

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	3	頁數/總頁數	1/9
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2024 年 6 月 3 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"> <li>於本院受性騷擾之當事人或其法定代理人、委託代理人得按遭受侵害者之對象及類別，依據「性別平等工作法」(以下簡稱性工法)、「性騷擾防治法」(以下簡稱性騷法)向本院提出口頭或書面申訴。</li> <li>性騷擾之定義、適用範圍、對象及申訴時效，如補充說明 2.2。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>性別平等工作法</li> <li>性騷擾防治法</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>當事人或其代理人</li> <li>性評會</li> <li>收案人</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>申訴人或其法定代理人、委託代理人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴；惟以言詞或口頭申訴者，為符合申訴事實內容之正確性，均應於調查程序之前填具『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)提出書面申訴。</li> <li>以言詞或電子郵件提出申訴者，得由人資室收案人員依其言詞完成『性騷擾調查申請書』內容填寫，經申訴人(或其委任之代理人親自閱覽確認其內容無誤後簽名為憑。</li> <li>前項書面申請書、言詞或電子郵件作成之書面紀錄，均應由申訴人或其法定代理人、委託代理人親自簽名或蓋章，並應載明下列事項：                     <ol style="list-style-type: none"> <li>申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</li> <li>有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附由申訴人親自書寫之書面委任書。</li> <li>申訴之事實內容及相關證據。</li> </ol> </li> <li>『性騷擾調查申請書』或言詞作成之書面紀錄內容如有不符合規定，而其情況可再補正者，收案人員應通知申訴人於 14 日內補正。</li> <li>申訴管道，如補充說明 2.4。</li> <li>申訴人或其代理人、委託代理人於申訴案件評議期間得隨時向本院撤回申訴，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撤銷。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>性騷擾調查申請書</li> <li>委任書</li> <li>撤銷申請調查聲明書</li> </ol>

# 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	3	頁數/總頁數	2/9
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2024 年 6 月 3 日		

1.人資室 2.性評會主委 3.申請人		1.人資室承辦人員於接獲『性騷擾調查申請書』，應依規定立即按立案原則進行審查並向性評會主任委員(以下簡稱主委)報告後編號進行相關之分案處理。 2.本院應於接獲申訴之 15 日內應以院內 OUTLOOK 信箱(或以電話通知)，個別通知申訴人是否受理？如不受理，應述明不受理之理由，如申訴人不服不受理之理由，得告知其於法定申訴期限內，填寫屏東縣政府社會處之『性騷擾事件申訴書』逕向縣政府提出院外申訴救濟。 3.本院於接獲性騷擾申訴，應依法令規定之期限內發文通知屏東縣政府社會處。 4.立案原則，如補充說明 2.5。 5.本院於知悉性騷擾之情形時，為避免申訴人受性騷擾情形持續或再度發生，各單位主管及權責單位均應採取立即有效之糾正及補救措施，以維護當事人之權益，詳如補充說明 2.6。	1.性騷擾調查申請書 2.發文函稿 3.性騷擾事件申訴書
1.性評會 2.調查小組 3.當事人		1.性評會主委應於接獲受理性騷擾申訴案件翌日起之 7 日內指派 3 人(含)以上之成員組成專案調查小組開始進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士，並應於前述起算日起 2 個月內完成調查及結案，必要時得延長 1 個月，並通知當事人。 2.調查小組於調查完成後，應將性騷擾申訴事件調查結果之『訪談紀錄』及『性騷擾事件申請(申復)案調查結果報告』，提送性評會審議，調查結果內容應包含以下事項： (1)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。 (2)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 (3)事實認定及理由。 (4)處理建議。 3.調查原則，如補充說明 2.7。	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人事懲處或移送 相關單位執行有關事項。 2.申訴案件經本院調查後，認定為性騷擾，	1.會議記錄 2.員工獎懲作業流程

# 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	3	頁數/總頁數	3/9
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2024 年 6 月 3 日		

				且情節重大者，本院得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。 3.本院人員懲處依「員工獎懲作業流程」之相關規定辦理。	
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『性騷擾事件申請(申復)案調查結果報告』分別通知申訴人及被申訴人。 2.應將處理結果發文通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 3.縣府勞青處				1.申訴人及被申訴人對於決議接受時，則應予結案處理。 2.若前述任一方有異議時，適用「性工法」者，應於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，逾期提出申訴或再申訴時，本院得以口頭或書面通知當事人不予受理。 3.若前述任一方存有異議，得依「性工法」或「性騷法」之規定於法定申訴期限內，填寫屏東縣政府社會處之『性騷擾事件申訴書』逕向縣政府提出再申訴。 4.性騷擾事件或性平事件，雙方當事人均得於期間以書面或言詞向各縣市政府申請民事糾紛或勞資爭議調解者，概依調解成立之最後結果應作成調解書送本院及陳報屏東縣政府辦理結案。	1.性別平等工作法 2.性騷擾事件申復書 3.性騷擾防治法 4.性騷擾事件申訴書
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』後得依當事人之申請啟動重新調查。 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『性騷擾事件申請(申復)案調查結果報告』通知兩照當事人。 3.性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。 4.再評議之處理原則，如補充說明 2.9。	1.性騷擾事件申請(申復)案調查結果報告
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

**2.補充說明**

2.1 制定目的：本院為提供員工、求職者、技術生及準用技術生規定者、在本院實習期間之實習生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「性別平等工作法」(以下簡稱性工法)、「性騷擾防治法」(以

# 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	3	頁數/總頁數	4/9
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2024 年 6 月 3 日		

下簡稱性騷法)、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及「工作場所性騷擾防治措施準則」，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、調查及懲戒等相關事項。

- (1)性評會置委員 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擔任會議幕僚。
- (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，其中應有具備性別意識之專業人士。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。
- (3)性評會於處理性騷擾申訴時，應組成申訴調查小組調查之，調查小組成員之女性代表不得低於二分之一，小組成員其中並應有具備性別意識之外部專業人士。
- (4)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院內 outlook 公用資料夾，且載明於本院之「工作規則」中，確實執行本院防制性騷擾之政策。

## 2.2 性騷擾之定義、適用範圍、對象與申訴時效：

### 2.2.1 定義：詳見下表所示。

- ①性別平等工作法之性騷擾包括性侵害犯罪，但性騷擾防治法則不包括。
- ②性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

法理定義	性別平等工作法	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。
	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	樣態	以明示或暗示之方式，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

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	3	頁數/總頁數	5/9
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2024 年 6 月 3 日		

騷擾		或影響其工作表現。	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 4.造成敵意工作環境	由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項
權勢性騷擾	樣態	對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為之。	對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。
	成立要件	1.行為人為最高負責人或僱用人。 2.被害人為受僱者。	
性別騷擾	樣態		係指帶有性別歧視或偏見的言論，特別侮辱、貶抑或敵視特定性別、性別氣質的言詞或態度。
綜合審酌情形		1.不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。 2.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。 3.反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。	
申訴期限		1.非權勢性騷擾 2 年內。(但自性騷擾事件逾 5 年者，不得提出) 2.屬權勢性騷擾 3 年內。(但自性騷擾事件逾 7 年者，不得提出) 3.未成年自成年後 3 年內 (即為滿 22 歲以前)，但依前 1、2 項規定有較長申訴期限者，從其規定。	
		4.若被申訴人為最高負責人，離職後 1 年內，但依前 1、2 項規定有較長申訴期限者，從其規定。(但性騷擾已逾 10 年者，不得提出。)	

2.2.2 適用對象與範圍：

1.適用對象：

- (1)本院所有受僱者：即本院人員，包含醫師(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、技術生及準用技術生規定者。
- (2)外部顧客：求職者、病患、家屬及一般民眾。

2.適用範圍：

(1)性別平等工作法：

- ①本院人員於執行職務時遭受性騷擾。
- ②本院各級主管(雇主)對本院人員或求職者性騷擾。
- ③本院人員於非工作時間，遭受本院所屬單位之同一人，為持續性性騷擾。
- ④本院人員於非工作時間，遭受不同事業單位(非本院)，具共同作業或業務往來關係之同

# 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	3	頁數/總頁數	6/9
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2024 年 6 月 3 日		

一人，為持續性性騷擾。

⑤本院人員於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

(2)性騷擾防治法：

①非屬前項(1)所列之範圍者。

②本院人員於執行職務時，被不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾。

2.3 防治：

2.3.1 本院人員應遵守事項：

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本院人員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本院人員不得藉由廣告物、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。

2.3.5 本院於年度內定期舉辦或提供相關性騷擾、性工法教育、訓練或其他類似活動，不得因職務工作、性別或性傾向而有差別待遇，全體員工均應參加，不得缺席。

2.4 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：

1.內部申訴：

(1)申訴專線電話：(08)7368686 轉 5750

(2)申訴電子郵件信箱：j1358@ptch.org.tw

(3)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.外部申訴：有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴。

(1)當本院未處理申訴案件或不服處理調查/懲戒結果。

(2)當被申訴人屬最高負責人/僱用人。

(3)本院於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，受僱者或求職者得向地方主管機關提起申訴。

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。

# 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	3	頁數/總頁數	7/9
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2024 年 6 月 3 日		

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。

(1) 性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。

(2) 被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

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 糾正及補救措施：

因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時	非接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時
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。	1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
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。	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. 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。	3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
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。	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。
5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本院得依性工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。	

2.7 調查原則：

2.7.1 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。

# 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	3	頁數/總頁數	8/9
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2024 年 6 月 3 日		

2.7.2 申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

2.7.3 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。

2.7.4 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。

2.7.5 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。

2.7.6 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。

2.7.7 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議所有人員，對於當事人與受邀協助調查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，並不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。對於未遵守前述規定者，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。

2.7.8 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 申請迴避：有自行迴避之事由而不迴避者，或有具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本院申請令其迴避。

③ 應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，本院應命其迴避。

2.7.9 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。

2.7.10 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。

2.8 性騷擾案件處理原則：

2.8.1 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。

2.8.2 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。

2.8.3 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。

2.8.4 申訴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於事後再提出申訴申請。

# 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	3	頁數/總頁數	9/9
文件編號	AMD-3-226		制(修)訂日期	西元 2024 年 6 月 3 日		

2.9 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。

2.10 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；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之處理。如因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

2.11 依據「性別平等工作法」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，本院即不負賠償責任。

## 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)
- 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 性別平等工作法(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定準則(F202-E-049)
- 5.4 工作場所性騷擾防治措施準則(F202-E-079)
- 5.5 性騷擾事件申訴書(F202-E-080)