

凱基商業銀行股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

管轄單位：人力資源處

初訂日期：104.01.15

核定日期：104.01.15

- 第一條 本行為提供員工、派遣人員及求職者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，特依性別工作平等法第十三條第一項，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」之規定，訂定本辦法。
- 第二條 本辦法所稱之性騷擾，係指「性別工作平等法」第十二條所指下列二款情形之一：
- 一、員工、派遣人員於執行職務時，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、本行各級主管或因工作關係有管理監督權者對員工、派遣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。
- 具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：
- 一、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
 - 二、與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
 - 三、以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
 - 四、強制性交及性攻擊。
 - 五、展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。
- 第三條 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，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 本行應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作過程中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 第五條 本行應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：(02)2171-7744
申訴專用傳真：(02)2760-5787
申訴電子信箱：we.care@kgi.com

第 六 條 本行應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

第 七 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 八 條 本行設性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱「申評會」)，負責處理性騷擾申訴案件。

申評會置委員七人，其中一人為主任委員，主任委員由人力資源處單位主管擔任，稽核處、法令遵循處及法務處單位主管為當然委員，其餘委員由主任委員及當然委員共同建議，並同時建議一至二位遞補委員，其建議名單經總經理轉陳董事長核定。

申評會全體委員中，女性委員不得少於二分之一。

委員任期三年，期滿得續任，任期內遇有委員出缺時由遞補委員繼任，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申評會置幹事若干人，由主任委員就本行員工遴派兼任。

申評會開會時，由主任委員擔任主席，主任委員因故不能出席時，由主任委員指定一人代理。申評會應有委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議。

派遣人員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 九 條 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，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、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。

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。

第十條 申評會作成決議前，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。

第十一條 申評會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相識經驗者協助。

第十二條 申評會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、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，並解除其選、聘任。

第十三條 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。

第十四條 申評會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。

申評會之調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本行，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向申評會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申覆應附具書面理由，由申評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。

- 第十五條 有下列情形之一者，當事人對申評會之決議提出申覆：
- 一、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
 - 二、申評會之組織不合法者。
 - 三、依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
 - 四、參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
 - 五、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
 - 六、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
 - 七、為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
 - 八、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
 - 九、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。
- 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範例為調職、降職、減薪、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範例為懲戒或處理。
- 第十七條 本行對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，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 當事人有輔導或醫療等需要者，本行得引介專業輔導或醫療機構。
- 第十九條 本行不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
- 第二十條 性騷擾之行為人如非本行員工，本行應依本辦法提供應有之保護。
- 第二十一條 本辦法經董事長核定後實施；修正時，亦同。