

臺銀綜合保險經紀人股份有限公司性騷擾防治、申訴及懲戒處理要點

104年11月25日總經理核定通過
(104年11月25日臺銀保經管乙字第10421409711號通函)
108年3月13日總經理核定修正通過
(108年3月14日臺銀保經管乙字第10821401811號通函)
109年5月14日總經理核定修正通過
(109年5月15日臺銀保經管乙字第10921403621號通函)
111年7月13日總經理核定修正通過
(111年7月14日臺銀保經管乙字第11121405591號通函)
112年4月26日總經理核定修正通過
(112年4月27日臺銀保經管乙字第11221403371號通函)
112年9月5日總經理核定修正通過
(112年9月6日臺銀保經管乙字第11221406581號通函)

- 一、臺銀綜合保險經紀人股份有限公司(以下簡稱本公司)應提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作場所、受服務環境。另本公司就性騷擾事件應採取適當之預防、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、勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及性騷擾防治法第七條第一項、第二項等相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件。
本公司之性騷擾及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點規定行之。性騷擾之行為人如非本公司人員，本公司應依法提供受害人行使權利之法律協助。
- 三、本要點所稱之性騷擾，依適用性別平等工作法或性騷擾防治法分別定義如下：
 - (一) 適用性別平等工作法者：
指所屬人員(含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)於執行職務時，任何人(含各級主管、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；或主管對前揭人員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、獎懲之交換條件；所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、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。
性騷擾行為態樣包括如下：

1. 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
2. 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
3. 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
4. 展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字或物品。
5. 以性行為或與性有關之行為為交換報償之要約。
6. 其他意圖挑逗或滿足性慾，違背他方之意思，以肢體或明示、暗示之語言、圖畫、影片或其他方法，施予他方，致其人格、尊嚴、人身自由、工作或權益受侵犯或干擾之行為。

(二)適用性騷擾防治法者：

指除性侵害犯罪（指性侵害犯罪防治法第二條所定之罪）以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本要點相關規定），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。
2. 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。

性騷擾防治法所稱權勢性騷擾，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。

四、本公司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，建立友善的工作或服務環境，提升主管與員工性別平權之觀念。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。

五、本公司應定期實施防治性騷擾之教育訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

六、本公司受理性騷擾申訴管道如下：

(一) 申訴專線電話：02-23493946

(二) 申訴專用傳真：02-23494410

(三) 申訴專用電子信箱：ib21004@botib.com.tw

前述申訴管道及相關資訊另於本公司工作場所顯著之處公開揭示。

本公司受理性騷擾申訴後，將指定專責人員協調處理。

七、本公司應利用集會或各種管道加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

八、本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，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) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

九、本公司設置性騷擾申訴評議暨調查委員會（以下簡稱申調會），負責處理性騷擾申訴案件，管理部擔任秘書單位。

申調會置委員五人，其中一人為主任委員，由副總經理兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之。另除管理部經理為當然委員外，其餘委員由總經理選聘本公司在職員工擔任。委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申調會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

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。

申調會之女性委員，應不得少於二分之一。

十、性騷擾事件之申訴，由受害人或其法定代理人向本公司申調會為之；適用性別平等工作法之行為人為本公司首長時，應由申調會交由具指揮監督權限之主管機關(構)決定，適用性騷擾防治法之行為人為本公司首長時，應向本公司所在地直轄市、縣(市)主管機關提出。

適用性別平等工作法之性騷擾行為人如為雇主(含代表本公司行使管理權之人或代表本公司處理有關受僱者事務之人)時，本公司員工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第一項申訴，得以言詞或書面提出。以言詞提出者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

以書面申訴者，由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人真實姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 申訴事實發生之日期、具體內容、相關事證或人證。

(三) 請求事項。

(四) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所、聯絡電話。

申訴書或言詞作成之紀錄未符合前揭要件，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

如本公司非行為人所屬單位，於接獲本要點第三點第一項第二款之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。

十一、申調會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十二、本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (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，並得邀請相關學識經驗者協助。
- (五) 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。
- (六) 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。
- (七) 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。
- (八) 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。
- (九) 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。

十三、申調會評議程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴案件，應送請申調會秘書單位於三日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申調會備查。
- (二) 確認受理之申訴案件，主任委員應於三日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。
- (三) 專案小組調查過程應保護當事人之隱私，調查結束後，並應作成調查

報告書，提申調會評議。

- (四)申訴案件之評議，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (五)申調會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。
- (六)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關依規定辦理。

十四、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一)申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。
- (二)同一事由經申訴決定確定或已撤回者，再提起申訴者。
- (三)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
- (四)申訴不符第十點相關規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。
- (五)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本公司不受理適用性騷擾防治法之申訴案件時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並副知主管機關。

十五、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之委員，對於知悉之申訴案件內容應予保密；違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請總經理依法懲處並解除其聘（派）兼。

十六、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之委員，有下列情形之一者，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。

前項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，向申調會為之，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。

被申請迴避之人員在申調會就該申請事件為準駁前，應停止其工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項之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，應由該申調會命其迴避。

十七、申調會應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內結案；必要時，得延長一個月，延長以一次為限，並應通知當事人。

申調會作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

十八、適用性別平等工作法之性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，申調會得決議暫緩調查及評議，不受第十七點結案期限之限制。

十九、適用性別平等工作法之申訴案件經申調會決定確定後，有下列情形之一者，當事人得向申調會提出申復：

(一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

(二) 申調會之組織不合法者。

(三) 依性別平等工作法應迴避之委員參與決定者。

(四) 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。

(五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

(六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

(七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。

(八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

(九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

提出申復應於二十日內為之。其期間自申訴決定書送達當事人之次日起算。但申復之事由發生在後或知悉在後者，自知悉時起算。

申復應以書面敘述理由，連同原申訴決定書影本，向申調會為之。申調會認為申復無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人及相關機關。

申復決定後，不得就同一事實，再提出申復。申復除本要點另有規定外，準用申訴程序之規定。

適用性騷擾防治法之申訴案件，本公司逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向臺北市政府社會局提出再申訴。

本公司就前項性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及臺北市

政府社會局。

前項書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限，及再申訴機關。

- 二十、性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。
- 二十一、當事人有輔導、醫療等需要者，申調會得協助轉介至專業輔導或醫療機構。
- 二十二、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，並避免相同事件或報復情事發生。
- 二十三、申調會委員均為無給職。但非本公司之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。
- 二十四、申調會所需經費由本公司相關預算項下支應。
- 二十五、本公司不會因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。
- 二十六、性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本要點相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。
本要點未盡事宜，悉依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關法令規定辦理。
- 二十七、本要點經總經理核定後實施，修正時亦同。