

高雄醫學大學附設中和紀念醫院性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

91.04.24 附設醫院九十學年度院務會議第九次會議通過
 91.05.02 九十學年度法規委員會第九次會議通過
 91.05.09 (91)高醫醫法字第00二號函公布
 97.03.19 九十六學年度附設醫院第8次院務會議通過
 97.05.12 高醫附行字第0970001499號函公布
 100.11.08 一〇〇學年度性騷擾申訴評議委員會修正通過
 100.12.21 一〇〇學年度附設醫院第5次院務會議通過
 101.02.13 高醫附行字第1010000528號函公佈實施
 101.12.13 一〇一學年度第1次性騷擾申訴評議委員會審議通過
 102.01.16 一〇一學年度附設醫院第6次院務會議通過
 102.03.12 高醫附行字第1020000966號公布實施
 103.12.09 一〇三學年度第1次性騷擾申訴評議委員會審議
 104.01.21 一〇三學年度附設醫院第6次院務會議通過
 104.02.24 高醫附行字第1040000724號函公佈實施
 104.06.26 一〇三學年度第2次性騷擾申訴評議委員會審議通過
 104.08.19 104學年度第1次院務會議審議通過
 104.09.30 高醫附行字第1040004372號函公布實施
 109.12.04 109學年度第1次性騷擾申訴評議委員會審議通過
 110.01.20 109學年度第6次院務會議審議通過
 110.02.16 高醫附法字第1100200728號函公布實施
 113.04.16 112學年度第2次性騷擾申訴評議委員會審議通過
 113.06.19 112學年度第11次院務會議審議通過
 113.07.08 高醫附法字第1130204133函公布實施

第 1 條	本醫院為提供受僱者、派遣勞工、志工、求職者、實(見)習學生及代訓人員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，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本辦法。
第 2 條	本醫院之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法行之。
第 3 條	本醫院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： 一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，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。 二、主管對下屬或求職者以明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，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。
第 4 條	性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形： 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
第 5 條	本醫院就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或

	<u>其他指定之申訴管道，並以書面或電子資料傳輸或本醫院知識管理系統(KM)或官網等方式將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。</u>
第 6 條	<u>本醫院應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。</u> <u>本醫院就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：</u> 一、<u>員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</u> 二、<u>擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。</u> <u>前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員及擔任主管職務者，優先實施。</u>
第 7 條	<u>本醫院於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：</u> 一、<u>因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u> (一)<u>考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。</u> (二)<u>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。</u> (三)<u>啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。</u> (四)<u>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，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。</u> (五)<u>性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本醫院得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。</u> (六)<u>如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。</u> 二、<u>非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u> (一)<u>訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</u> (二)<u>告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。</u> (三)<u>對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</u> (四)<u>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。</u> <u>本醫院因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本醫院仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</u> <u>本醫院因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。</u>
第 8 條	<u>性騷擾之被申訴人如非為本醫院員工，或申訴人如為派遣勞工、志工、求職者、實(見)習學生及代訓人員，本醫院仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。</u> <u>被害人及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，本醫</u>

	院於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施： 一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。
第 9 條	員工於非本醫院所能支配、管理之工作場所工作者，本醫院應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。 本醫院知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。
第 10 條	本醫院將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。 本醫院為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴評議調查小組(以下簡稱調查小組)，由性評會召集人就申訴個案指定或選聘本醫院在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。 調查小組得由性評會召集人指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。 派遣勞工如遭受本醫院員工性騷擾時，本醫院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。 性騷擾當事人為實(見)習學生或代訓人員時，應通知實(見)習學生所屬學校或代訓人員所屬任職機構依相關規定會同處理。
第 11 條	性騷擾之被申訴人為本醫院最高負責人時，本醫院受僱者、派遣勞工、志工、求職者、實(見)習學生及代訓人員除可依本醫院內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。
第 12 條	申訴原則上以書面為之，申訴人得親自向受理單位以書信或電子郵件等方式提出申訴，必要時，得以電話先行申訴，如以言詞提出申訴者，受理之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，由申訴人簽名或簽章。 前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項： 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、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。 三、申訴之事實內容及相關證據。 本醫院於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。
第 13 條	申訴人向本醫院提出性騷擾之申訴時，得於本醫院決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回、或性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新

	<u>證據，仍得再提出申訴。</u>
第 14 條	<u>本醫院接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。</u> <u>本醫院處理前項申訴時，依第 10 條規定之調查小組調查之，調查之結果，其內容包括下列事項，並移送性評會審議處理：</u> <u>一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。</u> <u>二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u> <u>三、事實認定及理由。</u> <u>四、處理建議。</u>
第 15 條	<u>參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。</u> <u>違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本醫院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。</u>
第 16 條	<u>參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。</u> <u>前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本醫院申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</u> <u>被申請迴避之人員在本醫院就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。</u> <u>第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本醫院命其迴避。</u>
第 17 條	<u>性評會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。</u> <u>性評會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。</u> <u>性評會應參考調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人，並將申訴案件之處理經過作成紀錄並妥善保存。</u>
第 18 條	<u>有下列情形之一者，申訴人或行為人得向性評會提出申復：</u> <u>一、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。</u> <u>二、性評會之組織不合法者。</u> <u>三、應迴避之委員參與決定者。</u> <u>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。</u>

	<u>五、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。</u> <u>六、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。</u> <u>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。</u> <u>八、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。</u> <u>九、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。</u> <u>申訴人或行為人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內以書面附具理由提出申復一次，性評會於受理之日起 30 日內，將申復處理結果以書面通知申訴人或行為人。</u>
第 19 條	<u>本醫院自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。</u> <u>申訴人如認本醫院未處理或不服本醫院所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。</u> <u>申訴人如認本醫院於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。</u>
第 20 條	<u>性評會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。</u>
第 21 條	<u>性騷擾行為經調查屬實，本醫院將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本醫院並將協助申訴人提出告訴。</u> <u>本醫院依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本醫院賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。</u>
第 22 條	<u>本醫院對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。</u>
第 23 條	<u>本辦法經本醫院院務會議審議通過後公布實施，修正時亦同。</u>