

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

113 年 3 月 28 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「性別平等工作法」第十三條第一項，及「工作場所性騷擾防治措施準則」相關規定，訂定本要點。

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。

本要點所稱權勢性騷擾，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。

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、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，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。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- 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。

本公司就下列人員，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，針對指定人員或單位負責性騷擾申訴、調查及處理之成員、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。

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： 7742-5166

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依前項內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕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，應採取下列立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- 一、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，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，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，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，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、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而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

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。

第 5-1 條 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，本公司仍將依本要點相關規定辦理，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。

第 5-2 條 員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

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。

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)，並置成員五人，除人力資源部門主管為當然成員外，其餘成員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。(前述之專業人士，本公司如有遴選外部人士之需要，得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。)

本委員會得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

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 6-1 條 本公司處理申訴時，除依前條規定設申訴處理委員會外，並組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，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。

第 7 條 性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並讓申訴人確認其內容無誤。

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、 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
- 三、 申訴之事實內容及相關證據。

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。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之翌日起二個月內結案，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。

申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定辦理。

申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定辦理。

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。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。

第9條 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，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；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，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，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

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。

前項人員應自行迴避而不迴避，或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。

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。

第三項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

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，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第八條第一項規定之限制。

第13條 性騷擾案件經調查屬實者，公司將視情節輕重，對性騷擾行為人，依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。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。

本公司依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項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，依性別平等工作法辦理，抵觸者無效。

第19條 本要點經總經理核定後施行，修正時亦同。