



渣打國際商業銀行股份有限公司 性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

- 一、渣打國際商業銀行股份有限公司(以下簡稱本行)為維護職場性別工作權平等及提供所屬人員、求職者與受服務對象免受性騷擾之工作及服務環境、防治性騷擾事件發生、建立性騷擾事件申訴管道、維護當事人權益，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，訂定本規範(以下簡稱本規範)，並公開揭示。
- 二、本行性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定外，依本規範之規定辦理。
- 三、本辦法適用於本行各級主管對其所屬員工、求職者、員工相互間或員工與受服務對象間、員工遭任何人申訴之性騷擾事件。性騷擾之行為人如非本行員工，本行依法提供受害人行使權利之協助。
- 四、本辦法所稱性騷擾，指事件當事人間有下列情形之一者，包括：
 1. 所屬人員(含受雇者、派遣勞工、技術生及實習生)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。
 2. 雇主、各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法對員工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、行為、圖片或其他方法，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、獎懲等權勢性騷擾之交換條件。
- 五、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：
 1. 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。
 2. 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。



3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

六、本行應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。

七、本行應責各單位主管妥適利用集會、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。

本行就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

1. 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
2. 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，針對前條指定之人員或單位成員、本行之董事、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

八、本行就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道如下：

- 集團舉報信箱(中英文皆可): Speaking.Up@sc.com
- 集團舉報電話: 0080-149-1511
- 集團舉報網站:

中文: [EthicsPoint - Standard Chartered Bank](#)

English: [Speaking Up Channels \(scb.net\)](#)

人力資源總處網站: [OneSC](#) (Ask Employee Relations/ 詢問有關員工關係)

本行受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

性騷擾之被申訴人為本行最高負責人時，本行員工、派遣勞工或求職者除可依本行內部管道申訴外，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。



九、本行於知悉有性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

1. 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- i. 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。
- ii. 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。
- iii. 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。
- iv. 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。
- v. 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，本行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。
- vi. 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。

2. 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- i. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- ii. 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。
- iii. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- iv. 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。

本行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，本行仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本行因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。



十、性騷擾之被申訴人如非為本行員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本行仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條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，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

1. 以書面、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。
2. 保護當事人之隱私及其他人格法益。

十一、員工於非本行所能支配、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，並事前詳為告知員工。

本行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。

十二、本行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。

十三、本行為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會，除人力資源部門主管為當然成員外，其餘委員由主管就申訴個案指定本行在職員工(包括但不限於人力資源總處勞資關係處、法務總處、銀行誠信暨法遵總處、事業單位代表)或選聘專家擔任，該委員會成員之性別比例，女性成員不得低於二分之一之比例。

性騷擾申訴處理委員會得由最高主管指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

派遣勞工如遭受本行員工性騷擾時，本行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。

十四、性騷擾之申訴，應以書面、電子郵件或言詞提出。其以言詞或電子郵件為之者，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、言詞或電子郵件作成之紀錄，由其簽名或蓋章。申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
2. 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。
3. 申訴之事實內容及相關證據。

本行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。

十五、本行接獲申訴後，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。

本行於處理前述性騷擾申訴案件時，除依第十條規定設置性騷擾申訴處理委員會外，並應另行組成性騷擾申訴調查委員會負責相關調查事宜。該委員會之成員，原則上應包含人力資源總處員工關係處之代表，並得視個案性質及實際需要，邀請其他相關部門或經授權之集團代表參與，且其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

性騷擾申訴調查委員會調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送性騷擾申訴處理委員會審議處理：

1. 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 事實認定及理由。
4. 處理建議。

十六、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。

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：

1. 有前項所定之情形而不自行迴避者。



2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

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，向本行申請令其迴避；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行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。

調查人員有第一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委員會命其迴避。

十七、性騷擾申訴事件應自翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本行未處理或不服本行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。

十八、性騷擾申訴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，其期間不受前條第一項規定之限制。

十九、性騷擾行為經調查屬實，本行應視情節輕重，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。如涉及刑事責任時，本行並將協助申訴人提出告訴。

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。



二十、 本行處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之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者外，應予保密。違反者，主席應終止其參與，性騷擾申訴處理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。

性騷擾申訴處理委員會應參考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。

本行調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

1. 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
2. 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。
3. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
4. 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
5. 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
6. 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。
7. 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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
8. 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及法律協助。
9. 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。



- 二十一、 本行就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及該案所屬之直轄市、縣(市)政府主管機關。
- 二十二、 本行對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，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。
- 二十三、 本規範由本行核定公佈後實施，修訂時亦同。