

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

制定單位：人力資源部

制定日期：民國091年03月08日

修訂日期：民國112年11月08日

一、目的

南山人壽保險股份有限公司(以下簡稱本公司)為防治性騷擾及維護受雇者、實習生、技術生、派遣勞工及求職者之權益，特依性別平等工作法第十三條第一項，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」之範例，訂定本要點，以對性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲處措施。

二、定義

本要點所稱之性騷擾，指有下列二款情形之一者：

- (一) 員工於執行職務時，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。
- (二) 各級主管或因業務關係而有管理監督權限者，對員工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，作為任用、聘僱、工作配置、考核、遷調、獎懲等之交換條件。

本要點所稱之權勢性騷擾，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。

有下列情形之一者，適用本要點之規定：

- (一) 員工於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- (二) 員工於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- (三) 員工於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
- (四) 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，亦適用之。

前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

性騷擾行為包含但不限於下列情形：

- (一) 因性別差異所產生侮辱、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、影音和文字。

三、適用範圍及防制措施

本要點適用範圍，依前條第3項之規定。

本公司除應實施防治性騷擾之教育訓練外，並應提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以確實維護當事人之隱私。

本公司就員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，應為工作環境性騷擾風險類型辨識後、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

四、 申訴管道

本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：02-87588366

專線傳真：02-87808081

專用電子信箱：NS-HumanResources-Communication@NANSHAN.com.tw

五、 有效糾正及補救措施

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；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同。

本公司因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
- (二)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。
- (三)對性騷擾事件進行調查。
- (四)對行為人為適當之懲戒或處理。

本公司非因前項情形而知悉性騷擾事件時：

- (一)就相關事實進行必要之釐清。
- (二)適度調整工作內容或工作場所。
- (三)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。

六、 性騷擾申訴評議委員會

為處理性騷擾申訴案件，本公司應設「性騷擾申訴評議委員會」(以下簡稱「性騷擾申評會」)。性騷擾申評會應設主任委員一人，由總經理指派或兼任；委員四人至八人，由總經理指派人員兼任；委員均應為具備性別意識之專業人士。召開委員會議時，主任委員應為會議主席，若主任委員無法主持會議，得指定委員代理。委員則應親自出席，不得代理；另設秘書及幹事各一人，二者均由人力資源主管指定適當人選兼任。前項委員人數，女性不得少於二分之一。

性騷擾申評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，倘遇同票數時，由主席裁決之。

七、 申訴程序

發生性騷擾事件時，被害人本人或其代理人應向人力資源部提出書面申訴轉呈性騷擾申評會。以言詞或非書面方式為申訴者，人力資源部受理之人員應作成紀錄，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。書面申訴者應由申訴人簽名或蓋章並載明下列事項：

- (一)申訴人姓名、單位、職稱、居所、聯絡電話及申訴日期。
- (二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、居所及聯絡電話。
- (三)申訴之事實及內容。
- (四)可取得之相關事證或人證。

申訴書或言詞作成之記錄不合前項範例，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。

申訴人或經其授權之代理人於案件評議期間得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，於送達性騷擾申評會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

申訴人及申訴之相對人對申訴之決議如有異議，且有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

(一)被申訴人屬本公司最高負責人或僱用人。

(二)本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果。

申訴人依前項情形，向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件提起申訴。

八、 申訴處理程序

性騷擾申評會評議程序如下：

- (一)接獲性騷擾申訴案件，主任委員應於七日內指派委員組成專案小組進行調查，並通知地方主管機關。
- (二)專案小組調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提報性騷擾申評會審議。
- (三)性騷擾申評會會議及調查過程均以不公開方式為之，並保護當事人之隱私權。
- (四)性騷擾申評會評議時，得邀請申訴人、被申訴人、關係人或相關人員列席說明。
- (五)性騷擾申評會應對申訴案件做出成立或不成立之決議，評議成立時，並得作成懲處或其他適當之處理。評議結果經總經理核定後，轉送內勤員工獎懲委員會依規定辦理懲處或相關單位執行有關事項，亦應將處理結果通知地方主管機關。
- (六)評議決定應載明理由，以書面通知當事人及總經理。
- (七)申訴案件應自調查日起二個月內完成評議，必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人，書面通知內容應包括決議之理由。申訴人及申訴之相對人對申訴之決議如有異議，得於評議結果書面通知送達之次日起二十日內提出申復。評議一經終結，不得就同一事由再提出申訴或申復。
- (八)委員如涉及申訴事項或有其他事由足認其有偏頗之虞者，該委員應自行迴避，當事人亦得申請其迴避。前項迴避與否，由性騷擾申評會決定之。
- (九)地方主管機關依性別平等工作法之規定進行調查時，本公司應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

九、 保密義務

參與調查、評議之人員應對於當事人姓名或其他足以辨識身分之資料及申訴案件內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，主任委員應即終止其參與，本公司得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任。

十、 調查處理原則

本公司調查性騷擾事件時，應視實際情形依照下列調查原則為之：

- (一)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。
- (二)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

- (三)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。
- (四)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。
- (五)性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，提供心理輔導及法律協助或轉介至其他專業機構處理，惟本公司不負擔相關費用。
- (六)對於在性騷擾事件申訴、申復、調查、偵察或審理程序中，為申訴、申復、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。
- (七)性騷擾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，本公司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。
- (八)性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪至調查結果送達本公司之日起三十日內；性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。
- (九)申訴案件經本公司調查後認定性騷擾成立且情節重大者，本公司得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

十一、停止程序

調查中之性騷擾事件已進入司法程序者，性騷擾申訴會得決議於司法程序終結前，暫緩調查及評議。被害人因遭受性騷擾至生法律訴訟，於經司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

十二、執行

人力資源部應採取追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十三、本要點由人力資源部負責制定，呈送總經理核准後實施，並於本公司內部適當場所或電子網路公開揭示，修訂時亦同。

十四、本要點如有未盡事宜，依「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」辦理。

歷次修訂日期：

民國 094年08月15日 第01次修訂
民國 096年06月15日 第02次修訂
民國 097年07月24日 第03次修訂
民國 097年08月20日 第04次修訂
民國 098年06月03日 第05次修訂
民國 100年12月19日 第06次修訂
民國 101年09月25日 第07次修訂
民國 103年07月21日 第08次修訂
民國 103年09月17日 第09次修訂
民國 104年06月29日 第10次修訂
民國 110年06月28日 第11次修訂
民國 111年12月12日 第12次修訂
民國 112年11月08日 第13次修訂