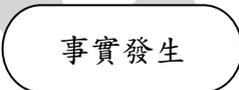
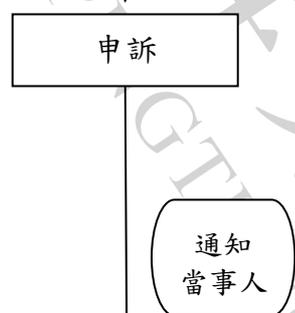
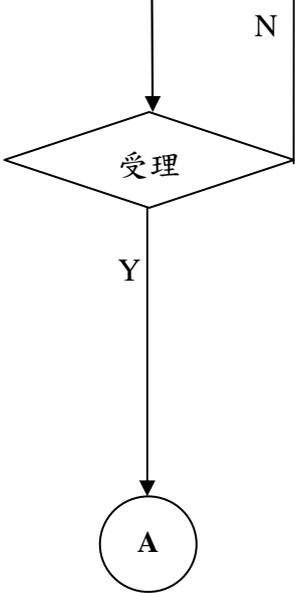


屏基醫療財團法人屏東基督教醫院

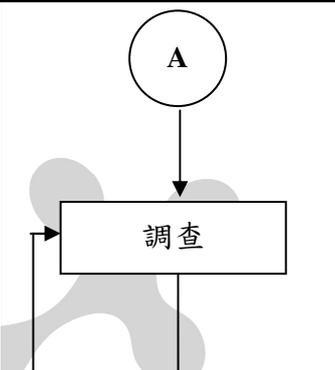
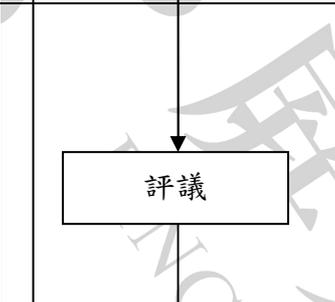
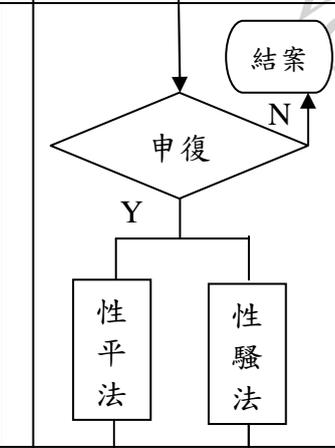
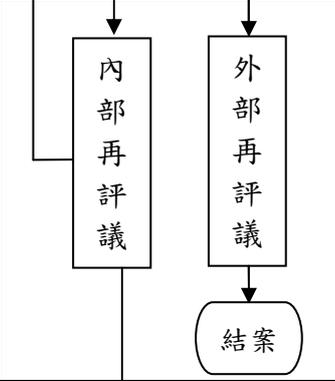
編訂部門	人力資源室	性騷擾防治作業流程	版本	2	頁數/總頁數	1/7
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2021 年 11 月 4 日		

1. 性騷擾防治作業流程：

權責部門	流程	重點提示	相關文件/表單
1. 當事人或其代理人		<ol style="list-style-type: none"> 於本院受性騷擾之當事人或其代理人得依據「性別工作平等法」(以下簡稱性工法)「性騷擾防治法」(以下簡稱性騷法)提出申訴，若屬適用「性騷法」者，須於事件發生後之 1 年內為之。 性騷擾之定義與適用，如補充說明 2.2。 	<ol style="list-style-type: none"> 性別工作平等法 性騷擾防治法
1. 當事人或其代理人 2. 性評會 3. 收案人		<ol style="list-style-type: none"> 當事人或其代理人，得以言詞或書面提出；以書面為申訴者，須填具『性騷擾調查申請書』，向本院性騷擾評議委員會(以下簡稱性評會)之受理窗口人力資源室(以下簡稱人資室)提出申訴。 以言詞提出申訴者，應由收案人依其言詞完成『性騷擾調查申請書』，經向當事人朗讀或閱覽，確認內容無誤後親自簽章。 若由他人代理提出申訴者，應另須檢附『委任書』。 『性騷擾調查申請書』之記錄內容如不符合規定，而其情況可補正者，收案人應通知申請人於 14 日內補正。 當事人或其代理人於申訴案件評議期間得撤回申訴，應填具『撤銷申請調查聲明書』向性評會之受理窗口人資室提出，前項聲明書於送達性評會後即予結案備查並不得就同一事由再提出申訴。 申訴受理，如補充說明 2.4。 	<ol style="list-style-type: none"> 性騷擾調查申請書 委任書 撤銷申請調查聲明書
1. 人資室 2. 性評會主委 3. 申請人		<ol style="list-style-type: none"> 人資室收到『性騷擾調查申請書』後，應依立案原則向性評會主任委員(以下簡稱主委)請示是否受理。 本院應於接獲申訴之 20 日內應以『發文函稿』通知申請人是否受理。 屬「性騷法」適用者，經主委核定不受理時，應於申訴或移送到達 20 天內發文通知當事人，並副知屏東縣政府社會處。前項通知應述明理由，並載明當事人得於通知到達之次日起 30 日內向屏東縣政府社會處提出再申訴。 立案原則，如補充說明 2.5。 	<ol style="list-style-type: none"> 性騷擾調查申請書 發文函稿

屏基醫療財團法人屏東基督教醫院

編訂部門	人力資源室	性騷擾防治作業流程	版本	2	頁數/總頁數	2/7
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2021 年 11 月 4 日		

1.性評會 2.調查小組 3.當事人		1.性評會主委應於受理案件起之 7 日內指派 3 人(含)以上之委員組成調查小組開始調查,並於 2 個月內完成調查,必要時得延長 1 個月,並通知當事人。 2.調查小組應將『訪談紀錄』及『性騷擾事件申請(申復)案調查結果報告』(其中應為附理由之裁決建議並做具體敘述),提送性評會審議。 3.調查原則,如補充說明 2.6。	1.訪談記錄 2.性騷擾事件申請(申復)案調查結果報告
1.性評會 2.性評會主委 3.人資室		1.性評會應做出成立或不成立之決議;決議成立者,應作成懲處及其適當處理之決議;決議不成立者,仍應審酌審議情形,作成必要處理之建議,並以『會議記錄』呈報主委核定後移由人資室依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項。 2.本院人員懲處依「員工獎懲作業流程」之相關規定辦理。	1.會議記錄 2.員工獎懲作業流程
1.性評會 2.當事人 3.縣府社會處		1.性評會之申訴決議應載明理由,以『發文函稿』分別通知兩照當事人。 2.屬「性騷法」範圍之申訴事件應另發文副知屏東縣政府社會處。	1.性騷擾事件申請(申復)案調查結果報告 2.發文函稿
1.當事人 2.性評會 2.縣府勞工處		1.兩照當事人對於決議接受時,則予結案。 2.若前述任一方有異議時,適用「性工法」者,得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起 20 日內以『性騷擾事件申復書』向性評會提出再申訴;適用「性騷法」者,得於 30 日內向屏東縣政府社會處提出再申訴;逾期提出申訴或再申訴時,得不予受理。 3.性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向各縣市政府申請調解,調解成立者應作成調解書。	1.性別工作平等法 2.性騷擾事件申復書 3.性騷擾防治法
1.性評會 2.調查小組 3.當事人		1.性評會受理『性騷擾事件申復書』後得啟動重新調查。 2.性評會若認為再評議無理由者,應維持原申訴決議;有理由者,應變更原申訴決議,並將決議以『發文函稿』通知兩照當事人。 3.再評議之處理原則,如補充說明 2.8。	1.發文函稿
1.性評會 2.人資室		1.凡為性騷擾申訴案件之相關資料應由性評會依「文件與記錄管理程序」及「個人資料保護管理程序」辦理記錄保存。	1.文件與記錄管理程序 2.個人資料保護管理程序

屏基醫療財團法人屏東基督教醫院

編訂部門	人力資源室	性騷擾防治作業流程	版本	2	頁數/總頁數	3/7
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2021 年 11 月 4 日		

2. 補充說明

2.1 制定目的：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，採取適當之預防、糾正及懲誡措施，以維護當事人權益，特依據「性別工作平等法」(以下簡稱性工法)、「性騷擾防治法」(以下簡稱性騷法)及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂立準則」，訂立本作業流程，本作業流程未盡事項悉依有關法令之規定辦理。

2.1.1 權責規定：

1. 性騷擾評議委員會(以下簡稱性評會)：本院之組成同「人事評議委員會」，負責有關性騷擾申訴、調查及懲誡等相關事項。

(1) 本會置委員 7 至 11 名，主任委員(以下簡稱主委)一名由院長擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之，委員應親自出席，不得代理；另置執行秘書 1 名，由主委指定人員擔任，負責收受申訴案件及會議幕僚。

(2) 前項委員人數，女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。委員任期一年，均為無給職，因故出缺時，繼任委員之任期至原任委員任期屆滿之日止。調查小組成員之女性代表不得低於二分之一，並得視需要邀請院外專家學者擔任之。

(3) 性評會開會時，應有全體委員三分之二出席方得開會，有出席委員過半數同意方得決議，可否同數，由主席裁示。

2. 人力資源室(以下簡稱人資室)：負責性騷擾防治措施之擬定、修改及推動，並依性評會主委之指派擔任本院性評會之執行秘書；將申訴受理之電話、電子信箱公告於本院網頁及員工電子看板，且載明於本院之「工作規則」，確實執行本院防制性騷擾之政策。

2.2 性騷擾之定義與適用：

2.2.1 定義：詳見下表所示；性別工作平等法之性騷擾包括性侵害，但性騷擾防治法則不包括。

法理定義		性別工作平等法	性騷擾防治法
交換式性騷擾	樣態	各級主管或因工作關係有管理監督權者，利用其職權、機會或方法，對員工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，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件。	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。
	成立要件	1. 被害人為受僱者或求職者 2. 加害人為雇主 3. 以性利益交換工作利益	/
敵意環境性騷擾	樣態	員工在執行業務時，雇主、同事、客戶..等任何人，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、脅迫性或冒犯性的工作環境，致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。	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，或不當影響其工作或正常生活之進行。
	成立要件	1. 被害人為受僱者 2. 於執行職務時發生 3. 為性或性別歧視之言行	/

屏基醫療財團法人屏東基督教醫院

編訂部門	人力資源室	性騷擾防治作業流程	版本	2	頁數/總頁數	4/7
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2021 年 11 月 4 日		

4.造成敵意工作環境

2.2.2 適用對象與範圍：

- 1.適用對象：本院人員包括醫師(主治醫師、住院醫師、見實習醫師)、正職人員、定期約聘人員、實習(代訓)生及外部顧客(求職者、病患、家屬、一般民眾)皆適用辦理。
- 2.適用範圍：
 - (1)性別工作平等法：本院各級主管性騷擾本院人員或求職者、本院人員執行職務期間被他人騷擾。
 - (2)性騷擾防治法：非屬前項(1)所列之範圍者。

2.3 防治：

2.3.1 本院人員應遵守事項：

- ①本院同仁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本院同仁應遵守本院性騷擾防治之相關規定，不得對同仁或外部顧客(求職者、病患、家屬、民眾)有性騷擾之行為。
- ③本院同仁不得捏造性騷擾之情事、誣陷他人，或借題發揮、挾怨報復擾亂醫院運作，若經查證屬實者即提報處分。
- ④本院同仁不得藉由廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電子郵件、網際網路、其他平面、書面媒體，報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。(但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。)

2.3.2 本院應採取適當措施防制性騷擾行為，並設置專線或專用信箱等方式受理申訴；如有性騷擾或疑似情事發生時，應即時檢討及改善防治措施。

2.3.3 本院應保障同仁不因性騷擾申訴，而受解雇、調職或不利之處置。

2.3.4 本院應妥善運用集會、廣播及印製品等方式，加強對同仁有關性騷擾防治及申訴管道之宣導，並應將性騷擾防治列為新進人員職前訓練及全院性必修訓練課程。

2.4 申訴受理：

2.4.1 受理範圍：

- 1.本院同仁於執行業務時遭受主管、同事或外部顧客之性騷擾。
- 2.外部顧客至本院接受醫療服務時，遭到本院人員性騷擾。
- 3.外部民眾遭到本院員工性騷擾。

2.4.2 申訴管道：本院人員或外部顧客對本院人員發表或實施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。本院各級主管或人員涉性騷擾事件時，性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：(08)7368686 轉 7910

申訴電子郵件信箱：j1358@ptch.org.tw

申訴書郵寄地址與收件人：屏東市大連路 60 號「人力資源室主任」

2.4.3 本院接獲加害人非屬本院人員之性騷擾申訴案時，仍應採適當之緊急處理，應於 7 日內將『性騷擾調查申請書』及相關資料移送屏東縣政府社會處。

屏基醫療財團法人屏東基督教醫院

編訂部門	人力資源室	性騷擾防治作業流程	版本	2	頁數/總頁數	5/7
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2021 年 11 月 4 日		

2.5 立案原則：

2.5.1 凡符合下列原則，即受理立案處理之。

1. 由當事人具名並親自反映之性騷擾申訴案件。
2. 本院人員或主管反映之諮詢或要求協助處理之性騷擾案件。
3. 下列有明確指出性騷擾抱怨對象之案件：
 - (1) 我國政府司法機關或衛生主管機構來函。
 - (2) 消費者保護或醫療改革等民間團體之來函。
 - (3) 律師函、存證信函或受當事人委託者之來函。

2.5.2 性騷擾之申訴有下列情況之一者，應不予受理：

1. 逾期提出申訴者。
2. 無具體之事實內容或未具真實姓名者。
3. 『性騷擾調查申請書』或言詞作成之記錄，未記載法定事項且經通知逾 14 日內未以書面補正者。
4. 同一事由經申訴審議確定或已撤回後，再提出申訴者。
5. 申訴人非性騷擾事件之受害人且未獲受害當事人委任者，或其正式委任代理人同一事由，經申訴決議確定逾期提出申覆。
6. 對非屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

2.6 調查原則：

2.6.1 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人隱私及人格法益；參與調查者應秉持客觀、公正、專業原則，向反映人表達關懷之意及說明處理流程，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

2.6.2 申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

2.6.3 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。

2.6.4 性騷擾事件之當事人或證人有權利不對等之情形時，應避免其對質。

2.6.5 調查人員調查之必要，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。

2.6.6 性騷擾事件調查過程中，得視當事人身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

2.6.7 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；對於未依規定以保密方式進行處理者，主委應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請人評會並解除其聘職。

2.6.8 性評會之委員有下列事由時，應予迴避：

① 自行迴避：參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，其本人為當事人或當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

② 聲請迴避：有自行迴避之事由而不迴避者；有具體事實，足認執行職務有偏頗之虞者。

2.6.9 對於性騷擾案件處理過程涉及法律爭議時，應即刻連繫本院法務人員進一步協助處理調解，以防止爭議事件擴大。

2.6.10 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。

屏基醫療財團法人屏東基督教醫院

編訂部門	人力資源室	性騷擾防治作業流程	版本	2	頁數/總頁數	6/7
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2021 年 11 月 4 日		

2.7 性騷擾案件處理原則：

2.7.1 性騷擾行為經查證屬實，應依性評會之建議，視情節輕重，對申訴之相對人得作成建議調整職務、懲戒、懲處或命被申訴人以書面保證不得再有類似行為發生、或其他處理等之建議，如經證明有誣告之事實者，應對申訴人為適當之懲處或處理建議。

2.7.2 其他

1. 申訴人若有輔導或醫療之必要時，得轉介專業輔導或醫療機構。
2. 本院人員於執行公務中，若遭受院外人士進行性騷擾時，有本院予以必要之協助處理。
3. 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其面對面對質。
4. 凡本院人員涉及性騷擾情節重大或累犯者應予免職之嫌需待查證時，應先予停職；如已調查終結或經司法機關判決確定，即於七日內就其涉案情形擬訂處分建議作成報告，並依核決權限呈報院長核定後依本院「員工獎懲管理程序」之相關規定辦理。

2.7.3 有下列情形之一者，性評會得決定暫停調查或決議：

1. 申訴人提出暫緩評議之請求。
2. 性騷擾案件已進行司法程序。
3. 其他有暫緩調查及決議之必要者。

2.8 再評議之處理原則：申訴案件經性評會決議確定後，有下列情形之一者，當事人得向性評會申請再評議：

1. 決議與載明之理由顯有矛盾者。
2. 依本要點應迴避之委員參與決定者。
3. 參與決定之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
4. 證人、鑑定人就為決定基礎之證言、鑑定為虛偽陳述者。
5. 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
6. 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。
7. 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
8. 原決定就足以影響決定之重要證物漏未斟酌者。

2.9 性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。另，當主管機關命加害人對於被害人為公開道歉時或其他相類似的回復名譽處分，本院將按照性騷擾防治法第 11 條，應給予適當之協助，例如：提供佈告欄、或內聯單公告週知等。

2.10 依據「性別工作平等法」第 27 條規定，若本院證明已遵行法令所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，即不負賠償責任。

3. 使用表單

- 3.1 性騷擾調查申請書(AMD-3-226-001)
- 3.2 委任書(AMD-3-226-002)

屏基醫療財團法人屏東基督教醫院

編訂部門	人力資源室	性騷擾防治作業流程	版本	2	頁數/總頁數	7/7
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2021 年 11 月 4 日		

- 3.2 撤銷申請調查聲明書 (AMD-3-226-003)
- 3.3 發文函稿(AMD-3-402-001)
- 3.4 訪談記錄(AMD-3-226-004)
- 3.5 性騷擾事件申請(申復)案調查結果報告(AMD-3-226-005)
- 3.5 會議記錄(PTCH-2-414-004)
- 3.6 性騷擾事件申復書(AMD-3-226-006)

4. 相關文件

- 4.1 員工獎懲作業流程(AMD-3-224)
- 4.2 文件與記錄管理程序(PTCH-2-400)
- 4.3 個人資料保護管理程序(PTCH-2-424)

5. 外來文件

- 5.1 性別工作平等法(F202-E-047)
- 5.2 性騷擾防治法(F202-E-048)
- 5.3 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂立準則(F202-E-049)