

臺灣中小企業銀行性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

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
中華民國 112 年 9 月 19 日第 16 屆董事會第 112 次常務董事會會議通過
中華民國 112 年 10 月 2 日 112 人行字第 1126007093 號函修正
中華民國 113 年 5 月 28 日第 16 屆董事會第 147 次常務董事會會議通過
中華民國 113 年 6 月 11 日人行字第 1136004107 號函修正

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「性別平等工作法」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準則」，訂定本辦法。

第二條

本辦法所稱之性騷擾，係依性別平等工作法第十二條之定義，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。

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等之觀念，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。

本行知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，應注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

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，且指定人力資源處負責性騷擾之申訴、調查及處理：

- 一、受理申訴單位：總行人力資源處。
- 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：h13s@mail.tbb.com.tw。

性騷擾之被申訴人為本行最高負責人時，本行員工、派遣勞工或求職者除可依本行內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提起申訴。

第五條

各單位應妥適利用業務會議、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，宣導性騷擾防治措施及申訴管道並留存紀錄。

本行就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 二、擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對負責性騷擾之申訴、調查及處理之指定專人或單位成員、本行之董事、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

第六條

本行各單位於接獲申訴或知悉所屬單位內有性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、因接獲申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一)考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，以避免性騷擾情形再度發生，且不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- (二)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。
- (三)對事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- (四)倘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，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。
- (五)性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人採取適當之懲戒或處理。情節重大者，本行得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，於知悉調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
 - (二)告知相關人員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。
 - (三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
 - (四)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。
- 本行因接獲陳述而知悉性騷擾事件，惟事件相關人員無提起申訴意願時，本行仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施；另事件相關人員倘有請求，本行應提供至少二次之心理諮商協助。

各單位如有第一項之情形，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，且接獲申訴人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

第七條

性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件申訴者，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。

申訴書或言詞作成之紀錄與第二項不合，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，本行應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，其中應有具備性別意識之外部專業人士，且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。本行接獲性騷擾申訴案件時，應由委員會指派成員組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

第九條

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，並得邀請相關學者專家協助。
- 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、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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、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。

性騷擾事件調查之結果，其內容包括下列事項，並將資料移送委員會審議處理：

- 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。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。

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。

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。

申訴人如認本行有未處理、不服本行所為調查或懲戒結果或認本行於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得向地方主管機關提起申訴。

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，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如其涉及民事或刑事責任時，本行將建請申訴人依法處理。

就前項民事賠償責任，本行業已賠償時，對於違反行為之行為人有求償權。

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或申訴人如為本行派遣勞工或求職者，本行仍應依本辦法相關規定辦理，並採取第六條所定立即有效之糾正及補救措施。

申訴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，應依下列規定採取第六條所定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、保護當事人之隱私及其他人格法益。

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

本辦法未盡事宜，依性別平等工作法、其他相關法令及本行相關規定辦理。

第二十二條

本辦法經總經理核定後實施，修正時亦同。