

# 京城商業銀行性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

## 壹、目的

本行為防治工作場所性騷擾行為，保障工作權之性別平等，參照「性別平等工作法」第十三條第一項及「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本要點。

## 貳、適用對象

本要點適用本行董事、受任人、所屬員工(包含但不限於受僱者、派遣勞工及實習生)或員工與服務對象間(含求職者)所發生之性騷擾事件。

性騷擾之行為人如非員工，本行接獲性騷擾之申訴時，仍應依本要點相關規定妥當處理。

## 參、定義

本要點所稱之性騷擾/權勢性騷擾，係指當事人有下列情形之一者：

### 一、適用「性別平等工作法」：

(一)指前揭所屬員工於執行職務時，任何人(含雇主、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。

(二)雇主對所屬員工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、獎懲等之交換條件。

(三)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。

1. 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

2. 受僱者於非工作時間，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。

3. 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

4. 前款所稱最高負責人係指本行所設代表人或管理人或與該等職務相當之人。

有關本項性騷擾之認定，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。

### 二、適用「性騷擾防治法」：

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，且有下列情形之一者：

(一)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。

(二)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。

(三)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。

三、除上列認定原則外，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；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。

#### 肆、建立友善環境

本行應防治性騷擾行為之發生，提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬員工、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。

倘若所屬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。

#### 伍、教育訓練

本行每年定期對受僱者（含擔任主管職務者）、參與性騷擾申訴事件之處理、調查、決議人員及董事，舉辦或鼓勵員工參與性騷擾防治相關教育訓練，並於在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公假及經費補助。

#### 陸、申訴管道及期限

一、本行受理性騷擾申訴之管道如下：

專責單位：H33人力資源部。

專線電話：(06) 2139171。

專線傳真：(06) 2145251。

專用電子信箱：[H33@mail.ktb.com.tw](mailto:H33@mail.ktb.com.tw)。

本行受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

二、被申訴人屬最高負責人或僱用人，或雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果時，受僱者或求職者除依前述申訴管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

三、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。

四、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

五、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

六、申訴人依第二項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

## 柒、申訴方式

一、性騷擾之申訴得以書面或言詞提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，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)申訴之事實內容及相關證據。

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14日內補正。

本行依「性別平等工作法」之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

二、本行於知悉有性騷擾之情形時，應即通知地方主管機關並同時採取下列立即有效之糾正及補救措施；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，該行為人之雇主，亦同。

(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
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. 對性騷擾事件進行調查。
4. 對行為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. 就相關事實進行必要之釐清。
2. 依被害人意願，協助其提起申訴。
3. 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。

## 捌、申訴及調查

一、本行為受理性騷擾申訴及調查事件，設置性騷擾申訴審議委員會(以下簡稱本委員會)，本委員會設置五人，由勞資雙方代表共同組成，其中一人為主任委員，並為會議主席，由總經理擔任，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

委員會調查成員應有具備性別意識之外部專業人士，前述專業人士得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

本委員會之女性代表比例不得低於二分之一。本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明。

本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

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及申訴事件內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者應終止其參與，並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其派(聘)任。

二、性騷擾事件之處理、調查、審議人員，有下列情形之一者，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。

性騷擾事件申訴之處理、調查、審議人員，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，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之處理、調查、審議人員在本委員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。

處理、調查、審議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

三、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，應以不公開之方式為之，並保護當事人及受邀協助調查者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)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)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醫療與法律協助。

(八)對於在性騷擾事件申訴、調查程序中，為申訴、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。

(九)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

四、性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴事件到達七日內開始調查，並於二個月內作成決定，必要時得延長一個月，並以延長一次為限。

本委員會作成決議前，申訴人或其授權代理人得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

五、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

(一)申訴書或言詞作成之紀錄，未依第柒條第一項所定期限內補正者。

(二)同一事件已調查(含申復)完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

本行不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並應副知主管機關。

六、本委員會之調查結果應作成書面紀錄，內容應包括性騷擾申訴事件之案由、當事人敘述、調查訪談過程紀錄、日期及對象、事實認定及理由、處理建議等，密封存檔3年，並應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關。

前項通知應註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。

(一)「性別平等工作法」之申復機制：

1. 於調查決議送達當事人之次日起20日內向本委員會提出申復。但申復之理由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

2. 提出申復應附具書面理由，由本委員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。

(二)「性騷擾防治法」之再申訴機制：於收受調查決議之次日起30日內向直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。

## 玖、罰則

一、性騷擾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。

二、性騷擾行為經調查屬實，本行應視情節輕重，對受僱之行為人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪等，經本行調查認定為性騷擾且情節重大者，本行得於知悉調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。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。

三、本行對性騷擾事件之決議及處理，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。

四、本行不得因員工提出性騷擾申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處置。

拾、本要點經總經理核定公告後施行，修訂時亦同。

100.08.12訂定  
104.10.26第一次修訂  
107.03.14第二次修訂  
112.10.16第三次修訂  
113.03.05第四次修訂