

海洋委員會海巡署性騷擾防治申訴調查及處理要點

中華民國 91 年 7 月 5 日署人考字第 0910009868 號函訂定
中華民國 97 年 7 月 17 日署人考字第 0970010801 號函修正第 1 點，
並自 97 年 7 月 18 日生效

中華民國 105 年 7 月 14 日署人考字第 1050010471 號函修正名稱及全部
規定，並自 105 年 7 月 13 日生效

中華民國 107 年 6 月 5 日署人考字第 1070013049 號函修正名稱及第 1
點、第 3 點

中華民國 112 年 3 月 28 日署人考字第 1120007666 號函修正第 3 點
中華民國 113 年 3 月 13 日署人考字第 1130006353 號函修正部分規定
中華民國 113 年 6 月 21 日署人考字第 11300153641 號函修正

一、海洋委員會海巡署（以下簡稱本署）為防治性騷擾及提供
免於性騷擾之工作及服務環境，以維護當事人之權益及隱
私，落實性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)第七條第一項、
性別平等工作法(以下簡稱性工法)第十三條第一項、工作
場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則等相關規定，
特訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾、權勢性騷擾之定義如下：

(一) 性工法之性騷擾，指下列情形之一：

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. 雇主對受僱者或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、獎懲等之

交換條件。

(二) 性騷法之性騷擾，指性侵害犯罪以外，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。
2. 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。

(三) 性工法之權勢性騷擾，指對於因僱用、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。

(四) 性騷法之權勢性騷擾，指對於因教育、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。

三、本要點所稱性騷擾之樣態如下：

(一) 性工法之性騷擾樣態區分如下：

1. 敵意工作環境性騷擾，是受僱者在執行職務時，處於有敵意性的工作環境。
2. 交換式性騷擾，是受僱者或求職者，於勞動契約成立、存續等階段，遭受交換式之性騷擾。

(二) 性騷法之性騷擾樣態，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：

1. 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
2. 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
3. 偷窺、偷拍。
4. 曝露身體隱私部位。
5. 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。
6. 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。
7. 其他與前六目相類之行為。

四、本要點性騷擾之認定如下：

(一) 性工法之性騷擾認定，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，並得綜合審酌下列各款情形判斷：

1. 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。
2. 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。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

(二) 性騷法之性騷擾認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。

五、本要點適用於本署人員相互間或本署人員與非本署人員間

所發生之性騷擾事件。

本署人員有下列情形之一者，適用本要點之規定：

- (一) 於非工作時間，遭受機關內之同一人，為持續性性騷擾。
- (二) 於非工作時間，遭受不同機關(構)，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- (三) 於非工作時間，遭受機關首長(單位主官)或各級主管為性騷擾。
- (四) 於執行職務時，遭受不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾。

六、本署於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同機關(單位)，且具共同作業或業務往來關係者，非屬本署人員之當事人所屬機關(單位)，亦應採取下列措施：

- (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. 對性騷擾事件進行調查。
 - 4. 對行為人為適當之懲戒或處理。
- (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、醫療或心理諮商處理、社會福

利資源及其他必要之服務。

七、本署於知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生時，應採取下列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。

本署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。

八、本署應依下列規定實施性別平等（含性騷擾防治）之教育訓練：

- (一) 就不同對象，規劃不同性別平等訓練方式，每人每年至少施以二小時之課程訓練。
- (二) 本署人員應接受性騷擾防治之教育訓練；擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。
- (三) 性別平等業務人員及性騷擾防治業務人員，每年應施以六小時以上之進階課程訓練，其中性騷擾防治業務人員之訓練，應包含二小時以上之性騷擾防治課程。

前項教育訓練之內容如下：

- (一) 本署人員教育訓練：
 - 1. 性別平等知能。
 - 2. 性騷擾基本概念、法令及防治。
 - 3. 性騷擾申訴之流程及方式。

4. 其他與性騷擾防治有關之教育。

(二) 本署處理性騷擾事件或有管理責任之人員教育訓練：

1. 性工法及性騷法之認識與事件之處理。

2. 覺察及辨識權力差異關係。

3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。

4. 被害人協助及權益保障事宜。

5. 其他與性騷擾防治有關之教育。

九、本署應設置處理性騷擾申訴專線電話、傳真及電子信箱並公開揭示。

本署設置處理性騷擾申訴專線電話(0800-011-580)、傳真(02-22399252)及電子信箱(counseling@cga.gov.tw)。

十、本署應妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，同時於各種訓練、講習課程中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

十一、本署設申訴處理小組，負責處理署部性騷擾申訴案件；通資作業隊及警衛隊(以下簡稱直屬隊)之性騷擾申訴案件，由直屬隊設申訴處理小組處理。

申訴處理小組置委員五人至十一人，其中一人為召集人，由署長(隊長)指定副署長(副隊長)兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由署長(隊長)就本署職員(直屬隊人員)、具備性別意識之專業人士聘(派)兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員與社會公正人士及專家學者各不得少於

三分之一。

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。

申訴處理小組置執行秘書一人，幹事若干人，由署長（隊長）就本機關職員（直屬隊人員）遴派兼任之。

申訴處理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。

十二、接獲性騷擾申訴案件，應依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，不具受理申訴調查權限者，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。

依前項規定未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並書面通知當事人、副知所在地之直轄市、縣(市)主管機關。

十三、接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件之申訴調查處理程序如下：

- (一) 釐清案件適用法規、受理申訴調查機關及申訴書或紀錄內容等事項。
- (二) 確認受理之申訴案件應即採取下列之措施，並請召集人應於七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組後開始進行調查；調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為小組主席，且小組成員應有具備性別意識之外部專業人士：

1. 考量申訴人之意願，對相關人員採取適當之隔離措施，避免申訴人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境。
 2. 協助申訴人保留相關證據。
 3. 對申訴人提供法律或轉介諮詢管道、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
 4. 屬性工法規範之性騷擾事件，應依性工法第十三條第四項規定，通知所在地之直轄市、縣(市)主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知所在地之直轄市、縣(市)主管機關；屬性騷法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送該管直轄市、縣(市)主管機關辦理。
- (三) 申訴調查小組調查過程應嚴守中立及保密原則，保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提申訴處理小組決議。
- (四) 前款調查報告書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。
- (五) 申訴處理小組處理情形或會議紀錄，應即時簽報署長知悉。會議紀錄通知申訴處理小組成員時，應以密件方式為之；如申訴人及被申訴人非同一機關，並應函送對方機關。
- (六) 調查小組成員應為申訴處理小組成員，如案件具有特殊

性，亦得視個案加邀其他外部專業人士共同參與調查。

- (七) 調查小組應視案件情形及調查過程需要，彈性調整實際訪談對象、訪談方式等執行細節，及給予當事人充分陳述意見與答辯之機會。
- (八) 調查報告依限送交申訴處理小組進行審議，召開會議時，如尚有需釐清事實，得以書面通知當事人及關係人到場說明，並避免重複詢問及當面對質。
- (九) 前款通知書應依規定送達，其內容包含詢問目的、時間、地點、得提出書面陳述及提出期限、得否委託他人到場、不到場或不提出書面陳述所生之效果等相關事項，並給予適當準備期間。當事人縱未到場或陳述，仍應進行審議及決議。
- (十) 申訴處理小組對申訴案件之調查，屬性工法規範之性騷擾事件，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議；屬性騷法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議。
- (十一) 申訴決議應載明理由，以書面通知申訴人、被申訴人及被申訴人所屬單位，並移請本署考績委員會、軍職人員獎懲考績評議會或直屬隊軍職人員獎懲考績評議會依規定辦理。

十四、非因接獲申訴而知悉性騷擾事件之處理程序如下：

(一) 釐清及查證相關事實：

1. 已知疑似被害人，應優先聯繫疑似被害人瞭解案情。

2. 已知疑似行為人、被害人未明，仍宜進行適時之處理，並得依實務狀況判斷或諮詢申訴處理小組之專業人士給予建議。
3. 行為人、被害人均未明，仍應就已知訊息進行必要之事實釐清及查證，倘遇檢舉內容不完備，仍應詳實紀錄辦理情形。

(二) 處理過程仍應注意保密。

(三) 進行權益告知，並依被害人意願協助其提起申訴。申訴處理程序依前點及第十六點辦理。

十五、特殊情境性騷擾事件之申訴調查處理程序如下：

(一) 離職、退休(伍)、調職人員於原服務機關涉性騷擾案件之處理。

1. 被害人或行為人已離職、退休或調任其他機關(單位)，申訴應由行為發生時之服務機關受理。
2. 倘行為人已離職或退休(伍)未再任，為使申訴處理小組委員瞭解對渠等懲處之法律效果，於調查小組完成調查報告前及申訴處理小組作成處置建議前，應將依公務人員考績法或公務員懲戒法或陸海空軍懲罰法所為懲處或懲戒處分之效果，提供調查小組及申訴處理小組委員參考，再由委員綜合考量後作成懲處或其他處理之建議。

(二) 性騷擾行為發生時，行為人與被害人分屬不同機關之處理。

1. 行為人及被害人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關於知悉性騷擾之情形時，應以

書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。以口頭為之者，應作成書面紀錄。

2. 被害人及行為人分屬不同機關，由被害人之機關(隊)主責受理申訴及調查，並通知被害人所在地之直轄市、縣(市)主管機關。

十六、申訴案件應自受理性騷擾申訴之翌日起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。

十七、涉及性騷法且屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件，調查程序中獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向所在地之直轄市、縣(市)主管機關申請調解。

十八、本署各級主管涉及性工法之性騷擾行為，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。

十九、性騷擾行為經調查屬實，本署考績委員會、軍職人員獎懲考績評議會或直屬隊軍職人員獎懲考績評議會應依申訴處理小組之建議，視情節輕重，對申訴之相對人依公務人員考績法、陸海空軍懲罰法或其他相關法令規定為適當之懲處或處理，如經證明有誣告之事實者，應對申訴人為適當之懲處或處理。

前項懲處應經本署考績委員會、軍職人員獎懲考績評議會或直屬隊軍職人員獎懲考績評議會議決陳署長或隊長核定。

二十、申訴處理小組處理性騷擾事件之申訴，應以不公開方式

為之。

二十一、參與性騷擾申訴案件之處理、調查之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請署長依法懲處並解除其聘(派)兼。

二十二、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員，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、家長、家屬關係或曾有此關係者，應自行迴避。屬性騷法施行細則第十五條所定應自行迴避者，亦同。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理小組申請迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

第一項應自行迴避而未迴避及前項足認其執行職務有偏頗之虞者，召集人應命其迴避。

二十三、性騷擾事件之被害人或其法定代理人、委任代理人得向申訴處理小組提出申訴(性工法申訴書如附件一；性騷法申訴書如附件二)，經受理後進行調查。

本署首長涉及性工法之性騷擾事件，申訴人應向上級機關海洋委員會提出申訴，其處理程序依海洋委員會相關規定辦理；本署所屬機關(構)首長涉及性工法之性騷擾事件，由本署受理申訴。

本署及所屬機關(構)首長涉及性騷法之性騷擾事件，

應向各機關(構)所在地之直轄市、縣(市)主管機關申訴。

第一項申訴，如屬性騷法規範之事件，申訴期間依該法第十四條規定辦理。

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，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

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，並應載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。
- (二) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書(如附件三)。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。

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，應通知申訴人於十四日內補正。

二十四、申訴人於申訴處理小組作成決議前，得以書面撤回(申訴撤回書如附件四)其申訴。

案件經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

二十五、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一) 申訴不符第二十三點第六項規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二) 提出申訴逾申訴期限。
- (三) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。
- (四) 同一事由經申訴決議確定，再提起申訴。

(五) 對不屬性騷擾範圍之事件，提出申訴。

前項不受理之申訴案件，屬性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依性騷法施行細則第十四條第二項規定，移送所在地之直轄市、縣(市)主管機關決定不予受理或應續行調查。

二十六、申訴處理小組對屬性工法已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，不受第十六點結案期限之限制。

二十七、申訴人及申訴之相對人對申訴案件之決議有異議者，得分別依下列程序提出救濟：

(一) 屬性工法規範之性騷擾事件，公務人員依公務人員保障法(以下簡稱保障法)，得於收到書面通知之次日起三十日內向公務人員保障暨培訓委員會提起復審；軍職人員向上級機關提起訴願；非屬保障法適用或準用對象依性工法第三十二條之一規定向地方主管機關提起申訴。

(二) 屬性騷法規範之性騷擾事件，申訴人及行為人對於所在地之直轄市、縣(市)主管機關提報審議會審議之申訴案件調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

二十八、本署對於性騷擾申訴案件應採取事後追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。

二十九、本署人員因執行職務遭受性騷擾致生法律訴訟，得依公務人員因公涉訟輔助辦法等相關規定，向本署申請涉訟輔助，並於受司法機關通知到庭期間，給予公假。

三十、申訴處理小組委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，非本機關之兼職委員出席會議時並得支領出席費。

三十一、申訴處理小組所需經費由本署相關預算下支應。

三十二、本要點未規範事項，依性騷擾相關法規規定辦理。