

性別平等 平權平衡 人人有責



臺灣中小企業銀行性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

中華民國 106 年 6 月 7 日第 14 屆董事會第 87 次常務董事會會議通過
中華民國 106 年 6 月 15 日 106 人行字第 1066010739 號函頒訂

第一條

臺灣中小企業銀行(以下簡稱本行)為提供本行人員(包含行員、派遣勞工、技術生及實習生)及求職者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。

第二條

本要點所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義，指本行人員於執行職務時，任何人(含各級主管、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；或主管對本行人員及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、升遷、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、與性有關之不適當、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。

第三條

本行應防治職場性騷擾之發生，保護本行人員及求職者不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，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。

倘若本行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。

第四條

本行受理性騷擾申訴之管道如下，相關資訊並應於工作場所顯著之處公開揭示：

- 一、各服務單位。
- 二、申訴專線電話：02-25508628。
- 三、申訴專用傳真：02-25591130。
- 四、申訴電子信箱：hl3s@mail.tbb.com.tw。

第五條

本行應實施防治性騷擾之教育訓練，於相關教育訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治課程；各單位應不定期於業務會議宣導性騷擾防治措施及申訴管道並留存紀錄。

第六條

本行各單位於接獲申訴或知悉所屬單位內有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，調整當事人之職務為不同工作空間，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。

各單位如有前項情形，應以審慎態度視之，並於 3 個營業日內將處理情形作成紀錄陳報人力資源處憑辦，以善盡本行防治職場性騷擾之義務。

第七條

性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應協助其作成書面紀錄，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。

申訴書或言詞作成之紀錄與前項不合，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。

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。

第八條

本行為處理性騷擾申訴案件，設「性騷擾申訴調查處理委員會」(以下簡稱委員會)置委員 11

人，主任委員暨召集人由負責督導人力資源處之副總經理擔任並為會議主席，董事會稽核處及人力資源處各推代表 1 人為當然委員，行員代表 4 人，其餘 4 人由總經理指派兼任，成員之女性代表不得低於二分之一。

前項行員代表 4 人，由本行企業工會推舉產生，其中女性行員代表不得少於 2 人。

第九條

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。

第十條

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，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、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。
- 八、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

第十一條

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，委員會主任委員應終止其參與，本行得視其情節予以懲處及追究相關責任，並解除其選任。

第十二條

處理性騷擾申訴案件時，如有下列情形之一，委員或調查人員應自行迴避：

- 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。

性騷擾申訴事件之委員或調查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，向委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之委員或調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之委員或調查人員在委員會就該申請事件為準駁前，應停止行使職權。但有急迫情形，仍應為必要處置。

委員或調查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，委員會應命其迴避。

第十三條

委員會應於申訴案件提出起 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

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

委員應親自出席會議，不克出席者應委託其他出席委員代為行使權利。主任委員因故不能出席或無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本行，並註明對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，20 日內向委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由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。

第十四條

有下列情形之一者，當事人得對委員會之決議提出申復：

一、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

二、委員會之組織不合法者。

三、依第十二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。

第十五條

性騷擾行為經調查屬實，本行應視情節輕重，對申訴人之相對人依本行相關規定為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、免職等。如涉及刑事責任時，將建請申訴人依法處理。

性騷擾行為經證實為誣告者，本行得視情節輕重，對申訴人依本行相關規定為懲戒或處理。

申訴人因第二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，本行應給予公假。

第十六條

本行對委員會之決議應採取追蹤、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。

第十七條

當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本行得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

第十八條

本行不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利益處分。

第十九條

性騷擾之行為人如非本行員工，本行對申訴人應依本要點提供應有之保護與協助。

第二十條

性騷擾事件處理經過之簽呈及相關資料應密封存檔 10 年。

第二十一條

本要點未盡事宜，依性別工作平等法、其他相關法令及本行相關規定辦理。

第二十二條

本要點經董事（常務董事）會審議通過後實施，修正時亦同。