

# 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

第1條 本醫院為防治性騷擾，提供免於性騷擾之友善環境保護被害人之權益，依「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」訂定本辦法。

第2條 本辦法適用於本醫院全體員工相互間、員工或實習學生與服務對象間、員工或實習學生與來訪人員間、實習學生與實習學生間及場域內來訪者間發生之性騷擾事件。本醫院所屬員工於工作時間、工作場域外對不特定之個人有該法所定性騷擾之情事時，經被害人向本醫院申訴或經警察機關移送時亦適用之。

性騷擾當事人為實習學生時，應通知實習學生所屬學校會同依相關規定處理。

第3條 委員會置委員11至15人，均為無給職，其中1人為召集人，由院長指定副院長兼任，並為會議主席，主席因故不能主持會議時，得指定委員代理之。其餘委員由院長得遴聘性別、勞工、心理、法律等相關學術領域之專家學者、行政主管代表等組成。

前項委員裡女性代表不得少於二分之一，院外委員至少2人，並得視需要另聘專家擔任顧問。

第4條 委員任期一年，期滿得續聘，任期內出缺時，由繼任委員擔任，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

性評會置幹事一人，由院長就職員工擇聘，負責受理案件、記錄及行政事務，任期一年，期滿得續聘。

第5條 本委員會委員應親自出席會議，經現有委員二分之一以上出席，始得開會，表決以無記名投票方式為之，並需出席委員三分之二以上之同意，始得決議。

第6條 性評會任務如下列：

一、評議性騷擾申訴事件及為適當之懲戒或處理之建議。

- 二、訂定性騷擾防治措施。
- 三、審議性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法。
- 四、審議其他有關性騷擾防治、申訴懲戒等事宜。

第 7 條 本辦法所稱性騷擾，指事件當事人間有下列情形之一者，包括：

一、性別工作平等法之性騷擾：

- (一)員工執行職務或在工作場所時，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)雇主對受雇者或對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。

二、性騷擾防治法所稱性騷擾：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：

- (一)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。
- (二)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。
- (三)職場性騷擾之行為人如有意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，則應同時適用性騷擾防治法第 25 條之規定。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第 8 條 本醫院之性騷擾防治措施如下：

- 一、應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 二、應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 三、應設置工作場所性騷擾申訴管道，將資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴受理單位：性騷擾申訴評議委員會。

申訴專線電話：07-3121101 轉 5289 或 5216。

申訴專用傳真：07-3219449

申訴電子信箱：personkmuh@ms.kmuh.org.tw

雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依上述內部管道申訴外，亦得向地

方主管機關提出申訴。

四、應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

五、於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 對行為人之懲處。

B (四) 其他防治及改善措施。

第 9 條 性騷擾事件之申訴，應以書面為之。受害人或其法定代理人申訴第七條第一款之申訴無時效限制，申訴第七條第二款之申訴則應自事實發生之日起一年內向性評會提出申訴；必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但受理人員應作成紀錄以書面補正，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。

申訴書應載明下列事項：

- 一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 三、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
- 四、申訴日期。
- 五、請求事項。
- 六、載明本事件有無提起調解、訴訟。
- 七、申訴人之簽名或蓋章。

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。

第 10 條 申訴提起後，於評議書送達申訴人前，申訴人得撤回。性評會作成決議前，得由申訴人或其法定代理人以書面撤回其申訴，申訴經撤回者，不得就同一事由再提起申訴。

第 11 條 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- 一、所提申訴書，未依第九條規定載明應載事項，經通知規定期間內補正，逾期不補正者。
- 二、提起申訴時已逾申訴期限者。
- 三、申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人。
- 四、同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。
- 五、無具體事實之內容或未具真實姓名者。
- 六、對非屬性騷擾事件提起申訴者。

第 12 條 調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 四、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。
- 五、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。
- 六、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。
- 七、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 八、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

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。

第 13 條 性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，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各款情形之一者，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，向該性騷擾申訴之性評會為之，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性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，應由性評會命其迴避。

第 14 條 性評會接到性騷擾申訴案件，除有第十一條第一項情形外，召集人應於七日內指派委員三人以上組成調查小組進行調查，女性代表比例不得低於二分之一，並於接到申訴之日起二個月內完成評議，做成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。必要時得延長之，但延長以一個月為限，並應以書面通知當事人。

- 第 15 條 受理第七條第一款之性騷擾，性騷擾申訴事件經性評會決定確定後，有下列情形之一者，當事人得向性評會提出申復：
- 一、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
  - 二、性評會之組織不合法者。
  - 三、依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。
  - 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。
  - 五、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、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、原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。
- 當事人對申訴案之評議有異議者，得於接到評議書次日起二十日內，以書面向性評會提出申復一次，經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- 第 16 條 受理第七條第二款之性騷擾事件，當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。
- 第 17 條 性騷擾案件業經提起調解、民事訴訟、刑事訴訟、行政訴訟者，性評會得決議暫緩調查及停止評議，並通知當事人。俟停止原因消滅後，經申訴人書面請求，應續為評議。
- 第 18 條 申訴案件應作成成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處或其他適當處理之建議；不成立者，得審酌審議情形，為必要處理之建議。
- 評議書應載明理由，並以密件送達於當事人，並將建議事項提請院方依員工獎懲辦法或相關規定辦理。
- 院方應視情節輕重，依性評會建議對性騷擾者或誣告者為適當之懲戒或處理。
- 第 19 條 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，並避免相同事件或報復情事發生。
- 第 20 條 當事人有輔導、醫療等需要者，性評會得建請院方協助轉介至專業輔導或醫療單位辦理。
- 第 21 條 本醫院不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。
- 第 22 條 本辦法未盡事宜依國家法令或本院相關規定辦理。
- 第 23 條 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。