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113年05月29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免於性騷擾之權益,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,以維護當事人權益及隱私。

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,並得綜合審酌下列情形:

- (一)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。
- (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。

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、宣導及訓練措施

本要點適用範圍,依前條第3項之規定。

本公司應對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導,並就下列人員實施防治性騷擾之教育訓練:

- (一)員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二)擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員,每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練,針對本要點第四條指定之人員或單位成員、本公司之董事(理事)、監察人(監事)、經理人及擔任主管職務者,優先實施。

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。

本公司知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時,將注意其工作場所性騷擾風險,適時預防及提供相關協助措施。

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;本公司為被申訴 人之雇主時亦同:

(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,採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之適當隔離措施,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. 性騷擾行為經查證屬實,應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者, 得依性別平等工作法第13條之1第2項暨相關勞動法令之規定,不經預告終止勞動契 約。
- 6. 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)本公司非因前述(一)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。

本公司因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件,而被害人無提起申訴意願者,本公司仍應依前項 第二款規定,採取相關措施。

本公司因申訴人或被害人之請求,將提供至少二次之心理諮商協助。

六、 被申訴人非本公司員工之處理

性騷擾之被申訴人如非為本公司員工,或申訴人如為派遣勞工或求職者,本公司仍將依本規範相關規定辦理,並採取前條所定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,本公司於知悉性騷擾之情形時,將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施:

- (一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式,通知他方雇主共同協商解決或補救辦 法。
- (二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

七、 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(即召集人)一人,委員四人至八人,主任委員由總經理指派或兼任,其餘由總經理指派人員兼任;人力資源主管為委員會之當然成員。委員中應有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。

本公司將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議,確保雙方當事人及其他相關人員之隱私及其他人格法益,並使申訴人及其他相關人員免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

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、 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以言詞、電子郵件或書面提出 申訴轉呈性騷擾申評會。以言詞或電子郵件方式為申訴者,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。

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、單位、職稱、居住所、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、居住所及聯絡電話。
- (三)申訴之事實及內容。
- (四)可取得之相關事證或人證。

本公司於接獲第一項申訴時,將按勞動部規定之內容及方式,通知地方主管機關。

性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時,本公司員工、派遣勞工或求職者除可依本公司內 部管道申訴外,亦得依性別平等工作法第32條之1第1項第1款規定,逕向地方主管機關提起申 訴。

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,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。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。

九、 申訴評議處理程序

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,並保護當事人及相關人員之隱私權 及其他人格法益。
- (四)性騷擾申評會評議時,得通知當事人、關係人或相關人員列席說明,給予當事人充分陳述意見及答辯機會,除有詢問當事人之必要外,應避免重複詢問,並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (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)申訴案件應自接獲性騷擾申訴之翌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。倘因本公司未處理或不服本公 司所為調查或懲戒結果,申訴人得依法向地方主管機關提起申訴;倘因本公司於知悉性 騷擾之情形時,未採取立即有效之糾正及補救措施者,受僱者或求職者得依法向地方主 管機關提起申訴。
- (八) 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。
- (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。
- (十) 性騷擾申訴事件結案後,不得就同一事由再提出申訴。

十、迴避

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員,其本人為申訴人、被申訴人,或與申訴人、 被申訴人有配偶、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,如不迴避,本公司應命其迴避。

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,申訴人 或被申訴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,由性騷擾申評會決定之。

被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前,應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形,仍得為必要處置。

十一、 保密義務

參與性騷擾申訴事件處理、調查、評議之人員,應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及 其他人格法益,對於當事人及相關人員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,且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性 騷擾事件之證據。

違反前項規定者,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,並解除其於性騷擾申訴事件之選、聘任。

十二、 申訴調查處理原則

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,調查過程應保護當事人及相關人員之隱私及其他人格法益。
- (二) 本公司處理申訴調查小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (三)本公司申訴調查小組調查之結果,其內容應包括下列事項,並將移送申訴處理單位審議處理:
 - 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)被害人之陳述明確,已無詢問必要者,應避免重複詢問。
- (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)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。
- (八)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中,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。
- (九)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。
- (十) 如涉及刑事責任時,本公司將視申訴人意願,協助提出告訴。

十三、停止程序

調查中之性騷擾事件已進入司法程序者,經申訴人同意後,性騷擾申評會得決議於司法程序終結前,暫緩調查及評議,其期間不受第九條第一項第七款規定之限制。

被害人因遭受性騷擾生法律訴訟,於經司法機關通知到庭期間,雇主應給予公假。

十四、執行

人力資源部應採取追蹤、考核及監督,確保所作懲戒或處理措施確實有效執行,避免相同事件 或報復情事發生。

十五、求償

本公司依性別平等工作法第27條第1、2項規定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。

十六、其他

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。

本要點如有未盡事宜,依「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」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

民國 113年05月29日第14次修訂