

# 屏東榮民總醫院性騷擾防治措施申訴及懲戒要點

中華民國 112 年 4 月 6 日屏總人字第 1121002393 號函發布

中華民國 113 年 6 月 25 日屏總人字第 1131003974 號函修正

中華民國 113 年 11 月 27 日屏總人字第 1131009295A 號函修正

- 一、屏東榮民總醫院（以下稱本院）為防治本院性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，辦理性騷擾防治法（以下稱性騷法）第七條、性騷擾防治準則、性別平等工作法（以下稱性工法）第十三條及工作場所性騷擾防治措施準則（以下稱工作場所防治準則）相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱性騷擾，指性工法第十二條第一項至第三項及性騷法第二條各款情形。
- 三、本要點適用於本院員工相互間及員工與民眾間所發生之性騷擾事件，及涉及本院首長之性騷擾事件。

本院員工於工作時間、工作場域外，對不特定之個人有性工法及性騷法所定性騷擾之情形時，經被害人向本院申訴或經屏東縣政府或經警察機關移送時，亦適用本要點。

前二項性騷擾事件適用程序如下：

- （一）本院員工為性工法第十二條第一項各款及第三項規定性騷擾事件之被害人者，依性工法第十三條規定向本院提出申訴；適用性騷法之性騷擾事件且行為人為本院員工者，被害人依性騷法第十四條第三項第一款規定向本院提出申訴。
  - （二）本院員工於非工作時間遭受非本院員工性騷擾，或執行職務時於公共場所或公眾得出入場所遭受不特定人性騷擾者，依性騷法第十四條第三項各款規定，向行為人所屬機關（構）、地方主管機關或警察機關提出申訴。
  - （三）本院首長涉性騷擾事件，應向國軍退除役官兵輔導委員會（以下簡稱輔導會）提出申訴，其處理程序依輔導會相關規定辦理。本院首長為性騷擾行為人時，員工或求職者除依前開申訴管道外，亦得向地方主管機關提出申訴。
- 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，申訴之管道如下，並於本院工作場所顯著之處公開揭示：
    - （一）本院員工涉性騷擾事件時，性騷擾申訴管道如下：
      1. 設置專線電話：(08)7557885 轉 81114
      2. 傳真：(08)7535770
      3. 申訴信箱：屏東縣屏東市榮總東路 1 號
      4. 電子信箱 E-Mail：sexhara80@ptvgh.gov.tw

五、本院各單位主管，平日應注意預防單位內性騷擾行為之發生，並利用集會及文宣等方式，加強對員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，知有性騷擾事件發生時，應立即反應。

本院知悉前項之公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：

(一)事件發生當時知悉：

1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
3. 檢討所屬場所安全。

(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三)必要時得採取下列處置：

1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
2. 避免報復情事。
3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
4. 其他本院認為必要之處置。

本院應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。

六、本院應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對員工有關性騷擾事件防治措施及申訴管道之宣導；並於年度員工教育訓練或講習課程中，針對本院員工及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

前項教育訓練，本院擔任主管職務之員工及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員應優先實施。

七、本院於知悉有性騷擾情形時，應採取下列糾正及補救措施：

(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。
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. 對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
4. 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，得暫時停止或調整其職務；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. 其他依法應採取之措施。

(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。
5. 其他依法應採取之措施。

(三)被害人及行為人分屬不同機關（構）或事業單位，且具共同作業或業務往來關係，其中一人為本院員工者，本院於知悉其發生性騷擾情形時，應依下列規定採取前二項所定之糾正及補救措施：

1. 本會知悉性騷擾情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他機關（構）或事業單位，共同協商解決或補救辦法。
2. 保護當事人之隱私及其他人格法益。

本院接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，本院仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

八、本院設性騷擾申訴評議小組（以下簡稱申評小組，其編組另訂），負責審議性工法及性騷法所規範性騷擾案件、作成相關懲戒（處）或其他處理建議。

申評小組置委員七人至十七人，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，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；本院人事室主任、政風室主任為當然委員。另置執行秘書一人，由人事室主任兼任。其餘委員由院長就本院職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，社會公正人士及專家學者合計二至四人。

前項委員人數，女性委員比例不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。

本小組兼任人員均為無給職。

申評小組委員應親自出席會議，不得代理。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。

申評小組應有全體委員二分之一以上出席始得開會，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。

申評小組由本院派兼之委員擔任輪值（召集人除外）。

九、本小組受理申訴程序如下：

（一）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，受理人員應作成紀錄，向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

（二）前款以書面提出、言詞或電子郵件作成之紀錄（以下併稱申訴書），應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
2. 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，並應檢附委任書。
3. 申訴事實、內容及相關證據。
4. 性騷擾事件發生或知悉時間。

不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或代理人於十四日內補正。

屬性騷法規範之事件，其申訴期間依性騷法第十四條第一項及第二項規定如下：

（一）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。

（二）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。

（三）性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

本院接獲屬性工法規範之性騷擾申訴事件時，應依性工法第十三條第四項規定，通知屏東縣政府。

本院自受理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。其結案之起算，以本院收受申訴書之日期為準。

十、本院接獲性騷擾事件申訴時，應由人事室簽陳本小組召集人確認具有調查權後，如有疑義，得提本小組審議處理。

本院接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內，移送具有調查權之受理機關，未能查明調查機關者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關，並應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。

十一、本小組受理性騷擾事件申訴，或知悉性騷擾情形而須釐清相關事

實與查證，應自確認受理後七日內，由召集人指派三位以上委員成立調查小組開始調查，其中一人應為具備性別意識之外部專業人員，必要時得另聘請專家學者協助。

前項調查小組負責相關人員訪談、紀錄、調查報告撰擬及研提處理建議等事項，並得委由調查小組中之外部成員協助撰擬調查報告。

性騷擾事件之調查，應以不公開方式，秉持客觀、公正、專業原則為之，且調查過程應保護當事人之隱私或其他權益。因調查之必要，得以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。

調查小組為調查必要，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，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問及當面對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。

調查小組之調查結果，應作成調查報告，其內容應包括下列事項，並送本小組審議處理：

- (一)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人之敘述。
- (二)申訴人、證人與相關人士及被申訴人之陳述及答辯。
- (三)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (四)事實認定及理由。
- (五)相關物證之查驗。
- (六)調查結果及處理建議。

前項第六款，調查小組應就所蒐集主客觀事證，作綜合性判斷；性騷擾之認定並應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之，並綜合判斷下列行為與樣態：

- (一)性工法所稱之性騷擾行為包括但不限於以下樣態：
  1. 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。
  2. 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。
  3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
- (二)性騷法所稱之性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列行為：
  1. 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

2. 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
3. 偷窺、偷拍。
4. 曝露身體隱私部位。
5. 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。
6. 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
7. 其他與前六目相類之行為。

適用性騷法之非屬權勢性騷擾事件者，於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向屏東縣政府申請調解。

十二、適用性工法之性騷擾事件，申訴人向本院提出性騷擾之申訴時，得於本院決議通知書送達前，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。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。

適用性騷法之性騷擾事件，經撤回申訴或依性騷法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。

十三、本小組應有全體委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

本小組召開會議時，以不公開為原則，並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，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問及當面對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。

本小組作成懲處建議前，應給予被害人就行為人之懲處額度陳述意見之機會。

十四、本小組應參考調查小組之調查結果，作出成立與否之決議，並得作出懲戒(處)或其他處理之建議。決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

前項決議應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。

經調查認定屬適用性工法之性騷擾案件，應通知屏東縣政府；屬適用性騷法之性騷擾事件者，應將調查報告及處理建議，移送屏東縣政府辦理。

十五、本院以保密且不公開方式處理性騷擾事件，確保個人隱私及其他權益，並使申訴人、被害人或關係人免於遭受任何報復或其他不當之差別待遇。

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權益；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。

參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員違反規定者，本院除應終止其參與事件處理，並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，或解除其委員聘(派)任。

十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議之人員，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。

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，足認其執行處理、調查或決定有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本小組申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本小組就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決定工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

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，應由本小組命其迴避。

十七、本小組對適用性工法之性騷擾申訴調查結果之書面通知，應註明對決議有異議者，依相關法令得提出救濟。

前項申訴人或被害人如認本院未處理性騷擾申訴、違反性騷擾防治義務，及不服本院所為調查或懲戒(處)結果時，具公務人員者，得依公務人員保障法提出復審；不具公務人員身分者，得依性工法第三十二條之一或第三十四條第一項規定，向屏東縣政府提出申訴。

十八、本院員工為行為人之性騷擾行為經調查屬實者，本院權責單位得視其涉犯情節輕重，依相關規定檢討適當之懲戒(處)責任或其他處理。如涉及刑事責任時，並得移送司法機關處理或協助申訴人提出告訴或告發。

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

十九、本院人事、主計及政風人員，涉職場性騷擾事件時，應依本要點辦理，其懲處依各該專屬人事管理法令規定辦理。

二十、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。

廿一、本小組應採取追蹤、考核、監督，確保決議措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

廿二、申評小組所需經費由本院年度相關預算項下支應。