各機關性騷擾防治通用教材

-性騷擾防治三法介紹及案例分享

行政院性別平等處

113年12月

大綱

一、前言

二、性騷擾防治政策

三、性騷擾防治法規

四、性騷擾定義及態樣

五、性騷擾防治措施

1. 被害人　2.旁觀者　3.行為人　4.機關/雇主義務

六、性騷擾防治三法比較

七、分組討論（問題與討論題綱）

前言

1993年（民國82年）世界人權大會《維也納宣言和行動綱領》 指出：「基於性別的暴力及一切形式性騷擾、性剝削皆有違人類尊嚴和價值，必須全面清除。」

CEDAW第19號一般性建議第7段：「基於性別的暴力，損害或阻礙婦女享有基於一般國際法或具體的人權公約所載列的人權和基本自由，符合《公約 》第1條所指的歧視 。」

我國自民國91年制定兩性工作平等法（97年修正為性別工作平等法，112年修正為性別平等工作法），93年制定性別平等教育法，94年制定性騷擾防治法，分別適用於職場、學校及公共場所的性騷擾事件。101年實施消除對婦女一切形式歧視公約施行法。110年制定跟蹤騷擾防制法，適用於持續的跟蹤騷擾行為。為周延完善法規及相關機制，112年同步修正性騷擾防治三法。

性騷擾防治政策

CEDAW 相關一般性建議

具國內法效力，
可直接引用

如果婦女遭到基於性別的暴力，例如在工作單位受到性騷擾時，就業平等權利也會嚴重減損。(19/17)

性騷擾包括不受歡迎、具有性動機的行為，如身體接觸和求愛動作、猥褻的言詞，出示淫穢書畫和提出性要求等，無論其為言詞或是行為。這類行為可以是侮辱人的，且構成健康和安全的問題。婦女有合理理由相信如果她加以拒絕，在工作包括徵聘或升級方面對她不利，或造成不友善的工作環境；則這類行為就是歧視性的。(19/18)

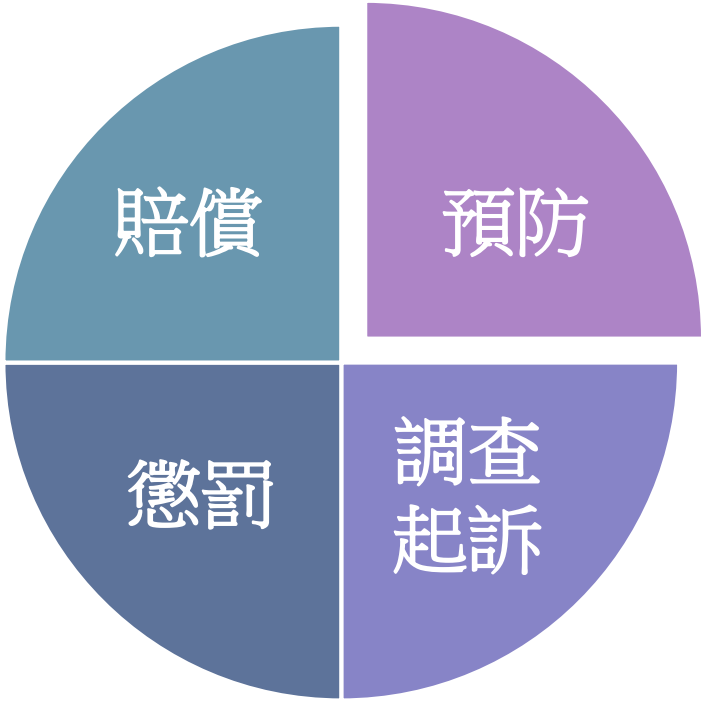
CEDAW 相關一般性建議

第19號一般性建議以及其他國際文書和檔中定義的“暴力侵害婦女行為”的概念強調了此種暴力係基於性別的事實。因此，本建議使用了更精確的“基於性別的暴力侵害婦女行為”(gender-based violence against women)一語，以明示性別造成的原因和對暴力的影響。該術語進一步強化了對暴力係社會問題而非個人問題的理解，要求採取不侷限於針對具體事件、個別施害者和受害人/倖存者的全面的應對措施。(35/9)

委員會認為基於性別的暴力侵害婦女行為根植於與性別有關的其他因素，例如男性的應享權利和特權高於女性的意識形態，有關男性身分的社會規範，以及維護男性統治或權力、指定性別角色或制止、勸阻或懲罰所認定的不可接受的女性行為的需要。這些因素也有助於社會公開或隱含地接納基於性別的暴力侵害婦女行為，這種行為往往仍被視為私人問題，並且在這方面普遍存在有罪不罰的現象。(35/19)

CEDAW 相關一般性建議

調查、起訴、懲罰和賠償導致基於性別的暴力侵害婦女行為....締約國如未能在其當局認識到或應該認識到此類暴力的風險的情況下採取一切適當措施防範基於性別的暴力侵害婦女行為，或未能調查、起訴和懲罰施害者並為遭受此類行為的受害人/倖存者提供賠償，則為實施基於性別的暴力侵害婦女行為提供了默許或鼓勵。這種不盡職或不作為構成了對人權的侵犯。 (35/24)



CEDAW 相關一般性建議

預防措施

制定提高認識的方案，提高對基於性別的暴力侵害婦女行為不可接受且有害無利觀點的認識，提供禁止性暴力侵害的可用法律管道，並鼓勵旁觀者報告此類暴力並加以干預；化解遭受此類暴力行為的受害人/倖存者所蒙受的恥辱；以及瓦解普遍持有的歸咎受害人的信條，即女性應為其自身安全以及所遭受的暴力承擔責任。 (35/30)

CEDAW 相關一般性建議

保護被害人措施

通過和執行有效的措施，在提起法律訴訟前後及過程中保護並協助投訴基於性別的暴力的婦女起訴者及為此作證的證人。

確保婦女受害人/倖存者及其家庭成員無償獲得經濟援助，或低價獲得高品質的法律援助，醫療、社會心理和諮詢服務.....。保健服務應針對創傷提供，並包括及時和全面的心理、性和生殖健康服務(35/31)

CEDAW 相關一般性建議

賠償

為遭受基於性別的暴力侵害婦女行為的受害人/倖存者提供有效賠償。.....這些補償應包括不同的措施，例如金錢補償，提供法律、社會和保健服務，包括有助於全面康復的性、生殖和心理健康服務，以及抵償和保證不再發生。這樣的補救措施應適足、從速歸責、全面、與所受傷害嚴重程度相稱(35/33)

性別平等政策綱領

- 行政院於100年函頒「性別平等政策綱領」，作為我國性別平等政策之最高指導方針。為掌握及順應社會與國際脈動趨勢，於110年5月修正函頒，定位為我國性別平等工作之總綱要領，揭示願景、理念、整體性政策目標與策略方向，引領行政院各部會共同合作，落實推動性別平等工作。
- 消除基於性別的暴力
  - 建構有效的性別暴力防治網絡，加強性別暴力防治觀念宣導，消除對被害人歧視，落實被害人權益保障，積極營造性別友善社會與司法環境，研修法規及措施防治新興性別暴力，打造安全無虞的生活環境。

性別平等政策綱領

- 推動策略
  - 提升社會大眾對性別暴力認知，完善相關法規及機制，消除基於性別的暴力行為。
  - 消除對性別暴力被害人的歧視，鼓勵被害人申訴，提供充足保護、法律、福利、心理與就業支持，協助其經濟及生活獨立，尤其針對不利處境者。
  - 加強生活空間性別暴力防治，重視新興數位/網路性別暴力，建構性別友善與安全的職場、校園、公共、家庭等生活空間及數位/網路環境。

性騷擾防治法規

性騷擾適用法規

性別平等教育法

學校

校園性別事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生

性別平等工作法

工作場所

受雇者執行職務時遭受性騷擾、求職者遭受雇主性騷擾

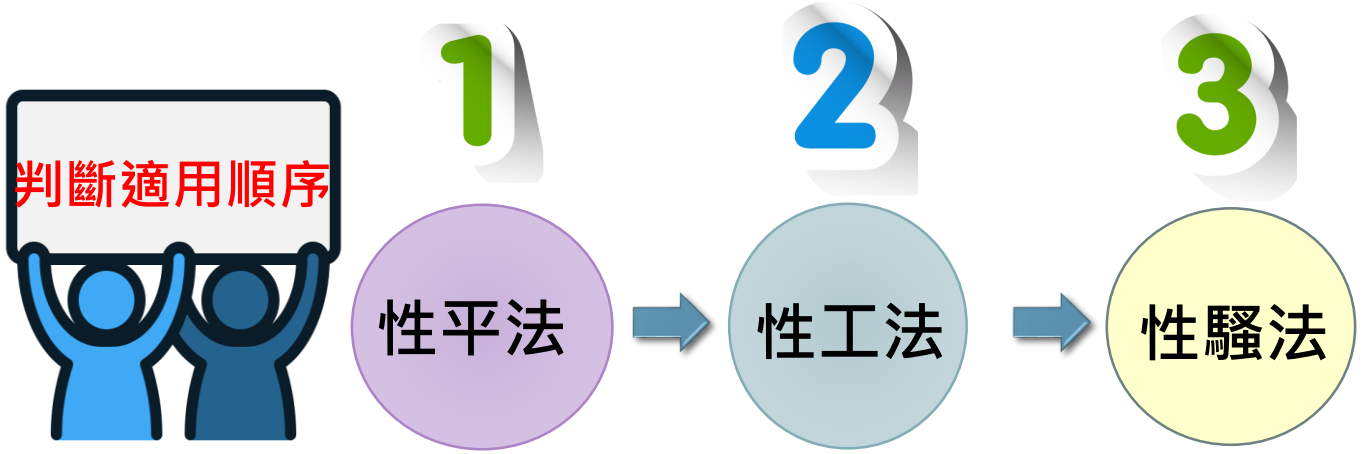
性騷擾防治法

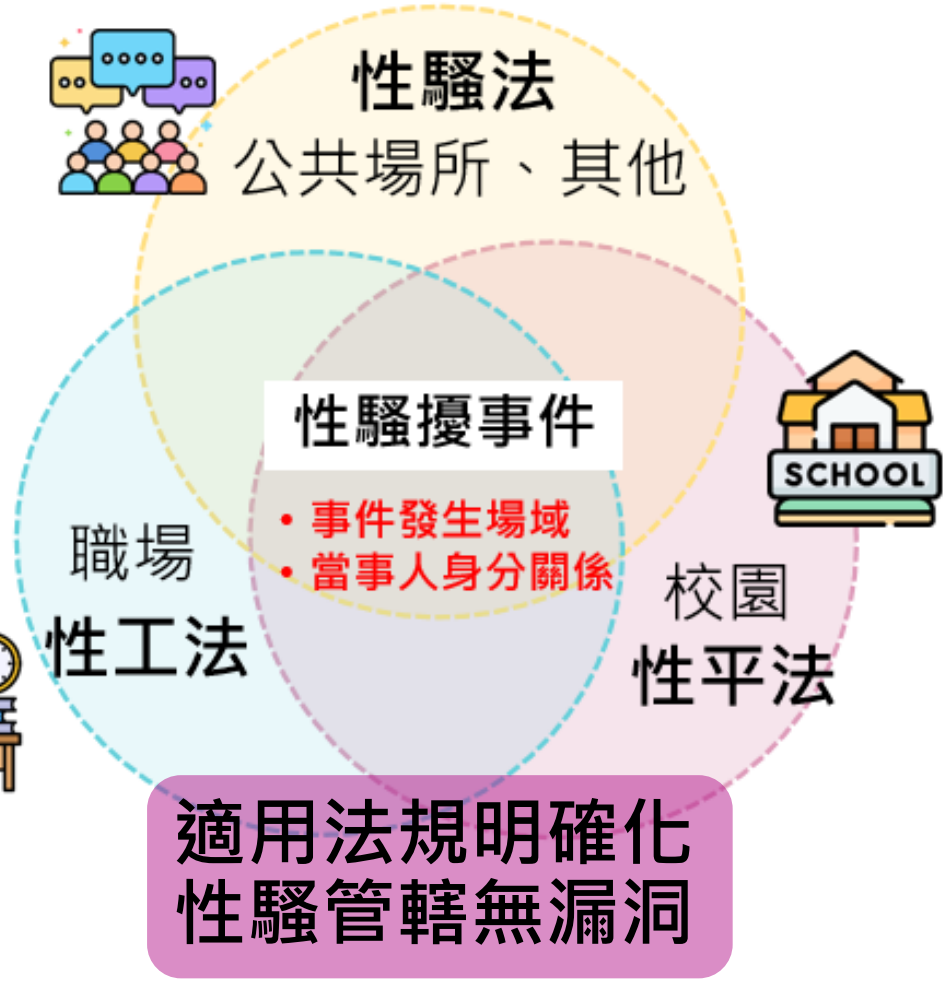
前二項以外性騷擾

跟蹤騷擾防制法

對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關跟蹤騷擾

性騷擾防治三法適用原則





- 性騷擾事件，非屬適用性平法及性工法者，適用性騷法。

性騷擾防治三法適用關係

➢ §1 依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係

性別平等教育法

事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生

性別平等工作法
(舊名：性別工作平等法)

➢ **原則：**

1. 受僱者於執行職務時遭受性騷擾
2. 雇主對受僱者或求職者性騷擾

➢ **例外：**

1. 非執行職務，但適用性工法：
   ① 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
   ② 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
   ③ 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾
2. 執行職務，但適用性騷法：
   受僱者於執行職務時，被不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾。

如：百貨公司專櫃人員、車站服務人員等

性騷擾防治法

非屬性別平等教育法及性別平等工作法

截圖來自衛生福利部新修正性騷擾防治法簡介

性騷擾定義及態樣

性騷擾定義

	性騷法§2第1項：	性工法§12第1項：	性平法§3第3項：
	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		符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
敵意式性騷擾	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。	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。	以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
交換式性騷擾	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。	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。	以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

性騷擾定義

權勢
性騷擾

性騷法§2第2項：
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。

性工法§12第2項:
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

- 刑法第228條之利用權勢或機會性交、猥褻罪之被害人係指被界定在陷入一定的利害關係所形成之精神壓力之下，因而隱忍並曲意順從。具有刑法第228條身分關係之行為人，因與被害人之間存有上下從屬支配或優勢弱勢之關係而產生對於被害人之監督、扶助或照顧之權限或機會，往往使被害人意願之自主程度陷入猶豫難抉，不得不在特殊關係所帶來的壓力下而配合行為人之要求。（最高法院 108 年度台上字第 688 號刑事判決）

- **處理權勢性騷擾案件**
  應注意上對下不對等之權力關係，弱勢之一方更難以拒絕、反抗或提出申訴。申訴後之處境亦容易遭受壓力。

職場性騷擾事件之認定標準

性工法§12第4項

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

工作場所性騷擾防治措施準則§5

性騷擾之調查，除依§12條第1項至第4項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

一、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。

二、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。

三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

資料來源:勞動部性別平等工作法及相關子法規定解析

敵意式性騷擾❯行為

毛手毛腳

- A擔任某品牌服飾門市銷售人員，某日W店長在A休息時,對A說：「工作很辛苦吼！我很會馬殺雞的（按摩）」，A一時還沒反應過來，W店長就把手伸向A的肩膀開始揉捏，問舒不舒服的同時，另一隻手往下撫摸背部...，A驚覺不妙，馬上起身離開。

鹹豬手

- B的主管在工作討論時，常常會撫摸他的手臂，說:「你肌肉很硬，平常是怎麼訓練的?身材不錯」還請B脫衣服，看腹上有沒有人魚線，讓B非常不自在。

敵意式性騷擾❯行為

色瞇瞇的眼光

- C跟主管報告業務時，主管一直打量C全身，特別是盯著C的胸部及臀部，並一直稱讚很性感，讓C非常不自在。

展示色情圖片

- D男擔任首長座車駕駛，長期騷擾同單位的女職員，除了常邀女方假日出去，上班期間也在辦公室開黃腔，還以LINE傳送不雅圖文，令女方感到噁心不舒服，被女方斥責後，反而誹謗說是女方倒追他、抱他。

敵意式性騷擾 › 行為

過度追求

- E處長看上單身的年輕部屬F女，不顧已婚的身分，多次用手機傳簡訊騷擾，甚至假公濟私，強邀對方約會、出遊。後來E處長得寸進尺，除了繼續傳騷擾簡訊、邀約外，還送禮物追求F女，甚至有觸摸F女大腿的不恰當行為。

偷拍

- G男與2名女同事負責某建案銷售，G男趁四下無人，躲進女廁旁的倉庫內，用手機偷拍女同事如廁畫面長達數月，某日女同事因聽到隔壁倉庫傳來聲響，接著就發現下方隔板出現一支Iphone手機，女同事調閱監視器畫面，發現只有G男一人在案發前進到倉庫內，即刻報警，G男承認犯行，宣稱是未交過女友，一時好奇才偷拍。

敵意式性騷擾 › 言詞

談論或嘲笑身材

- A與同事於庫房盤點貨物，同事問：「你生幾個小孩？身材保持很好欸，腰束奶澎，卡稱頂叩叩（台語）」，A聽了非常不舒服。

講黃色笑話

- B任職單位的大隊長經常對女性同仁開黃腔，會議上也會講黃色笑話，上班時間上色情網站看A片，甚至把劇情說給同事聽，B聽了很不舒服。

敵意式性騷擾 › 言詞

性別歧視

- 職場老鳥同事交代新進員工C業務，要C去秘書室協調可以載貨的司機大哥，接著提醒C說：「女生就是有優勢，拜託司機大哥的時候講話要撒嬌一點，工作會比較輕鬆容易啦」，C聽了覺得很不舒服，認為完成協調工作，依賴的是口條溝通能力，而非女生撒嬌。

性別歧視

- D分發到一個工程單位，單位很少有女性，有男同事當面說，女生來這邊做什麼？這個單位不適合女生，女生學習能力差，此後，D感受到被其他同事孤立，很多事情都不告訴她，也會莫名被責罵能力差、不會做事。

敵意式性騷擾

性別騷擾

(性傾向)

- Jack是一個職場裡的年輕男同志，在工作上積極表現自己。然而，當他在一次工作會議上不小心提到自己的男友時，同事的反應立刻轉變了。
- 會議結束後，一些同事開始對他保持距離，他們不再和他交談，也不再邀請他參加聚會。而他的長官似乎對他也更加冷淡，給他的工作任務越來越繁重，經常刁難他。
- Jack感到非常困惑和受傷，他不知道自己做錯了什麼，為什麼大家對他這樣冷淡。他試圖和他的同事談論這個問題，但是他們總是回避，甚至開始散播謠言和八卦。
- 最後，Jack決定向公司人事單位提出申訴，他解釋說他感到自己的職場經驗已經變得非常不愉快，而且他感覺到自己受到了歧視和不公平對待。

敵意式性騷擾

司法實務上已將性別的定義擴及性別認同

性別騷擾

(性別認同)

- Y出生時，同時具有男性、女性之雙性特徵，父母將其性別登記為男性，惟Y成長過程中，性別認同逐漸確定為女性，上大學後即固定以女性身分生活。
- Y於應徵飯店櫃台人員，到職填寫人事資料時，因不確定性別欄如何填寫，即將前揭雙性情事告知經理，後來填寫女性。經理知悉上情後，竟偕同主任，要求Y應向同事說明前揭雙性事宜，並表示如有同事不接受，就必須離職。後來公司又以Y性別資料填寫不實為由，予以解雇。
- 法院判決指出：以性別認同來勾選人事資料並無不實，公司強迫出櫃構成性工法之敵意性工作環境，不當影響工作之性騷擾行為，構成對工作自由及人格尊嚴之人格法益侵害之侵權行為，判決侵權損害賠償20萬元及給付薪資34,800元等。（臺北地方法院109年勞訴字第78號判決）

案例-敵意式性騷擾

S為施工處員工, 對派遣員工A有摸腿、觸胸、親手、辦公桌下腳碰膝等性騷擾行為，A的父親2月口頭向處長提出申訴，處長意圖私了，大事化小，指示成立不符合性工法之訪查小組，該小組以查無證據、影響A名譽等理由拖延組成性工法調查小組。

S6月向政風室檢舉A恐嚇S，S投訴A以兇惡的眼神及語帶恐嚇的語氣對S說「別以為你會沒事」，處長成立訪談小組調查A，進行大規模訪談，導致謠言四溢，謠言指稱A是幻想、幻聽、花癡、不檢點，A處於更大敵意的工作環境，造成A女身心遭受極大傷害，嚴重影響工作表現。

直到8月A仍不清楚性騷擾申訴處理結果，於是向總公司提出性騷擾申訴，總公司8月成立調查小組，惟採信S說法只是開玩笑，忽略A表達不舒服的感受，認定性騷擾不成立。其後，A向勞工局再申訴，勞工局認定性騷擾成立，且被騷擾員工不只A。

監察院102年糾正總公司未依法處理性騷擾案，官官相護，未能秉公處理。（糾正案號：102財正0018 ）其後總公司以S「行為失檢影響公司形象」為由，核予申誡一次。

主管施壓派遣公司將A調離，導致A遭派遣公司違法終止勞動契約，A喪失工作權，並罹患憂鬱症，106年監察院再次糾正總公司，對於調查確認性騷擾行為者未能適當懲處，又未能落實性騷擾防治之宣導及教育訓練 (糾正案號：106財正0008)。

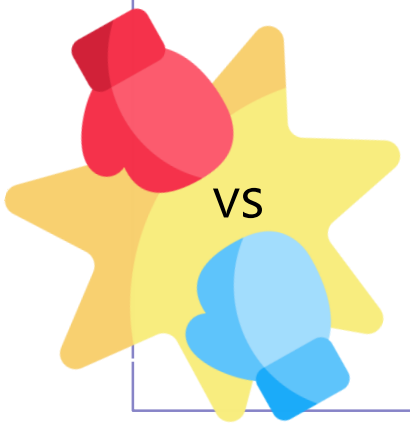
交換式性騷擾

A小姐在醫院工作，科主任偶爾會要求A小姐陪同外出、開會及聚餐，某日科主任告訴她，想要追求A小姐，若A小姐願意跟主任交往、當其不公開女友，可在年度考績、升遷考量時打高分。

某公司為了拉攏客戶，明知該客戶會毛手毛腳，仍然要求年輕貌美的女員工陪同客戶餐敘、唱卡拉ok及飲酒，並告知女員工盡量配合，不要得罪客戶，若能促成業績，將提供女員工績效獎金及考核加分。

權勢性騷擾(一)

主管

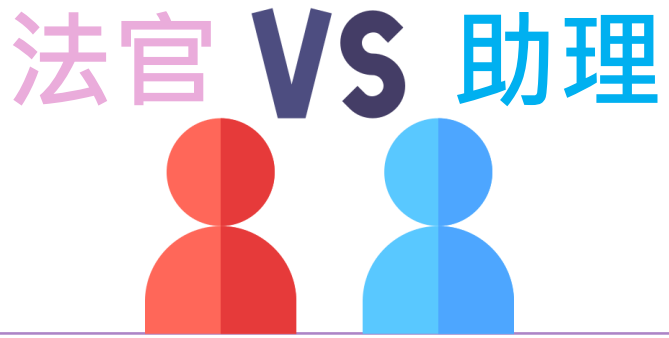


A的部門主管B請A進辦公室討論業務，A一進辦公室，B長官便兩眼發直看著、打量著A，接著說：「你今天穿的這件上衣很好看，來，轉身過去，我看一下後面...來，趕快轉過去...」，A心理感覺很不舒服，但礙於職權，不敢抗令。後又於A參與公司文康活動時，B長官時不時地或有意無意碰觸A肢體，再次讓A感到非常不舒服。A一直隱忍，每天上班都害怕被點名叫進長官辦公室...

職員

C的直屬長官W主任經常刻意藉討論業務的機會，要C靠近他身體一點，C礙於權勢，只能忍氣吞聲，時間久了，W主任就開始會對C說：「C對我最好囉」或「我就是喜歡妳這種香豔刺激型的」等語，令C感到非常不舒服。

權勢性騷擾(二)



F男為法官，於辦公室撩撥G助理的頭髮，並對G助理提出擁抱、握手等具性意味且不具合理性及不受歡迎之舉動，於助理續聘甄審會議前一日，邀約G助理晚上單獨碰面，並對G助理有牽手及親吻行為，且約束G助理不要接受其他已婚男性邀約。某日F男欲與G助理討論其辦公室擺設，G助理認為與公務無關欲離開，F男竟將辦公室門扶住，使G助理未能自在離開，F男利用法官與助理間存有實際權力不對等之隸屬（支配）關係，進行職權性騷擾。

權勢性騷擾(三)

D女任職某公家機關，其直屬長官E科長多次利用主管權勢，向D女表達喜歡之意，邀她單獨外出，想發展婚外情，且長期表達具有性意味之言論，如傳送「妳今天露腳實在太可愛了」、「不准穿涼鞋，免得我分心」、「今天衣服還是很透光」、「對喜歡的人，通常會想觸碰，而且也會有性幻想」、「我想跟妳make love」等內容，甚至還在辦公室拉扯D女的裙子。

D女婉拒或拒絕E科長追求，E科長便對D女施以侮辱性言語，甚至刻意以摔公文、冷漠之方式對待，或要求D女主動調職，貶損D女工作能力，致D女感到痛苦。法院判E科長應賠償35萬元慰撫金。（臺灣臺北地方法院 109 年度勞訴字第 394 號民事判決）

權勢性騷擾(四)

A女為某機關駐外單位約聘人員，申訴任職期間遭其直屬主管H組長，多次言語及肢體性騷擾，H組長已婚，以具有性意味之言詞評論A女身材，更於因公務與A女共乘一車時或A女於辦公室向H組長報告工作事項時，企圖親吻及擁抱，並無視A女拒絕，不斷要求牽手，甚至在車內將手放在A女腿上，或不顧其意願直接牽住A女的手。

A女礙於長官部屬關係，而一再容忍，惟長期以來H組長之性騷擾行為已使A女心生恐懼、憂鬱而產生排拒上班、異常緊張、無法正常入眠等情況，後來H組長道歉後，仍在公務上刁難A女， 致A女無法正常工作，H組長之行為已構成性工法第12條第1款規定所指性騷擾之情形。

A女向機關申訴性騷擾，機關性騷擾申訴評議委員會認為依據A女與H組長之錄音對話前後內容、語氣而認為兩人關係較似打情罵俏，而非處於緊張之對抗狀態， A女如真的抗拒牽手，理應表示生氣，但A女卻表示沒有生氣，故認定性騷擾不成立，但H組長言行失當，予以申誡2次。

A女不服機關及公務人員保障暨培訓委員會復審決定，提起行政訴訟，法院認為原處分因A女表示『不要』之語氣尚帶撒橋、嬌嗔而未嚴詞拒絕、未生氣，即推測H組長無法判斷A女是否真的不要，及原處分認為H組長(直屬長官)對A女非利用權勢性騷擾，沒有權力不對等關係，對法律概念有明顯之錯誤，判決性騷擾成立。(臺北高等行政法院103年度訴字第1911號判決)

案例-對不特定人性騷擾

B領有護理師執業執照並從事第一線護理工作，於臉書看到Y上傳影片，內容為以語言辱罵護理師「一群輸卵管、台女聚集、屌屁」及打手槍動作（下稱系爭影片），損害B人格，致其感覺厭惡和不舒服，並影響生活作息。

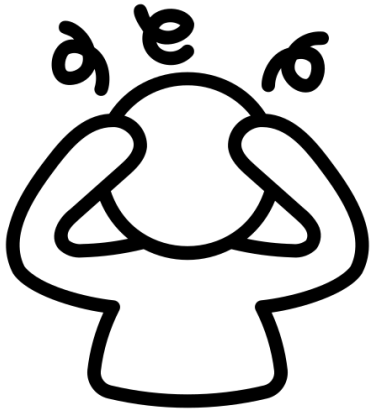
個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實，可知Y將包括B在內的女性護理師性騷擾內容的系爭影片上傳臉書與YouTube發布供人點閱觀看，臉書設為公開，YouTube只要輸入關鍵字都可以查到系爭影片，其目的自是在於將系爭影片內容不設限制提供予包括B在內的他人點閱觀看。而系爭影片內容已使B感受到違反其意願而與性或性別有關，且是以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，以歧視、侮辱之言行，而有損害被上訴人的人格尊嚴，造成使B感受到敵意或冒犯之情境，不當影響被上訴人工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。自應認為Y行為已經符合性騷擾防治法定義的性騷擾，也構成性騷擾防治法對他人為性騷擾者。

且依106年度判字第15號判決意旨：「按性騷擾防治法對於加害行為對被害人是否構成性騷擾之評價，係以受害人之主觀感受為觀察，非以加害人之角度為審視」。

（最高行政法院 109 年度上字第 1180 號判決）

性騷擾防治措施

遭受職場性騷擾怎麼辦?



自我保護措施

1. 表明「不願意」及確保自己安全

2. **蒐集證據或記錄**：盡量記錄發生性騷擾事件的具體細節，包括時間、地點、涉事人的身份和行為描述等

3. 向服務機關提出申訴

4. **心理支持**：性騷擾經歷對心理健康造成負面影響，如有需要可向服務機關尋求專業心理輔導或醫療服務，以幫助處理情緒及恢復身心健康

僱用500人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少2次之心理諮商協助

5. **法律諮詢**：可提起民事賠償、甚至刑事告訴，可向服務機關請求法律諮詢

向服務機關提出申訴

- 申訴人相關權利
  - 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，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。
  - 機關於調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。
  - 機關應以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
  - 雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

職場性騷擾申訴流程概述

- 適用範圍 (§1、§2)
- 職場性騷擾定義、例外適用 (§12)

受僱者或求職者遭受職場性騷擾

被申訴人屬最高負責人/僱用人

- 行為人損害賠償(§27 第5、6項)
- 最高負責人或僱用人行政罰(§38-2 第1項)
- 調查期間調整職務或工作型態(§32-2 第5項)

向公司申訴【內部】

- 雇主未處理
- 不服雇主調查/懲戒結果

雇主採取立即有效之糾正及補救措施(§13 第2項)

- 強化雇主防治義務(§13)
- 被申訴人處置(§13-1)

雇主未盡防治義務

向地方政府申訴【外部】

- 外部申訴機制 (§32-1 第1項)
- 地方政府調查程序 (§32-2)
- 申訴管道及救濟程序 (§34 第1項)

資料來源:勞動部性別平等工作法及相關子法規定解析

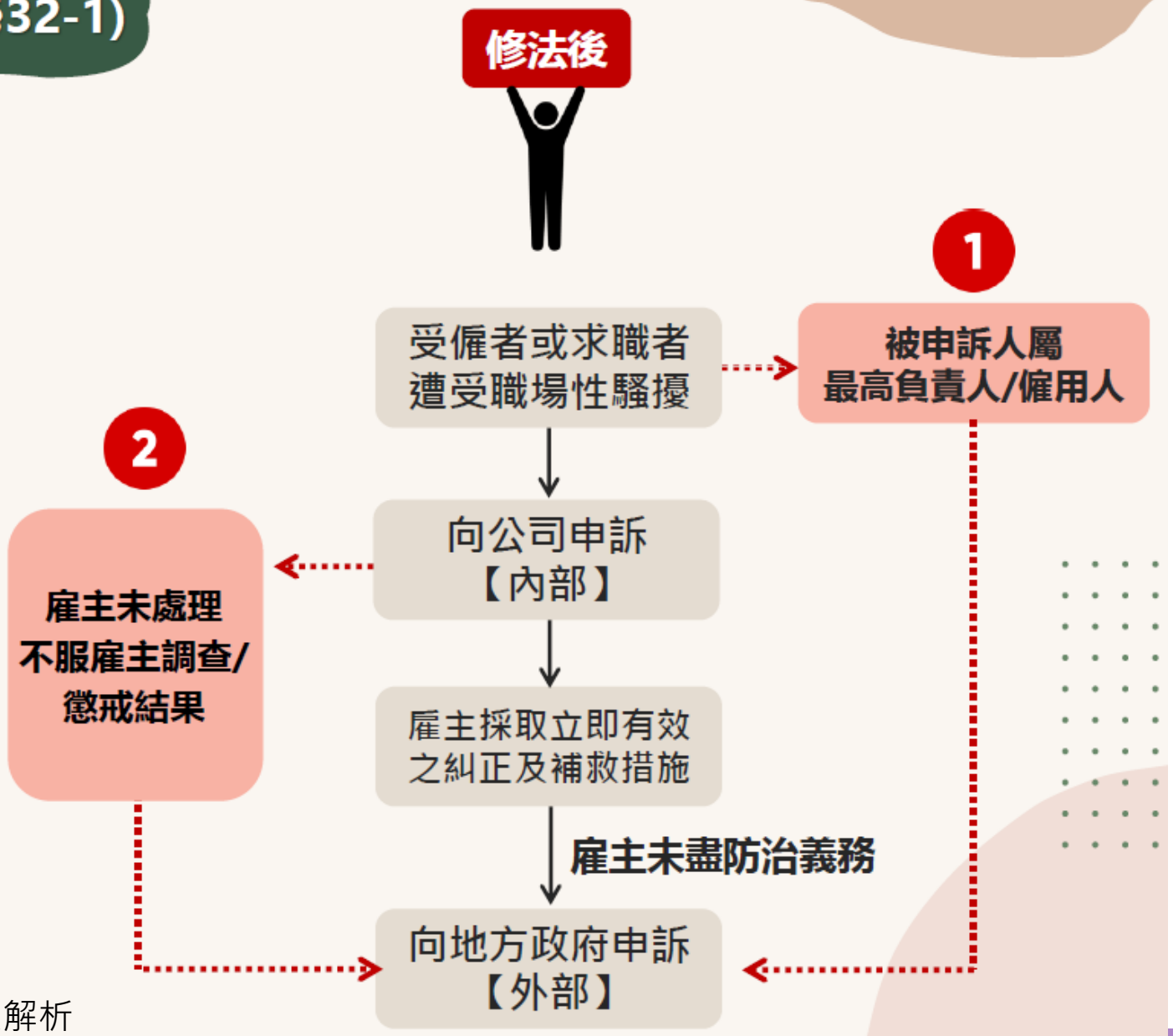
建立公權力介入的外部申訴管道 (§32-1)

新 外部申訴管道(§32-1 第1項)

受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。

二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。



資料來源:勞動部性別平等工作法及相關子法規定解析

建立公權力介入的外部申訴管道 (§32-1)

何謂最高負責人? (§12 第8項)

一. 機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人

二. 法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人

向地方主管機關提起申訴之期限?(§32-1 第2、3項)

被申訴人	自知悉時起	行為終了時起
非具權勢地位	2年	5年
具權勢地位	3年	7年

類型	特別時效	行為終了時起
被申訴人為最高負責人或僱用人	離職後1年內	10年
未成年發生	成年後3年內	-

考量未成年之性騷擾被害人，可能因年幼不知權益受損；以及行為人為最高負責人時，被害人可能遲至離職後始敢提出申訴，爰明定特別申訴時效

資料來源:勞動部性別平等工作法及相關子法規定解析

公務人員是否適用性工法

性工法第2條第2項、第3項

- 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。
- 公務人員、教育人員及軍職人員之**申訴、救濟及處理程序**，依**各該人事法令**之規定。

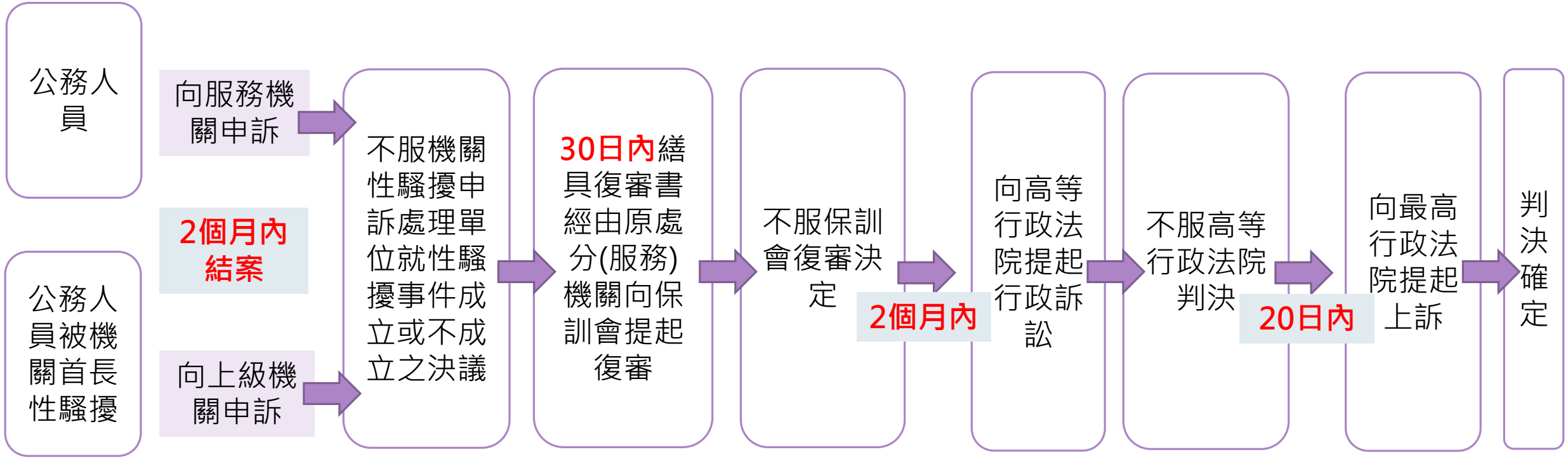
性工法第2條所稱之公務人員，以「公務人員保障法」所訂適用或準用範圍為界定之依據

不適用條文參考	
第32條之1	受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴（以下略）
第32條之2	地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助（以下略）
第33條	受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴（以下略）
第34條	受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴（以下略）
第38條	雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰（以下略）
第38條之1	雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰（以下略）

公務機關人員性騷擾申訴及行政救濟流程(一)

公務人員	向機關人事單位提出申訴	向保訓會提起復審	行政訴訟		
公務人員被機關首長性騷擾	向上級機關申訴	向保訓會提起復審	行政訴訟		
約僱人員及工友(含技工、駕駛)	向機關人事單位提出申訴	向地方政府勞工主管機關申訴	審議或訴願	行政訴訟	

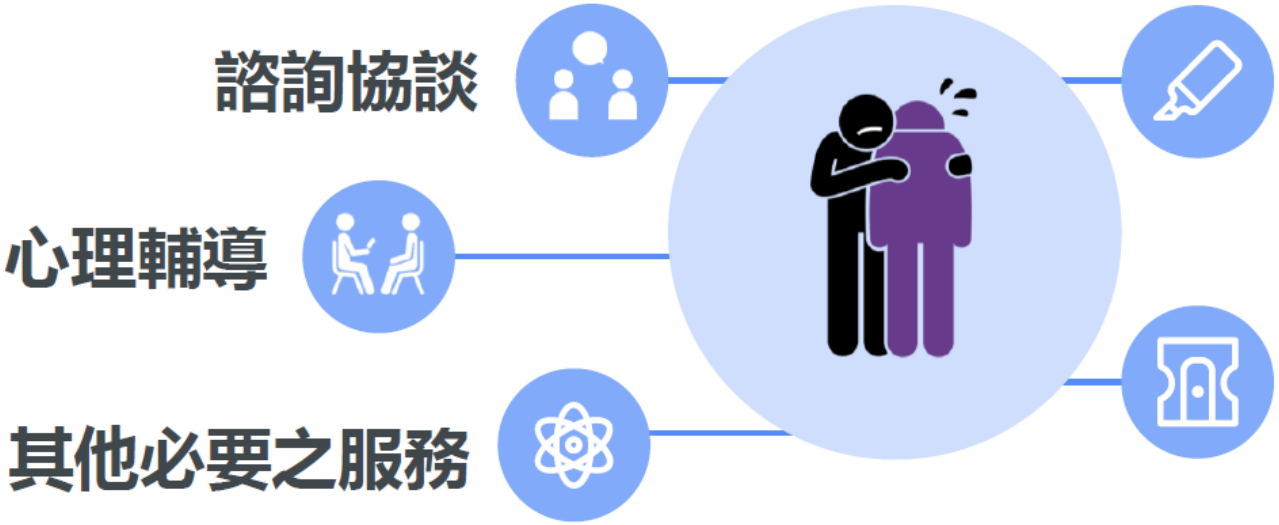
公務機關人員性騷擾申訴及行政救濟流程(二)



被害人保護服務

- **雇主提供或轉介相關資源**：雇主知悉性騷擾情形時，應採取之立即有效之糾正及補救措施，包括對被害人**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**(性工法§13第2項)
- **政府給予協助**：地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理各項職場性騷擾防治措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助(性工法§13第5項)

僱用500人以上事業單位因被害人之請求，應提供至少2次心理諮商

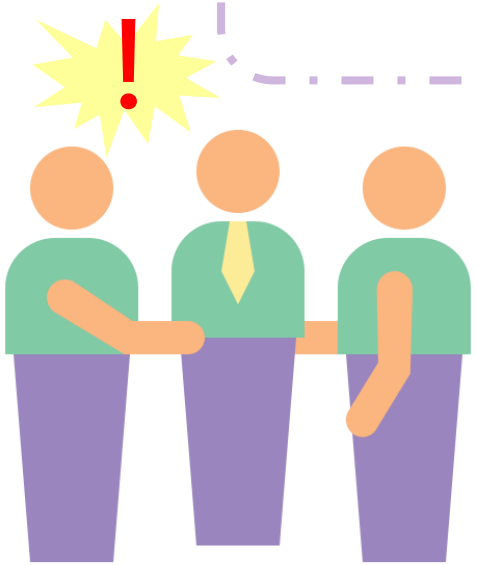


法律諮詢與扶助(性工法§37 第1項)

法律訴訟給予公假(性工法§27 第4項)

圖片來源:衛生福利部新修正性騷擾防治法簡介

看見同事被性騷擾怎麼做?



鼓勵旁觀者舉報

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分(性工法§36)
雇主違反規定處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰(性工法§38)

- 營造一個安全、友善的職場環境，是每個人的責任
- 旁觀者在性騷擾的阻止或是被視而不見，扮演關鍵的角色，機關應鼓勵旁觀者舉報性騷擾
- 機關接獲任何人舉報，應啟動立即有效之糾正補救措施，重申禁止性騷擾，並預防被害人繼續遭受騷擾
- 旁觀者可阻止騷擾言語或行為，提醒言行不恰當
- 旁觀者的支持，對於被害人非常重要，讓被害人不會被孤立
- 旁觀者可以作為證人，並可協助紀錄時間、地點、在場人員、事件

如何避免性騷擾他人

如何避免性騷擾他人(一)

- 尊重他人，檢視自己對性別的刻板印象，建立平等的性別觀念。
- 注意自己的言詞和態度，譬如：不要對任何性別有所貶抑與隨意講黃色笑話。
- 尊重他人身體的自主權，當你的行為讓他人覺得不舒服的時候要立即停止。碰觸他人身體應先徵詢同意。
- 避免以輕薄的言行舉止調侃別人。
- 避免做出與性有關的騷擾行為，如傳播情色信件、隨意對別人勾肩搭背等不當的身體接觸。
- 要能敏感察覺自己與對方的關係是否存有權力差異。 若與對方存有權力差異關係（如：師生之間，主管部屬之間），在上位者更應嚴守專業倫理及人際分際。
- 當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做。
- 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
- 不要利用對方的「仰慕」，遂行性騷擾行為。

資料來源：衛生福利部

如何避免性騷擾他人(二)

如果面對一些難以判斷的場合時，不妨以下列幾項做為自我測試的條件：

- 其他人對自己的配偶做這樣的舉動，自己的感受如何？如果會覺得不愉快的話，就請停止這樣的動作。
- 小孩看見這樣的動作會如何？如果會覺得不好的話，就請停止這樣的動作。
- 若這件事被公司的內部報導其結果會如何？如果會覺得難堪的話，就請停止這樣的行為。
- 如果還是無法判斷，請先詢問對方的意見。
- 當不確定對方的感受時，寧可先不要說或不要做。

資料來源：衛生福利部

職場性騷擾行為人的責任

- **行政責任**

倘性騷擾調查成立，由所屬機關、單位予以行政懲處，包含記過、考績、調整職務等

- **刑事責任**

倘性騷擾行為構成性騷擾防治法第25條性騷擾罪、刑法第224條強制猥褻罪、第234條公然猥褻罪、第309條公然侮辱罪、第310條誹謗罪、第315條之1妨害秘密罪等，行為人即面臨刑事責任

利用權勢犯性騷擾罪者，加重其刑至1/2

- **民事責任**
  - 被害人可向行為人請求財產上及精神上的損害賠償（精神慰撫金）
  - 利用權勢性騷擾，被害人得請求損害額1倍至3倍之懲罰性賠償金
  - 行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額3倍至5倍之懲罰性賠償金
  - 請求雇主連帶負損害賠償責任
  - 請求回復名譽之適當處分（性工法第27條、第29條，民法第184條、第188條、第195條，請求權為2年）

工作場所性騷擾防治-機關/雇主義務

- ✓ 事前之預防措施
- ✓ 立即有效之糾正及補救措施

事前之預防措施(一)訂定申訴管道及相關規範

性工法第13條第1項、工作場所性騷擾防治措施準則

- 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：

一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。

二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

- 前述規範，應明定雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除內部管道申訴外，亦得向地方主管機關（勞工局）提出申訴。（公務人員依性工法第32條之3第1項規定，首長為性騷擾行為人時，應向上級機關申訴）

- 設置性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，於工作場所顯著之處公開揭示，及印發給各受僱者指定人員或單位負責性騷擾申訴處理，專責人員必須注意專業性，不以各該單位主管為必要。

事前之預防措施(二)辦理教育訓練

- 對所有員工實施防治性騷擾之教育訓練，包括：
  - 性騷擾防治知能、申訴管道及相關性別平等意識
  - 鼓勵同仁於知悉性騷擾時，勇於舉發或提出申訴，保障自己或他人權益
  - 強化各級主管及處理性騷擾專責人員之處理知能

- 宣示禁止任何人於受雇者執行職務時，對其有性騷擾行為。
- 建立性騷擾防治時事案例或教材，經常宣導，或運用於教育訓練。

申訴管道、相關規範怎麼訂?

僱用未滿30人的雇主也可以參照辦理!
勞動部依事業單位規模提供參考範本

項目	申訴管道 (10人以上)	性騷擾防治措施申訴及懲戒規範 (30人以上)
形式/內容	應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道(例如：資通訊軟體等)	內容應包括： 1 實施防治性騷擾之教育訓練 2 性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責 3 以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇 4 對調查屬實行為人之懲戒或處理方式 5 明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依 §32-1第1項第1款規定，逕向地方主管機關提起申訴
公開揭示	應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之	

資料來源:勞動部性別平等工作法及相關子法規定解析

事前之預防措施(三)風險辨識及防護措施

- 受僱者在事業場所外從事工作之類型日益普遍，例如新聞媒體工作者、保險業務員、房屋仲介人員等，這些受僱者因為工作場所非固定場域，而且非雇主所能支配、管理。
- 受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。

立即有效之糾正及補救措施(一)

性工法第13條第2項

雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

（二）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。

（三）對性騷擾事件進行調查。

（四）對行為人為適當之懲戒或處理。

立即有效之糾正及補救措施(二)

性工法第13條第2項

雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

被害人無提起申訴意願者，雇主仍應採取立即有效之糾正及補救措施

（一）就相關事實進行必要之釐清。

（二）依被害人意願，協助其提起申訴。

（三）適度調整工作內容或工作場所。

（四）依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

立即有效之糾正及補救措施(三)

- 雇主“知悉”性騷擾之情形時，應立即採取糾補措施
  - 性工法第13條第2項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限(性工法施行細則第4-2條)
  - 不論是否有申訴人都要進行處理
  - 不需要等被害人提出申訴
  - 不待書面申訴
  - 不需要證據
  - 直接或間接知悉均要立即處理，報載亦是知悉
  - 應於「知悉」「疑似」性騷擾時就要採取糾補措施，而非「訪查確定」性騷擾成立後，才要處理
  - 案件進入司法程序，雇主仍需要採取糾補措施，並於性工法調查期限內完成調查處理

立即有效之糾正及補救措施(四)

所謂「立即有效之糾正及補救措施」，係指「立即」之作為，且該作為能「有效」的「糾正及補救」受僱者所遭受之性騷擾情狀而言，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若雇主於知悉有受僱者提出性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動雇主所設置之性騷擾防治處理機制，避免被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即難認已符合該項規定。（參見台中高等行政法院98年簡字61號、100年簡字173號判決）

範例-立即有效之糾正及補救措施(一)

- 告知相對人（行為人）禁止／立即停止性騷擾行為

案例：某機關接獲申訴，附屬單位新進員工遭受同事持續性騷擾，受到驚嚇及恐慌，該機關迅即由人事室主任會同政風室主任，一同前往附屬單位要求相對人立即停止性騷擾行為，並做工作調整，避免雙方接觸

- 保護當事人隱私及安全，避免二度傷害，避免雙方當事人間再有業務接觸機會，通常暫時調整相對人（行為人）之職務或工作地點，相關調整應向申訴人確認對於安排是否接受。
- 保護申訴人權益，協助申訴事宜及蒐集證據，記錄事實發生經過，必要時得報警至現場處理。
- 向所有員工公開宣示禁止性騷擾，並且不應譴責被害人。

範例-立即有效之糾正及補救措施(二)

- 設身處地關懷申訴人感受，理解性騷擾可能導致多年心理創傷，甚至創傷後壓力症候群(PTSD)，及申訴及司法程序帶來心理壓力，依被害人意願，提供或轉介諮詢、心理輔導、醫療、法律、社福資源或其他必要之協助。
- 針對所有員工辦理性騷擾防治宣導活動或教育訓練，以防止類似事件再次發生。
- 檢討及改善空間安全，如照明、減少視線死角、改善廁所門板的高度、安裝監視器、定期偵測針孔攝影機等。
- 對員工於執行職務時所衍生之性騷擾風險類別實施辨識，並將辨識結果告知所有員工並進行改善或預防措施，以防止員工於執行職務時遭受性騷擾。
- 其他防治及改善措施。

被害人及行為人為不同事業單位

- 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同。(性工法第13條)
- 被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

  一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、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。

  二、保護當事人之隱私及其他人格法益。(工作場所性騷擾防治措施準則第7條)

雇主通報義務

性工法第13條第4項

雇主包含政府機關（構）

雇主接獲被害人**申訴時**，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

勞動部 Ministry of Labor　職場性騷擾案件通報系統

被害人及行為人為不同事業單位時，由**被害人**的雇主／機關通報

職場性騷擾案件通報表(一)

- 事業單位基本資料(略)
- 申訴人(略)
- 通報內容

*申訴類別 (可複選)	□敵意式性騷擾(第12條第1項) □權勢性騷擾(第12條第2項)	□交換式性騷擾(第12條第1項) □非工作時間性騷擾(第12條第3項)	
*性騷擾形式 (可複選)	□口語 □文字 □肢體行為 □數位或網路實施職場性騷擾 □性侵害	數位或網路 實施職場性騷擾 (可複選)	□網路跟蹤 □惡意或未經同意散布與性、性別有關之個人私密資料 □網路性騷擾 □基於性別貶抑或仇恨之言論或行為 □性勒索 □人肉搜索 □基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅 □招募引誘 □非法侵入或竊取他人資料 □偽造或冒用身分
*是否涉性別歧視	○是 (○性別○性傾向○性別認同) ○否	*與加害人關係	○權勢(最高負責人與職員/上司與下屬) ○非權勢

職場性騷擾案件通報表(二)

- 案件調查後再接續填報調查結果

*處理結果	○成立 ○不成立 ○撤案 ○經權責機關認定調查結果為成立

- 加害人資料(略)

處置方式 (可複選)	□解僱 □大過 □小過 □警告 □其他(請說明)	主管機關命限期為必要處置之方式	
移送懲戒	○是 ○否	備註	

保密規定(一)

性工法第38-4條、工作場所性騷擾防治措施準則

- 適用性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定。
- 性騷擾防治措施應包括以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 雇主接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

保密規定(二)

性騷法第10條

性騷法施行細則第10條

- 宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但有下列情形之一者，不在此限：
  一、被害人為成年人，經本人同意。但心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得其監護人同意。
  二、檢察官或法院依法認為有必要。
- 任何人除第一項但書規定情形外，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。
- 因職務或業務知悉或持有第一項足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。
- 行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。
- 其他足資識別被害人身分之資料，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、地址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所與名稱或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。

雇主/機關應注意事項(一)

- 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，雙方當事人個別約談，申訴處理不公開。
- 紀錄調查及處理過程。
- 詢問當事人時，應避免重複詢問。
- 鼓勵及支持被害人申訴及提出民刑事告訴，安排或轉介法律諮詢。被害人有關性騷擾案件出庭給予公假。
- 內部依規定應設申訴處理單位者，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。
- 處理時限：雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案; 必要時，得延長一個月，並通知當事人。
- 雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

雇主/機關應注意事項(二)

- 性騷擾行為常是重複發生的，被害人有時不只一人，多人受害應一併調查處理。
- 避免譴責被害人 ，不可歸責於被害人，如：穿著及行為舉止、為何當時不拒絕、為何不給行為人改過自新的機會、申訴會影響機關名譽等。
- 處理過程避免性別刻板印象，避免「完美被害人」刻板印象（如：當下應該要反抗及生氣、要大聲求救、事件後為何可共餐等），保持公正。
- 衡酌雙方當事人權力差距，處理利用權勢性騷擾案件，應注意上對下之不對等權力關係，弱勢之一方更難以拒絕、反抗或提出申訴。申訴後之處境亦容易遭受壓力。
- 若調查性騷擾成立，對行為人為適當之懲戒或處理。
- 追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行。
- 全程關懷被害人，提供或轉介其所需要的心理諮商服務。

雇主/機關應注意事項 (三)

- **行為人停職：**最高負責人或機關（構）、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，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，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。(性工法第32-3條)

- **申訴人申請調整職務：**性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。(性工法第32-2條)

雇主/機關處理程序(一)

受理

- 接獲被害人申訴

措施

- 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施
- 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社福資源及其他必要服務

通報

- 接獲被害人申訴，應通知地方主管機關
- 認定屬性騷擾案件，應將處理結果通知地方主管機關

調查

- 對性騷擾事件進行調查
- 查證應秉持客觀、公正、專業原則
- 調查期程二個月，必要時，得延長一個月
- 保密處理，保護當事人隱私

處置

- 書面通知調查結果
- 對行為人為適當之懲處或處理

雇主/機關處理程序(二)

知悉

- 非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形，如他人檢舉、陳情等

措施

- 採行立即有效之糾正及補救措施
- 適度調整工作內容或工作場所

釐清

- 就相關事實進行必要之釐清
- 保密處理，保護當事人隱私

協助

- 依被害人意願，協助其提起申訴
- 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社福資源及其他必要服務

雇主的賠償責任

- **雇主連帶賠償責任**（性工法第27條、民法第188條）：

1.受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。

2.但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。

3.如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，**令雇主為全部或一部之損害賠償**。

- **雇主未盡防治義務賠償責任：**雇主若知悉性騷擾情形而未採取立即有效之糾正及補救措施，造成受僱者或求職者受有損害，雇主應負賠償責任。（性工法第28條）

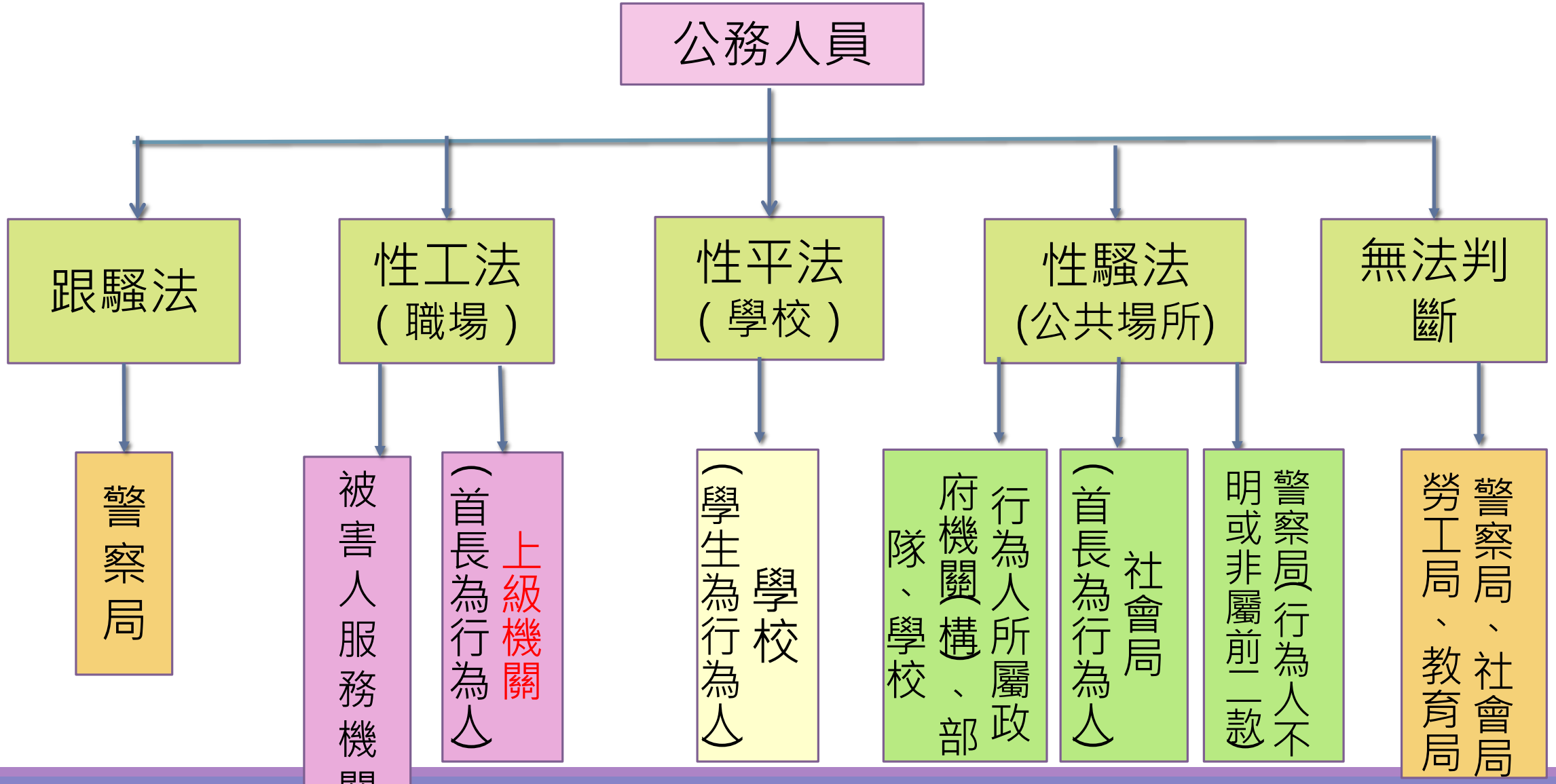
性騷擾防治三法比較

性騷擾防治三法申訴管道（一）

勞工、約僱人員、工友（含技工、駕駛）

- 跟騷法
  - 警察局
- 性工法（職場）
  - 被害人的雇主
  - 勞工局（行為人為最高負責人）
- 性平法（學校）
  - 學校（學生為行為人）
- 性騷法(公共場所)
  - 行為人所屬政府機關（構）、部隊、學校
  - 社會局（行為人為最高負責人）
  - 警察局（行為人不明或非屬前二款）
- 無法判斷
  - 警察局、社會局、勞工局、教育局

性騷擾防治三法申訴管道（二）



性騷擾防治三法比較(一)

註：性工法欄位之準則係指「工作場所性騷擾防治措施準則」
性騷法欄位之準則係指「性騷擾防治準則」

法規競合	性工法	性平法	性騷法
性侵害犯罪防治法	性侵害犯罪均適用 (雇主仍需糾正補救措施、調查處理) 第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，**於性侵害犯罪，亦適用之**。 (第12條)	性侵害犯罪均適用 (學校仍需調查處理) 校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者： （一）性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。 (第3條)	**性侵害犯罪不適用性騷法，惟基於犯罪預防及人民安全，建議仍檢討改善空間安全** 本法所稱性騷擾，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...(第2條)
跟蹤騷擾防制法	跟蹤騷擾行為均適用 (雇主仍需糾正補救措施、調查處理)	跟蹤騷擾行為均適用	跟蹤騷擾行為均適用

性騷擾防治三法比較(二)

法規	性工法	性平法	性騷法
列舉性騷擾樣態(不限於此)	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。 (準則第5條)	1.以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。 2.以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。 (第3條)	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.其他與前六款相類之行為。 (準則第2條)

性騷擾防治三法比較(三)

雇主(機關)負舉證責任

		性工法 (雇主防治義務)	性騷法(公眾出入場所主人防治義務)
機關事前防治義務	10人以上	1.應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。 2.所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。 (準則第2條)(僱用受僱者未達10人之雇主得參照辦理)	應設立申訴管道協調處理，包括：性騷擾事件之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位。(準則第6條)
	30人以上	增3.訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。內容包括： (1)實施防治性騷擾之教育訓練。 (2)性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。 (3)以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。 (4)對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。 (5)明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依法逕向地方主管機關提起申訴(公務人員則向上級機關申訴)。 (準則第3條)	除設立申訴管道協調處理外，應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示，其內容應包括下列事項： 1.性騷擾防治之政策宣示及規章。 2.性騷擾事件之協調及處理。 3.當事人隱私之保密。 4.行為人處罰規定。 5.其他性騷擾防治措施。(準則第7條)

性騷擾防治三法比較(四)

雇主(機關)負舉證責任

法規	性工法 (雇主防治義務)		性騷法(公眾出入場所主人防治義務)	
機關防治義務	因申訴知悉	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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。 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，對相關人員進行訪談或適當之調查程序。 4.被申訴人具權勢地位，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，得暫時停止或調整被申訴人之職務。 5.性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第13條之1第2項規定，不經預告終止勞動契約。 6.如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。	發生當時知悉	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： 1.協助被害人申訴及保全相關證據。 2.必要時協助通知警察機關到場處理。 3.檢討所屬場所安全。
	非因申訴知悉	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.依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。(準則第6條)	發生後知悉	應採取前項第三款之糾正及補救措施(檢討所屬場所安全)。(性騷法第7條)
	僱用受僱者500人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少2次之心理諮商協助			

性騷擾防治三法比較(五)

法規	性工法	性平法	性騷法
性騷擾防治教育(員工)	僱用受僱者**30人以上**之雇主，應對下列人員**定期**實施(僱用受僱者未達30人之雇主得參照辦理或參加外部訓練)	學校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，**每年**定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。(性平法第21條)	**應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與**教育訓練，並予以公差假及經費補助。(性騷法第8條、準則第8條)
	建議訓練內容(參考指導手冊)： 1.性別平等意識與知能 2. 職場性騷擾基本概念、樣態及法令 3.職場性騷擾申訴或諮詢管道 4. 事業單位處理職場性騷擾申訴流程及方式，及如何面對與處理疑似被害人、疑似行為人 5.被害人協助及權益保障事宜 6.其他與性騷擾防治有關之教育，例如：旁觀者介入課程，使目睹或知悉性騷擾事件者，採取行動協助受害者		訓練內容(參考準則)： 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。

性騷擾防治三法比較(六)

法規	性工法	性平法	性騷法
性騷擾防治教育(優先對象	僱用受僱者**30人以上**之雇主，應對下列人員**每年定期**實施(僱用未達30人之雇主得參照辦理或參加外部訓練)	學校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，**每年**定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。	**應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與**教育訓練，並予以公差登記及經費補助。
	優先訓練對象： 1.擔任主管職務者 2.參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員 3.事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者		處理性騷擾事件或有管理責任之人員(準則第8條)
	建議訓練內容： 1. 性騷法、性平法及性工法之認識與事件之處理 2. 職場性騷擾對於事業單位、受僱者的影響評估，雇主解決職場性騷擾問題對於事業發展、受僱者職涯發展的影響評估 3.完善職場性騷擾申訴處理機制之運作 4.加強管理階層的性別敏感度、覺察及辨識權力差異關係 5.建立屬於事業單位內部關於職場性騷擾事件有效之糾正及補救措施之風險評估與預防策略 6.其他與性騷擾防治處理有關之教育，例如：創傷知情相關課程(包含創傷的認識、辨識、回應與避免再次受創、重建安全感、提升復原力等)，藉以瞭解性騷擾事件對被害人帶來的影響，給予支持並提供適切的協助。		訓練內容： 1.性平法、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。

性騷擾防治三法比較(七)

法規	性工法	性平法	性騷法
通報	1.雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關 2.經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關 (第13條)	知悉疑似校園性別事件24小時內： 1.向學校主管機關通報(校安通報) 2.依性侵害犯罪防治法、兒少權法、身權法等向主管機關通報（第22條）	無通報規定

性騷擾防治三法比較(八)

法規	性工法	性平法	性騷法
申訴時效	1.向雇主申訴：**無時效** (離職亦可申訴) 2.向地方主管機關申訴： (1)一般性騷：知悉性騷起2年，自行為終了起5年 (2)權勢性騷：知悉性騷起3年，自行為終了起7年 (3)未成年:成年起3年內 (4)雇主性騷：離職1年內，自行為終了起10年(第32-1條)	無限制	1.一般性騷擾：知悉性騷擾事件發生後2年內，或自性騷擾事件發生之日起5年內。 2.權勢性騷擾：知悉性騷擾事件發生後3年內，或自性騷擾事件發生之日起7年內。 3.未成年：成年後3年內，但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

法規	性工法第30條(特別規定)	民法第197條 侵權行為損害賠償
消滅時效	知有損害及賠償義務人時起2年，自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起10年	知有損害及賠償義務人時起2年，自有侵權行為時起10年

法規	刑法
告訴時效	**告訴乃論**　知悉行為人起6個月
追訴權時效	**非告訴乃論**　如強制猥褻罪20年

性騷擾防治三法比較(九)

法規	性工法		性平法	性騷法
申訴程序	勞工、約僱人員、工友（含技工、駕駛）	公務人員	1.向行為人所屬學校申請調查 2.行為人現為或曾為學校之校長：向**學校主管機關**申請調查(第31條)	1.向行為人所屬政府機關（構）、部隊、學校提出申訴 2.行為人是最高負責人：向**社會局**提出申訴 3.其他：向事件發生地之警察機關提出申訴(第14條)
	1.向被害人服務機關提起申訴 2.最高負責人是行為人、雇主未處理、不服公司調查：向**勞工局**提起申訴(第32-1條)	1.向被害人服務機關提起申訴 2.最高負責人是行為人：公務員向**上級機關、所屬主管機關或監督機關**申訴(第32-3條)		
救濟管道	1. 向地方主管機關提起申訴，不服地方主管機關處分向中央主管機關申請審議或逕行提起訴願(第34條第1項、第2項) 2.如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟(第34條第3項)	向**保訓會**提起復審(第2條)	1.學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定 2.公立學校依公務人員任用法任用之職員：依公務人員保障法之規定 3.學校學生：依規定向所屬學校提起申訴(第39條)	依法提起訴願(第16條)

性騷擾防治三法比較(十)

法規	性工法	性平法	性騷法
雇主申訴處理機制	僱用未達30人之雇主，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。	● 學校應設性別平等教育委員會調查及處理，並得成立調查小組調查之。 ● 調查小組成員得一部或全部外聘，但行為人為校長、教師、職員或工友者，應成立調查小組，且其成員應全部外聘。 ● 調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具校園性別事件調查專業學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上，成員資格由中央主管機關另定之。	性騷擾事件之調查，得邀請具相關學識經驗者協助。
	僱用30人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。		組織成員或受僱人達30人以上之機關（構），應組成申訴處理調查單位，並進行調查。申訴處理調查單位成員有2人以上者，女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。
	僱用100人以上之雇主，除應依第12條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。		
	雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選專業人士。	中央主管機關建立之校園性別事件調查專業人才資料庫。	中央主管機關建立性騷擾調查專業人才資料庫。

性騷擾防治三法比較(十一)

法規		性工法	性平法	性騷法
行為人處罰 公務人員亦適用	民事賠償	利用權勢1-3倍 最高負責人3-5倍	教職員1-3倍 校長3-5倍	利用權勢1-3倍
	刑事	具體個案情節是否涉及性騷擾防治法第25條第1項強制觸摸罪或刑法第224條強制猥褻罪等，由檢察官、法官認定。	同左	意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者， 處2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金；利用權勢犯性騷擾罪者，加重其刑至1/2(第25條)
	行政罰	最高負責人為行為人處罰1-100萬 (第38-2條、第38-3條)	申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職終止契約關係等懲處(第26條)	1.一般性騷擾罰鍰1-10萬 2.權勢性騷擾罰鍰6-60萬 (第27條)

資源連結

性工法

- １９５５諮詢專線
- 勞動部職場性騷擾防治專區網站
- 職場性騷擾申訴處理指導手冊

性騷法

- １１３保護專線
- 衛生福利部性騷擾防治專區網站

性平法

- 性別平等教育全球資訊網

公務機關

- 行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引

分組討論

Q1

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？

資料來源:勞動部職場性騷擾申訴處理指導手冊

Q2

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？

資料來源:勞動部職場性騷擾申訴處理指導手冊

Q3

我是股份有限公司的負責人，僱有受僱者32 人，其中1 位受僱者向我申訴在工作時間遭到另1 位受僱者性騷擾，我應如何處理？

資料來源:勞動部職場性騷擾申訴處理指導手冊

分組討論 建議題綱

1. 您認為是否成立性騷擾？所適用法規為何？
2. 如果您是雇主，您會如何處理此案例？
3. 您認為雇主(機關)要如何預防性騷擾發生？

A1

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。

資料來源:勞動部職場性騷擾申訴處理指導手冊

A2

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（施行細則§4 之2㈡），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（§12㈢①②）；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。

資料來源:勞動部職場性騷擾申訴處理指導手冊

A3

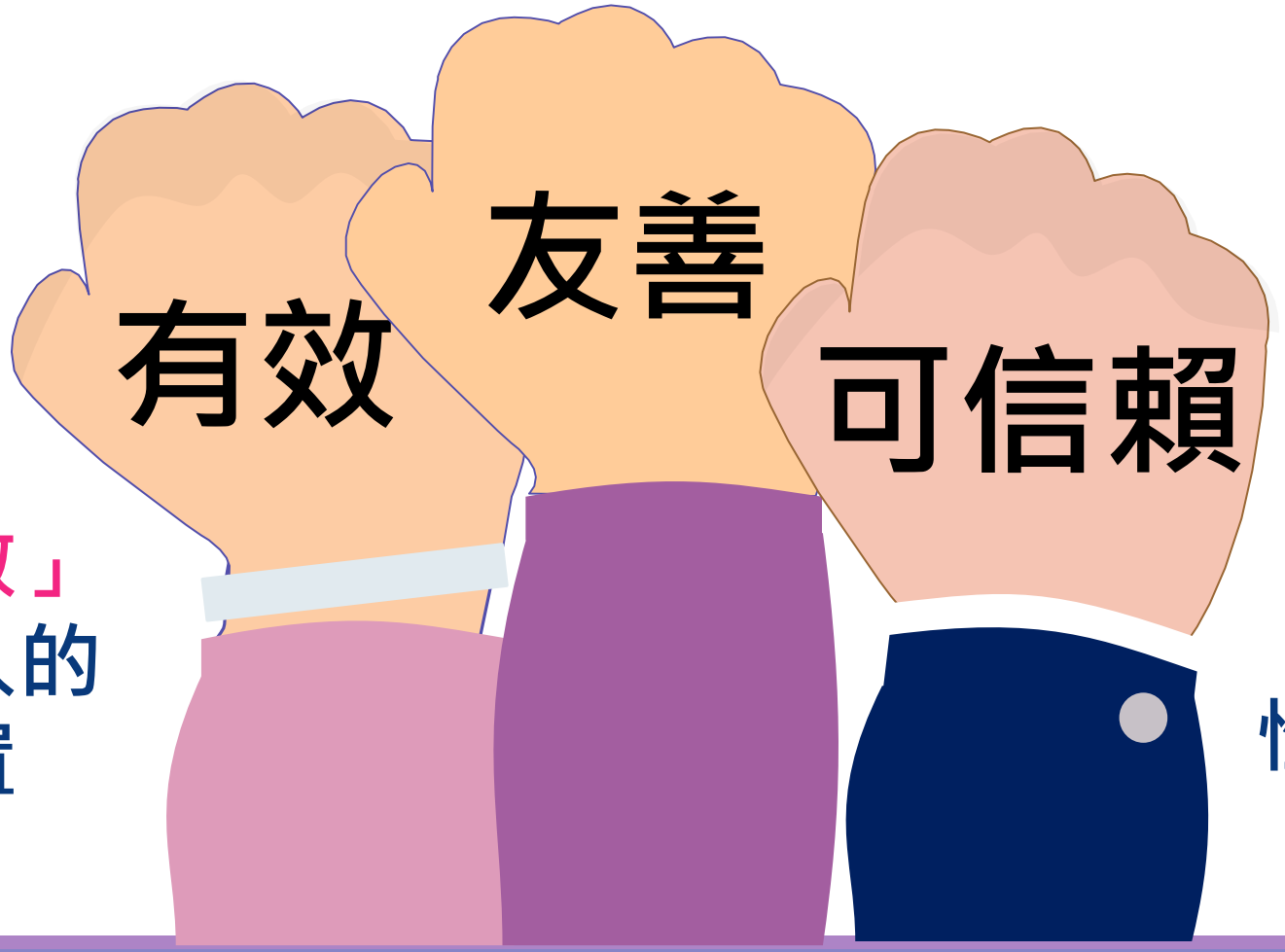
僱有受僱者30 人以上未滿100 人的雇主，在受僱者申訴工作時間遭到其他受僱者性騷擾時，可以這麼做（準則§6㈡①、§12㈡）：

1. 在工作分配與空間配置上，有所調整，避免申訴人與被申訴人有接觸及再度發生性騷擾爭端之機會。
2. 依據申訴人意願，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的服務。
3. 組成申訴處理單位調查事件始末，其中需具有性別意識的專業人士，女性成員比例不得低於2 分之1。
4. 申訴處理單位應為附理由之決議，於認定成立時，給予行為人必要的懲處或其他管理措施；認定不成立，雇主也要重申性騷擾防治相關規定，並鼓勵受僱者參與性騷擾防治課程。

資料來源:勞動部職場性騷擾申訴處理指導手冊

防治性騷擾三大目標

完備「友善」被害人的權益保障及服務



強化「有效」
打擊加害人的
裁罰處置

建立專業
「可信賴」的
性騷擾防治制度

拒絕性騷擾
消除基於性別的暴力

敬請指教