

華南商業銀行員工性騷擾防治要點

第 1 條 為防治員工性騷擾行為之發生，維護性別工作權之平等及人格尊嚴，爰依性別工作平等法第 13 條第 1 項、第 2 項，及性騷擾防治法第 7 條第 1 項、第 2 項規定，訂定本要點。

第 2 條 本要點所稱性騷擾，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：

一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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、計劃、活動或正常生活之進行。

三、員工於執行職務時，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。

四、雇主對員工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。

前項所稱性侵害，係指性侵害犯罪防治法第 2 條所定之犯罪，即刑法第 221 條至第 227 條、第 228 條、第 229 條、第 332 條第 2 項第 2 款、第 334 條第 2 款、第 348 條第 2 項第 1 款及其特別法之罪。

第 3 條 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，以保護員工不受性騷擾之威脅，並將性騷擾防治措施公開揭示於工作場所及本行網站 (<http://www.hncb.com.tw>)。

第 4 條 本行應舉辦性騷擾防治教育講習，並於員工在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

第 5 條 本行受理性騷擾申訴之管道及其處理程序如下：

一、申訴管道：

- (一) 申訴專線電話：02-23821065。
- (二) 申訴專線傳真：02-23832685。
- (三) 申訴電子信箱：061002@hncb.com.tw。

二、員工如遇性騷擾情事，得向下列對象申訴：

- (一) 各單位主管、人事管理員。
- (二) 總行人力資源部。

三、本行於受理性騷擾申訴後，應指定專責處理人員協調處理。

四、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。申訴書或依言詞申訴作成之紀錄，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (三) 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 年月日。

五、申訴書或言詞作成之紀錄不合前開規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。

六、各單位主管、人事管理員如知悉該單位有性騷擾情形時，應立即先行採取有效之糾正及補救措施，陳報總行人力資源部，並注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 其他防治及改善措施。

七、總行人力資源部接獲陳報或申訴案件，應先行採取適當防治措施，並成立性騷擾申訴調查小組進行調查，必要時得邀請工會參與，小組成員以 3 至 7 人為原則，並推選 1 人為小組召集人，女性成員應達二分之一以上，並得聘請專家學者參與。性騷擾申訴事件應自接獲申訴之日起 7 日內進行調查；並應於開始調查後 2 個月內調查完成，必要時得延長 1 個月，並應通知當事人。

八、本行調查性騷擾事件時，應依照下列原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人隱私及人格法益。
- (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) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，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) 調查人員因調查之必要，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) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導或醫療及法律協助。
- (七) 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。
- (八) 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。

九、性騷擾申訴事件至遲應於受理申訴之日起 3 個月內，將調查結果簽陳總經理或董事長。調查結果應以書面通知當事人及

直轄市、縣（市）主管機關，並註明對申訴案之調查結果有異議者，得於調查結果通知到達當事人次日起 30 日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

十、事件處理經過之簽呈及資料密封存檔 5 年。

第 6 條 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，小組召集人應終止其參與，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 7 條 性騷擾之申訴事件有下列各款情形之一者，應不予受理：

一、申訴書或言詞作成之紀錄，未於本要點第 5 條第 5 款所定期限內補正者。

二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本行不受理前項性騷擾申訴時，應於接獲申訴之 20 日內，以書面通知當事人，並應副知直轄市、縣（市）主管機關。

第 8 條 性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親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。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

一、有前項所定之情形而不自行迴避者。

二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申訴調查小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴調查小組就該申請事件為準

駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第 1 項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性騷擾申訴調查小組命其迴避。

第 9 條 性騷擾申訴調查小組應有小組成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席小組成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於小組召集人。

第 10 條 性騷擾行為經調查屬實者，本行得視情節輕重，對行為人依相關規定為懲處或其他處理；如涉及刑事責任時，本行並應協助申訴人提出告訴。申訴事件經調查為不實者，本行得視情節輕重，對申訴人依相關規定為懲處或其他處理。

第 11 條 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 12 條 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 10 條後段之情形者，不在此限。

第 13 條 行為人利用職務之便，對他人為性騷擾，依性騷擾防治法第 9 條第 2 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 14 條 性騷擾事件申訴人如非本行員工，本行亦得依本要點規定辦理。」行為人如非本行員工，本行於接獲性騷擾之申訴時，應仍採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關。

第 15 條 本要點經董事長核定後實施。

第 16 條 本要點於民國 91 年 04 月 11 日訂定。民國 95 年 04 月 11 日第一次修正。民國 97 年 04 月 30 日第二次修正。民國 97 年 06 月 03 日第三次修正。