

性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

2018 年 6 月



UNION BANCAIRE PRIVÉE

瑞聯證券投資顧問股份有限公司

主題：性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則	生效日期：2018.10.01 修訂日期：2018.10.01 修訂人：柯雁秋	頁數：1/6 文件編號： 簽核人：潘秉純
--------------------	---	----------------------------

一、目的

瑞聯證券投資顧問股份有限公司(以下簡稱本公司)為防治性騷擾及維護受僱者、實習生、技術生、派遣勞工、求職者及被害人(以下簡稱前揭人員)之權益，特依性別工作平等法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，訂定本準則，以對性騷擾事件，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施。

二、定義

本準則用詞，定義如下：

(一) 性侵害犯罪，係指性侵害犯罪防治法第二條所定之犯罪，即刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二項第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。

(二) 本準則所稱性騷擾，包括：

1. 依「性別工作平等法」所稱性騷擾，指有下列情形之一者：

- (1) 受僱者於執行職務時，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。
- (2) 各級主管或因業務關係而有管理監督權限者，對受僱者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，作為任用、聘僱、工作配置、考核、遷調、獎懲等之交換條件。

2. 依「性騷擾防治法」所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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。

上述性騷擾之認定，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。

三、適用範圍及防制措施

本準則適用於本公司前揭人員相互間或受僱者與服務對象間發生之性騷擾事件，及應適用性騷擾防治法之性侵害及性騷擾行為。但依其情形應優先適用其他特別法處理者，不適用本準則。

本公司應防治性侵害及性騷擾行為之發生，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，除應頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明、實施防治性騷擾之教育訓練外，並應提供受僱者及

瑞聯證券投資顧問股份有限公司

主題：性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則	生效日期：2018.10.01 修訂日期：2018.10.01 修訂人：柯雁秋	頁數：2/6 文件編號： 簽核人：潘秉純
--------------------	---	----------------------------

求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，保護受僱者不受性侵害及性騷擾之威脅，並確實維護當事人之隱私。

本公司就受僱者於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，應為工作環境性騷擾風險類型辨識後，提供必要防護措施，並事前詳為告知。

四、教育訓練

本公司每年定期舉辦或鼓勵人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，並於受僱者在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

五、申訴管道

本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：02 2723 6258

專線傳真：02 2723 6189

專用電子信箱：Lily.ke@tw.ubp.com

六、糾正及補救措施

本公司於知悉有涉及性侵害犯罪或性騷擾之情形時，採取立即且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) 依法令或契約對行為人之處分及處理。
- (四) 其他防治及改善措施。

七、性騷擾申訴評議委員會

為處理性騷擾申訴案件，本公司應設「性騷擾申訴評議委員會」(以下簡稱「性騷擾申評會」)。性騷擾申評會應設主任委員一人，由總經理指派或兼任；委員二人至四人，由總經理指派人員兼任。召開性騷擾申評會議時，主任委員應為會議主席，若主任委員因故無法主持會議，得指定委員代理。委員則應親自出席，不得代理；另設秘書及幹事各一人，二者均由人力資源部主管指定適當人選兼任。前項委員人數，可視需要聘請專家學者擔任委員。

性騷擾申評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，倘遇同票數時，由主席裁決之。

派遣勞工遭受本公司受僱者性騷擾時，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。

瑞聯證券投資顧問股份有限公司

主題：性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則	生效日期：2018.10.01 修訂日期：2018.10.01 修訂人：柯雁秋	頁數：3/6 文件編號： 簽核人：潘秉純
--------------------	---	----------------------------

八、申訴程序性騷擾事件之申訴，應自事實發生之日起一年內為之。申訴程序性騷擾事件之申訴，應自事實發生之日起一年內為之。

發生性騷擾事件時，被害人本人或其代理人應向人力資源暨職場規劃部提出書面申訴轉呈性騷擾申評會，申訴書應由申訴人簽名或蓋章。以言詞或非書面方式為申訴者，人力資源部受理之人員應作成紀錄，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。申訴書或言詞做成之記錄應載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、單位申訴人姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、單位及及職稱、居職稱、居所、聯絡電話及申訴日期。住所、聯絡電話及申訴日期。((依行政程序法第依行政程序法第 2222 條規定，未成年者之性騷條規定，未成年者之性騷擾申訴，應由其法定代理人代理擾申訴，應由其法定代理人代理))
- (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、居所、聯絡電話。業、居所、聯絡電話。
- (三) 有有委任委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、居所及聯絡電話。
- (四) 申訴之事實及內容。申訴之事實及內容。
- (五) 可取得之相關事證或人證。可取得之相關事證或人證。
- (六) 申訴之年月日申訴之年月日

申訴書或言詞作成之紀錄，不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。申訴人或經其授權之代理人於性騷擾申評會做成決議前得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，於送達性騷擾申評會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

九、性騷擾之申訴有下列情形性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：之一，應不予受理：

- (一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者，致無法進申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者，致無法進行事件之處理。行事件之處理。
- (二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。
- (三) 同一件事經撤回，再提起申訴者。同一件事經撤回，再提起申訴者。

本公司不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並副知主管機關。

十、申訴處理程序：申訴處理程序：

性騷擾申評會議程序如下：

- (一) 本公司應自接獲性騷擾申訴案件或移送申訴案件到達七日內指派委員組成專案小組進行調查。
- (二) 專案小組調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提報性騷擾申評會審議。
- (三) 性騷擾申評會會議及調查過程均以不公開方式為之，並保護當事人之隱私權。

瑞聯證券投資顧問股份有限公司

主題：性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則	生效日期：2018.10.01 修訂日期：2018.10.01 修訂人：柯雁秋	頁數：4/6 文件編號： 簽核人：潘秉純
--------------------	---	----------------------------

- (四) 性騷擾申評會評議時，得邀請申訴人、被申訴人、關係人或相關人員列席說明。
- (五) 性騷擾申評會應對申訴案件做出成立或不成立之決議，評議成立時，並得作成懲處或其他適當之處理。評議結果經總經理核定後，轉送「受僱者獎懲委員會」依規定辦理懲處或相關單位執行有關事項。
- (六) 評議決定應載明理由，以書面通知當事人及總經理。
- (七) 申訴案件應自接獲申訴或移送申訴案件到達日起二個月內完成調查及評議，必要時得延長一個月，並通知當事人並通知當事人。

十一、調查迴避

- (一) 性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，處理、調查、評議人員應自行迴避：
 1. 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。
 2. 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。
 3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- (二) 性騷擾事件申訴之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：
 1. 有前項所定之情形而不自行迴避者。
 2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申評會為之，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。

被申請迴避之人員在性騷擾申評會就該申請事件為準駁前，應停止參與工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查、評議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性騷擾申評會命其迴避。

十二、保密義務

參與調查、評議之人員應對於當事人姓名或其他足以辨識身分之資料及申訴案件內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，主任委員應即終止其參與，本公司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。

十三、調查處理原則

本公司調查性騷擾事件時，應視實際情形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。

瑞聯證券投資顧問股份有限公司

主題：性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則	生效日期：2018.10.01 修訂日期：2018.10.01 修訂人：柯雁秋	頁數：5/6 文件編號： 簽核人：潘秉純
--------------------	---	----------------------------

- (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) 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，提供心理輔導及法律協助或轉介至其他專業機構處理，惟本公司不負擔相關費用。

十四、對於在性騷擾事件申訴、申復、再申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、申復、再申訴、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、調查、處理結果通知及救濟途徑

- (一) 依「性別工作平等法」所稱性騷擾申訴案件：調查及處理結果應以書面通知當事人及總經理。書面通知內容應包括處理結果之理由，對結果有異議者，得於書面通知到達次日起二十日內向本公司提出申復。申復案件應附具書面理由，由性騷擾申評會另召開會議決議處理之。前述申訴案件經結案後，不得對同一事由再提出申訴。
- (二) 依「性騷擾防治法」所稱性騷擾申訴案件：調查及處理結果應以書面通知當事人及縣市主管機關。通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起三十日內，及再申訴受理單位為縣市主管機關。

前項書面通知縣市主管機關內容應包括申訴書、訪談紀錄、相關會議紀錄、相關證物、性騷擾事件申訴調查紀錄、通知當事人調查結果函及送達證書或雙掛號單。

十六、停止程序

調查中之性騷擾事件已進入司法程序者，性騷擾申評會經審酌案情認為確有必要時，得報經主管機關同意後，於偵查或審判程序終結前先行停止就該事件之處理。

十七、執行

性侵害、性騷擾行為經調查屬實，本公司應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪等，並予以追蹤、考核及監督，確保性騷擾申評會決議確實有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

如經證實有誣告之事實者，本公司應視情節輕重，對申訴人為適當之懲戒或處理。

十八、本公司之受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為非工作場所之性侵害或性騷擾，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，受僱人、機構負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，本公司應提供適當之協助。

瑞 聯 證 券 投 資 顧 問 股 份 有 限 公 司

主題：性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則	生效日期：2018.10.01 修訂日期：2018.10.01 修訂人：柯雁秋	頁數：6/6 文件編號： 簽核人：潘秉純
--------------------	---	----------------------------

十九、 本準則對於在本公司接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本公司雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送縣市主管機關。

二十、 本準則自總經理核定發佈後施行，並由人力資源部負責於本公司內部適當場所或電子網路公開揭示，修訂時亦同。

二十一、 本準則如有未盡事宜，依相關法令辦理。