

健仁醫院

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

文件編號	PE-1-003	制訂日	95.06.26
版次/頁數	8/9	修訂日	112.11.13
制定單位	人事室	查核週期	

修訂紀錄

版次	實施日期	修訂內容
2	96.12.1	(1)更改格式及內容。
3	98.03.01	(1)科室名稱變更 (2)3.4 加強說明性騷擾定義。
4	101.01.01	(1) 檢視內容 (2) 新增 5.1.6
5	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
6	106.03.13	(1)修正文件編號：單位代碼-文件層級-流水號 (2)格式變更 (3)增加第五章防治措施
7	110.11.03	(1)修正 10.1 申訴專線電話：07-351-7166 轉 1232 (2)修正 13....明定延長期限為一個月。 (3)依法令修正「21....裁決書送達之次日起，20 日內可申請再議」。 (4)修訂附表一作業流程圖
8	112.11.13	(1)「性別工作平等法」自 112 年 8 月 18 日起修正名稱 為「性別平等工作法」，依法令修正 1.1 依據。 (2) 修正文件編號： PE-1-003 (單位代碼-文件層級-流水號)

制定者	單位主管	部級主管	核准
			 

健仁醫院性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

95.06.26 制定

96 年 12 月 1 日第二次修訂

98 年 3 月 1 日第三次修訂

101 年 1 月 1 日第四次修訂

104 年 08 月 20 日第五次修訂

106 年 2 月 27 日第六次修訂

110 年 11 月 03 日第七次修訂

112 年 11 月 13 日第八次修訂

第一章 總則

1. 依據

- 1.1 **性別平等工作法**第十三條第一項，及行政院勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定辦理

2. 目的

- 2.1 為預防及處理性騷擾、性侵犯和性暴力，提供本院員工免於性騷擾之工作環境，並確實維護當事人之隱私，特訂之。

3. 適用範圍

- 3.1 所有員工（受僱者），包含雇主及求職者皆適用。

4. 權責單位

- 4.1 人事室、社工室、職安室

5. 定義

- 5.1 本辦法所稱之性騷擾、性侵犯和性暴力，除依刑法、民法及性侵害犯罪防治法規外，凡本院員工相互間(含同性或異性間)發生下列行為時，均屬之。

- 5.1.1 受僱者於執行職務時，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。

- 5.1.2 雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。

- 5.2 指僱用受僱者之公私立機構、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。

- 5.3 受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

- 5.4 求職者：指向雇主應徵工作者。

第二章 組織與職權

6. 本院為處理有關性騷擾及性侵犯之申訴案件，設置「性侵犯、性騷擾及處理小組」（以下簡稱本小組）。
7. 本小組，設主任委員一名，由院長兼任之。副主任委員一名總理本小組召集議事等事項。本院一級主管(含)以上為當然委員，另設委員八名，由院長室、社工組、職安室、人事室、急診科、藥劑科、醫療部、護理部各派一人為委員。其中女性員工代表不得低於半數。副主任委員由小組成員互選產生之。委員任期二年，連聘得連任，均為無給職。前項委員因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。
8. 本小組可視案件需要，延聘院外相關專業領域人士為諮詢顧問。
9. 本小組之職權
 - 9.1 對性侵擾案件受害申訴人與涉嫌加害人進行調查裁決。
 - 9.2 提供危機處理，並視需要轉介至專責機構進行身心輔導或治療。
 - 9.3 宣導性騷擾及性侵犯處理與防治觀念。
 - 9.4 教育員工防範性侵擾及性侵犯行為發生。
 - 9.5 設置申訴專線和專用信箱。
 - 9.6 本小組一旦獲知有性騷擾事件發生應積極主動調查之。
 - 9.7 本小組一旦確知性騷擾事件發生應立即公告，並積極找尋加害者。
 - 9.8 非本小組之成員若接獲報案，應立即與本小組聯絡。
 - 9.9 對性侵擾的預防處置作定期之評估及考核，必要時得進行研究分析
10. 本院申訴專線
 - 10.1 申訴專線：07-3517166 轉 1232
 - 10.2 申訴專用傳真：07-3529002
 - 10.3 申訴專用 e-mail：hr @jiannren.org.tw 以上資料公開揭示於明顯處。並由人事室負責維護。
11. 本小組申訴窗口為本院社工組或人事室。

第三章 申訴處理程序

12. 本院員工有發生本辦法第三條所列情事之一者，應以正式具名之書面資料或口頭方式，向本小組提出申訴。本小組受理申訴後，應於七天內成立專案小組展開處理，並於一個月內提出調查報告並作成裁決書。
13. 如因事實調查之需要，專案小組得依實際情形聲請延長期限為一個月，但不能超過二個月。
14. 前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
 - 14.1 申訴人姓名、服務單立及職稱、住居所、聯絡電話及申日期。
 - 14.2 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
 - 14.3 申訴之事實及內容。
 - 14.4 以口頭方式為申訴者，受理人員或單位應作成紀錄，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。申訴案件如涉及委員本身，或有其他事由有妨害調查公正之虞時者，該委員應自行迴避。
 - 14.5 性侵擾案件當事人或利害關係人亦得檢具相關事實及理由向本小組提出迴避之聲請，本小組應就迴避之聲請開會議決。
15. 處理期間，當事人得要求由輔佐人陪同接受調查，本小組亦得邀請相關人員參與調查工作。調查期間當事人應對進行調查中事件負保密責任，不得對外揭露，否則得終止該調查事件。本小組委員、輔佐人員及參與調查之相關人員，對申訴之個案應負絕對保密之義務，未經申訴人同意，不得向被控者揭露申訴人之身份。
16. 申訴人如因個人權益考量要求暫緩調查，本小組得視情況決定之。
17. 本小組調查過程，應保護申訴人及被申訴人之隱私權，並置發言人一人，並於調查結束後，以客觀書面報告陳述調查結果，並知會申訴人及被申訴人。如被申訴人為院內員工，尚需知會被申訴人之單位主管或督導人員。委員得依據調查結果，建議處置及處分之方式，由主任委員決定之。
18. 性騷擾事件經查證確實，依相關法令懲處之。對心智喪失、精神耗弱、生理受傷、酒精藥物作用影響或喪失意識狀況下實施性行為者，不得以

其無拒絕為由而規避性騷擾責任。

第四章 調解及仲裁

19. 本小組基於當事人的權益、申訴案件本身無法採證周全、或雙方當事人對事件認知差距過大之考量，得採取調解程序調解之。
20. 調解程序如下
 - 20.1 調解之前應先有詳盡的個別會談，以瞭解雙方立場，並提出初步評估。
 - 20.2 召開調解會議：除申訴者和被控者應出席外，雙方均可由輔佐人陪同。
 - 20.3 就調解結果進行溝通、勸導、再教育。
 - 20.4 事件經調解成功者，應作成調解書，以代替第八條之裁決書。前項調解書，應經雙方當事人簽字。調解不成者，專案小組仍應將案件移送本小組作成裁決。
21. 申訴人或被申訴人任一方對調查處理結果表示異議者，得於裁決書送達之次日起，後二十日內備具體書面理由向本小組申請再議。再議以一次為限前項裁示書應送達當事人。裁決書應載明裁決主文及理由。
22. 再議期間，由主任委員另指派三人以上之委員成立「再議專案小組」專責處理之。「再議專案小組」應就再議理由詳細調查事證及理由後，將調查結果呈報本小組，由本小組決議。
23. 申訴人如有明知不實而誣陷被控人之情事者，本小組得建議懲戒。
24. 本院為處理員工遭受性侵犯及性騷擾事件所產生之身心傷害，得整合院內外資源網絡，依受害者或申訴者之意願及需求，提供相關服務。
25. 院各級所有單位及處理工作人員應謹守保密原則，以客觀公平態度處性騷擾事件，違反並經查證屬實者，依相關法令懲處。

第五章 防治措施

26. 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

26.1 以性要求、具有性意味或性別歧視之言語或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

26.2 主管對下屬或求職者以明示或暗示之性要求、具有性意味或性別視之言詞或行為，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

26.3 本院所有人員不得有下列行為：

26.3.1 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。

26.3.2 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。

26.3.3 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。

26.3.4 強制性交及性攻擊。

26.3.5 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

27. 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。

28. 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。

29. 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。

30. 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。

31. 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。

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

33.

第六章 附則

34. 本辦法經院長通過後，自公告日起實施，修正時亦同。

第七章 附表

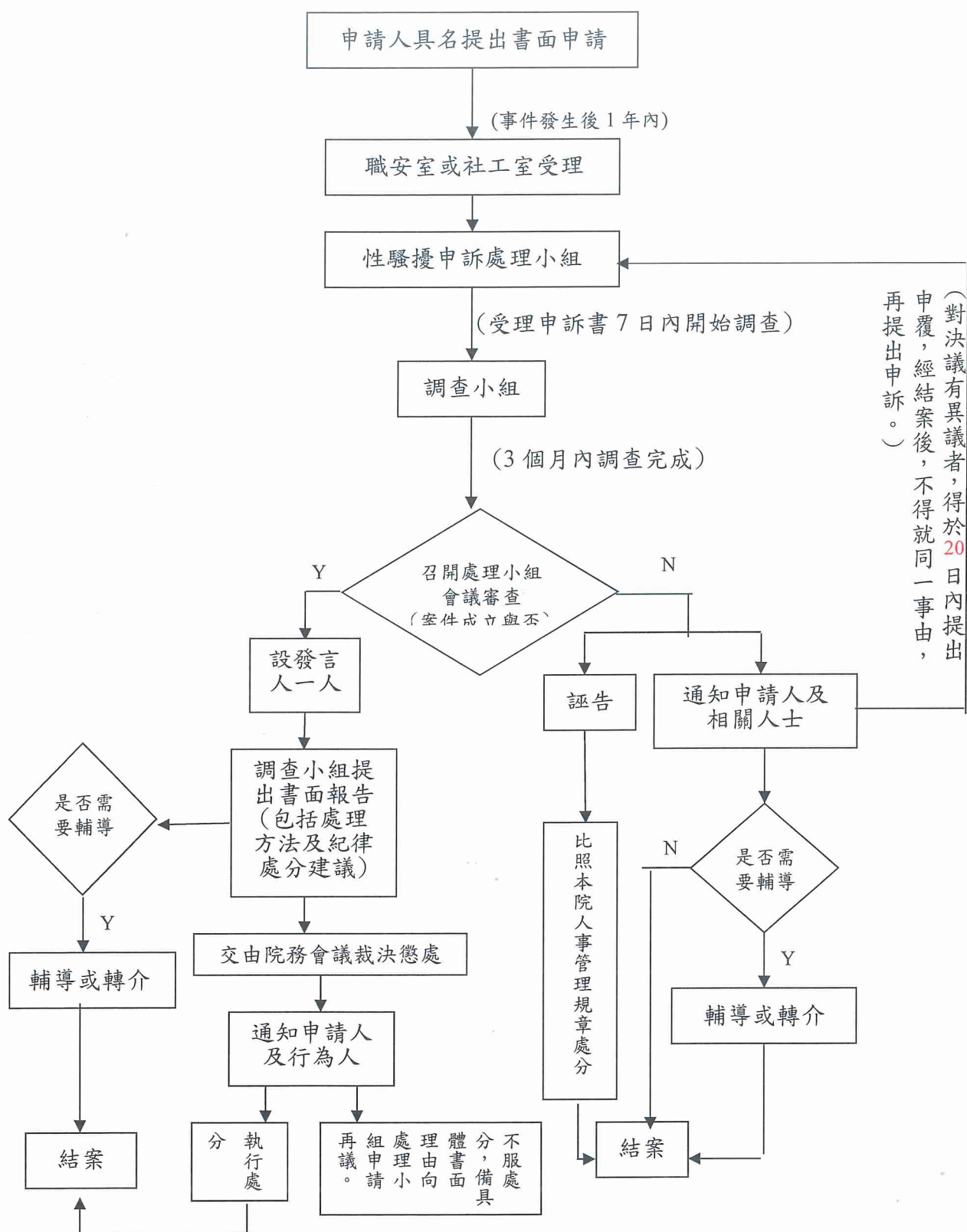
35. 作業流程圖

36. 訪談紀錄表

37. 性騷擾事件申訴書(表單編號：PE-4-044)

38. 禁止工作場所性騷擾之聲明(表單編號：PE-4-033)

附表一：作業流程圖



代號□□□□□性騷擾調查訪談紀錄

案由：代號□□□□□性騷擾調查乙案

地點：

訪談時間： 年 月 日下午□□：□□起至□□：□□止

受訪人基本資料：

姓名：□□□□□□□（真實姓名詳後附對照表）

身份：□申訴人□被申訴人□證人□其他_____

性別：□男 □女

訪談人：王○○、黃○○、陳○○

訪 談 內 容

問：上開年籍資料是否正確？

答：正確。

問：

答：

問：

答：（與最後一行之間不要空行）

以上紀錄經當場向受訪人朗讀或交付閱覽，受訪人確認無異。

受訪人：_____（簽代號）

訪談人：_____

記錄人：_____