

中山醫療社團法人中山醫院

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

| | 頁次 |
|-----------------|------|
| 目 錄 | P. 1 |
| 1. 目的 | P. 2 |
| 2. 性騷擾之定義 | P. 2 |
| 3. 公開揭示及宣導 | P. 2 |
| 4. 受理申訴管道 | P. 3 |
| 5. 申訴處理應注意事項 | P. 3 |
| 6. 申訴處理單位 | P. 3 |
| 7. 受理申訴方式及處理 | P. 3 |
| 8. 不受理情形 | P. 3 |
| 9. 申訴撤回 | P. 3 |
| 10. 申訴處理之裁決 | P. 4 |
| 11. 保密措施 | P. 4 |
| 12. 調查處理原則 | P. 4 |
| 13. 調查期限及處理通報單位 | P. 4 |
| 14. 申覆要件 | P. 5 |
| 15. 停止調查 | P. 5 |
| 16. 懲處 | P. 5 |
| 17. 其他 | P. 5 |
| 18. 實施與修訂 | P. 5 |

附表

- 一、性騷擾事件申訴書
- 二、性騷擾案件申訴立案紀錄單
- 三、性騷擾案件申訴訪談紀錄單
- 四、調查報告

中山醫療社團法人中山醫院

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

91.05.13 訂定 95.01.01 一修
96.01.01 二修 96.11.27 三修
98.01.01 四修 100.08.01 五修
101.11.15 六修 103.08.09 七修
112.07.10 八條

一、目的

中山醫療社團法人中山醫院（以下簡稱本院）為保護員工（包含僱者、派遣勞工、求職者及實習生）不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治，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，特依性別工作平等法第十三條第一項，及勞動部頒布「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，訂定本院工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（以下簡稱本辦法）。

二、性騷擾之定義

本辦法所稱之性騷擾，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；或主管對員工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、獎懲之交換條件。

具體而言，性騷擾之態樣包含如下：

- (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和文字。

三、公開揭示及宣導

本院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坊中，合理規劃兩性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。本院應利用集會、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。

四、 受理申訴管道

本院應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：02-27081166 轉 8019、8011、8009

申訴專用傳真：02-27037441

申訴專用電子信箱：csh.chen@msa.hinet.net

五、 申訴處理應注意事項

本院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。
- 四、其他防治及改善措施。

六、 申訴處理單位

本院設置工作場所性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱本委員會)，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。本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者，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，並視需要聘請專家學者擔任委員。

七、 受理申訴方式及處理

性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，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、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、申訴之事實及內容。

八、 不受理情形

(一)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。

(二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本院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。

九、 申訴撤回

本委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十、申訴處理之裁決

本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

十一、保密措施

本委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本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。本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相當經驗者協助。

十二、調查原則

本院調查性騷擾事件時，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。

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。

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 參與調查人員，其本人為當事人或當事人之配偶、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。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它具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避。

十三、調查期限及處理通報單位

本委員會應於申訴提出起二個月內結案，必要時，得延長一個月，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

本委員會之決議應以書面通知當事人及本院，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十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次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申覆應附具書面理由，由申訴處理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。

十四、申覆要件

有下列情形之一者，當事人對本委員會之決議提出申覆：

- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 本委員會之組織不合法者。
- (三) 依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。

十五、停止調查

本委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

十六、懲處

- (一) 性騷擾行為經調查屬實者，本院得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本院並應協助申訴人提出申訴。
- (二) 性騷擾行為經證實為誣告者，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。
- (三) 本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。
- (四) 經員工申訴暨性騷擾處理委員會認定屬實之性騷擾申訴案件，應由委員會將調查結果及視情節輕重為行政處分之相關建議，送交人事室處理之。對被申訴人得予懲誡，並永久存檔。

十七、其他

- (一) 當事人有輔導或醫療等需要者，本院得引介專業輔導或醫療機構。
- (二) 本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。

(三)性騷擾之行為人如非本院員工，本院應依本要點提供應有之保護。

十八、本要點由醫療品質審議委員會奉核定後公佈實施，修訂時亦同。

