

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)
113年6月26日總經理核定修正通過
(113年6月27日臺銀保經管乙字第11321402981號通函)

- 一、臺銀綜合保險經紀人股份有限公司(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、性騷擾防治法及工作場所性騷擾防治措施準則等相關規定，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。
性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依法提供被害人行使權利之法律協助。
性騷擾事件行為人為本公司首長時，應交由具指揮監督權限之主管機關(構)決定。
性騷擾事件行為人如為雇主(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。
申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。
- 三、本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：
 - (一) 適用性別平等工作法：
 - 1、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。

2、性別平等工作法所稱權勢性騷擾，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。

3、除依前二目規定認定外，並得綜合審酌下列情形：

(1) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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。

(二) 適用性騷擾防治法：

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，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。

3、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。

本公司應利用集會或各種管道加強所屬人員有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

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。

除管理部經理為當然委員外，其餘委員由總經理選聘，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。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。

八、本公司接獲申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清事件適用法規，不具受理申訴調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並書面通知當事人、副知地方主管機關。

九、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，並注意被害人安全及隱私之維護：

(一)協助被害人申訴及保全相關證據。

(二)必要時協助通知警察機關到場處理。

(三)檢討所屬場所安全。

(四)對行為人之懲處。

本公司接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

前項性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

(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。

十、性騷擾事件之申訴，由被害人或其法定代理人、委任代理人向本公司申調會

為之。

性騷擾之申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。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讀，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、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) 申訴之事實內容及相關證據。
- (三) 請求事項。
- (四) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

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。

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) 當事人之陳述明確，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) 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。
- (七) 申訴案件應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。

十四、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 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。
- (二) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人、委任代理人者。
- (三) 同一事由經申訴決定確定或已撤回者，再提起申訴者。
- (四) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
- (五) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。
- (六) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

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。

前項人員應迴避而不自行迴避，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，當事人得以書面舉其原因及事實，向申調會申請令其迴避；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，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

有第一項所定情形不自行迴避之人員，而未經當事人申請迴避者，應由申調會命其迴避。

十七、本公司就性騷擾申訴案件之調查結果，應以書面通知當事人及地方主管機關，並註明對於申訴案件之調查結果有異議者，得分別依下列程序提出救濟：

(一) 性別平等工作法之救濟機制：申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一第一項但書規定，逕向地方主管機關提起申訴。

(二) 性騷擾防治法之救濟機制：申訴人及行為人得依性騷擾防治法第十六條第四項規定，對地方主管機關就申訴案件調查結果之決定，提起訴願。

十八、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。

十九、當事人有輔導、醫療等需要者，本公司得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

二十、本公司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。

二十一、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。

二十二、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。

二十三、申調會所需經費由本公司相關預算項下支應。

二十四、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及本公司規定辦理。

二十五、本要點經總經理核定後實施，修正時亦同。