

## 京城商業銀行工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點

- 第一條 本行為提供人員（包含受僱者、派遣勞工、求職者及實習生）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「性騷擾防治法」第七條、「性別平等工作法」第十三條第一項及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本要點。
- 第二條 本行之工作場所性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之。
- 第三條 本行主管對於人員、人員對於主管、主管或人員相互間不得有下列行為：
- 一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他人造成敵意性、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、主管對人員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。
- 第四條 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二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。
- 第五條 本行設置下列工作場所性騷擾申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示：
- 一、專責單位：H33人力資源部。
  - 二、申訴專線電話：(06)2139171。
  - 三、申訴專用傳真：(06)2145251。
  - 四、申訴專用電子信箱：H33@sinopac.com。
- 本行受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員負責性騷擾之申訴、調查及處理。有下列情形之一者，被害人得逕向地方主管機關提起申訴：
- 一、被申訴人屬最高負責人。
  - 二、本行未處理或不服本行所為之調查或懲戒結果。
- 第六條 本行應利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之方式，加強人員有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。  
本行員工應每年定期接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 第七條 本行於知悉有性騷擾之情形時，將採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意「工作場所性騷擾防治措施準則」第六條第二項及第三項所列事項。  
被害人與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，除將以書面、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外，並依本要點提供應有之保護。  
本條規定於性侵害犯罪，亦適用之。

第八條 本行應防治工作場所性騷擾之發生，建立友善的工作環境，提升性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若第一條所指人員於非本行所能支配、管理之工作場所工作者，本行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。

第九條 本行為處理性騷擾申訴案件，設置性騷擾申訴審議委員會(以下簡稱審議會)，並置委員五人，其委員應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得低於二分之一之比例。

前項委員除人力資源部單位主管為當然委員外，其餘人選由本行總經理指派擔任。若出席委員人數未達第一項規定時，授權人力資源部單位主管自總經理核定之委員名單中指派。

審議會得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；若主席無法出席會議者，得由委員互推一人為主席。

第十條 性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出之。以言詞或電子郵件提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，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：

一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。有法定代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話。

二、有委任代理人者，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。

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。

第十一條 本行接獲申訴後，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。

本行處理前項申訴時，除依第九條規定設審議會外，並組成申訴調查小組調查之，其委員應有具備性別意識之外部專業人士。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並移送審議會審議處理：

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。

第十二條 審議會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。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，會議主席應終止其參與，本公司並得視其情節

依相關規範予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十三條 本行調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件之處理、調查及決議，應以不公開之方式為之，並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，並得邀請具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分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- 八、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- 九、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。本款規定於性侵害犯罪，亦適用之。

第十四條 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一，人員應自行迴避：

- 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家長、家屬關係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。

前項人員有下列情形之一者，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、處理、調查或決議有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向審議會為之，並應為釋明；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，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由審議會命其迴避。

第十五條 審議會應有委員半數以上出席始得開會，並應有出席委員半數以上之同意始得作成決議。

審議會召開會議時，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。

審議會自本行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，且以延長一次為限並通知當事人。

審議會應參考申訴調查小組之調查結果，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，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向審議會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，由審議會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

審議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，其期間不受第三項規定之限制。

第十六條 審議會作成決議前，得由申訴人或其代理人以書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十七條 有下列情形之一者，當事人得對審議會之決議提出申復：

- 一、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- 二、審議會之組織不合法者。
- 三、依第十四條規定應迴避之委員參與決定者。
- 四、參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- 五、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- 六、為決定基礎之證物係偽造或變造者。
- 七、為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- 八、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- 九、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

第十八條 性騷擾行為經調查屬實者，本行將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定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，本行並應協助申訴人提出告訴。

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範為懲戒或處理。

第十九條 本行對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以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。

第二十條 性騷擾案件之處理經過應作成書面紀錄，並於案件結案後密封存檔至少五年。

第二十一條 當事人有輔導或醫療等需要者，本行得引介專業輔導或醫療機構。

第二十二條 本行不得因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

第二十三條 本要點經總經理核定後公告實施，其後修正亦同。但申訴管道之修正，授權人力資源部單位主管核定後公告實施。

115年3月12日總經理核定