

國際票券金融股份有限公司

性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

第一條 為提供所屬員工、派遣人員、實習生及求職者免受性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人之權益及隱私，依性別工作平等法第十三條第一項及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」制定本要點。

第二條 本要點所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

(一) 員工於執行職務時，任何人以性要求、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) 主管對員工及員工間或對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，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。

前項性騷擾之認定，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。

第三條 本公司應妥適向主管及員工加強宣導有關性騷擾防治之措施、申訴管道與性別平權觀念。另應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並將相關資訊公開揭示於工作場所顯著處。

第四條 本公司處理性騷擾案件之程序及單位如下：

(一) 設置性騷擾專案小組負責處理性騷擾申訴案件，於知悉有性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意保障當事人之權益及隱私。

(二) 專案小組設成員五至七人，管理部門主管為當然成員，其餘成員得由總經理就申訴個案指定本公司在職員工擔任，其中女性成員不得少於二分之一。專案小組應有半數以上成員出席，出席成員之半數以上同意始得作成決議。

(三) 派遣人員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。

(四) 申訴以書面向管理部主管提出，由性騷擾專案小組秉持客觀公正原則，並以不公開方式調查及審議。

(五) 調查及審議期間，處理案件之成員及相關人員應嚴守保密，違反者即終止其參與並依情節簽請懲處。

(六) 專案小組應自申訴案件提出日起二個月內結案；必要時，得延長一個月。並將調查結果作成附理由之決議簽陳總經理，以書面通知申訴人及申訴相對人。

(七) 申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向專案小組提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申覆應附具書面理由，由專案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。

第五條 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書應由申訴人簽名或蓋章，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) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。
- (四) 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，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。
- (五) 申訴人或其代理人得於性騷擾專案小組作成決議前以書面撤回申訴，且申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第六條 性騷擾行為經調查屬實者，專案小組應作成書面決議報請總經理對性騷擾者視情節輕重按公司規定予以適當之懲戒或處理，如涉刑事責任者，並得移送司法機關處理。但如經證實有誣告之事實者，亦應報請總經理對申訴人作適當懲戒或處理。

申訴人如因性騷擾之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，應給予公假。

第七條 若性騷擾案件已進入司法程序，得決議暫緩調查及審議。

第八條 本公司應採取追蹤、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。

第九條 當事人有輔導、醫療之需要者，本公司得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十條 本要點未盡事宜，依相關法令之規定辦理。

第十一條 本要點經總經理核定後施行，修正時亦同。

規章行歷：民國 91 年 11 月 21 日核定。

民國 103 年 5 月 13 日第一次修正。

民國 105 年 11 月 22 日第二次修正。