



臺灣土地銀行股份有限公司受理性騷擾申訴管道

專責處理單位：人力資源處

專線電話：(02) 2348-4176

專線傳真：(02) 2383-2246

電子信箱：885@landbank.com.tw

臺灣土地銀行『禁止性騷擾』之書面聲明

臺灣土地銀行（以下簡稱本行）為防治及處理員工性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，維護當事人之權益及隱私，依性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則規定，訂定「臺灣土地銀行性騷擾防治措施申訴及懲戒處理注意事項」，並聲明如下：

- 一、保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權觀念，以杜絕性騷擾發生。
- 二、定期舉辦性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示或轉知同仁。
- 三、協助遭受性騷擾之員工提出申訴或進行後續法律程序。
- 四、秉持保密、客觀、公正、公平等原則處理性騷擾申訴事件，敏銳覺察當事人間是否有權力不對等之情事，並採取適當的調查措施，以發現真實，避免受害人遭受二度傷害。
- 五、禁止對通報性騷擾事件、提出性騷擾事件申訴、或協助他人申訴或調查之員工，採取任何之報復行為或不當之差別待遇。
- 六、性騷擾行為一經調查屬實，將對行為人為適當之懲處或其他處分，並對行為人予以追蹤、考核和監督，以避免再度性騷擾或報復行為之產生。
- 七、防治性騷擾人人有責，本行所有員工均有責任協助確保一個免於性騷擾之工作環境。
- 八、本行處理性騷擾申訴管道：
 - （一）受理單位：本行 人力資源處
 - （二）專線電話：(02) 2348-4176。
 - （三）專線傳真：(02) 2383-2246。
 - （四）電子信箱：885@landbank.com.tw

臺灣土地銀行性騷擾防治措施申訴及懲戒處理注意事項

91.7.18. 總人考字第 0910018986 號函頒

95.12.28. 總人考字第 0950049591 號函修正

97.5.5. 總人考字第 0970011222 號函修正

102.4.10 總人考字第 1020015358 號函號修正

103.5.6 總人考字第 1030006086 號函修正

110.9.30 總人考字第 1102903933 號函修正

113.8.14 總人考字第 1132903686 號函修正

114.7.30 總人考字第 1142903046 號函修正

- 一、臺灣土地銀行(以下簡稱本行)為防治及處理員工性騷擾事件，提供免於性騷擾之工作及服務環境，維護當事人之權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則相關規定，訂定本注意事項。
 - 二、本行性騷擾防治措施申訴及懲戒處理，除法令另有規定外，依本注意事項辦理。
 - 三、本注意事項適用於本行員工相互間、員工與非本行員工間及雖雙方皆非本行員工，惟發生於本行工作場域內之性騷擾事件。
本行員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有性別平等工作法及性騷擾防治法所定性騷擾之情形時，經被害人向本行申訴或經警察機關移送時亦適用之。
 - 四、本注意事項所稱性騷擾，其範圍包含性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所定各款情形。
 - 五、本行為防治工作場所性騷擾之發生，並建立友善工作環境，使本行員工不受性騷擾之威脅，應利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於各種訓練、講習課程中，適時規劃防治性騷擾之相關課程，以提升本行員工性別平權觀念。
 - 六、本行應設置性騷擾申訴專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將申訴管道及本注意事項於本行網站公告及各工作場所公開揭示。
本行於知悉有性騷擾事件時，應採取下列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(構)或事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本行為行為人之雇主時，亦同：
 - (一)接獲被害人申訴而知悉性騷擾：
 - 1、採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
 - 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、對性騷擾事件進行調查。
 - 4、對行為人為適當之懲處或處理。
 - (二)非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾：
 - 1、就相關事實進行必要之釐清。
 - 2、依被害人意願，協助其提起申訴；被害人無提起申訴意願者，本行仍應採取立即有效之糾正及補救措施。
 - 3、適度調整相關人員之工作內容或工作場所。
 - 4、依被害人之意願，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。
- 被害人及行為人分屬不同機關(構)或事業單位，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，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。

本行員工如於非本行所能支配、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。

七、本行設置員工性騷擾防治及申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴事件。

申評會置委員十人至十二人，其中一人為召集人，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；其餘委員，由總經理就本行職員、社會公正人士及專家學者聘(派)兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員與社會公正人士及專家學者各不得少於三分之一。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。

申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

申評會由本行職員派兼之委員，應按月輪值，以利申訴事件之受理。

八、性騷擾事件之申訴，被害人或其法定代理人、委任代理人除得依相關法律請求協助外，並得向本行申評會提出申訴。性騷擾行為人如為本行最高負責人及經理人時，應向財政部提出申訴，亦得依規向地方主管機關提出申訴。本行未處理、申訴人不服本行所為調查或懲戒結果時，得依規向地方主管機關提出申訴。

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。

第一項申訴之申訴期間：

(一)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，應於知悉性騷擾時起二年內或自該行為終了時起五年內提出申訴，否則不予受理；屬權勢性騷擾事件者，應於知悉性騷擾時起三年內或自該行為終了時起七年內提出申訴，否則不予受理。

(二)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，應於知悉性騷擾發生後二年內或該行為發生時起五年內提出申訴，否則不予受理；屬權勢性騷擾事件者，應於知悉性騷擾發生後三年內或該行為發生時起七年內提出申訴，否則不予受理。

性騷擾事件之申訴，得以書面、言詞或電子郵件提出。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申請人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤。

前項書面提出之申訴，或以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、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二) 申訴之事實內容及相關證據。

(三) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所及聯絡電話；如為委任代理人並應檢附委任書。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

本行於接獲適用性別平等工作法之性騷擾事件申訴時，應通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。

九、申訴人於申評會作成決議前，得以書面撤回其申訴；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、申評會評議程序如下：

- (一) 接獲屬性別平等工作法規範之性騷擾申訴事件，應即送請當月輪值之委員於三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，並提報申評會備查；本行員工所為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件不受理申訴時，應即移送當地主管機關決定不予受理或應續行調查。
- (二) 申評會召集人應於申訴之日起七日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查。小組成員應具備性別意識，並有一位以上之外部專業人士，且女性成員代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘(派)專家學者擔任。
- (三) 調查小組調查過程，必要時得通知當事人及關係人到場說明或實地進行訪談，調查結束後應作成調查報告書，載明下列事項，提申評會審議：
 - 1、性騷擾申訴事件之案由、包括當事人敘述。
 - 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - 3、事實認定及理由。
 - 4、處理建議。
- (四) 申訴事件之審議，必要時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗之專家、學者列席。
- (五) 申評會對申訴事件，應作出附理由之成立或不成立之決議，並簽陳本行首長核定。決議成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議，移請權責單位依相關規定程序辦理懲處或執行有關事項；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。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。
- (六) 決議成立且情節重大，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。
- (七) 申訴決議應載明理由，以書面通知當事人，並移請權責單位依規定辦理。
- (八) 申訴事件應自受理之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。但已進入司法程序之性騷擾申訴事件，經徵得申訴人同意後，得暫緩調查及審議，其期間不受前開規定之限制。

十一、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 逾期提出申訴，或申訴不符第八條規定程序而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二) 同一事由之申訴事件結案，或申訴經撤回後，再提起申訴。
- (三) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。
- (四) 申訴人非騷擾事件之受害人或其法定代理人。

十二、參與性騷擾申訴事件之處理、調查、審議、決議人員，應依下列規定辦理：

- (一) 性騷擾事件之處理、調查、審議、決議以不公開、保密之方式為之。
- (二) 對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。
- (三) 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。
- (四) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- (五) 依性騷擾防治法第十條規定有保密義務之情形。

違反者，申評會召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請總經理依法懲處。

十三、參與性騷擾申訴事件之處理、調查、審議、決議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (一) 本人為申訴人、被申訴人。

(二) 本人與申訴人、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。

(三) 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之關係。

(四) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(五) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

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、審議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，向申評會申請迴避；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申評會就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查、審議或決議工作。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，應由申評會命其迴避。

十四、申訴案件經決議，適用性別平等工作法，且經調查認定屬性騷擾者，應將處理結果通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。

申訴案件逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，當事人得分別依下列程序提出救濟：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、當事人對申訴案之決議有異議者，得於審議決議送達之次日起二十日內，以書面提出申復。

2、申復之提出，應附具理由，由申評會另召開會議決議處理。申評會認為申復無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並以書面回復當事人及相關機關。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

3、申復除本注意事項另有規定外，準用申訴程序之規定。

4、當事人申訴案件之決議有異議者，亦得循性別平等工作法第三十四條所定救濟程序辦理。對申復案件之決議有異議者，亦同。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向當地主管機關提出再申訴。

前項規定，準用於不受理性騷擾申訴案件。

十五、當事人有輔導、醫療等需要者，申評會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十六、性騷擾申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，避免有相同事件或報復情事之發生。

十七、申評會委員均為無給職。但非本行之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

十八、申評會所需經費由本行相關預算項下支應。

十九、本注意事項未盡事宜，悉依性別平等工作法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治準則及財政部工作場所性騷擾防治申訴及懲處處理要點等相關法令及本行有關規定辦理。

二十、本注意事項經總經理核定後實施，修正時亦同。