

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
113年4月25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，特依性別平等工作法第13條第一項，以及勞動部頒布之工作場所性騷擾防治措施準則之相關規定，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，除法令另有規定外，悉依本要點規定辦理。
- 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。
 - (三)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。本行對性騷擾之調查，除依性別平等工作法第12條第一項至第四項規定認定外，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、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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。
- 四、 本行實施下列工作場所性騷擾防治措施：
 - (一)妥適利用各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬人員有關工作場所性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

(二)為前揭人員辦理工作場所性騷擾防治相關教育訓練，並以董事、經理人、各級主管及人力資源部人員為優先實施對象。其中各級主管、性騷擾申訴處理委員會委員及性騷擾申訴調查小組成員（外部專業人士除外）應每年定期接受訓練。

(三)對前揭人員於非本行所能支配、管理之工作場所工作者，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。

五、本行於知悉性騷擾之情形時，即應採取下列立即且有效之糾正或補救措施：

(一)因接獲前揭人員申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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，本行得依本行員工解僱、停職、撫卹及職業災害補償管理要點第2點以下規定，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。
5. 性騷擾行為經查證屬實，視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本行得依性別工作平等法第13條之1第2項規定及工作規則第39條規定，不經預告終止勞動契約。
6. 如經證實有故意虛構之事實者，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：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 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。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 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，本行仍應依前項第(二)款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本行因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之員工協助方案(EAPs)服務。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，依下列規定採取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)保護個人之隱私及其他人格法益。

六、 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：

(一)受理單位：人力資源部

(二)受理電話：(02)2173-6806

(三)受理電子信箱：equality.bank@yuanta.com

有下列情形者，得依性別平等工作法相關規定向地方主管機關提起申訴：

(一)前揭人員或求職者認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。

(二)申訴人為前揭人員或求職者認本行未處理申訴。

(三)被申訴人為前揭人員，申訴人不服本行所為調查或懲戒結果。

(四)被申訴人為本行最高負責人時，前揭人員或求職者除可依本行前項管道申訴外，亦得逕向地方主管機關提起申訴。

七、 性騷擾之申訴得以言詞、電子郵件或書面向人力資源部主管或相關人員提出。以言詞或電子郵件為申訴者，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)有法定代理人或委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或言詞作成之紀錄不符前二項規定，而其情形可補正者，受理之人員或部門應以書面通知申訴人於14日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

本行於接獲第一項申訴時，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

八、 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、其法定代理人或委任代理人者。

(三)無具體之事實內容，或未具真實姓名、服務單位或住居所者。

(四)同一事件經申訴處理委員會決議確定，或已撤回後未發生新事實或發現新證據，而再提出申訴者。

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。前述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，其中應有具備

性別意識之專業人士，且女性委員應有二分之一以上之比例，委員均為無給職。

前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。

本行為處理第一項申訴，由人力資源部派員與具備性別意識之外部專業人士共同組成性騷擾申訴調查小組，秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程保護當事人之隱私及其他人格法益。

前項申訴調查小組調查之結果，應移送申訴處理委員會審議，其調查報告內容應包括下列事項(格式如附件「性騷擾事件調查報告」)：

(一)性騷擾申訴事件之案由，包括(被)申訴人敘述。

(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。

十、 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及審議人員，其本人為申訴人、被申訴人或為申訴人、被申訴人之配偶、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，向申訴處理委員會申請令其迴避；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、調查或審議工作，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，由本行命其迴避。

十一、 參與性騷擾事件之處理、調查及審議人員，應保護申訴人及被申訴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外，對於知悉之申訴事件內容應予保密，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、 本行申訴案件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；申訴人不服前開理由，得依第15點規定申復之。
- (二)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。
- (三)申訴處理委員會依第九點召開會議時，得視案件需要，通知申訴人、被申訴人及關係人到場說明，除有詢問申訴人及被申訴人之必要外，應避免重複詢問，並得邀具學識經驗者協助。
- (四)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，以書面通知申訴人及被申訴人。
- 十四、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。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。
- 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，並通知申訴人及被申訴人。其對申訴案之決議有異議者，得於決議送達申訴人及被申訴人之次日起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。
- 申訴處理委員會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。
- 十六、性騷擾行為經調查屬實者，本行應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。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、申訴人、被申訴人或關係人有輔導或醫療等需要者，本行亦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「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」相關規定辦理，若有牴觸前述法令者，牴觸無效。

二十一、 本要點經總經理核定後施行，修正時亦同。

性騷擾事件申訴表

申訴日期：

員工編號		姓 名		單 位		職 稱	
聯絡電話		住 居 所 地 址					
被申訴人		性 別		單 位		職 稱	
案發日期		案發時間		發生地			
希望接受的服務	<input type="checkbox"/> 諮商協談 <input type="checkbox"/> 協助調職 <input type="checkbox"/> 偕同就醫 <input type="checkbox"/> 議處 <input type="checkbox"/> 評議調查 <input type="checkbox"/> 法律服務 <input type="checkbox"/> 其他：						
申訴事實及內容							
相關事證或人證							
備 註	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，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。						

申訴電話：(02)2173-6806 人力資源部部門主管

電子信箱：equality.bank@yuanta.com

性騷擾事件調查報告

調查日期：

調查人員資料	姓名		單位		員編 (外部人士免填)	
被申訴(訪談人員)	姓名		單位		員編	
申訴事實及內容 (含被申訴人陳述摘要)						
調查事實、訪談過程摘要及佐證資料						
認定事實及理由 (含敘明依據、證據)						
處理建議 (含敘明依據、事實)						