

國立臺灣博物館性騷擾防治措施及申訴調查處理要點

中華民國 113 年 6 月 26 日臺博秘字第 11320023923 號函訂定

- 一、國立臺灣博物館（以下簡稱本館）為提供員工、派駐勞工、求職者或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、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，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(以下簡稱工作場所性騷防治準則)及性騷擾防治準則(以下簡稱性騷防治準則)規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱性騷擾，其範圍包含當事人間有下列情形之一者：
 - (一)適用性工法：
 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. 僱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。
 3. 受僱者於非工作時間，遭受本館同一人，為持續性性騷擾。
 4. 受僱者於非工作時間，遭受不同機關（構）或其他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。
 5. 受僱者於非工作時間，遭受本館館長為性騷擾。
 6. 性騷擾之調查認定，應就個案綜合審酌並得依工作場所性騷防治準則第五條各款規定情形為之。
 - (二)適用性騷法：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。

3. 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等事項，適用性騷法等相關法令之規定。

三、本館應採行適當措施，防治性騷擾行為之發生，以保護本要點所定人員不受性騷擾之威脅。

對非於本館所能支配、管理之工作場所工作者，本館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。

四、本館應妥適利用集會、網路及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並定期規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

前項教育訓練，由擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員者，優先實施。

五、本館設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用電子信箱，並於本館網頁或適當場所公開揭示：

- (一) 申訴專線電話：02-2383-1876。
- (二) 申訴專用傳真：02-2312-1552。
- (三) 申訴電子信箱：per_service@ntm.gov.tw。
- (四) 專責處理單位：本館人事管理員。

六、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) 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，採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
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. 本館主管人員涉及性騷擾行為，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；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

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，由文化部依相關規定辦理。

(二) 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。
2. 依被害人意願，協助其提出申訴。
3. 適度調整工作內容或工作場所。
4. 依害人意願，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，而被害人無提出申訴意願者，本館仍應依前款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

七、本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。

八、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性。
4. 其他認為必要之處置。

九、本館設性騷擾申訴處理小組(以下簡稱申處小組)，由勞資雙方代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件。

申處小組置委員五至十一人，其中一人為召集人，由本館館長指定一人擔任，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；其餘委員由本館館長就本館員工、具備性別意識之外部專業人士聘(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，由館長指定人員遞補，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申處小組置執行秘書一人，幹事若干人，由館長就本館員工遴派兼任之。

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。參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務。

十、受理性騷擾事件之單位及期限：

(一)屬性工法之性騷擾事件：

1. 申訴人為公務人員或專業人員時，其申訴及處理程序，依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。
2. 被申訴人如為本館館長，應向文化部申訴，其處理程序依文化部相關規定辦理。
3. 前目情形，申訴人非屬公務人員或專業人員者，除得向文化部申訴外，亦得依性工法第三十二條之一規定，向臺北市政府申訴。

(二)屬性騷法規範之性騷擾事件：

1. 行為人為本館員工，向本館申處小組申訴；如行為人非為本館員工，向其所屬機關(構)申訴。
2. 行為人為本館館長，向臺北市政府申訴。
3. 行為人不明或為前二款以外之人，向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

(三)前款屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件之申訴期限如下：

1. 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

2. 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

本要點所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職、執行職務、教育、訓練、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己指揮、監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

十一、性騷擾之申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞為申訴者，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。

申訴書或紀錄，應載明下列事項：

(一) 申訴之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學單位及職稱、住居所及聯絡電話。

(二) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

(三) 申訴事實發生日期、內容及相關證據。

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。

前項申訴書及委任書依「行政院所屬中央及地方機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引」所訂相關書表辦理。

本館接獲適用性工法之申訴案件時，應通知臺北市政府；認有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，除送申處小組備查外，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查。

本館接獲申訴案件而不具調查權限者，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，未能查明調查單位者，應移送警察機關調查。移送時應以書面通知當事人，並副知臺北市政府。

十二、性騷擾申訴案件有下列各款情形之一者，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。

(二) 屬性騷法規範之性騷擾事件其申訴已逾提出期限。

(三)申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。

(四)同一事由經提出申訴後撤回。

(五)同一事由經審議決議確定。

(六)對不屬性騷擾範圍之事件，提出申訴。

十三、申訴人或其代理人於申處小組作成決議前，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。

十四、申處小組評議程序如下：

(一)確認受理申訴案件後，由人事機構簽陳召集人於申訴到達之日起七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。當事人如為派駐勞工，本館與承攬事業單位得共同組成調查小組。

(二)專案小組應依第十六點原則進行調查，並依工作場所性騷防治準則第十四條或性騷法施行細則第十八條規定內容作成調查報告書，提申處小組評議。但屬適用性騷法之案件，於作成調查報告及處理建議後，移送臺北市政府進行審議並作成決定。

(三)申訴案件之評議，必要時得通知當事人及關係人到場說明，並邀請與案情有關之人員或專家、學者列席。

(四)申處小組評議以不公開為原則，對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

(五)申訴決議應載明處理結果之理由及救濟途徑，以書面通知當事人及相關機關依規定辦理。

(六)申訴案件應自受理之次日起二個月內結案或移送；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十五、參與性騷擾事件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽報館長依法懲處並解除其聘(派)任。

十六、參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列各款情形之一，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。

前項申請，應舉其原因及事實，向申處小組為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查、評議人員在申處小組就該申請案件為準駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申處小組命其迴避。

十七、本館申處小組處理性騷擾案件，應依照下列原則為之：

(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)性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。

(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，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。

(九)對於在性騷擾事件申訴或調查程序中，為申訴、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。

十八、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，不受第十四點結案期限之限制。

十九、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)性工法規範之性騷擾事件，當事人對申訴案之決議有異議，屬公務人員或專業人員者得於書面通知送達之次日起三十日內，依公務人員保障法繕具復審書經由本館向公務人員保障暨培訓委員會提出復審；非屬公務人員或專業人員者，依性工法第三十二條之一規定逕向臺北市政府提出申訴。

(二)性騷法規範之性騷擾事件，當事人對臺北市政府所為之調查結果決定不服者，得依法提出訴願。

二十、性騷擾行為經調查屬實者，應視情節輕重，依相關人事法規對性騷擾行為人為適當之懲處或處理，並將處理結果通知臺北市政府。

性騷擾申訴案件如經證實有惡意虛構之事實者，本館應對申訴適當之懲處。

本館對性騷擾申訴案件應事後追蹤，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。

二十一、申處小組委員均為無給職。但非本館人員兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

二十二、申處小組所需經費由本館相關預算項下支應。

二十三、本要點未規範事項，依性騷擾相關規定辦理。