

玉山金控及子公司性騷擾防治申訴及懲戒處理要點

2013.10.16 核定
2014.09.26 修訂
2016.05.31 修訂
2017.04.27 修訂
2020.04.08 修訂
2020.11.30 修訂
2023.06.20 修訂

一、目的及依據

為防治性騷擾及保護被害人之權益，提供免受性騷擾之工作及服務環境，爰依「性騷擾防治法」第七條、「跟蹤騷擾防制法」第三條、「性別工作平等法」第十三條第一項及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」規定，訂定本要點。

二、適用對象及範圍

本要點適用本公司及各子公司員工互相間(含派遣員工、技術生及實習生)或員工與服務對象間(含求職者)所發生之性騷擾事件。

性騷擾之行為人如非員工，本公司及各子公司接獲性騷擾之申訴時，仍應採取適當之緊急處理。

三、名詞定義

本要點所稱性騷擾係指

(一)對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 1.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。
- 2.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。

(二)依「性別工作平等法」第十二條之定義，指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、顧客...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；或主管對前揭人員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但以下情形：

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. 強制性交及性攻擊。
5. 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

(三)依「跟蹤騷擾防制法」第三條之定義，指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動：

- 1.監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。
- 2.以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所。
- 3.對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。
- 4.以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾。
- 5.對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。
- 6.對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 7.向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。
- 8.濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務。

對前揭人員之配偶、直系血親、同居親屬或與特定人社會生活關係密切之人，以前項之方法反覆或持續為違反其意願且與性或性別無關之各款行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動，亦為跟蹤騷擾行為。

性騷擾之行為人如非本公司及各子公司員工或申訴人為派遣員工，本公司及各子公司仍應依本要點相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

四、建立友善環境

本公司及各子公司應防治性騷擾行為之發生，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工及服務對象不受性騷擾之威脅；員工於執行職務時，亦不得有以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為。

倘若前揭人員於非本公司及各子公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司及各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。

五、教育訓練

本公司及各子公司每年定期舉辦或鼓勵員工參與性騷擾防治相關教育訓練，並於在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公差登記及經費補助。

六、申訴管道

本金控及各子公司受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：(02)2175-1329 或(02)2175-1339

專線傳真：(02)8712-3513

專用電子信箱：hr-sos@esunbank.com

本金控及各子公司受理性騷擾申訴後，由指定之專責處理人員協調處理。

七、申訴方式

性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一)申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。

- (二)有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (三)有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- (四)申訴之事實內容及可取得相關事證或人證。
- (五)申訴之年月日。

適用「性騷擾防治法」事件之申訴，申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。本公司及各子公司依「性別工作平等法」之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

本公司及各子公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一)保護被害人之權益及隱私。
- (二)對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三)對行為人之懲處。
- (四)其他防治及改善措施。

八、調查與評議處理

性騷擾申訴事件應自申訴評議委員會申訴提出或移送案件到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。申訴評議委員會之調查結果應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人、本公司、相關主管機關，內容應包括處理結果之理由、申復或再申訴之期限及受理機關。

當事人對申訴案調查決議有異議者，得依下列法令提出申復或再申訴：

(一)「性別工作平等法」之申復：

- 1.於調查決議送達當事人之次日起 20 日內向原申訴評議委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
- 2.當事人附具書面理由提出申復後，本公司及各子公司應組成與原申訴評議委員會成員不同之申復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。
- 3.前項申復委員會之委員，由總經理指派之，其女性代表比例不得低於 1/2。

(二)「性騷擾防治法」之再申訴：

於收受調查決議之次日起 30 日內向臺北市政府社會局提出再申訴。

九、申訴之撤回

性騷擾申訴評議委員會作成決議前，申訴人或其授權代理人得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

「性騷擾防治法」事件之申訴，經主管機關調解成立且撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。

十、不受理申訴情形

性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- (一)申訴不符程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。
- (二)同一事由經申訴決定確定或已撤回者，再提起申訴者。

(三)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者，經通知補正逾期未補正者。

適用「性騷擾防治法」事件之申訴，其申訴書或言詞作成之紀錄，未於第七點第二項所定期限內補正者，應不予受理。前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並副知臺北市政府社會局。同一性騷擾事件已經依「性別工作平等法」或「性騷擾防治法」調查(含申復)完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

十一、性騷擾申訴評議委員會

本公司及各子公司應設置性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱本委員會)，由雇主與受僱者代表共同組成，負責處理性騷擾申訴案件，並由人力資源單位擔任秘書單位。

本委員會置委員 7 至 11 人，其中一人為主任委員，由總經理指定副總經理以上人員兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得指定其他委員代理之；其餘委員由總經理就本公司及各子公司員工、社會公正人士及專家聘(派)兼任之，其女性代表比例不得低於 1/2。

本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議。

針對適用「性別工作平等法」之派遣勞工如於執行職務時遭受性騷擾事件，本公司或各子公司將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。

十二、迴避情形

參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列情形之一者，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、曾有三親等內之姻親關係或家長、家屬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。

性騷擾事件申訴之處理、調查、評議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，足認其執行職務有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之處理、調查、評議人員在本委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查、評議人員有第 1 項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

十三、保密義務

參與性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料及案件內容，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，主任委員應終止其參與，本公司及各子公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘(派)任。

十四、調查及評議原則

本委員會調查或評議性騷擾事件時，應依照下列原則為之：

- (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)性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介至心理輔導或醫療機構及或提供法律協助。
- (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。

十五、懲處

性騷擾行為經調查屬實，本公司及各子公司應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如警告、申誡、記過、調職、降職、減薪...等，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。

前項懲處應予以追蹤、考核及監督，以確保委員會決議有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

本公司及各子公司不會因所屬人員提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十六、回復名譽處分

本公司及各子公司之負責人、受僱人，利用執行職務之便，對他人為性騷擾，被害人若依「性騷擾防治法」第九條第二項後段請求回復名譽之適當處分，負責人、受僱人對被害人為回復名譽之適當處分時，本公司及各子公司應提供適當之協助。

十七、本要點由總經理核定後實施。