2日

版次：第 1 版

制定/修正/廢止歷史紀錄表

[illegible]

康和綜合證券股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

第一條 康和綜合證券股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、派遣勞工、求職者及實習生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十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本辦法。

第二條 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，悉依本辦法行之。

第三條 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

- 一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

第四條 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、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第五條 本公司就性騷擾事件之申訴，設置下列申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴單位：人力資源部

申訴專線電話：02-8787-5488

申訴專用傳真：02-2766-1704

申訴專用電子信箱：complaint.hr@concord.com.tw

第六條 本公司各單位主管應妥適利用集會、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。

人力資源部就下列人員，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，應每年定期接受一小時以上之相關教育訓練。

前項教育訓練，本公司之董事、經理人、擔任主管職務者及前條申訴單位之成員，應優先實施。

第七條 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)被申訴人為本公司之董事、經理人及擔任主管職務者，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，將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，始予補發。
- (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。

本公司因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

第八條 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，並採取前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，將依下列規定採取前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。

第九條 員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司將就該工作環境性騷擾風險類型進行辨識及提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

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。

第十條 本公司處理性騷擾之申訴，以不公開方式為之。

本公司將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議(流程詳如附件一)，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本公司為處理性騷擾申訴案件，設置工作場所性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)為性騷擾申訴處理單位，委員會置委員五至七人，含主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；委員會除人力資源部主管為當然成員外，

其餘成員由主任委員就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，成員應包含具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不低於二分之一。

委員會設置執行秘書一人，由人力資源部人員兼任。

委員會委員及執行秘書均為無給職，外聘委員出席會議時得支領出席費。

於處理性騷擾申訴時，另組成申訴調查小組調查之，調查小組成員至少包含一名具備性別意識之外部人士，其餘成員由主任委員就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，調查小組女性成員比例亦不低於二分之一。

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，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

第十一條 被申訴人為本公司最高負責人或僱用人時，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，亦得逕向地方主管機關提出申訴。

第十二條 性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理單位將依規定將申訴內容作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤(如附件二)。前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，申訴人應簽名或簽章，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。

第十三條 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 本公司接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程確實保護當事人之隱私及其他人格法益。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將結果移送委員會審議處理：

- 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。

第十五條 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；對其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。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，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，並解除其選、聘任。

第十六條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

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，由本公司命其迴避。

第十七條 委員會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

委員會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。委員會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十八條 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，並通知當事人。

申訴人如認為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。

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。

第十九條 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，其期間不受前條第一項規定之限制。

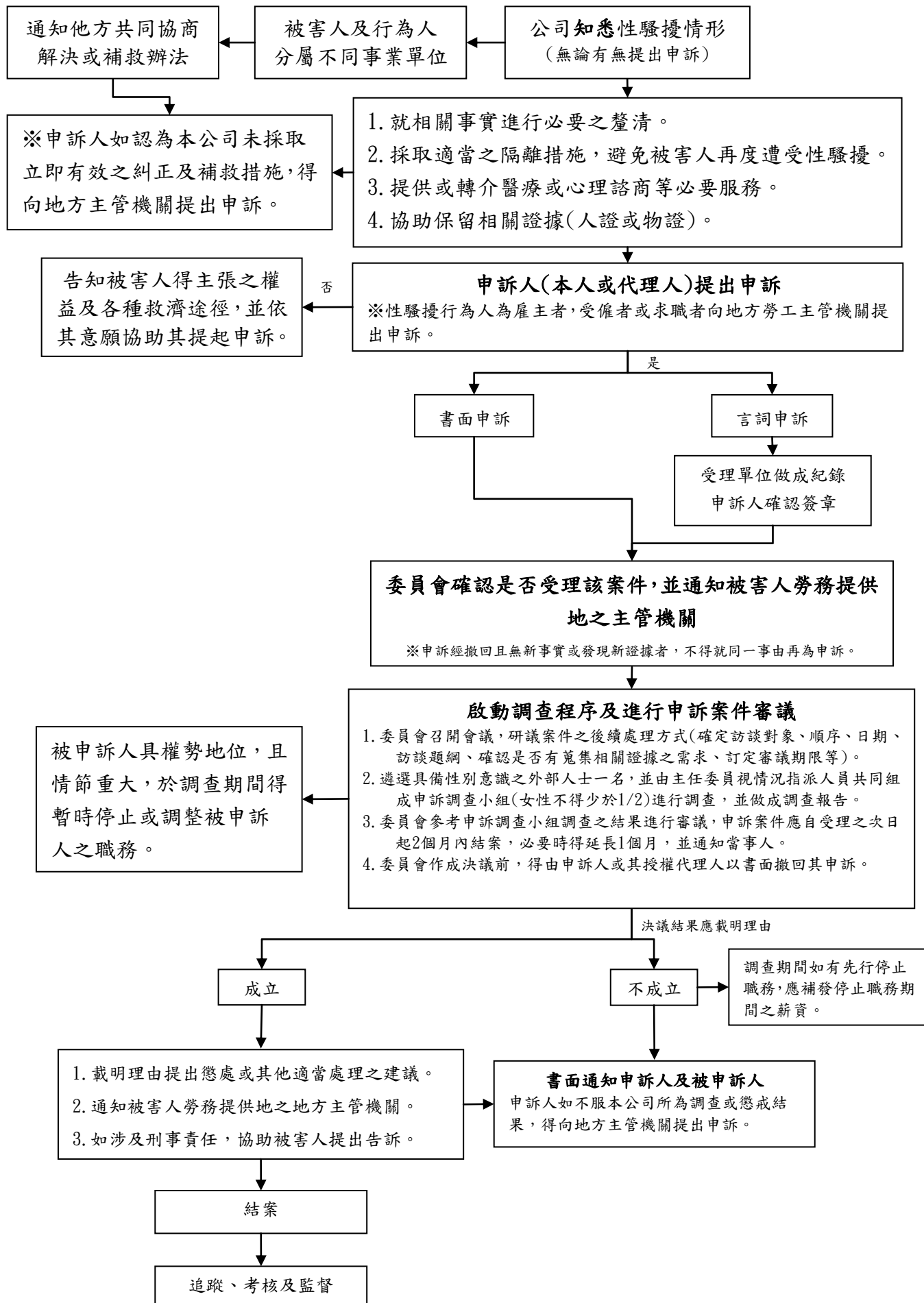
第二十條 性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。

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。

第二十一條 本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第二十二條 本辦法經董事長核准公布後實施，修正時亦同。

附件一 工作場所性騷擾申訴處理流程圖



康和綜合證券性騷擾事件申訴書（紀錄）

（有代理人者，請另填代理人資料表）

申訴人資料	姓 名			服 務 單 位			職 稱		
	性 別			身 心 障 礙 別	☐ 身心障礙者 ☐ 非身心障礙者		聯 絡 電 話		
	年 齡	行 為 時	☐ 未滿 18 歲 ☐ 18~24 歲 ☐ 25~44 歲 ☐ 45~64 歲 ☐ 65 歲以上						
		申 訴 時	☐ 未滿 18 歲 ☐ 18~24 歲 ☐ 25~44 歲 ☐ 45~64 歲 ☐ 65 歲以上						
	國 籍 別	☐ 本國籍： ☐ 一般 ☐ 原住民 ☐ 新住民(經歸化程序取得臺灣身分證者) ☐ 非本國籍							
住 (居) 所	縣/市 村/里 路 段 巷 弄 號 樓								
申訴事實內容	加 害 人 姓 名	☐ 不詳		加 害 人 服 務 單 位	☐ 本公司 ☐ 非本公司 職稱： 聯絡電話： ☐ 不詳				
	與加害人關係	☐ 權勢(上司與下屬) ☐ 非權勢		不 同 事 業 單 位 細 項	※與加害人「非」屬同公司者填寫 ☐ 共同作業 ☐ 業務往來 ☐ 不特定對象(如客戶)				
	申 訴 類 別 (可 複 選)	☐ 敵意式性騷擾(性別平等工作法第 12 條第 1 項) ☐ 交換式性騷擾(性別平等工作法第 12 條第 1 項) ☐ 權勢性騷擾(性別平等工作法第 12 條第 2 項) ☐ 非工作時間性騷擾(性別平等工作法第 12 條第 3 項)							
	事件發生時間	年 月 日		☐ 上午 ☐ 下午		時 分			
	事件發生地點								
	性 騷 擾 形 式 (可 複 選)	☐ 口語 ☐ 文字 ☐ 肢體行為 ☐ 數位或網路實施職場性騷擾 ☐ 性侵害 (勾選本項需續填下欄)							
	數位或網路實施職場性騷擾 (可 複 選)	☐ 網路跟蹤 ☐ 惡意或未經同意散布與性、性別有關之個人私密資料 ☐ 網路性騷擾 ☐ 基於性別貶抑或仇恨之言論或行為 ☐ 性勒索 ☐ 人肉搜索 ☐ 基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅 ☐ 招募引誘 ☐ 非法侵入或竊取他人資料 ☐ 偽造或冒用身分							
	是 否 涉 性 別 歧 視	☐ 是： ☐ 性別 ☐ 性傾向 ☐ 性別認同 ☐ 否							
	事件發生過程								
	申 訴 意 願	申訴： ☐ 提出申訴 ☐ 暫不提申訴							
相關證據	附件 1： 附件 2： (無者免填)								
申訴人(法定代理人或受任人)簽名或蓋章：					申訴日期： 年 月 日				
(依行政程序法第 22 條規定，未滿 18 歲且未婚之未成年者性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。)									
以上紀錄經當場向申訴人朗讀或交付閱覽，申訴人認為無誤。 紀錄人簽名或蓋章：									

1. 申訴：

- (1)性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，一般性騷擾得於知悉事件發生後2年內，權勢性騷擾得於知悉事件發生後3年內，未成年被害人得於成年後3年內，向申訴時加害人所屬公司提出申訴；加害人不明或不知有無所屬公司時，應移請事件發生地警察機關調查。
- (2)適用性別平等工作法之性騷擾行為人為雇主者，受雇者或求職者得逕向地方主管機關提出申訴。
2. 刑事告訴：性騷擾事件涉及性騷擾防治法第25條之罪者(指意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者)，須告訴乃論，警察機關應依被害人意願進行調查移送司法機關。
3. 申訴調查期間：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，並通知當事人。
4. 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。
5. 申訴人如認為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；或認為本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，得分別依性別平等工作法第三十四條第一項及第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。
6. 被害人得請求本公司提供至少二次之心理諮商協助。

-----處理情形摘要（以下申訴人免填，由接獲申訴單位自填）-----

初次接獲單位	單位名稱		接案人員		職稱	
	聯絡電話		接獲申訴時間	年 月 日	☐ 上午 ☐ 下午	時 分
處理摘要	☐ 1. 申訴內容屬性別平等工作法適用範圍，將盡速啟動調查程序。					
	☐ 2. 申訴內容屬性別平等工作法適用範圍，但申訴人現暫不提申訴，已告知申訴人得主張之權益及各種救濟途徑。					
	☐ 3. 申訴內容非屬性別平等工作法適用範圍，請申訴人依性騷擾防治法向直轄市、縣（市）主管機關提出申訴或告訴。					
上情經當場告知申訴人或交付閱覽，申訴人認為無誤。 申訴人(法定代理人或委任代理人)簽名或蓋章：						

備註：

1. 本申訴書填寫完畢後，「初次接獲單位」應影印一份予申訴人留存。
2. 提出申訴書者，將標題之「紀錄」二字及「紀錄人簽名或蓋章」欄刪除。
3. 本申訴書（紀錄）所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

-----有代理人者需填寫代理人資料表-----

法定代理人資料表（無者免填）

（依行政程序法第22條規定，未滿18歲且未婚之未成年者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。）

法定代理人資料	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出生年 月 日	年 月 日 (歲)
	身分證統一編號 (或護照號)		與被害人 之 關係		聯絡電話	
	住(居)所	縣/市 村/里 路/街 段 巷 弄 號 樓				
	職 業	☐ 學生 ☐ 服務業 ☐ 專門職業 ☐ 農林漁牧 ☐ 工礦業 ☐ 商業 ☐ 公務人員 ☐ 教職人員 ☐ 軍人 ☐ 警察 ☐ 神職人員 ☐ 家庭管理 ☐ 退休 ☐ 無工作 ☐ 其他 ☐ 不詳				

委任代理人資料表（無者免填）

委任代理人資料	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出生年 月 日	年 月 日 (歲)
	身分證統一編號 (或護照號)		聯絡電話			
	住(居)所	縣/市 村/里 路/街 段 巷 弄 號 樓				
	職 業	☐ 學生 ☐ 服務業 ☐ 專門職業 ☐ 農林漁牧 ☐ 工礦業 ☐ 商業 ☐ 公務人員 ☐ 教職人員 ☐ 軍人 ☐ 警察 ☐ 神職人員 ☐ 家庭管理 ☐ 退休 ☐ 無工作 ☐ 其他 ☐ 不詳				
*檢附委任書						