

國立故宮博物院性騷擾防治措施申訴及處理要點 總說明

為符性騷擾防治規定，本院前各依性別工作平等法(以下簡稱性工法)及性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)，於一百零三年十月十七日訂定「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」、「國立故宮博物院性騷擾防治申訴及調查處理要點」，以為本院處理性騷擾事件之內部作業規範，嗣各經數次修正在案。

鑒於本院前開二項性騷擾處理要點有關調查小組組成、調查程序等運作事宜均相同，且經參酌其他部會係將原性工法及性騷法等相關規定，授權整併訂定為一項內部作業規範，基於行政經濟考量及為配合一百十三年三月八日修正施行之性工法及性騷法建立更友善且安全之職場環境，以保障當事人權益之意旨，爰依性工法、性騷法及其相關子法等規定，訂定「國立故宮博物院性騷擾防治措施申訴及處理要點」(以下簡稱本要點)，共計二十一點，其要點如下：

- 一、本要點訂定目的及依據。(第一點)
- 二、本要點所稱性騷擾之定義。(第二點)
- 三、本要點之適用範圍及指定專責處理單位。(第三點)
- 四、本院應定期檢討所屬空間與設施安全之防治作為。(第四點)
- 五、本院應公開揭示申訴管道。(第五點)
- 六、本院應辦理性騷擾防治宣導及實施教育訓練。(第六點)
- 七、本院為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴評議會及其組成方式。(第七點)
- 八、本院知悉性騷擾事件時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(第八點)
- 九、受害人提出申訴之方式、申訴書應載明事項及受理申訴案件之結案期限。(第九點)
- 十、本院不具調查權限之後續處理方式。(第十點)
- 十一、本院組成調查小組、組成方式、調查原則及其程序，並將調查結果作成調查報告等事宜。(第十一點)

- 十二、申訴人得撤回申訴，及其撤回後，不得就同一事由再行申訴。(第十二點)
- 十三、本院性騷擾申訴評議會會議表決方式及相關處理原則。(第十三點)
- 十四、本院性騷擾申訴評議會決議事項及後續作為。(第十四點)
- 十五、為保護當事人及受邀協助者之個人隱私及其他權益，相關處理原則及違反規定之處置。(第十五點)
- 十六、參與性騷擾事件相關人員之自行、申請或命令迴避等情。(第十六點)
- 十七、當事人如認本院違反規定或不服本院處理結果，得視其身分別依法提起救濟。(第十七點)
- 十八、本院對於性騷擾行為調查屬實之行為人，應為適當之懲戒(處)或其他處理。(第十八點)
- 十九、本院應採取相關措施，避免相同性騷擾事件或報復情事發生。(第十九點)
- 二十、執行本要點所需經費，由本院相關預算項下支應。(第二十點)
- 二十一、於本院職員(含求職者)、聘用人員、約僱人員、駐衛警察涉及職場霸凌、性別歧視事件之申訴、調查及決議，準用本要點相關規定。(第二十一點)

國立故宮博物院性騷擾防治措施申訴及處理要點

規 定	說 明
一、國立故宮博物院(以下簡稱本院)為防治性騷擾行為發生，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，特依性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十三條第一項、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則(以下簡稱工作場所防治準則)及性騷擾防治準則相關規定，訂定本要點。	明定本要點目的及依據。
二、本要點所稱性騷擾，指性工法第十二條第一項至第三項、性騷法第二條及跟蹤騷擾防制法第三條第一項情形，並依工作場所防治準則第五條及性騷擾防治準則第二條之性騷擾樣態，就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。	一、明定性騷擾之定義。 二、本要點之性騷擾行為，依性工法第十二條第一項至第三項、性騷法第二條、工作場所防治準則第五條及性騷擾防治準則第二條規定之行為態樣，再依性工法第十二條第四項及性騷法施行細則第二條規定，視事件發生背景及當事人關係等具體事實，認定其是否構成性工法或性騷法之性騷擾行為。另跟蹤騷擾防制法所定跟蹤騷擾行為，亦構成性騷擾態樣。
三、本要點於本院員工、求職者、實習生、派遣勞工或受本院服務人員遭遇適用性工法或性騷法之性騷擾事件時，依相關規定處理如下： (一)被害人為本院員工、求職者、實習生、派遣勞工，適用性工法第十二條第一項各款及第三項規定性騷擾事件者，由本院依性工法第十三條規定受理申訴；適用性騷法之性騷擾事件且行為人為本院員工者，由本院依性騷法第十四條第三項第一款規定受理申訴。 (二)被害人為本院員工於非工作時	一、明定本要點之適用範圍。 二、本要點所稱本院員工，指本院僱用之職員、聘用人員、約僱人員、駐衛警察、工友(含技工、駕駛)、約用人員及基金編制外人員。非本院員工包括求職者、實習生(含見習生)、派遣勞工、勞務承攬派駐勞工、志工、受本院服務人員等人員。 三、前開見習生指本院依教育部青年發展署「大專生公部門見習計畫」錄取之學生，又洽勞動部及臺北市政府勞動局表示，性工法第二條第五項所稱實習生一詞，包含見習生在內。受本院服務人員，依性騷法施

間遭受非本院員工性騷擾，或執行職務時於公共場所或公眾得出入場所遭受不特定人為之者，依性騷法第十四條第三項各款規定，得向行為人所屬機關(構)、地方主管機關或警察機關提出申訴。

(三) 本院院長涉及性工法之性騷擾事件，被害人為本院職員、聘用人員(以下簡稱公務人員)，應依性工法第三十二條之三第一項規定向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理；被害人為本院約僱人員、駐衛警察、工友(含技工、駕駛)、約用人員及基金編制外人員(以下簡稱非公務人員)，得依性工法第三十二條之一第一項規定向地方主管機關提出申訴。院長涉及性騷法之性騷擾事件，被害人依性騷法第十四條第三項第二款規定向地方主管機關申訴。

(四) 不適用前三款之非本院員工相互間於本院所屬場所發生性騷擾事件，被害人依性騷法第十四條第三項各款規定，向行為人所屬機關(構)、地方主管機關或警察機關提出申訴。

前項各款涉及性騷擾事件，由本院人事室為專責處理單位；屬第四款情形且為受本院服務人員間發生性騷擾事件，由本院展示服務處或南院處為專責處理單位。

行細則第八條第二項規定，係指到達本院處所受服務且非本院成員或受僱人者，例如於本院展場、園區參觀或參加活動之遊客、至本院圖書館申請閱覽之讀者或至本院拜訪之訪客等。

四、被害人為本院員工遭受本院員工性騷擾，適用性工法第十二條第一項各款及第三項規定之性騷擾事件，代表本院行使管理權之人或代表本院處理有關受僱者事務之人，對求職者為性工法第十二條第一項第二款之性騷擾行為，及被害人雖非本院員工，如志工或遊客，遭受本院員工性騷擾，適用性騷法第十四條第三項第一款規定，爰於第一項第一款明定均由本院受理申訴。至實習生於實習期間遭受不具指導關係之本院員工或非本院員工性騷擾，依性工法第二條第五項及第十二條第一項第一款，亦由本院依性工法第十三條規定受理申訴，但遭受具指導關係之本院員工性騷擾時，依校園性別事件防治準則第七條第一項規定，適用性別平等教育法規定。

五、若被害人為本院員工遭受非屬性工法第十二條第一項及第三項規定性騷擾行為，或依性工法第十二條第七項所定，本院員工於執行職務時由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，爰於第一項第二款明定，應依性騷法第十四條第三項各款規定，分別向行為人所屬機關(構)、地方主管機關或警察機關提出申訴。

六、有關機關首長涉及性騷擾事件，被害人具公務人員身分而遭受機關首長性騷擾時，依性工法第三十二條

之三第一項規定，應向上級機關申訴。被害人不具公務人員身分而遭受機關首長性騷擾時，依性工法第三十二條之一第一項規定，得逕向地方主管機關提出申訴。被害人非屬本院員工而遭受機關首長性騷擾時，依性騷法第十四條第三項第二款規定，應向機關所在地地方主管機關申訴。爰於第一項第三款明定本院首長涉及性騷擾事件之受理申訴權責機關。

七、非本院員工相互間性騷擾事件，發生於本院所屬場所，得依性騷擾防治準則第五條規定採取必要處理，由被害人依性騷法第十四條第三項規定，分別向行為人所屬機關（構）、地方主管機關或警察機關提出申訴，爰於第一項第四款明定受理申訴權責機關。

八、依工作場所防治準則第三條第二項第二款及性騷擾防治準則第六條規定，本院應明定性騷擾事件之專責處理單位，又經洽衛生福利部及臺北市政府社會局承告，前開專責處理單位係指本院遇有性騷擾事件時之申訴受理窗口。復審酌為確保性騷擾事件得到妥善處理並保護所有相關方利益，必須根據事件性質，及處理案件專業能力，提供不同層面支援程度，視當事人身分與發生場域等因素，由人事室為專責處理單位，但接受本院服務人員相互間之性騷擾事件，依性騷法第七條第二項應採取協助被害人申訴及保全相關證據、通知警察機關到場處理、檢討所屬場所安全等措施之規定，為收適當緊急處置之效，現行係由展示服務處或南院處為專責處

	<p>理單位，為期分工明確，爰於第二項明定專責處理單位。</p> <p>九、依行政院人事行政總處一百一十二年九月十二日總處綜字第一一二一〇〇一八四二號函以，人事、主計及政風一條鞭人員涉性騷擾事件時，應循服務機關申訴處理要點辦理，爰適用本要點。當一條鞭主任為性騷擾事件行為人時，本院應要求其迴避或採取適當措施，確保申訴調查機制令人信賴。</p>
<p>四、本院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，避免性騷擾之發生。</p> <p>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，並事前詳為告知員工。</p> <p>本院知悉員工間發生適用跟蹤騷擾防制法之事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。</p>	<p>依性騷擾防治準則第四條、工作場所防治準則第八條及參考勞動部一百十三年二月二十三日訂定「僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」(以下簡稱勞動部範本)第九條規定，分別於第一項至第三項明定本院應定期檢討空間與設施整體安全等防治作為。</p>
<p>五、本院設置處理性騷擾事件之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他申訴管道。</p> <p>前項受理性騷擾申訴之管道如下，並於本院工作場所顯著之處公開揭示：</p> <p>申訴專線電話：(02)2881-8524</p> <p>申訴專用傳真：(02)2881-5277</p> <p>申訴電子信箱： 28818524@npm.gov.tw</p>	<p>為使被害人於遭受性騷擾時，得以明確知悉申訴管道及其程序，除依工作場所防治準則第二條第二項及性騷擾防治準則第六條規定，明定性騷擾事件之申訴管道，並於工作場所顯著之處公開揭示。其公開揭示，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得之資料為之，使被害人得隨時獲取資訊。</p>
<p>六、本院應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。</p> <p>本院應對下列人員，定期實施</p>	<p>依工作場所防治準則第三條第二項第一款、第九條、性騷法第八條及性騷擾防治準則第八條並參考勞動部範本第六條等規定，明定本院應利用各種機會與方式宣導性騷擾防治措施及申訴管道，並定期實施防治性騷擾之教育訓練。</p>

<p>或鼓勵其參加防治性騷擾之相關教育訓練：</p> <p>(一) 員工應接受性騷擾防治之教育訓練。</p> <p>(二) 處理性騷擾事件或有管理責任人員，每年接受有關教育訓練並優先實施。</p> <p>前項實施教育訓練之內容，得依性騷擾防治準則第八條第一項規定辦理。</p>	
<p>七、本院設性騷擾申訴評議會(以下簡稱申評會)，負責審議性工法及性騷法所規範性騷擾案件、作成相關懲戒(處)或其他處理建議。</p> <p>申評會置委員七人至十三人，由院長就本院員工及具備性別平等意識之外部專業人士聘(派)兼之。委員任一性別比例達百分之四十，且女性委員比例不得低於二分之一。</p> <p>申評會由院長指定前項委員一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。</p> <p>委員任期二年，期滿得續聘(派)之，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。</p>	<p>一、第一項明定本院設申訴處理單位及其負責事項。</p> <p>二、依性工法第十三條第三項、性騷法施行細則第六條及工作場所防治準則第十二條第二項並參考勞動部範本第十條規定，另參照本院性別平等推動計畫(一百十一年至一百十四年)設定性別目標，爰於第二項明定組成成員人數及其性別比例。</p> <p>三、第三項及第四項分別明定申評會召集人、會議主席、委員任期及其出缺之遞補方式。</p>
<p>八、本院於知悉性騷擾之情形時，應依性工法第十三條第二項、性騷法第七條第二項及第三項、工作場所防治準則第六條第二項至第四項、第七條及性騷擾防治準則第五條規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</p>	<p>依工作場所防治準則第六條第二項及第三項規定，不論是否接獲被害人申訴或非因被害人申訴或接獲被害人陳述但不願意提出正式申訴，而知悉性騷擾之情形時，及性騷擾防治準則第五條所定於知悉於所屬場所發生性騷擾事件時，得採取處置作為等情，爰明定本院凡知悉性騷擾事件時，均應採取立即有效之糾正及補救措施。又工作場所防治準則第六條第四項規定，因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。</p>

<p>九、性騷擾事件之被害人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面，向本院提出申訴。</p> <p>前項申訴，以言詞或電子郵件為之者，由第三點第二項所定之專責處理單位作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。</p> <p>以書面提出之申訴或以言詞、電子郵件作成之申訴紀錄(以下併稱申訴書)，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話等個人資料。</p> <p>(二) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話等個人資料；委任者，應檢附委任書。</p> <p>(三) 申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>(四) 性騷擾事件發生或知悉時間。</p> <p>(五) 申訴之年月日。</p> <p>申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申請人於文到十四日內補正。</p> <p>適用性騷法之性騷擾事件申訴時，其申訴期間依性騷法第十四條第一項及第二項規定辦理。</p> <p>本院於接獲適用性工法之性騷擾申訴時，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。</p> <p>本院自受理性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。其結案之起算，以本院收受申請書之日期為準。</p> <p>性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。</p>	<p>一、依工作場所防治準則第十一條、性騷法第十四條第三項、性騷法施行細則第十二條、第十四條第一項並參考勞動部範本第十二條規定，於第一項至第四項明定性騷擾事件之被害人或其代理人，提出申訴方式、申訴書應載明事項，及申訴書不合規定時之通知補正。</p> <p>二、第五項明定適用性騷法之性騷擾事件申訴時，其申訴期間依性騷法第十四條第一項及第二項規定辦理。</p> <p>三、第六項明定本院於接獲適用性工法之性騷擾申訴時，應依性工法第十三條第四項前段、工作場所防治準則第十一條第三項並參考勞動部範本第十二條規定，按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。</p> <p>四、依工作場所防治準則第十八條第一項、第四項及性騷法第十五條第一項規定，於第七項及第八項明定受理申訴案件之結案期限，另同一性騷擾事件已結案者，不得就同一事由再提申訴。</p>
<p>十、本院接獲性騷擾事件時，依第三點</p>	<p>一、為避免性騷擾事件申訴人因不諳受</p>

<p>第一項及本點第二項至第三項規定，確認本院是否具調查權限。不具調查權限之申訴案件，應附具理由以書面通知當事人，如有疑義，得提申評會審議處理；申訴人不服時，得依第十七點第二項規定提出復審或申訴。</p> <p>本院接獲性騷法第一條第二項但書所定性別平等教育法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之管轄單位，並副知當事人。</p> <p>本院接獲性騷法之性騷擾事件，如認有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形之一者，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。</p> <p>本院接獲性騷法之性騷擾事件而不具調查權限者，應於接獲之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人，同時副知地方主管機關。</p>	<p>理單位權限分工及行政程序而遭受不利益，於第一項明定確認本院是否具調查權限。如不具調查權限，於第一項明定後續處理程序，及申訴人不服時之救濟事宜。</p> <p>二、為依性騷法施行細則第三條、第十三條及第十四條第二項規定移送管轄單位，爰於第二項至第四項明定應於一定期限內移送並副知相關機關。</p>
<p>十一、受理性騷擾事件申訴，或依第十點第三項經地方主管機關決定應續行調查，或知悉性騷擾情形而有釐清相關事實與查證時，由召集人指定三人以上申評會委員組成調查小組，其中至少一名外部專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一，並得視需要聘請學者專家擔任調查小組成員。</p> <p>前項組成調查小組前，召集人得視案件性質，召開申評會進行初步討論及研議案件之後續處理方式。</p>	<p>一、依工作場所防治準則第十三條第二項、第十四條第二項、第十七條第一項、性騷法第十五條第一項、性騷法施行細則第十四條第三項及性騷法防治準則第九條，並參照勞動部一百十三年三月七日函訂定之「職場性騷擾申訴處理指導手冊」第二十九頁有關啟動調查程序部分，爰第一項至第三項明定為辦理性騷擾事件之調查，應成立調查小組及其組成方式。本院知悉性騷擾事件，而無被害人提出申訴時，為釐清相關事實，亦由調查小組進行</p>

如性騷擾事件之被害人或行為人非屬本院員工，得視個案需要，邀請其僱用單位共同參與調查。

本院應於受理申訴或移送到達之翌日起七日內開始調查，負責相關人員訪談、紀錄、調查報告撰擬及研提處理建議等事項，並得委由調查小組中之外部成員協助撰擬調查報告。

性騷擾事件之調查，應以不公開方式，秉持客觀、公正、專業原則為之，且調查過程應保護當事人之隱私或其他權益。因調查之必要，得以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。

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，除有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問及當面對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。

調查小組之調查結果，應作成調查報告，其內容應包括下列事項，並送本院申評會審議處理：

- (一) 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人之敘述。
- (二) 申訴人、證人與相關人士及被申訴人之陳述及答辯。
- (三) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (四) 事實認定及理由。
- (五) 相關物證之查驗。
- (六) 調查結果及處理建議。

前項第六款，調查小組應就所蒐集主客觀事證，作綜合性判斷。

調查。

二、前開勞動部「職場性騷擾申訴處理指導手冊」所提將案件提交申評會討論、研議部分，舉例如下：

- (一) 確定訪談對象、順序、日期、方式及訪談題綱等。
- (二) 確認是否有蒐集相關證據(包含人證、物證等)之需求。
- (三) 調查結果(報告)之撰寫、提交審議之期限等。
- (四) 申訴人或被申訴人是否有特殊情況，需請具相關學識經驗者協助等。

三、依工作場所防治準則第十三條第一項、第十六條、性騷法施行細則第七條、第十七條、性騷擾防治準則第十條及第十一條並參考勞動部範本第十四條規定，於第五項及第六項明定調查原則及其方式。

四、依工作場所防治準則第十四條及性騷法施行細則第十八條規定，於第七項明定調查小組作成調查報告及其載明事項並應送申評會審議處理。其中調查結果及處理建議部分，依性騷法施行細則第十八條說明，調查小組應就所蒐集之主客觀事證，作綜合性判斷，並敘明於該性騷擾事件是否涉性騷法相關規定，或是否成立，爰於第八項明定之。

五、配合性騷法第十八條規定，於第九項明定權勢性騷擾以外之性騷擾事件，如獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向主管機關申請調解。

<p>適用性騷法之非屬權勢性騷擾事件者，於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向地方主管機關申請調解。</p>	
<p>十二、適用性工法之性騷擾事件，申訴人向本院提出性騷擾之申訴時，得於本院決議通知書送達前，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發現新證據，仍得再提出申訴。</p> <p>適用性騷法之性騷擾事件，經撤回申訴或依性騷法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。</p>	<p>依性騷法第十四條第四項規定及參考勞動部範本第十三條，明定性騷擾事件得以書面撤回，且經撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴，分別於第一項及第二項明定。</p>
<p>十三、申評會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。</p> <p>申評會召開會議時，以不公開為原則，並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，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問及當面對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。</p> <p>申評會作成懲處建議前，給予被害人就行為人之懲處額度陳述意見之機會。</p>	<p>一、依工作場所防治準則第十六條、性騷法施行細則第七條及參考勞動部範本第十七條規定，分別於第一項及第二項明定本院申評會會議表決程序及相關處理原則。</p> <p>二、依行政院人事行政總處一百十三年三月七日訂定「行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引」第二十頁，於第三項明定機關就申訴處理單位作成之懲處建議，應依公務人員考績法等相關人事法規規定程序辦理後續事宜；並給予被害人對行為人之懲處額度有陳述意見之機會。</p>
<p>十四、申評會應參考調查小組之調查結果，作出成立與否之決議，並得作出懲戒(處)或其他處理之建議。決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。</p> <p>前項決議應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位</p>	<p>一、依工作場所防治準則第十七條規定，於第一項及第二項明定本院申評會應就調查結果作出成立或不成立之決議及相關後續作為。</p> <p>二、經本院調查認定屬適用性工法之性騷擾案件，依該法第十三條第四項後段及工作場所防治準則第十九條</p>

<p>依規定辦理。</p> <p>經調查認定屬適用性工法之性騷擾案件，按勞動部規定之內容及方式通知地方主管機關。屬適用性騷法之性騷擾事件者，應將調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理。</p>	<p>後段規定，於第三項前段明定應按勞動部規定之內容及方式通知地方主管機關。屬適用性騷法之性騷擾事件者，應依該法第十五條第四項規定將調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理，於同項後段明定之。</p>
<p>十五、本院以保密且不公開方式處理性騷擾事件，確保個人隱私及其他權益，並使申訴人、被害人或關係人免於遭受任何報復或其他不當之差別待遇。</p> <p>參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；對其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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。</p> <p>參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員違反規定者，本院除應終止其參與事件處理，並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，或解除其委員聘（派）任。</p>	<p>依工作場所防治準則第十條、性騷法施行細則第七條、第九條並參考勞動部範本第十五條規定，本院為處理性騷擾事件，應以保密且不公開方式，確保個人隱私及其他權益，且不得因本院員工提出申訴或協助他人申訴，而無正當理由予以解僱、調職、減薪或為其他損害其應法所享有權益；違反者，將視情節輕重予以必要處分或為相關處置，爰於第一項至第三項明定相關處理原則及違反規定之處置，以保護當事人及受邀協助者之個人隱私及其他權益。</p>
<p>十六、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議之人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。</p> <p>前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決定有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得</p>	<p>依工作場所防治準則第十五條及性騷法施行細則第十五條並參考勞動部範本第十六條規定，明定參與性騷擾事件之相關人員應自行、申請或命令迴避等情。</p>

<p>以書面舉其原因及事實，向本院申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之人員在本院就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決定工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。</p> <p>第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由本院命其迴避。</p>	
<p>十七、申評會對適用性工法之性騷擾申訴調查結果之書面通知，應註明對決議有異議者，依相關法令得提出救濟。</p> <p>前項申訴人或被害人如認本院未處理性騷擾申訴、違反性騷擾防治義務，及不服本院所為調查或懲戒(處)結果時，公務人員得依公務人員保障法提出復審；非公務人員得依性工法第三十二條之一或第三十四條第一項規定，向地方主管機關提出申訴。</p>	<p>配合性工法第二條第三項、工作場所防治準則第四條、第十八條第二項及第三項規定，為使當事人明確知悉其申訴管道，爰明定如認本院未處理或違反性騷擾防治義務及不服本院處分結果，視其身分別得依法分別提出復審或申訴。</p>
<p>十八、性騷擾行為經調查屬實者，本院得視情節輕重，對本院受僱之行為人依相關規定為適當之懲戒(處)或其他處理。如涉及刑事責任時，得移送司法機關處理或協助申訴人提出告訴或告發。</p> <p>性騷擾行為經證實為誣告者，除對受誣告者應為回復名譽之處置外，本院得視情節輕重，對申訴人依相關規定為適當之懲戒(處)或其他處理。</p>	<p>一、依工作場所防治準則第三條第二項第四款及第十九條前段規定，於第一項前段明定對調查屬實行為人之懲戒(處)或其他處理方式。另參考勞動部範本第二十條規定，於同項後段明定涉及刑事責任之處理。</p> <p>二、配合工作場所防治準則第六條第二項第六款規定，於第二項明定性騷擾行為經證實為誣告者，對申訴人之處置作為。</p>
<p>十九、本院對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒(處)或處理措施有效執行，避免相同性騷擾事件或報復情事發生。</p>	<p>配合工作場所防治準則第二十條及性騷擾防治準則第十二條規定，明定本院應採取相關措施，避免相同性騷擾事件或報復情事發生。</p>

<p>二十、執行本要點所需經費，由本院相關預算項下支應。</p>	<p>明定本要點第六點第二項實施有關教育訓練、第八點採取有效措施及邀請本院員工以外之學者專家參與等所需經費，均由本院相關預算支應。</p>
<p>二十一、本要點申訴、調查及決議相關規定，於本院職員（含求職者）、聘用人員、約僱人員、駐衛警察涉及職場霸凌、性別歧視事件，準用之。</p>	<p>一、為防治職場霸凌行為，有關職場霸凌事件防治、宣導及受理申訴單位，依被霸凌身分為本院職員、聘用人員、約僱人員、駐衛警察，及依勞動基準法進用人員，分別由本院人事室及秘書室擔任幕僚單位，並依公務人員安全及衛生防護辦法、職業安全衛生法等相關規定辦理。</p> <p>二、依本院一百零八年五月十三日奉核簽以，人事室業管之職場霸凌事件申訴機制，參照本院性騷擾申訴運作模式，包括填寫申訴書、受理並進行調查，調查結果提會討論及決議，爰明定該等事件之申訴、調查及決議，準用本要點規定。</p> <p>三、按本院依性工法第七條至第十一條及第三十二條規定，應提供員工及求職者免於性別歧視之工作環境及申訴管道；又為配合行政院辦理之性別平等業務考核有關本院有無提供性別歧視申訴機制，為以一致程序審議相關性別平等案件，爰亦明定涉及性別歧視之申訴、調查及決議，準用本要點規定。</p>