

賢德醫院 性騷擾防治

一、目的：

為塑造本院性別平等、圓融關係及防治本院人員發生性騷擾行為，以提供所有人員和諧安全之工作環境，茲訂定本辦法以利各單位遵循。

二、適用對象：

本院所有人員包括醫師、正式人員、聘約人員、定期契約人員、見（實）習生、外部顧客（求職者、病患、家屬…）及社區民眾，皆適用本辦法之規定處理。

三、性騷擾之定義：

本法所稱性騷擾謂下列兩款情形之一：

- （一）對他人使以性要求、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環境。
- （二）以明示或暗示之方式，對部屬或求職者施以性要求、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。

四、性騷擾之防治：

（一）禁止事項

- 1. 本院人員因工作關係具有管理監督權者，不得利用職權對部屬有性騷擾之行為。
- 2. 本院人員不得對同仁或外部顧客（求職者、病患、家屬）有性騷擾之行為。
- 3. 本院人員有前兩款性騷擾之行為，經正式申訴後本院將進行調查及懲處。另人員亦不得捏造性騷擾之情事、污陷他人，或借題發揮、挾怨報復擾亂業務運作，若經查證屬實者提報處分。

(二) 訓練：

為防治性騷擾事件之發生、維護性別平權之工作環境，本院應定期舉辦性騷擾防治教育訓練或公告宣導週知。

五、申訴：

- (一) 1. 本院人員對他人所發表具有性騷擾之言語或行為，感受到不悅反感或侵犯時，均有權予以制止、警告或申訴。
2. 欲提出申訴者，洽詢索取「性騷擾事件申訴書（紀錄）」（附件一），將相關事實及資料填妥後，寄至受理單位。若由他人代理提出申訴，應檢附當事人之「性騷擾申訴（再申訴）委任書」（附件二）。
3. 社工室為性騷擾申訴案件之受理單位，受理後應組成「性騷擾調查小組」，必要時成立「申訴處理委員會」審議之，並於會後填寫「性騷擾事件申訴調查報告書」（附件三）。
4. 申訴處理委員會成員得由雇主與受雇者代表共同成立，其女性委員人員不得少於二分之一；「申訴處理委員會」召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助之。
5. 收件後，依「賢德醫院性騷擾申訴及調查標準作業流程」（附件四）受理案件之調查，以及將調查結果移送「人事評議委員會」進行審議懲處之工作。
- (二) 為保護個人權益，匿名信函不予受理。
- (三) 有關性騷擾案件申訴調查、審議過程，應以不公開、保密方式進行，俾能確保當事人之隱私權及其他人格權益。對於未依規定以保密方式進行者，提報人事評議委員會懲處。
- (四) 受理之申訴案應自接獲申訴日起二個月內完成調查，必要時得延長一個月，申訴案如已結案，申訴人不得就同一事由再提出申訴。申訴人及被申訴人對於決議有異議時，得於三十日內向直轄市、縣市政府提出「再」申訴（附件五）。
- (五) 申訴人因職場性騷擾需進行官司、出庭等情形時，依據性別工作平等法可請公假。

六、懲罰規定：

員工如經調查確有性騷擾之事實，將視情節輕重依人事管理規則懲處申誡、記過、記大過、調職、降職等之處分，或依勞動基準法第十二條規定予以解雇；若涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

七、實施與修訂：

本辦法經院長、上級主管開會討論通過並經院長核准後實施，修訂亦同。