

財團法人富邦人壽美術館基金會 性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法

核准日期：2026 / 09 / 01

生效日期：2026 / 09 / 01

主辦單位：財團法人富邦人壽美術館基金會 行政組

版 序：第 1 版

目 錄

目 錄	頁次
第一條 訂立目的	2
第二條 適用範圍	2
第三條 適用者定義	2
第四條 性騷擾定義	2
第五條 防治宣導	2
第六條 防治措施	3
第七條 聯絡資訊	3
第八條 申訴處理單位	4
第九條 提出申訴	4
第十條 申訴撤回	4
第十一條 處理程序	4
第十二條 結案	5
第十三條 不予受理	5
第十四條 保密	5
第十五條 迴避	5
第十六條 救濟程序	6
第十七條 懲處	6
第十八條 附屬義務	6
第十九條 附則	6
第二十條 施行及修訂	6

第一條 訂立目的

財團法人富邦人壽美術館基金會（下稱「富邦美術館」或「本會」）為提供免受性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，維護當事人之權益及隱私，特依據「性別平等工作法」及「工作場所性騷擾防治措施準則」等相關規定，制定「財團法人富邦人壽美術館基金會性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法」（下稱「本辦法」），俾利遵循。

第二條 適用範圍

本辦法適用於本會。

第三條 適用者定義

本辦法適用本會人員相互間或本會人員與派遣人員、求職者、實習生及其他非本會人員間所發生之性騷擾事件。

第四條 性騷擾定義

本辦法所稱性騷擾，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，並符合性別平等工作法第十二條有下列各款情形之一者：

- 一、指人員於執行職務時，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。
- 二、主管對員工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。
- 三、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。

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，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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 防治宣導

在職及新進人員一律應參加性騷擾防治教育線上課程（全民勞教e網），本會將妥適利用各種集會、訓練課程、電子郵件或內部文件等傳遞訊息之機會與方式，建立全體人員防治性騷擾之觀念，並加強有關性騷擾防治措施及申訴管道

之宣導。

擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

第六條 防治措施

本會於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、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，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理，申訴案件經處理單位決議，應依主管機關規定之內容及方式，通知地方主管機關。情節重大者，本會得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，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、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二)告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- (三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四)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。

性騷擾之被申訴人如非為本會員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本會仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

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，任一方事業單位於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取立即有效之糾正及補救措施：

一、任一方事業單位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。

本會因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本會仍將依第一項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第七條 聯絡資訊

本會應採行適當措施，防治性騷擾行為，如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善防治措施，並設置專線電話或電子信箱等，以利申訴人申訴。

性騷擾申訴電話：02-6623-6771 #205

性騷擾申訴電子信箱：fam@fubonartmuseum.org

第八條 申訴處理單位

本會將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本會為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理單位，並設置成員三至五人為原則，除人力資源部門主管為當然成員外，其餘成員由副館長指派學識、經歷或職務等適合者擔任之，並得聘請具性別意識之外部專業人士擔任成員，且女性成員不得低於二分之一之比例。

申訴處理單位得由副館長指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

派遣勞工如遭受本會員工性騷擾時，本會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。

第九條 提出申訴

性騷擾事件之被害人得向本會人力資源單位提出申訴，本會人力資源單位接獲申訴時，應通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

性騷擾之申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章。

一、申訴人或其法定代理人、委任代理人員之姓名、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期，委任代理人並應檢附委任書。

二、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，人力資源單位應通知申訴人於十四日內補正。

第十條 申訴撤回

性騷擾申訴處理單位作成決議前，得由申訴人或其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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十一條 處理程序

本會接獲申訴後，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。

申訴處理單位調查之結果，其內容包括下列事項：

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。

申訴處理單位應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理單位召開會議時，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。

申訴處理單位應為附理由之決議，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。

第十二條 結案

本會自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，並通知當事人。

申訴人如認本會未處理或不服本會所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本會於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴處理單位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，其期間不受第一項規定之限制。

第十三條 不予受理

申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理。

一、申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。

二、對不屬性別平等工作法所訂性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

第十四條 保密

參與性騷擾案件之處理、調查、評議人員，應保護當事人與受邀協助調查者之個人隱私，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。

違反前項規定者，應立即終止其參與，並得視其情節報請副館長解除其派（聘）任。

處理申訴事件除應保密外，並應避免申訴人受性騷擾情形再度發生，且免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

第十五條 迴避

參與性騷擾申訴案件之處理、調查、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，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本會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迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本會命其迴避。

第十六條 救濟程序

當事人不服調查結果或被申訴人屬最高負責人或僱用人，得逕向地方主管機關提起申訴。

第十七條 懲處

經調查有對他人為性騷擾事實之人員，經決議申訴案成立時，應視情節依工作規則及相關規定作成懲處之建議，並得令其向被害人道歉或以口頭及書面保證不得有類似行為之發生。

如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。

前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應報請移送司法機關處理。

本會依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本會賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第十八條 附屬義務

倘若人員於非本會所能支配、管理之工作場所工作者，本會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。

本會知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，應注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第十九條 附則

其餘未盡事宜，悉依主管機關相關法令及本公司相關規範辦理。

第二十條 施行及修訂

本辦法經本會館長核定並依公告施行，修訂時亦同。