

彰化銀行性騷擾防治措施暨申訴處理要點

91.5.22 第 19 屆第 12 次臨時董事會備查訂定
97.7.2 第 21 屆第 11 次董事會備查修正
109.11.12 第 26 屆第 6 次董事會備查修正
111.11.28 第 26 屆第 33 次董事會備查修正
113.6.27 第 27 屆第 14 次董事會備查修正
114 年 11 月 28 日彰人職字第 1140001761 號函修正

第一章 總則

第一條 (依據)

為防治性騷擾及保護當事人之權益與隱私，提供本行員工、派遣勞工、實習生(以下合稱所屬人員)及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並對性騷擾事件採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，特依「性騷擾防治法」第七條、「性別平等工作法」第十三條及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定而訂定本要點。

第二條 (定義及樣態)

本要點所稱之性騷擾包括下列情形：

一、依性別平等工作法：

(一)本行所屬人員於執行職務時，任何人以性要求、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)本行對所屬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，作為僱傭關係成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等交換條件。

(三)權勢性騷擾，指對於因僱用、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。

(四)本行所屬人員及求職者如遇有下列情形者，適用性別平等工作法之規定：

1.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.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.於非工作時間，遭受本行最高負責人、代表本行行使

管理權之人或代表本行處理有關受僱者事務之人為性騷擾。

二、依性騷擾防治法：

指性侵害犯罪以外，本行人員對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且具有下列情形之一：

- (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)權勢性騷擾，指對於因教育、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。
- (四)前三目性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列各類情形：
 - 1.羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
 - 2.跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
 - 3.偷窺、偷拍。
 - 4.曝露身體隱私部位。
 - 5.以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
 - 6.乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
 - 7.其他與前六類相類之行為。

第一項第一款第一目所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

本要點所稱相關人員如下：

- 一、「所屬人員」指本行僱用從事工作獲有薪資之人員、派遣勞工及實習生。

二、「最高負責人」指本行董事長。代表本行行使管理權之人或代表本行處理有關受僱者事務之人，視同「本行」。

第三條（性騷擾之認定）

性騷擾之調查除依前條規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或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。

本要點所稱性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知或其他具體事實為之。

第四條（防治措施）

本行為防治性騷擾行為之發生，辦理性騷擾防治措施如下：

- 一、各單位應利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 二、本行就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：
 - （一）本行所屬人員：應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
 - （二）擔任主管職務者及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員：每年定期接受相關教育訓練。
 - （三）本行董監事、經理人及第二目所定人員之教育訓練，應優先實施。
- 三、掛置禁止工作場所性騷擾之書面聲明於本行企業內部網站。
- 四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 五、對性騷擾行為或申訴誣告經調查屬實之本行人員，移送本行人事評議委員會予以懲處。
- 六、設立受理性騷擾申訴之專線電話，並公告周知。
- 七、對申訴案件進行追蹤、考核及監督，以避免相同事件或報復情事發生。

第五條（事前告知義務）

本行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。

第六條 (申訴管道)

本行所屬人員遇有第二條第一項第二款及第二項之性騷擾，應依申訴時行為人類型向下列機關提出申訴：

一、本行最高負責人、代表本行行使管理權之人或代表本行處理有關受僱者事務之人：該所在地之地方主管機關。

二、行為人不明或非前款之人：性騷擾事件發生地之警察機關。

本行所屬人員或求職者遇有第二條第一項第一款之性騷擾，得向性騷擾事件發生地所屬各單位主管、專責內部管理工作人員或本行人力資源處提出申訴，各單位遇有性騷擾情形時，應依下列知悉時點，採取有效之糾正及補救措施，注意被害人安全及隱私之維護，並陳報人力資源處。

一、申訴專線電話如下：

(一)單位申訴專線：(由各單位自行填具)

(二)人力資源處申訴專線：(02)2536-6110

人力資源處申訴信箱：chbosh@chb.com.tw

二、採取有效糾正及補救措施：

(一)發生時知悉：

- 1.協助被害人申訴及保全相關證據。
- 2.必要時協助通知警察機關到場處理。
- 3.檢討所屬場所安全。

(二)發生後知悉：檢討所屬場所安全。

性騷擾事件之行為人為本行最高負責人、代表本行行使管理權之人或代表本行處理有關受僱者事務之人時，申訴人除可依本條第二項內部管道提出申訴外，亦得逕向地方主管機關提出申訴。

前項申訴人於地方主管機關調查期間，得向本行申請調整職務或服務單位至調查結果送達本行之日起三十日內。

第七條 (知悉後之糾正及補救措施)

本行於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、本行因接獲被害人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，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並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)啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

(四)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為適當之懲處或處理。情節重大者，本行得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

(六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

二、本行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)告知被害人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。

本行因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本行仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本行如因申訴人或被害人提出請求，本行應提供至少二次心理諮商協助。

申訴人如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。

性騷擾之被申訴人如非為本行員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本行仍將依本要點相關規定辦理，並採取第一項至第三項所定立即有效之糾正及補救措施。

第二章 性騷擾之申訴及處理

第八條 (申訴方式)

申訴人申訴時，得以言詞、電子郵件或書面提出。其以言詞或電子郵件為之者，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。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，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、 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- 三、 申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或言詞、電子郵件作成紀錄不符前項規定時，而其情形可補正者，本行應通知申訴人於十四日內補正。

本行於接獲第一項之申訴時，應依中央主管機關規定之申訴內容及方式，通知被害人所屬單位之地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知被害人所屬單位之地方主管機關。

第九條 （不受理申訴事項）

申訴如有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、 申訴方式不符前條規定者。
- 二、 同一事件經結案、撤回或視為撤回後，再提起申訴者。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，不在此限。
- 三、 申訴人非性騷擾事件之受害人或非為受害人之代理人者。
- 四、 對不屬性騷擾之事件，提起申訴者。
- 五、 無具體之事實內容或未具真實姓名、住居所及聯絡方式者。
- 六、 申訴逾越性騷擾防治法第十四條第一項規定期限。

第十條 （申訴處理委員會）

本行為處理性騷擾申訴案件，設立「性騷擾申訴處理委員會」（以下簡稱「處理委員會」）進行調查及審議，並由人力資源處擔任受理及處理性騷擾申訴案件之事務單位。

「處理委員會」設主任委員一人，由督導人力資源業務之副總經理擔任。處理委員七人，除主任委員、人力資源處處長、勞工代表一人及具備性別意識之外部專業人士為當然委員外，其餘委員經簽請總經理核准後指派之。

前項「處理委員會」之女性成員比例不得低於二分之一，其中具備性別意識之外部專業人士，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，並由人力資源處逐案委任。

主任委員為本委員會會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。

第十一條 （申訴處理程序及調查方式）

本行接獲申訴後處理程序如下：

- 一、主任委員指派「處理委員會」之委員二人及具備性別意識之外部專業人士一人共同組成申訴調查小組進行調查。
- 二、本行進行調查時，應秉持客觀、公正、專業之原則，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 三、申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將調查結果移送「處理委員會」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。

派遣勞工如遭受本行所屬人員性騷擾時，本行將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第十二條（申訴之撤回）

「處理委員會」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，於書面送達人力資源處後，即予結案。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。

第十三條（迴避事由）

性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- 一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親、家長、家屬關係或曾有此關係者為該事件之當事人者。
- 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。

前項人員有下列各款情形之一者，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、調查及決議有偏頗之虞者。

前項之申請，當事人應舉其原因及事實，向「處理委員會」為之，並應為適當之釋明；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「處理委員會」就迴避申請為准駁之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情事，仍得為必要之處置。

第一項人員有所定情形而不自行迴避且未經當事人申請迴避者，應由「處理委員會」命其迴避。

第十四條（申訴調查處理原則）

本行處理性騷擾申訴調查時，應遵守下列原則：

- 一、應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益或權益。
- 二、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機會。
- 三、申訴人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- 四、得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 五、當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 六、委員因調查之必要，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、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、法律協助及其他必要之服務。
- 九、對於申訴、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。

違反前項第七款規定者，主任委員將終止其參與該性騷擾申訴事件，本行並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、委任。

第十五條（調查期限）

本行應自接獲申訴之翌日起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並通知當事人。

本行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，其期間不受前項規定之限制。

第十六條（申訴決議及懲處之處理）

「處理委員會」應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

性騷擾行為經調查屬實，本行人事評議委員會得視情節輕重，參考「處理委員會」調查之決議及處理建議，對被申訴人為適當之懲處或其他處理。如申訴經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲處或其他處理後，並按中央主管機關規定之內容及方式，通知地方主管機關。

申訴人如認本行未處理或不服本行所為調查或懲處結果者，申訴人得向地方主管機關提起申訴。

第十七條（回復名譽或其他適當協助）

本行人員利用執行職務之便，對他人為性騷擾，被害人若依「性騷擾防治法」第十二條第二項後段請求回復名譽之適當處分，本行人員對被害人為回復名譽之適當處分時，本行應提供適當之協助。

性騷擾事件之被害人，因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，應給予公假。

第三章 其他條款

第十八條（相關法令之適用）

本要點未盡事宜，悉依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」及相關法令辦理。

第十九條（本要點之實施）

本要點經總經理核定後施行，修改時亦同。