

## 對於防治性騷擾之聲明

95.10.24 中人事字第 09507011249 號函頒布

105.12.28 中人事字第 1050025334 號函修正

113.3.8 中人事字第 1136501656 號函修正

### 一、政策

台中商業銀行股份有限公司(以下簡稱本公司)重視所有員工之工作環境，依「性別平等工作法」戮力防治工作場所性騷擾的發生，凡我同仁亦有責任提升並強化工作環境，期能創造「無性騷擾」及「無性別歧視」之高品質工作空間。

### 二、性騷擾之定義：

所稱「性騷擾」，謂當事人有下列情形之一：

#### (一)適用性別平等工作法：

- 1、受僱者、派遣勞工及實習生(以下統稱受僱者等人員)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。
- 2、雇主對受僱者等人員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。
- 3、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。
- 4、受僱者等人員於非工作時間有下列情形之一者：
  - (1) 遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
  - (2) 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。
  - (3) 遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

#### (二)適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪外，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：

- 1、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。
- 2、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。

- 3、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。

### 三、性騷擾的處理

(一)遭受性騷擾時，除應優先保護自己外，還可以採取以下行動：

- 1、馬上告訴對方自己的感受，並指出什麼行為或事件使人產生厭惡，請對方停止其行為，若對方繼續其行為，應避免直接衝突，並向所屬單位主管人員報告或尋求協助。
- 2、蒐集保留相關證據，例如：將與對方之通訊軟體聊天紀錄、簡訊等截圖留存；找尋發生時當下有無證人或監視器；案發時打電話向親友求救或傾訴紀錄，雖非直接證據，仍可提供調查委員參酌。
- 3、被申訴人如為最高負責人或雇主，得向地方主管機關提出申訴或報警處理。

(二)適用性別平等工作法者，本公司處理原則：

- 1、所有申訴案件皆以「保密」方式處理，並立即進行調查及審議。
- 2、申訴案件依本公司「性騷擾案件申訴及懲戒辦法」第四條規定提出後，由「調查小組」客觀調查事件發生始末後，移「員工性騷擾申訴處理委員會」審議。
- 3、為使申訴人免於遭受報復及不利處分，本公司「性騷擾案件申訴及懲戒辦法」中制訂有保護當事人之措施。
- 4、員工經調查發現確實有性騷擾之行為時，都將依本公司「性騷擾案件申訴及懲戒辦法」第七條第二項規定，視情節輕重酌懲，輕者道歉，最重者逕予解僱。
- 5、經調查後發現申訴人有誣告之事實者，依本公司「性騷擾案件申訴及懲戒辦法」第七條第二項規定論處。

(三)適用「性騷擾防治法」者，本公司處理原則：

- 1、協助被害人申訴及保全相關證據。
- 2、必要時協助通知警察機關到場處理。
- 3、檢討所屬場所安全。

### 四、本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

(一)專線電話：(04)2223-5112 人力資源部

(二)專線傳真：(04)2221-2891

M1019-02

(三)電子信箱：personnel@tcbbank.com.tw