

王道商業銀行 性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

2026.08.17 總經理核准修訂

第一條 修訂依據及目的

王道商業銀行（以下簡稱本行）為提供人員（包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生）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，參照「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」及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本要點。

第二條 定義

本要點所稱之性騷擾，包括：

一、性別平等工作法所稱之性騷擾，謂下列情形之一者：

1. 受僱者於執行職務時，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. 雇主對受僱者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。
3. 所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
4. 有下列情形之一者，亦適用本要點之規定：
 - (1) 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - (2) 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - (3) 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

二、性騷擾防治法所稱之性騷擾，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：

1. 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。
2. 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。

性騷擾事件之處理及防治，依性騷擾防治法之規定，但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。

本要點所稱性騷擾之認定，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，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。

第 三 條 教育訓練

本行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，針對專責處理性騷擾申訴之人員、本行之董事、獨立董事、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

第 四 條 申訴管道

本行設有性騷擾申訴管道如下：

專線電話：(02)8752-7166

專線傳真：(02)2798-6755

專用電子信箱：hrappeal@o-bank.com

本行受理性騷擾申訴後，由指定之專責處理人員負責性騷擾之申訴、調查及處理。

性騷擾事件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。

第 五 條 性騷擾防治措施

本行於知悉性侵害或性騷擾之情形時，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戒或處理。情節重大者，本行得依「性別平等工作法」第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦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，本行仍將依前項第二款規定，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，將提供至少二次之心理諮商協助。

第 六 條

共同作業或業務往來關係者

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、性騷擾之被申訴人非為本行員工、或申訴人為派遣勞工或求職者，本行於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條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。

第 七 條

風險辨識及防護措施

本行員工於非本行所能支配、管理之工作場所或非工作場所工作者，本行應視情況為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。本行知悉員工間於非工作場所發生適用「性騷擾防治法」之性騷擾或「跟蹤騷擾防制法」之跟蹤騷擾事件與性騷擾有關，且與工作相關或影響職場秩序時，應注意性騷擾之風險，適時預防及提供相關協助措施。

第 八 條

申訴處理單位

本行將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本要點第五條性騷擾申訴處理，除應以不公開之方式為之外，並得組成性騷擾申訴處理委員會(下稱「委員會」)為申訴處理單位，決議處理之。

前項委員會中應置委員五人至七人，由總經理就申訴個案指定或選聘本行在

職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員應有二分之一以上之比例。

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。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做成決議，可否同數時取決於主席。

委員會召開會議時，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。

委員會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

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。

第九條

申訴提出及紀錄

性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件申訴者，受理窗口應指派專人做成紀錄，並向申訴人朗讀或提供內容經其檢閱，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、案發地點及日期。
- 二、有法定代理人或委託代理人者，載明其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- 三、申訴日期及事實內容與相關證據。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

本行於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十條

申訴撤回

委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以「性騷擾事件申訴撤回通知書」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。

第十一條

申訴調查

本行接獲申訴後，將秉持客觀、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，除依第八條規定設申訴處理單位外，並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。

申訴調查之結果，其內容應包括下列事項，調查完成後，應將調查結果做成

書面報告，並移送申訴處理單位審議處理：

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。

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範予以懲處及追究相關責任，並解除其由委員會賦予之職務。

第十二條 迴避

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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，向委員會申請令其迴避；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委員會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，由委員會命其迴避。

第十三條 申訴受理與結案

受理窗口接獲性騷擾申訴案件，應自接獲申訴日起於七個工作日內確認是否受理。不受理之申訴事件，應附具理由通知申訴人；申訴人如不服前開理由，得依本條第四項規定申復之。

申訴案件應自申訴提出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。申訴人及被申訴人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知之次日起二十日內向委員會提出申復。但申復之事由發生在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由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。

申訴人如認本行未處理或不服本行所為調查或懲戒結果，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。

第 十四 條 不予受理

申訴事件有下列情形之一者，委員會得不予受理：

一、申訴方式未依第九條所定程序。

二、同一事件經委員會決議確定，或已撤回後再提出申訴，且同一事由未發生新事實或發現新證據。

三、對不屬於性騷擾範圍之事件提出申訴。

四、申訴人非性騷擾事件之當事人或其法定代理人、委任代理人。

第 十五 條 暫緩調查及決議

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，其期間不受第十三條第二項規定之限制。

第 十六 條 懲處及賠償

性騷擾行為經調查屬實者，本行得視情節輕重，對性騷擾行為人依本行「工作規則」等相關規定為適當之懲戒或其他處理，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，本行並將協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本行得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規範為懲戒或處理。

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。

第 十七 條 監督

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。

第 十八 條 其他

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。

第 十九 條 核定與實施

本要點經總經理核准後實施，修訂時亦同；惟僅涉及組織名稱或所援引之法令規定名稱變更，而未涉及內部作業程序調整者，得授權由督導人力資源部之處級主管核准；僅附件修訂，得授權由人力資源部主管核准。