

第一產物保險股份有限公司

性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

壹、目的

為防治工作場所性騷擾行為，維護性別平等工作及人格尊嚴，特依「性別平等工作法」及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本規範。

貳、定義

一、性騷擾：

- (一) 受僱者於執行職務時，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。(敵意環境性騷擾)
- (二) 雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。(交換式性騷擾)

二、性騷擾行為包括但不限於以下態樣：

- (一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之，亦同。
- (二) 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。
- (三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

三、本規範所稱最高負責人，係指本公司對外代表人或與該等職務相當之人。

四、適用對象：包含員工(受僱者、派遣勞工、實習生)及求職者。

五、適用情形：

- (一) 員工於工作場所或執行職務期間。
- (二) 員工於非工作時間，遭受所屬事業單位、不同事業單位具共同作業或業務往來關係之同一人，為性騷擾；或遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

六、立即有效之糾正及補救措施：

(一) 本公司因接獲員工申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 將考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免其受性騷擾情形再度發生，並維持其薪資等勞動條件。
2. 啟動調查程序，對相關人員進行訪談或適當之調查。
3. 行為人具權勢地位且情節重大者，得暫時停止或調整其職務。
4. 性騷擾行為經調查屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者依性別平等工作法第 13-1 條第 2 項規定，不經預告終止勞動契約。
5. 對申訴人提供或轉介適當協助，包括但不限於法律諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

6. 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。

(二) 本公司非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時：

1. 將訪談相關人員，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適當協助，包括但不限於諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。
5. 本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本公司仍得依本款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

(三) 申訴人如有需要，至少應提供 2 次之心理諮商協助。

參、性騷擾防治措施

一、 本公司禁止一切工作場所內或工作場所外之性騷擾行為，並致力防治性騷擾、改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾，並針對受僱者、擔任主管職務、參與性騷擾申訴事件相關人員定期辦理性騷擾防治相關教育訓練。

二、 各部門主管應妥適利用集會、廣播、電子郵件 或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工宣導本公司性騷擾防治措施及申訴管道。

※本公司性騷擾申訴受理單位人員：企劃室主管

申訴專線電話：(02)23913271 分機 2727

傳真：(02)23939089

電子信箱：benson@firstins.com.tw

三、 本公司人員有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對受僱者或求職者性騷擾。

四、 員工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾，更不得於非工作時間為性騷擾。

五、 性騷擾之行為人如非為本公司員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本單位仍將依本規範相關規定辦理，並採取立即有效之糾正及補救措施。

六、 行為人若屬其他事業單位，且與本公司具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉性騷擾之情形時，將以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬事業單位共同協商解決，採取立即有效之糾正及補救措施，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

七、 申訴及調查

(一) 申訴處理單位：

1. 本公司為處理性騷擾申訴，除設置申訴處理委員會外，並組成申訴調查小組調查之。申訴處理委員會置成員 5 人，除企劃室主管為當然成員外，其餘成員由總經理就申訴個案指定或選聘相關人員擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，調查小組成員包含具備性別意識之外部專業人士，且女性成員比例不低於二分之

- 一、男性成員比例不少於三分之一；專業人士將自勞動部建置之「工作場所性騷擾調查專業人才庫」遴選之。
 2. 申訴處理委員會得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。
 3. 申訴處理委員會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。
- (二) 行為人為最高負責人或僱用人時，受僱者或求職者除依本公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。
- (三) 性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，將作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，將要求申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：(附表一)
1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 2. 有法定、委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者並應檢附委任書。
 3. 申訴之事實內容及相關證據。
- 本公司接獲工作場所性騷擾之申訴時，將依規定進行調查 並通知地方主管機關。
- (四) 本公司為處理申訴案件，將以不公開方式為之，必要時將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。對於性騷擾事件之調查將秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- (五) 派遣勞工遭受本公司所屬人員性騷擾時，本公司仍得受理申訴，並將與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。
- (六) 針對申訴事件之調查結果，內容包含：
1. 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。
 5. 移送申訴處理委員會審議處理。
- (七) 申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，申訴處理委員會參考調查結果處理之。
- (八) 本公司為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
- (九) 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分之資料及申訴事件內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反者，應終止其參與，並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任。
- (十) 針對性騷擾申訴之調查，將於受理申訴之翌日起 2 個月內結案，必要時得延長 1 個月，延長以 1 次為限，並通知當事人。
- (十一) 本公司針對調查結果應為附理由之決議，以書面通知申訴人及行為人，並將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，於案件終結日起密封存檔 5 年。

(十二) 對申訴案處理有疑義之後續處理方式：

1. 申訴人或行為人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內以書面附具理由提出申復，申訴處理委員會於受理之日起 30 日內，將申復處理結果以書面通知申訴人或行為人。
2. 申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。
3. 申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

(十三) 申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴，但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

(十四) 本公司不得因員工協助他人申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處分。

(十五) 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，應暫緩調查及決議，其期間不受第十款規定之限制。

八、迴避原則：

(一) 參與申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一，應自行迴避：

1. 本人為申訴人或行為人時。
2. 與申訴人或行為人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係時。

(二) 人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或行為人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

(三) 本公司就該申請事件為准駁之決定前，被申請迴避之人員應停止處理、調查或決議工作。

(四) 人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或行為人申請迴避者，應由申訴處理委員會上簽總經理命其迴避並另行指派適當人員。

肆、罰則

- 一、如性騷擾行為經調查屬實，本公司將依工作規則按情節輕重對行為人作成申誡、記過、大過、調職、降級等適當之懲處，並通知地方主管機關；如該事實涉及刑責，將協助申訴人提出告訴。
- 二、本公司依性別平等工作法第 27 條第 1 項及第 2 項 與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。
- 三、本公司針對性騷擾事件的處理將採取追蹤、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。

伍、修訂

本規範由總經理核定公布後實施，修正時亦同。

本規範訂定於 113 年 04 月 15 日