

京城商業銀行性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

壹、目的

京城商業銀行為防治工作場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」第十三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」，訂定本要點。

貳、適用對象

本要點適用本行所屬員工(含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)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，係指當事人有下列情形之一者：

一、適用性別工作平等法：

- (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。

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)以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- (二)以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

肆、建立友善環境

本行應防治性騷擾行為之發生，建立友善的工作環境，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

本行受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：(06) 2139171、分機0402。

專線傳真：(06) 2145251。

專用電子信箱：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。

柒、申訴方式

性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，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)申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (二)有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (三)有委任代理人者，應檢附委任書。並載明姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (四)申訴之事實內容及相關證據。
- (五)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14日內補正。

本行依性別工作平等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。

本行知悉有性騷擾之情形時，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。

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；其餘委員由總經理指定之，並得視需要聘請專家學者擔任委員，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)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。

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，未依第柒條第三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，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)性別工作平等法之申復機制：

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。但申復之事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，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。

二、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。

三、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