

將來商業銀行股份有限公司

性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

制定單位：行政管理處人力資源部
109年06月18日執行副總經理核定

第一條 目的

為提供受僱者、派遣勞工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，以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相關規定，訂定本要點。

本行之性騷擾及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點規定行之。

第二條 適用對象

本要點適用於雇主、員工、求職者或受服務人員遭遇前揭性別工作平等法或性騷擾防治法所定之性騷擾事件。

第三條 申訴事件

本行各級主管與員工間，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

- 一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

性騷擾之行為人如非本行員工或申訴人如為派遣勞工，本行仍應依本要點相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

第四條 處理單位

本行應設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

第五條 申訴原則

性騷擾之申訴，原則上應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀並確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

前項書面應由申訴人簽名或簽章，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。

第六條 申訴管道

本行就性騷擾事件之申訴，設置專線電話及電子信箱之申訴管道，並將相關資訊公開揭示於工作場所顯著處。

性騷擾申訴管道：

一、申訴專線電話：02-89798638

二、申訴專用電子信箱：hr@nextbank.com.tw

三、專責單位：行政管理處人力資源部

第七條 申訴撤回

申訴人向本行提出性騷擾之申訴時，得於申訴處理委員會決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第八條 申訴處理委員會之設立

本行為處理第五條性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。

前項委員會中應置委員三人至五人，除行政管理處人力資源部門主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本行在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。

第一項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。

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。

性騷擾行為人如為雇主時，本行員工或求職者除可依本行內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第九條 利害關係迴避

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人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，向申訴處理委員會申請令其迴避。

第十條 保密義務

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規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十一條 會議召集及程序

申訴處理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作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本行。

第十二條 申復

申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，由申訴處理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。

第十三條 申訴暫緩

申訴處理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，其期間不受前條規定之限制。

第十四條 懲處處理程序

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處理。如涉及刑事責任時，本行並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本行得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十五條 後續追蹤

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。

當事人有輔導或醫療等需要者，本行得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十六條 教育訓練

本行每年將定期舉辦或鼓勵雇主及員工參與性騷擾防治相關教育訓練，並給予公假登記及經費補助。

第十七條 未盡事宜

本要點未盡事項，悉依照本行章程及其他相關法令規定辦理。

第十八條 制定施行及修訂

本要點經執行副總經理核定後施行，其修正或廢止時亦同。