法規名稱：臺北市家庭教育中心工作場所性騷擾防治措施申訴及懲處規範

修正日期：民國 114 年 03 月 21 日

當次沿革：中華民國 114 年 3 月 21 日臺北市家庭教育中心奉首長核定修正名稱及全文 26 條；並以電子郵件下達生效

（原名稱：臺北市青少年發展暨家庭教育中心性騷擾防治措施、申訴、懲戒及調查處理要點；新名稱：臺北市家庭教育中心工作場所性騷擾防治措施申訴及懲處規範）

第 1 條

臺北市家庭教育中心（以下簡稱本中心）為提供所屬人員（指受僱於本中心人員、派遣勞工、技術生及實習生，以下稱本中心所屬人員）、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項、勞動部訂頒之工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治法第七條第一項、第四項規定，訂定本規範。

第 2 條

本中心之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

第 3 條

本規範所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

（一）適用性別平等工作法：

1. 指本中心所屬人員於執行職務時，任何人（含雇主、員工及民眾等）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. 雇主對本中心所屬人員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。

3.有下列情形之一者，適用本規範之規定：

（1）本中心所屬人員於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

（2）本中心所屬人員於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

（3）本中心所屬人員於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

4.本款所稱雇主，指本中心主任、代表本中心主任行使管理權之人及代表本中心主任處理有關受僱者事務之人。

（二）適用性騷擾防治法：指性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本規範相關規定），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、活動或正常生活之進行。

2.以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

第 4 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。

第 5 條

本中心設置性騷擾申訴管道如下：

（一）申訴專線電話：02-25419690 分機 602。

（二）申訴專用傳真：02-2541875。

（三）申訴專用信箱或申訴電子信箱：41300e@tp.edu.tw

（四）專責處理單位名稱：本中心人事機構

申訴人為公務人員時，其申訴及處理程序，依各該人事法令之規定及性別平等工作法第三十二條之三規定辦理。

本中心主任涉及「性別平等工作法」之性騷擾事件者，申訴人應向臺北市政府教育局提出申訴；涉及「性騷擾防治法」之性騷擾事件者，申訴人應依「性騷擾防治準則」第五條規定向臺北市政府社會局提出，其處理程序依各該主管機關規定辦理。

第 6 條

本中心應妥適利用集會、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。

本中心就下列人員，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，本中心性騷擾專責處理人員及擔任主管職務者，優先實施。

第 7 條

本中心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，並不得對申訴人工作條件作不利之變更。

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. 對身心障礙者依其障別提供必要之協助。

4. 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。

5. 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。

6. 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處或處理。

7. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

（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。

本中心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，本局仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第 8 條

性騷擾之被申訴人如非為本中心所屬人員，本中心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。

申訴人及被申訴人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一

方之服務機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。

申訴人與被申訴人屬不同公部門機關，由被申訴人之機關主責受理申訴及調查，並通報申訴人勞務提供地之地方主管機關。

申訴人與被申訴人其中一方為公部門機關、另一方為私部門，如經協商未有共識，由公部門機關受理申訴及調查，並通報申訴人勞務提供地之地方主管機關。

第 9 條

針對適用性別平等工作法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本中心將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。

第 10 條

員工於非本中心所能支配、管理之工作場所工作者，本中心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。

本中心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 11 條

本中心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 12 條

本中心設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱委員會），由雇主、受僱者代表及專家學者共同組成，負責處理性騷擾申訴案件。委員會置委員七人，其中一人為主任委員並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得由主席另指定其他委員代理之；置受僱者代表委員一人，由與申訴人同科室同性別之受僱者擔任之，申訴人如為求職者時，由同性別之受僱者擔任之；其餘委員五人由本中心聘請專家學者擔任。

委員會之女性代表不得低於二分之一，男性代表不得低於三分之一。

委員會為調查申訴案件，得另成立調查小組，調查小組置三至五人，成員不得由本中心所屬人員擔任，並至少應有三分之二為外部專家學者。

第 13 條

性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並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。

第 14 條

適用性騷擾防治法事件之申訴，其申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者，應不予受理。

前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並副知社會局。

同一性騷擾事件已依性別平等工作法或性騷擾防治法調查（含申復）完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

第 15 條

本中心雖非行為人所屬單位，於接獲本規範第三條第二款之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送社會局。

第 16 條

委員會作成決議前，得由申訴人或其授權之代理人以書面撤回其申訴；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 17 條

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。違反者，主任委員應終止其參與，本局並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其擔任委員職務。

第 18 條

性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

（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之關係者。

（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。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

（一）有前項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。

前項申請，應舉其原因及事實，向委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查委員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，由本中心命其迴避。

第 19 條

委員會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

（一）性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

（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之機會。

（三）被害人之陳述明確，已無詢問必要者，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）性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。

（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他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

（八）性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。

（九）對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

第 20 條

委員會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

委員會召開會議時，得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

請具相關學識經驗者協助。

第 21 條

本中心應於接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

第 22 條

委員會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，其期間不受前條規定之限制。

第 23 條

委員會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知雙方當事人，若為本規範第三條第二款之性騷擾事件，調查決議應併送社會局，並註明對申訴案之決議有異議者，得依下列方式提出救濟：

（一）性別平等工作法之救濟機制：

1. 當事人屬公務人員保障法之適（準）用對象者，得依公務人員保障法規定提起復審。
2. 當事人非屬公務人員保障法之適（準）用對象者，得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第二款規定，於提起申訴之期限內向地方主管機關提起申訴。

（二）性騷擾防治法之救濟機制：於收受調查決議之次日起三十日內向社會局提出再申訴。

第 24 條

性騷擾行為經調查屬實已結案者，本中心得視情節輕重，對受僱之行為人，按其身分適用法規給予懲處，並應循法定程序於一週內啟動行政懲處作業，懲處額度依本府規定應核予「記過」以上之處分，當年度考績（成、核）應考列「丙等」；適（準）用公務人員陞遷法者，另依該法第十二條第一項第六款「最近一年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受

記過一次以上之處分」之規定，不得辦理陞任。如涉及刑事責任時，本中心應協助申訴人提出告訴或告發。

本中心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，於本中心賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第 25 條

本中心對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理規範有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第 26 條

本規範由本中心主任核定公布後實施，修正時亦同。