

# 中央銀行性騷擾防治措施申訴及懲處處理要點

中華民國 91 年 6 月 3 日台央人二字第 0910083040 號函訂定  
中華民國 95 年 10 月 24 日台央人二字第 0950048142 號函修正  
中華民國 104 年 8 月 24 日台央人二字第 1040030158 號函修正  
中華民國 104 年 9 月 17 日台央人二字第 1040040603 號函修正  
中華民國 105 年 7 月 29 日台央人二字第 1050028246 號函修正  
中華民國 107 年 7 月 26 日台央人二字第 1070030834 號函修正  
中華民國 109 年 8 月 29 日台央人二字第 1090032874 號函修正  
中華民國 110 年 6 月 21 日台央人二字第 1100024366 號函修正  
中華民國 112 年 3 月 14 日台央人二字第 1120010268 號函修正  
中華民國 113 年 5 月 22 日台央人二字第 1130014975 號函修正  
中華民國 115 年 6 月 16 日台央人二字第 1150021575 號函修正

一、中央銀行（以下簡稱本行）為防治性騷擾之發生，並採取適當之措施，爰依性別平等工作法第十三條第一項第二款、性騷擾防治法第七條第一項第二款及工作場所性騷擾防治措施準則，訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，指性別平等工作法第十二條第一項至第三項及性騷擾防治法第二條所定情形。

性騷擾之認定，應就個案綜合審酌性別平等工作法第十二條第四項及工作場所性騷擾防治措施準則第五條各款所定情形。

三、本行應提供本行人員及來行人員免於性騷擾之環境，採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，並對本行人員實施防治性騷擾之宣導及教育訓練：

（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。

本行人員奉派於非本行所能支配、管理之工作場所工作時，該人員之所屬單位應進行性騷擾風險類型辨識（例如有無易發生性騷擾事件之空間、言行或所處空間有無易發生性騷擾事件之危機等）、提供必要防護措施，並事前詳為告知（例如告知所屬人員應儘量與相對人於公共場所洽談、提供緊急聯絡電話等）。

本行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。

本行知悉所屬場所發生性騷擾事件或本行人員間發生跟蹤騷擾防制法之跟蹤騷擾行為案件時，應注意相關性騷擾風險，適時採取預防作為及提供協助措施，包含檢討所屬場所之安全；必要時並應協助通知警察機關到場處理。

四、本行對性騷擾或疑似事件，提供下列申訴或告知管道：

(一) 專線電話：02-2357-1862。

(二) 專用傳真：02-2357-1978。

(三) 電子信箱：cbc090@mail.cbc.gov.tw。

五、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。

(二) 無論被害人有無提起申訴之意願，於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。

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，本行除應依前項規定辦理者外，並應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知被害人及行為人之雇主共同協商解決或補救辦法。

本行人員或來行求職者，如認本行於知悉性騷擾情形時，未依第一項規定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，向臺北市政府提起申訴。

六、本行人員遇有性騷擾事件，或本行人員對來行人員進行性騷擾行為，其被害人得以書面、言詞或電子郵件向本行性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申訴會）提出申訴。

前項申訴係以言詞或電子郵件提出者，申訴會應作成紀錄，向申訴人朗讀或使其閱覽，以確認紀錄內容無誤。

書面申訴或依前項作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項；未載明下列事項，而其情形可補正者，申訴會應通知申訴人於十四日內補正：

- （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，並應檢附委任書。
- （三）申訴之事實內容及相關證據。

本行接獲第一項申訴時，應按勞動部規定之內容及方式，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。

有下列情形之一者，被害人亦得向臺北市政府提出申訴：

- （一）被申訴人屬代表本行行使管理權，或代表本行處理有關本行人員事務之人。
- （二）本行未處理其申訴，或其不服本行所為調查或處理結果。

七、本行首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，被害人得向行政院或臺北市政府提出申訴；涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，被害人應向臺北市政府提出申訴。

本行所屬事業機構主持人涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，由本行依本要點受理申訴；涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，被害人應向地方主管機關提出申訴。

八、申訴會為處理受理之性騷擾申訴案件（以下簡稱申訴案件），應置委員七人至十一人；其中一人為召集人，由總裁指定副總裁一人兼任，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；其餘委員由總裁就本行職員、社會公正人士及專家學者聘（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。

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。

委員於任期中有下列情形之一者，由人事室簽報總裁核准後，解除聘（派）兼任委員職務：

（一）有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經調查屬實。

（二）屬勞動部、教育部、衛生福利部有關性騷擾防治調查專業人才庫之人員，經各該機關認定有不適任情形，自該部人才庫移除、刪除，或禁止擔任調查專業人員。

（三）有違反客觀、公正、專業之原則，或其他不適任情形。

申訴會置執行秘書一人，由人事室主任兼任，承召集人之命及委員會決議，處理申訴會事務。

申訴會委員、執行秘書均為無給職。但外聘委員或依第十點第一項第四款邀請具備相關學識經驗，協助處理申訴案件者，得依「中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點」支領稿費或出席費。

九、申訴會委員及參與處理申訴案件之人員，為申訴人、被申訴人之本人或配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親、家長、家屬者，應自行迴避。前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴案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，向申訴會申請令其迴避；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申訴會為准許或駁回申請迴避之決定前，應停止處理申訴案件。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，且未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由申訴會命其迴避。

十、申訴會委員及參與處理申訴案件之人員，應遵循下列事項：

（一）秉持客觀、公正、專業之原則處理申訴案件。

(二) 除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應嚴守秘密，並確保當事人與關係人之隱私及其他人格法益不受非法侵害。尤應注意保護當事人及關係人之姓名或其他足以辨識身分之資料。

(三) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿性騷擾案件之證據。

(四) 召開會議通知當事人及關係人到場說明時，應給予充分陳述意見及答辯之機會，除有必要外，應避免重複詢問當事人，並得邀請具相關學識經驗者協助。

違反前項規定者，召集人應即終止其參與申訴案件，並得視其情節輕重，請權責單位依規定簽報予以懲處及追究相關責任，並由人事室簽報總裁核准後，解除其聘（派）兼申訴會之職務。

本行應確保申訴人或關係人，不因提出申訴或協助他人申訴，而遭受任何報復或受到解僱、調職等不利之處分，並注意落實性騷擾防治法第九條之規定。

十一、申訴會受理申訴後，召集人應於七日內指派委員三人至五人組成申訴調查小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，並指定其中一人為申訴調查小組召集人。

本行各單位應依申訴調查小組之要求，配合提供評估意見、協助蒐集證據或辦理相關調查作業。

申訴調查小組成立後，原則應於四十五日內完成包含下列事項之調查報告，並移送申訴會續行審議：

(一) 申訴案件之案由，包括當事人敘述。

(二) 調查過程及訪談之紀錄，包括日期及對象。

(三) 事實認定及理由。

(四) 處理建議。

當事人之一方為派遣勞工時，本行應與派遣事業單位共同調查。

十二、申訴人於申訴會作成決議前，得以書面向申訴會撤回申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。有下列情形之一者，亦不得就同一事由再為申訴：

(一) 適用性別平等工作法案件，經依該法第三十二條之一第一項但書規定

向地方主管機關提起申訴後撤回申訴。

(二) 適用性騷擾防治法案件經地方主管機關調解成立，且依該法第二十一條第五項視為撤回申訴。

前項不得再為申訴之規定，於申訴人撤回申訴後，再發生新事實或發現新證據時，不適用之。

十三、申訴會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。

前項決議應有委員半數以上之出席，及半數以上出席委員之同意行之，可否同數時取決於主席。

第一項之決議，應以書面通知申訴人及被申訴人；當事人之一方為派遣勞工時，並應通知該派遣事業單位。

經申訴會決議之案件，適用性騷擾防治法者，應將調查報告及處理建議，移送臺北市政府辦理；適用性別平等工作法，且經調查認定屬性騷擾者，應將處理結果通知臺北市政府。

十四、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；其結案期限不受前項規定之限制。

十五、申訴案件經調查屬實且行為人係本行人員者，申訴會應視情節作成申誡、記過、記大過或免職等處分之建議；其情節重大者，本行並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。

性騷擾之申訴，如經證實有惡意虛構者，亦應由申訴會視情節對申訴人或關係人為適當之懲處建議。

十六、本行對性騷擾事件應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

十七、申訴會及申訴調查小組所需經費，由本行相關預算項下支應。