

## 臺北市立南海實驗幼兒園工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲處要點

- 一、臺北市立南海實驗幼兒園(以下簡稱本園)為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，規範本園性騷擾防治與申訴作業，以建立預防、懲處及處理機制。  
依據性別工作平等法第 13 條、性騷擾防治法第 7 條，及臺北市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等相關規定，訂定本要點。
- 二、本園性騷擾事件之處理，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。
- 三、本要點適用於本園教職員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。
- 四、性騷擾防治措施，包括：
  - (一)性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：
    1. 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、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. 雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。
  - (二)性騷擾防治法之性騷擾，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：
    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。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。
- 五、本園由性別平等教育委員會處理性騷擾申訴事件。由園長擔任召集人，共 8 人。前項委員，女性不得低於二分之一，任期為 1 年(採學年制)，均為無給職，因故出缺，由原處室指派合適人選繼任至原任期屆滿之日止。開會時，應有全體人數二分之一以上出席方得開會，出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於召集人。
- 六、受理申訴之處理程序如下：
  - (一)性騷擾事件之加害人或被害人為本園教職員工者，被害人或其代理人於事件發生之日起一年內，得以言詞或書面向本園提出申訴。
  - (二)申訴應以書面載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提

出，但應於十四日內以書面補正：

1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務機關、職稱、住居所及聯絡電話。
2. 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。
3. 有委任代理人者，其姓名性別、年齡、身分證統一號碼或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
4. 申訴之事實及相關事證或人證。
5. 申訴之年月日。

(三)申訴人或其代理人於申評會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事件再行提出申訴。

(四)申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

1. 以口頭、電話、傳真及電子郵件等方式提出申訴，逾期仍未以書面補正者。
2. 同一事件已撤回或已調查完畢，並將調查結果函復當事人。
3. 提起申訴逾申訴期限者。
4. 無具體之事實內容或未具真實姓名及住居所者。

七、性平會調查性騷擾事件時，調查原則如下：

(一)性騷擾事件的調查應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私。

(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機會。

(三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，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)委員因調查之必要，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)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。

八、迴避原則：

(一)性騷擾事件申訴之委員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：

1. 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。
2. 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。
3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二)性騷擾事件申訴及再申訴之委員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

1. 有前款所定之情形而不自行迴避者。

2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(三)前款申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書。

(四)被申請迴避之委員在申評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。

(五)委員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

九、本園於接獲性騷擾申訴案件二十日內由召集人召開性平會，審議是否受理，如不受理之申訴案件應以書面通知當事人並副知主管機關。

十、經性平會審議非本園受理之性騷擾申訴案件，應於七日內將申訴書及相關資料移送所在地主管機關處理。

十一、經性平會審議確認受理之申訴案件，召集人應指派人員進行調查，並於受理日起二個月內調查完畢，並做成調查報告，提性平會開會審議，必要時得延長一個月。

十二、性平會所作之裁決，不影響雙方當事人之司法訴訟權，如已進入司法或公懲會調查程序，應停止調查。

十三、調查結果：

(一)性平會對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，通知當事人及臺北市政府勞工局或社會局，並應將處理情形函報上級機關及副知臺北市家庭暴力暨性侵害防治中心。

(二)前款書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。

十四、性騷擾行為經調查屬實，本所應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。經證實申訴人有誣告之事實者，亦視情節輕重對申訴人為適當之懲戒或處理。

十五、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏；違反者，應即停止其參與並依相關規定懲處。

十六、懲處、追蹤、考核及監督：

(一)性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處（申誡、記過、大過、調職、降級等）或其他適當處理之建議，並以書面移送人事室依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生。

(二)本園如有適用勞動基準法人員，則依勞動基準法第十二條第一項各款等規定辦理。

(三)當事人有輔導或醫療等需要者，本園得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十七、適用性別工作平等法之性騷擾申訴案，性平會逾期未完成調查或當事人不服申訴調查結果，得於調查期限屆滿或調查決議送達之次日起十日內向本園提出申覆。適用

性騷擾防治法之性騷擾申訴案，得於三十日內向臺北市政府社會局提出再申訴。

十八、本要點所訂性騷擾案件申訴之管道如下：

十九、申訴窗口：林聖翔先生

申訴電話：02-23022984 分機 35

傳真電話：02-23042284

二十、本辦法奉園長核准後實施，修正亦同。