

凱基商業銀行股份有限公司

性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

管轄單位：人力資源處

初訂日期：104.11.5

發布日期：113.3.21

一、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」之規定，訂定本要點。

二、本要點用詞，定義如下：

(一)員工：指受本行僱用從事工作獲致薪資者(各級人員、約聘人員、實習生)以及派遣人員。

(二)求職者：指向本行應徵工作之人員。

(三)性騷擾：

1. 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。

2. 本行各級主管或因工作關係有管理監督權者對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。

性騷擾之定義，除依前項規定認定外，並得綜合審酌下列情形：

(一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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。

有下列情形之一時，適用本要點之規定：

(一)員工於非工作時間，遭受本行同一人為持續性性騷擾。

(二)員工於非工作時間，遭受非屬本行但具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

(三)員工為非工作時間，遭受本行最高負責人為性騷擾。所稱最高負責人，指本行之對外代表人或與該等職務相當之人。

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。

三、本行應防治性騷擾之發生，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。

四、本行應定期實施防治性騷擾之教育訓練，並採取下列措施：

- (一)新進員工教育訓練課程中，應包括性騷擾防治。
- (二)每年應對董事及在職員工舉辦工作場所性騷擾防治之相關教育訓練。

五、員工或求職者遭受性騷擾時，得透過下列管道向本行提起申訴：

- (一)申訴專線電話：(02)3518-9200。
- (二)申訴專用傳真：(02)2719-9353。
- (三)申訴專用電子信箱：sgs.hr@kgibank.com。

有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起性騷擾申訴：

- (一)被申訴人為本行最高負責人。
- (二)本行未處理或不服本行對性騷擾事件所為之調查或懲戒結果。

六、本行應利用各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

員工外出洽公時，應以公共場所為接洽業務之地點為原則，避免至私人住所或封閉空間；各級主管亦應知悉所屬員工外出洽公之對象與地點，如有遭受性騷擾之風險時，應採行由其他員工陪同前往、更改至公共場所洽公或其他必要之防護措施。

七、本行於知悉有性騷擾之情形時，應採取下列立即且有效之糾正及補救措施：

(一)接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 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變更。
2. 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。如有提出請求，本行應提供至少二次之心理諮商協助。
3. 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。
4. 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，得暫時停整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。
5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定免職。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，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：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要釐清及查證。
2. 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。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。如有提出請求，本行應提供至少二次之心理諮商協助。

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，本行仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同公司，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，應依下列規定採取前二項所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)於知悉性騷擾之情形時，應以書面、口頭或電子郵件之方式，通知對方公司共同協商解決或補救辦法。

(二)應保護當事人之隱私權及其他人格法益。

八、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事件。

申評會置委員五至七人，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，法遵暨法務處單位主管為當然委員，其餘委員由主任委員視需要推薦行內、外具備性別意識之適當員工或專業人士，並經總經理核准後擔任，且女性委員比例不得低於二分之一。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。

主任委員另應指定行內、外適當人員二至五人組成性騷擾申訴調查小組(以下簡稱調查小組)，秉持客觀、公正、專業原則進行性騷擾事件之調查。調查小組之成員應有具備性別意識之外部專業人士至少一人。

外部專業人士參與申評會或調查小組時，本行得酌給專業服務費或交通費。

九、性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件提出申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之記錄，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)有法定代理人或委任代理人者，除前款申訴人相關資料外，並應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

本行於接獲第一項申訴時，應依性別平等工作法第 13 條第 4 項以及性別平等工作法施行細則第 4-3 條規定通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。

申訴人向本行提出性騷擾申訴時，得於本行決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事件再為申訴。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。

十、調查小組對於性騷擾申訴之調查結果應提出調查報告，調查報告內容應包括下列事項：

(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。

調查小組於完成前項調查結果後，應移請申評會審議處理。

申評會應參考調查小組所為之調查結果進行審議，作成附理由之決議，並應以書面通知申訴人、被申訴人。

十一、申評會及調查小組召開會議時，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，並得邀請具相關學識經驗者協助。

十二、本行處理及調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

- (一)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，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- (三)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。
- (四)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。

十三、參與性騷擾申訴事件之處理及調查人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本行申請令其迴避；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本行就該申請事件為準許或駁回之決定前，應停止處理或調查工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，本行應命其迴避。

十四、本行應自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。

申訴人如認本行未處理或不服被本行所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本行於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，員工或求職者得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

本行對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得暫緩調查及決議，其期間不受本點第一項規定之限制。

十五、性騷擾行為經調查屬實者，申評會得視情節輕重，於決議內提出懲戒或其他處理之建議，並提報本行人事管理委員會審議。本行並應將人事管理委員會審議之懲戒結果，併同全案相關資料通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本行並將協助申訴人提出告訴。

本行依性別平等工作法第二十七條第一、二項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。

十六、本行應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

十七、本行不會因員工提出本要點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。

十八、員工於執行職務時，若遭受不特定人於公共場所或公眾得出入之場所性騷擾者，非本要點所規範之情形，惟相關單位若接獲此類申訴，應協助申訴人依性騷擾防治法之規定向主管機關提出申訴。

十九、本要點如有未盡事宜，應依主管機關相關法令辦理。

二十、本要點經總經理核定後，自發布日實施；修正時，亦同。