

性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法

文件編號 (DN) : T1-1801-4-05-C
建立日期 : 09/03/2018
核准日期 : 09/28/2018
生效日期 : 10/03/2018
核准單位 : 富邦金融控股(股)公司 總經理
權責單位 : 富邦金融控股(股)公司人力資源處
版序 : 第 5 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 聯絡資訊	2
第六條 防治規定及措施	3
第七條 申訴處理委員會	3
第八條 提出申訴	3
第九條 申訴撤回	4
第十條 處理程序	4
第十一條 不予受理	4
第十二條 保密	4
第十三條 迴避	5
第十四條 救濟程序	5
第十五條 懲處	5
第十六條 轉介	5
第十七條 其它規定	6
第十八條 施行及修正	6

第一條

訂立目的

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「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定訂定本辦法。

第二條

適用範圍

本辦法適用於富邦金融控股股份有限公司(以下簡稱本公司)及其營業執照所載明依本國法令成立之子公司。

前項各事業單位得視業務需要，將適用範圍再納入轄下其他國內、外子公司。

第三條

適用者定義

本辦法適用本公司所屬員工相互間或員工與派遣勞工、求職者、技術生、實習生及其它非本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，謂符合性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條有下列各款情形之一者：

- 一、 指員工於執行職務時，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、 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 四、 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

第五條

聯絡資訊

本公司應採行適當措施，防制性騷擾行為，如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防制措施，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。

第六條 防治規定及措施

本公司員工應詳閱本公司所頒布之禁止工作場所性騷擾之書面聲明，新進員工一律應參加性騷擾防治教育線上課程，對非新進員工本公司將妥善利用各種集會及訓練課程傳遞訊息、進行教育訓練及宣導，建立員工防治性騷擾之觀念，並加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

倘若員工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。

第七條 申訴處理委員會

為處理性騷擾申訴案件，本公司應設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱委員會），委員會之議案整理及處理事項由人力資源處或所屬事業單位人力資源單位辦理之。

委員會置委員五人至七人，其中一人為主任委員，由人力資源處處長擔任，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之，並得視需要聘請專家學者擔任委員；其中委員會之女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。

委員任期三年，期滿得續聘（派）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。

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，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第八條 提出申訴

性騷擾事件之被害人得向本公司人力資源處或所屬事業單位人力資源單位提出申訴，事業單位接獲申訴應於七個工作日內通報本公司人力資源處。前項申訴，屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，應於事件發生後一年內為之。

第一項申訴，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，人力資源單位應通知申訴人於十四日內補正。

第九條 申訴撤回

申訴人於委員會作成決議前，得以書面撤回其申訴；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相關權責人員組成三人以上之專案小組進行調查或移送相關單位。
- 二、 專案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、 委員會評議時，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 四、 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。
- 五、 申訴決議應載明理由，以書面通知當事人。倘屬性騷擾防治法規範之申訴案件，另應以書面通知主管機關。
- 六、 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。

第十一條 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、 提出申訴逾申訴期限者。
- 二、 申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人。
- 三、 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
- 四、 屬性別工作平等法規範之申訴案件：
 - (一) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。
 - (二) 同一事由經結案或已撤回後，再提出申訴者。
- 五、 屬性騷擾防治法規範之申訴案件：
 - (一) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正未於期限內補正者。
 - (二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

第十二條 保密

參與性騷擾案件之處理、調查、評議人員，對於申訴案件內容應予保密，違反者，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聘(派)任。

處理申訴事件除應保密外，並應使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

第十三條 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、輔佐人者。
- 四、 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

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。

第十四條 救濟程序

申訴案件逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，得分別依下列程序為之：

- 一、 屬性別工作平等法規範之性騷擾事件，當事人對申訴案之決議有異議者，得於審議決議送達之次日起二十日內提出申覆。
- 二、 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向所在地直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。

第十五條 懲處

本公司所屬員工經委員會調查有對他人為性騷擾事實，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。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。

第十六條 轉介

委員會認為當事人有輔導、醫療之必要時，本公司得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十七條 其它規定

本辦法未盡事宜，悉依性別工作平等法、性騷擾防治法及其他有關規定辦理。

第十八條 施行及修正

本辦法經本公司總經理核定並自公告之日起施行，修正時亦同。

附表：改版紀錄

版次	更版日期	備註
1	04/25/2008	初版
2	08/21/2009	格式內容變更
3	05/23/2011	格式內容變更
4	10/07/2015	格式內容調整
5	09/28/2018	章則更名，要點更名辦法