

福邦證券股份有限公司

性騷擾防治申訴及懲處辦法

中華民國一〇〇年十月〇〇日新訂

中華民國一〇四年三月十七日修訂

中華民國一〇五年六月二十日修訂

第一條 依《性別工作平等法》暨《性騷擾防治法》之規定，如有下列情事之一發生時，得以書面或言詞方式向人事單位提出申訴：

- (一) 受僱者求職者、派遣勞工、技術生及實習生於執行職務時，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) 雇主對受僱者或求職者、派遣勞工、技術生及實習生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) 具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：
 1. 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
 2. 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。
 3. 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
 4. 強姦性交及性攻擊。
 5. 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

第二條 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，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。

第三條 本公司應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

第四條 本公司應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：02-23836868

申訴電子信箱：hr@mail.gfortune.com.tw

第五條 本公司應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

第六條 公司調查性騷擾事件時，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。

第七條 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理申訴之人事單位人員應作成書面紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，並確認其內容無誤後，由申訴人本人簽名或蓋章。
前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、工號、單位及職稱。
- (二) 申訴人之姓名、身份證字號、地址、聯絡方式。
- (三) 相對人之姓名、單位及職稱。
- (四) 性騷擾事實發生經過及證人或證物等。

第八條 申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

第九條 本公司設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，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，將結果通知派遣事業單位及當事人。

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。

工作場所性騷擾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。

本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相識經驗者協助。

第十條 申訴處理委員會之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，得於二十日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。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第十一條 性騷擾行為經調查屬實，本公司應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理，誣告情節重大者，本公司將予以開除解僱處分。

第十二條 有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議提出申覆：
（一）申訴決議與載明知理由顯有矛盾者。
（二）申訴處理委員會之組織不合法者。
（三）依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
（四）參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
（五）證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
（六）為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
（七）為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
（八）發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
（九）原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

第十三條 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

第十四條 性騷擾申訴調查小組成員及相關當事人對調查過程與相關資料均應保密，任何人不得擅自對外公開發佈。

第十五條 對於前項無法保密導致案情外流之相關當事人等，本公司將依規定予以嚴懲；情節重大者，本公司將予以開除解僱處分。

第十六條 本公司將採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，

並避免相同性騷擾事件再次發生或產生報復行為不法情事等。

- 第十七條 本公司認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。當事人如拒絕者，則本公司將移請行政主管機關執行。
- 第十八條 性騷擾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，應留存於被申訴人之人事資料中二年，於保存期間無再犯情形，始得移去，調查小組無法認定申訴成立與否時，相關調查資料應銷毀。
- 第十九條 本公司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。
- 第二十一條 本辦法係依照《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》及內政部有關工作職場性騷擾防治文件等有關規定制訂，《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》等法令如有相關修正時，本辦法亦將隨時配合法令做修訂。
- 第二十二條 本辦法經董事長核准後公佈實施，修訂時亦同。