

全國農業金庫股份有限公司「禁止性騷擾」聲明啟事

全國農業金庫股份有限公司（以下稱本公司）依據性別工作平等法第 13 條、性騷擾防治法第 7 條、工作場所性騷擾防治措施準則第 4 條與性騷擾防治準則第 6 條，公開揭示並聲明如下：

一、任何人不得對他人性騷擾或性侵害。

二、性騷擾他人者，依法得處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰；利用權勢或機會進行性騷擾者，依法得處新臺幣 6 萬元以上 60 萬元以下罰鍰；乘機襲胸摸臀或觸摸他人隱私部位，被害人可提出刑事告訴，最高可處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金。性侵害他人者，依刑法規定最高可處死刑、無期徒刑或十年以上有期徒刑。

三、本公司性騷擾事件申訴之受理單位為行政管理部，申訴管道如下：

（一）專線電話：02-23805116

（二）書面郵寄：寄至「臺北市中正區館前路 77 號 8 樓」，收件人應記載為本公司「行政管理部單位主管」。

全國農業金庫工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點

95 年 4 月 22 日奉總經理核准訂定

96 年 4 月 17 日第 1 屆第 29 次董事會授權修正

103 年 10 月 30 日奉總經理核准修正

112 年 7 月 28 日奉總經理核准修正

114 年 7 月 1 日奉總經理核准修正

第一點 全國農業金庫（以下稱本公司）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。

第二點 本公司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。

第三點 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。

第四點 本公司性騷擾事件申訴之受理單位為行政管理部，並設置申訴管道如下：

一、專線電話：02-23805116

二、書面郵寄：寄至「臺北市中正區館前路 77 號 8 樓」，收件人應記載為本公司「行政管理部單位主管」。

前項申訴管道及相關資訊於本公司官網或工作場所顯著之處以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式公開揭示。

本公司受理性騷擾申訴後，將指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

第五點 本公司各單位主管應妥適利用集會、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。

本公司就下列人員，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、本公司之董事、監察人、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

第 六 點 本公司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：

(一)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。

(二)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。

(三)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。

(四)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。

(五)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，本公司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。

(六)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：

(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二)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。

(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四)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。

本公司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，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第 七 點 性騷擾之被申訴人如非為本公司員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司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事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司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 八 點 員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司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。

本公司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，將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。

第 九 點 本公司將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保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。

為處理性騷擾申訴案件，本公司設「性騷擾申訴處理委員會」（以下稱「處理委員會」），置委員七人，由督導行政管理部之副總經理擔任召集人，並為會議主席，除主任委員及行政管理部單位主管為當然委員外，其餘委員由總經理指派本公司之在職員工及至少一位具備性別意識之外部專業人士擔任，且女性成員比例不得低於二分之一。其中具備性別意識之外部專業人士，得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之，並逐案委任。

召集人請假或因故不能召集與主持會議時，由其指定其他委員代理之；召集人未指定代理人者，由其他委員互推一人代理之。

派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司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 十 點 性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，本公司員工、派遣勞工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，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。

第十一點 性騷擾之申訴，得以言詞或書面提出申訴。以言詞為之者，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。

前項書面或言詞作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

一、申訴人姓名、身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、電話、申訴日期及被申訴人之姓名。

二、申訴之事實及內容。

三、可取得之相關事證或人證。

四、以代理人提出者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證統一編號、住居所及聯絡電話。

申訴書或紀錄不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於本公司決議通知書送達前，以書面

撤回申訴；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。

本公司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。

第十二點 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

一、無具體之事實內容者。

二、未具真實姓名或無法聯絡者。

三、申訴人非性騷擾事件之被害人或被害人之代理人者。

四、同一事由經申訴決議結案者或已撤回後而無發生新事實或發現新證據再提起申訴者。

五、對不屬性騷擾範圍之事件，提出申訴者。

六、申訴方式不符第十一點規定程序而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。

第十三點 本公司接獲申訴後，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，並以不公開為原則。

前項申訴案件除有第十二點不予受理之情形外，應予錄案受理。不受理之申訴案件，應提「處理委員會」備查，並以書面通知申訴人及副知主管機關。確認受理之申訴案件，「處理委員會」之主任委員應指派委員二人以上及具備性別意識之外部專業人士一人組成專案小組調查之。其中具備性別意識之外部專業人士，得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之，並逐案委任。

專案小組調查之結果，其內容包括下列事項，並移送「處理委員會」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。

第十四點 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人員之隱私權及其他人格法益；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，召集人應立即終止其參與，本公司得視其情節予以懲處及追究相關責任，並解除委員身分。

第十五點 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，向本公司申請令其迴避；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公司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，由本公司命其迴避。

第十六點 「處理委員會」開會時，應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，由主席決定。

「處理委員會」或專案小組召開會議時，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。

「處理委員會」應參考調查小組之調查結果，附具理由，對申訴案件作出成立或不成立之決議，決議成立者，應作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。決議記錄簽陳總經理核定後提送本公司人事考評委員會為適當之懲處或交由相關單位執行有關事項；但申訴案件，經調查結果認定有誣告之事實時，應對申訴人予以適當處分。決議內容應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十七點 本公司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。

第十八點 「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，其期間不受前點規定之限制。

第十九點 性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

本公司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，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

性騷擾案件申訴處理流程如附表。

第二十點 被申訴人有配合調查之義務。

第二十一點 「處理委員會」應採取追蹤、考核及監督，確保所作決議之懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第二十二點 本要點未盡事宜，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」及相關法令辦理。

第二十三點 本要點經總經理核定後施行，修正時亦同。

性騷擾案件申訴處理流程圖



本公司性騷擾事件申訴管道如下：

一、專線電話：02-23805116

二、書面郵寄：寄至「臺北市中正區館前路77號8樓」，

收件人應記載為本公司「行政管理部主管」。



全國農業金庫
Agricultural Bank of Taiwan