

財團法人台北市私立體惠育幼院 性騷擾防治申訴及調查處理辦法

104.03 月第一次修訂

107.10.13 第二次修訂

107.10.31 第三次修訂

109.09.25 第四次修訂

112.09.07 第五次修訂(參照台北市政府之範本)

第一條、財團法人台北市私立體惠育幼院（以下簡稱本院）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、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依「性別工作平等法」第 13 條第 1 項、勞動部頒布工作場所「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」訂定準則及「性騷擾防治法」第 7 條第 1 項、第 2 項規定，訂定本辦法（以下簡稱本辦法）。

第二條、本辦法所稱性侵害犯罪，係指性侵害犯罪防治法第 2 條所定之犯罪，即刑法第 221 條至第 227 條、第 228 條、第 229 條、第 332 條第 2 項第 2 款、第 334 條第 2 款、第 348 條第 2 項第 1 款及其特別法之罪。

本辦法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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：

- (一)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。
- (二)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。

第三條、本辦法適用於所屬員工或受服務人員應適用性騷擾防治法之性騷擾行為，但性騷擾行為應適用性別工作平等法或性別平等教育法處理者，不適用本辦法。

第四條、本院應防治性騷擾之發生，建立友善的工作環境，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。

第五條、本院每年定期舉辦或鼓勵人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，參加者將給予公差登記及經費補助。

第六條、本院受理性騷擾申訴之管道如下：

專線電話：(02) 2873-2223

專線傳真：(02) 2873-0316

專用信箱或電子信箱：tihwei99@gmail.com

本院受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

第七條、本院於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，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) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

第八條、為受理性騷擾申訴及調查案件，本組織成員或受僱人達 30 人以上者，於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾申訴處理調查單位，並進行調查。調查單位成員有 2 人以上，其成員女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。

本單位亦得設立常設之性騷擾申訴調查委員會處理及調查性騷擾案件，委員會並置主任委員 1 名，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；調查成員有 2 人以上者，其女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位委員。

性騷擾申訴處理調查單位或性騷擾申訴調查委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗豐富者協助。

第九條、性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (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，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，並檢附委任書。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 申訴之年月日。

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 14 日內補正。

依行政程序法第 22 條規定，未成年者之性騷擾申訴，應由其法定代理人代理。

第十條、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- (一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第 3 項所定期限內補正者。
- (二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並應副知臺北市政府社會局。

第十一條、性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

- (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。

性騷擾事件申訴之調查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，向性騷擾申訴調查委員會為之，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性騷擾申訴調查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。

調查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，應由該性騷擾申訴調查委員會命其迴避。

第十二條、性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達 7 日內開始調查，並於 2 個月內調查完成，必要時得延長 1 個月。

第十三條、性騷擾申訴調查委員會調查結果函復當事人前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴。

性騷擾案件經縣(市)主管機關調解成立且撤回申訴者，不得就同一事由再行申訴。

第十四條、處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之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者外，應予保密。違反者，主任委員應終止其參與，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。

第十五條、性騷擾申訴調查委員會或調查單位應有委員或調查單位成員過半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員或調查人員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

第十六條、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。

(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。

第十七條、就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及臺北市政府社會局。書面通知當事人內容應包括調查結果(性騷擾成立或不成立)及理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起 30 日內，及再申訴機關為臺北市政府社會局。

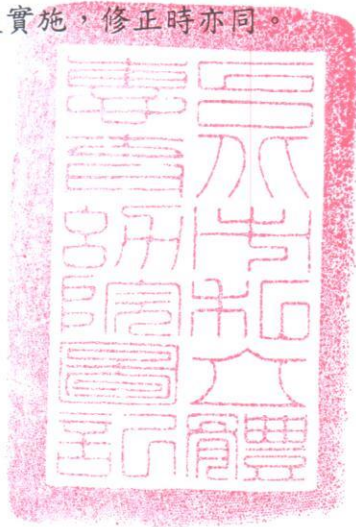
書面通知臺北市政府社會局內容應包括申訴書、訪談紀錄、相關會議紀錄、相關證物、性騷擾事件申訴調查紀錄、通知當事人調查結果函及送達證書或雙掛號單。

第十八條、性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪…等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

第十九條、受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第 9 條第 2 項後段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，應提供適當之協助。

第二十條、本辦法對於在接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。

第二十一條、本辦法經核定後實施，修正時亦同。



(請蓋印關防)

公告日期：112 年 9 月 8 日

財團法人台北市私立體惠育幼院 『禁止性騷擾』聲明啟事

財團法人台北市私立體惠育幼院（以下簡稱本院）依據性別工作平等法第 13 條、性騷擾防治法第 7 條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條與性騷擾防治準則第 4 條，特頒布禁止性騷擾之書面聲明。

一、本院承諾，保護員工及服務個案不受性侵害與性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念，以杜絕性侵害與性騷擾之發生。

二、本院承諾，定期實施防治性侵害及性騷擾之教育訓練，合理規劃兩性平權、性侵害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。

三、本院承諾，訂立性侵害暨性騷擾防治措施，如有性侵害、性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

四、本院承諾，訂定性騷擾申訴及懲戒辦法，設置性騷擾申訴管道，協助遭受性騷擾之員工、服務個案提出申訴或進行後續法律程序。

五、本院承諾，秉持保密、客觀、公正、公平等原則處理性騷擾申訴事件，敏銳覺察當事人間是否有權力不對等之情事，並採取適當的調查措施，以發現真實，避免受害人遭受二度傷害。

六、本院禁止對通報性侵害或性騷擾事件、提出性騷擾事件申訴、或協助他人申訴或調查之員工、服務個案，採取任何之報復行為或不當之差別待遇。

七、本院承諾，性侵害或性騷擾行為一經調查屬實，將對行為人為適當之懲處或其他處分，必要時得逕行解(聘)雇，並對行為人予以追蹤、考核和監督，以避免再度性騷擾或報復行為之產生。

八、防治性侵害及性騷擾人人有責，本院所有員工均有責任協助確保一個免於性騷擾和性侵害之工作環境。

為確定所有員工均已詳閱此份書面聲明並了解其內容，請在所附表格中親自簽名

