

# 元大商業銀行股份有限公司

## 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

91 年 9 月 19 日第 4 屆第 34 次董事會通過  
95 年 10 月 5 日第 5 屆第 65 次董事會通過修正授權總經理核定  
96 年 8 月 10 日總經理核定修正  
101 年 3 月 26 日總經理核定修正  
103 年 7 月 5 日總經理核定修正  
103 年 9 月 19 日總經理核定修正  
109 年 10 月 15 日總經理核定修正  
110 年 6 月 7 日總經理核定修正

一、本行為提供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，特依性別工作平等法第 13 條第一項，及勞動部頒布之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則之範例，訂定本要點。

二、本要點適用本行全體人員(含雇主、受僱者、派遣勞工、技術生及實習生，下稱「前揭人員」)、求職者或員工執行職務時與服務對象間所生之性騷擾事件，如有未盡事宜，悉依有關法令及本行相關規定辦理。

三、本行各級主管對前揭人員，或前揭人員相互間及與求職者間，或員工執行職務時與服務對象間，不得有下列之行為：

- (一)以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對他人造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- (二)主管對前揭人員或求職者以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，做為勞務契約成立、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如下：

- (一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (二)與性有關不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- (三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- (四)強制性交及性攻擊。
- (五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

性騷擾之行為人如非本行員工或申訴人如為派遣勞工，本行仍應依本要點相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

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，倘若前揭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。

本行應實施性騷擾防治教育訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，加強有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並將相關資訊公開揭示。

五、本行設置處理工作場所性騷擾事件之申訴管道如下，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

受理單位：人力資源部

受理電話：(02)2173-6806

受理電子信箱：equality.bank@yuanta.com

適用性別工作平等法之性騷擾行為人為雇主者，受僱者或求職者除依前項本行內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

六、本行於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，即應採取立即且有效之糾正或補救措施，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。

七、性騷擾之申訴得以言詞或書面向人力資源部主管或相關人員提出。以言詞為申訴者，受理之人員或部門應作成紀錄，並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(格式如附件「性騷擾事件申訴表」)。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(三)申訴之事實及內容。

(四)可取得之相關事證或人證。

申訴書或言詞作成之紀錄不符前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

八、性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權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。

九、本行受理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之，並得組成申訴處理委員會決議處理之。前項委員會中應置委員五人至七人，除人力資源部主管為當然委員外，其餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本行在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例，委員均為無給職。

第一項委員會得由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

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。

十、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、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。前項人員應迴避而不自行迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其它具體事實，足

認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避。

十一、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本行並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十二、申訴處理委員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同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

十三、本行申訴處理委員處理程序及調查原則如下：

(一)接獲性騷擾申訴事件，應即送當然委員於三個工作日內確認是否受理。不受理之申訴事件，應附具理由通知申訴人，並提報申訴處理委員會備查；申訴人不服前開理由，得依第十五點規定申復之。

(二)確認受理之申訴事件，得組成專案小組進行調查，調查過程應保護雙方當事人之隱私及其他人格法益，調查結果應作成書面報告交由申訴處理委員會。

(三)申訴案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。

(四)申訴處理委員會依第九點召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀具學識經驗者協助。

(五)申訴處理委員會應依會議結果，作成附具理由之書面決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，以書面通知申訴人、申訴之相對人及本行。

十四、申訴事件有下列情形之一者，不予受理：

(一)申訴方式程序未依第七點所定程序者。

(二)申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。

(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。

(四)同一事件經申訴處理委員會決議確定，或已撤回後再提出申訴者。

十五、申訴事件應自提出日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起 20 日內，檢具書面理由提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

前項申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

十六、性騷擾行為經調查屬實者，本行應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如涉及刑事責任時，應協助申訴人提出告訴。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當懲戒或處理。

前項性騷擾行為之懲戒或處理，應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十七、當事人有輔導或醫療等需要者，本行得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十八、違反第三點之行為經調查屬實者，除依相關規定懲戒或處理外，並應負民事賠償責

任；如本行業已賠償時，對於違反行為之行為人有求償權。

十九、本行不得因員工提出本要點所定之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分，惟基於保護申訴人且經同意之調動，不在此限。

二十、本行性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理，依本要點規定辦理，如有未盡事宜，依「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」相關規定辦理，若有抵觸前述法令者，抵觸無效。

二十一、本要點經總經理核定後施行，修正時亦同。