

南山產物保險股份有限公司

性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

制定日期： 2007年10月01日

修訂日期： 2024年05月17日

第一條

目的

南山產物保險股份有限公司(以下簡稱本公司)為防治性騷擾及維護受僱者、實習生、技術生、派遣勞工、求職者及被害人(以下簡稱前揭人員)之權益，特依性別平等工作法第十三條第一項，性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，訂定本準則，以對性騷擾事件，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施。

第二條

定義

本準則用詞，定義如下：

- 一、性侵害犯罪，係指性侵害犯罪防治法第二條所定之犯罪，即刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二項第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。
- 二、本準則所稱性騷擾，包括：
 - (一)依「性別平等工作法」所稱性騷擾，指有下列情形之一者：
 1. 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。
 2. 各級主管或因業務關係而有管理監督權限者，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，作為任用、聘僱、工作配置、考核、遷調、獎懲等之交換條件。
 - (二)依「性騷擾防治法」所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
 1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
 2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
 - (三)本準則所稱之權勢性騷擾，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。

上述性騷擾之認定，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。

第三條 適用範圍及防制措施：

本準則適用於本公司前揭人員相互間或受僱者與服務對象間發生之性騷擾事件，及應適用性騷擾防治法之性侵害及性騷擾行為。但依其情形應優先適用其他特別法處理者，不適用本準則。

本公司應防治性侵害及性騷擾行為之發生，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，除應頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明、實施防治性騷擾之教育訓練外，並應提供受僱者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，保護受僱者不受性侵害及性騷擾之威脅，並確實維護當事人之隱私。

本公司就受僱者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。

第四條 教育訓練

本公司每年定期舉辦或鼓勵人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，並於受僱者在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

第五條 申訴管道

本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：02-7726-8630

專用電子信箱：NSGI-HR-Communication@nsgeneral.com.tw

如雇主為性騷擾行為人時，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。

第六條 糾正及補救措施

本公司於知悉有涉及性侵害犯罪或性騷擾之情形時，採取下列立即且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：

(一) 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。

(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) 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。

(四) 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。

(五) 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十三條之一第二項暨相

關勞動法令之規定，不經預告終止勞動契約。

(六) 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：

(一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二) 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。

(三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四) 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。

本公司就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

本公司知悉其所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取下列處置：

一、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

二、避免報復之情事。

三、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

四、其他認為必要之處置。

第七條

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」)，由勞資雙方代表共同組成。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。召開性騷擾申評會議時，主任委員應為會議主席，若主任委員因故無法主持會議，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，二者均由人力資源暨職場管理部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。可視需要聘請專家學者擔任委員。

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。

派遣勞工遭受本公司受僱者性騷擾時，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。

第八條

發生性騷擾事件時，被害人本人或其代理人應向人力資源暨職場管理部提出書面申訴轉呈性騷擾申評會，申訴書應由申訴人簽名或蓋章。以言詞或非書面方式為申訴者，人力資源暨職場管理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。申訴書或言詞做成之記錄應載明下列事項：

一、申訴人姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、單位及職稱、居所、聯絡電話及申訴日期。(依行政程序法第 22 條規定，未成年者之性騷擾申訴，應由其法定代理人代理)

二、有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、居所、聯絡電話。

三、有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、居所及聯絡電話。

四、申訴之事實及內容。

五、可取得之相關事證或人證。

六、申訴之年月日

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。

申訴人或經其授權之代理人於性騷擾申評會做成決議前得撤回申訴，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。

第九條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

一、申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者，致無法進行事件之處理。

二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

三、同一件事經撤回，再提起申訴者。

本公司不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並副知主管機關。

第十條 申訴處理程序：

性騷擾申評會評議程序如下：

一、本公司應自接獲性騷擾申訴案件或移送申訴案件到達七日內指派委員組成專案小組進行調查。

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「受僱者獎懲委員會」依規定辦理懲處或相關單位執行有關事項。

六、評議決定應載明理由，以書面通知當事人及總經理。

七、申訴案件應自接獲申訴或或移送申訴案件到達日起二個月內完成調查及評議，必要時得延長一個月，並通知當事人。

第十一條 調查迴避

一、性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，處理、調查、評議人員應自行迴避：

(一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有

此關係者為事件之當事人時。

(二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

二、性騷擾事件申訴之處理、調查、評議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申評會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在性騷擾申評會就該申請事件為準駁前，應停止參與工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查、評議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性騷擾申評會命其迴避。

第十二條 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。

第十三條 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、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，並應將處理結果通知主管機關。

二、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。

三、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。

四、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。

五、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：

(一) 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

(二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三) 事實認定及理由。

(四) 處理建議。

六、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

七、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。

- 八、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。
- 九、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。
- 十、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。
- 十一、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。
- 十二、如涉及刑事責任時，本公司將視申訴人意願，協助提出告訴。

第十四條

對於在性騷擾事件申訴、申復、再申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、申復、再申訴、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。

前項所稱不當之差別待遇，指無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。

第十五條

調查、處理結果通知及救濟途徑

- 一、依「性別平等工作法」所稱性騷擾申訴案件：調查及處理結果應以書面通知當事人及總經理。書面通知內容應包括處理結果之理由，對結果有異議者，得於書面通知到達次日起二十日內向本公司提出申復。申復案件應附具書面理由，由性騷擾申評會另召開會議決議處理之。前述申訴案件經結案後，不得對同一事由再提出申訴。
- 二、依「性騷擾防治法」所稱性騷擾申訴案件：調查及處理結果應以書面通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關。書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起三十日內，及再申訴受理單位為直轄市、縣(市)主管機關。

前項書面通知直轄市、縣(市)主管機關內容應包括申訴書、訪談紀錄、相關會議紀錄、相關證物、性騷擾事件申訴調查紀錄、通知當事人調查結果函及送達證書或雙掛號單。

第十六條

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，其期間不受第十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。

第十七條

執行

性侵害、性騷擾行為經調查屬實，本公司應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪等，並予以追蹤、考核及監督，確保性騷擾申評會決議確實有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。如經證實有誣告之事實者，本公司應視情節輕重，對申訴人為適當之懲戒或處理。

- 第十八條 本公司之受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為非工作場所之性侵害或性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第十二條第二項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、機構負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，本公司應提供適當之協助。
- 第十九條 本準則對於在本公司接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本公司雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送直轄市、縣(市)主管機關。
- 第二十條 求償
本公司依性別平等工作法第二十七條第一、二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。
- 第二十一條 本準則自總經理核定發佈後施行，並由人力資源暨職場管理部負責於本公司內部適當場所或電子網路公開揭示，修訂時亦同。
- 第二十二條 本準則如有未盡事宜，依相關法令辦理。

歷次修訂日期：

- 2007年11月23日 第01次修訂
2013年03月04日 第02次修訂
2013年12月19日 第03次修訂
2014年05月19日 第04次修訂
2017年11月01日 第05次修訂
2020年09月25日 第06次修訂
2022年12月15日 第07次修訂
2024年05月17日 第08次修訂