

安泰商業銀行工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒要點

- 民國九十一年四月一日本行第三屆第一百三十四次董事會會議核定
- 民國九十五年十二月十八日本行第五屆第二十次董事會會議核定
- 中華民國九十七年三月十四日本行第六屆第五次董事會核定修正第十四條條文
- 中華民國九十七年四月二日經總經理核定修正第一、七、十三條條文
- 中華民國一〇三年七月二日經總經理核定更名，並修正第一、二、三、四、六、七、九、十四條條文
- 中華民國一〇三年八月二十五日經總經理核定更名，並修正第一、二、三條條文

第一條（依據）

安泰商業銀行（以下簡稱本行）為維護本行工作場所免於性騷擾之環境，以保障本行員工、派遣人員、技術生、實習生及求職者之權益，特依據性別工作平等法第十三條、性騷擾防治法第七條及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則之規定訂定本要點。

第二條（保護對象）

本要點適用於本行全體員工、派遣人員、技術生、實習生及求職者。

第三條（名詞定義）

本要點名詞定義如下：

一、所稱性騷擾，係指：

- （一）、受僱者、派遣人員、技術生或實習生於執行職務時，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）、雇主對受僱者、派遣人員、技術生、實習生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、工作場所：係指由本行所提示，使受僱者、派遣人員、技術生或實習生履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

第四條（性騷擾之防治）

性騷擾之防治事項：

- 一、主管或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工及求職者性騷擾。
- 二、員工不得於工作場所對同仁及求職者性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
- 三、工作場所有以上性騷擾之情形時，主管或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或未適當處置者，以縱容論。
- 四、本行得對受僱員工施以性騷擾防治之教育訓練，員工對該項教育訓練，有接受之義務。

第五條（申訴評議委員會）

為妥善處理性騷擾申訴案件，本行應設置性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱本委員會）。

本委員會置委員七人，其中置主任委員一人，餘委員六人，由雇主及受僱者共同組成：

一、主任委員及雇主代表三人，由總經理指派之。

二、受僱者代表三人，需年滿二十歲、服務年資滿一年，由員工直接選舉之。

本委員會女性委員人數不得少於二分之一，男性委員人數不得少於三分之一。

本委員會委員任期二年，期滿得連派（選）連任之。任期內出缺時，由總經理補派任或以遞補方式補足名額至原任期屆滿之日止。

本委員會置執行秘書一人，由主任委員指派人事單位人員兼任，承主任委員之命處理會務；另置幹事乙名，由主任委員於行員中遴選之，協助綜理會務。

第六條（委員會受理申訴之程序）

申訴應以書面向本委員會提出，亦得以電子郵件等方式提出，必要時亦得以電話或言詞先行申訴。以電話或言詞申訴者，由委員會做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。

前項所定申訴書應載明下列事項：

一、申訴人姓名、出生年月日、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、申訴事實及內容。

四、可取得之相關事證或人證。

申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本委員會後即予結案，並不得就同一事由向本委員會再行提出申訴。

申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

一、未具真實姓名、服務單位及住所者。

二、無具體之事實內容者。

三、同一申訴事由，經委員會評議後再申訴者。

前項不予受理之決定，由主任委員於接獲性騷擾申訴案件之日起三日內為之。另申訴書或言詞作成之紀錄不符合前述應載明事項，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正，惟逾期不補正者，申訴亦不予受理。但應於下次召開委員會時提會備查。

第七條（評議程序及懲處）

本委員會接獲性騷擾申訴案件，除有前條第四項不予受理之情形外，主任委員應於七日內指派三人以上之兩性委員組成專案小組進行調查，並應於申訴之日起二個月內完成評議。必要時得延長一個月，以延長一次為限，並應以書面通知當事人。

專案小組於調查時，得訪談雙方當事人，並得於被申訴人之工作場所進行搜證及訪查。於訪查申訴人時，申訴人得經專案小組同意，由相關人員陪同調查；被申訴人接受調查時，亦同。專案小組亦得邀請專業人員參與調查工作，並於三週內將調查結果作成報告。

書提會評議。

專案小組於調查完畢時，召開評議委員會，評議原則如下：

- 一、評議委員會會議以不公開為原則。
- 二、評議委員會作成評議時，應斟酌一般社會觀念及生活習慣，公正客觀認定之。
- 三、評議委員會得決議或經調查委員之建議邀請申訴人、被申訴人、關係人、學者專家或相關機關（構）、團體指派之人員列席說明。
- 四、申訴人、被申訴人得申請於評議委員會評議時到場說明。
- 五、評議時，需現有委員三分之二以上出席，出席委員過半數同意，始得決議，可否同數時，取決於主任委員。

性騷擾行為經調查屬實，本委員會將視情節輕重，對被申訴人予以適當之懲處裁決，如申誠、記過、調職、降職…等。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人予以適當之懲處裁決。

本委員會應將前項之裁決作成評議決議書，並應以書面通知申訴人、被申訴人及本行；評議決議書中應載明被申訴人對決議不服時，得於文到二十日內，敘明理由並檢附新證據事實，以書面向本委員會聲明異議，提出申覆。

聲明異議得經主任委員裁決是否再行召開本委員會予以評議，對再評議結果，不得再一次提出異議。

本委員會評議申訴不成立者，亦應以密件通知雙方當事人，並重申本行反對性騷擾之立場。

前項評議一經終結，申訴人不得就同一事由向本委員會再行提出申訴。

第八條（迴避原則）

申訴事項涉及委員本身，或有其他事由足認其執行職務有偏頗之虞者，該委員應自行迴避，申訴當事人及利害關係人亦得聲請其迴避。

前項迴避與否，由本委員會決定之。

第九條（保密責任）

參與調查之人員不得無故缺席，並應對調查內容負保密責任，不得對外洩露，違反者，得由主任委員終止其調查權。

經評議委員會邀請之列席人員與第五條第四項所置之執行秘書及幹事，亦應負前項保密責任，不得對外洩露。

第十條（輔導治療之轉介）

本委員會於調查期間，發現當事人有身心問題者，得轉介專業機構予以輔導或治療。

第十一條（暫緩調查）

有下列情形之一者，本委員會得決議暫緩調查：

- 一、申訴人請求暫緩調查。

二、性騷擾案件已進入司法程序。

三、其他有暫緩調查必要者。

第十二條（追蹤考核）

本委員會應採取事後之追蹤考核監督，以確保委員會裁決措施確實有效執行，避免同樣事件再度發生，或有報復之情事。

第十三條（申訴專線）

本委員會應設性騷擾申訴專線電話、傳真及電子信箱等，以利申訴人申訴。

第十四條（制定與修正）

本要點經總經理核定後實施，修正時亦同。