



職場性騷擾防治

2024/05

主講人：林麗燕

主講者:林麗燕

曾任:台灣科技大學華夏校區通識教育中心主任

學歷

臺灣海洋大學海洋法律研究所法學碩士

中國政法大學刑事司法學院刑法學博士

經歷:

教育部校園性侵害性騷擾性霸凌師資人才庫

教育部校園性侵害性騷擾性霸凌調查專業人才庫

新北市政府勞工局性平宣導團講師

新竹縣政府勞工處就業歧視評議委員會委員

敏實科技大學性平會外聘專家委員

全民電視台性騷擾委員會專家顧問

教育部性平案件調查小組委員

教育部校園校園性侵害性騷擾性霸凌調查專業人才進階培訓講師

各級學校性平案件調查委員18年資歷

各級學校機關協會之性平宣導講師



#MeToo

- **112年5月31日**，民進黨前黨工在**FB**控訴遭導演職場性騷擾，開了**#MeToo**第一槍，在社群網站上公開性騷擾經歷的被害人，跨越政治、教育、文化、音樂、表演等各領域，不少是在職場發生。即便台灣早早就建立「性平三法」提供遭性騷擾依法救濟的管道，但**20**年來，這條路對許多被害人來說仍舊不暢通。



示意圖片來源:宜蘭縣政府-羅東戶政

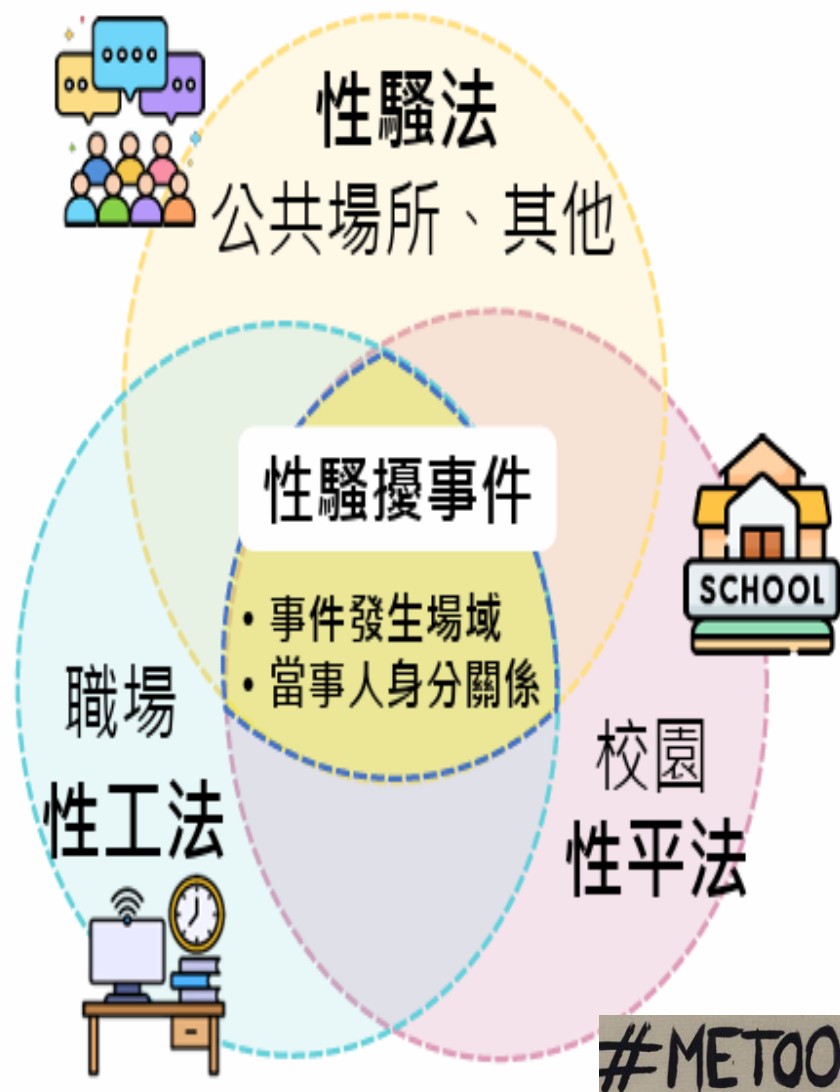
- 究竟每年全台性騷擾案件有多少？有多少申訴成功？申訴成功後，行為人又會付出何種代價？

性騷擾防治法規

性平法 ➡ 性工法 ➡ 性騷法

依身分關係/事件場域適用

適用法規明確化
性騷管轄無漏洞



修正名稱為《性別工作平等法》擴大涵蓋保障多元性傾向者之工作權益。後歷經多次修正，陸續放寬促進工作平等措施，在性別歧視禁止、促進工作平等措施規範上，穩步向前

修法緣由

91年

兩性工作平等法

91年制定公布，保障性別工作權之平等，包括性別歧視禁止、性騷擾防治及促進工作平等措施等核心章節

97年

112年

性別平等工作法

跨院、跨部會團隊共同研修性平三法，即《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》及《性別平等教育法》，針對性騷擾防治不足之處全面檢討。

112年8月16日經總統公布，修正名稱為《性別平等工作法》，強化職場性騷擾防治機制



友善



有效



可信賴

資料來源:勞動部

通報義務

- 1 雇主接獲申訴
- 2 調查成立的處理結果



應通知地方政府

申訴管道

10-29人公司應訂定
性騷擾申訴管道
並公開揭示



雇主要注意!

申訴處理



一定規模公司應組成
申訴處理單位
成員應有具備性別意識之
專業人士

違反處罰

項目	處罰鍰
未盡防治義務	2萬-100萬元
未於期限內採取必要處置	2萬-30萬元
30人以上公司未訂防治規範	1萬-10萬元
10-29人公司未訂申訴管道、 限期未改善	1萬-5萬元
申訴最高負責人期間 拒絕其調整職務或工作型態	1萬-5萬元

職場性騷擾申訴流程概述

修法後



- 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

向公司申訴
【內部】

雇主採取立即有效
之糾正及補救措施
(§13 第2項)

雇主未盡防治義務

向地方政府申訴
【外部】

- 雇主未處理
- 不服雇主調查/
懲戒結果

- 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)

- 強化雇主防治義務 (§13)
- 被申訴人處置 (§13-1)

- 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)





5 強化外部申訴及監督機制

✓ 行為人為最高負責人

✓ 不服僱主調查結果

申訴



地方
主管機關



調查裁處/
處置

✓ 僱主接獲申訴及調查結果均需通報主管機關，強化外部適法性
監督

性別平等工作法適用對象

- 【性別平等工作法】§2第2項至第5項
- ●本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但§32-1、§32-2、§33、§34、§38及§38-1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
- 本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但§16及§17之規定，不在此限
- 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定

法規適用

- 工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。

受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者


- ✓ 性別平等工作法適用於所有受僱者
- ✓ 公務人員、教育人員及軍職人員亦有適用，但申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理
- ✓ 依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者
- ✓ 實習生於實習期間遭受性騷擾

適用


- 第 3 條本法用詞，定義如下：
- 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。

相關子法

名稱	授權依據	簡稱
性別平等工作法施行細則 (原名稱：性別工作平等法施行細則)	§ 39	施行細則
工作場所性騷擾防治措施準則 (原名稱：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則)	§ 13 第6項	準則
地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法	§ 32-2 第4項	辦法
工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點	§ 12 第5項	-
性別平等工作法律扶助辦法 (原名稱：性別工作平等訴訟法律扶助辦法)	§ 37 第2項	扶助辦法
性別平等工作申訴審議處理辦法 (原名稱：性別工作平等申訴審議處理辦法)	§ 34 第4項	-




適用

- 第 3 條本法用詞，定義如下：
 - 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
 - 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
 - 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
 - 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 



公眾場所

- 不特定人於公共或公眾出入場所實施職場性騷擾行為時，則適用性騷擾防治法處理，使主管機關之公權力得以適當介入，此時雇主例外得免於性工法糾正補救義務：
 - 性工法第12條第7項：「第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。」
- 

工作場所性騷擾之定義

敵意工作環境性騷擾 (§12 第1項第1款)

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

百貨公司店員遭到顧客性騷擾、車站站務員遭到乘客性騷擾？

新

敵意式性騷擾如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定 (§12 第7項)

交換式性騷擾 (§12 第1項第2款)

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

新

權勢性騷擾 (§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

職場性騷擾的延伸適用

新

非工作時間性騷擾 (§12 第3項)

受僱者於**非工作時間**
遭受性騷擾
(§12 第3項)

(第1款) 所屬事業單位之同一人，為**持續性性騷擾**

(第2款) 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**

(第3款) 最高負責人或僱用人為性騷擾

持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者
(施行細則 §4-2 第2項)

適用
性別平等工作法規定

新

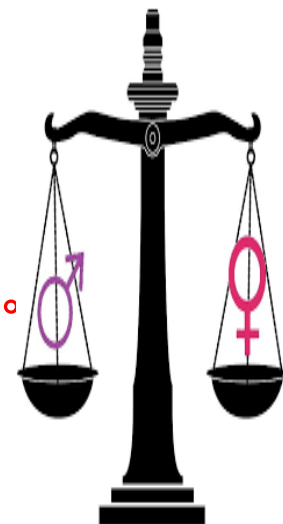
性侵害犯罪適用 (§12 第6項)

⚠ 職場上發生性侵害事件，雇主仍要進行相關防治作為

於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務 (§13)、調查期間之暫時性作為 (§13-1 第1項)、情節重大得不經預告終止勞動契約 (§13-1 第2項)、損害賠償責任 (§27至§30)、不得因申訴或協助他人申訴而對其不利處分 (§36)、法律諮詢與扶助 (§37) 及相關處罰規定 (§38、§38-1)，亦適用之

性侵害亦屬性別工作平等法

性侵害亦屬性別工作平等法第12條職場性騷擾之防治範圍，乃法解釋論上之自明之理。按依性工法第1條規定可知性工法之立法目的在維護及促進性別工作權之平等，而性工法第13條、第38條之1則係課以雇主防治性騷擾行為發生之責任。次就性工法第12條第1款之規定意涵而言，核其立法體例，係屬一般抽象性之規範，故在解釋適用上，應可將性侵害行為涵攝在內，無須借用舉輕明重法理之適用。且參酌性工法第1條規定，性工法之立法目的係維護及促進性別工作權之平等，而同法第13條既課以雇主應防治性騷擾行為發生之責任，其防治範圍自當包含性侵害行為，否則即與立法旨意相違悖（參見台北高等行政法院97年度簡字第247號判決）。



示意圖片來源:宜蘭縣政府-羅東戶政

性騷擾之定義

性工法第12條第1項：

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。

二、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。



示意圖片來源:宜蘭縣
政府-羅東戶政

職場性騷擾的認定

性騷擾的認定 (§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

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。

「不適當之凝視」，指反覆或持續注視他人身體之行為，且該注視，依一般社會通念並不合宜



工作場所性騷擾防治措施準則

- 第 5 條 性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，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。



示意圖片來源：Unsplash

職場性騷擾-數位或網路性別暴力態樣

「定義」：透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等

包括網路跟蹤、惡意或未經同意散布與性或性別有關個人私密資料、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、網路性騷擾、非法侵入或竊取他人資料及偽造或冒用身分

受僱者於執行職務時遭受任何人**透過數位或網路**，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為等性騷擾行為，即屬於職場性騷擾，雇主知悉後即應採取立即有效之糾正及補救措施，使受害者免處於性騷擾的工作場所中

有關數位／網路暴力相關防護資訊，可參考
「IWIN網路內容防護機構」
(連結：<https://i.win.org.tw/index.php>)



敵意環境及權力差距

在學校及工作場所，行為人若蓄意營造或製造一個令當事人感到敵對、受恐嚇，或被侵犯的學習或工作環境，而不利於當事人具有性意味或性別歧視的騷擾，諸如於學習或工作場所講黃色笑話、展示色情圖片、性嘲弄等，使在場者深感困窘或不舒服，此即為性騷擾態樣中，敵意環境式的性騷擾。



示意圖片來源:宜蘭縣
政府-羅東戶政

敵意環境及權力差距

特別是當事人間若存有權力差距，公然為之亦在所多有；甚或行為人若欠缺性別意識或性別敏感度，自認無性騷擾之意圖，而為相對人不受歡迎之性騷擾行為，亦非不可想像之事。

性騷擾之所以著重於被害人之主觀感受及所受影響，而非行為人有無意圖，即在於行為人若欠缺性別意識，自認無性騷擾之意圖，而為相對人不受歡迎之性騷擾行為（即所謂「言者無意聽者有心」），亦在所多有。



示意圖片來源:宜蘭縣
政府-羅東戶政

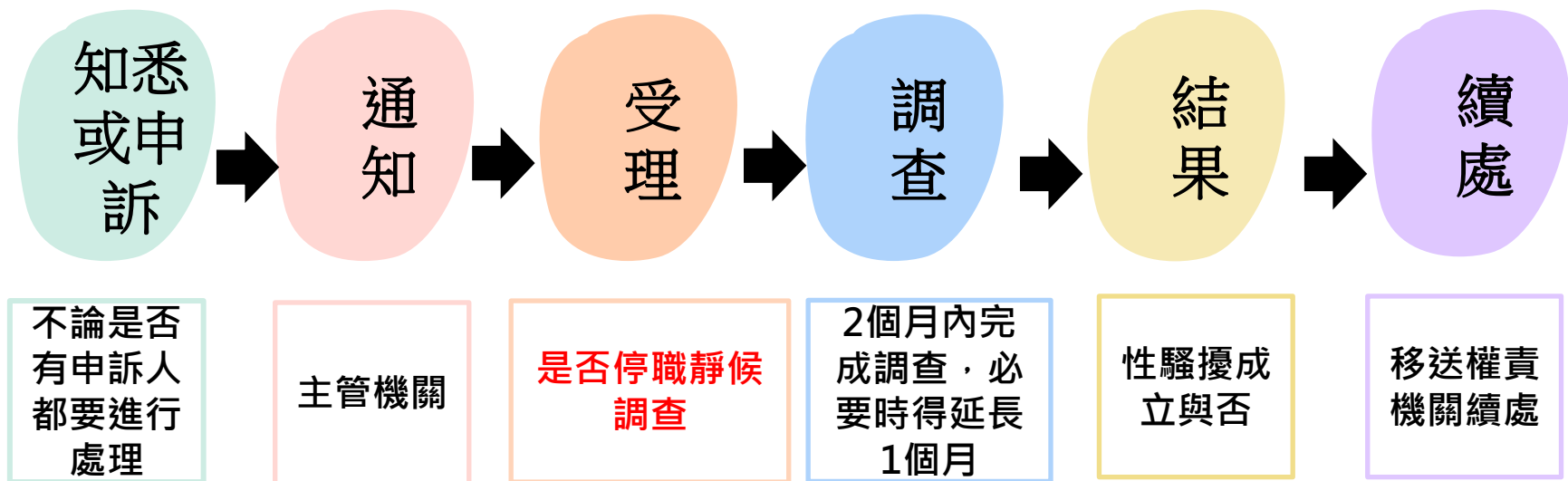
敵意環境及權力差距

敵意環境式的性騷擾，**受害人不一定是被直接騷擾的當事人**，甚或未針對特定對象，但依其一般性特徵（諸如在場與行為人特別是具有權力差距者），雖非特定但可得特定者，也可能是這種行為的目擊者，感到這種行為十分令人厭惡。而在校園及職場性騷擾事件，尤應注意權力差距此等因素。



示意圖片來源:宜蘭縣
政府-羅東戶政

職場性騷擾處理流程



1. 移送考績委員會或相關考核會議處
2. 當事人對申訴案決議有異議者，於收到書面通知次日起 20日內，以書面提出申復

事前預防



訂定申訴管道
及相關規範



風險評估及
辦理教育訓練

事前預防



立即有效的
糾正及補救措施



受理流程及
通報義務



處理措施、期限及
通報義務



申訴處理單位、調查小組
調查及決議程序



適當懲戒或處理
損害賠償



追蹤、考核
及監督

處理階段

事後階段

強化雇主防治責任

訂定申訴管道及相關規範


申訴管道及相關規範 (§13 第1項)


- 新** 申訴管道：僱用受僱者**10人以上未達30人者**，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示
- 性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範：僱用受僱者**30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

































強化雇主防治責任，增訂10-29人公司應訂定申訴管道

依事業單位規模不同課予的防治措施

 依法應辦理

 做到會更好

依事業單位規模不同課予的防治措施

		500人以上	100-499人	30-99人	10-29人	未滿10人
事後處理	提供2次心理諮商協助					
	申訴調查小組					
	申訴處理單位					
	採取立即有效之糾正及補救措施					
事前預防	訂定性騷擾防治措施申訴及懲戒規範					
	訂定申訴管道					

申訴管道

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： <ol style="list-style-type: none">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<u>保密</u>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<u>懲戒或處理方式</u>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	

雇主實施防治職場性騷擾之教育訓練課程內容建議

初階課程	進階課程
性別平等意識與知能	性騷擾防治法、性別平等教育法及性別平等工作法之認識與事件之處理
職場性騷擾基本概念、態樣及法令	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
職場性騷擾申訴或諮詢管道	完善職場性騷擾申訴處理機制之運作
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	加強管理階層的性別敏感度、覺察及辨識權力差異關係
被害人協助及權益保障事宜	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
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	其他與性騷擾防治處理有關之教育

處理階段



訂定申訴管道
及相關規範



風險評估及
辦理教育訓練

事前預防



立即有效的
糾正及補救措施



處理措施、期限及
通報義務

處理階段



受理流程及
通報義務



申訴處理單位、調查小組
調查及決議程序



適當懲戒或處理
損害賠償



追蹤、考核
及監督

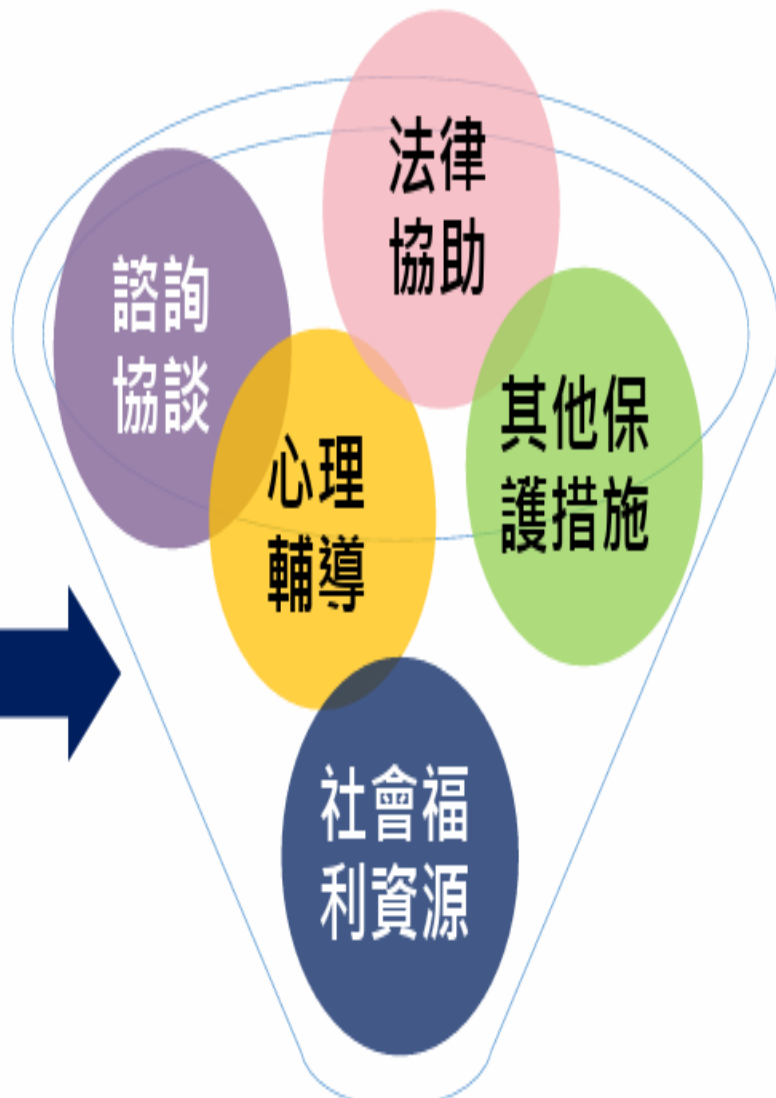
事後階段



保護扶助入法，提供被害人友善協助

編列預算

增加被害人
保護扶助措施



完善保密規定，
周延被害人保護

- 不得報導或公開足資識別被害人身分之資訊

擴大雇主防治義務

雇主防治義務 (§13 第2項序文)

- 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

→ 不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限(施行細則 §4-2 第3項)

新 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

→ 指基於共同目的於同一期間從事工作者
(施行細則 §4-2 第1項)

被害人及行為人分屬不同事業單位，雙方雇主該怎麼做？(準則 § 7)

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，應依下列規定採取立即有效之糾正及補救措施：

- 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。
- 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。



何謂立即有效之糾正及補救措施？

1 §13 第2項明確定義「立即有效之糾正及補救措施」

新

2 不論是否有申訴人都要進行處理



被害人提出申訴而知悉



非因被害人提出申訴而知悉
(如：傳聞、聽說)

採行避免申訴人受性騷擾情形
再度發生之措施

就相關事實進行必要之釐清

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

依被害人意願
協助其提起申訴

對性騷擾事件進行調查

適度調整工作內容或工作場所

對行為人為適當之懲戒或處理

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

何謂立即有效之糾正及補救措施？

被害人提出申訴而知悉(準則§6第2項第1款)

項目	內容
適當之隔離措施	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
提供或轉介協助	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，例如：法律或相關諮詢管道、員工協助方案等
啟動調查程序	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
調查期間暫時性作為	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；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發
行為人懲戒處理	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 §13-1第2項規定，不經預告終止勞動契約
惡意虛構之處理	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

何謂立即有效之糾正及補救措施？

被害人提出申訴而知悉(準則§6第2項第1款)

項目	內容
釐清事實及查證	訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證
權益告知/協助申訴	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
適度調整工作內容或場所	對相關人員適度調整工作內容或工作場所
提供或轉介協助	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，例如：法律或相關諮詢管道、員工協助方案等

雇主接獲被害人陳述遭到性騷擾，但不願意提出正式申訴？



雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依準則 §6 第2項第2款規定，採取立即有效之糾正及補救措施 (準則 §6 第3項)

性騷擾事件之處理-受理流程及通報義務



受理申訴

- 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（準則 §11 第1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，並載明下列事項(準則 §11 第2項)：
 - 1) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期
 - 2) 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
 - 3) 申訴之事實內容及相關證據



通報義務

- 僱主於接獲申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式，依§ 13 條第4項規定，通知地方主管機關（準則 §11 第3項）
- 地方主管機關：指被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關（施行細則§4-3）

最高負責人

- **第十二條第8項**

- 本法所稱最高負責人，指下列之人：
- 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。



留職停薪

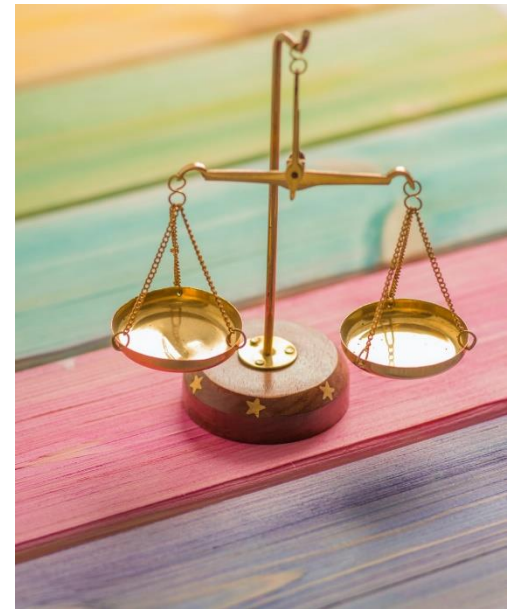
- 性工法第三十二條之二第5項
- 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕；
- 性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。



示意圖片來源：Unsplash

終止勞動契約

- 考量性騷擾案件之調查需相當時日，調查結果作成時，恐已逾勞動基準法第十二條第二項所定「應自知悉其情形之日起，三十日內」終止契約之除斥期間，爰訂定第二項，定明經雇主或地方主管機關認定為性騷擾且情節重大，**雇主得於知悉「該調查結果」之日起三十日內，不經預告終止勞動契約之規定。**



示意圖片來源：Unsplash

啟動調查

一、性騷擾防治法原則上不告不理，但場所管領者仍有依性騷擾防治法第7條採取必要措施之義務。

二、性工法應依職權為之，故被害人
不申訴時，完全不影響雇主仍應採取立即有效之糾正及補救措施的義務，包括就相關事實進行必要之釐清（精神上應包括啟動調查）。

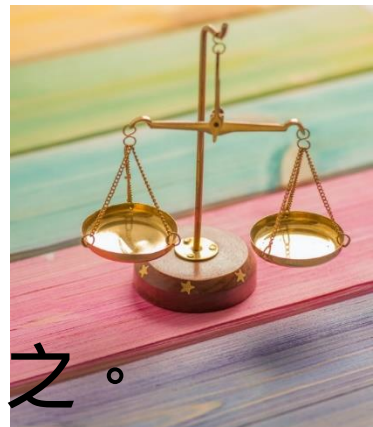
三、性騷擾申訴處理調查委員會之組成（應有外部成員）



示意圖片來源:宜蘭縣政府-羅東戶政

調 查

- 工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條
- 僱主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。
- 僱用受僱者 三十人以上之僱主，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。
- 僱用受僱者未達三十人之僱主，為處理性騷擾之申訴，得由僱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。



示意圖片來源：
Unsplash

調 查

- **工作場所性騷擾防治措施準則第 13 條**
- 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。
- 僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前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。**
- 前條第二項及前項之專業人士，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之。



示意圖
片來源：
Unsplash

調查及決議程序

參與之相關人員應注意

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員：

- 保密義務：保護當事人隱私及其他人格法益，對案件應予保密(準則§ 10)
- 證據保全：不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據
- 迴避原則(準則§ 15)
 - 自行迴避
 - 申請迴避
 - 雇主命迴避

查證原則

- 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 (準則§ 13 第1項)
- 給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助 (準則§ 16)

調查及決議程序

申訴調查小組(100人以上)

- **組成申訴調查小組**：僱用受僱者100人以上之雇主，除應設申訴處理單位，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(準則§13第2項)
- **具備性別意識**：參考性別平等教育法施行細則第8條規定，指個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及其成因，並具有協助改善現況之意願



具備性別意識之外部專業人士哪裡找？

- 申訴處理單位、調查小組之專業人士，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**遴選之(準則§13第3項)
- 勞動部訂定【**工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點**】，規範調查專業人員之登錄資格、遴選作業、知能培訓等
- 專業人士知能培訓課程包括：性別平等意識培力及增能；工作場所性騷擾法規之知能及運用、新法與舊法適用、調查策略及技術、調查報告之規格及論述及案例分析等，事業單位也可以自行遴選具相關知識或能力的合適人選，不一定要從人才庫中遴選

調查及決議程序

調查報告內容

- 調查報告應包括事項
 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
- 性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理

(準則§ 14)

申訴處理單位審議

- **尊重專業原則**：性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之
- **決議**：申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議
- **書面通知**：雇主應將決議以書面通知申訴人及被申訴人

(準則§ 17)



處理措施、期限、通報義務

暫時性處理措施

權勢性騷擾情節重大，調查期間有先行停止或調整職務之必要，得暫時停止或調整被申訴人職務；經調查未認定為性騷擾者，應補發停止職務期間薪資(§ 13-1第1項)

處理期限

雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人(準則§ 18 第1項)



通報義務

- 經調查**認定屬性騷擾**之案件，並應將**處理結果**，按中央主管機關規定之內容及方式，依§ 13條第4項規定，通知地方主管機關(準則§19)
- 地方主管機關：指被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關(施行細則§4-3)

行為人懲戒處理及後續追蹤

新

- **應對行為人為適當之懲戒或處理**：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(準則 §6 第2項)
- **不經預告終止勞動契約**：申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起30日內，不經預告終止勞動契約 (§13-1 第2項)



後續追蹤：雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生(準則 §20)



不得因申訴而有不利處分：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 (§36)

類型	規定	
<p>僱主連帶責任 (§27 第1項、第2項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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<u>僱主及行為人連帶負損害賠償責任</u> 但僱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，僱主不負損害賠償責任 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，得斟酌僱主與被害人之經濟狀況，<u>令僱主為全部或一部之損害賠償</u> 	
<p>僱主對行為人求償權 (§27 第3項)</p>	<p>僱主賠償損害時，<u>對於性騷擾行為人，有求償權</u></p>	
<p>行為人 懲罰性賠償金 (§27 第5項、第6項)</p>	<p>行為人</p>	<p>懲罰性賠償金</p>
	<p>利用權勢性騷擾</p>	<p>損害額1-3倍</p>
	<p>最高負責人或僱用人</p>	<p>損害額3-5倍</p>
<p>僱主未盡防治義務 賠償責任(§28)</p>	<p>受僱者或求職者因僱主違反§ 13 第2項之義務，受有損害者，僱主應負賠償責任</p>	
<p>回復名譽之適當處分 (§29)</p>	<p>受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分</p>	

新

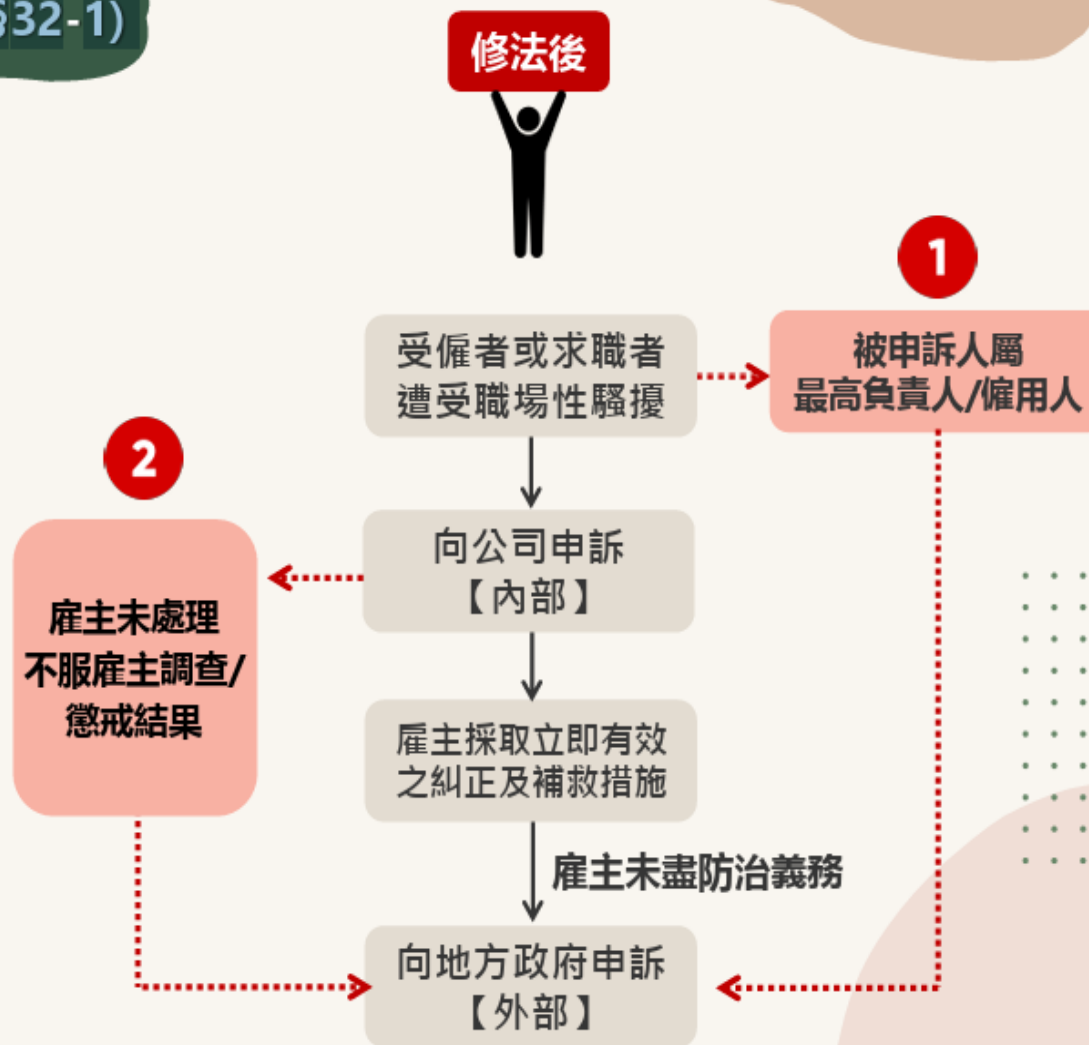
外部申訴

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。



外部申訴

性工法第32條之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。

(重大疑點:沒有被申訴人申復機制)



示意圖片來源:宜蘭縣政府-羅東戶政

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件 申訴處理辦法

第 2 條

受僱者或求職者遭受工作場所性騷擾

有下列情形之一，地方主管機關應依本辦法受理其申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二、經向雇主申訴，雇主未為處理。
- 三、不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。



圖聘來源:HMI Talk

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法

圖聘來源:HMI Talk



NO
MEANS
NO

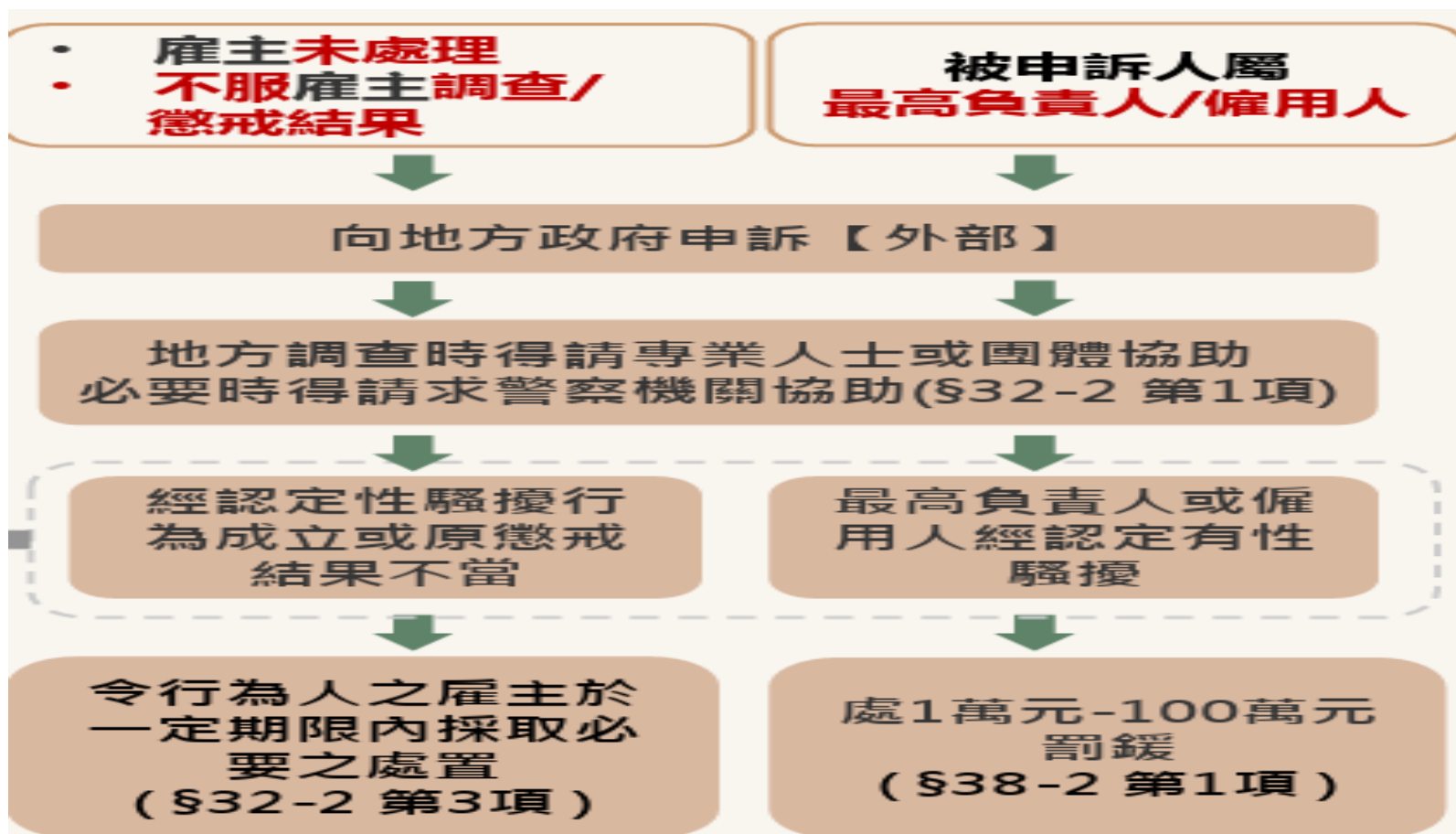
第 10 條

地方主管機關為調查性騷擾申訴案件，除自行調查外，得洽請具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律之專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。調查完成後，作成調查報告。

前項調查成員有二人以上者，其成員之女性代表比例不得少於二分之一。

地方主管機關處理程序 (§ 32-2)

除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟(§34 第3項)



申訴特別時效

類型	特別申訴時效
行為人為最高負責人	離職後 1年 內
未成年發生	成年後 3年 內

保護扶助



政府提供被害人
法律諮詢及扶助



政府與雇主協力提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務

受僱者/求職者 要知道!

配合調查義務

相關人員或單位
應配合調查、提供資料

行為人不配合調查
處罰鍰**1-5萬**



加重賠償

加重懲罰性民事賠償

加害人	懲罰性賠償
最高負責人	損害額 3-5倍
利用權勢者	損害額 1-3倍

外部申訴時效



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

建立公權力介入的外部申訴管道

1



最高負責人
是性騷擾行為人

2



- 雇主沒有處理
- 不服雇主調查/懲戒結果

直接向外部申訴

由地方主管機關進行調查



最高負責人
經認定有性騷擾
處罰鍰1-100萬



地方主管機關得
令雇主採取必要處置



性騷擾防治法之申訴受理者

- 性騷擾防治法第14條第4項：
- 「一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。
- 二、申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。
- 三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。



性騷法-私部門

- 換言之，行為人屬「私部門」的受僱者，**被害人將直接向性騷擾事件發生地之警察機關提出申訴，不再向行為人之僱用人提出申訴。**
- 申訴人及行為人對於申訴調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。
- 處分書（含罰鍰之裁處書）均係由直轄市、縣（市）主管機關作成

「過度追求」與性騷擾

「過度追求」也可能在個案中被視為是一種性騷擾行為，故校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第8條乃為此提醒：「教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。」。

- ▶ 「過度追求」
- ▶ vs. 「過度關心」
- ▶ vs. 跟騷



示意圖片來源:宜蘭縣
政府-羅東戶政

跟蹤騷擾防治法

111年6月1日生效

本法所稱跟蹤騷擾行為指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動



- 監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤
- 以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所
- 對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作
- 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾
- 對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為
- 對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品
- 向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品
- 濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務

對特定人之配偶、直系血親、同居親屬或與特定人社會生活關係密切之人，以前項之方法反覆或持續為違反其意願而與性或性別無關之各款行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動，亦為本法所稱跟蹤騷擾行為。

跟蹤騷擾防制法四大特徵

- 跟蹤騷擾具備「持續性高」、「危險性高」、「恐懼性高」和「傷害性高」四大特徵，
- 對被害人日常生活及身心安全，都具有相當程度的破壞性與危險性。



跟蹤騷擾8種觸法行為

× 監視觀察

× 不當追求

× 尾隨接近

× 寄送物品

× 歧視貶抑

× 妨害名譽

× 通訊騷擾

× 冒用個資

跟騷防制流程



被害人
報案



警察調查、製作書面紀錄，核發**書面告誡**
*行為人或被害人不服，10日內可提異議

2年內再犯



法院核發**保護令**
(最長2年，可聲請延長)

罰則

- 跟蹤騷擾 → 1年以下有期徒刑、併科**10萬元**以下罰金(告訴乃論)
- 攜帶凶器 → 5年以下有期徒刑、併科**50萬元**以下罰金(非告訴乃論)
- 違反保護令 → 3年以下有期徒刑、併科**30萬元**以下罰金
- 可預防性羈押 → 持凶器跟騷或違反保護令，法官認定嫌疑重大且有事實認定會反覆實行之虞者

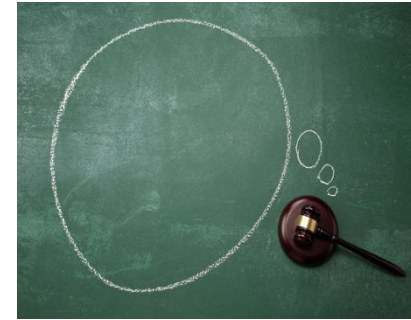
Q 家人、上司、徵信業者、媒體狗仔的跟騷行為適用跟騷法嗎？

A 不算。跟騷行為要件僅限縮在與「性或性別」有關，其他因宗教、種族等因而為的跟蹤騷擾行為皆不適用。

2021.11.19製表

即時介入保護機制及救濟

- 書面告誡救濟授權警察機關得自行認定，是否合乎正當法律程序原則之要求？將來會受檢驗跟騷行為已採取直接犯罪化模式，與家暴本質不同，為解決法律競合問題，本法之保護令以不能聲請家庭暴力防治法之保護令為限，
- (第5條第4項)
- 不以被害人提出刑事告訴為限



示意圖片來源：GOOGLE

罰則



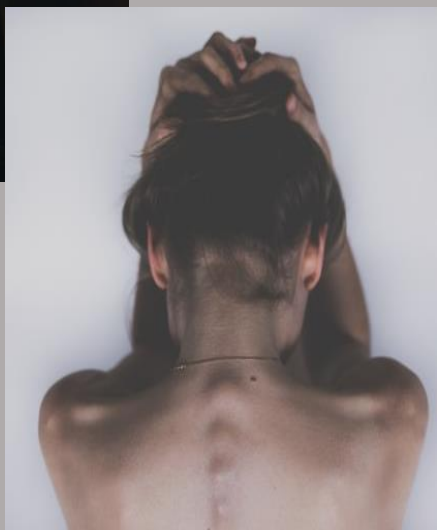
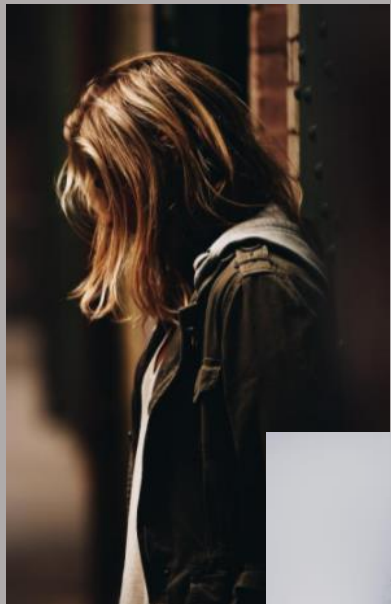
從尊重出發，拒絕跟蹤騷擾

實行跟蹤騷擾行為者
處1年以下有期徒刑、拘役或科或
併科新臺幣10萬元以下罰金

違反保護令者
處3年以下有期徒刑、拘役
或科或併科新臺幣30萬元以下
罰金。

實行跟蹤騷擾行為
攜帶凶器或其他危險物品
者處5年以下有期徒刑、
拘役或科或併科新臺幣50
萬元以下罰金。

勞工申訴遭跟蹤騷擾處理原則



開啟調查處理程序

設身處地主動關懷被騷擾者之感受

避免直接對質

立即有效之糾正及補救措施

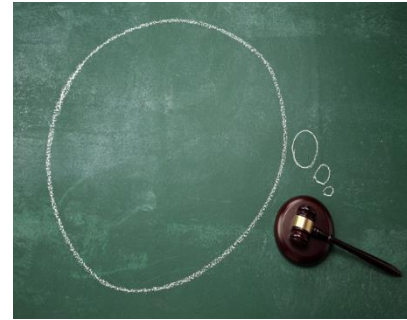
轉介保護扶助

社政：保護扶助
衛生：身心治療及諮商
勞動：職場安全及防治教育
警察：犯罪偵查、書面告誡、保護令聲請

員工教育訓練及禁止跟蹤騷擾宣導

參考資料

- 行政院性平三法修法重點說明.pdf
- (勞動部)性別平等工作法及相關子法規定解析-
職場性騷擾防治.pdf
- 勞動部修法懶人包
- 衛福部修法懶人包
- 教育部修法懶人包
- 全國法規資料庫
- 新北市政府勞工局跟蹤騷擾防治法.pdf



示意圖片來源：GOOGLE

感謝聆聽 多多指教

