**財團法人臺北市私立愛愛院
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法**

112/05/19修訂

1. 財團法人台北市私立愛愛院（以下簡稱本機構）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、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法第七條第一項、第二項規定，訂定本辦法。
2. 本辦法適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別工作平等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，不適用本辦法。
3. 本辦法所稱之性騷擾，係指當事人有下列情形之一者：
4. 適用性別工作平等法：
5. 指所屬人員(含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)於執行職務時，任何人(含雇主、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。
6. 雇主對所屬人員(含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)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、升遷、降調、懲罰等交換條件。
7. 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，準用本辦法相關規定)，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：
8. 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。
9. 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。
10. 本機構應防治工作場所性騷擾之發生，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。
11. 本機構應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道；並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，合理規劃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。
12. 本機構設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

 申訴專線電話：02-23060493-2230

 申訴專用信箱或申訴電子信箱： hr25@aiai.org.tw

適用性別工作平等法之性騷擾行為人為雇主者，受雇者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

1. 本機構於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均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。

1. 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，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、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、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、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話。

（三）申訴之事實及內容。

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。逾期不補正者，申訴不予受理。

本機構依性別工作平等法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而影響。

1. 前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達20日內以書面通知當事人，並副知台北市政府社會局。

同一性騷擾事件已經依性別工作平等法或性擾防治法調查(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。

1. 本機構雖非行為人所屬單位，於接獲本辦法第三條第二款之性擾申訴書時，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排北市政府社會局。
2. 本機構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，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；置委員三人至七人，委員會之女性成員代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。
3. 針對適用性別工作平等法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本機構將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。
4. 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。

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。

1. 性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席使得開會，並應有半數以上之出席委員之同意使得作成決議。
2. 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，主任委員終止其參與，本機構並得視情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。
3. 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：
4. 本人或其配偶、前配偶、四等親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。
5. 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。
6. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
7. 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：

1. 有前項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。

前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾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性騷擾申訴處理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，應由該性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

1. 本機構調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：
2. 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。
3. 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。
4. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
5. 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。
6. 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。
7. 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。
8. 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。
9. 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。
10. 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、佐證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。
11. 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7日內開始調查，工作場所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。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。
12. 申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本機構(若為本辦法第三條第二款之性騷擾事件，調查決議應併送台北市政府社會局)，並註明對決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。
13. 性別工作平等法之申覆機制：
14. 於調查決議送達當事人之次日起，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。
15. 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。
16. 性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起30日內向台北市政府社會局提出再申訴。
17. 有下列情形之一者，當事人對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：

(一)申訴決議與載明知理由顯有矛盾者。

(二)申訴處理委員會之組織不合法者。

(三)依兩性工作平等法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。

1. 性騷擾行為經調查屬實者，本機構得視情節輕重，對申受雇之行為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，本機構並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，本機構得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。
2. 本機構對性騷擾申訴處理委員會之決議及處理應採取追蹤、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。
3. 當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本機構得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。
4. 本機構不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。
5. 性騷擾之行為人如非本機構員工，本機構應依本辦法提供應有之保護。
6. 本辦法未盡事宜，依性別工作平等法辦理，若有牴觸性別工作平等法者，牴觸無效。
7. 本辦法由院長 奉核公佈後實施，修訂時亦同。

**性騷擾申訴流程**

申訴專線電話：

窗口:**人資專員**

電話**02-23060493 #2230**

專用電子信箱：hr25@aiai.org.tw

申訴對象

住民、工作人員或家屬

人資單位受理電話、Email信件

受理與否

否

人資單位20日內書面回覆當事人

需於14天內補證

是/7日內

人資單位召開性騷擾申訴委員會成立調查小組

調查小組

向委員會報告調查結果

人資單位上呈報告及後續追蹤

當事人

是否接受

人資單位

通知

不受理結果

當事人30日內得向台北市政府再申訴

依適用法律向台北市社會局或勞工局提出再申訴，由該承辦單位受理。

**結案**

人資單位調查結果以書面通知當事人及台北市政府

1. 2個月內完成調查
2. 若有必要得延長1個月

否

是

是

當事人

是否接受

否