

國軍高雄總醫院性騷擾防治申訴及處理作業要點

112年9月7日行通字第1120000222號文修訂
113年3月7日行通字第1130000058號文修訂
113年4月26日行通字第1130000101號文修訂
114年10月3日修訂
115年1月15日修訂

一、依據：

本要點依國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定、性別平等工作法、性騷擾防治法及其相關法規訂定之。

二、目的：

本院為防治工作場所性騷擾行為之發生，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以維護性別工作平等，特訂定「國軍高雄總醫院性騷擾防治申訴及處理作業要點」。

三、適用對象：

本要點適用本院全體員工（含本院軍職、聘僱、派遣員工及實習生等）。

四、定義：

本規定所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者，且性騷擾之認定，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而為之。

（一）適用性別平等工作法：

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. 本院之全體員工參加職前訓練及在職訓練，為前目之執行職務。
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、機會或方法對受僱者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. 本院員工於非工作時間，遭受所屬單位之同一人，為持續性性騷擾。
5. 本院員工於非工作時間，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. 本院員工於非工作時間，遭受主官或僱用人為性騷擾。
7. 本院員工對於因僱用、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，受僱者於非執行職務時，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. 本院員工對於因教育、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。

五、成員組織：

本院依法成立「性騷擾申訴(復)處理審查會」(以下簡稱申訴(復)會)，負責受理、調查性騷擾申訴(復)事件。申訴(復)會設置委員7人至9人，其中外聘委員至少2人，成員之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，成員包括：副院長、監察官、法制官、國軍人員代表及外聘委員(2員社會公正人士或專家學者)(如附件1)。

六、實施方式

(一) 防治措施：

- 1、同仁共同執行任務、訓練、辦公、日常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，違犯者，單位針對情節核予適當懲罰(處)，另情節重大者得調整當事人職務。
 - (1) 辦公室內、工作場所等，應避免異性獨處一室，若因任務、工作需要或設施不足因素，無法避免獨處時，開啟門窗或設置透明門窗，以免造成誤會。
 - (2) 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。
- (3) 同仁間應保持正當友誼，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。
 - (4) 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。
 - (5) 同仁間應以軍中倫理、軍人禮節為規範依據，嚴禁假藉階級職務之權勢，要求非公務之活動。
 - (6) 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。
 - (7) 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。
 - (8) 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。
 - (9) 嚴禁因性別差異，產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
 - (10) 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。
 - (11) 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。
 - (12) 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。
 - (13) 不得違反他人意願，拍攝個人生活作息。
 - (14) 不得有其他違反性騷擾防治法之行為。
 - (15) 不得有違反刑法妨害性自主及妨害風化等行為。
 - (16) 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。
- 2、本院應公開揭示，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，並要求所屬貫徹執行。

3、本院各主官(管)應負性騷擾與性侵害犯罪防治及性騷擾處理之職責，全院同仁並應全力配合參加性別平等生活座談及相關教育訓練：

(1) 本院每季實施1次性別平等生活座談，勤務區隊每月實施2次性別平等生活座談，並由單位主官主持。

(2) 本院每年邀請專家、學者來院實施多元性別或性騷擾防治等相關講座，並鼓勵同仁參與相關教育訓練，參加者將給予公假及學習時數登錄。

(3) 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。

(4) 單位副主官、監察、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。

(二) 申訴管道：

1、本院申訴專線：0906728029

2、國防部一九八五諮詢服務專線(以市話、公共電話或行動電話等管道，直接撥打「1985」號碼，即由國防部「1985諮詢服務中心」24小時專人接聽)

(三) 申訴提出及受理：

1、單位主管接獲疑似性騷擾案件之申訴(或情資)，應立即給予同仁心理支持，並以電話通知行政組承辦人員，俾利給予當事者即時、適切協助，院方並應立即編組監察、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。

2、發生性騷擾事件，除下列情形外，被害人得依規定提出申訴：

(1) 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。

(2) 適用性騷擾防治法，申訴時行為人為主官或僱用人，向高雄市政府主管機關提出。

3、發生性騷擾事件，被害人得由本人或委任代理人(應檢附委任書)以書面或言詞向院本部監察官或行政組承辦人員提出申訴(申訴處理流程圖如附件2)，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其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

4、申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：（如附件3）

- (1) 申訴人姓名、性別、出生年月日、身份證字號或護照號碼、服務單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (2) 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身份證字號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並應檢附委任書。
- (3) 申訴事實內容或相關證據。
- (4) 申訴之年、月、日。

5、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14日內補正。

6、被害人聲明暫不提出性騷擾申訴者，應於申訴書加註該聲明，並呈報國防部軍醫局存管備查。

7、性騷擾行為人如為雇主(民診處主任)時，受害人除可依本院內部管道申訴外，亦可向地方主管機關提出申訴，另若行為人為單位主官或副主官時，則由上一級單位組成性騷擾申訴會處理。

8、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：

- (1) 屬第四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。
- (2) 屬第四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。
- (3) 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，但依前規定有較長之申訴期限者，從其規定。

9、當事人提出性騷擾申訴(復)案件有下列各款情形之一者，應不予受理：

- (1) 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。
- (2) 申訴人非性騷擾事件之被害人或代理人。

(3) 同一事由已申訴(復)決議、已撤回或依性騷擾防治法第21條第5項規定視為撤回，重行提起申訴(復)。

(4) 適用性別平等工作法之性騷擾案件，經申復決議確定。

(5) 適用性騷擾防治法之性騷擾案件，申訴逾規定之期間。

10、各單位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：

(1) 經認定不受理之申訴案件，於申訴或移送到達20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14日內補正。但適用性騷擾防治法案件，有性騷擾防治法第14條第5項所定不予受理情形者，應移送高雄市政府主管機關辦理。

(2) 應受理之案件，應自申訴或移送到達7日內開始調查。

(3) 各單位收到非權責範圍之案件，應於7日內以密件將相關資料移送權責機關。

(4) 各單位接獲申訴時，適用性別平等工作法之案件，應通知高雄市政府。

11、申訴之提起，以受理申訴機關收受申訴書之日期為準。

12、申訴(復)會作成決議前，得由申訴(復)人或其委任代理人以書面撤回其申訴(復)，其經撤回者，不得就同一事由再為申訴(復)。

(四) 申訴處理程序：

1、行政組承辦單位於接獲申訴案件後，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確定提出申訴24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。

2、行政組承辦單位應於接獲申訴起**3個工作日內**將申訴書影本，以密級之一般公務機密，呈報軍醫局管制，並副知國防部總督察長室及國防部參謀本部人事參謀次長室列管。

3、單位接受性騷擾申訴案件，應於24小時內完成下列措施：

(1) 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。

- (2) 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。
- (3) 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。
- 4、單位受理性騷擾事件申訴(復)或移送到達後，於7日內組成性騷擾申訴(復)會，由性騷擾申訴(復)會指派成員3人至5人進行調查，調查成員應包含監察官、法制官及外聘委員，且女性比例不得低於二分之一，調查結束後，應作成調查報告書，初擬性騷擾是否成立之建議，逕提性騷擾申訴會審議。但適用性騷擾防治法案件，應將調查報告及處理建議，移送高雄市政府主管機關辦理，並副知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。
- 5、性騷擾申訴會議由副院長召開，並任主席，主席無法出席時，應指定委員一人代理之，其餘委員應親自出席會議，不得代理；其會議應有全體委員二分之一以上出席及外聘委員2人以上出席，始得開會，且應包含性騷擾申訴會指派的調查人員，其決議應有出席委員過半數之同意始得做成決定(投票單如附件4)。
- 6、性騷擾申訴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，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。被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 7、性騷擾申訴會委員有不同意見者，得要求於會議紀錄中列載。
- 8、性騷擾申訴會對申訴案件之評議，決定成立者(如性騷擾行為經調查屬實者)，應於會議記錄視情節輕重，按身份分別依陸海空軍懲罰法或本院聘僱人員工作規則，對加害人為適當懲處之建議(如附件5)，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性侵害、性騷擾或報復情事發生；決定不成立者(如經證實有誣告情事者)，仍應審酌評議情形，為必要處理之建議。
- 9、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或本院聘僱人員工作規則處罰外，行為人為

主官，另移由高雄市政府主管機關處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。

- 10、適用性騷擾防治法之案件，經高雄市政府主管機關認定為性騷擾成立者，除由高雄市政府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或本院聘僱人員工作規則規定處罰。
 - 11、性騷擾申訴會決議後應撰擬申訴決議書(如附件6)，並自受理申訴之日或移送到達之日起2個月內完成結案(含將決議書通知當事人)；必要時，得延長1個月為限。
 - 12、性騷擾審查會如決議性騷擾成立，人事權責單位應於收受決議書之次日起1個月內速為處置，並將處理情形以書面副知相關單位；如為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。
 - 13、申訴審議決議書應注意保密原則，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。
 - 14、各機關性騷擾申訴會之決議書正本，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筆案時所在高雄市政府；前項決議書及人事權責單位發布之懲處(罰)命令，並應副知國防部軍醫局、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。
- (五) 申復原則：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20日內，以書面方式向行政組承辦人員提出申復(申復書如附件7)，並移請上一級單位召集編組執行。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。
- (六) 救濟程序：
- 1、軍職人員不服所隸單位之懲罰者，得於處分送達之次日起30日內依下列規定提起救濟：
 - (1) 檢束、禁足、罰勤罰站依軍人權益申訴事件處理辦法第二條第一項規定向申訴管轄機關提起申訴。

(2) 前款以外之懲罰，依官兵權益保障會復審及再申訴事件審議規則第三條第一項規定，經由原處分機關向該會提起復審。

另不服所隸性騷擾申復會之申復決議者，得於收受決議書之次日起20日內向地方軍事法院官兵權益保障會提起再申訴。

2、聘雇人員不服所隸單位之懲罰者，得於懲罰處分送達之次日起30日內向上一級軍紀督察部門申訴。另不服所隸性騷擾申復會之申復決議者，得於收受決議書之次日起30日內向國防部訴願審議會提起訴願。

(七) 人員迴避原則：

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

(1) 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。

(2) 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。

(3) 現為或曾為該事件當事人之委任代理人、輔佐人者。

(4) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(5) 現為該事件當事人之部屬。

2、性騷擾事件申訴之調查、處理、審議人員，有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

(1) 有前項所定之情形而不自行迴避者。

(2) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

3、前項申請，應以書面舉其原因及事實，向申訴(復)會為之，並應為適當之釋明；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。

4、被申請迴避之調查、處理、審議人員在申訴(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。

5、調查、處理、審議人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該申訴(復)會命其迴避。

(八) 一般規定

1、案件之審議應以不公開方式為之，且過程中應保護當事人之隱

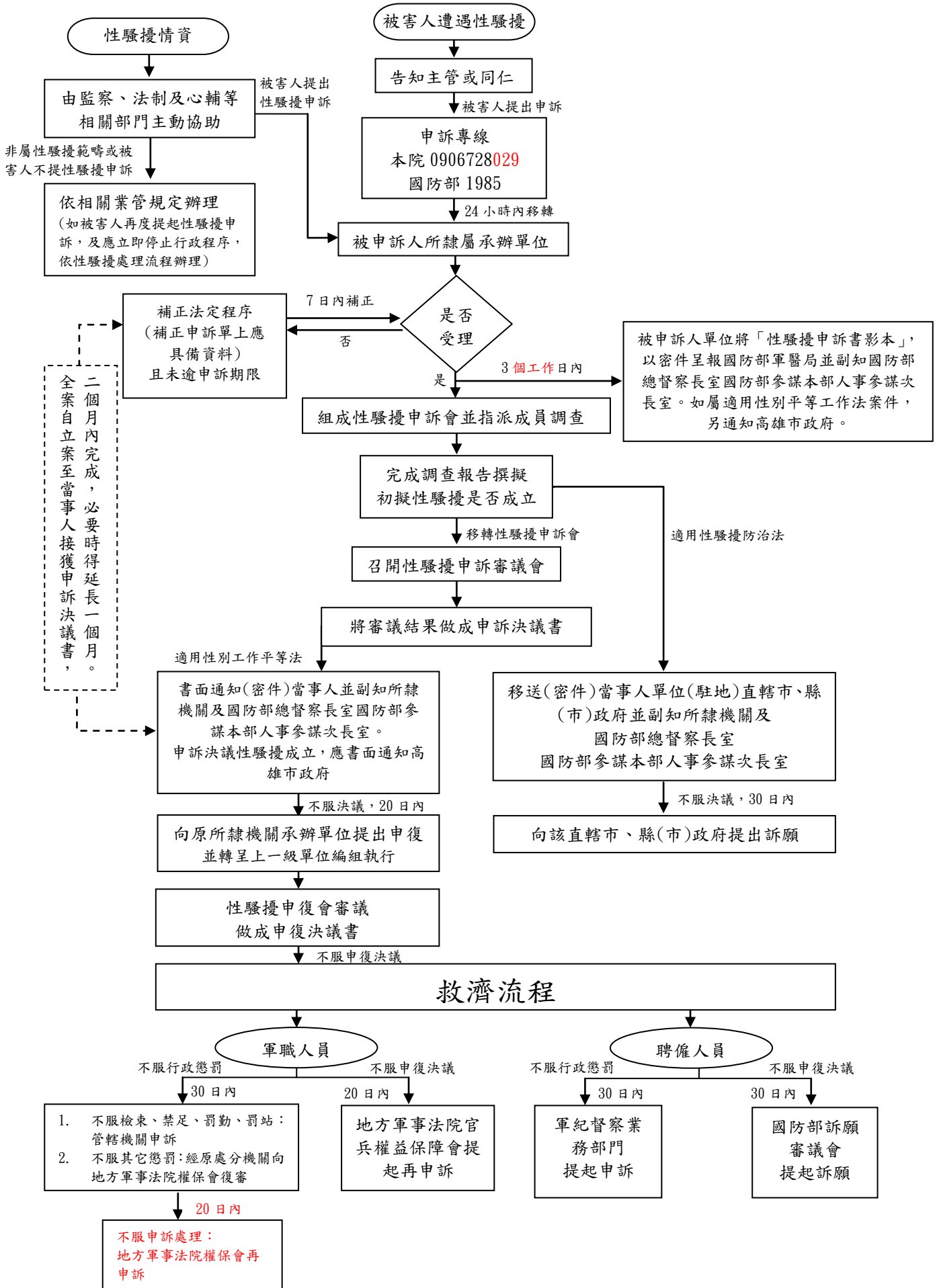
- 私及其他人格法益，如因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- 2、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人、證人及檢舉人之姓名或其他足以識別身份之資料，除有調查必要或基於公共利益之考量者外，應予保密。
 - 3、參與性騷擾申訴(復)案之處理、調查、評議人員，對所知之案情內容，應予保密，違反保密規定者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，應予嚴懲，並解除其聘(派)任，避免受害人受到二度傷害。
 - 4、性騷擾案件調查過程中，應視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
 - 5、申訴人或代理人於性騷擾申訴會作成決議之前，得以書面撤回其申訴，前項撤回由委任代理人提出者，應經委任人特別授權。撤回案件應實施查證，並為適當之處置。
 - 6、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，並副知國防部軍醫局、國防部總督察長室及參謀本部人事參謀次長室列管。
 - 7、員工如於工作中遭受院外人士(如病患、病患家屬、民眾等)性騷擾，且涉及性騷擾防治法第二十五條，除循內部管道申訴外，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。
 - 8、處理第4點第1項第2款第1目及第2目，適用性騷擾防治法之非權勢性騷擾案件，於調查過程中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向高雄市政府主管機關申請調解。原調查程序，除依申訴人之請求停止調查外，仍繼續進行。
 - 9、如遇性騷擾爭議案件，當事人涉及刑責者，應迅速移送偵辦，並依本規定實施調查，採雙軌方式執行。
 - 10、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。
 - 11、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，加害者不得以其無拒絕為由，規避性騷擾責任。

- 12、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，以鼓勵同仁並降低肇案機率。

國軍高雄總醫院「性騷擾申訴(復)處理審查會」委員編組表			
編組職稱	出席人員	業務職掌	備考
召集人	副院長	主持會議、聽取調查報告、徵詢相關部門專業意見，做適切之處置。	
委員	監察官	負責案件調查及調查報告撰擬。	
委員	法制官	負責審查全案調查程序適法性。	如遇缺額情形，由國防部南部地區法律服務中心派員協助。
委員	國軍人員代表	協助性騷擾案件審議作業。	2-4人
委員	社會公正人士或專家學者	1. 協助性騷擾案件調查及審議作業。 2. 提供相關性別常識及法律諮詢等。	2人
<p>附記：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 編組表內所列編內容，得視調查評議委員會之編成調整。 2. 由行政組承辦人員負責外聘委員及案件處理全般事宜。 3. 申訴(復)會委員7至9人，其成員之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。 			

國軍高雄總醫院性騷擾處理流程圖



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 區	里 村	路	段 巷	弄	號 樓
	*檢附委任書							

國 軍 高 雄 總 醫 院 「 性 騷 擾 申 訴 (復) 會 」 審 議 會 委 員 投 票 單			
日期	年 月 日 (星期)		
地點			
審議案件		行為人	
遭申訴行為	年 月 日 (星期) 至 時許，於 對 申訴人行 等行為。		
行為認定結果	「性騷擾」成立		「性騷擾」不成立
理由			
投票委員簽名			
附記	請以「○」或「V」於圈選區域，標示成立或不成立，並述明理由。		

性騷擾案件懲罰建議參考表

違紀程度 違紀態樣	言語騷擾	偷拍	猥褻	簡訊騷擾	肢體騷擾	言語及肢體
輕度	申誠一次至記過一次	申誠一次至記過一次	申誠一次至記過二次	申誠一次至記過一次	申誠二次至記過二次	申誠二次至記大過一次
中度	記過一次至記大過一次	記過一次至記大過一次	記過二次至記大過一次	記過一次至記大過一次	記過二次至記大過一次	記大過一次
重度	記大過二次或撤職					

備考

- 一、本表參考「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」訂定。
- 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。
- 三、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。
- 四、利用權勢性騷擾者，應加重懲罰(處)，並列入考核，作為人事運用之參考。
- 五、依陸海空軍懲罰法第十四條：懲罰經核定送達後，三個月內故意再為違紀行為者，得從重懲。
- 六、依陸海空軍懲罰法第五十五條：權責長官於懲罰程序終結前，應將同一違紀行為人經調查屬實之數違紀行為，予以合一評價。

〈 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-○○)，本院決定如下：

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

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、依性別平等工作法第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10條，決定如主文。

性騷擾申訴(復)處理審查會

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

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日內向本院提起申復。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)

性騷擾事件申復書

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 區村	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			

1. 有代理人者，請另填背面代理人資料表並檢附委任書
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(無則免填)

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 區	里 村	路	段 巷	弄	號 樓
	*檢附委任書							

★職場性騷擾常見樣態 Q&A-取自勞動部職場性騷擾申訴處理指導手冊

一、觀念篇

Q1：只要行為人的言詞或行為，讓我覺得不舒服，就是性騷擾？

A1：讓人不愉快的言詞或行為有多種，必須這個言詞或行為涉及性別歧視、性要求、性意味、性交換，使人覺得不舒服，感覺被冒犯，在經過法定程序調查，依據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，有可能認定為性騷擾言行，建議在職場上避免有此言行。

Q2：性騷擾只會發生在男性對女性性騷擾？

A2：性騷擾發生在男性對女性性騷擾、女性對男性性騷擾、男性對男性性騷擾、女性對女性性騷擾或其他性別之間性騷擾等情狀，都有可能。

Q3：受僱者參加所屬公司在五星級大飯店舉行尾牙晚宴，晚宴之中，遭到同事親吻臉頰，受僱者覺得被冒犯，受僱者可以向雇主提出職場性騷擾申訴嗎？

A3：受僱者如參加雇主舉辦之尾牙或春酒活動，員工間發生性騷擾，屬於性別平等工作法的適用範圍，員工可以向雇主提出性騷擾申訴，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效的糾正及補救措施，妥善積極的處理。

Q4：下班後公司同事私下邀約聚餐，乙同事擁抱甲同事，久久不放，經其他同事拉開後，乙同事仍藉機送飛吻給甲同事，甲同事深覺憤怒，感到遭受性騷擾，甲同事可以向公司提出職場性騷擾申訴嗎？

A4：下班後同事私下邀約聚餐，並非職務上強制聚會，亦無利用職場上機會，不符職場性騷擾定義，甲同事可以依性騷擾防治法提出申訴。

Q5：甲受僱者拒絕同公司的乙受僱者追求，乙受僱者仍然持續每日上班時間送早點、送花給甲受僱者，並常於下班後向甲受僱者告白，令甲受僱者不堪其擾，甲受僱者是否可以向雇主提出職場性騷擾申訴？

A5：乙受僱者在甲受僱者明白拒絕追求後，仍然持續追求，讓甲受僱者不堪其擾，乙受僱者的追求行為，屬於不當追求（或稱過度追求），而且在工作時間及非工作時間均發生時，時間具密接性，甲受僱者就該不當追求行為，提出職場性騷擾申訴，均適用性別平等工作法；乙受僱者的不當追求行為，具有性意味與持續性，也

屬跟蹤騷擾防制法的跟蹤騷擾行為，甲受僱者可以向警察機關請求核發告誡書給乙受僱者，制止乙受僱者的不當追求行為或者提出跟騷罪告訴。職場性騷擾申訴與請求警察機關核發告誡書、提出跟騷罪告訴，是可以併行的。

Q6：乙受僱者在上班時間未性騷擾甲受僱者，但是持續多日在下班時間性騷擾甲受僱者，是否有性別平等工作法適用？

A6：乙受僱者僅在非工作時間性騷擾甲受僱者，非屬持續性性騷擾，應適用性騷擾防治法之申訴、調查及處罰規定。

Q7：乙受僱者申訴僅在下班時間遭最高負責人或僱用人性騷擾，是否有性別平等工作法適用？

A7：乙受僱者申訴雖僅在非工作時間遭受性騷擾，惟行為人屬最高負責人或僱用人，適用性別平等工作法。

二、勞工篇

Q1：性騷擾是以被害人的感覺為依據，這樣會不會人人自危，只要有人對我不滿，就可能被申訴性騷擾？

A1：性別平等工作法規定，並沒有完全以被害人的感受為依據。職場性騷擾的認定標準，是先判斷這個行為，客觀上是否屬於含有性別歧視、性要求、性意味的言行，再來檢視一般人碰到這樣的言行是否為覺得被冒犯，影響人格尊嚴、人身自由或影響工作表現，若是的話，具體衡量發生時的背景、工作環境、當事人雙方關係、當事人雙方的互動言詞、行為、被害人的主觀感受，藉以判斷被害人的感受，是否符合「合理被害人」的感受，即考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受，並非全然以被害人的主觀感受為依據。

Q2：在職場上，我如何建立性別敏感度，以免發生性騷擾爭議？

A2：1、檢視自己有無性別刻板印象，建立性別平權觀念。2、想想這樣的言行，如果發生在我的親朋好友身上，我的親朋好友的感覺是什麼？我的感覺是什麼？若我的親朋好友或我也覺得不好，這樣的言行就要避免，若我的親朋好友或我無法確認這樣的言行，是可接受還是不可接受，這樣的言行，潛在危機也不小，還是要避免這樣的言行。

Q3：人際關係上，我應該如何避免性騷擾他人？

A3：1、避免粗魯的言語，不輕易講黃色笑話或雙關語。2、講黃色笑話或雙關語遭抗議時，說對不起，不要繼續在抗議者面前講黃色笑話或雙關語，也不要再用言語刺激對方。3、尊重他人身體自主權，也不要碰觸身體，當作拉近彼此關係的方式。4、注意自己與同

事間有無權力不對等關係，過度親暱的行為，容易造成同事不悅與壓力。

Q4：平日我如何預防性騷擾？

A4：1、利用各種管道學習性別平權資訊，建立性別平權意識。2、參與性騷擾防治課程，儲備對抗性騷擾能力。

Q5：如果我遭到性騷擾，我要怎麼脫離現場？

A5：1、相信自己，碰到性騷擾時，不要猶豫是自己過度敏感或誤會別人的好意，只要自己覺得對方的言行含有性別或性的本質，讓人感到不舒服時，相信自己的直覺。2、要衡量自己的安全，拒絕對方，並讓自己脫離被害現場。