

# 國軍退除役官兵輔導委員會主管法規共用系統

列印時間：113.08.12 13:57

## 法規內容

法規名稱：國軍退除役官兵輔導委員會性騷擾防治措施申訴及調查處理要點

公發布日：民國 91 年 06 月 27 日

修正日期：民國 113 年 08 月 07 日

發文字號：輔人字第1130057328號函

法規體系：行政規則/人事服務

- 一、國軍退除役官兵輔導委員會（以下簡稱本會）為提供免於性騷擾之工作環境，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，特依性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條、性騷擾防治準則（以下簡稱防治準則）、性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條及工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱措施準則）之規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用於本會員工相互間或員工與非本會人員間所發生之性騷擾事件。  
本要點對於本會所屬榮民總醫院、榮民服務處、榮譽國民之家、退除役官兵職業訓練中心、農場首長涉及性騷擾事件，亦適用之。
- 三、本要點所稱性騷擾，除依性工法第十二條及性騷法第二條規定認定外，其態樣並得綜合審酌措施準則第五條及防治準則第二條所列各款情形。
- 四、本會員工如於非本會所能支配、管理之工作場所工作者，本會應辨識其工作環境性騷擾風險類型，提供必要防護措施，並於事前詳為告知。
- 五、本會就性騷擾事件之申訴，設置專線電話(〇二)二七五七一六五五、傳真(〇二)二七二三七六一〇及電子信箱(staff\_concern@mail.vac.gov.tw)之申訴管道，並於本會網站或公布欄公開揭示。
- 六、本會應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對員工有關性騷擾事件防治措施及申訴管道之宣導，並就下列人員實施性騷擾防治教育訓練，其中第二款人員應優先實施：  
(一) 本會員工應接受防治準則第八條第一項第一款所定之教育訓練為原則。

(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，應定期接受防治準則第八條第一項第二款所定之教育訓練為原則。

七、性騷擾事件之被害人或其法定代理人、委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得向本會提起申訴。但非公務人員身分遭受性騷擾，有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- (一) 被申訴人為機關首長。
- (二) 本會未處理或不服本會所為調查或懲處結果。

前項申訴，屬性騷法或性工法規範之事件，申訴期間依性騷法第十四條第一項、第二項或性工法第三十二條之一第二項規定辦理。

第一項申訴，得以書面、電子郵件或言詞提出。以言詞或電子郵件為之者，受理單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤。前項書面、電子郵件或言詞所作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章；委任代理人並應檢附委任書。

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。

本會於接獲第一項申訴時，如屬性工法之申訴事件，應依該法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

本會於接獲第三項申訴時，有性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應移送地方主管機關處理。

本會首長涉及性工法之性騷擾行為，且被害人為公務人員保障法之適用或準用對象者，應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理。

八、本會接獲性騷擾申訴事件時，應依事件發生之場域及當事人之身分關係，確認釐清事件適用法規，有下列情形之一者，由本會為調查權責機關，依保密原則立即啟動調查程序：

- (一) 申訴人為本會員工，且適用性工法之事件。
- (二) 被申訴人為本會員工，且適用性騷法之事件。
- (三) 離退職人員於本會涉性騷擾事件。

本會接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內，移送具有調查權之受理機關，未能查明調查機關者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關，並應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。

九、本會於下列情形知悉性騷擾事件時，應採取立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 因接獲申訴而知悉之性騷擾事件：
  - 1、考量當事人意願，採取適當之隔離措施（如調整工作場所等），避免性騷擾情形再度發生。
  - 2、對當事人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必

要之服務。

- 3、對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- 4、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；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(二) 非因前款情形而知悉之性騷擾事件：

- 1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 2、告知當事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、依當事人意願，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。

本會因接獲被害人陳述而知悉之性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

十、性騷擾事件當事人分屬不同機關（構）或事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本會於知悉性騷擾事件時，應依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關（構）或雇主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。

十一、本會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。

本會於知悉前項場所發生性騷擾事件時，應依下列規定採取立即有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- (一) 協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二) 必要時協助通知警察機關到場處理。
- (三) 檢討所屬場所安全。

十二、本會設性騷擾防治申訴處理小組（以下簡稱本小組），負責處理性騷擾申訴事件。

本小組置委員九至十七人，其中一人為召集人，由本會主任秘書兼任之，其餘委員由本會員工、具備性別意識之外部專業人士聘(派)兼任之，其中具備性別意識之外部專業人士合計二至四人。

前項委員人數，女性不得少於二分之一，任一性別比例不得少於三分之一。

召集人為本小組會議主席。主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；本小組委員應親自出席會議，不得代理。委員任期二年，委員

離職時由原推薦單位指派人員遞補，任期屆滿得予續聘。

十三、本小組設秘書組，置執行秘書一人，由本會人事處處長兼任之。幹事二人，由本會人事處科長及承辦人兼任，辦理本小組召開會議時各項行政事宜及協助調查小組進行調查。本會法規會指派一人兼任為法律顧問。

十四、本小組兼任人員均為無給職。

十五、本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。

十六、本小組處理申訴程序如下：

- (一) 本小組應自受理申訴或移送到達之日起七日內指派三位以上委員組成調查小組進行調查，其中一人以上應為具備性別意識之外部專業人員，必要時得另聘請專家學者協助。
- (二) 調查小組調查過程應確保當事人隱私，調查結束後，應作成調查報告，提本小組審議。
- (三) 前款調查報告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) 申訴事件之審議，得通知當事人及關係人到場陳述意見，必要時並得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。
- (五) 本小組對申訴事件之審議，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，以書面通知申訴人、申訴之相對人及其單位，並移請相關機關（構、單位）依規定辦理。
- (七) 適用性工法之申訴事件應自受理之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- (八) 適用性騷法之申訴事件應自受理申訴或移送到達之日起二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十七、參與性騷擾申訴事件之處理、調查、審議之人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；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。違反前項規定者，召集人應終止其參與，並得視其情節輕重，簽報本會首長核定依法懲處並解除其聘（派）兼。

十八、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，倘於本會調查程序中，獲知當事人有調解意願時，應協助其向地方主管機關申請調解，調解成立即視為撤回申訴。調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

申訴人得於本小組作成決定前，以書面撤回申訴；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。

十九、參與性騷擾申訴事件之處理、調查、審議人員，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，足認其執行職務有偏頗之虞，當事人得以書面舉其原因及事實，向本小組申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員於本小組就該申請事件為準駁之決定前，應停止處理、調查或決議工作。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，且未經當事人申請迴避者，由本小組令其迴避。

二十、本小組對已進入司法程序之性騷擾事件，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第十六點第七款及第八款結案期間之限制。

二十一、本小組對成立性騷擾之行為人，應依各類人員相關懲處規定，視其情節輕重，作成懲處或其他適當處理之建議，並通知地方主管機關；不成立者，如經證實有惡意虛構事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。

前項性騷擾或惡意虛構事實，如涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應簽報本會首長核定移送司法機關處理。

二十二、屬性騷法規範之申訴事件，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、性工法之性騷擾事件，本小組對申訴案件逾法定期限未作成決議或當事人不服本小組作成之決議者，得依下列規定救濟：

- (一) 申訴人或被申訴人為公務人員保障法之適用或準用對象者，得於期限屆滿後，或決議送達之次日起三十日內，繕具復審書經由本會向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二) 申訴人非公務人員保障法之適用或準用對象者，得依性工法第三十二條之一規定之申訴期限，向地方主管機關提起申訴。

二十四、本會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。

二十五、本會對於性騷擾申訴事件應採取事後追蹤、考核及監督，確保申訴決定有效執行，並避免有相同事件或報復情事發生。

二十六、本小組所需經費，由本會相關預算項下支應。

---

資料來源：國軍退除役官兵輔導委員會主管法規共用系統