

# 高雄榮民總醫院性騷擾防治申訴及懲處規定

中華民國104年07月20日高總人字第1040200844號函修正  
中華民國107年04月02日高總人字第1079902504號函修正  
中華民國109年07月15日高總人字第1090201262號函修正  
中華民國110年06月30日高總人字第1100201170號函修正  
中華民國110年07月20日高總人字第1109906229號函修正  
中華民國112年03月30日高總人字第1120003717號函修正  
中華民國113年04月01日高總人字第1131005737號函修正  
中華民國113年04月18日高總人字第1130004725號函修正  
中華民國113年05月22日高總人字第1131008921號函修正  
中華民國113年06月24日高總人字第1131011024號函修正

一、高雄榮民總醫院（以下簡稱本院）為防治及處理性騷擾事件，維護當事人之權益，依性別平等工作法暨其施行細則、性騷擾防治法暨其施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治準則之規定，訂定本規定。

二、本規定適用本院員工、所屬分院院長、實習生、派遣勞工相互間或本院員工、非員工及服務對象間所發生之性騷擾事件。

性騷擾之行為人如非本院員工，本院依法提供受害員工法律諮商。

三、本規定所稱性騷擾，包括性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形。

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。

四、本院為防治性騷擾行為，提供免受性騷擾之工作及服務環境，設置專線電話(07)三四六八00六、傳真(07)三四六八二九五等，提供建言或申訴；訂定性騷擾防治措施，於所屬公共場所及公眾得出入

之場所公開揭示，定期檢討其空間及設施，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理；遇有性騷擾或疑似事件發生時，應即時處理及檢討糾正，並採取補救措施。

(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(機關首長或各級主管)，涉及性騷擾行為，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，本公司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。

被害人及行為人分屬不同機關，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，將依下列規定採取上開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。

雇主為性騷擾行為人時，受雇者或求職者除依前項管道申訴外，亦得向高雄市政府提出申訴。

本院應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。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。

本院知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取下列處置：

- (一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- (二) 避免報復情事。
- (三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四) 其他認為必要之處置。

五、本院利用集會、廣播及刊物、公告等，加強對員工及民眾有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導；並於員工訓練、講習中，實施性騷擾防治相關課程。

本院就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一) 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二) 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。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本院擔任主管職務者，優先實施。

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，教育訓練之內容如下：

- (一) 本院所屬員工：
  - 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) 本院處理性騷擾事件或有管理責任之人員。

- 1、性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治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。

六、本院為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴評議小組（以下簡稱申評小組）。

申評小組置委員十一人至十五人，其中一人為召集人，由督導本項業務之副院長兼任，並為會議主席，一人為副召集人，由主任秘書兼任，主席因故無法主持會議時，得由副召集人或指定委員代理之；本院人事室主任、政風室主任為當然委員，其餘委員由本院職員、社會公正人士及專家學者聘任（派兼）之，其中社會公正人士及專家學者至少三人以上；女性委員不得少於二分之一；委員任一性別比例達百分之四十為原則。

委員任期二年，期滿得續聘（派）；任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申評小組置執行秘書一人，幹事若干人，由院長就本院職員中遴選派兼。

申評小組應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

申評小組由本院職員派兼之委員擔任輪值（召集人除外）。

七、性騷擾事件之申訴，由受害人或其法定代理人，向申評小組為之。

性騷擾申訴事件之加害人為本機關所屬員工，且其行為屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，被害人自知悉性騷擾事件二年內、或事件發生後五年內，得向本機關提出申訴；若屬權勢性騷擾事件，則於知悉事件三年內、事件發生後七年內提出申訴。

前項性騷擾事件之申訴人或被申訴人為機關首長者，其申訴案應交由具行政或指揮監督權限之上級機關辦理。

前項申訴，以書面為主，必要時並得先以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十四日內以書面補正，以求完整。

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、服務機關職稱、住居所、聯絡電話。
- (二)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
- (三)請求事項。
- (四)申訴日期（年月日）。
- (五)如係代理人，應檢附委任書，並載明其姓名、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。

八、申訴人於申評小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

九、申評小組處理申訴程序如下：

- (一)接獲性騷擾申訴，應請輪值之委員於三日內確認受理申訴後，召集人應指派三人或五人之委員組成專案小組進行調查，專案小組女性委員不得少於二分之一，必要時得外聘專家學者擔任。
- (二)性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。
- (三)調查過程，以不公開方式為之，以保護當事人之隱私；調查結果應作成調查報告書，提申評小組評議。
- (四)申訴案件之評議，得通知當事人、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，應避免重複詢問及當面對質，必要時並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。
- (五)評議成立，得作成懲處建議或其他適當處理之決議，並應以書面載明理由通知當事人及高雄市政府，並移請相關單位依規定辦理。
- (六)前款之決議，被申訴人為本院員工，如作成懲處決議，應移送本院考績委員會審議。

性騷擾行為經調查屬實，本院將視情節輕重，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，本院並將協助申訴人提出告訴。

本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，於本院賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

性騷擾行為經證實為誣告者，除對受誣告者應為回復名譽之處置外，本院得視情節輕重，對申訴人依相關規定為適當之懲戒(處)或其他處理。

- (七)評議不成立，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議，亦應以書面通知當事人及高雄市政府。
- (八)本院應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，負責相關人員訪談、紀錄、調查報告撰擬及研提處理建議等事項，申訴案件應自受理之次日起二個月內**結案**，必要時得延長一個月，並以書面通知當事人。其**結案**之起算，以本院收受申請書之日期為準。申訴人如認本院未處理或不服本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。申訴人如認本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。
- (九)經調查認定屬適用性別平等工作法之性騷擾案件，應通知高雄市政府；屬適用性騷擾防治法之性騷擾事件者，應將調查報告及處理建議移送高雄市政府辦理。

十、本院對適用「性別平等工作法」之性騷擾申訴調查之書面通知，應註明對決議有異議者，得依相關法令提出救濟。

當事人如認本院未處理性騷擾申訴、違反性騷擾防治義務或不服本院所為調查或懲戒(處)結果時，公務人員得依「公務人員保障法」規定，於收受調查結果之次日起三十日內，繕具復審書，經由本院向公務人員保障暨培訓委員會提出復審；非公務人員得依



「性別平等工作法」第三十二條之一或第三十四條第一項規定，  
向高雄市政府提出申訴。

- 十一、申訴案件有下列各款情形之一者，應即移請高雄市政府決定不予受理或應續行調查：
  - (一)當事人逾期提出申訴。
  - (二)申訴不合法定是程式，經通知期限補正，屆期未補正。
  - (三)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。
- 十二、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，本院應即終止其參與，並得視其情節輕重，依法令懲處，及解除其聘（派）兼。
- 十三、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、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。
- 十四、前點人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申評小組申請迴避。
- 十五、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審理者，申評小組得決議暫緩調查及評議。
- 十六、本院各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予不利之處分，如有前開情形並經查明屬實，視情節輕重予以處分。
- 十七、當事人如有輔導、醫療等需要者，申評小組得協助轉介。
- 十八、申評小組對性騷擾申訴案件採取事後追蹤，確保決議措施有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。
- 十九、申評小組委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本機關之聘任委員出席會議時並得支領出席費。
- 二十、申評小組所需經費由本院年度相關預算項下支應。
- 二十一、本院首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，被害人為本院公務人員（職員、聘用人員），應依性別平等工作法第三十二條

之三第一項規定，向上級機關國軍退除役官兵輔導委員會提出申訴，其處理程序依國軍退除役官兵輔導委員會相關規定辦理；被害人為本院非公務人員，得依性別平等工作法第三十二條之一第一項規定，向高雄市政府提出申訴。本院首長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，被害人依性騷擾防治法第十四條第三項第二款規定，向高雄市政府申訴。

二十二、本院所屬分院首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，由本院受理申訴。