

拒絕嫌豬手 摸摸也不行

 注意！對他人性騷擾者，將由主管機關處 1 ~ 10 萬元罰鍰

本場所禁止性騷擾行為，
如在本場所發生性騷擾情事，
請依下列管道提出性騷擾申訴：

本場所
申訴單位：人力資源部
申訴電話：02-21738888#3023
傳真電話：02-27715796
電子信箱：copo@tcb-bank.com.tw



遭遇性騷擾，
請撥 1999 轉分機 3365、4553
性侵害通報，請撥 110、113



臺北市政府



臺北市政府社會局

合作金庫商業銀行工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

91年4月18日合金總人字第0910008310號函訂定
95年3月21日合金總人字第0950006332號函修正
97年3月24日合金總人字第0970008802號函修正
97年4月30日合金總人字第0970013817號函修正
103年4月1日合金總人字第1030017151號函修正
105年4月11日合金總人字第1058201164號函修正
106年4月19日合金總人字第1068201214號函修正
106年8月11日合金總人字第1068202926號函修正
107年6月21日合金總人字第1078202498號函修正
109年10月30日合金總人字第1098204123號函修正
111年4月8日合金總人字第1118201361號函修正
112年11月28日合金總人字第1128204702號函修正
113年7月15日合金總人字第1138201562號函修正

一、本行為提供受僱者、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，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本要點。

二、本行之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之。

三、本行各級主管對於其所屬員工，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。

對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為前項所列之行為，則屬權勢性騷擾。

四、性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

(一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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。

五、本行就性騷擾事件之申訴，設置下列申訴管道：

(一)專線電話：(02) 21738888 分機 3023

(二)專線傳真：(02) 27715796

(三)專用電子信箱：copo@tcb-bank.com.tw

前項資訊及本要點應於工作場所顯著處公開揭示，本行應指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

本行致力為本行全體人員及求職者提供免遭歧視、性騷擾與非性別騷擾之工作環境，並對於前揭行為採取零容忍之態度。

六、本行各單位應利用集會(晨、夕會)、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之方式，加強對員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本行就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二)擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前點指定之人員或單位成員、本行之董事、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

七、本行於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因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之變更。
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。
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，得暫時停止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，得視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本行得於知悉調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，應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之釐清及查證。
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。

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。

本行因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

性騷擾之被申訴人為本行最高負責人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向本行申請調整職務或工作型態至調查結果送達本行之日起三十日內，本行不得拒絕。

八、性騷擾之被申訴人如非為本行員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本行仍應依本要點相關規定辦理，並採取前點所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，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點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

九、員工於非本行所能支配、管理之工作場所工作者，本行應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本行知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，應注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

十、本行特設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），以保密方式負責處理本行性騷擾申訴案件，保護雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。其組織成員及任期規定如下：

(一)申評會置委員九人，其中一人為主任委員，由總經理指定副總經理兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；除人力資源部單位主管為當然委員外，其餘委員由總經理就本行副主管以上人員及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員及專家學者各不得少於三分之一，委員其中應有由具備性別意識之專業人士擔任之。

(二)委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

(三)申評會置執行秘書一人，幹事若干人，由總經理就本行職員中遴派兼任之。

(四)申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，並應有出席委員二分之一以上之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本行應受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

十一、性騷擾之被申訴人為本行最高負責人時，本行員工、派遣勞工或求職者除可依本行內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

十二、性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，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紀錄，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)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，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，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

十三、申訴人向本行提出性騷擾之申訴時，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，不得就同一事由再為申訴。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。

十四、本行接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

本行處理前項申訴時，申評會主任委員應即指派三人以上之委員組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，且女性代表不得少於總數二分之一。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並應移送申評會審議處理：

(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。

十五、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，主任委員應終止其參與該性騷擾申訴事件，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。

十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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，足認其執行職務有偏頗之虞，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准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。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，由本行命其迴避。

十七、申評會召開會議時，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。

申評會應參考申訴調查小組之調查結果，作出成立或不成立之決議，並應附具理由；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

決議成立者，應作成懲處或其他處理之建議，提報本行甄審暨考核委員會審議，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本行應協助申訴人提出告訴。

決議不成立者，如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人作成懲處建議，並提報本行甄審暨考核委員會審議或為必要處理之建議。

十八、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情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，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。

十九、申評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，其期間不受前點第一項規定之限制。

二十、申訴案件經申評會決定確定後，有下列情形之一者，當事人得向申評會申請復議：

- (一)決定與載明之理由顯有矛盾者。
- (二)申評會之組織不合法者。
- (三)依本要點應迴避之委員決定者。
- (四)參與決定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、鑑定人就為決定基礎之證言、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)原決定就足以影響決定之重要證物漏未斟酌者。

申請復議應於申訴決定書送達當事人次日起二十日內為之。但申請之事由發生在後或知悉在後者，自知悉時起算。

申請復議應以書面敘述理由，連同原申訴決定書影本，向原為申訴決定之申評會為之。

申評會認為申請無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人及相關單位；經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

二十一、本行依性別平等工作法第二十七條第一項及第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。

二十二、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，避免相同事件或報復情事發生。

二十三、申評會委員均為無給職，但撰寫調查報告書得支領撰稿費，非本行之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

二十四、申評會所需經費由本行相關預算項下支應。

二十五、本要點經總經理核定後函頒施行，修正時亦同。

合作金庫商業銀行性騷擾防治申訴及調查處理要點

97年4月30日合金總人字第0970013817號函訂定
112年11月28日合金總人字第1128204702號函修正
113年7月15日合金總人字第1138201562號函修正

一、本行為防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，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：

(一)以明示或暗示之方式，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。

(二)以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

本要點所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

三、性騷擾之態樣，包含下列行為之一：

(一)羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

(二)跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

(三)偷窺、偷拍。

(四)曝露身體隱私部位。

(五)以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

(六)乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私部位。

(七)其他與前六款相類之行為。

四、本行為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

五、本行於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應辦理事項如下：

(一)就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

(二)於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：

1. 注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度性騷擾之可能。避免報復。

2. 注意被害人隱私之維護。

3. 協助被害人申訴及保全相關證據。
 4. 必要時協助通知警察機關到場處理。
 5. 檢討所屬場所安全。
 6. 其他認為必要之處置。
- (三)於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。

六、本行應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與如下內容之防治性騷擾相關教育訓練：

(一)本行所屬員工，其教育訓練內容如下：

1. 性別平等知能。
2. 性騷擾基本概念、法令及防治。
3. 性騷擾申訴之流程及方式。
4. 其他與性騷擾防治有關之教育。

(二)本行處理性騷擾事件或有管理責任之人員，其教育訓練內容如下：

1. 性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理。
2. 覺察及辨識權力差異關係。
3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
4. 被害人協助及權益保障事宜。
5. 其他與性騷擾防治有關之教育。

前項參加教育訓練之人員，本行應給予公差假及經費補助。

七、適用性騷擾防治法案件，被害人得依性騷擾防治法第十四條第三項規定，視行為人身分，提出性騷擾申訴：

(一)申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該所屬單位提出。

(二)申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該單位或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。

(三)申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

八、本行性騷擾申訴之管道如下：

專責處理單位：人力資源部

專線電話：(02)21738888 分機 3023

專線傳真：(02)27715796

專用電子信箱：copo@tcb-bank.com.tw

本行知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，本行受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

本行應自接獲性騷擾申訴之日起十四日內查明且移送具有調查權之受理單位，並以書面通知當事人，副知地方主管機關。

九、本行設置性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，以保密方式負責處理性騷擾申訴案件。

申評會之成員組成、任期、議事程序等事項，依本行「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」規定辦理。

十、本行對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。

前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。

十一、本行協助性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

本行及任何人對被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。

前項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所與名稱或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。

本行處理性騷擾申訴事件之所有人員違反第一、二項規定者，主任委員應終止其參與該性騷擾申訴案件，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。

十二、性騷擾行為經調查屬實，本行應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪…等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性侵害、性騷擾或報復情事發生。

十三、本行受僱人、最高負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，本行應提供適當之協助。

十四、本要點對於在本行接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本行雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理。

十五、本要點於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪準用之。

十六、本要點經總經理核定後函頒施行，修正時亦同。