

本行保護員工
禁止職場性騷擾



禁止性騷擾

Anti-sexual Harassment

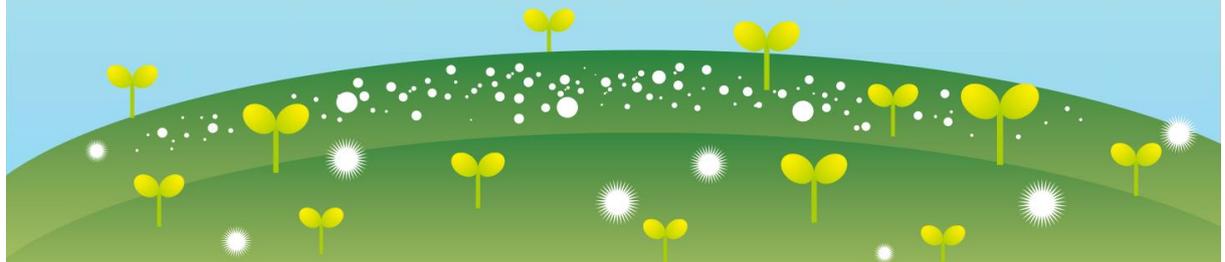
本行受理性騷擾申訴之管道如下：

申訴單位：各服務據點、人力資源部

申訴專線：02-87291831

傳真號碼：02-87291854

電子信箱：061002@hncb.com.tw



華南商業銀行性騷擾防治措施暨申訴處理要點

第1條（訂定目的及依據）

為防治性騷擾及提供本行所屬人員(含本行員工、實習生及派遣勞工)及求職者等免於遭受性騷擾之工作環境，並對性騷擾事件採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，依性騷擾防治法第七條第一項、第二項、性別平等工作法第十三條第一項及勞動部頒布工作場所性騷擾防治措施準則之規定訂定本要點。

第2條（性騷擾之定義）

本要點所稱性騷擾，指下列情形之一者：

一、依性別平等工作法：

(一)指本行所屬人員於執行職務時，任何人(含雇主、各級主管、員工、客戶等)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。

(二)雇主對本行所屬人員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。

(三)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。

二、依性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外，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：

(一)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。

(二)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。

(三)權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

有下列情形之一者，適用性別平等工作法之規定：

- 一、本行所屬人員於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 二、本行所屬人員於非工作時間，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，前開所稱「共同作業」，指基於共同目的於同一期間從事工作者。
- 三、本行所屬人員於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

前項第一款及第二款所稱「持續性性騷擾」，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。

第一項第一款第一目所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

第一項及第二項所稱性騷擾之認定，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，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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3條 (建立友善環境暨保護對象)

本行應防治性騷擾行為之發生，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護本行所屬人員及求職者不受性騷擾之威脅，並將性騷擾防治措施公開揭示於工作場所

及本行官方網站(<https://www.hncb.com.tw>)。

如本行所屬人員於非本行所能支配、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。

第4條（教育訓練）

本行應每年舉辦防治性騷擾之教育訓練，其對象包含本行董事、監察人、經理人、擔任主管職務者及員工，並合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

第5條（申訴管道）

本行所屬人員及求職者，得向行為人之單位主管、人事管理員或人力資源部提出申訴。

本行受理性騷擾申訴之管道如下：

- 一、各服務據點。
- 二、人力資源部申訴專線電話：02-8729-1831。
- 三、申訴專線傳真：02-8729-1854。
- 四、申訴電子信箱：061002@hncb.com.tw。

本行所屬人員及求職者得依前項之管道向本行提出申訴；但最高負責人或僱用人為被申訴人，或本行未處理時，本行所屬人員或求職者得逕向地方主管機關提起申訴。

本行所屬人員或求職者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，得向地方主管機關提起申訴。

非屬本行受理之性騷擾事件，申訴人應向性騷擾事件發生地之警察機關提出申訴。

第6條（防治、糾正及補救措施）

本行於知悉性騷擾之情形及接獲性騷擾申訴時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- 一、本行因接獲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)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。

(三)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、本行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。

三、對申訴人或被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務，因申訴人或被害人之請求，本行應提供至少二次之心理諮商協助。

四、對所屬場域空間安全之維護或改善。

五、其他防治及改善措施。

被申訴人如非本行所屬人員，或申訴人如為求職者，本行仍應依本要點相關規定辦理，並採取前項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，本行於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取第一項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7條（申訴方式）

性騷擾之申訴人或其代理人，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，受理人員應作成紀錄，並向申訴

人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤。

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。
- 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，應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。
- 四、申訴之年月日。

第8條（性騷擾申訴調查暨處理委員會之組成）

本行應設置性騷擾申訴調查暨處理委員會（下稱委員會）負責調查暨處理性騷擾申訴案件，人力資源部為秘書單位，負責開會事宜及資料彙集等行政事務。

委員會應依當事人之層級組成如下：

- 一、當事人均為經理層級以下員工，應置委員至少七人，女性成員應達二分之一以上：
 - （一）本行勞資雙方代表共同組成六人，除行政管理群群主管擔任主任委員及人力資源部經理為必要委員外，其餘委員由總經理指定之。
 - （二）具備性別意識之外部專業人士至少一人。
- 二、當事人有副總經理層級以上主管，應置委員至少五人，女性成員應達二分之一以上：
 - （一）本行勞資雙方代表另組成委員會四人，由董事長擔任主任委員，並指定其餘委員。
 - （二）具備性別意識之外部專業人士至少一人。

前項第一款第一目之委員任期，每任一年，期滿得連任；任期內遇有委員出缺或調整時，繼任委員之任期至原任任期屆滿之日為止。

委員會會議應有過半數委員出席，其決議應有出席委員過半數之同意。

主任委員為委員會會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定委員代理之。

派遣勞工如遭受本行所屬人員性騷擾時，本行受理申訴應與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

主席不加入議案之表決，惟表決數相同時，由主席裁決。

第9條（申訴之處理及調查）

本行接獲性騷擾申訴事件後處理程序如下：

- 一、性騷擾申訴事件應自接獲申訴時，按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關，並應於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，並應通知當事人。
- 二、委員會應指派具備性別意識之外部專業人士等人員組成申訴調查小組調查之。
- 三、調查過程應保護當事人之隱私，調查結束後，申訴調查小組應作成調查報告書，其內容應包括性騷擾申訴事件之案由（包括當事人描述）、調查訪談過程紀錄（包括日期及對象）、事實認定及理由、處理建議等；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並將調查結果簽陳總經理或董事長。
- 四、委員會決議應以書面通知申訴人及被申訴人，經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知地方主管機關，並註明申訴人對申訴案之調查或懲戒結果不服時，得逕向地方主管機關提起申訴。
- 五、性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
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，其期間不受前項第一款規定之限制。

第10條（申訴之撤回）

委員會決議通知書送達前，得由申訴人或其代理人以書面撤回其申訴；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。

第11條（委員迴避事由）

委員於性騷擾事件中，有下列情形之一者，應自行迴避：

- 一、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、四親等內之血親或三親等內之姻親或家長、家屬關係者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之關係者。
- 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。
- 五、與當事人有下列任一關係者：
 - （一）與當事人隸屬同一總行部門、通路管理中心或營業單位者。
 - （二）委員為群主管、總機構法令遵循主管及總稽核時：當事人為其直屬轄下部門經理或所負責業務督導責任區域之通路管理中心經理。
- 六、除前五款以外，有其他關係密切足認其執行職務有偏頗之虞者。

委員有前項所定之情形而不自行迴避者，申訴人或被申訴人得申請迴避。

前項申請，應以書面舉其原因及事實，向委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之委員於委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

委員有第一項情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由委員會命其迴避。

第12條（申訴調查處理原則）

本行調查性騷擾事件時，應遵循下列規範：

- 一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人

與受邀協助調查之個人隱私及其他人格法益。

- 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之機會。
- 三、當事人之陳述明確，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問。
- 四、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具備相關學識經驗者協助。
- 五、委員因調查之必要，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。
- 六、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。
- 七、性騷擾事件之當事人或關係人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 八、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

第13條（保密義務）

處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，主任委員應終止其參與，且得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第14條（行為人及申訴不實者之懲處）

性騷擾行為經調查屬實者，本行應視情節輕重，對行為人依相關規定為適當之懲處或其他處理，情節重大者，本行得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約；如涉及刑事責任時，本行並應協助申訴人提出告訴。

申訴事件經調查證實有惡意虛構之事實者，本行得視情節輕重，對申訴人依相關規定為適當之懲處或其他處理。

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15條（追蹤與管理）

本行對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保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16條（禁止不利益處分）

員工依本要點提出申訴，行方不得藉故予以解僱、調職或其他不利處分，但有第14條第二項之情形者，不在此限。

第17條（回復名譽之適當協助）

行為人利用職務之便，對他人為性騷擾，依性騷擾防治法第十二條第二項後段對被害人為回復名譽之適當處分時，本行應提供適當之協助。

第18條（保存年限）

性騷擾事件處理經過之簽呈及資料應設專卷永久密封存檔。

第19條（未盡事宜）

本要點未盡事宜，依相關法令及本行規定辦理。

第20條（核定層級）

本要點經董事長核定後實施。

第21條（修正沿革）

本要點於民國91年4月11日訂定。民國95年4月11日第一次修正。民國97年4月30日第二次修正。民國97年6月3日第三次修正。民國103年4月16日第四次修正。民國104年7月31日第五次修正。民國109年10月29日第六次修正，第5條第五項自民國109年11月1日起實施。民國112年11月14日第七次修正。民國113年4月16日第八次修正。