

國泰人壽保險公司性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

91年04月24日訂定
95年07月14日修正
97年06月16日修正
100年03月16日修正
100年07月26日修正
101年08月28日修正
102年11月01日修正
103年06月06日修正
104年08月20日修正
105年10月20日修正
109年01月07日修正
109年11月01日修正
權責單位：人力資源部

第一條 本公司為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，訂定本辦法。

第二條 本辦法所稱之性騷擾，指員工或本公司派遣員工於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、派遣員工、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，性騷擾之態樣包含如下數端：

- 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和文字。

第三條 本公司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。
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調查委員會（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。

第四條 本委員會置主任委員一名，委員九名；主任委員由經管人力資源部之資深副總經理（無資深副總經理時，為經管副總經理）擔任；委員除由人力資源部、法務室、業務部之部室主管擔任外，其餘由各部室及區部推薦具性別平權意識者，由主任委員選任。
本委員會委員人數，女性人數不得少於二分之一。
委員於任職期內如離職或其他原因辭任時，其遺缺由總經理指派。

第五條 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。

第六條 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。

第七條 本委員會置執行秘書一人，由人力資源部主管兼任；置幹事二人，由人力資源部及業務部派員擔任。
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。

第八條 主任委員、委員、執行秘書及幹事均為無給職。

第九條 本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：(02)2704-2155

專線傳真：(02)2703-2933

專用電子信箱：81755@cathlife.com.tw

第十條 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。以書面為申訴者，應於該書面簽名或蓋章。申訴內容須載明下列事項：

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、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

三、申訴之事實及內容。

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。

派遣員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。

第十一條 本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，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。

第十二條 本委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。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，主任委員應終止其參與，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。

本委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、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。
- 二、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。
- 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，得視當事人之身心狀況，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。

第十三條 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。

本委員會之決議應以書面通知當事人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，得於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，由本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。

第十四條 有下列情形之一者，當事人得依前條規定程序，對本委員會之決議提出申復：

- 一、申訴決議與載明理由顯有矛盾者。
- 二、本委員會之組織不合本辦法規定者。
- 三、依性別工作平等法應迴避之委員參與決議者。
- 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、鑑定為虛偽陳述者。
- 六、為決議基礎之證物，係偽造或變造者。
- 七、為決議基礎之民事、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、發現新證物足以影響決議結果者。
- 九、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

第十五條 性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，委員應自行迴避：

- 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。

性騷擾事件申訴之委員有下列情形之一者，當事人得申請其迴避：

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，向本委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之委員在本委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

委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，應由本委員會命其迴避。

第十六條 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。

第十七條 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、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第十八條 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、刑事訴訟，並得協助追究被申訴人之民、刑事責任。

第十九條 有下列情形之一者，本委員會得決定暫緩調查及決議：
一、申訴人提出請求。

- 二、性騷擾案件已進入司法程序。
- 三、其他有暫緩調查及決議之必要者。

第二十條 申訴人或其授權代理人於案件做成決議前得以書面撤回申訴，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。

第二十一條 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。

第二十二條 本委員會之決議應附帶理由，並得作成懲戒或其他處理之建議，送請人力資源部辦理懲處。如經證實有誣告之事實者，應對申訴人為適當之懲戒或處理。

第二十三條 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。
本公司不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

第二十四條 為預防性騷擾事件之發生，本公司得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，並於員工在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

第二十五條 性騷擾之申訴人如非本公司員工或為派遣員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。
性騷擾之行為人如為雇主，員工、本公司派遣員工或求職者除依本辦法規範管道提出申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第二十六條 本委員會所需經費由人力資源部相關預算支應。

第二十七條 本辦法經呈總經理核准後施行，修正或廢止時亦同。