

國立臺灣歷史博物館性騷擾防治措施及申訴調查處理要點

中華民國 110 年 3 月 19 日臺史博人字第 1103000619 號函訂定，自 110 年 3 月 19 日生效

中華民國 112 年 3 月 22 日臺史博人字第 1123000520 號函修正

中華民國 112 年 9 月 20 日臺史博人字第 1123002219 號函修正，除第 2 點第 1 項涉及性別平等工作法第 12 條第 3 項之情形及第 4 點第 1 項有關性騷擾防治法第 14 條第 1 項至第 3 項之規定自 113 年 3 月 8 日生效外，自即日生效

中華民國 113 年 6 月 20 日臺史博人字第 1133001473 號函修正，溯自 113 年 5 月 31 日生效

一、國立臺灣歷史博物館(以下簡稱本館)為提供員工、派駐勞工、實習生、志工、求職者及受服務人員免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依據性別平等工作法第十三條第一項、性騷擾防治法第七條第一項及第二項、勞動部頒布之工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則，訂定本要點。

二、本要點所稱之性騷擾，係指性別平等工作法第十二條及性騷擾防治法第二條所定之情形。

性騷擾之調查，除依前項性騷擾之認定外，並得依工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定綜合審酌。

三、本要點適用於本館員工、派駐勞工、實習生、志工、求職者及受服務人員遭遇前揭適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。

本館首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向上級機關文化部提出申訴，其處理程序依文化部相關規定辦理。

本館首長外之第一點人員涉性別平等工作法之性騷擾事件，申訴人除依本要點申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

四、本館應防治性騷擾行為之發生，保護第三點各類人員不受性騷擾之威

脅，建立友善的工作環境，提升性別平權之觀念。

本館應鼓勵人員參與防治性騷擾相關教育訓練，並於在職訓練或工作場所中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，相關資訊及訓練計畫應公告周知。

本館應利用館務會議等各種傳遞訊息方式，對第三點各類人員進行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。

本館於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)本館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. 對性騷擾事件進行調查。
4. 對行為人為適當之懲戒或處理。

(二)本館非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 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。

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，仍將依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

五、被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任

一方之機關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。

六、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。

七、本館設置性騷擾申訴處理小組（以下簡稱申處小組），專責處理依性騷擾防治法第十四條第一項至第三項或性別平等工作法第三十二條規定提出有關性騷擾之申訴事件及依性騷擾防治法第十五條第一項移送之調查事件。

申處小組置委員三人至七人，其中一人為主任委員，由館長指定本館職員兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；其餘委員由館長就本館職員及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總數二分之一；委員任期二年，期滿得續聘（派）；任期內出缺，仍由館長指定聘(派)兼任之，繼任委

員任期至原任期屆滿之日止。

申處小組開會時，應有全體委員二分之一以上出席始得開會，委員應親自出席，不得代理；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。

八、性騷擾事件之申訴，由被害人或其法定代理人、委任代理人向申處小組提出。適用性騷擾防治法之性騷擾事件，其申訴應於性騷擾防治法第十四條規定期限內提出(申訴書及委任書另行公告)：

前項申訴，得以書面、電子郵件或言詞提出。其以言詞或電子郵件提出者，應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

- (一)申訴人或其法定代理人、委任代理人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期；委任代理人並應檢附委任書。
- (二)申訴事實發生日期、內容及可取得之相關事證或人證。
- (三)以匿名方式檢具事證(如錄音、錄影)提出者，本館得逕依性騷擾防治法第七條第二項及性別平等工作法第十三條第二項規定意旨，依第十一點進行後續處理程序。至如由第三人提出或於公開平臺揭露事件時，亦同。

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。

本館申訴管道如下，應於本館相關公佈欄或EIP內部資訊網公開揭示：

電話：06-356-8889*2270

傳真：06-356-4981

電子信箱：person@nmth.gov.tw。

本館於接獲性騷擾申訴時，指定由人事室受理，按中央主管機關規定之內容及方式，並依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知臺南市政府勞工局。

九、本館接獲申訴、檢舉或移送案件後，應即送人事室依性騷擾防治法、性別平等工作法等相關法規，於七個工作日內確認是否受理並簽陳主任委員同意。

申訴、檢舉或移送案件有下列各款情形之一，應不予受理：

(一)同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴者。

(二)適用性別平等工作法提出申訴案件，經結案後，就同一事由再提出申訴者。

(三)對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。

本館不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，應適用性騷擾防治法之事件，並應副知臺南市政府勞工局。

十、於本館所屬場域空間發生性騷擾事件，事件當事人雙方皆非本要點第三點人員，或人員不明者，本館得採取必要之措施，並應於七日內將申訴書及相關資料送臺南市政府勞工局。

十一、申處小組處理程序如下：

(一)受理申訴案件後，即由人事室簽陳主任委員於七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請律師及專家學者擔任調查小組成員。當事人如為派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，開會時亦應通知勞務承攬人派員列席，並將結果通知勞務承攬人及當事人。

(二)專案調查過程應嚴守中立及保密原則，保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應做成調查報告初稿，提申處小組決議。

(三)申處小組得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。

(四)申處小組對申訴、檢舉或移送案件應自受理之次日起二個月內完成調查報告，必要時，得延長一個月，並通知當事人。調查結果應以書面載明協調處理之結果或建議。

(五)前款調查報告以本館名義為之，並應載明申訴或再申訴之期限及受理機關，以書面通知當事人，案件經決議成立時，本館人員涉有違法情事者，移請本館考績(核)委員會依規定辦理。適用性騷擾防治法規定之性騷擾事件，其調查報告並應以書面通知本館所在地主管機關。

(六)申處小組作成調查報告之決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十二、申處小組逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得依性別平等工作法第三十二條之一或性騷擾防治法第十四條規定之救濟期間，向臺南市政府提出再申訴。

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。

十三、受理中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，申處小組認有必要停止該事件之處理時，得議決並報請機關所在地性騷擾防治主管機關同意後為之。

十四、性騷擾事件之調查處理，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

(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時。

(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者。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實向申處小組為之，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申處小組就該申請事件為准駁前，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，而未經當事人申請迴避者，應由申處小組命令其迴避。

十五、申處小組調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- (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)調查人員因調查之必要，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份之資料，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，主動提供諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- (九)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。如經查明屬實，應視情節予以必要之處分。

十六、申處小組對性騷擾之員工應依公務人員相關懲處規定，視其情節，作成申誡、記過、調職、降級、解職等處分之建議，經本館考績(核)

委員會議決陳館長核定，如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處。

前項性騷擾或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應報請館長移送司法機關處理。

十七、性騷擾被申訴人具權勢地位，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，本館得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

申訴案件經本館或臺南市政府調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，本館得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

十八、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。

當事人有輔導或醫療等需要者，本館得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十九、本館處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，主任委員應終止其參與，本館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。

本館不得因第三點各類人員提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

性騷擾之被害人如非本館員工，本館應依本要點提供應有之保護與協助。

本要點對於在本館接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。

二十、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。

二十一、申處小組所需經費或本館人員參與相關教育訓練經費，由本館相關預算項下支應。

二十二、本館之性騷擾及申訴處理，除法令另有規定外，依本要點規定行

之。