

高雄榮民總醫院臺南分院性騷擾防治及申訴處理要點

- 一、高雄榮民總醫院臺南分院（以下簡稱本院）為防治性騷擾事件發生，建立申訴管道，維護當事人之權益，依據性騷擾防治法、性騷擾防治法施行細則、性騷擾防治準則、性別平等工作法及工作場所性騷擾防治措施準則，訂定本要點。
- 二、本要點所稱性騷擾，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）以明示或暗示之方式，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。
 - （二）以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
 - （三）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。
 - （四）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。所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- 三、性騷擾之樣態，包含下列行為之一：
 - （一）羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
 - （二）跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
 - （三）偷窺、偷拍。
 - （四）曝露身體隱私處。
 - （五）以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
 - （六）乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。
 - （七）其他與前六款相類之行為。
- 四、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。

五、本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：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- 1、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。
- 2、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。
- 3、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。
- 4、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。
- 5、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。
- 6、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。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 2、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。
- 3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 4、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，或轉介被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供服務。

本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。

本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。

六、本院於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應有如下作為：

(一) 本院定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。

(二) 本院於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：

- 1、注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度加害之可能。避免報復。
- 2、注意被害人隱私之維護。

- 3、協助被害人申訴及保全相關證據。
- 4、必要時協助通知警察機關到場處理。
- 5、檢討所屬場所安全。
- 6、其他認為必要之處置。

(三) 本院於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。

七、本院應利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導；每年應至少辦理一次或參加其他機構辦理之教育訓練，其內容如下：

(一) 所屬員工，其教育訓練內容如下：

- 1、性別平等知能。
- 2、性騷擾基本概念、法令及防治。
- 3、性騷擾申訴之流程及方式。
- 4、其他與性騷擾防治有關之教育。

(二) 處理性騷擾事件或有管理責任之人員，其教育訓練內容如下：

- 1、性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
- 2、覺察及辨識權力差異關係。
- 3、性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
- 4、被害人協助及權益保障事宜。
- 5、其他與性騷擾防治有關之教育。

前項參加教育訓練之人員，機構應給予公差假，及經費補助。

八、本院為處理性騷擾事件，設置性騷擾防治申訴評議小組(以下簡稱申評小組)，受理性騷擾事件之申訴：

(一) 前開申訴小組置委員十一人至十五人，其中一人為召集人，由院長指派副院長兼任，人事室主任及政風室主任為當然委員，其餘委員由院長自一、二級主管人員指派之；並得視需要參考衛生福利部、勞動部或教育部建置之性騷擾調查專業人才庫，聘請專家學者二至三人擔任外聘委員；女性委員代表比例不得少於二分之一，男性委員代表比例不得少於三分之一。

(二) 召集人因故未能因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

(三) 委員會開會時，應有全體人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於召集人。

(四) 申評小組設執行秘書及幹事，由人事室主任及承辦人擔任，協助議事運作。

九、性騷擾申訴，受害人或其法定代理人得以書面或言詞提出，如以言詞提出申

訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱讀，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、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。
- (二) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證；事件發生或知悉之時間。
- (三) 請求事項。
- (四) 申訴日期。
- (五) 如係代理人，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。

申訴書或紀錄不合規定，而其情形可補正者，申評小組應通知申訴人於十四日內補正。

受害人提出申訴期限如下：

- (一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：無申訴期限限制。
- (二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，得依下列提出申訴：
 - 1、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
 - 2、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

申訴人於申評小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；事件經撤回者及結案後，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證據，仍得再提出申訴。

十、申訴案件有下列情形之一者，不予受理：

- (一) 同一事由經申訴議決結案或撤回後，再提出申訴者。
- (二) 無具體之事實內容或未具真實姓名者。
- (三) 申訴不符規定程序而無法通知補正，或經補正逾期不補正者。
- (四) 申訴人非性騷擾事件之受害人或其代理人。
- (五) 提起申訴逾申訴期限者。
- (六) 對不屬性騷擾範圍之事件，提出申訴者。

屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，有前項第(三)、(五)款及同一事由撤回申訴，再提出申訴者，申評小組應即移送臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心處理。

屬性騷擾防治法之性騷擾申訴案件如於本院不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送管轄單位，未能查明管轄單位者，應移送警察機關就性騷擾申訴逕為調查。移送時以書面通知當事人，並副知臺南市政府

家庭暴力暨性侵害防治中心。

十一、處理申訴程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴案件，應會同當然委員政風室主任，於三日內確認是否受理，不受理之申訴案件應附理由以書面通知申訴人，並提申評小組備查。另屬性別平等工作法規範之性騷擾事件應通知臺南市政府勞工局。
- (二) 確認受理之申訴案件，應由召集人指派三位委員成立性騷擾事件調查小組進行調查，其中調查委員女性代表比例不得低於二分之一，男性代表以三分之一以上為宜，且須邀請具性騷擾調查專業之外部專家學者參與調查，且內部職員工不得以專家學者身分擔任外部委員。性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。
- (三) 申訴案件應自受理之日起二個月內作成決定，必要時得延長一個月，並通知申訴人。
- (四) 調查過程應保護雙方當事人之權益以不公開方式為之，調查結果應作成書面調查報告書提申評小組評議。
- (五) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正專業原則，申評小組會議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，被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (六) 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。
- (七) 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。
- (八) 對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。
- (九) 本單位所為調查報告及處理建議，應載明下列事項：
 - 1、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
 - 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - 3、被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。
 - 4、相關物證之查驗。
 - 5、性騷擾事件調查結果及處理建議。
- (十) 申評小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，得視情節輕重作成懲處或其他適當處理之建議；決定不成立，仍

應審酌審議情形為必要處理之建議。

(十一) 前款作成之懲處決議，若被申訴人為本院員工，應移送本院考績委員會審議。

(十二) 申訴決議應載明理由，以書面通知雙方當事人，並移請本院相關單位辦理，若屬性騷擾防治法規之性騷擾事件應移送臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心辦理；若屬性別平等工作法規範之性騷擾事件並認定成立應通知臺南市政府勞工局。

屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：行為人為本院院長，被害人(非屬公務人員)除可向本院提起申訴外，得向臺南市政府勞工局提起申訴；被害人(屬公務人員)應向高雄榮民總醫院提起申訴。

屬性騷擾防治法規之性騷擾事件：行為人為本院院長，被害人向臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心提起申訴。

十二、申訴人及行為人不服其調查結果者，得分別依下列程序提出救濟：

(一) 屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：

1、申訴人非公務人員，得向臺南市政府勞工局提出申訴。

2、申訴人及行為人均為公務人員，不服調查決定，得於三十日內繕具復審書經由本院向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二) 屬性騷擾防治法規之性騷擾事件，本院應將調查報告及處理建議移送臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心審議，經審議後，由臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心將該申訴案件之調查結果通知當事人及本院。當事人如不服臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心之申訴調查結果，得於調查結果通知送達之次日起 30 日內檢附行政處分影本、訴願書至臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心，由臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心層轉訴願管轄機關審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起 2 個月內提起行政訴訟。

十三、參與申訴案件之處理、調查、評議之人員，應保護申訴人及被申訴人之隱私權，謹守保密原則，以客觀公平的態度處理之。如有違反，經查屬實，則依相關法令懲處，並簽請解除其聘(派)兼。

十四、性騷擾事件調查時應遵守迴避原則

(一) 性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：

1、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。

2、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關係者。

3、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

4、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二) 性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

1、有前款所定之情形而不自行迴避者。

2、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(三) 前款申請，應舉其原因及事實，向本委員會提出，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。

(四) 被申請迴避之調查人員在本委員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。

(五) 調查人員有第1款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

十五、下列情形之一者，申訴小組得決議暫緩調查及評議：

(一) 申訴人請求暫緩調查。

(二) 性騷擾案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院。

(三) 其他有暫緩調查必要者。

(四) 於性騷擾事件調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任何一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣(市)主管機關申請調解。調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。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。

十六、性騷擾之被申訴人如非為本院員工，本院仍將依本要點相關規定辦理，並採取立即有效之糾正及補救措施。

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，本院於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取第六點第一項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。

十七、員工於非本院所能支配、管理之工作場所工作者，本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。

十八、本院知悉員工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。

十九、本院對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。

前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處置措施或處分。

本院各級主管人員不得因所屬同仁提出申訴或協助他人申訴，而予前項不當之差別待遇，如有前開情形並經查明屬實，視情節輕重予以處分。

二十、懲處、追蹤、考核及監督：

性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

二十一、申訴小組委員均為無給職，但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本院之外聘委員出席會議時得依規定支領出席費及其他所需經費，由本院相關預算項下支應。

二十二、性騷擾申訴之管道如下：

專責處理單位/窗口：人事室/科員

專線電話：06-3125101#63114

本院知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

二十三、本要點奉院長核定後公布實施，修訂時亦同。若有未盡事宜，悉依相關規定處理。