

# 中央研究院性騷擾防治措施及申訴懲處處理要點

91年8月5日人事字第9116022541號函訂定

92年3月7日人事字第0920063550號函修正

95年10月26日人事字第0950346700號函修正

97年2月5日人事字第0970014340號函修正

101年11月30日人事字第1010509073號函修正

105年9月12日人事字第1050507049號函修正

一、中央研究院（以下簡稱本院）為提供員工（含受僱者、工讀生、派遣勞工、委任工作者、求職者、獎助生及見習生等）免受性騷擾之工作及服務環境，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，特依性別工作平等法第十三條、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及性騷擾防治準則規定，訂定本要點。

二、本院有關性騷擾事件防治、申訴及懲處之處理，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。

三、本要點適用於本院員工相互間、員工與服務對象相互間或服務對象相互間發生之性騷擾事件。

本院員工於工作時間、工作場所外，對不特定之個人有性別工作平等法及性騷擾防治法所定性騷擾之情形時，經被害人向本院申訴、本院所在地之主管機關或經警察機關移送時亦適用之。

四、本要點所稱性騷擾，指員工於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、與本院業務往來人員等）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；或主管對員工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，作為身分關係或勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

前項性騷擾之認定如有疑義，悉依性別工作平等法第十二條第一項及性騷擾防治法第二條等相關法令規定辦理。

五、本院應利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣傳，並於各種訓練、講習課程中，適當規

劃防治性騷擾之相關課程。

員工在非本院所能支配、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。

六、本院應設置性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並於佈告欄及本院網頁公告之。

七、性騷擾事件申訴之處理以不公開方式為之。

本院為處理前項之申訴，應設性騷擾申訴處理調查委員會（以下簡稱申訴會）。

申訴會置召集人一人，由院長指定副院長一人兼任，並為會議主席，召集人因故無法主持會議時，得指定委員代理之；申訴會置委員七人至十五人，由院長就本院員工中指定之。委員應親自出席，不得代理。全體委員人數女性委員不得少於二分之一。

委員任期二年，期滿得連任；任期內出缺，仍由院長指定人員遞補。申訴會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

申訴會委員應按月輪值，以利申訴案件之受理。

八、性騷擾事件之申訴，應由受害人本人或其法定代理人以言詞或書面提出。申訴如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，申訴期間於事件發生後一年內為之。以言詞申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經申訴人確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面申訴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、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

九、申訴案件有下列情形之一者，不予受理：

(一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未於第八點第三項所定期限內補正者。

(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

十、申訴會對申訴案件之處理程序如下：

(一) 接獲申訴案件，當月輪值委員於三日內確認是否受理。不受理之申訴案件，應提申訴會備查，並於接獲申訴案二十日內，以書面通知當事人，並副知本院所在地之主管機關。

(二) 確認受理之申訴案件，應請召集人於七日內指定三位以上委員組成專案小組，進行調查。如雙方當事人之一方隸屬於本院以外單位(含機關(構)、學校或派遣事業)，本院應與其隸屬單位共同組成專案小組調查，並將結果通知雙方當事人及其隸屬單位。調查結果應於調查之日起三十日內完成，必要時得延長之。但延長期間以三十日為限。

(三) 專案小組調查時，得訪談雙方當事人，並得依法進行搜證及訪查。必要時，得邀請專業人士協助調查。

(四) 調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，並於調查結束後，作成調查報告，提申訴會審議。

(五) 申訴會審議時，應預先通知當事人得到場說明，必要時並邀請與案情有關之人員或專家、學者列席。

(六) 審議申訴案件應作出成立或不成立之具體決議。決議成立之案件，應載明理由並應視情節輕重，對加害人依相關規定提出適當懲處或其他處理之建議。決議不成立者，得審酌實際情形，為必要處理之建議。申訴案件之決議應以書面通知雙方當事人及其隸屬單位。

(七) 申訴案件經調查結果證實係誣告者，應對申訴人提出適當之懲處或處理之建議。

(八) 申訴案件應自受理之次日起二個月內作成決定，必要時得延長一個月，並以書面通知當事人，屬性騷擾防治法規範之申訴案應通知本院所在地之主管機關，其書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限與受理機關。

十一、參與申訴案件處理、調查、審議、說明之人員，對於案件內容負有保密之責任，違反規定者，召集人應立即終止其參與外，並得視情節輕重，簽報院長依規定辦理懲處。具申訴會委員身分者，並應報請院長解除其委員職務。

十二、參與申訴案件處理、調查、審議之人員，有行政程序法第一章第四節及性騷擾防治準則規定應行迴避或申請迴避者，應依其規定辦理。

十三、申訴案經決定後，當事人對該決定有異議者，得分別依下列程序提出救濟：

(一) 屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：

1. 得於接獲申訴決定書之次日起，二十日內向申訴會提出申復。但申復事由發生在後或知悉在後，應自當事人知悉之日起算。
2. 申復應以書面敘明理由連同原申訴決定書影本，向申訴會提出。
3. 申訴會認為申復無理由者，應維持原申訴決定；有理由應變更原申訴決定者，應通知當事人。
4. 申復案件除本要點另有規定者外，準用申訴程序之規定。

(二) 屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：

逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向本院所在地之主管機關提出再申訴。

十四、本院對性騷擾申訴案件應確實追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

本院不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十五、性騷擾之受害人為本院員工時，本院應依法提供受害人行使權利之法律協助。

十六、當事人有輔導、醫療等需要時，本院得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十七、非本院參與調查之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費。出席會議時得支領出席費。

十八、申訴會所需經費由本院相關預算項下支應。

十九、本要點由院長核定後實施，修正時亦同。