

國票金融控股股份有限公司

性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理規範

第一條

本公司為提供受僱者、派遣勞工、技術生及實習生(以下合稱：員工)及求職者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，依性別平等工作法第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」，(以下稱性騷擾防治準則)訂定本規範。

第二條

本規範所稱之性騷擾，係依性別平等工作法第十二條之定義，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；或主管對員工及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。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- 一、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- 二、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。
- 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。
- 五、展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
- 六、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。
- 七、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。
- 八、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

有下列情形之一者，適用前項之規定：

- 一、員工於非工作時間，遭受所屬單位之同一人，為持續性性騷擾。

二、員工於非工作時間，遭受不同單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

三、員工於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。本規範所稱權勢性騷擾，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。權勢性騷擾之認定，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。

本辦法所稱最高負責人，係指下列之人：

- 一、本公司首長或與該等職務相當之人。
- 二、對外代表人或與該等職務相當之人。

第三條

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。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；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。

員工於工作場所遇有性騷擾情況發生時，可向行政處主管提出申訴。

申訴專線電話：(02)7752-0049(行政處主管)

申訴專用傳真：(02)7752-0099

申訴電子信箱：SexualHarassment@ibf.com.tw

第五條

本公司應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、針對本公司員工，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

前項教育訓練，應對下列對象優先實施：

- 一、本公司依第七條指定之人員。

第六條

二、本公司之董事、經理人或擔任主管職務者。

本公司於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、本公司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。

(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，本公司得不經預告終止勞動契約。

(六)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。

二、本公司非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一)就相關事實進行必要之釐清。

(二)適度調整工作內容或工作場所。

(三)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。

第六之一條

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，應依下列規定採取前條所定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。

第七條

本公司設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由本公司代表與員工代表共同組成，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一名，由總經理指定，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(包含主任委員)，行政處主管為當然委員，且委員會應有具備性別意識之專業人士，且女性成員代表不得低於二分之一。派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

第八條

性騷擾申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件申訴為之者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。
- 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者應檢附委任書。
- 三、申訴之事實及內容及相關證據。

本公司接獲第一項申訴時，應按中央主管機關規定內容及方式，通知地方主管機關。

第九條

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。

第十條

本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，調查過程應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，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、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。

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，向處理委員會申請迴避；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，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。

第二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。

第十一條

參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

一、保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，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者外，應予保密。

二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反者，工作場所性騷擾申訴處理委員會主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十一條之一

性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

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

工作場所性騷擾申訴處理委員會應自接獲性騷申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

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。

申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人及被申訴人。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

本公司未處理或不服被申訴人之所為調查或懲戒結果，申訴人得依規向地方主管機關提起申訴。

本公司於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，員工或求職者得依規向地方主管機關提起申訴。

第十三條

有下列情形之一者，當事人得對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：

一、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

二、申訴處理委員會之組織不合法者。

三、性騷擾防治準則第 15 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。

第十四條

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規定為調職、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規定為適當之懲戒或處理。

第十五條 本公司對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議應採取追蹤、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。

第十六條 當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本公司得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

第十七條 本公司不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

第十八條 性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本規範提供應有之保護。

第十九條 本規範未盡事宜，依性別平等工作法辦理，若有牴觸性別工作平等法者，牴觸無效。

第二十條 本規範經總經理核定後施行，修正時亦同。

規章衍歷

民國 106 年 3 月 28 日訂定。

民國 110 年 8 月 9 日第一次修訂。

民國 113 年 3 月 6 日第二次修訂。