

上海商業儲蓄銀行性騷擾防治、申訴及調查處理措施

人力資源處擬定

113.07.03 訂定

第一條、上海商業儲蓄銀行（以下簡稱本行）為防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」訂定本措施。

第二條、本措施所稱性騷擾，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。

所稱權勢性騷擾，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。

依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

第三條、性騷擾之樣態，包含下列行為之一：

一、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

二、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

三、偷窺、偷拍。

四、曝露身體隱私部位。

五、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

六、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私部位。

七、其他與前六款相類之行為。

第四條、本行為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其

他措施，並確實維護當事人之隱私。

第五條、本行於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，本行作為如下：

- 一、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。
- 二、於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，得依性騷擾防治準則第五條處置，並應採取下列有效之糾正及補救措施：
 - (一)注意被害人安全。
 - (二)注意被害人隱私之維護。
 - (三)協助被害人申訴及保全相關證據。
 - (四)必要時協助通知警察機關到場處理。
 - (五)檢討所屬場所安全。
- 三、於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。

第六條、適用性騷擾防治法案件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：

- 一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該所屬單位提出。
- 二、申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該單位或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。
- 三、申訴時行為人不明或為前2款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

第七條、本行應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾相關教育訓練：

- 一、本行所屬員工，其教育訓練內容如下：
 - (一)性別平等知能。
 - (二)性騷擾基本概念、法令及防治。
 - (三)性騷擾申訴之流程及方式。
 - (四)其他與性騷擾防治有關之教育。
- 二、本行處理性騷擾事件或有管理責任之人員，其教育訓練內容如下：

(一)性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理。

(二)覺察及辨識權力差異關係。

(三)性騷擾事件有效之糾正及補救措施。

(四)被害人協助及權益保障事宜。

(五)其他與性騷擾防治有關之教育。

前項參加教育訓練之人員，本行應給予公假，及經費補助。

第八條、本行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。

前項不當之差別待遇指無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。

第九條、本行及任何人對被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。前項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所與名稱或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。

第十條、本行受僱人、負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應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。

第十一條、本行性騷擾申訴之管道如下：

專責管理單位：人力資源處

專線電話：02-25319206

專線傳真：02-66189285

電子信箱：hr@scsb.com.tw

本行知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，本行受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

第十二條、本措施於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪準用之。

第十三條、本措施由人力資源處訂定，經 總經理核定後公告實施，溯及自民國113年3月8日施行。本措施修正時亦由總經理核定後公告實施。