元大人壽保險股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

依據103年1月15日董事會決議更名修正

103年9月22日總經理核定修正

106年2月24日總經理核定修正

111年9月29日總經理核定修正

第1條 本公司為提供人員(包含受僱者、派遣勞工、實習生、技術工)及求職者免於性騷擾之工作與服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私；同時為提升主管與員工兩性平權之觀念，特依「性別工作平等法」第十三條第一項，及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」相關規定，訂定【工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點】(以下簡稱本要點)。

第2條 本要點所稱之性騷擾，指前揭人員於執行職務時，或求職者於求職時，任何人(含各級主管、員工、客戶…等)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；或主管對前揭人員及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、獎懲之交換條件。

具體而言，性騷擾是指不受歡迎的性侵犯、性要求和其它具有『性意味』的言詞或行為。可能包含但不僅限於如下行為：

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、 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

五、 強制性交及性攻擊。

第3條 本公司應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

本公司將定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練或宣導，並於員工在職訓練中，規劃性別平權及性騷擾防治相關概念課程；同時，利用會議、電子郵件或公告等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

第4條 本公司設置工作場所性騷擾申訴管道，相關資訊揭示如下：

申訴專線電話： 2751-7578 分機 5189

申訴專用傳真： 2718-1395

申訴專用電子信箱：元大人壽性騷擾防治專用信箱 equality.life@yuanta.com

性騷擾行為人為雇主者，受雇者或求職者除依前項內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第5條 本公司知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

一、 保護被害人之權益及隱私。

二、 對所屬場域空間安全之維護或改善。

三、 對行為人之懲處。

四、 其他防治及改善措施。

第6條 本公司設置【工作場所性騷擾申訴處理委員會】(以下簡稱本委員會)，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。本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者，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，並視需要得聘請專家學者擔任委員。本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。

派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

第7條 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應為其做成申訴書，並讓申訴人確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書應載明下列事項：

一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

二、申訴之事實及內容。

三、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，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。

第8條 本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。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

決議應以書面通知申訴人及申訴之相對人，並註明對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內向本委員會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，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。

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。

第9條 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，本委員會主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關管理辦法予以懲處及追究相關責任。

第10條 本公司調查性騷擾事件時，依下列主要調查處理原則為之：

一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，調查過程應保護當事人之隱私及人格法益。

二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、公平、保密、專業之原則，給予當事人充分

陳述意見及答辯之機會。

三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

四、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。

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、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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

八、性騷擾事件調查過程中，得視當事人身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不利之差別待遇。

第11條 有下列情形之一者，當事人得對本委員會之決議提出申復：

一、 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

二、 本委員會之組織不合法者。

三、 性騷擾防治準則第 15 條規定應迴避之委員參與決定者。

四、 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。

五、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定有虛偽或不實陳述者。

六、為決定基礎之證物，有偽造或變造者。

七、為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。

八、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

九、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

第12條 本委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

第13條 性騷擾案件經調查屬實者，公司得視情節輕重，對申訴人之相對人，依工作規則等相關規定作調職、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。性騷擾案件經證實確為誣告者，公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。

第14條 本公司對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或後續報復情事發生。

第15條 當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本公司得引介專業輔導、醫療機構或法律協助。

第16條 本公司不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他之不利處分。

第17條 性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本要點提供應有之保護。

第18條 本要點未盡事宜，依性別工作平等法辦理，若有牴觸性別工作平等法者，牴觸無效。

第19條 本要點經總經理核定後公佈實施，如有修訂、廢止時亦同。