

臺灣銀行股份有限公司工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒處理要點

- 91.5.17. 本行第 1297 次常務董事會議通過
- 91.5.24. 銀人字第 09101105561 號函頒
- 92.7.28. 銀企乙字第 09200174011 號函發布修正「臺灣銀行」為「臺灣銀行股份有限公司」
- 98.11.6 本行第 3 屆第 16 次常務董事會通過
- 98.11.10. 銀企字第 09800508901 號函修正「人力資源室」為「人力資源處」
- 101.9.7. 本行第 4 屆第 7 次常務董事會議修正通過
- 101.9.11. 銀人資乙字第 10100414801 號函發布修正
- 102.10.18. 本行第 4 屆第 62 次常務董事會議修正通過
- 102.10.24. 銀人資乙字第 102000387311 號函發布修正
- 103.4.3. 本行第 4 屆第 85 次常務董事會議修正通過
- 103.4.11. 銀人資乙字第 10300016761 號函發布修正
- 108.9.27 本行第 6 屆第 58 次常務董事會議修正通過
- 108.10.9 銀人資乙字第 10800050601 號函發布修正
- 109.10.8 本行第 6 屆第 108 次常務董事會議修正通過
- 109.10.26 銀人資乙字第 10900057471 號函發布修正
- 113.3.8 本行第 7 屆第 119 次常務董事會議修正通過
- 113.3.19 銀人資乙字第 11300015381 號函發布修正

一、臺灣銀行股份有限公司（以下簡稱本行）為提供人員（包含受僱者、派遣勞工）、求職者及受服務人員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，特依性別平等工作法第十三條第一項、勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本要點。

二、本要點適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件。

本行應依法提供性騷擾受害人應有之保護。

三、本要點所稱性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

（一）適用性別平等工作法：

- 1、指第一點人員於執行職務時，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；或主管對第一點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、獎懲等之交換條件。

2、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。

3、具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

(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。

(二) 適用性騷擾防治法：指除性侵害犯罪以外，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：

1、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。

2、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。

3、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。

四、本行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。倘若第一點人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。

本行員工於執行職務時，不得有以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為。

五、本行設置工作場所性騷擾申訴管道如下：

專線電話：(02) 23147195 人力資源處

專用傳真：(02) 23819339

電子信箱：113@mail.bot.com.tw

六、本行利用集思會及印刷品等傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施

及申訴管道；並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，於在職訓練中，合理規劃性別平等權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

七、本行於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應依性別平等工作法第十三條第二項或性騷擾防治法第七條第二項、第三項規定，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) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

本行接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

八、本行設置工作場所性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），由雇主與受僱者代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件，人力資源處擔任秘書單位。

申評會置委員七至十五人，其中一人為主任委員，由總經理指定副總經理兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之。其餘委員，由總經理就本行職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得低於二分之一，委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

申評會由本行職員派兼之委員，應按月輪值。

派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本行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。

性騷擾事件之行為人為本行首長時，應交由具有指揮監督權限之主管機關決定。

性騷擾行為人如為雇主（含代表本行行使管理權之人或代表本行處理有關受僱者事務之人）時，本行員工或求職者除可依本行內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

九、性騷擾事件之申訴，由受害人或其法定代理人、委任代理人向本行申評會為之。

性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申請人朗讀或使閱覽，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、職稱、住居所、聯絡電話。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 有委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- (四) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
- (五) 請求事項。
- (六) 申訴之年、月、日。

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，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

本行不受理適用性騷擾防治法之申訴案件時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並副知地方主管機關。

如本行非行為人所屬單位，於接獲適用本要點第三點第(二)款之性騷擾申訴書時，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。

十、申訴人或其授權代理人，於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十一、本行調查性騷擾事件時，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，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。

十二、申評會評議程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴案件，應送請當月輪值之委員於三日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申評會備查。
- (二) 確認受理之申訴案件，主任委員應於三日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。
- (三) 專案小組調查過程應保護當事人之隱私，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。
- (四) 申訴案件之評議，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (五) 申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。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。
- (六) 申訴決定應以書面通知當事人，移請相關機關依規定辦理。
- (七) 申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

十三、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴不符第九點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。
- (二) 申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人、委任代理人者。
- (三) 同一事由經申訴決定確定或已撤回者，再提起申訴者。
- (四) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
- (五) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。
- (六) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

十四、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請總經理依法懲處並解除其聘（派）兼。

十五、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列各款情形之一，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或曾有此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。

參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列各款情形之一者，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，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，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申評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。

有第一項所定情形不自行迴避之人員，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

十六、本行就性騷擾申訴案件之調查結果，應以書面通知當事人及地方主管機關，並註明對於申訴案件之調查結果有異議者，得分別依下列程序提出救濟：

(一) 性別平等工作法之救濟機制：申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一第一項但書規定，逕向地方主管機關提起申訴。

(二) 性騷擾防治法之救濟機制：申訴人及行為人得依性騷擾防治法第十六條第四項規定，對地方主管機關就申訴案件調查結果之決定，提起訴願。

十七、性騷擾行為經調查屬實者，本行視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本行並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本行得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。

十八、當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本行得協助轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

十九、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

- 二十、本行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。
- 二十一、性騷擾之行為人如非本行員工，本行應依本要點提供應有之保護。
- 二十二、申評會委員均為無給職，但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本行之兼職委員出席會議時並得支領出席費。
- 二十三、申評會所需經費由本行相關預算項下支應。
- 二十四、本要點未盡事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法等相關法令及本行規定辦理。
- 二十五、本要點經總經理通過後實施；修正時亦同。