

柏瑞證券投資信託股份有限公司 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

2002年7月2日修訂
2012年7月23日修訂
2015年7月23日修訂

第一條 本公司為防治工作場所性騷擾（以下簡稱性騷擾），維護性別工作平等及人格尊嚴，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「性別工作平等法第十三條規定」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「柏瑞投信工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，以下簡稱本辦法。

第二條 本辦法適用本公司全體同仁(包含受僱者、派遣勞工、實習生及技術生)或求職者，本公司暨全體員工均應致力建立一個受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境。

第三條 本辦法所稱性騷擾之名詞定義如下：

(一) 所稱性騷擾謂下列情形之一：

1. 雇主對前揭人員為明示或暗示之「性要求」、具有「性意味」或「性別歧視」之言詞或行為，作為勞動契約成立、存續、變更或分發、配置、降調、報酬、考績、陞遷、獎懲等之交換條件者。
2. 前揭人員於執行職務時，任何人(含各級主管、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」的工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現者。
3. 以輕佻、興奮或滿足與性有關之不受歡迎且令人感覺不舒服、不自在或有被侵犯之言語、肢體或視覺之明示或暗示行為之態度。

(二) 受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

(三) 雇主：謂僱用受僱者之人。

(四) 工作場所：由公司所提供，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

第四條 本公司之雇主、雇主家屬、雇主代理人對其員工或員工間，不得有下列行為，違者視情節輕重，依相關規定予以處罰：

- (一) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (二) 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
- (三) 以性行為或性有關之行為為交換報償之要約。
- (四) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (五) 強制性交及性攻擊。
- (六) 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

第五條 本公司為預防性騷擾事件之發生，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，對員工會施以性騷擾防治及合理規劃性別平權之相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。員工對此項教育訓練，有接受之義務。倘若前揭人員於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司會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。

第六條 本公司設置之工作場所性騷擾申訴管道如下，此相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：(02)2508-9608

申訴專用傳真：(02)2516-0049

申訴電子信箱：TWN_HR@pinebridge.com

第七條 本公司之全體人員於執行工作時，為保護公司及自身權益，應注意下列事項：

- (一) 工作關係上有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對本公司全體同仁性騷擾。
- (二) 任何人不得於工作場所對本公司全體同仁騷擾；亦不得於本公司全體同仁執行職務時對其性騷擾。

第八條 工作場所有前項之情形時，工作關係上有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置，未予以勸阻或為其他適當之處者，以縱容論，員工得以申訴之。

第九條 本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

第十條 本公司員工發生下列情事時，得以書面或口頭向單位主管或人力資源處提出申訴：

- (一) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (二) 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
- (三) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (四) 強制性交及性攻擊。
- (五) 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

第十一條 本公司員工申訴時，可以「口頭」或「書面」提出。倘以言詞提出申訴者，受理人或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。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、部門、職稱、住居所、聯絡電話及被申訴人之姓名、部門、職稱。
- (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、內容及相關證據。

申訴書或言詞做成之紀錄不合前項範例，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。

第十二條 本公司員工於遭受第四條各款之情形時，得向其處(部門)主管或人力資源處以書面、口頭或電子郵件之方式提出申訴；而人力資源處將於受理後三個工作天內，會同相關主管，成立申訴處理委員會，進行調查、瞭解。申訴處理委員會成員應含被申訴人之主管、法務或法令遵循及人力資源人員，此委員會召集人由接獲檢舉之單位主管擔任之。調查小組得視事實內容通知當事人及關係人到場說明。而對案件有偏頗之虞的人員，應迴避成為調查小組成員，於一週內提出初步處理原則，呈總經理裁示。申訴處理委員會成員，其中女性成員不得少於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。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，並將調查結果通知派遣事業單位及當事人。前款處理原則經裁示後，應即通知派遣事業單位及當事人知悉。申訴處理委員會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之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

第十三條 本公司進行性騷擾事件調查時，應注意下列事項：

- (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) 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) 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。
- (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法律協助。
- (九) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

第十四條 工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前，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。

第十五條 申訴處理委員會之調查報告結果及建議裁決事項應交人力資源處主管、申訴人及被申訴人處級之主管核可。

- 第十六條 申訴自提出起應二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴處理委員會之調查結果，應作成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，可在二十天內向申訴處理委員會提出申覆；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，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。但經結案後，不得就同一事由再提出申訴。
- 第十七條 本公司處置調查結果如下：
- (一) 性騷擾行為經申訴處理委員會調查屬實，本公司將視情節之輕重，對被申訴人依工作規則等相關規範處以適當之懲戒，包括警告、申誡、降調等處分，情節嚴重者，得予解僱。
 - (二) 如申訴案件經調查結果，認定有挾怨報復或虛構誣告者之事實時，本公司將視情節之輕重，對於誣告者（即申訴人）處以如警告、申誡、降調等之處分，情節嚴重者，得予解僱。
 - (三) 至於依前二款做成調職處分時，應優先將被申訴人調職；依情形如有調動申訴人之必要時，其職級（階）及薪資福利，不得為不利之變更。
- 第十八條 申訴案件經確定屬實且經裁決議處後，相關調查資料及裁決理由書，應予留存。
- 第十九條 本公司員工於工作中遭公司外人士如：廠商或往來客戶等之性騷擾，應即向單位主管反映，單位主管視情節輕重得會同公司高階主管進行處理。
- 第二十條 本公司對員工申訴性騷擾案件，調查過程應嚴守不公開原則，如有洩密，經查屬實者，應從重處罰。
- 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，並避免相同事件或報復情事發生。
- 第二十二條 當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得引介專業輔導或醫療機構。
- 第二十三條 本公司/機構/機關不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。
- 第二十四條 性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。
- 第二十五條 本辦法經呈總經理核准後，公佈實施，修正時亦同。