

臺中市立大安幼兒園性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

民國 113 年 05 月 20 日訂定

- 一、臺中市立大安幼兒園（下稱本園）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作及服務環境，建立性騷擾事件申訴管道，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，特依性別平等工作法（下稱性工法）、性騷擾防治法（下稱性騷法）、工作場所性騷擾防治措施準則（下稱措施準則）、性騷擾防治準則（下稱防治準則）、臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項（下稱注意事項）等相關規定，訂定本規範。
- 二、本園性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。
- 三、本規範所稱性騷擾，其定義包含性工法第十二條及性騷法第二條所規定情形；其認定及樣態應依性工法第十二條第四項、性騷法施行細則第二條、措施準則第五條與防治準則第二條等規定辦理。
- 四、本規範適用性騷擾事件之申訴人或被申訴人為本園所屬教職員工（含求職者、實習生及臨時人員）。但適用性別平等教育法規範之校園性騷擾事件，不適用之。性騷擾事件之申訴人為本園所屬教職員工，被申訴人如非本園所屬教職員工者，本園應提供申訴人行使權利之協助。
- 五、本園就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。
 - （一）申訴專線電話：04-26710363 #255
 - （二）申訴專線傳真：04-26711938
 - （三）申訴電子信箱：snow450688@gmail.com
 - （四）專責處理人員單位或姓名：行政組人事人員。上開專線電話、傳真及電子信箱倘有異動，則逕行更改公告之。
- 六、本園應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息機會與方式，加強同仁有關性騷擾防治措施、申訴管道及政策宣導，並製作禁止工作場所性騷擾之書面聲明，於適當場所公告之。

本園就下列人員，實施防治性騷擾教育訓練：

 - （一）教職員工應接受工作場所性騷擾防治及性平意識相關教育訓練。
 - （二）擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。前項教育訓練，本園擔任主管職務及受理性騷擾申訴事件專責人員或單位成員，優先實施。
- 七、本園於知悉發生性騷擾情形時，應採取下列立即有效糾正及補救措施：
 - （一）因接獲被害人申訴而知悉性騷擾情形時—
 - 1、協助申訴人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
 - 2、檢討所屬場所安全。
 - 3、考量申訴人意願，採取適當隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利變更。
 - 4、對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要

服務。

- 5、啟動調查程序，對性騷擾事件相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- 6、性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當懲戒或處理。
- 7、如經證實有惡意虛構事實者，亦對申訴人為適當懲戒或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時—

- 1、協助被害人保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理。
- 2、檢討所屬場所安全。
- 3、訪談相關人員，就相關事實進行必要釐清及查證。
- 4、告知被害人得主張權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- 5、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 6、依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要服務。

(三) 因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本園仍將依前款規定，採取立即有效糾正及補救措施。

本園於知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列措施：

- (一) 尊重被害人意願，避免或減低當事人雙方互動之機會。
- (二) 避免報復情事。
- (三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四) 其他認為必要之處置。

本園應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾發生。

八、性騷擾被申訴人如非為本園教職員工，或申訴人如為臨時人員或求職者，本園仍將依本規範相關規定辦理，並採取前點所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同園所（機關），且具共同作業或業務往來關係者，本園於知悉性騷擾情形時，將依下列規定採取前點所定立即有效糾正及補救措施：

- (一) 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方園所（機關）共同協商解決或補救辦法。
- (二) 保護當事人隱私及其他人格法益。

九、本園受理性騷擾申訴事件（下稱申訴事件），應依下列規定辦理：

- (一) 以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。
- (二) 書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：
 - 1、申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。
 - 2、法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
 - 3、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
 - 4、申訴之事實內容及相關證據。

5、性騷擾事件發生及知悉時間。

6、申訴日期。

(三) 申訴未合前二款規定可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正之。

十、本園設置性騷擾申訴處理委員會（下稱本委員會），負責處理申訴事件。本委員會置委員三至七人，其中一人為主任委員由園長兼任之，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之。其餘委員由園長就園內教職員工遴選聘任之，其中女性委員比例不得少於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

十一、本園園長涉及「性工法」、「性騷法」之性騷擾事件者，申訴人應分別向臺中市政府教育局、臺中市政府社會局提起申訴。其處理程序依各該主管機關規定辦理。

十二、申訴人向本園提出性騷擾申訴時，得於本園決議通知書送達前，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或新證據，仍得再提出申訴。

十三、本園接獲申訴後，除依本規範第十條規定設本委員會外，並組成調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

調查小組之調查結果，其內容包括下列事項，並移送本委員會審議處理：

(一) 屬性工法規範之性騷擾事件—

- 1、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 3、事實認定及理由。
- 4、處理建議。

(二) 屬性騷法規範之性騷擾事件—

- 1、性騷擾事件之案由，包括當事人敘述。
- 2、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 3、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
- 4、相關物證之查驗。
- 5、性騷擾事件調查結果及處理建議。

十四、參與申訴事件之處理、調查及決議等相關人員，應依下列規定辦理：

(一) 保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分資料，除有調查必要或基於公共安全考量外，應予保密。

(二) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件證據。

(三) 對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。

違反前項規定者，召集人將終止其參與申訴事件，本園並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

十五、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，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。

(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。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向申訴事件之調查小組為之，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調查小組就該申請事件作成決定前，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，且未經當事人申請迴避者，應由調查小組命其迴避。

十六、本園調查申訴事件時，應依照下列調查原則為之：

(一) 於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

(二) 性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分資料，除有調查必要或基於公共安全考量者外，應予保密。

(三) 秉持客觀、公正、專業原則實施調查。

(四) 本委員會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(五) 性騷擾事件當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質。

(六) 調查人員因調查必要，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。

十七、本委員會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席成員同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。本委員會應參考調查小組擬具調查結果之處理方式：

(一) 屬性別平等工作法之事件，應就調查結果為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理建議，書面通知申訴人及被申訴人外，並至勞動部職場性騷擾案件通報系統填報處理結果通知臺中市政府勞工局。

(二) 屬性騷法規範之性騷擾事件，應將調查報告及處理建議，移送臺中市政府社會局辦理，另同時回報臺中市政府教育局。

十八、本委員會受理申訴事件如已進入司法程序，或已移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，得決議暫緩調查及決議。

十九、申訴人及被申訴人不服調查結果、決議或懲處結果，依其身分得依下列法律提起救濟：

(一) 屬性工法規範之性騷擾事件—

1、公務人員應自行政處分送達次日起三十日內依公務人員保障法經本園向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

2、教育人員應自行政處分送達次日起三十日內依教師法向臺中市教師申訴評議委員會提出申訴，或依訴願法向臺中市政府提起訴願。

3、上述人員以外之其他人員，依性工法第三十二條之一申訴期限規定，向臺中市政府勞工局提起申訴。

(二) 屬性騷法規範之性騷擾事件－

依性騷法第十六條規定，自行政處分送達次日起三十日內經臺中市政府社會局向臺中市政府提起訴願。

二十、被申訴人係本園園長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務必要時，得由臺中市政府教育局或本園停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。

二一、性騷擾事件加害人如為本園教職員工，其騷擾行為經調查屬實者，應速將調查結果送交本園考績（核）委員會或其他相關審議機制為適當懲處，並予追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事發生。

二二、本園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、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得予以解職、調職或為其他不利之處分。

二三、本規範若有未盡事宜，依性工法及其施行細則、性騷法及其施行細則、措施準則、防治準則、注意事項相關規定辦理，並陳奉園長核定後公布實施；修訂時亦同。

人事

職員陳靜慧

組長

職員沈秀珠
兼行政組長

園長

臺中市立大安
幼兒園代理園長 李芷妤

