

金融監督管理委員會銀行局性騷擾防治申訴及調查處理要點

105年3月16日銀局(人)字第1050006004號函訂定
109年4月28日1090209564簽修正

112年3月14日銀局(人)字第1120205241號函修正

113年3月12日銀局(人)字第11202063391號函修正

113年5月20日銀局(人)字第1130213345號函修正

- 一、金融監督管理委員會銀行局(以下簡稱本局)為保障工作權之性別平等,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及隱私,依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「性騷擾防治法施行細則」、「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」訂定本要點。
- 二、本局之性騷擾防治措施及申訴處理,除法令另有規定者外,悉依本要點規定行之。
- 三、本要點所稱性騷擾,指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形。
- 四、本要點適用於本局員工執行職務時,遭任何人性騷擾;及本局員工遭任何人申訴性騷擾事件。
- 五、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。
- 六、本局應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式,加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。本局就下列人員,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,針對參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員及本局各級主管,優先實施。

七、本局性騷擾申訴之管道，應設置專線電話：八九六八-九八八六，傳真：八九六九-一三七六，電子信箱：personnel@banking.gov.tw，並公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

本局於知悉性騷擾之情形時，將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，將視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(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。

本局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，本局仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本局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，應有如下作為：

- (一) 本局定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。
- (二) 本局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、減低行為人再度加害之可能。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) 本局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。

八、性騷擾之被申訴人如非為本局員工，或申訴人如為勞務承攬人員或求職者，本局仍將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機關（公司），且具共同作業或業務往來關係者，本局於知悉性騷擾之情形時，將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，通知對方機關（公司）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、受理申訴之處理程序如下：

（一）性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面由被害人或其代理人向本局提出申訴，並於接獲申訴時，應依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知地方主管機關；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。以書面、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：

1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。
2. 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。
3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
4. 申訴之年、月、日。

（二）本局首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向金融監督管理委員會提出申訴，其處理程序依金融監督管理委員會相關規定辦理；如屬性騷擾防治法規範或申訴人非屬公務人員者之性騷擾事件者，亦得向本局所在地之地方主管機關提出申訴。

（三）性騷擾申訴案件屬性騷擾防治法規範者，非屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出；屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

（四）申訴人或其代理人於案件審議期間欲撤回申訴者，應由申訴人以書面為之；申訴經撤回者，不得就同一事件再行提出申訴。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。

（五）屬性騷擾防治法規範之申訴案件有下列情形之一者，應不予受理並應移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查：

1. 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
2. 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

3. 提起申訴逾申訴期限者。

十、本局為處理性騷擾事件之申訴，得組成性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱委員會）：

- (一) 委員會成員置委員七至十一人，其中一人為召集人，由局長指定副局長兼任，並為會議主席，召集人因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由局長就本局職員或專家學者聘（派）兼任之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。
- (二) 委員任期二年，期滿得續聘（派）之，委員因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日為止。
- (三) 委員會開會時，應有全體人數二分之一以上出席方得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於召集人。
- (四) 承攬廠商之工作人員如遭受本局員工性騷擾時，本局將受理申訴且承攬事業單位共同調查，並將結果通知承攬事業單位及當事人。

十一、性騷擾申訴案件屬性騷擾防治法規範者，經委員會審查不受理時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知地方主管機關。

十二、性騷擾事件屬性騷擾防治法規範者，本局不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送管轄單位，未能查明管轄單位者，應移送警察機關就性騷擾申訴逕為調查。移送時以書面通知當事人，並副知地方主管機關。

十三、確認受理之申訴案件，應於七日內由召集人指派委員三人以上組成專案小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

專案小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送委員會審議處理：

- (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。

委員會應參考專案小組之調查結果，如屬性別平等工作法規範之申訴案件，為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

如屬性騷擾防治法規範之申訴案件，委員會對性騷擾事件調查，應作成調查報告及處理建議，並移送地方主管機關審議。

本局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。

十四、申訴人對調查結果有異議者，得於二十日內向本局提出申復，經結案後，不得對同一事由再提申訴。若當事人為公務人員保障法第三條或第一百零二條所定保障對象，得依公務人員保障法第二十五條規定提起復審。

前點第四項調查報告及處理建議，經地方主管機關審議後，由地方主管機關將該申訴案件之調查結果通知當事人及本局。當事人如不服地方主管機關之申訴調查結果，得於調查結果通知送達之次日起三十日內檢附行政處分文書影本及訴願書至地方主管機關，由地方主管機關層轉訴願管轄機關即衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

十五、性騷擾事件申訴之處理、調查及決議人員在事件處理過程中，有下列情形之一，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人關係者。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之處理、調查及決議人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向委員會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之處理、調查及決議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之處理、調查及決議人員在委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查及決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由委員會命其迴避。

十六、委員會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- (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機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- (四) 召開會議時，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它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，且不得有偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- (八) 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。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本局將得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘(派)兼任。

- 十七、性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面移送本局人事室依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，應依性別平等工作法第十三條第四項規定，將處理結果通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本局並將協助申訴人提出告訴。

本局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，於本局賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

本局應採取追蹤、考核及監督，確保處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

- 十八、委員會委員均為無給職，非本局之兼職委員及參與調查之專業人員撰寫調查報告，得支領撰稿費，出席會議時並得依相關規定支領費用。