

國泰世華銀行工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

九十二年六月二十五日總經理核定 十月二十七日起施行

九十七年四月十六日總經理核定修訂

九十七年五月十四日總經理核定修訂

九十七年六月十日總經理核定修訂

九十八年二月六日總經理核定修訂

一零三年五月十六日總經理核定修訂

一零三年七月十四日總經理核定修訂

一零四年一月七日總經理核定修訂

一零四年八月十三日總經理核定修訂

一零五年九月十四日總經理核定修訂

權責單位：人力資源部

第一條 本行為維護人員（包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生）工作權益，提供免遭性騷擾之工作環境，並對性騷擾事件採取預防、糾正、懲處等措施，特依性別工作平等法及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辦法。

第二條 本辦法所稱性騷擾係指不受對方歡迎或違反其意願之性方面舉動，包括性要求、性意味或性別歧視之語言、肢體、視覺之明示或暗示行為，或以上述方式做為職務、工作或業務上之交換條件，或其他合於性別工作平等法第十二條第一項所定義之行為、語言及動作。

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。

第三條 本辦法適用本行辦公及營業場所或出差、受訓等公務期間所發生之性騷擾事件，受理申訴對象涵蓋前揭人員。

倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。

第四條 為處理性騷擾申訴案件，本行成立「性騷擾申訴評議委員會」（以下簡稱申評會），置主任委員一人，由主管人事業務副總經理或職務相當之人擔任，委員六人、執行秘書一人，均由主任委員指定行內人員擔任，其中與申訴人相同性別之委員人數不得低於二分之一。

第五條 申評會應以不公開方式召開會議，並以全體委員半數以上出席、出席委員半數以上同意執行決議。

第六條 發生性騷擾事件時，被害人或其代理人得以書面或言詞提出申訴，其方式如下：

一、書面申訴：應檢具申訴書並載明下列事項向申評會提出：

- (一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有代理人者，應檢附委任狀，並載明其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。
- (四) 可取得之相關事證或人證。
- (五) 本人之簽名或蓋章。

二、言詞申訴：以口頭或電話提出，由申評會執行秘書作成紀錄(須載明前項所列事項)，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，且申訴文件缺漏未補正者，應給予 14 日補正期間。

三、申訴人於案件評議期間得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，於送達申評會後即予結案備查，並不得就同一事件再提出申訴。

四、申訴管道如下：

專線電話：(02)87226666 分機 2294

專線傳真：(02)87890171

專用電子信箱：SHC_hr@cathaybk.com.tw

第七條 申評會評議程序如下：

- 一、申評會接獲申訴案件後，應由執行秘書於七日內簽報主任委員指派二人以上之委員組成專案小組進行調查(專案小組與申訴人相同性別之委員人數不得低於二分之一)。
- 二、專案小組於調查過程應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益，調查結束後，由專案小組委員將結果作成調查報告書，提申評會評議。
- 三、申評會評議時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學者專家列席提供諮詢。
- 四、申評會對申訴案件應做出成立或不成立之決議，並得做成懲處、命被申訴人以書面保證不得再有類似行為發生或其他處理之建議。

五、評議結果除由申評會以書面通知雙方當事人外，應移送人力資源部懲處或交相關單位執行有關決議。

派遣勞工於執行職務期間如遭受性騷擾時，本公司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。

六、申訴案件應自提出日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人及被申訴人對評議結果有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內提出申復，逾期未提出申復者即予結案。

申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

七、當事人若提出申復，申評會得就其申復理由決定是否再議，如不再議即予結案。

八、申訴案件經查明或事後證實有誣告之事實者，申評會應移送人力資源部對申訴人為適當之懲戒或處理。

九、申評會如認為當事人有輔導或醫療需要時，得轉介專業輔導或醫療機構予以協助或治療。

十、申評會委員如涉及申訴事項或有其他理由足認定其有偏頗之虞者，該委員應自行迴避，當事人亦得申請其迴避。

十一、申評會委員對申訴案件內容應負保密責任，違反者，主任委員得終止其參與並另指定委員接任。

十二、申訴案件如已進入司法程序，申評會仍應續行調查及評議，並採取立即有效之糾正及補救措施。

第八條 為確保評議結果有效執行，人力資源部應採取事後之追蹤、考核及監督，並避免相同事件或報復情事發生。

第九條 為建立員工間正確性別平等觀念，促進彼此良性互動，人力資源部應實施性別平等關係及防治性騷擾宣導及講習。

第十條 本辦法經總經理核定後實施，修正時亦同。