

國立故宮博物院工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點

103年10月17日台博人字第1030011035號函訂定

105年10月3日台博人字第1050010695號函修正全文16點

109年7月27日台博人字第1090007036號函修正第4點

111年5月31日台博人字第1110005398號函修正第3點

111年11月22日台博人字第1110011708號函修正第14點

112年3月1日台博人字第1120002014號函修正第4點

一、國立故宮博物院（以下簡稱本院）為防治性騷擾行為發生，提供人員（包含受僱者、派遣勞工、技術生與實習生）及求職者安全工作環境，對性騷擾事件，應採取適當之預防、糾正及懲處措施，特依「性別工作平等法」第十三條及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」規定，訂定本要點。

二、本要點所稱之性騷擾，指前揭人員於執行職務時，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；或主管對前揭人員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，作為任用、聘僱、勞務契約成立、存續、變更或分發、工作配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

性騷擾行為之態樣包含如下：

- （一）因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- （二）與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- （三）以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- （四）強制性交及性攻擊。
- （五）展示具有性意涵或性誘惑之圖片及文字。

三、為處理工作場所性騷擾申訴案件，本院設工作場所性騷擾申訴調查小組（以下簡稱調查小組）。置委員七人，除人事主管為當然委員外，由院長指定人員兼任，並指定一人為主任委員，另視需要聘請專家

學者擔任諮詢及撰寫調查報告；主任委員為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；委員應親自出席，不得代理；另置執行秘書及幹事各一人，由人事室人員兼任。

前項委員人數，任一性別比例達百分之四十，且女性不得少於二分之一。

委員任期一年，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。

調查小組開會時，應有全體委員二分之一出席方得開會；有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。

調查小組委員，應按月輪值，以利申訴案件之受理。

派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本院將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

四、發生工作場所性騷擾事件時，當事人或其代理人得向調查小組提出申訴。

申訴應檢具申訴書，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有代理人者，應檢附委任狀，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。
- (四) 可取得之相關事證或人證。
- (五) 本人之簽名或蓋章。

申訴人如以言詞方式提出者，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。

申訴人或其代理人於案件作成決議前得撤回申訴；其撤回方式應以書面為之，並於送達調查小組後即予結案備查，且不得就同一事由再提出申訴。

申訴書或言詞作成之紀錄不合本點規定，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。

性騷擾行為人如為雇主時，本院依「行政院與所屬中央及地方各機

關約僱人員僱用辦法」、「各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法」、「工友管理要點」及「勞動基準法」進用之員工或求職者除向調查小組申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

本院首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理。

五、本院應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅；於知悉有性騷擾之情形時，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) 其他防治及改善措施。

六、調查小組對申訴案件之處理程序如下：

- (一) 接獲申訴案件，應送請當月輪值之委員於三日內確認是否受理；不受理之申訴案件，應經調查小組同意後備查，並以書面通知申訴人；經受理申訴案件，主任委員應於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。
- (二) 專案小組調查過程應保護申訴人及被申訴人之隱私權，調查結束後，由小組委員或專家學者將結果作成調查報告書，提調查小組處理。
- (三) 調查小組開會時，得通知申訴人及被申訴人，以便其申請到場說明，必要時並得邀請專家學者、具相關學識經驗者或與案情相關人員列席說明。
- (四) 調查小組開會時，應對申訴案件做出成立或不成立之決議；決議成立時，並得對申訴之相對人作成議處或其他處理之建議；申訴人如為本院員工，且經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。
- (五) 會議紀錄應載明決定之理由，簽陳院長核定後，以書面通知申訴人、申訴之相對人。如有議處或相關處理之建議，另移請本院人事室依規定懲處。
- (六) 申訴案件應自申訴提起二個月內結案；必要時，得延長一個

月，並通知當事人。

(七) 調查小組於受理申訴案件期間，委員有行政程序法第一章第四節迴避之情形者，應依該法之規定辦理。

(八) 工作場所性騷擾申訴案件之處理程序應以不公開為原則。參與調查、決議之人員應對申訴案件內容負保密責任。如有違反，得由委員一人提案，經調查小組決議後，呈請院長解除其委員或相關職務，並得依相關規定懲處。

(九) 本院應確保調查小組所作決議或處理措施有效執行，避免同事件或有報復情事發生。

七、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一) 申訴不符規定程序而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。

(二) 同一事由經申訴決議或撤回後，再提起申訴者。

(三) 無具體之事實內容或未具真實姓名者。

八、調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，調查小組得決議暫緩調查。但本院仍應依性別工作平等法第十三條第二項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

九、當事人對於申訴案件之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，向調查小組提出申復。但申復之事由發生在後或知悉在後者，其申復之二十日期間自知悉時起算。

申復應以書面敘述理由，連同原申訴決議書影本，向調查小組為之。調查小組接獲申復後，依第六點處理程序辦理。

第一項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

十、工作場所性騷擾行為經調查屬實者，本院得視情節輕重，對加害人依規定為相關懲處或適當處理。工作場所性騷擾行為經證實為誣告者，本院得視情節輕重，對申訴人為適當懲處或處理。

十一、本院對性騷擾加害人，應於事後採取追蹤、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。

十二、本院各級主管人員不得因所屬員工提出申訴或協助他人申訴，而予以不利之處分。違反者，視情節輕重予以處分。

十三、本院應利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣傳，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

本院應於各種訓練、講習課程中，適當規劃性別平權及防治性騷擾之相關課程。如本院員工於非本院所能支配、管理之工作場所工作者，本院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。

十四、本院應頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並設申訴專線電話(02-28818524)、專線傳真(02-28815277)、專用電子信箱(28818524@npm.gov.tw)等，以利申訴。

本院於受理工作場所性騷擾申訴後，指定專責處理人員協調處理。

十五、調查小組認為當事人有輔導、醫療等需要者，本院協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十六、調查小組委員為無給職；專家學者撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領稿費及出席費。

調查小組所需經費由本院相關預算下支應。