

彰化商業銀行股份有限公司企業工會 性騷擾防治申訴及調查處理要點

106.12.13 第 7 屆第 4 次理事會議決議通過

第一章 總則

第一條 (依據)

為防治性騷擾及保護被害人之權益，並提供本會理監事、員工及求職者免於遭受性騷擾之工作環境，對性騷擾事件採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，特依「性騷擾防治法」第 7 條第 1 項、第 2 項規定，訂定性騷擾防治申訴及調查處理要點（以下簡稱本要點）。

本要點適用於本會理監事、員工及求職者或受服務人員應適用性騷擾防治法之性騷擾行為，但性騷擾行為應適用性別工作平等法或性別平等教育法處理者，不適用本辦法。

第二條 (定義)

本要點所稱之性騷擾包括下列情形：

- 一、本會理監事、員工於執行職務時，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、本會對理監事、員工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、除前二項規定及性侵害犯罪以外，本會理監事及員工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) 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
 - (二) 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

本條所稱「員工」指本會僱用從事工作獲有薪資者。代表本會行使管理權之人或代表本會處理有關受僱者事務之人，視同「本會」。

第三條 (性騷擾之認定)

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等具體事實為之。

第四條 (防治措施)

本會為防治性騷擾行為之發生，辦理性騷擾防治措施如下：

- 一、每年應定期實施防治性騷擾之教育訓練，或鼓勵本會理監事、員工參與性騷擾防治相關教育訓練，並予以公差登記及經費補助。
- 二、掛置禁止工作場所性騷擾之書面聲明於本會內部網站。
- 三、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。

四、對性騷擾行為或申訴誣告經調查屬實之（一）本會員工，移送本會理事會予以懲處；（二）本會理監事或受服務人員（具有彰銀員工身份），移送彰化商業銀行人事評議委員會予以懲處。

五、設立受理性騷擾申訴之電話，並公告周知。

六、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（申訴管道）

本會理監事、員工或求職者及任何受本會理監事、員工性騷擾者，得向本會專責處理單位提出申訴；如受性騷擾之人員同時具有彰化商業銀行員工身份，亦可向彰化商業銀行人力資源處提出申訴。

專責單位於接獲性騷擾申訴時，應立即採取有效之糾正或補救措施，如案件係屬彰化商業銀行管轄權責範圍內並應陳報彰銀人力資源處。受理性騷擾申訴之管道如下：

工會專線電話：(02) 2314-8155

工會專線傳真：(02) 2314-8153

專用信箱或電子信箱：chbcu8762@gmail.com

工會專責處理人員姓名：理事長或常務理事受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理（採任務編制）。

採取糾正及補救措施，應注意下列事項：

- 一、保護被害人之權益及隱私。
- 二、對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 三、其他防治及改善措施。

第二章 執行職務之性騷擾申訴及處理

第六條（執行職務性騷擾之適用）

執行職務之性騷擾係指本會理監事、員工或求職者受有第 2 條第 1 項第 1 款或第 2 款性騷擾者，其申訴及處理程序適用本章之規定。

第七條（申訴方式）

申訴人申訴時，得以言詞或書面提出。其以言詞為之者，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。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人之姓名、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、申訴之事實及內容。

依行政程序法第 22 條規定，未成年者之性騷擾申訴，應由其法定代理人代理。

第八條（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、同一事件經結案或撤回後，再提起申訴者。
- 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。

不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並應副知臺北市政府社會局。

第九條（申訴之處理）

- 一、本會處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。且於接獲申訴後，本會視事件需要採取立即有效之糾正及補救措施，於必要時，得組成「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。
- 二、如當事者一方為彰化銀行員工，「處理委員會」由本會與彰化銀行互派代表共同組成，並應注意小組成員性別之相當比例（女性代表比例不得低於二分之一）。
- 三、如當事者一方為本會理監事，應組成「性騷擾申訴處理調查委員會」（以下簡稱「調查委員會」）進行調查。「調查委員會」之組成，設主任委員 1 人，由理事長擔任。調查委員 7 人至 9 人，除主任委員為當然委員外，其餘委員由常務理事會自本會理事、會員代表選任，採任務編制。調查委員之女性比例不得低於 2 分之 1，必要時得視情形聘請專家學者擔任之。
- 四、本會進行調查時，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- 五、「處理委員會」及「調查委員會」召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 六、「處理委員會」應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。決議結果應以書面通知申訴人及申訴之相對人。

第十條（調查期限及申覆）

本會應自接獲申訴起 3 個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於書面送達之次日起 10 日內附具書面理由向本會提出申覆。

第十一條（性騷擾懲處之處理）

性騷擾行為經調查屬實，本會得視情節輕重，參考「處理委員會」調查之決議及處理建議，對申訴之相對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。

加害者為本會理監事、員工應給予如調職、降職、減薪、不予任用...等處分；如具有彰化銀行員工身份同時移送彰化商業銀行人事評議委員會處置。

第三章 非執行職務之性騷擾申訴及處理

第十二條（非執行職務性騷擾之適用）

非執行職務之性騷擾係指性侵害犯罪以外，本會理監事、員工對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為且有第 2 條第 3 款各目情形之一者，其申訴及處理程序適用本章之規定。

第十三條（申訴方式）

申訴人得於知悉性騷擾事實發生之日起 1 年內向本會提出申訴，申訴應以言詞或書面提出。其以言詞為之者，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。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、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、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
 - 三、有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
 - 四、申訴之事實內容及相關證據。
 - 五、申訴之年月日。
- 申訴書或言詞作成紀錄不符前項規定時，而其情形可補正者，本會應通知申訴人於14日內補正。

第十四條（不受理申訴事項）

申訴如有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、申訴書或言詞作成之記錄，未於前條第三項所訂期限內補正者。
- 二、同一事件已調查完畢，並已將調查結果函復當事人者。

本會不受理性騷擾申訴時，應於接獲申訴之日起20日內，以書面通知申訴人，並副知臺北市政府社會局。

第十五條（申訴之處理）

本會於接獲申訴後，應視事件需要，採取立即有效之糾正及補救措施，組成「調查委員會」進行調查。

性騷擾之被申訴對象（即加害人）如非屬本會人員者，本會仍應採取適當之緊急處理，並應於7日內將申訴書及相關資料移送性騷擾事件發生地之直轄市、縣（市）主管機關。

第十六條（調查委員會之組成）

「調查委員會」設主任委員1人，由理事長擔任。調查委員7人至9人，除主任委員為當然委員外，其餘委員由常務理事會自本會理事、會員代表選任，採任務編制。前項調查委員之女性比例不得低於2分之1，必要時得視情形聘請專家學者擔任之。

第十七條（調查委員迴避事由）

調查委員於調查過程中，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、現為或曾為該當事人之代理人、輔佐人者。
- 四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

調查委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，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，當事人應舉其原因及事實，向「調查委員會」為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查委員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查委員在「調查委員會」就該申請為准駁前，應停止調查工作。但有

急迫情形，仍應為必要處置。

調查委員有第一項所定情形不自行迴避且未經當事人申請迴避者，「調查委員會」應命其迴避。

第十八條（申訴調查處理原則）

本會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人格法益。
- 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、調查委員因調查之必要，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、處理性騷擾事件之調查委員及相關人員，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。
- 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及法律協助。
- 九、對於調查程序中，為當事人提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。違反前項第七款之規定者，應依刑法及相關法規處罰。

第十九條（申訴撤回不得再申訴）

「調查委員會」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。

第二十條（調查期限）

除有不受理申訴之情形外，本會應自接獲性騷擾申訴事件之申訴或移送申訴案件到達之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內完成調查，必要時得延長 1 個月，惟應通知申訴人。

第二十一條（調查結果）

本會就性騷擾事件調查結果應以書面通知申訴人及臺北市政府社會局。

書面通知臺北市政府社會局內容應包括申訴書、訪談紀錄、相關會議紀錄、相關證物、性騷擾事件申訴調查紀錄、通知當事人調查結果函及送達證書或雙掛號單。

本會逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達次日起 30 日內，向台北市性騷擾防治委員會提出再申訴。

第二十二條（回復名譽之適當協助）

本會人員利用執行職務之便，對他人為性侵害或性騷擾，被害人若依「性騷擾防治法」第 9 條第 2 項後段請求回復名譽之適當處分，本會人員對被害人為回復名譽之適當處分時，本會應提供適當之協助。

第二十三條（性騷擾之懲戒處分）

本會理監事、員工性騷擾行為經調查屬實或申訴經證實有誣告事實者，其懲處準用第 11 條規定。

第四章 其他條款

第二十四條（相關法令之適用）

本要點未盡事宜，悉依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」及相關法令辦理。

第二十五條（本要點之實施）

本要點經本會理事會核定後施行，並提報會員代表大會備查，修改時亦同。