

# 國軍退除役官兵輔導委員會彰化榮譽國民之家 性騷擾防治措施及申訴處理要點

113年5月27日彰家人字第1130002318號函訂定  
113年6月7日彰家人字第1130002493號函修正

- 一、國軍退除役官兵輔導委員會彰化榮譽國民之家（以下簡稱本家）為防治及處理性騷擾事件，提供所屬員工、實習生、求職者、勞務承攬派駐勞工及受服務人員免受性騷擾之工作及服務環境，維護當事人之權益及隱私，特依性別平等工作法、性騷擾防治法、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、本家禁止一切工作場所內或工作場所外之性騷擾行為，相關防治措施及本家員工相互間、員工與非本家人員間性騷擾之申訴調查與處理，依本要點規定辦理；本要點未竟事宜，依相關法令規定行之。
- 三、本要點所定性騷擾，其範圍包含當事人間有下列情形之一者：
  - (一) 適用性別平等工作法：
    1. 指員工於執行職務時，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. 雇主或主管對員工、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、獎懲之交換條件。
  - (二) 適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本要點相關規定），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。
    2. 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。

前項性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

- (一) 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- (二) 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- (三) 偷窺、偷拍。
- (四) 曝露身體隱私部位。
- (五) 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
- (六) 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
- (七) 其他與前六款相類之行為。

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。

性騷擾之認定，除應就前項規定及個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為人及相對人之認知等具體事實認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- (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、本家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。

本家員工於非本家所能支配、管理之工作場所工作者，本家應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知該員工。

五、各單位於知悉有性侵害、性騷擾或疑似情事發生之情形時，應採取下列立即且有效之糾正及補救措施，留存相關書面紀錄；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之所屬單位，亦同：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 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. 被申訴人為各級主管或具權勢地位者，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。
4. 對行為人為適當之處理。

(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，協助其提起申訴。
3. 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。

依前項各款情形知悉案件發生並進行各項作為時，過程應保護被害人之權益及隱私，以及對所屬場域空間進行改善。

如各單位所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，於知悉時亦應注意被害人安全及隱私之維護，協助被害人申訴及保全相關證據，必要時協助通知警察機關到場處理，並檢討場所安

全。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本家於知悉性騷擾之情形時，除依第一項採取立即有效之糾正及補救措施外，另應依下列規定辦理：

- (一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方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。

六、本家各單位主管及堂隊平日應注意預防單位內性騷擾行為之發生，並應妥適利用集會、廣播、電子郵件、內部文件或社群媒體等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對員工及住民有關性騷擾事件防治措施及申訴管道之宣導。

本家於年度員工教育訓練或講習課程中，並應就下列所屬人員實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一)對員工實施性別平等知能，工作場所性騷擾基本概念、法令及防治，性騷擾申訴之流程及方式之教育訓練。
- (二)擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受並優先實施相關教育訓練。

七、本家設置性騷擾申訴管道如下，並於本家網頁或適當場所公開揭示：

- (一) 員工遭受性騷擾問題時，申訴受理單位：人事室；專線電話：(04)8747647 轉 106；傳真：(04)8756991；電子信箱：A048747647@mail5.vac.gov.tw。
- (二) 住民及家屬遭受性騷擾問題時，申訴受理單位：輔導組各堂隊；專線電話：(04)8747647（莊敬堂轉125、力行堂120、實踐堂123、松柏堂116、長青堂122）；傳真：(04)8756984。必要時得向警察機關報案處理。

八、本家設置性騷擾及性侵害防治申訴處理小組（以下簡稱本小組），分別處理性騷擾及性侵害申訴案件。

本小組置委員五至九人，其中一人為召集人，由本家首長指定副首長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理之；其餘委員，除政風室主任為當然委員外，由本家職員工、具備性別意識之外部專業人士聘（派）兼任之，其中女性委員人數不得少於二分之一，男性委員人數不得少於三分之一。委員任期二年，任期屆滿得予續聘(派)，任期內出缺時，遞補委員任期至原任期屆滿之日止。

本小組應有委員二分之一以上委員之出席，始得開會，出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

設秘書組，員工部分由人事室主任擔任執行秘書，幹事一人，由人事室承辦人擔任；住民部分則由輔導組組長擔任執行秘書，各堂長分任幹事一職。

召開會議時，如遇法律問題，得透過本家聘請之法律顧問（必要時得列席會議），獲得相關之法律諮詢。

九、適用性別平等工作法之性騷擾案件，其申訴之提起依下列規定辦理：

- (一) 本家員工、求職者或實習生在本家遭受性騷擾，應向本家提起申訴。申訴人非屬公務人員保障法適用或準用對象者，亦得向彰化縣政府提起申訴。
- (二) 行為人為本家首長時，申訴人為公務人員保障法適用或準用對象者，應向國軍退除役官兵輔導委員會(以下簡稱輔導會)提出申訴，其處理程序依輔導會相關規定辦理。申訴人非公務人員保障法適用或準用對象者，應向彰化縣政府提出申訴。

- (三) 本家接獲申訴時，應於勞動部「職場性騷擾案件通報系統」通報性騷擾事件發生時被害人勞務提供地之主管機關；行為人如非本家員工，應通知行為人現職服務機關(構)。

十、適用性騷擾防治法之性騷擾案件，其申訴之提出依下列規定辦理：

- (一) 申訴時，行為人為本家員工者，應向本家提出申訴；申訴時行為人為本家首長者，應向彰化縣政府提出。
- (二) 本家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，應移送性騷擾事件發生地之警察機關，並以書面通知當事人、副知彰化縣政府。
- (三) 性騷擾申訴非屬適用性騷擾防治法之案件且非應由本家受理申訴者，應於申訴或移送到達之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。

提出性騷擾申訴之期限如下：

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

十一、性騷擾之申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員應作成紀錄，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，委任者，並應檢附委任書。

前項書面或言詞作成之申訴紀錄(以下併稱申訴書)，應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- (三) 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 性騷擾事件發生及知悉之時間。
- (六) 申訴之年月日。

申訴書與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，經通知限期補正而未補正者，本家仍應以現有相關事證予以決議。

申訴人於本小組作成決議前，得以書面撤回其申訴，其經撤回者，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。申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

適用性騷擾防治法之性騷擾事件有下列應不予受理情形之一者，應移送彰化縣政府決定不予受理或應續行調查：

- (一) 當事人逾期提出申訴。
- (二) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
- (三) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

十二、本家接獲性騷擾申訴案件後，其調查與處理依下列規定辦理：

- (一) 本小組接獲申訴，應會同政風室當然委員，於五日內確認是否受理，並通知彰化縣政府。由秘書組簽請會議主席於確認受理後七日內指派三人以上之委員，組成專案小組進行調查，且至少應有一人為具備性別意識之外部專業人士。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，並將結果通知勞務承攬人及當事人。

- (二)對事件之調查與處理應秉持客觀、公正、專業之原則，以不公開方式為之，並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者外，應予保密。
- (三)應給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問。當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。如因調查之必要，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。
- (四)各級主管人員及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。為調查、處理性騷擾事件，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
- (五)調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮商協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。
- (六)適用性騷擾防治法且非屬權勢性騷擾之申訴案件，本家於調查程序中獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向彰化縣政府申請調解。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。
- (七)調查結果應作成調查報告書，提小組會議評議，報告內容應包括：
1. 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
  2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
  3. 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
  4. 相關物證之查驗。
  5. 性騷擾事件調查結果及處理建議。
- (八)本小組對申訴案件之評議，應參考調查小組之調查結果，作成附理由之決議。評議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；評議不成立者，仍應視情節，為必要處

理之建議。適用性別平等工作法之案件，由本家以書面通知申訴人及被申訴人及被申訴人所屬單位。適用性騷擾防治法之案件，調查報告及處理建議，應移送彰化縣政府審議，並由彰化縣政府將調查結果通知當事人及本家。

(九)前款懲處建議及處理對象為本家員工者，應簽陳首長核定後，移送本家考績委員會審議或由相關單位執行裁決事項。若為住民，則提請住民生活注意事項管理委員會審議，其辦理情形應告知申訴人，並副知本小組。非屬本家員工者，應函知其服務機關(構)、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。申訴人如經證實有惡意虛構事實者，本家應對其為適當之懲處。

(十)本家應於接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案或移送，必要時，得延長一個月，並通知當事人。但適用性別平等工作法之案件已進入司法程序者，經申訴人同意後，得由本小組會議決議暫緩調查及決議，其期間不受前開規定之限制。

十三、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一者，應自行迴避：

(一)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，或曾有此關係。

(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。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

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，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本家申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見

書。

被申請迴避之人員在本家就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。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，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由本家命其迴避。

十四、適用「性別平等工作法」之案件，當事人為公務人員保障法適用或準用對象者，得於收受申訴評議書次日起三十日內，繕具復審書經由本家向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；申訴人非屬公務人員保障法之適用或準用對象者，得依性別平等工作法第三十二之一條第一項第二款規定，向彰化縣政府提起申訴。

適用性騷擾防治法之申訴案件，當事人如不服彰化縣政府之申訴調查結果，得於調查結果通知送達之次日起三十日內檢附行政處分影本、訴願書向彰化縣政府提起訴願。

十五、本家對於在性騷擾事件申訴、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，不得為解僱、調職、減薪、損害其依法所應享有之權益或其他不利之處分。

十六、本小組應採取事後追蹤、考核、監督，確保決議措施有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

十七、本小組委員均為無給職。但外聘委員出席調查小組之約談或本小組會議時得支領出席費，撰寫調查報告書或決定書，得支領撰稿費，所需經費由本家相關預算支應。