

第一商業銀行性騷擾防治措施申訴及調查處理辦法

2002.5.27(91)一總人任字第 04652 號函布

2004.6.24 董事長核定修正

2006.4.1 董事長核定修正

2007.10.17 董事長核定修正

2008.4.21 董事長核定修正

2008.6.6 董事長核定修正

2008.7.1 董事長核定修正

2012.10.18 董事長核定修正

2014.12.17 董事長核定修正

2015.9.9 董事長核定修正

2015.12.9 董事長核定修正

2020.7.23 董事長核定修正

2022.4.12 董事長核定修正

2024.2.27 總經理核定修正

第一條 (依據)

第一商業銀行(以下稱本行)為防治、處理性騷擾事件,提供所屬人員及求職者免於性騷擾之工作、服務環境及保護被害人之權益,特依據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之「工作場所性騷擾防治措施準則」訂定本辦法。

本辦法應公開揭示。

第二條 (名詞解釋)

本辦法用詞,定義如下:

- 一、所屬人員:包含本行行員、派遣勞工及實習生。
- 二、主管人員:包含本行經理人、各級主管及代表本行處理有關受僱者事務之人。
- 三、所屬單位:指所屬人員提供勞務之單位。
- 四、地方主管機關:指被害人所屬單位所在地之直轄市、縣(市)政府。

第三條 (性騷擾之定義及樣態)

本辦法所稱性騷擾,指下列情形之一:

- 一、依性騷擾防治法:指性侵害犯罪以外,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。

二、依性別平等工作法：

(一)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)本行董事長、主管人員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。

(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。

三、性騷擾之行為除前兩款所定樣態外，得綜合審酌下列各目情形：

(一)不當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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追隨或追求行為。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第四條 (性騷擾防治原則及教育訓練)

本行應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，另透過定期舉辦或鼓勵員工參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，以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。

本行應依下列規定，辦理性騷擾防治教育訓練：

一、所屬人員：應施予工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、本行董監事、主管人員及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員：每年定期舉辦相關教育訓練。

第五條 (事前告知義務)

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)

為利申訴及處理性騷擾事件，本行相關申訴管道如下，並於(電子)佈告欄、官方網站等處公開揭示。

申訴專線電話：(02) 2348-1606

申訴專用傳真：(02) 2375-4971

申訴專用電子信箱：i088b@mail.firstbank.com.tw

第七條 (性騷擾申訴案件之處理單位)

本行設「性騷擾申訴處理委員會」處理性騷擾申訴案件，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。

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。

第八條 (性騷擾之法令適用)

所屬人員遇有第三條第一項第一款或第二款第一目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。

所屬人員或求職者遇有第三條第一項第二款或下列情形之一者，適用性別平等工作法之規定：

- 一、於非工作時間，遭受所屬單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 二、於非工作時間，遭受不同單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 三、於非工作時間，遭受本行董事長或主管人員為性騷擾。

第九條 (性騷擾之申訴單位)

所屬人員遇有前條第一項之性騷擾，應依申訴時行為人類型向下列機關提出申訴：

- 一、本行董事長或主管人員：該所在地之地方主管機關。
- 二、行為人不明或非前一款之人：性騷擾事件發生地之警察機關。

所屬人員或求職者遇有前條第二項之性騷擾，應向本行人力資源處提出申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一、行為人屬本行董事長或主管人員。
- 二、本行未處理或不服本行所為調查或懲戒結果。

第十條 (性騷擾之糾正補救措施)

單位遇有第八條第一項之性騷擾情形時，主管應依下列知悉時點，採取有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- 一、發生當時知悉：
 - (一)協助被害人申訴及保全相關證據。
 - (二)必要時協助通知警察機關到場處理。
 - (三)檢討所屬場所安全。
- 二、發生後知悉：檢討所屬場所安全。

單位遇有第八條第二項之性騷擾情形時，主管於知悉後應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、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，採取適當隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生。
- (二) 倘申訴人需要轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源、法律協助及其他必要之服務，應立即通知人力資源處。
- (三) 保全性騷擾申訴案件相關證據。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一) 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) 適度調整工作內容或工作場所，倘工作場所有所受限時，應先行調整座位。
- (四) 倘被害人需要轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源、法律協助及其他必要之服務，應立即通知人力資源處。
- (五) 保全性騷擾事件相關證據。

單位因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，主管人員仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

被害人或行為人其一非本行所屬人員，單位知悉有性騷擾之情形時，應依下列規定採取前項所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、單位知悉有性騷擾情形時，主管人員應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或議定補救辦法。
- 二、應保護當事人之隱私權及其他人格法益。

第十一條 (性騷擾之通報)

單位遇有前條性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並於二個營業日內填具「第一商業銀行性騷擾事件通報表」(附件一)，通報人力資源處。

第十二條 (申訴時應備文件)

性騷擾之申訴，原則上應具名並填報「第一商業銀行性騷擾事件申訴書」(附件二)為之，如以言詞或電子郵件為之者，受理之人員應作成紀錄，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、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、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、出生年月日、身分證明文件字號、職業、住所或居所、聯絡電話。

三、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、職業、住所或居所、聯絡電話，並應檢附委任書。

四、申訴之事實內容及相關證據。

五、申訴之年月日。

申訴書不符前項規定時，應通知申訴人於文到十五日內補正。

人力資源處接獲被害人申訴時，應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。

第十三條 (不予受理之情形)

申訴案件有下列各款情形之一者，應不予受理：

一、申訴逾越性別平等工作法第三十二條之一第二項或第三項規定期限。

二、申訴書未於前條第三項所定期限內補正。

三、同一性騷擾申訴案件已調查完成或已作成處分。

四、同一性騷擾申訴案件於處分作成前，已撤回申訴或視為撤回申訴，重行再提起申訴。

不受理性騷擾申訴時，應附具理由，通知當事人，並提報申訴處理委員會備查；申訴人不服前開理由，得依第九條第二項第二款規定逕向地方主管機關提起申訴。

第十四條 (性騷擾申訴處理委員會)

本行為處理性騷擾申訴案件，特設立「性騷擾申訴處理委員會」，組織規定如下：

一、本委員會之委員組成如下：

(一)內部委員置九人，除主管人事之副總經理擔任主任委員及人力資源處主管為當然委員外，其餘委員由總經理指定之，其中女性委員比例不得少於二分之一。

(二)外部委員置一人，由人力資源處逐案聘任，應為具備性別意識之專業人士，以提供本行客觀意見，惟不參與第四款之決議程序。

二、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。

三、委員任期為兩年，期滿得連任，任期內出缺時，繼任委員任期至原任任期屆滿之日為止。

四、本委員會應有內部委員二分之一以上及外部委員出席始得開會，有出席內部委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

第十五條（性騷擾申訴案件之調查處理程序）

本行「性騷擾申訴處理委員會」接獲申訴後處理程序如下：

- 一、主任委員指派內部委員至少二人及外部委員一人組成調查小組進行案件之調查。
- 二、性騷擾申訴案件之調查過程應保護當事人之隱私，調查結束後，應將調查結果移送委員會審議，調查結果應包括下列事項：
 - （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。
- 三、性騷擾申訴處理委員會應參考調查小組之調查結果處理性騷擾申訴案件。
- 四、性騷擾申訴案件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，並應通知當事人。
- 五、申訴決議應載明理由，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。
- 六、申訴人不服本行所為調查或懲戒結果，得依第九條第二項第二款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

第十六條（性騷擾事件之調查原則）

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、性騷擾申訴案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、性騷擾申訴案件之調查，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、性騷擾申訴案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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 八、不得偽造、變造、湮滅或隱藏他人所犯工作場所性騷擾事件之證據。
- 九、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。

第十七條（違反調查原則之處理方式）

本行處理性騷擾申訴案件之所有人員，違反前條調查原則者，主任委員應終止其參與，且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、聘任。

第十八條（撤回程序）

申訴人或其授權代理人得於「性騷擾申訴處理委員會」作成決定前，以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第十九條（調查人員自行迴避原則）

性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員，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、三親等內之姻親、家長、家屬關係者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。

性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員，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，向性騷擾申訴處理委員會為之，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性騷擾申訴處理委員會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員有所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

第二十條（行為人及申訴不實者之懲處）

性騷擾申訴案件或性侵害犯罪，經本行或地方主管機關查證屬實，或經司法機關判決確定，本行應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或其他處理；情節重大者，本行得於知悉該調查結果之日起三十日內，予以記大過二次免職。申訴案件如經證實有惡意虛構事實者，本行應視情節輕重，對申訴人為適當之懲戒或其他處理。

第二十一條（被害人協助措施）

性騷擾事件或性侵害犯罪之被害人，因遭受性騷擾或性侵害致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，應予公假。

性騷擾申訴案件之被申訴人屬本行董事長或主管人員，依第九條第二項於地方主管機關調查期間，申訴人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。

第二十二條（被申訴人暫時處分）

性騷擾申訴案件或性侵害犯罪之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，本行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。

第二十三條（回復名譽之適當協助）

本行所屬人員、董事長利用執行職務之便，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，所屬人員、董事長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。

第二十四條（未盡事宜）

本辦法未盡事宜，悉依性騷擾防治法、性別平等工作法等相關法令及本行相關規定辦理。

第二十五條（核定層級）

本辦法經總經理核定後施行，修正時亦同。

第一商業銀行性騷擾事件通報表

民國 年 月 日

通報人：

聯絡電話：

通報單位		
事件背景	發生日期	
	發生時間	
	發生地點	
被害人	<input type="checkbox"/> 同通報人	
	<input type="checkbox"/> 員工	<input type="checkbox"/> 外部人員
	姓 名 _____	姓 名 _____
	員工編號 _____	
	服務單位 _____	
行為人	<input type="checkbox"/> 員工	<input type="checkbox"/> 外部人員
	姓 名 _____	姓 名 _____
	員工編號 _____	
	服務單位 _____	
雙方關係		
相關事證 或人證		
發生原因 及過程		
採取之糾正 及補救措施		

單位主管簽章：

(行為人為單位主管時得以腰行章替代簽章)

第一商業銀行性騷擾事件申訴書

申訴日期：

姓名：	性別：	出生年月日：
身分證字號：	服務單位：	職稱：
居住地：		聯絡電話：
事件發生經過 (人、事、時、地、物詳細描述)		
相關事證 或人證		
請求事項		
法定代理人 (委任代理人)	姓名： 性別： 出生年月日： 住所或居所：	身分證明文件字號： 職業： 聯絡電話：
注意事項	申訴管道如下： 專線電話：(02) 2348-1606 傳 真：(02) 2375-4971 電子信箱：i088b@mail.firstbank.com.tw	

註：委任代理人提出申訴者，須另檢附委任書。

申請人(親簽)：_____

代理人(親簽)：_____