



公告本公司受理性騷擾事件之申訴電話、傳真、電子信箱及相關資訊，載明如下：

- 一、受理電話：(02) 2563-1666 分機 907
- 二、受理傳真：(02) 2563-1188
- 三、受理電子信箱：[fcmi.com@firstsec.com.tw](mailto:fcmi.com@firstsec.com.tw)

---

## 第一金證券投資顧問股份有限公司 性騷擾防治措施申訴及調查處理辦法

### 第一條 (訂定目的)

第一金證券投資顧問股份有限公司(以下稱本公司)為使本公司人員(包含派遣勞工、技術生及實習生)及求職者免於性騷擾之工作、服務環境及保護被害人之權益，依「性別平等工作法」及「工作場所性騷擾防治準則」等相關規定訂定本辦法。

本辦法應公開揭示。

### 第二條 (性騷擾定義)

本辦法所稱性騷擾，係指下列情形之一者：

- 一、本公司人員於執行職務時，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、主管對本公司人員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、獎懲等之交換條件。
- 三、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。

有下列情形之一者，適用本辦法之規定：

- 一、本公司人員於非工作時間，遭受本公司之同一人為持續性性騷擾。
- 二、本公司人員於非工作時間，遭受非屬本公司但具共同作業或業務往來關係之同一人為持續性性騷擾。
- 三、本公司人員於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

前二項性騷擾之認定，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，包含態樣如下：

- 一、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- 二、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。
- 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，或反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
- 五、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。

### 第三條 (建立友善環境)

本公司應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，另透過定期舉辦或鼓勵員工參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練中，納入性別平權及性騷擾防治相關課程，以提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

本公司人員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。

### 第四條 (申訴管道)

為利申訴及處理性騷擾事件，本公司相關申訴管道如下，並於公佈欄公開揭示：

- 一、申訴專線電話：(02) 2563-1666 分機 907
- 二、申訴專用傳真：(02) 2563-1188
- 三、申訴專用電子信箱：[fcmi.com@firstsec.com.tw](mailto:fcmi.com@firstsec.com.tw)

性騷擾之行為人為本公司最高負責人或僱用人時，除依前項管道申訴外，亦得逕向地方主管機關提出申訴。

### 第五條 (申訴受理單位)

本公司設「性騷擾申訴處理委員會」處理性騷擾申訴事件，由管理部擔任受理及處理性騷擾事件之事務單位。

因接獲申訴而知悉性騷擾情形時：

- 一、考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免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，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理，情節

重大者，得不經預告終止勞動契約；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。

六、受理性騷擾申訴時應通知地方主管機關；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。

非因接獲申訴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，本公司仍應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

派遣勞工於執行職務期間遭受性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣公司共同調查，將結果通知派遣公司及當事人並報母公司人力資源部備查。

#### 第六條 (申訴方式)

性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 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，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，並檢附委任書。
- 四、申訴之事實內容及可取得相關證據。
- 五、申訴之年月日。

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。

性騷擾事件之加害人非本公司人員者，本公司仍應採取適當之緊急處理。

#### 第七條 (申訴之處理、調查)

本公司「性騷擾申訴處理委員會」接獲申訴後處理程序如下：

- 一、性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴事件到達7日內組成申訴調查小組開始調查，並於2個月內調查完成，必要時得延長1個月，並應通知當事人。

- 二、調查過程應保護當事人之隱私，申訴調查小組調查結束後，並應作成調查報告書，提交委員會審議處理。前述調查結果之內容應包括下列事項：
  - (一) 申請調查事件之案由，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。
- 三、性騷擾申訴事件決議成立者應附理由並應作成懲處及其他適當處理之建議，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性侵害、性騷擾或報復情事發生，但經證實有誣告之事實者，亦得對申訴人為適當之懲處。
- 四、申訴決議應載明理由，並以書面通知當事人，如經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知地方主管機關。

#### 第八條 (申訴處理委員會)

本公司為調查性騷擾申訴案件，設置「性騷擾申訴處理委員會」，委員會之組織規定如下：

- 一、本委員會由雇主與受僱者代表共同組成，置委員3人至7人，除總經理擔任主任委員、稽核室主管及管理部主管為當然委員外，其餘委員由董事長指定之，其中女性委員比例不得少於二分之一。
- 二、主任委員為本委員會會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。
- 三、委員出缺時，繼任委員由董事長指定之。
- 四、本委員會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

#### 第九條 (申訴調查處理原則)

本公司申訴調查小組進行性騷擾事件調查時，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、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、調查小組因調查之必要，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，主動轉介或提供醫療諮詢、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。

第十條（保密義務）

本公司處理性騷擾申訴事件之所有人員，違反前條第一項第七款者，主任委員應終止其參與，且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。

第十一條（申訴撤回）

申訴人或其授權代理人得於「性騷擾申訴處理委員會」作成決定前，以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第十二條（迴避事由）

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，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，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，應由本公司命其迴避。

第十三條（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，對申訴人之相對人依「工作規則」等相關範例為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出申訴。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」等相關範例為懲戒或處理。

第十四條（回復名譽之適當協助）

本公司受僱人、負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第十二條第二項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、負責人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。

第十五條（未盡事宜）

本辦法未盡事宜，悉依有關法令及本公司相關規定辦理。

第十六條（權責單位）

本辦法之權責單位為管理部。

第十七條 (核定層級)

本辦法經董事長核准後公佈實施，修正或廢止時亦同。

第十八條 (訂修歷程)

本辦法於公元(下同)2015年12月18日訂定。

2018年12月5日第一次修正。

2019年12月13日第二次修正。

2025年2月11日第三次修正。