

# 高雄市第三信用合作社性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

- 第一條 為維護兩性工作平等及提供員工與服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，特訂定本要點。
- 第二條 本社性騷擾事件處理，除法令另有規定外，依本要點之規定辦理。
- 第三條 本要點適用於本社員工相互間或員工與服務對象間發生之性騷擾事件；性騷擾之行為人如非本社員工，本社依法提供受害人行使權利之法律協助。
- 第四條 本要點所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：
- (一) 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。
  - (二) 各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、機會或方法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、行為、圖片或其他可供人了解之意思表示，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、獎懲等之交換條件。
- 第五條 本社應採行適當措施，防治性騷擾情形，並設置專線電話(07-2862531)、傳真(07-2864723)、專用信箱(kh3c085@kh3c.com.tw)廣納建言；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即時檢討、改善防治措施。
- 第六條 本社各科室應妥善利用集會及印刷品等各種傳遞方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 第七條 本社設有申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴案件。申評會置委員七至九人，置主任委員一人，執行秘書一人，其中主任委員，由本社總經理兼任，其餘委員，由理事主席就本社公司員工聘任之；其女性委員不得少於二分之一。
- 委員任期二年，期滿得續任之，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。
- 申評會開會時，由主任委員擔任主席，主任委員因故不能參加時，由主任

委員指定一人代理之，並應有委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，同數時，取決於主席。

第八條 性騷擾事件申訴，應以書面為之；受害人應自事實發生後向本社申評會提出申訴；必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於五日內以書面補正。

申訴書應載明下列事項：

- 1.申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 2.申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
- 3.請求事項。
- 4.有代理人者應檢附委託書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

第九條 申訴人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第十條 本社處理性騷擾申訴案件以不公開方式為之；調查、審議過程中應維護申訴人權益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身份之相關資料。

第十一條 申評會評議程序如下：

- 1.接獲性騷擾申訴案件，應送請申評會於三日內確認是否受理。
- 2.確認受理之申訴案件，主任委員應指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。
- 3.專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提申評會評議。
- 4.評議時，應事前通知當事人到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。
- 5.申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- 6.申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。
- 7.申訴案件應自受理之次日起三個月內作成決定，必要時得延長三十日，並通知當事人。

第十二條 受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔至少五年。

第十三條 本社不得因性騷擾或員工提出申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處置。

第十四條 如確有性騷擾之事實，本社將依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、調職、降級等處分，或依勞動基準法第十二條第一項各款予以免職；如該事實涉及刑責，本社得同時將該事件移送司法機關辦理。