

財團法人沙爾德聖保祿修女會

性騷擾防治、申訴及懲處辦法

中華民國 113 年 12 月 09 日制定

財團法人沙爾德聖保祿修女會

性騷擾防治、申訴及懲處辦法

第一條：政策與目的

- 一、財團法人沙爾德聖保祿修女會（以下簡稱本會）為防治性騷擾，並保護被害人之權益，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，特依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」及相關施行細則，訂定本辦法。
- 二、除法令另有規定外，本會性騷擾事件之防治及處理，依本辦法規定辦理。

第二條：適用對象及範圍

- 一、本辦法適用於本會受僱人員、求職者與非受僱之本會人員，包含但不限於神父、修女、參與活動之教友、居住於宿舍之學生與受僱於本會之員工等。
- 二、本辦法適用範圍係指發生於本會執行修會業務之所有場域，如：本會教堂、管理之宿舍、辦公及活動空間，另有以下情形之一者，亦適用：
 - (一)受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人、或遭受不同事業單位但具共同作業或業務往來關係之同一人為持續性性騷擾。
 - (二)受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人騷擾。

第三條：性騷擾之定義

- 一、本辦法所稱之性騷擾，謂符合性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條各款情形之一者。
- 二、職場性騷擾之定義：
 - (一)敵意工作環境性騷擾：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。
 - (二)交換式性騷擾：雇主或主管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。
 - (三)權勢性騷擾：利用權勢或機會對因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人為性騷擾。分成：
 - 1.一般的權勢性騷擾：行為人並非最高負責人或僱用人，但對於被害人具有權勢關係。
 - 2.特別的權勢性騷擾：行為人為最高負責人或僱用人。
 - (四)除了前述的類型外，並得綜合審酌下列性騷擾行為可能的情形來判斷：
 - 1.數位/網路性別暴力：受僱者於執行職務時，遭受任何人透過數位或網路，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為等性騷擾行為，例如：未經同意逕傳送具露骨性意味之電子郵件或簡

- 訊；傳送猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像等資料傳送他人，亦屬於職場性騷擾。
2. 不適當之凝視（反覆或持續注視他人身體的行為，且該注視，依一般社會通念並不合宜）、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者。
 3. 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
 4. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第四條：負責部門與職掌

- 一、本會性騷擾申訴事件之受理單位為「沙爾德聖保祿修女會醫療財團法人聖保祿醫院管理中心」，設有性騷擾申訴專線電話：03-3773390、電子信箱 opinion@mail.sph.org.tw 與申訴處理小組。
- 二、性騷擾事件之調查亦委由「沙爾德聖保祿修女會醫療財團法人聖保祿醫院管理中心」組成調查小組，其中女性成員代表不得低於二分之一。調查小組之調查，得通知當事人及關係人到場說明，必要時得邀請具相關經驗之外部人士參與。

第五條：性騷擾事件處理程序

- 一、性騷擾事件處理原則：
 - (一) 申訴性騷擾事件均應具名並負法律責任。
 - (二) 性騷擾事件之調查、審議處理過程，應以不公開、保密方式進行，受理人員應秉持客觀、公正、專業態度對反應內容詳加瞭解，並向申訴人表達關懷之意及說明處理流程，保證調查及處理絕對保密。
 - (三) 給予申訴人與被申訴人充分陳述意見及答辯的機會，陳述時需單獨進行，不得使雙方碰面進行對質。
 - (四) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；且應善盡相關證據的保全義務，不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
 - (五) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員在調查過程中，有下列情形之一，應迴避：
 1. 為該事件之當事人（指申訴人與被訴人）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。
 2. 事件之當事人（指申訴人與被訴人）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。
 3. 現為或曾為該事件當事人（指申訴人與被訴人）之代理人、輔佐人、證人、鑑定人者。

- (六) 基於保護申訴人之隱私與人格法益，在性騷擾事件申訴、調查、處理程序中，對於當事人、關係人、作證人或其他參與人員，不得為不當之差別待遇。
- (七) 調查時應查明個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、被訴人言詞、行為及申訴人認知，並從事件的「人」、「事」、「時」、「地」、「物」建構基本事實，深入訪談事件的細節，尋求足以佐證的所有證據（包括直接、間接、情況證據等），如有必要，得實際勘驗現場、實際模擬，以判斷當事人陳訴的合理性。
- (八) 調查訪談應選擇適當之隱密地點，並得視需要，在徵求當事人同意後，進行錄影或錄音，訪談過程如當事人陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問，在調查過程中，應注意當事人之身心狀況。
- (九) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，惟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。

二、本會於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- 1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- 2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- 3. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- 4. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- 5. 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- 6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- 3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

三、性騷擾事件申訴：

- (一) 性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。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讀，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書或言詞作為之紀錄，應載明以下事項：

1. 申訴人（被害人）資料：申訴人（被害人）之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、職業、居(住)所地址及連絡電話等資料。
 2. 若由他人代理提出申訴，應載明代理人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、居(住)所地址及連絡電話，並檢附當事人之委任書。
 3. 申訴事實內容及相關證據：含行為人資料及事件發生之時、地及過程、相關事證或人證等。
 4. 性騷擾事件發生及知悉之時間。
 5. 申訴之日期。
- (二) 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，應通知申訴人於十四日內補正。
- (三) 如屬性騷擾防治法之申訴案件，則協助當事人保全證據並引導至臨近轄區之警察局報案，並檢討場所安全。
- (四) 申訴案件有下列情形之一者，由申訴處理小組決定不予受理：
1. 申訴人非性騷擾事件之受害人或其代理人。
 2. 申訴程序不符規定。
 3. 申訴書逾期或不補正者。
 4. 無法陳述具體之事實內容。
 5. 申訴內容非屬性騷擾範疇之事件。

四、性騷擾事件調查：

- (一) 性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達7日內開始調查，並於2個月內調查完成，必要時獲申訴人同意得延長1個月。
- (二) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- (三) 事件調查與性騷擾申訴處理委員會之組成委由「沙爾德聖保祿修女會醫療財團法人聖保祿醫院管理中心」辦理，由「沙爾德聖保祿修女會醫療財團法人聖保祿醫院行政副院長」擔任委員會主席，並依照案件類型指派委員計10名與調查小組3名。俟調查小組完成調查時，即召開性騷擾申訴處理委員會，委員會全體成員二分之一以上出席始得開會，出席成員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。
- (四) 於接獲申訴與完成事件調查時，本會應通報地方主管機關（屬性騷擾防治法之案件應通知事發地之主管機關；屬性別平等工作法之案件應通知申訴人勞務提供地之主管機關，並登載勞動部職場性騷擾案件通報系統）。
- (五) 除權勢性騷擾外之性騷擾事件，雙方當事人得以書面或言詞向各縣市政府主管機關申請調解，調解期間，除依申訴人請求停止調查外，調

查程序續進行。性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

第六條：懲處

- 一、性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪...等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。
- 二、如被申訴人涉及刑事責任時，本會將協助申訴人提出告訴。

第七條：防治措施

- 一、鼓勵本會人員參與性騷擾防治教育訓練課程。
- 二、本會應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知人員，並注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第八條：實施與修正

本辦法經董事會核准後公告實施，修正時亦同。