

英屬百慕達商安達人壽保險股份有限公司台灣分公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

- 一. 英屬百慕達商安達人壽保險股份有限公司台灣分公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、派遣勞工及求職者、技術生以及實習生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，以維當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項及勞動部頒布工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則之範列，訂定本措施。

本辦法所稱之性騷擾，指前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶…）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。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- （一）因性別差異所產侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- （二）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。
- （三）以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- （四）強制性交及性攻擊。
- （五）展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

- 二. 本公司應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴電話：(886) 2 8161-1988 #8700（人力資源部）

申訴電子信箱：HR.TWLife@chubb.com（人力資源部電子信箱）

- 三. 本公司設置工作場所騷擾申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並需要聘請專家學者擔任委員。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。

- 四. 性騷擾申訴得以言或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申請

書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、服務立及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

- 五. 工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- 六. 工作場所性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。
- 七. 工作場所性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。
- 八. 申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴處理委員會應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。
申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向申訴處理委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，算知悉時起算。
提出申覆應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- 九. 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。
- 十. 本公司不會因員工提出本辦法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。
- 十一. 本辦法由人力資源部奉核公佈後實施，修訂時亦同。