

內政部空中勤務總隊性騷擾防治申訴及懲處處理要點逐點說明

要點條文	說明
<p>一、內政部空中勤務總隊（以下簡稱本總隊）為提供免受性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，維護當事人之權益及隱私，特依性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十三條、性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）第七條及工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱措施準則）及性騷擾防治準則（以下簡稱防治準則）規定，訂定本要點。</p>	<p>一、明定本要點之訂定目的及法源依據。</p> <p>二、查性別平等工作法（以下簡稱性工法）及性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）暨其相關子法業自一百十三年三月八日全面修正施行，前開二法對性騷擾之定義、適用範圍及處理流程均有不同，考量本次修法幅度大，須重新檢視本總隊性騷擾防治規範及措施，爰停止適用「內政部空中勤務總隊性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」規定，並依據前開二法訂定本要點。</p>
<p>二、本要點適用本總隊員工相互間或員工與非本總隊人員間所發生之性騷擾事件。</p>	<p>明定本要點之適用對象。</p>
<p>三、本要點所稱性騷擾，除依性工法第十二條第一項、第二項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。</p>	<p>明定本要點所稱性騷擾定義、樣態及認定之法令依據。</p>
<p>四、本總隊應提升員工性別平權觀念，並防治工作場所性騷擾之發生，建立友善工作環境。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討改善。</p> <p>本總隊員工如於非本總隊所能支配、管理之工作場所工作者，本總隊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。</p>	<p>一、第一項明定本總隊應負性騷擾防治之責任與義務。</p> <p>二、第二項依工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱措施準則）第八條規定，明定本總隊員工如於非本總隊所能支配、管理之工作場所工作者，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</p>
<p>五、本總隊於知悉有性騷擾事件時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：</p>	<p>依措施準則第六條規定，明定本總隊於知悉性騷擾事件時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p>

(一) 因接獲申訴而知悉性騷擾事件時：

1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生。
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. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
4. 本總隊各級主管涉及性騷擾事件且情節重大時，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。
5. 經查證性騷擾事件屬實者，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處或處理；經查證性騷擾事件不屬實且係申訴人惡意虛構者，對申訴人亦應為適當之懲處或處理。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

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，提供法律或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

(三) 本總隊因接獲當事人陳述而知悉性騷擾事件，惟當事人無提起申訴意願者，本總隊仍將依前款規定，採取立即

<p>有效之糾正及補救措施。</p> <p>(四)本總隊得應當事人之請求，提供至少二次之心理諮商協助。</p>	
<p>六、性騷擾事件發生時，被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，本總隊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：</p> <p>(一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。以口頭為之者，應作成書面紀錄。</p> <p>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>	<p>依措施準則第七條規定，明定本總隊人員於執行職務中，遭受具共同作業或業務往來關係之不同機關之人員性騷擾，相關糾正及補救措施。</p>
<p>七、本總隊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，避免性騷擾事件之發生。</p> <p>本總隊於知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列處置：</p> <p>(一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</p> <p>(二)避免報復情事。</p> <p>(三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</p> <p>(四)其他認為必要之處置。</p>	<p>依性騷擾防治準則(以下簡稱防治準則)第五條規定，明定本總隊就所屬公共場所及公眾得出入場所應採取預防措施，並於知悉前開場所發生性騷擾事件時應採取之處置措施。</p>
<p>八、本總隊應妥適利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會及方式，加強宣導性騷擾防治措施及申訴管道，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：</p> <p>(一)所屬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。</p>	<p>依措施準則第九條及性騷法第八條，明定本總隊應對所屬員工實施性騷擾防治教育訓練。</p>

<p>(二)擔任主管職務與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。</p>	
<p>九、本總隊設置性騷擾申訴專線電話、傳真、專用電子信箱，並於本總隊網站或公布欄公開揭示： (一)申訴電話：(02)89127013 (二)申訴傳真：(02)89127023 (三)申訴信箱： mia37222829@nasc.gov.tw</p>	<p>依性騷法第七條第一項第四款、防治準則第六條、性工法第十三條及措施準則第二條規定，明定本總隊申訴管道並予以公開揭示。</p>
<p>十、本總隊設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理性騷擾申訴案件。申評會置委員五人至七人；其中一人為主席兼召集人，由總隊長指定副總隊長兼任，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由總隊長就本總隊員工及具備性別意識之外部專業人士聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一。 委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。 申評會置執行秘書一人，幹事二人，由總隊長就本總隊員工遴派兼任之。 申評會委員、執行秘書及幹事均為無給職，但非本總隊員工兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。 申評會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</p>	<p>依防治準則第九條及措施準則第十二條規定，明定本總隊為處理本要點性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議委員會，以及該會之基準、組成及運作方式。</p>

<p>行之，可否同數時，取決於主席，對決議有不同意見者，得列入紀錄，已備查考。</p>	
<p>十一、性騷擾事件之申訴，被害人或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得向本總隊申評會提出申訴，經受理後進行調查。 受理性工法之申訴案件，應通知新北市政府。 受理性騷法之申訴案件，申訴期間依該法第十四條規定辦理；認有該法第十四條第五項所定不予受理情形者，應移送新北市政府。 第一項申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為申訴者，受理單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤（申訴書格式如附件一）。 前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，代理人並應檢附委任書（格式如附件二）。 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。</p>	<p>一、第一項依性騷法第十四條第三項第一款及第二款規定，明定本總隊處理性騷擾申訴之專責單位。 二、第二項依性工法第十三條第四項及措施準則第十一條第三項規定，明定本總隊接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關。 三、第三項明定受理性騷法申訴案件之申訴期間，依性騷法第十四條規定辦理，認有該法第十四條第五項地方主管機關不予受理申訴之情形，應移送地方主管機關處理。 四、第四項及第五項依性騷法施行細則第十二條及措施準則第十一條規定，明定申訴之方式、應記載之內容及申訴書、委任書之格式。 五、第六項依性騷法施行細則第十四條第一項規定，明定申訴書或言詞作成之紀錄與規定未合通知補正之規定。</p>
<p>十二、本總隊總隊長涉及性工法之性騷擾事件，申訴人應向內政部提出申訴，其處理程序依內政部相關規定辦理；本總隊總隊長涉及性騷法之性騷擾事件，申訴人應向新北市政府申</p>	<p>依據性工法第三十二條之三及性騷法第十四條第三項規定，明定如遭受機關首長性騷擾行為之申訴及處理程序，依涉及法規不同分別向內政部或新北市政府提起申訴。</p>

<p>訴。 前項申訴人不具公務人員身分者除可依本要點提出申訴外，亦得向新北市政府提出申訴。</p>	
<p>十三、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避：</p> <p>(一)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。</p> <p>(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者。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>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，向申評會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之人員於申評會就該申請事件為准駁之決定前，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。</p> <p>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，由申評會命其迴避。</p>	<p>依性騷法施行細則第十五條及規定，措施準則第十五條規定明定應自行迴避人員範圍及應迴避而未迴避之處理方式。</p>
<p>十四、申評會處理程序如下：</p>	<p>一、明定申評會之處理程序。</p>

- (一) 受理申訴案件，召集人應於七日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查，小組成員應有外部專業人士，且女性成員不得少於總數二分之一，必要時，得請求警察機關協助。
- (二) 調查小組調查過程應保護當事人之隱私；必要時，得請當事人到會或實地進行訪談。調查之結果應作成調查報告送申評會審議，內容應包括事件案由(含當事人敘述)、訪談過程紀錄(含日期及對象)、事實認定、理由及處理建議。
- (三) 申訴案件之審議，得通知當事人及關係人到場說明；必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家學者列席。
- (四) 申評會對申訴案件之審議，應參考調查小組之調查結果，作出附理由之決議。決議成立者，應作成懲處建議或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。
- (五) 申訴決議應載明理由，以書面通知申訴人及被申訴人及其單位，並移請相關機關(單位)依規定辦理。
- (六) 適用性工法之申訴案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。
- (七) 適用性騷法之申訴事件應

- 二、第一款依防治準則第九條及措施準則第十三條規定，明定調查小組成員組成應有外部專業人士，且小組之女性代表不得少於總數二分之一。
- 三、第二款依措施準則第十四條規定，明定調查報告之內容。
- 四、第三款依防治準則第十一條及措施準則第十六條規定，明定案件審議時有關到場說明及列席人員。
- 五、第四款依措施準則第十七條第一項及第二項及第十九條規定，明定申評會對申訴案件之處理方式。
- 六、第五款依措施準則第十七條規定，明定申訴決議應載明理由及作成方式，另明定通知對象，以資明確。
- 七、第六款依措施準則第十八條規定，明定適用性工法之申訴案件應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案。
- 八、第七款依性騷法第十五條第一項規定，明定適用性騷法之申訴案件應自受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成。

<p>自受理申訴或移送到達起七日內開始調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p>	
<p>十五、申評會調查及審議原則如下：</p> <p>(一)過程以不公開方式為之，保護當事人隱私及其他人格法益。</p> <p>(二)秉持客觀、公正專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。</p> <p>(三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四)得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。</p> <p>(五)當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>(六)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。</p> <p>(七)對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</p> <p>(八)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，不得為不當之差別待遇。</p> <p>(九)調查過程中，得視當事人之狀況，依其意願協助轉介或提供心理輔導及法律</p>	<p>依性騷法第九、十五條第三項、性騷法施行細則第十七條、防治準則第十、十一條、性工法第十三條第三項及措施準則第六、十、十六條規定，明定案件之調查及審議原則。</p>

<p>協助。</p>	
<p>十六、申訴決定或調查結果處理如下：</p> <p>(一)適用性工法案件，申評會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議，且應以書面通知申訴人及被申訴人；性騷擾行為經查證屬實，處理結果應通知新北市政府。</p> <p>(二)適用性騷法案件，作成調查報告及處理建議，移送新北市政府辦理。</p> <p>(三)如申評會作出不成立之決議，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。</p> <p>(四)已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及審議，期間不受第十四點結案期限之限制。</p>	<p>一、依據措施準則第十七條及性騷法第十六條規定，明定適用性工法、性騷法案件之申訴決定或調查結果之處理程序。</p> <p>二、參考勞動部修訂之僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本第十九條規定，明定第四款規定。</p>
<p>十七、當事人不服申評會之決定，救濟方式如下：</p> <p>(一)公務人員得於收到書面通知次日起三十日內，經由本總隊向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。</p> <p>(二)非公務人員得依性工法第三十二條之一規定，向新北市政府提起申訴。</p>	<p>依性工法第二條及第三十二條之一規定，明定當事人如不服申評會之決定，公務人員得依公務人員保障法及非公務人員(如約僱人員、技工、工友、駕駛)得依性工法之規定提起救濟。</p>
<p>十八、申訴人於申評會作成決議前，得以書面撤回其申訴(格式如附件3)；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>	<p>依性騷法第十四條第四項規定，明定性騷擾事件經撤回申訴，不得就同一事件再行申訴及撤回書格式。</p>
<p>十九、參與性騷擾申訴案件之處理、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，</p>	<p>依措施準則第十條規定，明定參與性騷擾申訴案件之相關人員應遵守之事項及違反之處理。</p>

<p>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。違反者，召集人應即終止其參與，並得視情節輕重，簽報總隊長核定依法懲處並解除其聘（派）兼。</p>	
<p>二十、本總隊對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、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。 本總隊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。</p>	<p>依性工法第三十六條及措施準則第二十條規定，明定本總隊應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作決定確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生並不得對提出或協助申訴員工予以不利處分。</p>
<p>二十一、申評會所需經費由本總隊相關預算項下支應。</p>	<p>明定申評會所需經費來源。</p>
<p>二十二、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。</p>	<p>一、明定本要點未規範事項之適用依據。 二、所稱性騷擾相關法規，係指性工法、性工法施行細則、措施準則、性騷法、性騷法施行細則及防治準則等法規。</p>