

國泰飯店觀光事業

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

民國一〇一年十月三十一日訂定實施
民國一〇四年七月十七日修訂
民國一〇四年十月十五日修訂
民國一〇六年八月十五日修訂
民國一〇七年二月一日修訂
民國一〇七年十月三十一日修訂

- 第一條：國泰飯店觀光事業（以下簡稱本公司）為提供本公司員工(含受僱者、派遣勞工、技術生、實習生)、求職者或受服務人員免於被性騷擾之工作及受服務環境、消除性別歧視及維護兩性工作機會平等，依性別工作平等法第十三條第一項、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」及性騷擾防治法第七條第一項、第二項之規定，特訂定本辦法。
- 第二條：本辦法適用於雇主、員工(含受僱者、派遣勞工、技術生、實習生)及求職者間之性騷擾案件。
- 第三條：本辦法用辭定義如下：
- 一、工作場所：謂辦公室內及因執行職務所延伸之處所。
 - 二、員工：謂受僱於本公司從事工作或提供服務而獲致報酬並簽訂勞動契約之人，含受僱者、派遣勞工、技術生、實習生。
 - 三、雇主：謂代表本公司行使管理權之人或代表本公司處理有關員工事務之人。
 - 四、求職者：謂向本公司應徵工作之人。
 - 五、受服務人員：謂於本公司住房或享用餐飲之客人。
- 第四條：本辦法所稱性騷擾，謂有下列情形之一：
- 一、適用性別工作平等法：

1. 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。
2. 雇主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，作為勞動契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

二、適用性騷擾防治法：

除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本辦法相關規定），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，作為其獲得、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。

第四條之一：員工於非雇主所能支配、管理之工作場所執行職務，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。

第五條：為有效處理性騷擾申訴案件，確保申訴人及申訴相對人之權益，本公司專設性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱本委員會），負責有關性騷擾申訴、調查及決議等相關事宜。

第六條：本委員會置主任委員一名，委員人數依法令規定選任；主任委員由總經理指派協理一人擔任；委員由各部處推薦具兩性平權意識者，由總經理選任。本委員會委員人數，女性人數不得少於二分之一。

委員任期二年，期滿得續任之。委員於任期內如離職或其他原因出缺時，其遺缺由總經理指派，其任期至原任期屆滿之日止。

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。

第七條：主任委員綜理會務，並為本委員會會議之主席。主任委員因故無法行使職權時，由主任委員指定委員一人代理之。

第八條：委員有到會開會、參與調查、決議並協助主任委員執行會務之義務。

第九條：本委員會置執行秘書一人，由人才事業部所選任之委員兼任；置幹事一人，由執行秘書派員擔任。

執行秘書承主任委員之命負責受理性騷擾申訴案件、處理會務及相關文件之整理與歸檔。

幹事承執行秘書之命負責會議之召開、連絡與本委員會議決事項之執行。

第十條：主任委員、委員、執行秘書及幹事均為無給職。

第十一條：本公司設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：02-2730-2080、0938-698071

申訴專用傳真：02-2735-7155

申訴電子信箱：CHMHR@cathayhotel.com.tw

第十二條：性騷擾之申訴得以言詞或書面向本委員會提出。以言詞為申訴者，執行秘書受理後應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

第十三條：前項以書面為申訴者，申訴人應於該書面簽名或蓋章。並應載明下列事項：

申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。申訴之事實及內容。

申訴表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，申訴不予處理。

第十四條：本委員會處理性騷擾之申訴，以不公開為原則。

第十五條：本委員會受理申訴後，應於申訴日起七日內開始調查。調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與調查決議之委員及經本委員會邀請列席之人員應對調查內容負保密責任，不得對外洩露，違反者，送請管理部懲處。

本委員會就性騷擾申訴案件之調查結果，應於提出申訴日起二個月內調查完成；必要時得延長一個月，並應通知當事人。

第十六條：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，申訴當事人及利害關係人亦得聲請其迴避。

前項迴避與否，由本委員會決定之。

第十七條：本委員會開會時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第十八條：本委員會就性騷擾之認定，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、行為及相對之認知等具體事實為之。

第十九條：本委員會受理申訴案件，如發現涉及民、刑事責任，應告知申訴人得為民、刑事告訴，並得協助追究被申訴人之民、刑事責任。

第二十條：(刪除)

第二十一條：申訴人於案件做成決議前得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，於送達本委員會後即予結案備查，申訴人於撤回申訴後，不得就同一事由再提出申訴。

第二十二條：本委員會之決議，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意為之，可否同數時，取決於主席。

第二十三條：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。委員會作成之決議應附帶理由，並得作成

懲戒或其他處理之建議，送請人才事業部辦理懲處。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

前項決議，應以書面通知申訴人及申訴之相對人及本公司。申訴人及申訴之相對人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，向本委員會以書面提出申復。

未於前項期間內提出申復者，不得就同一事由，再提出申訴。

第二十四條： 本委員會應監督並追蹤決議及懲戒措施之確實有效執行，以避免相同事件再度發生，或有報復之情事。

第二十五條： 為預防性騷擾事件之發生，本公司得定期對員工實施性騷擾防制教育訓練，員工對是項教育訓練，不得拒絕。

第二十六條： 本委員會所需經費由管理部相關預算支應。

第二十七條： 本辦法經董事長核准後實施，修改時亦同。

第二十八條： 本辦法自公佈日起施行。

性騷擾申訴表

案號：

申	訴	人
姓 名		性 別 <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
身 份 證 字 號		出 生 年 月 日
服 務 部 門		職 稱
聯 絡 電 話		行 動 電 話
通 訊 地 址		
<p>事件經過簡述：（須包括申訴對象、時間、地點、性騷擾行為）</p>		
人 證	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
物 證	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
申 訴 人 簽 名		

性騷擾案件申訴訪談紀錄表

一、 案號：

二、 訪談地點： 訪談時間：

三、 被訪談者基本資料

申訴人 被申訴人 其他關係人

姓名： 單位： 職稱：

連絡方式： 電話： email：

四、 與被申訴者關係：

五、 訪談內容摘要：

1. 發生經過陳述：

2. 申訴目的：

訪談者簽名：

被訪談者簽名：

日期： 年 月 日

日期： 年 月 日