

## 國立臺東生活美學館性騷擾防治措施及申訴調查處理要點

民國 99 年 7 月 20 日東美人字第 0992000461 號函訂定

民國 107 年 3 月 14 日東美人字第 1071000675 號函修訂

民國 109 年 9 月 11 日東美人字第 1093000894 號函修訂

民國 112 年 2 月 20 日東美人字第 1121000386 號函修訂

民國 113 年 3 月 25 日東美人字第 1133000230 號函修訂

民國 113 年 6 月 26 日東美人字第 1133000461 號函修訂

一、國立臺東生活美學館(以下簡稱本館)為防治及處理員工性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，維護當事人之權益及隱私，依據性別平等工作法(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(以下簡稱工作場所性騷防治準則)、及性騷擾防治準則相關規定訂定本要點。

二、本要點適用於本館人員相互間、人員與服務對象或工作場域內來訪者間發生之性騷擾事件，相關申訴及處理程序如下：。

(一) 本館公務人員依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

(二) 本館非公務人員依性工法第三十二條之一規定辦理。

本館人員(均含公務人員及非公務人員，下同)於工作時間或工作場域外，對不特定之個人有第三點所訂性騷擾之情形，經被害人向本局申訴或經警察機關移送時亦適用之。

本館首長涉及性工法之性騷擾事件，應向上級機關文化部申訴，其處理程序依文化部相關規定辦理。

本館首長涉及性騷法之性騷擾事件，應向地方主管機關提出申訴。

三、本要點所稱性騷擾，包括：

(一)性工法之性騷擾，指下列情形之一：

1. 受僱者於執行職務時，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。

2. 雇主對受僱者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、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

(二)性工法之權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(三)本館人員有下列情形之一者，亦適用性工法之規定：

1. 於非工作時間，遭受機關內之同一人，為持續性性騷擾。
2. 於非工作時間，遭受不同機關(事業單位)，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
3. 於非工作時間，遭受機關首長為性騷擾。

(四)性騷法之性騷擾，指性侵害犯罪以外，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：

1. 以明示或暗示之方式，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。
2. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(五)性騷法之權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(六)第一款第一目所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等

事項，適用性騷法等相關法令之規定。

性騷擾之調查，除依前項規定認定外，並得綜合審酌下列各款形：

- (一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- (二)寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

四、本館應妥善利用多元管道加強性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一)本館人員應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二)擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練，並優先實施。

五、本館設置性騷擾申訴之管道，並於本館網頁或適當場所公開揭示：

- (一)專線電話：(089)322248#701
- (二)專用電子信箱：person@ttcsec.gov.tw

六、為處理性騷擾申訴，本館設性騷擾申訴處理小組（以下簡稱申處小組）。

申處小組置委員五至七人，其中一人為召集人，由本館館長指派秘書或組長一人兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定委員代理之；其餘委員由本館館長就本館職員、具備性別意識之專業人士聘（派）兼任之。其中女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。

委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

申處小組應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

另置執行人員數人，由人事機構及有關單位派員兼任之。

七、本館接獲申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，不具受理申訴調查權限者，應於接獲申訴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，並書面通知當事人、副知地方主管機關。

八、本館於知悉有性騷擾情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生。
2. 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之服務。
3. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
4. 本館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之必要時，得暫時停止或調整其職務；經調查未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員相關法律予以停職或免職者，得依規定申請復職，及補發停職期間之本俸、年功俸或相當之給與。
5. 本館館長涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，由文化部依性工法及性騷法相關規定處理。

(二)非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

4. 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之服務。

(三)本館因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍將依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

九、被害人及行為人分屬不同機關(事業單位)，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)任一方之機關(事業單位)於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。

(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

十、本館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。

本館知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：

(一)事件發生當時知悉：

1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
3. 檢討所屬場所安全。

(二)事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三)必要時得採取下列處置：

1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
2. 避免報復情事。
3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
4. 其他認為必要之處置。

十一、性騷擾之申訴，申訴人或代理人得以言詞、電子郵件或書面

提出。

適用性騷擾防治法之申訴案件，申訴期限依性騷擾防治法第十四條規定辦理。

以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書或紀錄應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、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。
- (二) 申訴事實發生或知悉日期、內容、相關證據。
- (三) 有法定代理人或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話。委任者，並應檢附委任書。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。本館於接獲第一項申訴時，應依性工法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

本館於接獲第二項申訴時，認有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。

十二、申訴人於申處小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十三、申處小組處理程序如下：

- (一) 接獲申訴案件，由召集人於申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，且成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (二) 調查過程應保護當事人之隱私；必要時，得請當事人到會或實地進行訪談，調查結束後，並應作成調查報告書，提交申處小組評議。
- (三) 前款調查報告書內容應包括下列事項：

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。

(四)申訴案件之評議，得通知當事人及關係人到場說明；必要時，並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。

(五)申處小組會議以不公開為原則，對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

(六)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關依規定辦理。

(七)申訴案件應自受理之次日起二個月內作決定；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

#### 十四、申處小組調查及評議原則如下：

(一)性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及人格法益。

(二)調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

(三)性騷擾事件調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(四)申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(五)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。

(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。

(七)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分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量

者外，應予保密。

(八)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。

(九)對在性騷擾案件申訴、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，不得為不當之差別待遇。

十五、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，本館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。

十六、性騷擾之申訴有下列情形之一，不予受理：

(一)申訴不符第十一點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。

(二)同一事由經申訴決議確定，再提起申訴者。

(三)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

十七、參與處理性騷擾申訴事件之所有人員，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者外，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之證據。

違反前項規定者，應終止其參與，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（派）兼。

十八、參與性騷擾申訴事件之調查處理，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、四親等內之血親或三親等內之姻親或者，應自行迴避。屬性騷法施行細則所定應自行迴避者，亦同。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向



申處小組申請迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

在申處小組就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查或評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申處小組命其迴避。

十九、申處小組對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，不受第十三點結案期限之限制。

二十、當事人不服申處小組調查與決議者，得分別依下列程序提出救濟：

(一) 申訴案件當事人為公務人員，對申訴案件之決定有異議者，得於收到書面通知次日起三十日內，繕具復審書經由本館向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二) 本館非公務人員，於申訴案件被申訴人為機關首長、機關未處理或不服機關所為之調查或懲處結果者，得依性工法規定，逕向地方主管機關提起申訴。

二十一、申處小組對第十四點決定成立性騷擾行為之被申訴人，應作成懲處及其他適當處理之建議，並移請人事機構依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。

前開懲處程序，列席之被害人得對懲處程度陳述意見，並列入懲處決定重要參考。

二十二、屬性工法規範之申訴案件，經申處小組作出成立決定者，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

屬性騷法規範之申訴案件，申處小組調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送地方主管機關辦理

二十三、申處小組對於申訴案件應追蹤列管，確保申訴決議有效執

行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

二十四、非本館人員兼職之委員及參與調查之專業人員撰寫調查報告書者，得支領撰稿費，出席會議時得支領出席費。

二十五、申處小組所需經費或相關教育訓練等經費，由本館相關預算項下支應。

二十六、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。