

## 性騷擾防治措施

一、財團法人嘉義市私立瑞泰老人長期照顧中心（以下簡稱本中心）為維護職場性別工作權平等及提供員工與受服務對象、家屬免受性騷擾之工作及服務環境、防治性騷擾事件發生、建立性騷擾事件申訴管道、維護當事人權益，依「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」，訂定本辦法，並公開揭示。

二、本辦法所稱性騷擾，包括：

(一)性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

- 1.受僱者於執行職務時，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、人身自由或影響其工作表現。
- 2.雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。

(二)性騷擾防治法之性騷擾，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：

- 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。

(三)職場性騷擾之行為人如有意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，則應同時適用性騷擾防治法第 25 條之規定。

三、本辦法適用於本中心各級主管對其所屬員工、員工相互間或員工與受服務對象間、員工與家屬間遭任何人申訴之性騷擾事件。性騷擾之行為人如非本中心員工，本中心依法提供受害人行使權利之協助。

四、本中心應定期舉辦或鼓勵所屬員工參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關措施，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

五、本中心受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：05-236-1908#35 0938-326-610

專線傳真：05-285-0156

專用信箱或電子信箱：tsaijuian@hotmail.com

本中心知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施；並協助被害人申訴事宜，本中心受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

六、受理申訴之程序，如下：

(一)由受害人或其代理人向本中心提起；其他發生於本中心場域之性騷擾事件，受害人得向本中心提出申訴。性騷擾申訴案件，應自事實發生之日起一年內為之。

(二)申訴應以書面提出，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應以書面補正，並載明下列事項，其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章，申訴書或言詞作成之紀錄如有缺漏，應於 14 日內通知申訴人補正：

1.申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、

服務機關或就學單位、職稱、住居所、聯絡電話。

2.有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附

委任書。

3.申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

4.申訴之年、月、日。

(三)申訴人或其代理人於案件審議期間欲撤回申訴者，應由申訴人以書面為之，於送達本中心後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

(四)申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

1.申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於 14 日內補正。

2.同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人；另涉及職場性騷擾案件之申覆程序已完成者亦同。

3.提起申訴逾申訴期限者。

4.申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。

5.對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

6.無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。

7.不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人並應副知主管機關。

8.如非本中心受理之性騷擾申訴案件，應於 7 日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理。

七、本中心為處理性騷擾申訴案件，得組成性騷擾申訴調查委員會(以下簡稱委員會)處理之。前項委員會中應置委員 3 人至 5 人，其中女性委員應有二分之一以上之比例。委員會並置主任委員 1 名，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。若嫌疑人為本中心之最高主管，則被害人可逕向直轄市、縣(市)主管機關申訴。

八、委員會開會時，應有全體人數 1/2 以上出席方得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於召集人。

九、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

違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本中心依法懲處並解除

其聘（派）兼。

十、性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，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。

十一、性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

(一)有前款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。

(三)前款申請，應舉其原因及事實，向本中心調查單位提出，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。

(四)被申請迴避之調查人員在調查單位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。

(五)調查人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

十二、調查單位調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- (一)性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。
- (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機會。
- (三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (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它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，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。
- (八)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。

十三、確認受理之申訴案件，應於 3 日內由召集人指派 3 人以上組成專案小組進行調查，專案小組須於受理日起 2 個月內調查完畢，並做成調查報告，提調查單位開會審議，必要時得延長 1 個月。

十四、調查結果通知及救濟途徑：

(一)有關性別工作平等法之性騷擾事件，本中心將以書面通知當事人調查及處理結果(含理由)。對調查結果有異議者，得於 10 日內向本中心提出申覆，經結案後，不得對同一事由再提申訴。

(二)有關性騷擾防治法之性騷擾事件，調查單位對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果以雙掛號方式通知雙方當事人及嘉義市政府家庭暴力暨性侵害防治中心，書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。申訴人如不服調查單位之調查結果，得於調查期限屆滿或調查結果通知送達之次日起 30 日內向嘉義市政府家庭暴力暨性侵害防治中心提出再申

訴。

十五、本中心各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，如經查明屬實，視情節輕重予以必要之處分。

十六、懲處、追蹤、考核及監督：

性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、或其他適當處理之建議，並以書面移送本中心處理單位依規定辦理懲處，其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

十七、申訴人有輔導、醫療等需要者，本中心得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十八、本辦法經服務品質會議核定後實施，修正時亦同。

禁止工作場所性騷擾之聲明

財團法人嘉義市私立瑞泰老人長期照顧中心（以下簡稱本中心）依據性別工作平等法第 13 條，工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條暨性騷擾防治法第 7 條及性騷擾防治準則第 4 條之規定，特頒布此一禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本中心所有員工免於性騷擾侵擾之工作環境。

為維護此一承諾，本中心特以書面加以聲明，絕不容忍任何本中心之管理階層主管、員工同仁（包括求職者）及其他受服務人員等，從事或遭受下列性騷擾行為。

本辦法所稱性騷擾，指事件當事人間有下列情形之一者，包括：

(一)性別工作平等法之性騷擾：

1.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、人身自由或影響其工作表現。

2.僱主、各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上的權力、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、行為、圖片或其他方法，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。

## (二)性騷擾防治法所稱性騷擾：

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：

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。

本中心所有員工均有責任協助確保免於性騷擾之工作環境，如果妳（或你）感覺遭到上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知本中心之執行長，以便依據本中心所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定，做出合適之處理。本中心絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

本中心將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之情形），本中心將採取合宜之措施來處理，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

為加強所有員工對此類事件之認知與瞭解，本中心將定期舉辦相關之講習及訓練課程，員工對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將依曠職方式受理。