

國立故宮博物院性騷擾防治措施申訴及處理要點

113 年 4 月 30 日台博人字第 1130005275 號函訂定

- 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。
- 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。
- 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。

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。

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。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。

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。

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：

申訴專線電話：(02)2881-8524

申訴專用傳真：(02)2881-5277

申訴電子信箱：28818524@npm.gov.tw

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。

本院應對下列人員，定期實施或鼓勵其參加防治性騷擾之相關教育訓練：

(一) 員工應接受性騷擾防治之教育訓練。

(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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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：

- (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。
- (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。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。
- (四) 性騷擾事件發生或知悉時間。
- (五) 申訴之年月日。

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。

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。

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。

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。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

- 十、本院接獲性騷擾事件時，依第三點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。

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。

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。

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。

- 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。

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。

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。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。

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。

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。

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。

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。

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。

- 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。

前項決議應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。

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。

- 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。

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。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。

- 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。

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。

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。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。

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。

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。

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。

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。

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。

二十、執行本要點所需經費，由本院相關預算項下支應。

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。