

富邦金融控股股份有限公司暨子公司 性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法

文件編號：T1-1801-4-09-C

核准日期：2024/06/13

生效日期：2024/06/21

主辦單位：人力資源處

版 序：第 09 版

目錄

目錄	頁次
第一條 訂立目的	2
第二條 適用範圍	2
第三條 適用者定義	2
第四條 性騷擾定義	2
第五條 防治宣導	3
第六條 防治措施	3
第七條 聯絡資訊	4
第八條 申訴處理委員會	4
第九條 提出申訴	5
第十條 申訴撤回	5
第十一條 處理程序	5
第十二條 不予受理	6
第十三條 保密	6
第十四條 迴避	6
第十五條 救濟程序	7
第十六條 懲處	7
第十七條 附屬義務	7
第十八條 附則	7
第十九條 施行及修訂	7
附表 改版紀錄	8

第一條 訂立目的

富邦金融控股股份有限公司（下稱「本公司」）及本公司營業執照所載之國內子公司（下稱「子公司」）為提供免受性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，維護當事人之權益及隱私，特依據「性別平等工作法」及「工作場所性騷擾防治措施準則」等相關規定，制定「富邦金融控股股份有限公司暨子公司性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法」（下稱「本辦法」），俾利遵循。

第二條 適用範圍

本辦法適用於本公司及子公司。

子公司倘因其業務規模、性質或其應適用之相關法令等因素另訂相關規範者，應事前會簽本公司人力資源處。

子公司應依本辦法原則督導其轄下子公司。

海外子公司及海外孫公司得參酌本辦法另訂管理規範，會簽其所屬母公司相關權責單位。

第三條 適用者定義

本辦法適用公司人員相互間或人員與派遣人員、求職者、實習生及其他非公司人員間所發生之性騷擾事件。

第四條 性騷擾定義

本辦法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，並符合性別平等工作法第十二條有下列各款情形之一者：

- 一、指人員於執行職務時，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、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。

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，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。

第五條 防治宣導

在職及新進人員一律應參加性騷擾防治教育線上課程，本公司及子公司將妥適利用各種集會、訓練課程、電子郵件或內部文件等傳遞訊息之機會與方式，建立全體人員防治性騷擾之觀念，並加強有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

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，每年應定期接受相關教育訓練。

第六條 防治措施

本公司及子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。
- 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。

本公司及子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。

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，任一方之公司於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取立即有效之糾正及補救措施：

- 一、任一方之公司於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方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。

本公司及子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，本公司及子公司仍將依第一項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第七條 聯絡資訊

本公司及子公司應採行適當措施，防治性騷擾行為，如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防治措施，並設置專線電話、傳真或電子信箱等，以利申訴人申訴。

性騷擾申訴電話：02-6602-7597

性騷擾申訴傳真：02-6600-3808

性騷擾申訴電子信箱：022sug@fubon.com

各子公司得視需要另行設置專線電話、傳真或電子信箱等，並應公開揭示。

第八條 申訴處理委員會

為處理性騷擾申訴案件，本公司及子公司應分別設置性騷擾申訴處理委員會（下稱「委員會」），案件審議權責劃分原則應由被申訴人所屬公司設置之委員會辦理。

各委員會之議案整理及處理事項，由所屬公司人力資源單位辦理之；本條第一項所訂跨子公司間之議案，得由本公司人力資源處視個案情形協調相關子公司人力資源單位間之分工。

委員會應置委員五人至七人為原則，其中一人為主任委員，由人力資源單位主管擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議，得指定委員代理之；其餘委員則由總經理指派學識、經歷或職務等適合者擔任之，並得聘請具性別意識之外部專業人士擔任委員；其中委員會之女性委員不得少於二分之一。

委員任期三年，期滿得續派（聘）之，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

委員開會時，應有全體委員三分之二出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

子公司之委員會設置除得參照前三項原則外，亦得視所屬公司之組織

第九條 提出申訴

性騷擾事件之被害人得向所屬公司人力資源單位提出申訴，所屬公司人力資源單位接獲申訴時，應通知被害人勞務提供地之地方主管機關並同步通報本公司人力資源處。

派遣人員如遭受公司人員性騷擾時，該人員所屬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、當事人及主管機關。

前兩項申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章。

一、申訴人或其法定代理人、委任代理人員之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期，委任代理人並應檢附委任書。

二、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，所屬公司人力資源單位應通知申訴人於十四日內補正。

第十條 申訴撤回

性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其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。

第十一條 處理程序

委員會處理申訴案件之程序如下：

一、應於性騷擾申訴或移送到達之日起七個工作日內，由主任委員指派委員及所屬公司相關權責人員組成三人以上之調查小組進行調查或移送相關單位，其調查小組應有具備性別意識之外部專業人士(資格依中央主管機關規範認定，並得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之)。

二、調查小組調查過程應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提委員會評議。

三、調查小組之調查報告書，其內容包括下列事項：

(一)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人、相關人員等敘述。

(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、委員會評議時應參考調查小組之調查報告書，並得通知當事人、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，必要時並得邀請具相關學識經驗者協助。

五、委員會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

六、申訴決議應載明理由，以書面通知當事人，並以主管機關規範之方式通知主管機關。

七、申訴案件應自受理之次日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

第十二條 不予受理

申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理。

一、申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。

二、對不屬性別平等工作法所訂性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

第十三條 保密

參與性騷擾案件之處理、調查、評議人員，應保護當事人與受邀協助調查者之個人隱私，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，主任委員應即終止其參與，並得視其情節報請總經理解除其派（聘）任。

處理申訴事件除應保密外，並應避免申訴人受性騷擾情形再度發生，且免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

第十四條 迴避

參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避：

一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

三、現為或曾為該事件當事人之代理人者。

四、曾為該事件之證人者。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向委員會申請迴避。

第十五條 救濟程序

當事人不服調查結果或被申訴人屬最高負責人或僱用人，得逕向地方主管機關提起申訴。

第十六條 懲處

經委員會調查有對他人為性騷擾事實之人員，經決議申訴案成立時，應視情節依工作規則及相關規定作成懲處之建議，並得令其向被害人道歉或以口頭及書面保證不得有類似行為之發生。倘調查屬實認定性騷擾情節重大者，公司得於知悉該調查結果之日起三十日內，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。

如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。

前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應報請移送司法機關處理。

第十七條 附屬義務

倘若人員於非本公司及子公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司及子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。

本公司及子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，應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。

第十八條 附則

其餘未盡事宜，悉依主管機關相關法令及本公司相關規範辦理。

第十九條 施行及修訂

本辦法經本公司總經理核定並依本公司「章則制定政策」公告施行，修訂時亦同。

附表：改版紀錄

版次	核准日期	生效日期	核定層級	備註
01	2008/04/25	2008/04/25	總經理	初版
02	2009/08/21	2009/08/21	總經理	格式內容變更
03	2011/05/23	2011/05/23	總經理	格式內容變更
04	2015/10/07	2015/10/07	總經理	格式內容調整
05	2018/09/28	2018/09/28	總經理	章則更名，要點更名辦法
06	2020/02/20	2020/02/27	處級主管	依公司章則制定作業辦法修訂
07	2023/03/16	2023/03/27	總經理	內容調整
08	2023/10/03	2023/10/17	處級主管	引用法規名稱變更
09	2024/06/13	2024/06/21	總經理	內容調整