

## 臺北市立圖書館性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

中華民國95年1月27日訂頒  
中華民國104年10月21日修正  
中華民國108年7月8日修正  
中華民國112年10月31日修正

- 一、臺北市立圖書館（以下簡稱本館）為提供所屬人員、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、性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定及勞動部訂頒之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本要點。
- 二、本要點適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。
- 三、本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：
  - （一）適用性別平等工作法：
    - 1、指所屬人員（含受僱者、委外人員、工讀生及實習生，以下稱本館所屬人員）於執行職務時，任何人（含雇主、各級主管、員工、讀者…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、本款所稱雇主，指機關首長、代表機關首長行使管理權之人及代表機關首長處理有關受僱者事務之人。
  - （二）適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本要點相關規定），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、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
    - 2、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

- 四、本館應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主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。
- 五、本館定期舉辦或鼓勵人員參與防治性騷擾相關教育訓練，於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊及訓練計畫公告於館員天地。
- 六、本館設置性騷擾單一申訴管道如下：
- (一) 申訴專線電話：02-27552823分機2731。
  - (二) 申訴專用傳真：02-27075744。
  - (三) 申訴專用電子信箱：2734@email.tpml.edu.tw。
  - (四) 專責處理人員：本館人事室性騷擾業務承辦人員。
- 七、本館任何人員知悉有性騷擾行為之發生，應立即告知機關首長、當事人之單位主管及人事室專責處理人員，協助被害人提出申訴並提供關懷服務，不論被害人是否提出申訴，均將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) 其他防治及改善措施。
- 如有知情不報或隱匿性騷擾事件之情形，並經查證屬實者，應視其違失情節輕重核予「記過」以上之處分。
- 八、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 申訴書應載明事項：
- (一) 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、工作或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
  - (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
  - (三) 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
  - (四) 申訴之事實內容及可取得之相關證據。
  - (五) 申訴之年月日。

適用性騷擾防治法事件之申訴，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。

本館依性別平等工作法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

九、機關首長涉及「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（以下稱教育局）提出申訴，由教育局組成之申訴處理委員會進行調查及評議決定；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5條規定向臺北市政府社會局（以下稱社會局）提出，其處理程序依各該主管機關規定辦理。

十、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，未於第八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。

十一、本館雖非行為人所屬單位，於接獲本要點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。

十二、本館設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申訴處理委員會），由勞資雙方代表及專家學者共同組成負責處理性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，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；置委員三人至九人，本委員會之女性代表不得低於二之一，單一性別不得少於三分之一，並至少應有三分之二為外部專家學者。

申訴處理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，成員不得由本館所屬人員擔任，並至少應有三分之二為外部專家學者。

申訴處理委員會及調查小組出席費及稿費，得依本館性騷擾申訴處理委員會及調查小組出席費及稿費報支標準（如附錄）支給。

委員任期二年，惟勞方代表任期一年，勞資雙方均為無給職，因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

十三、針對適用性別平等工作法之委外人員如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本館將受理申

訴，並與勞務承攬單位共同調查，且將調查結果通知勞務承攬單位及當事人。

十四、申訴處理委員會作成決議前，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。

前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

十五、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。

十六、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、不得疏忽或延宕等情事。違反者並經查證屬實者，主任委員應終止其參與，本館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。

十七、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，向申訴處理委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在申訴處理委員會就該申請事件為準駁前，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，應由申訴處理委員會命其迴避。

十八、本館性騷擾申訴處理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。

十九、申訴處理委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起七日內開始調查，並於二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

二十、申訴處理委員會之調查結果，應作成附理由之決議，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及本館（若為適用性騷擾防治法之性騷擾事件，調查決議應併送社會局），並註明對申訴案之決議有異議者，得依下列法令提出救濟。

(一) 性別平等工作法之申復機制：

- 1、當事人如對調查決議或程序有異議時，得於書面決議送達之次日起二十日內向原申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
- 2、提出申復應附具書面理由，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。
- 3、公務人員對於服務機關所為之性騷擾成立與否之決定（含申訴及申復結果）不服者，得依公務人員保障法所定復審程序提起救濟。

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

二十一、性騷擾行為經調查屬實已結案者（即涉及性別平等工作法之申訴案件，於調查決議送達當事人之次日起二十日內未提出申復；涉及性騷擾防治法之申訴案件，於收受調查決議之次日起三十日內未向社會局提出再申訴等），本館得視情節輕重，對受僱之行為人，按其身分適用法規給予懲處，並應循法定程序於七日內啟動行政懲處作業，懲處額度依市府規定應核予「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，本館應協助申訴人提出告訴或告發。性騷擾行為經證實為誣告者，本館得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

二十二、本館對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十三、本館不得因所屬人員提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利處分。

二十四、本要點奉館長核定後實施，修正時亦同。

附錄：

臺北市立圖書館性騷擾申訴處理委員會及調查小組出席費及稿費報支標準

一、臺北市立圖書館性騷擾申訴處理委員會（下稱本館申訴處理委員會）及調查小組，為處理及調查性騷擾申訴事件，得依本標準報支出席費及撰稿費。

二、本館申訴處理委員會及調查小組受理性騷擾申訴事件後，應於七日內開始調查性騷擾事件，並於二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

三、本館申訴處理委員會及調查小組出席費之支給：

（一）外聘之專家學者：以調查會議支給出席費，每次會議依中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點支給為上限。會議依調查對象不同以場次計，每場次2-3小時為原則。

（二）事件管轄工作人員及內聘委員：上班時間內以減少排班出勤或核予公假出席不另支給出席費，上班時間以外覈實發給加班費或補休。

（三）被害人及本館工作人員參與調查：由服務單位依上開（二）辦理。倘外聘專家學者參與調查會議，則其出席費由本館支應。

（四）撰寫調查報告人員：得審酌機關預算，並依「中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點」規定發給撰稿費。事件管轄工作人員及內聘委員撰述調查報告不得支給稿費，惟於辦公時間外趕辦者，得依規定覈實支給加班費。

（五）加班費之支給，由機關逕行審查認定加班之事實，參考「各機關員工加班費支給辦法」規定發給。

四、交通費及住宿費：

（一）第三項（一）外聘之專家學者由遠地前往（三十公里以外）者，由邀請機關衡酌實際情況，參照國內出差旅費報支要點規定，覈實支給交通費。

（二）本館工作人員因調查案件而有出差之事實，得依「國內出差旅費報支要點」規定支給交通費、住宿費及雜費。

五、如有未盡事宜，得參照權責機關相關規定辦理。