

兆豐國際商業銀行性騷擾防治措施、申訴及懲戒須知

九十五年八月二十一日核定施行
一〇三年四月三日第一次修訂
一〇四年十月十六日第二次修訂
一〇六年四月二十六日第三次修訂
一〇八年二月二十二日董事會授權修正，原名稱為「兆豐國際商業銀行性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」
一〇九年十月三十日第四次修訂
一一一年八月八日第五次修訂
一一一年十一月二十五日第六次修訂
一一二年十一月十日第七次修訂
一一三年三月八日第八次修訂

第一章 總則

第一條 (依據)

依據性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第一項及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之規定，特訂定本須知。

第二條 (權責單位)

本須知之權責單位為人力資源處。

權責單位之負責事項如下：

- 一、頒布本行禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並妥適利用行內傳遞訊息之管道宣導本須知相關防治措施及申訴方式。
- 二、每年定期規劃實施防治性騷擾之教育訓練課程。
- 三、受理性騷擾事件之申訴、申訴之撤回及擔任性騷擾申訴處理委員會之事務單位。
- 四、其他本須知規定之負責事項。

第二章 性別平等工作法之性騷擾

第三條 (定義—性別平等工作法)

依性別平等工作法所稱之性騷擾，指有下列情形之一者：

- 一、本行員工、派遣人員、技術生及實習生(以下合稱所屬人員)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。
- 二、本行各級主管對所屬人員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。

依性別平等工作法所稱權勢性騷擾，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。

有下列情形之一者，亦適用本須知之規定：

一、本行所屬人員於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

二、本行所屬人員於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

三、本行所屬人員於非工作時間，遭受最高負責人、代表本行行使管理權或處理有關受僱者事務之人為性騷擾。

前項第二款及第九款所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。

第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。

第一項至第三項所稱性騷擾之認定，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。

依性別平等工作法所稱最高負責人，指本行董事長。

第四條 (性騷擾樣態例示)

性騷擾之調查，除依本須知第三條認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體任何部位；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 (教育訓練)

本行應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、針對本行所屬人員，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，應以本行下列對象優先實施：

一、本行性騷擾事件之受理申訴、進行調查及處理之相關人員。

二、董事、監察人、經理人、擔任主管職務者。

第六條 (事前告知義務)

本行所屬人員於非本行所能支配、管理之工作場所工作者，權責單位應於事前告知其工作環境性騷擾風險類型並提供必要防護措施。

第七條 (申訴管道)

本行受理性騷擾申訴之管道如下：

一、申訴專線電話：02-25633156 分機 7160。

二、申訴專用傳真：02-23569531。

三、申訴專用電子信箱：b910t1@megabank.com.tw。

四、受理單位：人力資源處。

各單位應將本須知及前項申訴管道於工作場所顯著之處或以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式公開揭示。

被申訴人如為本行最高負責人、代表本行行使管理權或處理有關受僱者事務之人時，申訴人本人或其代理人除得向受理單位提出申訴外，亦得逕向地方主管機關提出申訴。

第八條（知悉後措施）

本行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、本行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，本行得於知悉該調查結果之日起三十日內，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、本行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。

本行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，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

如申訴人或被害人提出請求，本行應提供二次心理諮商協助。

本行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，所屬人員或求職者得向地方主管機關提起申訴。

第九條（不同事業單位）

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，本行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、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。
- 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第十條（申訴處理委員會）

本行設置性騷擾申訴處理委員會，由勞資雙方代表共同組成，負責處理性騷擾申訴事件。

性騷擾申訴處理委員會設置主任委員一人，由主管人事業務之副總經理擔任，另置委員八人，半數由各級主管中選任，半數由工會推薦，經提請總經理核定後委任，其中女性委員人數不得少於二分之一，並應有具備性別意識之專業人士。

委員任期一年，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

主任委員並為會議主席，因故無法主持會議時，得指定委員代理之。

第十一條（申訴方式）

性騷擾申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員應作成紀錄，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；形式不符而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正：

- 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、有法定代理人者或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

本行於接獲第一項申訴時，應依中央主管機關規定之內容及方式通知地方主管機關；且申訴之處理，應以不公開方式為之。

第十二條（不受理案件）

性騷擾之申訴有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、同一性騷擾申訴事件已調查完畢，經性騷擾申訴處理委員會決議結案者。
- 二、同一性騷擾事件之申訴撤回後，再提出申訴者。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，不在此限。
- 三、申訴事件非屬性騷擾之範圍者。

第十三條（調查方式）

權責單位受理性騷擾申訴事件後，應洽性騷擾申訴處理委員會推派委員二人，並由權責單位推薦具性別意識之外部專業人士一人共同組成專案小組進行調

查。

前項所稱外部專業人士，得由權責單位自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才庫遴選之。

專案小組調查時應秉持客觀、公正、專業原則，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

性騷擾之被申訴人如非本行員工者，本行於接獲申訴書時，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地方主管機關。

第十四條（調查結果）

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、調查訪談過程記錄，包括日期及對象。

三、事實認定及理由。

四、處理建議。

專案小組調查完成後，應將前項調查結果移送性騷擾申訴處理委員會審議處理。

第十五條（到場說明）

性騷擾申訴處理委員會或專案小組召開會議時，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時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第十六條（利益迴避）

本行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，向本行申請令其迴避；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行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，仍應為必要之處理。

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，應由權責單位簽請主任委員核准後或由主任委員命其迴避。

第十七條（保密責任）

參與性騷擾申訴事件之處理、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。

違反前項規定者，主任委員應終止其參與，本行得解除其委任，並視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任。

第十八條（申訴案決議）

性騷擾申訴處理委員會應參考專案小組對申訴事件之調查結果處理之。

性騷擾申訴處理委員會會議應有委員三分之二以上出席，並經出席委員過半數同意後做成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十九條（處理時限）

性騷擾申訴事件應於權責單位接獲申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得簽請主任委員核准後延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本行未處理或不服本行所為之調查或懲戒結果，得依性別平等工作法之規定，向地方主管機關提起申訴。

第二十條（成立案件之懲處與通報）

經性騷擾申訴處理委員會會議決議申訴成立之性騷擾申訴事件，應即移送人事評議委員會審議，並視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。

權責單位並應將前項處理結果，依中央主管機關規定之內容及方式通知地方主管機關。

本行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，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十一條（申訴撤回）

申訴人或其授權代理人於性騷擾申訴處理委員會做成決議前，得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，於送達權責單位後，即予結案備查。撤回申訴後，除同一事由發生新事實或新證據外，申訴人不得就同一案件再提出申訴。

依性騷擾防治法受理之性騷擾事件，經撤回申訴或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

第二十二條（追蹤及監督）

性騷擾申訴處理委員會之決議如需對後續處理情形進行追蹤者，由權責單位負責辦理或監督相關單位或人員完成改善，並每半年向主任委員陳報處理情形至改善措施全部執行完畢止。

各單位應注意避免發生性騷擾事件，更不得對申訴人或被害人進行報復。

第三章 其他

第二十三條（其他有關性騷擾防治法事項）

本行性騷擾事件除得適用性別平等工作法規定處理及防治者外，其餘事件之處理及防治應適用性騷擾防治法，如向本行提出申訴，申訴管道準用本須知第七條第一項規定辦理。

本須知第三條第一項第一款所定情形，如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，應適用本須知第三章及性騷擾防治法之規定。

第二十四條（定義-性騷擾防治法）

依性騷擾防治法所稱性騷擾，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：

- 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 二、以明示或暗示之方式，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。

依性騷擾防治法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

第二十五條（其他預防及協助措施）

本行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，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- 一、協助被害人申訴及保全相關證據。
- 二、必要時協助通知警察機關到場處理。
- 三、檢討所屬場所安全。

本行於前項性騷擾事件發生後始知悉者，仍應採取前項第三款之糾正及補救措施。

第二十六條（禁止不當差別待遇）

本行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。

第四章 附則

第二十七條（未盡事宜）

本須知未盡事宜，悉依相關法令及本行相關規定辦理。

第二十八條（核定層級）

本須知經副總經理核定後施行，修正或廢止時亦同。