

國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定

中華民國九十四年十二月十三日國防部選適字第 0940016593 號令訂定
中華民國九十六年八月十四日國防部選適字第 0960011752 號令修訂
中華民國九十九年十一月四日國防部國人綜合字第 0990015921 號令修訂
中華民國一〇一年五月八日國防部國人綜合字第 1010005881 號令修訂
中華民國一〇四年九月廿一日國防部國人整備字第 1040015481 號令修訂
中華民國一〇五年六月六日國防部國人整備字第 1050009399 號令修訂
中華民國一〇六年二月十八日國防部國人整備字第 1060002760 號令修訂
中華民國一〇七年三月二十九日國防部國人整備字第 1070005091 號令修訂
中華民國一〇八年四月十一日國防部國人整備字第 1080005518 號令修訂
中華民國一一〇年十月七日國防部國人整備字第 1100227419 號令修訂
中華民國一一一年九月十三日國防部國人整備字第 1110231858 號令修訂
中華民國一一三年二月二日國防部國人整備字第 1130034434 號令修訂

一、國防部(以下簡稱本部)為防治、處理本部與所屬機關(構)、部隊及學校(以下簡稱單位)性騷擾及性侵害預防事件，維護當事人之權益，特依性別平等工作法第十三條第一項第二款及性騷擾防治法第七條第一項第二款規定，訂定本規定。

二、本要點適用於本部與所屬單位之軍官、士官、士兵、公務人員、文職教師、聘雇人員(以下稱國軍人員)相互間或其與人民間所發生之性騷擾及性侵害事件。

本部與所屬單位僱用之派遣勞工或實習生，於工作(實習)期間性騷擾防治工作、申訴、救濟及處理程序，由僱用或實習單位依本規定辦理。

三、本規定所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

(一)適用性別平等工作法：

1. 國軍人員於執行職務時，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. 本部與所屬單位之公務人員、聘雇人員參加職前訓練，及軍官、士官、士兵、公務人員、聘雇人員參加在職訓練，

為前日之執行職務。文職教師參加在職訓練，他方非為(實習)學生時，亦同。

3. 各級主管或因工作關係有管理監督權者利用其工作上之權力、機會或方法對國軍人員或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味及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、獎懲等交換條件。
4. 國軍人員於非工作時間，遭受所屬單位之同一人，為持續性性騷擾。
5. 國軍人員於非工作時間，遭受不同單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
6. 國軍人員於非工作時間，遭受所屬軍事機關(構)、部隊上校編階以上之主官或僱用人為性騷擾。
7. 國軍人員對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(二)適用性騷擾防治法：指性侵害犯罪以外，國軍人員於非執行職務時，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

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。

3. 國軍人員對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

四、國軍人員共同執行任務、訓練、辦公、工作、日常營區生活時均應遵守本規定，秉相互尊重之精神，行為舉止發乎情、止於禮，不得有逾矩行為。並注意下列行為規範：

- (一) 辦公室內、工作場所等，應避免異性獨處一室。因任務、工作需要或設施不足等因素，無法避免獨處時，應先報准，並開啟門窗或設置透明門窗。
- (二) 進入長官辦公室，應遵守禮節規定，行為舉止確守分寸；凡公務以外未經允許，不得藉故單獨任意進出異性同仁寢室(宿舍)。出差在外住宿時，亦禁止與異性獨處一室內，須談論公務時，應在無遮蔽空間或公開設施、地點實施。
- (三) 國軍人員間應保持正當友誼，可正常交往，但不得影響公務，亦不得於營內有牽手、摟抱、親吻、撫慰等親密行為。
- (四) 具隸屬關係之長官、部屬間交往，尤應嚴守公私分際。具長官身分者，除不得以職權及巧藉名義邀約、強迫應酬或刻意安排飲(陪)酒情事外，無論於營內、外，均不得有親密行為。

- (五)國軍人員間應以軍中倫理、軍人禮節等為規範依據，嚴禁假藉階級職務之權勢，要求非公務之活動。
- (六)團體營內外聚餐、K T V 或卡拉 O K 等非公務之活動，應尊重個人意願，不得強迫參與，亦不得強邀飲酒。
- (七)任何時機不得藉機蓄意碰觸同袍身體及不得命令要求他方觸碰己方身體，或以肢體強制猥褻、表演不雅動作，致他方人格、尊嚴、人身自由、工作或權益受侵犯或干擾等。
- (八)服勤與工作期間，言行舉止應合於禮儀規範，嚴禁言行動作有輕浮、曖昧、戲謔等不當行為。
- (九)國軍人員間嚴禁因性別差異，產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- (十)公務洽談，應於辦公室內為之，嚴禁假藉公務之名或利用關係，明（暗）示邀約於辦公室處所以外地點會面。
- (十一)國軍人員間相處及通聯，不得言談與性意味、性別歧視有關之言語或以懲罰（處）、調職或其他處分等脅迫手段要求性行為或與性有關行為。
- (十二)不得展示、寄送具有性意涵或性誘惑之圖片（含色情圖畫、照片、播映色情、煽情影片等）、文字或物品。
- (十三)不得違反他人意願，拍攝個人生活作息。
- (十四)不得有其他違反性騷擾防治法之行為。
- (十五)不得有違反刑法妨害性自主及妨害風化等行為。
- (十六)凡涉法者屬上級對下級同步檢討凌虐、下級對上級檢討暴行犯上之責。

國軍人員違犯前項行為規範者，應由單位針對違犯人員情節核予適當懲罰(處)；另情節重大者得調整當事人職務。

五、本部與所屬各單位均應公開揭示，並加強宣導性騷擾與性侵害防治措施及相關規定，鼓勵所屬人員參與相關防治教育訓練，並依軍種特性考量編裝、任務與營區屬性，督導各級單位要求所屬貫徹執行。

六、單位主官(管)應負性騷擾與性侵害犯罪防治及性騷擾處理之職責，並依下列規定定期召開性別平等生活座談及辦理相關教育訓練，且採取必要之措施：

(一)召開性別平等生活座談：軍團(防衛部及本部直屬單位)每半年、旅(群)級每季、營級每月、連級每 2 週實施，並由單位主官(管)主持。

(二)舉辦專題講座或互動議題研討：年度適時邀請學者專家實施性騷擾防治及性侵害犯罪專題講座或性別互動議題研討，由各單位所屬官兵共同參與，並得併各式集會時機實施。

(三)各司令部、本部直屬(單位)機構於每年十一月底前應彙整年度成果報部備查(成果統計表如附件一)。

(四)針對性騷擾申訴會及調查小組成員，由國防部每年辦理教育訓練課程，核發結訓證書，納入人才資料庫。

單位副主官、軍紀督察、法制及人事人員每年至少應接受一次性騷擾及性侵害犯罪防治、性別主流化等相關課程專業訓練。

七、各單位於接獲疑似性騷擾案件之情資，應由軍紀督察、法制及心輔等相關部門主動協助，依被害人個人意願協助提出申訴、法律、心輔諮詢或其他事項，並視案情需要，納編女性人員協助調查及採取確保當事人隱私及權益之措施。

八、性騷擾案件申訴管道如下：

(一)各司令部性騷擾申訴專線：

1. 陸軍司令部：

0 8 0 0 七 八 五 八 八 五、(0 三) 四 九 九 三 三 六 九

2. 海軍司令部：0 8 0 0 二 二 一 七 六 0

3. 空軍司令部：0 8 0 0 0 八 一 四 0 0

4. 全民防衛動員署後備指揮部：0 8 0 0 0 七 七 七 七 五

5. 憲兵指揮部：0 8 0 0 二 二 一 五 0 七

(二)一九八五諮詢服務專線。

(三)本部疑似性騷擾事件申訴信箱(臺北市中山區北安路四〇九號)。

(四)各級主官(管)及軍紀督察業務部門。

本部免付費性暴力求助(心理輔導)服務專線：0 8 0 0 八 八 五 一 一 三。

九、發生性騷擾事件，除下列情形外，被害人得依第八點規定，提出申訴：

(一)適用性別平等工作法，申訴時行為人為國防部最高首長，向行政院提出。

(二)適用性騷擾防治法，申訴時行為人為政府機關(構)首長、

軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長或僱用人，向該政府機關（構）、部隊、學校或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。

發生性騷擾事件，被害人得以書面或言詞提出申訴（流程圖如附件二，申訴書格式如附件三）。其以言詞為之者，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。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

- （一）申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務之單位與職稱、住所或居住及聯絡電話。
- （二）有代理人者，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、住所或居住及聯絡電話，並應檢附委任書。
- （三）申訴之事實內容或相關證據。
- （四）年月日。

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，人事業務部門應通知申訴人於十四日內補正。

申復之提起準用前二項規定為之。

被害人聲明暫不提出性騷擾申訴者，應於第二項申訴書，加註該聲明，並呈報旅（群）級（含比照）單位存管備查。

十、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件，應依下列規定期間，

提出申訴：

- (一)屬第三點第一項第二款第一目及第二目規定之性騷擾事件者，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)屬第三點第一項第二款第三目規定之性騷擾事件者，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)性騷擾事件發生時申訴人未成年者，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。

申訴之提起，以受理申訴機關收受申訴書之日期為準。

十一、申訴管道接獲申訴案件，應立刻循主官及幕僚(人事、監察)系統向上級回報，並妥採保密作為，於被害人填寫申訴書並確定提出申訴二十四小時內移請被申訴人筆案時所隸機關人事業務部門處理。但受訓期間在接訓機關所肇生性騷擾案件，由接訓機關人事業務部門處理。

官兵提出性騷擾申訴案件，各申訴管道及接案單位人事業務部門除本規定第十二點所列情形外，不得以任何理由拒絕受理。接案單位人事業務部門應於接獲申訴起三日內將申訴書影本，以密級之一般公務機密，呈報所屬司令部管制，並副知本部總督察長室及參謀本部人事參謀次長室列管。

十二、性騷擾之申訴(復)有下列各款情形之一者，應不予受理：

- (一)申訴(復)不合法定程序不能補正或經通知補正逾期不補正者。
- (二)申訴人非性騷擾事件之被害人或代理人。
- (三)同一事由已申訴(復)決議、已撤回或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回，重行提起申訴(復)。
- (四)適用性別平等工作法之性騷擾案件，經申復決議確定。
- (五)申訴逾第十點規定之期間。

十三、各單位人事業務部門接獲疑似性騷擾申訴案件，應先確認是否受理，並依下列方式辦理：

- (一)經認定不受理之申訴案件，於申訴或移送到達二十日內以書面敘明理由通知當事人；不合法定程序得予補正者，應通知申訴人於第九點第四項所定期限內補正。但適用性騷擾防治法案件，有性騷擾防治法第十四條第五項所定不予受理情形者，應移送被申訴人肇案時所在軍事機關(構)、部隊、學校所在地之直轄市、縣(市)主管機關辦理。
- (二)應受理之案件，應自申訴或移送到達七日內開始調查。
- (三)各單位收到非權責範圍之案件，應於七日內以密件將相關資料移送權責機關。
- (四)各單位接獲申訴時，適用性別平等工作法之案件，應通知被申訴人肇案時所在軍事機關(構)、部隊、學校所在地之直轄市、縣(市)政府。

十四、單位接受性騷擾申訴案件，應於二十四小時內完成下列措施：

- (一)立即隔離當事人，被申訴人應暫時調整單位(不同營區)，以保護被害人不受到二度傷害；被申訴人為單位主官(管)、業務主管時，由五級代理人暫代職務。
- (二)受訓學員肇生案件，接訓單位應妥善規劃隔離措施，並奉權責長官核定，於申訴決議後，依相關規定辦理。
- (三)當事人有輔導、醫療等需要者，應由單位立即協助並視需要轉介地區心理衛生中心、醫療機構及其他必要之服務。

十五、單位受理性騷擾事件申訴(復)或移送到達後，於七日內組成性騷擾申訴(復)會，由性騷擾申訴(復)會指派成員三人至五人進行調查。

調查成員應包含軍紀督察人員、法制人員及外聘委員，且女性比例不得低於二分之一。

十六、性騷擾申訴會由下列人員七人至九人組成，其中外聘委員至少二人，女性代表比例不得低於二分之一，男性代表比例不得低於三分之一：

- (一)召集人：由單位編階上校以上之副主官(管)擔任，負責指導全般工作，並指派專責人員撰擬決議書。但本部直屬單位為中校副主官(管)者不在此限。被申訴人為單位主官或副主官者，則提升由上一級單位編成性騷擾申訴會處理。
- (二)軍紀督察人員：由軍紀督察業務部門派兼，負責案件調

查及調查報告撰擬。

- (三)法制人員：由單位法務部門派兼，負責審查全案調查程序適法性。
- (四)國軍人員代表：肇生性騷擾案件，應由單位主官指派官兵代表納編性騷擾申訴會，無國軍人員者，由上一級單位指派，協助審議作業，並應視案件性質指派適員參與。
- (五)外聘委員：由人事部門聘請社會公正人士及專家學者或各直轄市、縣(市)性騷擾防治委員會委員兼任，協助調查及審議作業。依作戰區統由軍團(含比照)人事部門配合年度統一製作委員名冊，供區域內各單位成立性騷擾申訴會時參用。

部本部、參謀本部、本屬機關、本部直屬軍事院校、機構及部隊之申復會由本部參謀本部人事參謀次長室編組，並由該室副主管擔任召集人。行為人階級將級以上由本部參謀本部人事參謀次長室另案簽請權責長官編組。

除前項情形外，申復會之編組同申訴會，並由組成申訴會單位之上一級單位召集編組執行。

申訴會人員與申復會不得重複，無軍紀督察、法制人員編制(配)或缺員者，由上一級或上二級單位指派專人協助辦理。

十七、性騷擾申訴(復)會處理程序及原則如下：

- (一)召集人因故無法主持會議，得指定委員一人代理之。委

員應親自出席會議，不得代理。

- (二)各機關性騷擾申訴(復)會召開會議，得視需要通知當事人或其代理人、關係人列席說明，並應注意確保當事人隱私及權益；列席人員說明後，應即離席。
- (三)各機關性騷擾申訴(復)會會議應有全體委員二分之一以上出席，始得開會，其決議以出席委員過半數之同意行之(投票單如附件四)，可否同數時，取決於主席。
- (四)出席委員應包含性騷擾申訴(復)會指派之調查人員。

十八、調查程序及原則如下：

- (一)應自受理申訴(復)之日或移送到達之日起二個月內完成結案(含將決議書通知當事人)；必要時，得延長之，並以一個月為限。
- (二)調查過程應保護申訴人及被申訴人之隱私權。
- (三)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。
- (四)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (五)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。
- (六)處理性騷擾或性別歧視案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以識別身分之資料，除有調查必要或基於公共利益之考量者外，應予保密。
- (七)性騷擾案件調查過程中，應視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

- (八)對心智喪失、精神耗弱、生理受傷、酒精、藥物作用影響或喪失意識者實施性騷擾，加害人不得以其無拒絕為由，規避性騷擾責任。
- (九)處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向軍(司)法機關提出告訴之權利，並給予必要之協助。
- (十)處理第三點第一項第二款第一目及第二目，適用性騷擾防治法之非權勢性騷擾案件，於調查過程中，獲知任何一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣(市)主管機關申請調解。原調查程序，除依申訴人之請求停止調查外，仍繼續進行。

調查結束後，結果作成調查報告書(報告書如附件五)，並初擬性騷擾是否成立之建議，逕提性騷擾申訴(復)會審議。但適用性騷擾防治法案件，應將調查報告及處理建議，移送被申訴人肇案時所在軍事機關(構)、部隊、學校所在地之直轄市、縣(市)主管機關辦理。

十九、性騷擾申訴(復)會審議原則：

- (一)案件之審議應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (二)性騷擾申訴(復)會得決議或經調查小組建議，邀請申訴人、被申訴人、關係人、學者專家或相關人員列席說明或協助。
- (三)性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

- (四)於性騷擾案件申訴、調查、偵查或審理程序中，對於申訴、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。
- (五)必要時，得要求性騷擾案件申訴之相對人接受輔導及心理諮商。
- (六)委員有不同意見者，得要求於會議紀錄中列載。
- (七)各機關性騷擾申訴(復)會應作成性騷擾成立與否之決議。
- (八)決議性騷擾成立者，應於會議紀錄作成懲罰(處)及其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。

二十、性騷擾申訴(復)案件之調查、處理、審議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (一)本人或其配偶、前配偶、四等親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。
- (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。
- (五)現為該事件當事人之部屬。

性騷擾案件申訴(復)之調查、處理、審議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (六)有前項各款情形而不自行迴避。
- (七)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向單位性騷擾申訴(復)會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、處理、審議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查、處理、審議人員在性騷擾申訴(復)會就該申請案件為准許或駁回之決定前，應停止其參與申訴案件程序。

調查、處理、審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，應由性騷擾申訴(復)會命其迴避。

二十一、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人、證人及檢舉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。若有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰，並即終止其參與或解除其聘(派)兼。

二十二、申訴人或代理人於性騷擾申訴(復)會作成決議之前，得以書面撤回其申訴(復)。

前項撤回由委任代理人提出者，應經委任人特別授權。

二十三、適用性別平等工作法案件已進入司法程序者，性騷擾申訴會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理，並副知各司令部(指揮部)、國防部總督察長室及參謀本部人事參謀次長室列管。

二十四、適用性別平等工作法之申訴案件經決議後，當事人如對該決議有異議，得於收受決議書之次日起二十日內，

以書面方式向原所隸機關人事業務部門提出申復，原所隸機關人事業務部門應儘速移請第十六點第二項或第三項之業管單位組成申復會。

申復會審查相關事證後，認為申復有理由者，應變更原申訴決議；無理由者，應維持原申訴決議，並以書面通知當事人及相關機關。

二十五、申訴(復)決議書由各單位性騷擾申訴(復)會撰擬(決議書格式如附件六)。決議書記載事項，對於當事人、代理人之姓名或其他足以識別身分之資料，以及性騷擾申訴(復)會之處理意見等，應注意保密原則，秉持客觀、公平、公正之用語，並會請法制人員協處後，依當事人或人事權責機關別，分別作成書面資料通知。

二十六、救濟程序：

- (一)軍職人員及聘雇人員對所隸單位懲罰有異議者，得於處分送達之次日起三十日內向上一級軍紀督察業務部門申訴或國軍官兵權益保障會申請權益保障。另對所隸性騷擾申復會之申復決議仍有異議者，得於三十日內向國防部訴願審議會提起訴願。
- (二)公務人員對所隸性騷擾申訴會之申復決議結果仍有異議者，得依公務人員保障法第二十五條規定，於三十日內向公務人員保障暨培訓委員會提出復審。
- (三)文職教師對所隸性騷擾申復會之申復決議結果仍有異議者，得依教師法第四十二條及第四十四條規定於三十

日內，自下列管道擇一提起救濟程序：

1. 向各級教師申訴評議會提出申訴。
2. 向國防部訴願審議會提起訴願。

二十七、軍官、士官、士兵經決議性騷擾成立者，其懲罰由性騷擾申訴會依據陸海空軍懲罰法，向單位提出懲罰建議。情節重大者，得建議調整單位或職務。（懲罰建議參考表如附件七）

人事權責單位應於收受決議書之次日起一個月內速為處置，並將處理情形以書面副知相關單位。

二十八、公務人員、文職教師及聘雇人員之懲處或處理，依其身分適用之相關法令辦理。

二十九、長官利用職權或機會為性騷擾者，應加重懲罰（處），並列入考核，作為人事運用之參考。

三十、國軍人員涉性騷擾及性侵害案件，經被害人依法提出告訴者，不停止懲罰（處）、處理程序。但有停止懲罰（處）、處理程序者，依相關法律辦理。

三十一、各機關性騷擾申訴（復）會之決議書正本，應於決議後送達申訴人及被申訴人。

申訴（復）會決議性騷擾成立，應另以書面通知被申訴人肇案時所在軍事機關（構）、部隊、學校所在地之直轄市、縣（市）政府。

第一項決議書及人事權責單位發布之懲罰（處）命令，並應副知各司令部（指揮部）、國防部總督察長室及國防部參謀本部人事參謀次長室備查。

三十二、性騷擾行為經調查屬實，加害人所屬機關、部隊、學校、機構，應視情節輕重，依陸海空軍懲罰法，對加害人為適當之懲罰，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

適用性別平等工作法之案件，經申訴(復)會認定性騷擾成立者，除依陸海空軍懲罰法處罰外，行為人為軍事機關(構)、部隊上校編階以上之主官，另移由地方主管機關處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。

適用性騷擾防治法之案件，經地方主管機關認定為性騷擾成立者，除由地方主管機關依情節處新臺幣一萬元以上六十萬元以下罰鍰外，另依陸海空軍懲罰法規定處罰。

三十三、遇性騷擾爭議案件，當事人涉及刑責者，應迅速移送轄區憲兵隊偵辦，並依本規定實施調查，採雙軌方式執行。

三十四、本規定之防治措施、教育訓練、禁止差別之處理原則、提供適當之協助等事項，於性侵害犯罪事件準用之。

三十五、對於主動檢舉及擔任性騷擾案證人，經查證屬實，對案件審議及軍譽維護有所助益，單位應給予適度獎勵，以鼓勵官兵並降低肇案機率。

附件一

○○司令部○○年度官兵生活座談成果統計表								
資料時間：○○年○○月至○○年○○月								
項次	召開層級	實施場次	參加人數		邀請學者專家			備考
			男	女	次數	人數		
						男	女	
1	軍團							
2	旅							
3	營							
4	連							
年度共計實施○○場次，○○○○○人數。								

合併實施者以最高層級統計

附件三

性騷擾事件申訴書

(有代理人者，請另填背面代理人資料表並檢附委任書)

被 害 人 資 料	姓 名		階級 職稱		出生 年月日	年 月 日(歲)	軍種	
	身分證統一編號 (或護照號碼)		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	服務 單位 全銜		聯 絡 電 話	(H) (0) (軍線)
	現 住 地	縣 市 鄉 里 段 弄 號 樓 區 村 路 巷						
申 訴 內 容	疑似加害人 姓名		事 件 發 生 時 間		年 月 日	<input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午	時 分	
	疑似加害人 服 務 單 位	<input type="checkbox"/> 知道，單位全銜：_____，階級職稱：_____						
復 實 內 容	事件發生地點							
	事件發生過程 (若欄位不足， 可另檢附說明)							
申(告)訴意願		<input type="checkbox"/> 提出申訴 <input type="checkbox"/> 暫不提申訴 <input type="checkbox"/> 提出告訴(性騷擾防治法第 25 條) <input type="checkbox"/> 暫不提告訴(性騷擾防治法第 25 條)						
相 關 證 據	附件 1： 附件 2： (無者免填，欄位不足自行增列)							
被害人(或代理人)簽名或蓋章：					填寫日期： 年 月 日			
受案人簽名或蓋章：					填寫日期： 年 月 日			

- 備註：1. 申訴(復)採「具名檢控」，申訴(復)書填畢後，請檢附相關資料以平信或掛號寄發「國防部性騷擾事件申訴信箱」(地址：台北中山區北安路 409 號)。
2. 機關(構)、部隊、學校應於移送到達之日起，依國軍人員性騷擾處理實施規定程序辦理。
3. 本申訴(復)書(紀錄)所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(背面)

代理人資料表 (無者免填)

代理人資料	姓名		階級 職稱		出生 年月日	年 月 日 (歲)	軍種	
	身分證統一編號 (或護照號碼)		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	服務 單位 全銜		聯絡 電話	(H) (0) (軍線)
	現 住 地	縣 市 鄉 里 路 段 巷 弄 號 樓						
	*檢附委任書							

性騷擾事件申復書

(有代理人者，請另填背面代理人資料表並檢附委任書)

申 復 人 資 料	姓 名		階級 職稱		出生 年月日	年 月 日(歲)	軍種	
	身分證統一編號 (或護照號碼)		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	服務 單位 全銜		聯絡 電話	(H) (O) (軍線)
	現 住 地	縣 市 鄉 里 路 段 巷 弄 號 樓						
申 復 事 實 內 容	事件發生過程 (若欄位不足， 可另檢附說明)							
相 關 證 據	附件 1： 附件 2： (無者免填，欄位不足自行增列)							
申復人(或代理人)簽名或蓋章：					填寫日期： 年 月 日			
受案人簽名或蓋章：					填寫日期： 年 月 日			

- 備註：1. 申復採「具名檢控」，申復書填畢後，請檢附相關資料以平信或掛號寄發「國防部性騷擾事件申訴信箱」(地址：臺北市中山區北安路 409 號)。
 2. 機關(構)、部隊、學校應於移送到達之日起，依國軍人員性騷擾處理實施規定程序辦理。
 3. 本申復書(紀錄)所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(背面)

代理人資料表 (無者免填)

代理人資料	姓名		階級 職稱		出生 年月日	年 月 日 (歲)	軍種	
	身分證統一編號 (或護照號碼)		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	服務 單位 全銜		聯絡 電話	(H) (O) (軍線)
	現 住 地	縣 市	鄉里 區村		路	段 巷	弄	號 樓
	*檢附委任書							

附件六

密(本件屬一般公務機密，保密至○年○月○日解除密等)

〈單位全銜〉申訴(申復)審議決議書

申訴人：A(真實姓名年籍等資料詳卷彌封對照表)。

被申訴人：B(真實姓名年籍等資料詳卷彌封對照表)。

上列被申訴人等因涉嫌違反「性別平等工作法」第12條第1項所列「性騷擾」案件，經申訴人提起申訴(案號：113-○○)，本部決定如下：

主 文

B男「性騷擾」成立，請人事權責單位於收受決定書之次日起20日內，速為適法之處置。

事 實(需註明人事時

B男於○年○月○日起，多次以「○○○」等語，對申訴人A女造成敵意性、冒犯性之工作環境，致侵害或干擾其人格尊嚴，影響工作表現；另被申訴人○○○於○年○月○日，因採購實驗用品「○○○」物品，向申訴人回應：「○○○○○○○！」，造成申訴人心裡感受不舒服。A男認○○○及○○○等○員之言語均違反「性別平等工作法」第12條第1項：「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。」之「性騷擾」，提起申訴。

理 由

一、按性別平等工作法第12條第1項規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、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」、第4項：「性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之」，均定有明文並合先敘明。

二、○○○部分：

被申訴人○○○說明A指控其於○年○月○日起，對A之言語中，多次出現「○○○、○○○」、「○○○」等語，為○年○月○日系務會議後之挾怨報復行為云云。經申訴會

調查A因負責採購業務，與被申訴人○○○產生互動情況，A因受官階、職場倫理之影響，採取長期隱忍態度，並藉書面資料記錄被申訴人○○○言行與向心輔老師○○○及證人○○○抱怨紓解壓力。審閱調查報告內容及相關人員證述，顯與被申訴人○○○所陳不符，故不採信報復行為說法。另綜合審酌調查報告內容、A之輔導紀錄、就醫診斷證明、○○○、○○○及○○○等3員之證述等客觀事證，與A所陳內容及樣態相符，故認定被申訴人○○○「性騷擾」成立，且其行為過犯屬「輕度」，復依陸海空軍懲罰法第15條第13款及「國軍人員性騷擾案件懲罰建議參考表」之規定，建議核予「記過乙次」。

三、依性別工作平等法第12條第1項、第13條，工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第○條，決定如主文。

性騷擾申訴(復)會

召集人	○ ○ ○(副主官)
委員	○ ○ ○(監察官)
委員	○ ○ ○(法制官)
委員	○ ○ ○(外聘委員)
委員	○ ○ ○(外聘委員)
委員	○ ○ ○(官兵代表)
委員	○ ○ ○(官兵代表)
委員	○ ○ ○(官兵代表)

中 華 民 國 ○ 年 ○ 月 ○ 日

司 令 ○ ○ ○

關於「性騷擾」認定部分，如不服本決定，得於收受決定書之次日起20日內向本委員會提起申復。

本申訴決議書建議懲罰僅為參考，由人事權責單位收受決定書之次日起1個月內，依「陸海空軍懲罰法」速為處置，並將處理情形以書面副知相關單位。

(本 範 例 僅 供 參 考)

國軍人員性騷擾案件懲罰建議參考表							
違犯程度 與役別	違犯態樣	言語騷擾	偷拍	猥褻	簡訊騷擾	肢體騷擾	言語及肢體
	輕度	義務役	罰勤、禁足或悔過 1 至 3 日				
志願役		申誠乙次 記過乙次	申誠乙次 記過乙次	申誠乙次 記過兩次	申誠乙次 記過乙次	申誠兩次 記過兩次	申誠兩次 大過乙次
中度	義務役	悔過 3 至 10 日					
	志願役	記過乙次 大過乙次	記過乙次 大過乙次	記過兩次 大過乙次	記過乙次 大過乙次	記過兩次 大過乙次	大過乙次
重度	義務役	悔過 10 至 15 日					
	志願役	大過兩次 撤職					
備考	<p>一、陸海空軍懲罰法第十五條第十三款：現役軍人有下列違失行為之一者，應受懲罰：「實施性侵害、性騷擾或性霸凌，經調查屬實者。」</p> <p>二、簡訊騷擾係指以手機簡訊、各通訊軟體及其他網際網路設備所為之性騷擾。</p> <p>三、現役人員由單位依陸海空軍軍官士官考績條例及其施行細則、志願士兵服役條例及強化國軍志願役軍官士官及士兵考評具體作法等規定，依權責召開人評會，議決汰除或續服現役。</p> <p>四、利用職權或機會為性騷擾者，應加重懲罰（處），並列入考核，作為人事運用之參考。</p> <p>五、陸海空軍懲罰法第九條：懲罰經核定送達後，三個月內再為違失行為者，得從重懲。</p> <p>六、本表僅供申訴(復)會懲罰建議參考，相關懲度建議應視個案實況敘明理由，酌予加重或減輕懲罰。</p>						