

## 王道商業銀行 性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

2021.9.29 總經理核定施行

第一條 王道商業銀行（以下簡稱本行）為提供人員(包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生)免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，參照「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「性騷擾防治法施行細則」、「性別工作平等法」、及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本要點。

第二條 本要點所稱之性騷擾，包括：

(一)性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

1. 受僱者於執行職務時，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。
2. 雇主對受僱者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)性騷擾防治法之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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：

1. 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。
2. 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。

第三條 本行應防治性騷擾之發生，保護人員不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，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。

第四條 本行應實施防治性騷擾之教育訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程；員工對該項教育訓練，有接受之義務。

第五條 本行設有性騷擾申訴管道如下：

專線電話：(02)8752-7166

專線傳真：(02)2798-6755

電子信箱： hrappeal@o-bank.com

- 第 六 條 本行於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項
- 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、對行為人之懲處。
  - 四、其他防治及改善措施。
- 第 七 條 本行為處理第六條性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成性騷擾申訴處理委員會(下稱「委員會」)決議處理之。
- 前項委員會中應置委員五人至七人，由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。
- 委員會得由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。
- 派遣勞工如遭受本行員工性騷擾時，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 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理窗口應指派專人做成紀錄，向申訴人朗讀或提供內容經其檢閱，確認無誤後，由其簽名或蓋章。
- 申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、案發地點及日期。
  - 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、申訴日期及事實內容與相關證據。
- 申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。
- 第 九 條 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 十 條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，為當事人或當事人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其它具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，當事人得以書面舉其原因及事實，向委員會申請令其迴避。
- 委員會應依會議結果作成附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；

該決議應以書面通知申訴人、相對人及相關單位。

第十一條 受理窗口接獲性騷擾申訴案件，應於七個工作日內確認是否受理。不受理之申訴事件，應附具理由通知申訴人；申訴人如不服前開理由，得依本條第三項規定申復之。

確認受理之申訴案件，本公司得組成專案小組進行調查，調查結果應做成書面報告交由委員會。

申訴案件應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知之次日起二十日內向委員會提出申復。但申復之事由發生在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第十二條 申訴事件有下列情形之一者，委員會得不予受理：

- 一、申訴方式未依第八條所定程序。
- 二、同一事件經委員會決議確定，或已撤回後再提出申訴。
- 三、對不屬於性騷擾範圍之事件提出申訴。
- 四、申訴人非性騷擾事件之當事人或其法定代理人、委任代理人。

第十三條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本行並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其由委員會賦予之職務。

第十四條 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、性騷擾事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、性騷擾事件之調查，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。
- 五、性騷擾事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、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介專業輔導、醫

療機構或提供心理輔導及法律協助。

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。

第十五條 委員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，其期間不受第十一條第三項規定之限制。

第十六條 性騷擾行為經調查屬實者，本行得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本行並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本行得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規範為懲戒或處理。

第十七條 本行對性騷擾行為應採取追蹤及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第十八條 本行不因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

第十九條 性騷擾之行為人如非本行員工，本行應依本要點提供應有之保護。

第二十條 本要點未盡事宜，悉依性別工作平等法等相關法令及本行規定辦理。

第二十一條 本要點經總經理核定後實施，修訂時亦同。

---

### 修訂紀錄：

2014年12月15日經總經理核定施行

2015年6月15日經總經理核定施行

2016年12月14日總經理核定更名，2017年1月1日生效

2021年9月29日經總經理核定施行