永豐金融控股股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點

□非因應外規訂定

■因應外規訂定

制定單位：人力資源處　　核定層級：總經理

第 一 條　本公司為提供人員（包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生）免於性騷擾之工作及服務環境，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「性騷擾防治法」第七條、「性別平等工作法」第十三條第一項及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本要點。

第 二 條　本公司之工作場所性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之。

第 三 條　本公司主管對於人員、人員對於主管、主管或人員相互間不得有下列行為：

一、 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他人造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，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。

第 四 條　性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，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、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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　本公司設置下列工作場所性騷擾申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示：

一、 申訴專線電話：(02)81618749、(02)81611112

二、 申訴專用傳真：(02)81618496

三、 申訴專用信箱或申訴電子信箱：885.H@sinopac.com

前項申訴管道如有異動，授權人力資源處處長逕行調整公布。

本公司受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員負責性騷擾之申訴、調查及處理。

有下列情形之一者，被害人得逕向地方主管機關提起申訴：

一、 被申訴人屬最高負責人。

二、 本公司未處理或不服本公司所為之調查或懲戒結果。

第 六 條　本公司應利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之方式，加強人員有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本公司員工應每年定期接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

第 七 條　本公司於知悉有性騷擾之情形時，將採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意工作場所性騷擾防治措施準則第六條第二項及第三項所列事項。

被害人與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，本公司於知悉性騷擾之情形時，除將以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法外，並依本要點提供應有之保護。

本條規定於性侵害犯罪，亦適用之。

第 八 條　本公司應防治工作場所性騷擾之發生，建立友善的工作環境，提升性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若第一條所指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 九 條　本公司為處理性騷擾申訴案件，設評議會，並置委員三人至七人，其委員應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得低於二分之一之比例。

前項委員除人力資源處之主管為當然委員外，其餘人選由本公司總經理指派擔任。若出席委員人數未達第一項規定時，授權人力資源處處長自總經理核定之委員名單中指派。

評議會得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；若主席無法出席會議者，得由委員互推一人為主席。

第 十 條　性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出之。以言詞或電子郵件提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

一、 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。有法定代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話。

二、 有委任代理人者，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。

本公司於接獲第一項申訴時，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十一條　本公司接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

本公司處理前項申訴時，除依第九條規定設評議會外，並組成申訴調查小組調查之，其委員應有具備性別意識之外部專業人士。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送評議會審議處理：

一、 性騷擾申訴事件之案由，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。

第十二條　評議會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，會議主席應終止其參與，本公司並得視其情節依相關規範予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十三條　本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

一、 性騷擾事件之處理、調查及決議，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，並得邀請具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，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

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、偵查或審理程序中，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。本款規定於性侵害犯罪，亦適用之。

第十四條　參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一，人員應自行迴避：

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家長、家屬關係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。

前項人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

一、 有前項所定之情形而不自行迴避者。

二、 有具體事實，足認其執行、處理、調查或決議有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向評議會為之，並應為釋明；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自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由評議會命其迴避。

第十五條　評議會應有委員半數以上出席始得開會，並應有出席委員半數以上之同意始得作成決議。

評議會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，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，並得邀請具相關學識經驗者協助。

評議會自本公司接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，且以延長一次為限並通知當事人。

評議會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議應以書面通知申訴人及被申訴人，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向評議會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，由評議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。

評議會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第三項規定之限制。

第十六條　評議會作成決議前，得由申訴人或其代理人以書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十七條　有下列情形之一者，當事人得對評議會之決議提出申復：

一、 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

二、 評議會之組織不合法者。

三、 依第十四條規定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。

第十八條　性騷擾行為經調查屬實者，本公司將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。

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

相關規範為懲戒或處理。

第十九條　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。

第二十條　性騷擾案件之處理經過應作成書面紀錄，並於案件結案後密封存檔至少五年。

第二十一條 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。

第二十二條 本公司不得因員工提出本要點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。

第二十三條 本要點經總經理核定後公告實施，其後修正亦同。但申訴管道之修正，授權人力資源處處長核定後公告實施。

中華民國一〇四年十一月十二日總經理核定
中華民國一〇七年四月一日總經理核定修正
中華民國一一〇年三月三日總經理核定修正
中華民國一一〇年十月八日人力資源處處長核定修正
中華民國一一二年十月二十日人力資源處處長核定修正
中華民國一一四年三月十四日總經理核定修正