

文件名稱	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範	權責單位	人事室	頁碼/ 總頁數	1/8
文件編號	01802-2-000013	版次	8	修制訂日期	2024/05/24
				檢視日期	2024/05/24
				公告日期	2024/05/27

91年8月13日第69次醫務暨行政會議通過  
 96年1月9日第171次醫務暨行政會議修正通過  
 96年8月7日第184次醫務暨行政會議修正通過  
 97年7月29日第206次醫務暨行政會議修正通過  
 101年9月11日第350次醫務暨行政會議修正通過  
 103年4月8日第416次醫務暨行政會議修正通過  
 110年6月8日第595次醫務暨行政會議修正通過  
 113年5月24日第669次醫務暨行政會議修正通過

**第一條** 國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱本院）為防治工作場所性騷擾行為之發生，提供員工免於性騷擾之工作環境，特依性別平等工作法第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則規定訂定本院工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範（下稱本規範）。本院工作場所性騷擾防治及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範規定行之。

**第二條** 本院各級主管對於所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

- 一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、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、主管對下屬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、獎懲之交換條件。

**第三條** 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

文件名稱	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範	權責單位	人事室	頁碼/ 總頁數	2/8
文件編號	01802-2-000013	版次	8	修制訂日期	2024/05/24
				檢視日期	2024/05/24
				公告日期	2024/05/27

第四條 本院就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。前述公開揭示並以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。

申訴單位：人事室

申訴電話：02-23123456#261588

申訴傳真：02-23942029

申訴信箱：peace@ntuh.gov.tw

第五條 本院應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本院就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 二、擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本院各級主管，優先實施。

第六條 本院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：

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 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。

文件名稱	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範	權責單位	人事室	頁碼/ 總頁數	3/8
文件編號	01802-2-000013	版次	8	修制訂日期	2024/05/24
				檢視日期	2024/05/24
				公告日期	2024/05/27

(四) 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。

(五) 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，本院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，或依公務員懲戒法相關規定辦理。

(六) 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：

(一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二) 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。

(三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四) 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。

本院因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本院仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施，包括對相關事實進行必要之釐清及查證或啟動調查程序。

本院因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。性騷擾之被申訴人如非為本院員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本院仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

第七條

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本院於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇

文件名稱	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範	權責單位	人事室	頁碼/ 總頁數	4/8
文件編號	01802-2-000013	版次	8	修制訂日期	2024/05/24
				檢視日期	2024/05/24
				公告日期	2024/05/27

主共同協商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他之人格法益。

第八條

員工於非本院所能支配、管理之工作場所工作者，本院應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本院知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將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。

第九條

本院將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他之人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

第十條

為防治性騷擾之發生及處理性騷擾申訴案件，本院設性騷擾防治及申訴處理委員會（下稱本會）。

本會置委員十五人，其中一人為主任委員，由院長指定副院長一人兼任，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之，其餘委員由院長自本院員工、專家學者及本院各單位推薦之受僱者代表聘兼之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得少於二分之一。

委員任期一年，連聘（選）得連任，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。本會置執行秘書一人，由院長就本院職員中遴派兼任之。

本會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

各委員應親自出席會議不得代理。

本會由本院人員聘兼之委員，應按月輪值。

本院對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

派遣勞工如遭受本院員工性騷擾時，本院將受理申訴並與派遣事

文件名稱	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範	權責單位	人事室	頁碼/ 總頁數	5/8
文件編號	01802-2-000013	版次	8	修制訂日期	2024/05/24
				檢視日期	2024/05/24
				公告日期	2024/05/27

業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第十一條

性騷擾之被申訴人為本院最高負責人時，本院員工、派遣勞工或求職者除可依本院內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關即臺北市政府勞動局提起申訴。

申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

第十二條

性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。

其以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、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，應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或以言詞、電子郵件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。

本院於接獲申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十三條

申訴人向本院提出性騷擾之申訴時，得於本院決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十四條

本院接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他之人格法益。

本院處理前項申訴時，除由本會組成專案小組進行調查外，其成

文件名稱	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範	權責單位	人事室	頁碼/ 總頁數	6/8
文件編號	01802-2-000013	版次	8	修制訂日期	2024/05/24
				檢視日期	2024/05/24
				公告日期	2024/05/27

員並應含有具備性別意識之外部專業人士，必要時得外聘之。  
專案小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送本會審議處理：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、事實認定及理由。
- 四、處理建議。

第十五條 參與性騷擾申訴案件之調查、處理及審議之人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他之人格法益；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。

違反前項規定者，主任委員應即終止其參與該性騷擾申訴案件，本院並得視其情節輕重依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘（派）兼或選任。

第十六條 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，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；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本院就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。第一項人員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，應由本院命其迴避。

第十七條 本院處理性騷擾案件程序如下：

- 一、接獲性騷擾申訴案件，由本會會務承辦單位送請主任委員指

文件名稱	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範	權責單位	人事室	頁碼/ 總頁數	7/8
文件編號	01802-2-000013	版次	8	修制訂日期	2024/05/24
				檢視日期	2024/05/24
				公告日期	2024/05/27

派三人以上之委員，組成專案小組進行調查。

二、專案小組應完成調查提送本會。

三、本會應參考專案小組調查結果為附理由之決議，並得作成懲處或其他適當處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

四、本會應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內完成調查並作成決議，必要時得延長一個月，並通知當事人。

五、本會審議性騷擾案件，得事前通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗之專家、學者協助。

申訴人如認本院未處理或不服本院所為調查或懲戒結果，或認本院於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，申訴人得分別依性別平等工作法第三十二條之一或三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人為公務人員、教育人員則依各該人事法令規定辦理。

第十八條

申訴處理單位對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第十七條第一項第四款規定之限制。

第十九條

性騷擾行為經調查屬實，本院應視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本院並將協助申訴人提出告訴。

申訴人若為本院員工，其所申訴案件如經證實有誣告之事實者，本院亦應對其為適當之懲戒或處理。

本院依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本院賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

文件名稱	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範		權責單位	人事室	頁碼/ 總頁數	8/8
文件編號	01802-2-000013	版次	8	修制訂日期	2024/05/24	
				檢視日期	2024/05/24	
				公告日期	2024/05/27	

第二十條 非本院員工兼職之委員及參與調查之專家人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費。經延聘或受邀之學者專家出席會議時，得支給出席費。

第二十一條 本規範經醫務暨行政會議通過後實施。