

健仁醫院

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

文件編號	PE-024	制訂日	95.06.26
版次/頁數	第五版/共 5 頁	修訂日	104.02.05
制定單位	人事室	查核週期	每年

修訂紀錄

版次	實施日期	修訂內容
第二版	96.12.1	(1)更改格式及內容。
第三版	98.03.01	(1)科室名稱變更 (2)3.4 加強說明性騷擾定義。
第四版	101.01.01	(1) 檢視內容 (2) 新增 5.1.6
第五版	104.02.16	(1)修正 4.3.1 申訴專線電話：0972259156 或**502； 07-3517166 轉 1232 (2)修正 4.3.3 申訴專線信箱：hr @jiannren.org.tw (3)第 5 點由委員會變更為小組。 (4)新增 5.4.4 及 5.4.5 (5)新增表單禁止工作場所性騷擾之聲明

制定者	單位主管	會簽單位	部級主管	核准

健仁醫院人事室標準作業文件	文件編號	PE-024
	文件版本	第五版
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	製作日期	95年06月26日
	修訂日期	104年02月05日

1.目的：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、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依兩性工作平等法第十三條第一項，及行政院勞工委員會頒布「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，特訂定之。

2. 適用範圍：所有員工（受僱者），包含雇主及求職者皆適用

3.名詞定義：

3.1.雇主：指僱用受僱者之公立機構、代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。

3.2.受僱者：指受僱主僱用從事工作獲致薪資者。

3.3.求職者：指向僱主應徵工作者。

3.4.性騷擾：本辦法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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

3.4.1. 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。

3.4.2. 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。

4.性騷擾的防治措施：

4.1. 本院所有人員不得有下列行為：

4.1.1.因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。

4.1.2.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。

4.1.3.以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。

4.1.4.強制性交及性攻擊。

4.1.5.展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字

4.2.每年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。

4.3.本院受理性騷擾申訴之管道如下：

4.3.1.申訴專線電話：0972259156 或**502 ；07-3517166 轉 1232

4.3.2.申訴專線傳真：07-3529002

4.3.3.申訴電子信箱：hr @jiannren.org.tw

4.4.本院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：

4.4.1 保護被害人之權益及隱私。

4.4.2. 對所屬場域空間安全之維護或改善。

4.4.3. 對行為人之懲處。

4.4.4. 其他防治及改善措施。

5.性騷擾申訴處理小組

5.1.小組委員之組成：由雇主與受僱者代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件，申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一。

5.2.性騷擾之申訴：

5.2.1.申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，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。

5.2.2.書面申訴應載明下列事項：

申訴人姓名、部門、職稱及被申訴人之姓名、部門、職稱。事實及相關證據。事發時間及申訴日期。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。

5.3.性騷擾之審議：

5.3.1.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，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月。

5.3.2.本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，同數時取決於主席。

5.3.3.申訴案之決議有異議者，得於十日內向申訴處理委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。6.2.4.提出申覆應附具書面理由，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。

5.3.4.處理性騷擾申訴之相關人員，均不得洩漏當事人之姓名、調查過程或足資識別當事人身分之相關資料；違者依「員工獎懲辦法」予以記過議處。

5.3.5.性騷擾行為經調查屬實者，得視情節輕重，對申訴人之相對人依人事管理規章相關規定，為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，應協助申訴人提出申訴。如經證實為誣告者，本院得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

5.3.6.懲戒基準依人事管理規章第**九十五**條第一項第**22**款處置，得以不經預告逕行解僱，亦不發給資遣費。

5.4.其他

5.4.1.本院之員工，利用執行職務之便，對他人為性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第九條第二項後段請求回復名譽之損害賠償責任，本院應提供適當之協助。

5.4.2.本院非加害人所屬單位，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主管機關。

5.4.3.經裁決議處之相關調查資料及結果報告，應留存於被申訴人之人事資料檔案二年，於保存期間無再犯情形，始得移除；調查過程中無法認定申訴成立與否時，相關調查資料應銷毀。

5.4.4.本院應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練，未依規定參加者以曠職處分。

5.4.5.新進員工一律簽署「健仁醫院 禁止工作場所性騷擾之聲明」以了解性騷擾規範。

5.5.本辦法經主任委員核定後公告實施，修正時亦同。

6.相關辦法：

6.1.員工獎懲辦法(文件編號：PE-014)

7.表單

7.1.性騷擾事件申訴書(表單編號：PE-T-044)

7.2.禁止工作場所性騷擾之聲明(表單編號：PE-T-033)

健仁醫院人事室標準作業文件	文件編號	PE-024
	文件版本	第五版
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	製作日期	95年06月26日
	修訂日期	104年02月05日

8. 流程圖

