

亞洲大學附屬醫院

性騷擾防治、申訴及懲戒辦法

第一章 總則

第一條 亞洲大學附屬醫院(以下簡稱本院)為落實性騷擾防治管理及保護被害人之權益，以維護性別工作平等及人格尊嚴，特訂定本辦法。

第二條 本辦法依據性別工作平等法第十三條、性騷擾防治法及其施行細則、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及本院工作規則等相關規定訂定之。

第三條 本院性騷擾防治申訴調查及懲戒處理，除法令另有規定外，依本辦法之規定行之。

第四條 本辦法適用於本院員工(含外包人員及實習生)相互間、員工與服務對象間、員工與來訪人員間以及院內來訪者間發生之性騷擾事件。
本院員工於工作時間、就業場所外，對不特定之個人有性別工作平等法及性騷擾防治法所定性騷擾之情形時，經被害人向本院申訴或經警察機關移送時亦適用之。

第五條 本辦法所稱性騷擾，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、本院員工於執行職務時，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、人身自由或影響其日常生活及工作表現。

四、以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、升遷、降調、獎懲等之交換條件。

第六條 本辦法所稱就業場所，係指由本院提供或指派，使員工履行契約、提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

第二章 防治措施

第七條 單位主管不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。

第八條 本院員工不得於任何時間或地點對同仁、病人、病人家屬或其他置身就業場所者，進行性騷擾。

第九條 就業場所有性騷擾情事發生時，單位主管或在場同仁應立即勸阻、糾正或為其他有效之處置措施；未予勸阻、糾正或為其他有效之處置者，以縱容論。

第十條 為有效預防性騷擾事件發生，本院各單位應致力改善工作及服務環境

設施，以保護本院員工免於性騷擾。教學部每年應舉辦並鼓勵本院員工參加性別平權及性騷擾防治之教育講習，以加強本院員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。人事室應設置專線電話、專用信箱或電子信箱，廣納建言；如有性騷擾或疑似事件發生時，應即檢討、改善，並提出防治措施。

第三章 申訴及調查

第十一條 本院員工、求職者、病人、病人家屬或其他來訪人員，遇有或發現性騷擾事件時，申訴人得於事件發生日後二年內填具「亞洲大學附屬醫院性騷擾事件申訴書」(如附件)，向人事室受理人提出申訴。

第十二條 前條之申訴，得以書面或言詞提出。其以言詞或電子郵件提出者，受理人應做成書面紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或紀錄，應載明下列事項：

- 一、 申訴人或其法定代理人、委任代理人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、戶籍及通訊地址、聯絡電話及申訴日期。
- 二、 若為申訴人之委任代理人，應檢附具申訴人簽章之委任書，並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、戶籍及通訊地址、聯絡電話等。
- 三、 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，受理人應通知申訴人於十四日內補正。

第十三條 院之性騷擾案件由人事評議委員會(以下稱人評會)籌設「性騷擾申訴調查小組」(以下簡稱調查小組)進行調查，調查小組成員由人評會主任委員遴聘，且其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視實際需要聘請專家學者擔任調查小組成員。

第十四條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列各款情形之一，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。

前項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，當事人得以書面載明其原因及事實，向調查小組申請迴避。

第十五條 調查小組為調查及審議性騷擾申訴，得要求相關人員或部門提供資料，該相關人員或部門不得規避、妨礙或拒絕。

第十六條 調查小組應秉持客觀、公正、專業原則處理申訴案件，其評議程序如

下：

- 一、接獲性騷擾申訴案件，主任委員應指派三人以上之委員組成調查小組於申訴或移送到達之日起七日內進行調查；必要時，得請求警察機關協助。不受理之申訴案件，應由調查小組成員列案備查，並檢附理由通知申訴人。
- 二、調查小組調查過程應保護當事人之隱私；必要時，得請當事人或相關人員到會說明或實地進行訪談，在調查結束後，並應作成調查報告書，由調查小組委員進行評議。
- 三、申訴人於釋明受性騷擾之事實後，被申訴人如否認該事實時，應就該事實不存在，提出說明。
- 四、申訴案件之評議，應事前通知當事人得到場說明；必要時，並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。
- 五、調查小組會議以不公開為原則，對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌評議情形，為必要處理之建議。
- 六、申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。
- 七、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，且以延長一次為限，並應通知當事人，屬性騷擾防治法規範之申訴案件，應通知所在地直轄市主管機關。

第十七條 申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

一、申訴不符第十二條程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

二、提出申訴逾申訴期限。

三、申訴人非性騷擾事件之被害人或其法定代理人、委任代理人。

四、同一事由經評議決議確定。

五、經調查小組調查決議，不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

調查小組對屬性騷擾防治法規範之申訴案件，因具前項各款情形之一而不予受理時，應於申訴或移送到達之次日起二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地縣(市)主管機關。

第十八條 有下列情形之一者，調查小組得決議暫緩調查及評議：

一、申訴人提出暫緩評議之請求。

二、其他有暫緩調查及評議之必要者。

三、已進入司法程序之性騷擾申訴案。

第十九條 調查及審議過程中應以不公開方式處理申訴案件，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，以保護相關當事人隱私及其他人格法益。違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重提報懲處及追究相關責任。

第二十條 當事人對於性騷擾案之決議有異議者，得於書面通知到達之次日後起

十日內提出申覆，其情形包括：

- 一、申訴決議與載明之理由明顯矛盾者。
- 二、調查小組之組織不合法者。
- 三、依法應迴避之委員仍參與調查或決議者。
- 四、參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經判決確定者。
- 五、證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- 六、為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- 七、為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- 八、發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- 九、原決議就足以影響決議之重要證物遺漏未斟酌者。

第二十一條 申訴案件逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向所在地直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴，再申訴機關為臺中市政府社會局性騷擾防治委員會。

第二十二條 申訴人或其代理人於調查小組作成決定前，得以書面撤回其申訴，並於送達調查小組後即予結案備查；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第二十三條 調查小組應將申訴案件之處理經過與調查結果作成書面紀錄，密封存檔至少五年並依法通知相關當事人及直轄市、縣(市)主管機關。

第二十四條 當事人有輔導、醫療等需要者，調查小組得協助轉介至精神醫學部進行輔導或至相關醫療科部進行治療。

第四章 罰則及補救措施

第二十五條 經調查小組確認具有性騷擾之事實者，人事室應視情節輕重對被申訴人執行調職、申誡、記過或降級處分，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生，或依勞動基準法第十二條第一項各款予以解聘(僱)；如該案情事涉及刑責，本院得同時移送司法機關偵辦。

第二十六條 本院不得因員工提出性騷擾申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處置。惟經調查小組證實性騷擾案件為誣告者，本院除了要求申訴人回復被申訴人之名譽外，並視其情節輕重依照工作規則或相關辦法執行懲戒或處理。

第二十七條 單位主管針對性騷擾案件申訴人、被申訴人、相關人員及決議事項均應定期追蹤、輔導、督導，以確保懲戒、補救或相關改善措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第五章 附則

第二十八條 性騷擾之當事人如非本院從業人員，本院依性別工作平等法、性騷擾防治法等相關法令規定執行必要措施。

第二十九條 本辦法經院長核准後公告施行；修正時，亦同。