

滙豐(台灣)商業銀行股份有限公司 性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

第一章 總則

第一條 滙豐(台灣)商業銀行股份有限公司(以下簡稱本公司)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、性騷擾防治法第七條第一項，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，訂定本規範。

第二條 本公司之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

第三條 本規範所稱之性騷擾，指下列情形之一者：

一、 適用性別平等工作法

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。

二、 適用性騷擾防治法

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。

本規範所稱性侵害犯罪，係指性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪準用之。

第四條 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、或性騷擾防治法第二條第一項至第二項認定外，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。

第二章 性騷擾防治及補救措施

第五條 本公司對董事（理事）、監察人（監事）及所屬員工加強有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並定期舉辦或鼓勵員工參與性騷擾防治相關教育訓練。

第六條 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 EAP 員工協助方案(含轉介、法律或心理諮商)、社會福利資源及其他必要之協助。
 - (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。

(五) 如經證實申訴人有惡意虛構之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒。

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 EAP 員工協助方案(含轉介、法律或心理諮商)、社會福利資源及其他必要之協助。

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相關措施。

第七條 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，本公司仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定相關措施。

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條所定相關措施：

- 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。

第八條 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。

第三章 申訴調查程序

第九條 本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

- 一、 專線電話：(02) 6633-9572
專線傳真：(02) 6602-8227
專用電子信箱：lilyshih@hsbc.com.tw
- 二、 專線電話：(02) 6633-9527
專線傳真：(02) 6602-8227
專用電子信箱：eva.y.f.chen@hsbc.com.tw

本公司受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

第十條 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。

本公司為處理性騷擾申訴案件，將設置性騷擾申訴調查委員會，由申訴處理單位-人力資源部門主管為召集人，並為委員會會議主席。設置五人(含)以上調查成員，由召集人就申訴個案指定或選聘本公司具備性別意識之員工擔任，且女性成員不得低於二分之一之比例，並得視需要邀請具相關學識且經驗豐富之外部專業人士協助。本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

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。

第十一條 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。

第十二條 性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人確認其內容無誤。由申訴人簽名或簽章。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、 申訴人姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、工作或就學之單位及職稱、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、身分證統一編號或護照號碼、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。

本公司於接獲申訴時，將按相關主管機關規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十三條 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。

適用性騷擾防治法事由之申訴，有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、經主管機關調解成立且撤回申訴者。
- 二、同一性騷擾事由，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴者。

第十四條 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。

本公司性騷擾申訴調查委員會調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理單位審議處理：

- 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。

第十五條 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、依法認為有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，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本公司並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。

第十六條 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。

第十七條 性騷擾申訴調查委員會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

性騷擾申訴調查委員會召開會議時，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。

性騷擾申訴調查委員會之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十八條 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。

申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本公司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，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。如適用性騷擾防治法得依第十四條第一項至第五項規定，依法提起申訴。

第十九條 申訴處理單位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，其期間不受前條第一項規定之限制。

第二十條 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。

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。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。本公司並按主管機關規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。

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。

第二十一條 本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第二十一條 本公司對於其所屬員工在性騷擾事件提出申訴或調查審理程序中，為申訴作證或提供協助，不會有解僱、降調、減薪或其它不當之差別待遇。

第二十三條 本規範公布後實施，修正時亦同。