

臺北榮民總醫院性騷擾防治措施申訴及懲戒要點

96年6月15日北總人字第0960011239號函訂頒
97年11月5日北總人字第0970022393號函修訂
102年11月5日北總人字第1020029436號函修訂
103年4月11日北總人字第1030009484號函修訂
107年5月3日北總人字第1079904046號函修訂
107年7月5日北總人字第1070003401號函修正第1點
109年1月15日北總人字第1090200008號函修正第2點
109年6月29日北總人字第1090201563號函修正第5點
110年6月18日北總人字第1109906316號函修訂
112年4月21日北總人字第1120203038號函修訂

一、臺北榮民總醫院(以下簡稱本院)為提供員工、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，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」及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本要點。

二、適用對象：本院員工、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件；如實習生於本院實習期間，負責指導（執行教學或教育實習）之人員或實習生間，發生疑似性騷擾事件，應依下列程序辦理，以維護實習生權益：

(一)實習生向本院申訴時，本院應依性別工作平等法採取立即有效之糾正及補救措施。

(二)實習生向學校申訴時，則由學校依性別平等教育法之規定調查處理。

三、本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

(一)適用性別工作平等法：

1、指員工（含實習生）於執行職務時，任何人（含首長、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。

- 2、主對員工（含實習生）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。
- (二) 適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本辦法相關規定），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：
- 1、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。
 - 2、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。
 - 3、其他：員工於非執行職務所發生的性騷擾事件。

四、本院應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對員工於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。

五、性騷擾申訴管道：

(一) 本院員工涉性騷擾事件時，性騷擾申訴管道如下：

1. 申訴專線電話：02-28712121-[86235](tel:02-28712121-86235)
2. 申訴專用傳真：02-28757765
3. 申訴信箱：臺北市北投區石牌路二段 201 號「性騷擾事件評議小組」
4. 申訴專用電子信箱：091995@vghtpe.gov.tw

(二) 本院首長涉性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向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。

(三) 本院所屬分院首長涉性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應

向本院提出申訴。

(四) 雇主為性騷擾行為人時，受雇者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。

六、本院於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將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) 其他防治及改善措施。

七、本院設置性騷擾事件評議小組負責處理工作場所性騷擾申訴案件。

八、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，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。

申訴書應載明事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、年齡、國民身分證統一編號、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、性別、年齡、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實內容及可取得之相關證據。

適用性騷擾防治法事件之申訴，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。

本院依性別工作平等法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

九、適用性騷擾防治法事件之申訴，其申訴書或言詞作成之紀錄，未於十四日內補正者，應不予受理。

前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並副知臺北市政府社會局。

同一性騷擾事件已經依性別工作平等法或性騷擾防治法調查(含申復)完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

十、本院如非行為人所屬單位，於接獲性騷擾防治法之性騷擾申訴書時，

仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。

十一、本院性騷擾事件評議小組作成決議前，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。

前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

十二、本院性騷擾事件評議小組會議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。

十三、本院性騷擾申訴案件受理時，輪值委員應將處理審議紀錄移請秘書組簽請指派政風室專業委員一名為召集人及委員三名(應有社工人員一名)組成專案小組調查，調查委員之女性委員比例不得低於二分之一，其調查得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關經驗者協助。

十四、本院性騷擾事件評議小組調查性騷擾申訴，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，本院應終止其參與，並得視其情節依相關規定予以懲處、追究相關責任，及解除其選、聘任。

十五、性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

(一)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。

(二)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之關係者。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一)有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本院性騷擾事件評議小組為之，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。被申請迴避之調查人員在性騷擾事件評議小組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。處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本院性騷擾事件評議小組命其迴避。

十六、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。
- (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)性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
- (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者外，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醫療與法律協助。
- (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。

十七、本院性騷擾事件評議小組應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起七日內開始調查，並於二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

十八、本院性騷擾事件評議小組會議之調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人〔若屬性騷擾防治法之性騷擾事件，調查決議應併送臺北市政府社會局〕，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。

(一)性別工作平等法之申復機制：

1、於調查決議送達當事人之次日起二十日內向本院性騷擾事件評議小組提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

2、提出申復應附具書面理由，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。

(二)性騷擾防治法之申訴，經本院接獲並受理調查後，當事人如對調查決議有異議時，應於收到調查決議之次日起三十日內向臺北市政府社會局提出再申訴。

十九、性騷擾行為經調查屬實者，本院得視情節輕重，對受僱之行為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告訴或告發。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。

二十、本院對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、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。

二十一、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。

二十二、本院不會因員工(含實習生)提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。