

# 中國輸出入銀行性騷擾防治申訴及懲戒處理要點

91.6.27總經理核定

96.3.8 總經理核准修正

97.4.7 總經理核准修正

99.8.12 總經理核准修正

110.1.20 總經理核准修正

113.6.5 總經理核准修正

## 第一條

中國輸出入銀行（以下簡稱本行）為防治及處理員工性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，維護當事人之權益及隱私，特依性別平等工作法、性騷擾防治法及工作場所性騷擾防治措施準則相關規定訂定本要點。

## 第二條

本要點所稱之性騷擾，其調查範圍除法令另有規定外，凡本行員工相互間或員工與非本行人員間，發生性別平等工作法及性騷擾防治法所定義之性騷擾行為時，均屬之，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

本行為防治前條所列性騷擾行為，俾提供免受性騷擾之工作及服務環境，採行下列申訴管道措施，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示(以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之)，由人力資源室擔任處理性騷擾案件之秘書單位。如有性騷擾或疑似事件發生時，依本處理要點相關規定辦理，並採取立即有效之糾正及補救措施。

- 一、設置專線電話：(02) 23959301

二、設置專線傳真：(02) 23949421

三、設置專用電子郵件：pn@eximbank.com.tw

#### 第四條

本行各單位主管應利用集會、電子郵件、內部文件或印刷品等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。本行應於訓練、講習中，合理規劃性別平等工作及性騷擾防治相關課程。

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、本行理監事、經理人及擔任主管職務者以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。

#### 第五條

本行於知悉性騷擾之情形時，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，視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。情節重大者，本行得依性別平等工作法相關規定辦理。如涉及刑事責任時，本行並協助申訴人提出告訴。
- (六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

## 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、醫療或心理諮詢處理、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，本行仍依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

## 第六條

性騷擾之被申訴人如非為本行員工，或申訴人如為專案定期契約人員、派駐勞工或求職者，本行仍依本處理要點相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害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，依下列規定採取前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。

## 第七條

員工於非本行所能支配、管理之工作場所工作者，本行得透過教育訓練方式，使受雇者知悉執行職務可能遭受之風險，強化受雇者保護自身安全意識。

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，採取適當處理措施，並適時提供相關協助。

## 第八條

本行以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本行設性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾防治及申訴相關事宜。

- 一、申評會置委員七人，除人力資源室主管為當然委員外，其餘委員

由總經理就本行職員及專家學者聘(派)兼任之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得低於二分之一之比例。

二、申評會其中一人為主任委員(召集人)，由總經理指定副總經理兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之。

三、委員任期二年，期滿得續聘(派)，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

四、申評會置執行秘書一人，由總經理就本行職員中遴派兼任之。

五、申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

六、申評會由本行職員派兼之委員，應按月輪值。

勞務承攬派駐勞工如遭受本行員工性騷擾時，本行受理申訴並與承攬人共同調查，結果通知承攬人及當事人。

性騷擾事件之行為人為本行首長時，應交由具指揮監督權限之主管機關決定。

性騷擾行為人如為雇主(含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，除可依本行內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

## 第九條

申評會受理申訴之程序如下：

一、性騷擾事件之申訴，被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：

(一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

(二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

(三)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依本項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

二、性騷擾之申訴，得以書面、電子郵件或言詞為之。以言詞或電子郵件方式提出者，受理之人員或單位應做成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。

三、前款書面、電子郵件或言詞作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身份證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

(三)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

四、申訴人得於申評會決定通知書送達前，以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。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。

書面、電子郵件或言詞作成之紀錄不合前項第三款規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

本行於接獲第一項第二款申訴時，按勞動部規定之內容及方式，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。

權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本行獲任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣(市)主管機關申請調解；調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

## 第十條

申評會處理申訴案件之審議程序如下：

一、本行接獲性騷擾申訴案件後，秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。本行接獲申訴後應即送請當月輪值委員處理。

二、本行受理前款申訴案件時，主任委員(召集人)應即指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查。其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

三、申訴調查小組調查時，得訪談雙方當事人，並得進行蒐證、訪查及應保護當事人之隱私。調查之結果應作成書面報告，其內容包括下列事項，並移送申評會審議處理：

(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。

四、申評會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事

人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，必要時並得邀請具相關學識經驗者協助、與案情有關之相關人員或專家列席說明。

五、申評會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之成立或不成立之決議。決議成立者，得作成懲處或責成被申訴人道歉或以口頭及書面保證不得再有類似行為發生或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

六、申訴案件應自本行接獲性騷擾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。

七、申評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，其期間不受前款規定之限制。

#### 第十一條

申訴案件經本行申評會作成性騷擾不成立之決議時，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。

#### 第十二條

參與性騷擾申訴案件之處理、調查、決議之人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料以及知悉之申訴案件內容，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，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。

違反前項規定者，主任委員(召集人)應即終止其參與該性騷擾申訴事件，並得視其情節輕重，依相關規定報請予以懲處及追究相關責任，並解除其聘(派)兼。

#### 第十三條

參與性騷擾申訴案件之處理、調查、決議之人員，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。

前項人員應迴避而不自行迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請令其迴避；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申評會就該申請事件為准駁前，應停止參與該案件之處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

參與性騷擾申訴案件之人員有第一項所定應自行迴避情形而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

#### 第十四條

申訴人如認本行未處理或逾期未完成調查申訴案件、當事人不服調查結果或對申訴案之決議有異議者，得於審議決議送達之次日起二十日內向本行提出申復。

#### 第十五條

申評會對申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決議確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

#### 第十六條

申評會兼任委員均為無給職，但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本行之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

#### 第十七條

申評會所需經費由本行相關預算項下支應。

本行依性別平等工作法相關規定與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本行賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

#### 第十八條

本行雖非加害人之所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，應採取適當之緊急措施，並於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位(以下稱調查單位)，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。

前項移送，應以書面通知當事人，並副知直轄市、縣(市)主管機關。

第十九條

本行之性騷擾及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本處理要點規定行之。

第二十條 本要點奉總經理核定後實施，修正時亦同。