

高雄市立凱旋醫院工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒措施

中華民國 102 年 8 月 13 日高市凱醫人字第 10270848000 號函訂頒

中華民國 105 年 2 月 15 日高市凱醫人字第 10570160100 號函頒修訂

中華民國 105 年 9 月 19 日高市凱醫人字第 10571029300 號修訂

中華民國 106 年 11 月 20 日高市凱醫人字第 10671445500 號修訂

- 一、 高雄市立凱旋醫院(以下簡稱本院)為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，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「高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項」，訂定本措施。
- 二、 本措施所稱之性騷擾，係以性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之事項為範圍。
前述所指條文內容如下：
 - (一) 性別工作平等法第十二條：本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：
 - 一、受僱者於執行職務時，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、雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。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。
 - (二) 性騷擾防治法第二條：本法所稱性騷擾，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、 本院設性騷擾防治委員會(以下簡稱本委員會)，本委員會會期每年召開二次，必要時得召開臨時會，會議應有委員二分之一以上出席始得開會，決議事項應有出席委員過半數同意始得決議，可否同數時，由召集人裁決之。
- 四、 本委員會置委員十五人，由機關首長就本機關人員派兼之，並另聘任學者專家代表三人。
前項委員會人數，女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。委員會成員任期為二年，自當年三月一日至再次年二月底止，並以一人為

召集人；另置男、女幹事各一人，由本院派員兼辦，處理會務。

五、本院設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：07-7513171 轉 2318

申訴專用傳真：07-9518950

申訴專用電子信箱：sex995@ksph.gov.tw

六、性騷擾事件之行為人或被行為人為本院員工且適用性別工作平等法者，被行為人或其代理人得以言詞或書面提出申訴；適用性騷擾防治法者，被行為人或其代理人於事件發生後一年內得以言詞或書面提出申訴。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成書面紀錄，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。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人姓名及服務單位、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。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，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。

七、處理申訴事件之程序如下：

(一)性騷擾或性別歧視事件之申訴，被行為人或其代理人應以書面或言詞向本委員會提出。

(二)接獲申訴事件後，委員會應於七日內依第八點規定確認是否受理。不受理性騷擾申訴案件時，應於收受申訴或移送之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人及高雄市政府社會局或高雄市政府勞工局。

(三)確認應受理之事件，召集人應於七日內指派三人以上之兩性委員組成「性騷擾及性別歧視申訴處理調查小組」（以下簡稱調查小組）進行調查，並通知當事人。

(四)評議時，應事前通知當事人得到場說明或答辯，並採隔離詢問或辯論方式。必要時，得邀請案情有關之相關人員或專家、學者列席說明提供意見。

(五)調查小組應自收受申訴書之日起二個月內完成調查，必要時得延長一個月。

(六)延長調查期間及評議決定應以書面載明理由送達當事人，並註明對申訴案之決議有異議者，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，依適用法律向高雄市政府社會局或高雄市政府勞工局提出再申訴。

(七)調查結果應作成書面通知當事人及高雄市政府社會局或高雄市政府勞工局。

八、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴人非性騷擾事件之被行為人或其代理人。
- (二) 非屬性騷擾範圍之事件。
- (三) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。
- (四) 申訴書或言詞作成之紀錄，不能補正或經通知補正逾期不補正。
- (五) 同一事件已調查完畢，並將調查結果通知當事人。
- (六) 提起申訴逾期。

九、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、調查小組調查申訴事件，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。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，召集人應終止其參與，本院並得於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。

十一、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) 被行為人之陳述明確，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。
- (九) 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。

十二、委員在調查過程及評議時，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、未婚配偶、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。
- (二) 本人或其配偶、前配偶、未婚配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

申訴事件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。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之委員在該申請事件作成決定前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

委員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該委員會命其迴避。

十三、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。

十四、性騷擾事件之加害人為本院員工，其性騷擾行為調查屬實者，應速將調查結果送交考績委員會為適當之懲處。如涉及刑事責任時，本院得視情節輕重，對加害人依相關規定為懲戒或處理。

十五、本院對性騷擾行為應採取追蹤考核及監督，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。

十六、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。

十七、本院不會因員工提出本措施所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇，或加以調職及其他不利之處分。

十八、本院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，應即檢討並立即改善。

十九、本院應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練中，規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

二十、本措施經院務會議通過後實施；修正時亦同。