文件編號	1.2.12		文件名稱	性騷擾防治措施、申訴、調查處理及懲戒作業要點
制定修訂				制定修訂內容摘要
版	次	核准日期	實施日期	
7	1	112.03.13	112.03.13	修訂 7 評議委員會委員人數
8	1	112.04.18	112.04.18	參照社會局事業單位性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法(符合性平法與性騷擾防治法)
9	1	113.11.29	113.11.29	臺北市政府衛生局性騷擾防治措施申訴及調查處理要點於 113 年 7 月 9 日修正發布，本院配合修訂本規章第 1、2、3、5、6、7、9、10、13、15、16、19、20、21、22 條暨相關各款條文。

※管制文件不得擅自塗改或做記號並禁止影印。

民國 91 年 03 月 22 日訂定
民國 95 年 02 月 08 日修訂
民國 96 年 06 月 28 日修訂
民國 103 年 8 月 25 日修訂
民國 107 年 4 月 17 日修訂
民國 107 年 6 月 25 日修訂
民國 112 年 3 月 10 日修訂
民國 112 年 4 月 13 日修訂
民國 113 年 11 月 29 日修訂

1. 臺北市立關渡醫院-委託臺北榮民總醫院經營(下稱本院)、本院附設護理之家、本院附設居家護理為提供所屬人員、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，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」訂定本要點。
2. 本要點適用於當事人一方為本院員工、附設護理之家員工及附設居家護理員工之性騷擾事件。
3. 本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

3.1 適用性別工作平等法：

3.1.1 指所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）於執行職務時，任何人（含雇主、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。

3.1.2 雇主對所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）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。

3.2 本要點所稱性騷擾，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：

※管制文件不得擅自塗改或做記號並禁止影印。

3.2.1 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。

3.2.2 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。

3.2.3 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

3.2.4 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

3.2.5 偷窺、偷拍。

3.2.6 曝露身體隱私部位。

3.2.7 其他與前六款相類之行為。

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。依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。本單位為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

4. 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。另針對所屬人員於非雇主所能支配、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。

5. 本單位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，本單位作為如下：

5.1 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。

5.2 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：

5.2.1 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、減低行為人再度性騷擾之可能。避免報復。

5.2.2 注意被害人隱私之維護。

5.2.3 協助被害人申訴及保全相關證據。

5.2.4 必要時協助通知警察機關到場處理。

5.2.5 檢討所屬場所安全。

5.2.6 其他認為必要之處置。

5.3 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。

6. 本院定期舉辦防制性騷擾之教育訓練，教育訓練內容包括性別平權及性騷擾防治課程，並指派本院處理性騷擾事件或有管理責任之人員接受相關訓練，相關資訊及訓練計畫由教育訓練委員會公告，前項參加訓練之人員，給予公差假及經費補助。

7. 適用性騷擾防治法案件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：

7.1 申訴時行為人為本院員工、附設護理之家員工、附設居家護理員工向本院申請，非上述對象者應向所屬單位提出。

7.2 申訴時行為人為本院首長時，向上級機關(臺北榮民總醫院)提出。

7.3 申訴時行為人不明或為前 2 款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

8. 本院性騷擾申訴管道如下：
申訴專線電話：(02)2858-7114
申訴專用傳真：(02)2858-7197
申訴專用信箱或申訴電子信箱：
專用信箱設置本院十樓電梯旁
電子信箱：9595@gandau.gov.tw
專責處理人員姓名或單位名稱：人力資源組
適用性別工作平等法之性騷擾行為人為雇主者，受雇者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

9. 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：

9.1 保護被害人之權益及隱私，包括照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、所屬單位或其他得以直接或間接方式辨識該被害人個人之資料。

9.2 本院應對所屬場域空間安全之維護或改善。

9.3 其他防治及改善措施。

10. 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出(申訴期限，依性騷擾防治法相關條文辦理)。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：

10.1 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、工作或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。

10.2 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

10.3 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

10.4 申訴之事實內容及可取得之相關證據。

10.5 申訴之年月日。

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 14 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。

11. 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，未於前條第三項所定期限內補正者，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 20 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。

12. 本院雖非行為人所屬單位，於接獲本辦法第 3 條第 2 款之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。
13. 本院設置性騷擾防制及申訴評議委員會，由勞資雙方代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員五人至十一人，本委員會之女性代表不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。
14. 針對適用性別工作平等法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本院將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。
15. 性騷擾防制及申訴評議委員會作成決議前，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。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。
16. 性騷擾防制及申訴評議委員會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。
17. 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，主任委員終止其參與，本院並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。
18. 調查迴避原則如下:
    18.1 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：
        18.1.1 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。
        18.1.2 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之關係者。
        18.1.3 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
        18.1.4 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
    18.2 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：

18.2.1 有前項所定之情形而不自行迴避者。

18.2.2 具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

18.3 前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申訴處理委員會為之，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。

18.4 被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴處理委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

18.5 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，應由該性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

19. 本院性騷擾防制及申訴評議委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

19.1 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。

19.2 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。

19.3 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

19.4 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。

19.5 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。

19.6 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。

19.7 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。

19.8 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。

19.9 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，

※管制文件不得擅自塗改或做記號並禁止影印。

不得為不當之差別待遇。

20. 性騷擾防制及申訴評議委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。
21. 性騷擾防制及申訴評議委員會之調查結果，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及本院〔若為本辦法第 3 條第 2 款之性騷擾事件，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。

21.1 性別工作平等法之申復機制：

21.1.1 於調查決議送達當事人之次日起 20 日內向原申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

21.1.2 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。

21.2 性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起 30 日內向臺北市政府社會局提出再申訴。

22. 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、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。本院受僱人、負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，本院應提供適當之協助。
23. 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。
24. 本院不會因所屬人員提出本辦法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。
25. 本院評議委員會所需經費由本院相關預算項下支應。
26. 本辦法經行政程序奉核後施行，修訂時亦同。

※管制文件不得擅自塗改或做記號並禁止影印。