

臺銀人壽保險股份有限公司工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒處理要點

96.11.9 臺銀人壽第1屆第2次董事會議通過
103.6.24 臺銀人壽第3屆第6次董事會議修正通過
103.7.18 臺北市政府勞動局北市勞就字第10335149000號函備查
103.7.30 總經理核定修正通過
107.10.29 總經理核定修正通過
112.04.10 總經理核定修正通過
112.12.27 總經理核定修正通過
113.04.29 總經理核定修正通過
113.08.13 總經理核定修正通過
(通函日期文號：113.08.14 壽險管乙字第1131141334號)

一、

臺銀人壽保險股份有限公司(以下簡稱本公司)為提供員工、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、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、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施準則等規定，訂定本要點。

二、

本要點適用本公司員工互相間或員工與服務對象間所發生之性騷擾事件。本公司應依法提供被害人行使權利之保護。

三、

本要點所稱性騷擾及權勢性騷擾，其範圍包含性別平等工作法第十二條、性騷擾防治法第二條、工作場所性騷擾防治措施準則第五條及性騷擾防治準則第二條所定情形。

四、

本公司應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。

本公司於工作場所性騷擾事件發生當時即知悉時，應採取下列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。

五、

針對本公司員工、擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，本公司應每年定期舉辦防治性騷擾相關教育訓練。

六、

本公司受理性騷擾申訴管道如下：

- (四) 申訴專線電話：02-27052654
- (五) 申訴專用電子信箱：lifell1009@twfhclife.com.tw

前述申訴管道及相關資訊另公告於本公司內部資訊網。

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。

本公司於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 本公司因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - 1、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。
 - 2、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。
 - 3、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。
 - 4、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。
 - 5、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。
- (二) 本公司非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
 - 1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
 - 2、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。
 - 3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
 - 4、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。

被害人非屬本公司員工，惟與本公司具共同作業或業務往來關係者，本公司如為該行為人之雇主，亦應採取前項措施。

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，並將處理結果通知地方主管機關。

九、

本公司設置性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理性騷擾申訴案件，管理部擔

任秘書單位。

申評會置委員七至十五人，其中一人為主任委員，由總經理指定副總經理兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。其餘委員，由總經理就本公司職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員與社會公正人士及專家學者各不得少於三分之一，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。

申評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。

申評會由本公司職員派兼之委員，應按月輪值。

十、

性騷擾事件之申訴，由被害人或其法定代理人向本公司申評會為之；行為人為本公司首長時，由其直接上級機構受理申訴。

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。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。

性騷擾之申訴人得以言詞、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，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

- （一） 申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- （二） 性騷擾事件發生及知悉之時間、內容、相關事證或人證。
- （三） 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。
- （四） 請求事項。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

十一、

申評會作成決議前，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。
- 權勢性騷擾以外之性騷擾事件於調查程序中，本公司獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

十三、 申評會評議程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴案件，應送請當月輪值之委員於三日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申評會備查。
- (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，調查程序上應有外部專業人士之參與。
- (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，提申評會評議；。前項性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：
 - 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。
- (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) 申評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被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) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所，經依本要點第十點規

定通知申訴人補正而未進行補正者。

十五、

參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，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、評議人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、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。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請迴避。

十七、

申評會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。

十八、

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，申評會得決議暫緩調查及評議，不受前條結案期限之限制。

十九、

申訴案件經申評會決定確定後，有下列情形之一者，當事人得向申評會提出申復：

- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 申評會之組織不合法者。
- (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，向申評會為之。申評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。

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法令或工作規則等相關範例為調職、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申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關範例為懲戒或處理。

二十一、

當事人有輔導、醫療等需要者，申評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、

申評會委員均為無給職，但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本公司之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

二十四、

申評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，本公司依本要點提供應有之保護。

二十七、

本公司之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之。

二十八、

本要點經總經理核定後實施，修正時亦同。