

內政部警政署航空警察局 性騷擾防治措施申訴及懲處處理要點

106年1月25日航警督字第1060002987號函訂定
112年2月23日航警督字第1120006958號函修正
112年5月25日航警督字第1120018101號函修正
113年5月16日航警督字第1130018305號函修正

- 一、內政部警政署航空警察局（以下簡稱本局）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、懲處及處理措施，維護當事人權益及隱私，特依性騷擾防治法、性別平等工作法、性騷擾防治法施行細則、性騷擾防治準則及工作場所性騷擾防治措施準則規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用本局員工相互間或員工與非本局人員間所發生之性騷擾事件。
- 三、本要點用詞，定義如下：

- (一)性騷擾：指性騷擾防治法第二條各項及性別平等工作法第十二條第一項、第二項情形。
- (二)性騷擾申訴案件：指依性騷擾防治法第十四條及工作場所性騷擾防治措施準則第十二條規定，受理有關性騷擾申訴之案件。性騷擾之樣態，係指性騷擾防治準則第二條各款或工作場所性騷擾防治措施準則第五條各款情形。

- 四、本局為防治性騷擾之發生，就所屬公共場所及公眾得出入之場所，應定期檢討其空間及設施，並提升員工性別平權觀念，保護員工及在本局接受服務之人員不受性騷擾威脅，建立友善之工作及服務環境。本局知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取下列處置：

- (一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- (二)避免報復情事。
- (三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四)其他認為必要之處置。

- 五、本局應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會及方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。本局應每年定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之教育訓練，其內容如下：

(一)所屬員工：依性騷擾防治準則第八條第一項第一款各目之內容。

(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：
依性騷擾防治準則第八條第一項第二款各目之內容。

前項第二款人員之教育訓練，應優先實施之。

六、本局受理性騷擾申訴之管道如下：

- (一)申訴電話：(03)3982235。
- (二)申訴傳真：(03)3931466。

七、本局於知悉有性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

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。
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. 本局各級主管涉及性騷擾行為且情節重大時，於調查期間得先行停止或調整職務。
5. 經本局查證性騷擾行為屬實者，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處或處理；經查證性騷擾行為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. 告知被害人得主張之權利及各種救濟途徑，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. 依被害人意願，提供法律或轉介諮詢管道、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本局因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本局仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本局因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。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，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。

八、本局受理性騷擾事件，不問被害人是否提出申訴，均應製作詢問紀錄，並將案件輸入警政婦幼案件管理系統；對於不提出申訴之案件，仍應交由督察單位查處，並於性別平等工作小組會議提案討論，就個案未盡保護事宜進行研議。

前項被害人申訴書、詢問紀錄製作及輸入警政婦幼案件管理系統，由刑事警察大隊或分局偵查隊會同督訓科或各分局、大隊督察單位辦理。

九、本局成立性騷擾防治申訴審議會（以下簡稱審議會），辦理性騷擾申訴案件之調查及處理。

十、審議會置委員九人至十七人，其中一人為召集人，由本局局長指定督察業務業管副局長兼任，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；除督訓科、人事室及刑事警察大隊主管擔任當然委員外，其餘委員由局長就本局職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，社會公正人士及專家學者不得少於三分之一。

十一、審議會須有應出席人數過半數之出席，始得開會；其決議以出席人數過半數之同意行之；可否同數時，取決於主席。對決議有不同意見者，得列入紀錄，以備查考。

十二、審議會委員任期二年，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。

十三、審議會委員均為無給職。但本局職員以外之委員撰寫調查報告書，得依規定支給撰稿費；出席會議時，得依規定支給出席費及交通費。

十四、審議會置執行秘書一人，由本局督訓科督察長兼任，承召集人之命，綜理行政幕僚作業；其所需工作人員，就本局職員指派兼任之。

十五、審議會所需經費，由本局相關預算項下支應。

十六、性騷擾之申訴得以書面或言詞提出。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。申訴書或言詞作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(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，並應檢附委任書。

(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。

受理性別平等工作法之申訴案件，應通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

十七、適用性騷擾防治法之申訴案件，有下列情形之一，應即移送性騷擾事件發生地之地方主管機關決定不予受理或應續行調查：

(一)逾期提出申訴者。

(二)申訴不合法定程式，經通知限期補正，未於前點第三項所定期限內補正者。

(三)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴者。

十八、性騷擾事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

(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者。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

十九、性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：

(一)有前點所定情形而不自行迴避者。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向審議會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在審議會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有前點所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由審議會命其迴避。

二十、審議會應於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；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

適用性別平等工作法之案件，審議會對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，其期間不受前項規定之限制。

二十一、性騷擾申訴案件之調查，依下列各適用法令程序處理之：

(一)性別平等工作法：

1. 本局除設審議會外，並由召集人指派審議會委員三人以上組成申訴調查小組，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
2. 審議會得責請督訓科及各分局、大隊督察單位會同申訴調查小組調查案件。
3. 調查之結果，應移送審議會審議，其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。

(二)性騷擾防治法：

1. 審議會得責請督訓科及各分局、大隊督察單位先行調查案件，並擬具調查意見，送請召集人指定之委員初審，其內容應包括前款第三目之一及之二事項。
2. 指定委員於詳閱卷證、研析事實及應行適用之法規後，應研提初審意見，供審議會審查。

二十二、性騷擾事件之調查，應依下列規定辦理：

- (一)以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (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之機會。
- (三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (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。
- (五)當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (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。
- (七)處理性騷擾事件之所有人員，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。

- (八)調查過程中，得視當事人之身心狀況，依其意願協助轉介或提供心理輔導及法律協助。
- (九)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。
- (十)對於行為人之懲處額度，被害人得陳述意見，並納入最終懲處決定之參考。

二十三、性騷擾事件經提送審議會審議後，應陳報局長，並依下列各適用法令程序處理之：

- (一)適用性別平等工作法：審議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，處理結果應通知被害人勞務提供地之地方主管機關。
- (二)適用性騷擾防治法：作成調查報告及處理建議，移送性騷擾事件發生地之地方主管機關辦理。

二十四、適用性別平等工作法之申訴案件，當事人對決議有不服者，其救濟方式，依其身份區分如下：

- (一)公務人員：得於收到書面通知次日起三十日內，經由本局向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。
- (二)非公務人員：得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向被害人勞務提供地之地方主管機關提起申訴。

二十五、本局應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十六、本局首長涉及性騷擾事件，其適用性別工作平等法者，準用上級機關相關規定辦理；適用性騷擾防治法者，應向機關所在地之地方主管機關(桃園市政府)提出申訴。