

# 合作金庫金融控股股份有限公司

## 工作場所性騷擾防治措施申訴、調查處理及懲戒要點

100年11月11日總經理核定施行

106年04月20日總經理核定修正施行

106年08月17日總經理核定修正施行

107年03月05日總經理核定修正施行

109年11月05日總經理核定修正施行

111年04月22日總經理核定修正施行

113年02月02日總經理核定修正施行

(第2點第4項、第5項、第8點第1項第2款、第7款、第2項至第4項、第13點、第15點規定自113年3月8日始正式施行)

一、本公司為提供人員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)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、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本要點。

二、本要點所稱之性騷擾，係依性別平等工作法第十二條之定義，指下列情形之一：

(一)指前揭人員於執行職務時，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。

(二)主管對前揭人員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、考核、升遷、降調、獎懲之交換條件。

倘若前揭人員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。

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)強制性交及性攻擊。

(五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字或物品。

所謂權勢性騷擾，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。

有下列情形之一者，適用本要點之規定：

(一)本公司員工於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

(二)本公司員工於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

(三)本公司員工於非工作時間，遭受最高負責人為性騷擾。

性騷擾之行為人如非本公司員工或被害人如為派遣勞工，本公司仍應依本要點相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

三、本公司鼓勵所屬人員參與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。參加者將給予公差登記及經費補助。

本公司各單位應利用集會、印刷品等各種傳遞訊息方式，公開揭示員工有關性騷擾防治措施及申訴管道等事項之宣導。

四、本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

(一)專線電話:02-21738888分機3011

(二)專線傳真:02-27715796

(三)專用電子信箱：本公司企業知識入口網站員工意見箱

本公司受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

當被申訴人屬雇主或最高負責人，或本要點第一點所揭人員不服本公司所為調查或懲戒結果時，被害人除得依本公司內部管道申訴外，亦得向臺北市政府社會局提出申訴。

本公司致力為本公司全體人員及求職者提供免遭歧視、性騷擾與非性別騷擾之工作環境，並對於前揭行為採取零容忍之態度。

五、本公司為防治性騷擾行為之發生，應建立友善的工作環境，於知悉有性騷擾之情形時，或性騷擾事件發生於本公司所屬場所及公眾得出入之場所，應採取立即且有效之糾正與補救措施，及注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私，協助其申訴及保全相關證據。
- (二) 檢討所屬場所安全。
- (三) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。
- (五) 必要時協助通知警察機關到場處理。

六、本公司為受理性騷擾申訴及調查案件，特設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理本公司性騷擾申訴案件。

- (一) 申評會置委員五人，其中一人為主任委員，由總經理指定副總經理兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由總經理就本公司副主管以上人員及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員及專家學者各不得少於三分之一，委員應由具備勞工事務、性別意識之相關經驗或法律專業人士擔任之。
- (二) 委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。
- (三) 申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。
- (四) 申評會由本公司職員派兼之委員，應按月輪值。
- (五) 申評會委員均為無給職，但撰寫調查報告書得支領撰稿費，非本公司之兼職委員出席會議時並得支領出席費。
- (六) 申評會所需經費由本公司相關預算項下支應。

七、性騷擾事件申訴之程序如下：

- (一) 性騷擾事件之申訴，被害人或其代理人應向本公司申評會為之。
- (二) 申訴得以書面或言詞（包括口頭、電話、傳真、電子郵件等方式）為之。以言詞為申訴者，受理人員應於五日內作成紀錄，並經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- (三) 申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：
  1. 被害人之姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。

2. 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
3. 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
4. 申訴事實發生日期、內容、可取得相關事證或人證。
5. 申訴之年月日。

(四) 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。

(五) 申評會作成決議前，得由申訴人或其代理人以書面撤回其申訴，並送達本公司後即予結案。申訴經撤回者，不得就同一事由再提起申訴。

#### 八、申評會處理申訴案件程序如下：

- (一) 受理之申訴案件，主任委員應即指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，調查小組之女性代表不得少於總數二分之一。
- (二) 專案小組調查時，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得進行蒐證、訪查及應保護當事人之隱私。調查結果作成書面報告，提申評會評議。
- (三) 申訴案件之評議，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。
- (四) 評議案件應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議，並提報本公司甄審暨考核委員會審議或責成被申訴人道歉或以口頭及書面保證不得再有類似行為發生或其他之決議；決定不成立者，如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人作成懲處建議，並提報本公司甄審暨考核委員會審議或為必要處理之建議。
- (五) 申訴案件應自申訴提出起二個月內作成附理由之決議，必要時得延長一個月，並通知當事人。
- (六) 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公司事業單位共同調查，將調查結果通知派遣事業單位及當事人。
- (七) 本公司接獲被害人申訴時，應通知臺北市政府社會局；經調查認定屬

性騷擾之案件，並應將處理結果通知臺北市政府社會局。

性騷擾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，本公司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。

申訴案件經本公司或臺北市政府社會局調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，本公司得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

性騷擾之被申訴人為最高負責人時，於臺北市政府社會局調查期間，申訴人得向本公司申請調整職務或工作型態至調查結果送達本公司之日起三十日內，本公司不得拒絕。

九、申訴案件有下列各款情形之一者，應不予受理：

- (一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未於第八點第四款所定期限內補正者。
- (二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。
- (三) 同一事件經撤回後，再提起申訴者。
- (四) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。

本公司不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並應副知臺北市政府社會局。

十、性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

- (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。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (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，向申評會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在申評會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人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，應由該申評會命其迴避。

十一、本公司處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之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者外，應予保密。違反者，主任委員應即終止其參與，本公司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。

十二、本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一)性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查。
- (二)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。
- (三)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。
- (四)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (五)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。
- (六)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。
- (七)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。
- (八)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

十二之一、申訴案件經申評會決定確定後，有下列情形之一者，當事人得向申評會申復：

- (一)決定與載明之理由顯有矛盾者。
- (二)申評會之組織不合法者。
- (三)依本要點應迴避之委員決定者。
- (四)參與決定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、鑑定人就為決定基礎之證言、鑑定為虛偽陳述者。

(六)為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

(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)原決定就足以影響決定之重要證物漏未斟酌者。

申復應於申訴決定書送達當事人次日起二十日內為之。但申復之事由發生在後或知悉在後者，自知悉日起算。

申復應以書面敘明理由，連同原申訴決定書影本，向原為申訴決定之申評會為之。

申評會認為申復無理由者，應維持原申訴決定；有理由者，應變更原申訴決定，並通知當事人及相關單位；經結案後，不得就同一事由，再向本公司申評會提出申訴。

十三、本公司接獲受害人申訴時，應通知臺北市政府社會局；本公司就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及臺北市政府社會局。

書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起三十日內，及再申訴機關為臺北市政府社會局。

十四、性騷擾行為經調查屬實，本公司應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

十五、本公司於知悉性騷擾之情形時，應採取下列有效之糾正及補救措施；被害人與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，該行為人之雇主，亦同：

(一)雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

2. 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。

3. 對性騷擾事件進行調查。

4. 對行為人為適當之懲戒或處理。

(二) 雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 就相關事實進行必要之釐清。

2. 依被害人意願，協助其提起申訴。

3. 適度調整工作內容或工作場所。

4. 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。

十六、本公司之受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依性騷擾防治法第十二條第二項後段對被害人為回復名譽之適當處分時，本公司應提供適當之協助。

十七、本要點對於在本公司內接受服務之第三人間發生之性騷擾事件，亦適用之。本公司雖非行為人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。

十八、本要點未盡事宜，悉依其他法令及本公司相關規定辦理。

十九、本要點經總經理核定後施行，修正時亦同。

本要點第 2 點第 4 項、第 5 項、第 8 點第 1 項第 2 款、第 7 款、第 2 項至第 4 項、第 13 點、第 15 點規定自 113 年 3 月 8 日始正式施行。