

臺北市立陽明教養院工作場所性騷擾防治措施申訴及

懲戒要點

中華民國 103 年 3 月 28 日修正

中華民國 104 年 12 月 31 日院務會議通過修正

中華民國 108 年 6 月 5 日簽奉核可修正

- 一、 臺北市立陽明教養院（以下簡稱本院）為提供人員（包含受僱者、求職者、派遣勞工、技術生及實習生）免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規範，訂定本要點（以下簡稱本要點）。
- 二、 本要點所稱之性騷擾指：前揭人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶…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；或主管對前揭人員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。
具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：
 - （一） 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
 - （二） 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
 - （三） 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
 - （四） 強制性交及性攻擊。
 - （五） 展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。前項性騷擾之認定，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。
- 三、 本院應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。受僱

者於非本院所能支配、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，並事前詳為告知受僱者。

四、 本院應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

五、 本院受理性騷擾申訴之管道：

申訴專線：02-28611380 分機 113

申訴傳真：02-28614812

申訴電子信箱：df_ym005@gov.taipei

受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員或單位協調處理。

六、 本院應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本院於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

(一)保護被害人之權益及隱私。

(二)對所屬場域空間安全之維護或改善。

(三)對行為人之懲處。

(四)其他防治及改善措施。

七、 本院設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名由本院副院長擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員五人，其成員之女性代表不得低於三人，並視需要聘請專家學者擔任委員。除主任委員以外，雇主與受僱者代表由本院各課室推派名單，並由全體同仁票選產生。

派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本院將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

八、 性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無

誤後，由其簽名或蓋章。申訴書應由申訴人簽名或蓋章，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) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(三) 申訴之事實及內容。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。逾期不補正者，申訴不予受理。

九、 性騷擾申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

十、 工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權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。

十一、 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本院並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十二、 工作場所性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

十三、 本院調查性騷擾事件時，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。

十四、申訴處理委員會之決議應以書面通知當事人及本院，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向申訴處理委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申覆應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議提出申覆：

- (一) 申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二) 申訴處理委員會之組織不合法者。
- (三) 依性騷擾防治準則第15條規定應迴避之委員參與決定者。
- (四) 參與決議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。
- (五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七) 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。
- (八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

(九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十五、 性騷擾行為經調查屬實者，本院得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。

如涉及刑事責任時，本院並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本院得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

本院對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以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。

當事人有輔導或醫療等需要者，本院得引介專業輔導或醫療機構。

本院不會因員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

十六、 受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性侵害或性騷擾，被害人若依性別工作平等法第二十九條請求回復名譽之適當處分，受僱人、機構負責人對被害人為回復名譽之適當處分時並提供適當之協助。

十七、 性騷擾之行為人如非院員工，本院應依本要點提供應有之保護。

十八、 本要點奉院長核定後公布實施，修訂時亦同。

