

# 目 錄

## 序

### 基礎篇-性騷擾防治法之基本介紹

何謂「性騷擾」？	05
何謂「性騷擾防治法」？	05
性騷擾事件加害人之刑事、民事與行政責任	06
機關、部隊、學校、機構或僱用人如何因應性騷擾防治法？	09
店家（場所主人）如何因應性騷擾防治法？	21
如何避免性騷擾他人？	25
如何制止性騷擾？	26

### 環境篇-環境設計

商業大樓設計準則	28
校園安全設計準則	30

### 性騷擾防治 Q&A 篇

有關性騷擾定義問題	34
有關適用法規問題	37
有關防治責任問題	40
有關空間防護問題	45
有關申訴問題	48
有關調查問題	52
有關調解問題	56
有關罰則問題	57

### 資源篇

相關網站連結	61
諮詢單位	59

### 附件

附件一 用人單位（政府單位及民間單位）之義務	67
附件二 店家（場所主人）的性騷擾防治義務	70
附件三 ○○公司/機構工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（範例）	71
附件四 ○○公司『禁止性侵害暨性騷擾』聲明啟事	75
附件五 ○○機構/公司性侵害暨性騷擾防治措施及申訴、調查、處理辦法（範例）	76
附件六 申訴書範例	80

附件七 申訴流程	82
附件八 受理流程	83
附件九 受理調查時間流程表	84
附件十 事件申訴流程表	85
附件十一 再申訴流程	86
附件十二 相關法條	
性騷擾防治法	87
性騷擾防治法施行細則	91
性騷擾防治準則	92
性騷擾事件調解辦法	95
兩性工作平等法	97
工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則	102
性別平等教育法	103
校園性侵害或性騷擾防治準則	109
行政罰法（節錄）	116
民法（節錄）	117

## 後記



# 序

性騷擾問題起源於傳統父權文化對性別意識的漠視，無所不在的性騷擾，對被害人的生理、心理及生活品質影響至鉅。自 1980 年代以來，人權及性別歧視議題日益受到重視，性騷擾相關立法運動也在世界各國漸次展開，致力於破除性騷擾的文化迷思，建置全面的性騷擾防治體系。

我國前雖業於「兩性工作平等法」、「性別平等教育法」及「社會秩序維護法」等法律中，針對職場、校園及其他場域性騷擾情形定有防治條文，然因其中仍有若干不足，例如：非僱傭關係之人員並無法適用，或對公共場所性騷擾事件被害人保護不周全等，經各界爭取另立專法作全面性妥善之規範，於多年努力後，性騷擾防治法終於在 94 年 2 月 5 日公布，並自 95 年 2 月 5 日起正式施行。

性騷擾事件牽涉多元複雜的個人、社會與文化等因素，需要各相關體系專業人員、社會大眾共同投入防治工作，以建立綿密的防治網絡。而性騷擾事件樣態涉及之法令甚為繁多，相關定義及執行問題皆容易造成混淆，為利各界了解運用，本部特委託財團法人現代婦女教育基金會編撰性騷擾防治法 Q&A，並蒐集實務執行疑義，廣邀學者專家及各界代表召開諮商會議，凝聚共識彙編成冊，希冀提供防治實務工作人員及社會大眾參考。

本手冊得以順利完成，要特別感謝現代婦女教育基金會張錦麗執行長、姚淑文副執行長、王如玄律師、賴芳玉律師、范國勇教授、徐崇耀先生、張淑卿小姐，在龐大的工作壓力下勇於承擔編撰之重任，並密集參與相關會議，始得完成這項困難的任務。

此外，要感謝(以下按照姓名筆劃排列)尤美女律師、吳志光教授、高鳳仙法官、陳惠馨教授、黃碧芬律師、黃曬莉教授、張盟宜委員、楊芳婉律師、葉毓蘭教授、賴淑玲律師、謝靜慧法官、羅燦煥教授、婦女新知基金會、臺灣世界展望會、勵馨社會福利事業基金會等，及性騷擾防治體系之中央及地方實務界代表參與提供寶貴意見，使得本彙編之內容更臻周延。

謹向所有參與者的貢獻與付出致上最誠摯的敬意，感謝您們共同為建立一個人身安全無虞、性別互相尊重的純淨空間所做的努力。

內政部部長

李 ○ ○ 謹誌

中華民國 95 年 10 月

## 壹、基礎篇-性騷擾防治法之基本介紹

性騷擾防治法於民國 95 年 2 月 5 日正式上路，繼兩性工作平等法針對職場性騷擾、性別平等教育法針對校園性騷擾加以規範之後，我國法制對於性騷擾之防治又向前邁進了一步。性騷擾防治法本於保護人身安全與尊重個人身體自主權之理念，特別對機關、部隊、學校、機構或僱用人課以防治義務，期待透過集體的力量，提昇人民對他人身體自主權之尊重，使社會大眾對性騷擾防治與相關議題建立正確、基礎的觀念。另外，性騷擾防治法為嚇阻性騷擾事件之發生，亦新增性騷擾行為之行政制裁與性騷擾罪之刑事處罰。為建立完善的性騷擾防治網絡，僱用人的角色非常重要，這本手冊希望協助僱用人瞭解依照性騷擾防治法僱用人所應履行之防治義務，以及性騷擾事件發生後之處理與調查程序，本手冊亦嘗試將僱用人的義務細緻化，將每一個環節與步驟清楚說明，以便僱用人面對性騷擾之防治或事件之處理時有所遵循。本手冊也就加害人責任以及被害人如何主張權益有所說明。最後，希望這本手冊能夠發揮預期的效用，成為各位在面對及處理性騷擾議題時的好幫手！

### 一、何謂「性騷擾」？

很多男性跟女性談話時，喜歡故做親密，以手搭對方肩膀、拍打背部或拉拉小手，只要對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，即使加害人辯稱碰觸受害人是表達關心，但只要讓對方感覺到被冒犯、不舒服，而不當影響對方正常生活之進行，就有可能構成性騷擾。由此可知，界定性騷擾的最重要因素是被害人的感覺與意願，因此同樣一種行為發生在不同人的身上，可能就是「性騷擾」與「不是性騷擾」的區別。

因此，違反他人意願而向他人實施與性或性別有關之行為，若造成對方的嫌惡與厭惡，不當影響其正常生活進行的，都算是「性騷擾」。例如：

- 1、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 2、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

值得一提的是，性別騷擾也算是性騷擾的態樣之一。所謂性別騷擾，係指帶有性別歧視或偏見的言論，特別侮辱、貶抑或敵視特定性別的言詞或態度，例如「女人是花瓶，從來就做不好工作的」、「女人是情緒的動物，碰到事情就只會哭，根本只適合在家裏被人家養」，類似這種言論或態度，如果讓對方覺得不舒服、被冒犯，也算是一種性騷擾。

在具體個案發生時，性騷擾的認定，應就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為之。

## 二、何謂「性騷擾防治法」？

雖然社會上常聽到人家說「性騷擾」三個字，但是在法律規範上，本來並沒有「性騷擾」三個字，碰到問題時，只能以傳統的民、刑事法律規定來處理。刑事部分主要是刑法的「妨害性自主罪章」，民事部分主要是侵權行為損害賠償，另外還可以社會秩序維護法第 83 條的「以猥褻的言語、舉動或其他方法調戲異性」處新台幣 6 千元以下罰鍰來懲處加害人。

性騷擾事件發生後再來處罰加害人，常常是緩不濟急的，對被害人而言，還必須支出龐大的訴訟成本，無法有效遏止性騷擾發生。為有效處理性騷擾議題，於是，立法院陸陸續續通過了「兩性工作平等法第三章性騷擾之防治」、「性別平等教育法第四章校園性侵害或性騷擾之防治」及「性騷擾防治法」，規範雇主事前預防及事後善後責任，希望能透過事前預防、加重雇主責任、採用申訴手段，以快速及減少被害人成本支出的方式來徹底處理性騷擾問題。

這三個法律是以性騷擾事件中被害人與加害人間的關係作為區分點，將發生在不同人之間、不同場域之性騷擾事件加以區別，而有不同處理方式。大體上來說，兩性工作平等法從保障員工工作權角度出發，主要處理職場性騷擾；性別平等教育法從保障學生受教權觀點出發，主要處理校園性騷擾；而性騷擾防治法從人身安全角度出發，主要處理前二法以外的性騷擾（如公共場所）。但因立法技術及立法院朝野協商關係，三法之適用範圍如下：

- 1、如果是雇主對受僱者或求職者交換式性騷擾，以及受僱者在執行職務時被任何人性騷擾，就屬兩性工作平等法範圍。比如有某公司經理喜歡在辦公室張貼裸女海報，然後

在上班期間叫女職員進辦公室後，對裸女海報品頭論足，讓女職員覺得很不舒服，就屬兩性工作平等法規範圍。

- 2、如果性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者，比如老師對學生上下其手，即適用性別平等教育法。
- 3、其他的性騷擾行為，就屬性騷擾防治法的規範範圍，最常見的就是發生在大眾運輸工具或公共空間的性騷擾行為。

另外，兩性工作平等法的性騷擾定義包括性侵害；性別平等教育法的性騷擾定義雖不包括性侵害，但所有規範，不管是對性騷擾或性侵害幾乎都一體適用；性騷擾防治法中之性騷擾定義亦不包括性侵害，但就機關、部隊、學校、機構或僱用人之義務而言，除了申訴、調查部分外，性騷擾之規範於性侵害亦皆準用之。

如上所述，性騷擾事件因發生於不同人與不同情境間而異其適用法規及處理方式，因此，一旦發生性騷擾事件，應該先分辨應適用之法律。

### 三、性騷擾事件加害人之刑事、民事與行政責任

性騷擾事件加害人可能負擔之法律責任，可以分刑事、民事及行政責任三部分（兩性工作平等法之「性騷擾」定義包含「性侵害」，性別平等教育法及性騷擾防治法之「性騷擾」雖不包含「性侵害」，但相關防治準則於「性侵害」則準用之，故於此亦臚列相關刑責規定）：

#### 1、刑事責任

##### ◎ 刑法第 221 條：強制性交罪

對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法而為性交者，處 3 年以上 10 年以下有期徒刑。

前項之未遂犯罰之。

##### ◎ 刑法第 224 條：強制猥褻罪

對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法，而為猥褻之行為者，處 6 月以上 5 年以下有期徒刑。

##### ◎ 刑法第 225 條：乘機性交、猥褻罪

對於男女，利用其精神、身體障礙、心智缺陷或其他相類之情形，不能或不知抗拒而為性交者，處 3 年以上十年以下有期徒刑。

對於男女，利用其精神、身體障礙、心智缺陷或其他相類情形，不能或不知抗拒而為猥褻行為者，處 6 月以上 5 年以下有期徒刑。

前項之未遂犯罰之。

◎ 刑法第 228 條：利用權勢性交、猥褻罪

對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性交者，處 6 月以上 5 年以下有期徒刑。

因前項情形而為猥褻之行為者，處 3 年以下有期徒刑。

第 1 項之未遂犯罰之。

◎ 性騷擾防治法第 25 條：性騷擾罪

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、拘役或科或併科新臺幣 10 十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

◎ 刑法第 309 條：公然侮辱

公然侮辱人者，處拘役或 3 百元以下罰金。

以強暴犯前項之罪者，處 1 年以下有期徒刑、拘役或 5 百元以下罰金。

◎ 刑法第 310 條：誹謗罪

意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，處 1 年以下有期徒刑、拘役或 5 百元以下罰金。

散布文字、圖畫犯前項之罪者，處 2 年以下有期徒刑、拘役或 1 千元以下罰金。

對於所誹謗之事，能證明其為真實者，不罰。但涉及私德而與公共利益無關者，不在此限。

## 2、民事責任

◎ 民法第 18 條：

人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之。

前項情形，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金。

◎ 民法第 184 條：

因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。

違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。

◎ 民法第 195 條：

不法侵害他人身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，亦得請求回復名譽之適當處分。

前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。

前 2 項規定，於不法侵害他人基於父母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。

◎ 性騷擾防治法第 9 條：

對他人性騷擾者，負損害賠償責任。

前項情形，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。

### 3、行政責任

◎ 社會秩序維護法第 83 條：

有下列各款行為之一者，處新台幣 6 千元以下罰鍰：

(一)故意窺視他人臥室、浴室、廁所、更衣室，足以妨害其隱私者。

(二)於公共場所或公眾得出入之場所，任意裸體或為放蕩之姿勢，而有妨害善良風俗，不聽勸阻者。

(三)以猥褻之言語、舉動或其他方法，調戲異性者。

◎ 性騷擾防治法第 20 條：

對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。

◎ 性騷擾防治法第 21 條：

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、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。

但要特別注意的是，95 年 2 月 5 日同步施行的行政罰法特別規定，一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定者，依刑事法律處罰之，除非該行為應處以其他種類行政罰（如吊銷證照、停止營業）或得沒入之物而未經法院宣告沒收者，始能在刑事處罰外另處以其他種類行政罰。而一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰最高之規定裁處。所以，一個性騷擾行為如果同時觸犯刑事及行政法規，應依刑事法律制裁，而如同時觸犯二個行政法上義務而應處罰鍰者，從較高罰鍰規定者裁處。

#### 四、機關、部隊、學校、機構或僱用人如何因應性騷擾防治法？

依照性騷擾防治法，僱用人之義務詳述如下：

(一) 防治性騷擾之義務

- 1、機關、部隊、學校、機構或僱用人，不論組織成員或受僱人之人數多寡，皆有防治性騷擾行為發生之義務。

【說明】性騷擾防治法宣示性騷擾議題之公共化，課與僱用人防治性騷擾發生之義務。

- 2、為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

【說明】性騷擾事件舉凡事前預防、事後糾正、懲處等，皆須僱用人採取適當之措施適時介入，以防止性騷擾事件之發生或造成損害持續擴大。性騷擾首重預防，對員工宣導正確的兩性相處、男女平權之觀念，使員工認知尊重他人之重要性，建構一套合理、合法之加害人懲處機制如調職、減薪、解僱等，並公告週知，對於有性騷擾意圖或傾向之員工，應能收相

當程度嚇阻之效。另一方面，性騷擾事件發生後，當事人雙方往往各說各話，使性騷擾成為一場羅生門；此時，僱用人若能視情形適當地介入，聽取當事人之意見與陳述，保持公正客觀不偏頗之態度，依照法定調查程序進行調查，性騷擾事件經調查屬實後依照事件之輕重採取適當之懲處…等，將使性騷擾事件之處理更加順利，並使當事人折服。

在整個過程中，最重要的是確實維護當事人之隱私。性騷擾事件性質特殊，對於受害人之心理與情緒可能造成相當之創傷性反應，尤其受害者所在的環境或社會，往往因為對性騷擾事件之誤解與迷思，而對受害者採取指責、非難之態度，凡此種種皆會對受害人造成二度傷害。除此之外，在性騷擾事件未調查屬實之前，加害人之基本權利亦須保障，因此，性騷擾事件發生後，無論僱用人採取何種措施進行處理，皆應注意當事人之隱私維護，以保護當事人不受傷害，並有利於發現真實。

## (二)採取糾正及補救措施

機關、部隊、學校、機構或僱用人，不論組織成員或受僱人之人數多寡，於知悉有性騷擾之情形時，皆應採取立即有效之糾正及補救措施。

上述單位於採取該等措施時，應注意下列事項：

- 1、 保護被害人之權益及隱私。
- 2、 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 3、 其他防治及改善措施。

**【說明】**性騷擾事件的發生，即告訴機關、部隊、學校、機構或僱用人「你的員工對他人有性騷擾之行為」，這樣的事情可能透露了以下訊息：機關、部隊、學校、機構或僱用人防治措施之落實與宣導有所不足、員工之兩性平權觀念有欠缺…等，亦即機關、部隊、學校、機構或僱用人在性騷擾防治上有相當的改善空間。因此，性騷擾防治法要求僱用人不論組織成員或受僱者人數多寡，一旦知悉有性騷擾之情形時，即應視情況採取立即有效之糾正及補救措施，以防止損害持續擴大，並避免類此事件以後再度發生。所謂「立即有效之糾正及補救措施」舉例如下（上開措施不限於此，且須視情形選擇適當之處置）：

- (1) 若加害人為員工，應制止其行為，並對其行為予以糾正，保護被害

人之安全。

- (2) 若已受理申訴，亦應於法定期間內進行申訴案件之調查處理。
- (3) 若受害人為員工，應幫忙其平復心情、重返正常生活，並協助其向加害人之雇主提出申訴或其他法律程序之進行。
- (4) 若性騷擾事件發生於機關、部隊、學校、機構或僱用人之處所，應立即會同相關人員檢查所屬空間之安全，如照明設備、視線死角等，並進行改善作業。
- (5) 若性騷擾事件之受害人或加害人為員工，或發生於機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地（所屬空間），應向員工宣導正確之應對方式，切勿大驚小怪、以訛傳訛、對相關人士指指點點，並請尊重當事人之權益及隱私。

**【罰則】** 機關、學校、部隊、機構或僱用人，於知悉性騷擾事件時未採取立即有效之糾正或補救措施者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。（性騷擾防治法第 22 條）

### （三）設立申訴管道並協調處理

- 1、 機關、部隊、學校、機構或僱用人，不論組織成員或受僱人之人數多寡，皆應建立受理性騷擾事件申訴窗口，並協調處理。
- 2、 若組織成員或受僱人人數達 10 人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、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。

**【說明】** 為避免性騷擾事件受害人求助無門，機關、部隊、學校、機構或僱用人應建立受理性騷擾事件申訴窗口，並協調處理。所謂「受理性騷擾事件之申訴窗口」，意即指派專人或專責單位負責受理性騷擾事件之申訴，作為機關、部隊、學校、機構或僱用人受案之窗口。若組織成員或受僱人人數達 10 人以上，亦應設立受理性騷擾申訴之專線電話、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。由於組織成員人數較多，為使性騷擾事件之受理與後續處理順利進行，並保護受害人之隱私且使其勇於求助，設置簡易、方便、隱密之專線電話、傳真，以及因應科技發展之電子郵件信箱等申訴管道，並應有專人或專責單位

負責處理。除此之外，申訴受理窗口亦可提供相關法律諮詢，或視當事人要求與身心狀況轉介社工機構、諮商單位、律師等，協助當事人處理因性騷擾事件所遺留之負面情緒與法律糾紛。申訴之受理可由人事/人力資源部門辦理，該部門之主責人員應於開始申訴受理服務之前參與性騷擾防治相關課程訓練，並應具備如下之知識並負責以下事項：

- (1) 瞭解性騷擾防治法、兩性工作平等法、性別平等教育法（若為學校單位）之差異、適用範圍與詳細規範。
- (2) 瞭解民法、刑法、行政法（社會秩序維護法）對於性騷擾事件之相關規範，並告知申訴人其擁有之法律上權利。
- (3) 依照案件類型決定應適用法律，告知申訴人機關、部隊、學校、機構或僱用人之處理流程與方式，將案件交付予單位（公司）內部之調查小組，並定期與申訴人聯繫相關事宜，追蹤申訴調查之進度。

**【罰則】** 組織成員、受僱者或受服務人員達 10 人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，未設立性騷擾申訴管道者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。（性騷擾防治法第 22 條）

#### （四）訂定並公開揭示性騷擾防治措施

機關、部隊、學校、機構或僱用人，組織成員或受僱人人數達 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施並公開揭示。性騷擾防治措施之內容應包括下列事項：

- 1、 防治性騷擾之政策宣示。
- 2、 性騷擾之申訴、調查及處理機制。
- 3、 加害人懲處規定。
- 4、 當事人隱私之保密。
- 5、 其他性騷擾防治措施。

**【說明】** 組織成員或受僱人人數達 30 人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，應訂定機關、部隊、學校、機構或僱用人防治性騷擾之措施，內容應符合上述之事項，並於內部部門公告週知，使員工知悉機關、部隊、學校、機構或僱用人防治性騷擾所做的努力，如碰到性騷擾事件應如何求助，使員工知所適從，控制自身之言行，了解尊重他人身體自主權之

道理，共同防治性騷擾事件之發生，除此之外，機關、部隊、學校、機構或僱用人亦可透過性騷擾防治措施之公開揭示，宣示機關、部隊、學校、機構或僱用人預防、防治性騷擾事件之決心，使員工認知到機關、部隊、學校、機構或僱用人是以嚴謹、審慎的態度面對性騷擾議題。

如何擬定性騷擾防治措施，可參考附件三（P73）。

至於防治性騷擾之政策宣示，可參考附件四（P77）。

**【罰則】** 組織成員、受僱者或受服務人員達 30 人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，未訂定性騷擾防治措施並公開揭示者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰。經通知限期人不改正者，得按次連續處罰。（性騷擾防治法第 22 條）

#### （五）定期舉辦或鼓勵參加教育訓練

機關、部隊、學校、機構或僱用人，每年應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並給予公差登記及經費補助。

**【說明】** 為使員工了解性騷擾議題之發生背景、事件特質、後續影響及相關法制，機關、部隊、學校、機構或僱用人每年應定期舉辦或鼓勵所屬人員參加性騷擾防治相關教育訓練，課程內容可包含性騷擾之定義、性騷擾之權力與歧視內涵、現行法制對性騷擾事件之處理與規範、用人單位對性騷擾事件之防治義務、面對性騷擾之正確態度與觀念…等。機關、部隊、學校、機構或僱用人人事室/人力資源部門可電洽各縣市性騷擾防治委員會詢問推薦講師名冊，以便安排訓練事宜。

另外，性騷擾防治準則第 3 條亦規定機關、部隊、學校、機構或僱用人對於參與性騷擾防治相關教育訓練之人員應給予公差登記及經費補助，以鼓勵員工參與此類訓練，提升員工對於性騷擾議題之正確認知，除可避免員工成為性騷擾事件之加害人，亦能夠協助員工成為性騷擾防治之種子，對於機關、部隊、學校、機構或僱用人本身之性騷擾防治必定有正面之助益。

#### （六）協助回復名譽之適當處分

1、受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第 9 條第 2 項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、機構負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助。

- 2、學生、接受教育或訓練之人於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第9條第2項後段請求回復名譽之適當處分，學生、接受教育或訓練之人對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。

【說明】對於受害人要求加害人為回復名譽之適當處分（如登報道歉、公開道歉、精神損害賠償金之給付…等）時，從僱用人協助員工解決問題以避免影響工作表現之角度觀之，機關、部隊、學校、機構或僱用人依法應提供加害人（貴單位之員工或機構負責人）適當之協助。協助之內涵應視受害人之要求而定，若受害人要求登報道歉，人事室/人力資源部門得協助刊登報紙之行政事宜，再向加害人員工索取相關費用；若受害人要求給付精神損害賠償金，則可由機關、部隊、學校、機構或僱用人先行代償一次給付賠償金，再由加害人員工之薪資帳戶逐月扣繳至全部金額均清償為止，以使受害人先行受到賠償。以上之措施僅屬建議事項，實際之協助方式應視個案而定。

須注意的是，本條於政府機關不適用之。

#### （七）受理及接受移送性騷擾申訴案件

##### 1、被害人的申訴管道

- （1）如果知道加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，被害人可以選擇於事件發生後1年內，向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。如果加害人為該機關首長、部隊主管（官）、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、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。
- （2）如果不知道加害人是誰，或不確定加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，此時，被害人可以向事件發生地警察機關提出申訴。警察機關應於申訴或移送到達之日起7日內，查明加害人的身分。若查明加害人身分，則警察會將申訴移送至加害人所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人處理。如果未能查明加害人身分，則由警察機關就性騷擾之申訴逕行調查。

##### 2、不受理性騷擾申訴之情形

(1) 申訴書或代替申訴書的紀錄未記載法定事項，且未於 14 日內補正者。

申訴書或紀錄法定記載事項如下：

申訴人之姓名、性別、年齡、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。

① 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

② 有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。

③ 申訴之事實內容及相關證據。

④ 年月日。

(2) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起 20 日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。通知中須敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

【說明】機關、部隊、學校、機構或僱用人受理性騷擾申訴之後，審查步驟如以下所示：

- 1、申訴人提出申訴，是否已逾法定期間（事件發生後 1 年）？→若已逾法定期間，其申訴應不予受理，並應於 20 日內將不受理之結果通知申訴人。
- 2、申訴人提出申訴，是否針對已調查處理過之案件？→若針對已調查處理完畢之同一案件提出申訴，其申訴應不予受理。
- 3、申訴人填寫之申訴書或代替申訴書之紀錄，是否缺少法定記載事項？→缺少法定記載事項之申訴書或紀錄，應於 14 日內命申訴人補正。若逾 14 日內仍未補正者，其申訴應不予受理，並於 20 日內將不受理之結果通知申訴人。
- 4、機關、部隊、學校、機構或僱用人是否為有權調查處理申訴案件之單位？→若申訴案件非屬該機關、部隊、學校、機構或僱用人管轄，則仍應採取適當之緊急處理，並於 7 日內將申訴書及相關資料移送至該單位所屬直轄市、縣（市）主管機關，

再由該直轄市、縣（市）主管機關於 7 日內轉送至該申訴案件之管轄單位。

- 5、若機關、部隊、學校、機構或僱用人為申訴調查之管轄單位，則應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內調查完成；若遇案件關係較複雜或其他必要情形時，得延長 1 個月，並應通知當事人。

#### (八) 調查申訴案件

機關、部隊、學校、機構或僱用人受理性騷擾案件申訴後，應即由調查單位展開調查。此時應注意：

##### 1、 調查人員及調查小組之組成

組織成員或受僱人在 30 人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位，並進行調查。

調查單位成員有 2 人以上者，其成員之女性代表比例不得低於 2 分之 1，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。

組織成員或受僱人在 30 人以下者，得指派 1 人或由雇主自行調查。

【說明】性騷擾研究相關文獻顯示，男女兩性對性騷擾之認知、歸因皆有相當之差異，為維持申訴調查結果之公平性，避免性別因素影響結果之客觀，調查小組成員有二人以上者，女性代表之比例不得低於二分之一。

##### 2、 申訴調查人員之迴避

性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 現為或曾為該事件之當事人之代理人、輔佐人者。
- (4) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (1) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (2) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

當事人申請迴避，應舉其原因及事實，向該性騷擾申訴之調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有應自行迴避之情形而不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

**【說明】** 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正之原則，若調查人員與事件當事人有特定關係致有可能影響調查過程與調查結果之公正時，應藉由迴避制度排除此種調查人員，以維持調查結果之公正與當事人對結果之信服。因此，迴避制度分為自行迴避與申請迴避兩種情形，並賦予調查單位於一定情形得命調查人員迴避之權限，以使申訴調查順利進行。

### 3、 調查原則

由於性騷擾事件的特殊性，因此加害人所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人組成調查小組後，於進行調查時，須確實做到以下事項：

(1) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

**【說明】** 為保護當事人之隱私，並避免性騷擾事件調查過程中其陳述之私密事項曝光，性騷擾事件之調查應以不公開之方式為之，亦即調查過程中僅有調查小組成員與受邀配合調查之當事人或證人得以參加，關係人於調查過程中陳述之內容亦應予保密。除此之外，為避免上述事項之外洩造成關係人之困擾，調查過程中亦應保護當事人或關係人之名譽、自由等其他人格法益。

(2) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

**【說明】** 性騷擾事件因事涉隱密，且往往發生在當事人單獨相處之場合，因此經常因各說各話而成為一場羅生門。為求順利發現事實真相，性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，使當事人充分陳述意見或答辯，避免偏見、價值判斷，造成二度傷害，以客觀之角度將雙方之說法相互比較陳列，以判斷性騷擾事件是否屬實。詢問

時應採取中性問話方式，不必造成對立，更不必引起被申訴人過度防禦。為求公平、正確之判斷，對雙方當事人有利、不利證據應一併調查及斟酌，且應讓雙方當事人就對方之主張提出答辯及質疑，並交叉詢問。

(3) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

【說明】性騷擾事件對被害人之身體、心理與情緒皆會造成一定程度之創傷性影響，為避免重複陳述性騷擾事件經過對被害人造成之再度傷害，若被害人之陳述已臻明確，調查小組已清楚知悉事發經過而無詢問必要時，應避免重複詢問。

(4) 性騷擾事件之調查，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。

【說明】為釐清事實與澄清疑點，調查小組得通知當事人及關係人到場說明。另外，由於性騷擾事件可能牽涉法律、社工、心理諮商、精神醫學等專業知識，如有需要，調查小組亦可邀請具備相關學識經驗之人協助調查，以使調查順利進行。

(5) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

【說明】性騷擾事件經常發生在權力不對等之關係中，如上司下屬、師生、客戶業務等，如當事人間或與證人間有權力不對等之情形，為避免當事人或證人受到傷害，或因恐懼對方對己不利等因素致陳述失真，除非被害人同意，原則上應避免讓上述人等進行對質。

(6) 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。

【說明】此即保密義務之規定。為保護當事人因社會大眾或其他人士對性騷擾事件之迷思與不正確觀念而受到傷害，或因身分曝光對其生活造成困擾，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，原則上應予保密。然而，基於調查必要或比個人隱私更重要之公共安全考量，如加害人逃逸之情形，此時例外得將當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料於調查必要或維護公共安全之限度內，告知相關單位。為達保密目的，檔案資料得視情況

分 A、B 版本，就當事人姓名、年籍資料亦應以代號為之。

- (7) 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。

【說明】調查小組成員為保障當事人之隱私，依法負有保密義務。又為使被害人能充分陳述，在有權力不對等之情況下，應避免其對質。此時為兼顧加害人答辯權利，並使調查順利進行，調查人員得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

- (8) 調查證據時，最好全程錄音，並做成書面紀錄，必要時得實施鑑定或勘驗現場，然後斟酌全部陳述意旨與調查事實及經驗法則判斷事實之真偽。

- (9) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

【說明】性騷擾事件對當事人之身體、心理與情緒皆會造成一定程度之創傷性影響，且當事人亦有可能有意願採取法律途徑爭取自己之權益，若當事人有類此方面之需求，機關、部隊、學校、機構或僱用人得視當事人之身心狀況，主動轉介相關機構協助之，或直接由內部學有專長之人提供心理輔導及法律協助。

- (10) 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。

【說明】為使性騷擾事件之事實順利釐清，並使在性騷擾事件申訴、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能夠心無旁騖、無後顧之憂地陳述、答問或作證，對於上述之人，機關、部隊、學校、機構或僱用人不得為不當之差別待遇。

【罰則】機關、部隊、學校、機構或僱用人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，為不當之差別待遇者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰。

經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰（性騷擾防治法第 10

條第 1 項、第 23 條)。

**【賠償責任】** 機關、部隊、學校、機構或僱用人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，為不當之差別待遇者，負損害賠償責任（性騷擾防治法第 10 條）。

#### 4、 調查時程

機關、部隊、學校、機構和僱用人，應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。機關、部隊、學校、機構和僱用人調查性騷擾申訴案件，必要時得請求警察機關協助。

**【說明】** 為避免調查單位拖延性騷擾事件之調查處理，使事件長期處於懸而未決的狀態，因此性騷擾防治法特針對調查時程予以規範，課以調查單位於一定時間內完成調查之義務。

另外，由於部分性騷擾事件之調查須公權力之介入始能順利進行，故調查單位若有須公權力行使之必要情形，包括證據蒐集、暫時約制加害人等，得行文或聯繫請求警察機關協助。

當事人及受邀協助調查之人或單位，若未配合，並無罰則規定，此時僅能動之以情、說之以理請其勉力協助。

如行為人經連續通知仍故意不配合調查，或無正當理由，明示拒絕接受調查，且依具體情形已無可期待其配合調查者，或受邀協助調查之人不願配合調查，建議本於職權進行原則，調查單位得綜合申訴人所提供資料及依職權調查所得現存相關證據，遽以認定事實以完成調查，俾符合時效規定。

#### 5、 調查結果之通知

調查完畢後，應將性騷擾事件調查及處理結果以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。書面通知之內容應包括處理結果之理由，再申訴之期間及受理機關。

**【說明】** 當事人有權知道性騷擾事件之調查處理結果，並依據其對結果之滿意與否決定是否提出再申訴。另外，直轄市、縣（市）主管機關依法亦須對加害人依情節輕重及案件實際情形決定是否科處罰鍰及其金額，並受理

性騷擾事件之再申訴，因此調查結果出爐之後，機關、部隊、學校、機構和僱用人應以書面將結果通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。書面通知之內容亦應包含處理結果之理由、再申訴之期間及受理機關，俾當事人有所依循。

理由部分應具體說明判斷事實真偽所依據之證據、資料內容及依理論或經驗法則得心證之原因。

## 6、 調查屬實之處置

性騷擾事件一經調查屬實，加害人的雇主應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

【說明】性騷擾事件會對受害人之身體、心理與情緒造成傷害與困擾，為使加害人明瞭其行為之不當、傷害性並承擔其不當行為之後果，性騷擾事件若經調查屬實，加害人之雇主應視其行為之輕重，對加害人為適當之懲處，輕如減薪、記過、低考績；重如調職、免職、資遣等，惟須注意相關勞動法令（如勞基法）之遵守。另外，雇主亦須對加害人予以追蹤、考核及監督，以外部之力量加強加害人之自我控制，並予以適當之考核、追蹤，提昇其尊重他人之意識與兩性平等之知能，使其降低再犯機會至零。

## 五、 店家（場所主人）如何因應性騷擾防治法？

註：「場所主人」非法定用詞，為讓閱讀者能較易瞭解，故借用該詞進行說明；相關定義請參閱 P42：Q38。

### 1、 防治性騷擾之義務

店家應防治性騷擾行為之發生。（性騷擾防治法第 7 條第 1 項前段）

【說明】為使消費者或顧客能在一個安全、安心的環境消費、購物或接受服務，從事服務業之店家應秉持「以客為尊」之信念盡力保持舒適的消費環境，以防治性騷擾行為之發生。

### 2、 立即有效之糾正補救措施

店家於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，採取該等措施時並應注意以下事項：（性騷擾防治法第 7 條第 1 項後段、性騷擾防治法施行細則第 4 條）

- (1) 保護被害人權益及隱私。
- (2) 對所屬場域空間安全之維護或改善。

(3) 其他防治及改善措施。

**【說明】** 性騷擾防治法要求店家不論接受服務者之人數多寡，一旦知悉有性騷擾之情形時，即應視情況採取立即有效之糾正及補救措施，以防止損害持續擴大，並避免類此事件以後再度發生。為了提供消費者一個安心的消費環境，店家責無旁貸。若店內不幸發生性騷擾事件，店家應當機立斷採取必要措施，所謂「立即有效之糾正及補救措施」舉例如下（上開措施不限於此，且須視情形選擇適當之處置）：

- 1、 保護被害人之安全。
- 2、 協助被害人蒐集證據，如加害人之基本年籍資料、雇主資料…等。
- 3、 記錄事實發生經過。
- 4、 若遇必要情形，亦得報警至現場處理。

整體而言，店家應注意保護當事人之隱私及其他權益，避免其遭受不必要之傷害，並可維護店家本身之名譽。除此之外，店家亦應檢討所屬場域空間之安全是否有所欠缺、是否有視線死角等情形，以避免性騷擾事件再度於店內發生。

**【罰則】** 機關、學校、部隊、機構或僱用人，於知悉性騷擾事件時未採取有效之糾正或補救措施者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。（性騷擾防治法第 22 條）

3、 設立申訴管道並協調處理

店家應建立受理性騷擾事件申訴窗口並協調處理。服務人數達 10 人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、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。（性騷擾防治法第 7 條第 2 項前段、性騷擾防治準則第 4 條第 1、2 項）

**【說明】** 為避免性騷擾事件受害人於當下發生性騷擾事件後求助無門，店家應建立受理性騷擾事件申訴窗口，於第一時間紀錄事發經過並協調處理。所謂「受理性騷擾事件之申訴窗口」，意即指派專人或專責單位負責受理性騷擾事件之申訴，作為店家受案之窗口。若店家受服務人數達 10 人以上，亦應設立受理性騷擾申訴之專線電話、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。所謂受服務人員達 10 人以上，其計算包括分支機構

及附屬單位，並依被害人申訴當月第一個工作日之總人數計算。由於受服務者人數較多，為使性騷擾事件之受理與後續處理順利進行，並保護受害人之隱私且使其勇於求助，應設置簡易、方便、隱私之專線電話、傳真，以及因應科技發展之電子郵件信箱等申訴管道，並有專人或專責單位負責處理。申訴之受理可由店家之客戶服務部門負責辦理，該部門之主責人員應於開始受理申訴之服務前參與性騷擾防治相關課程訓練，並應具備如下之知識並負責以下事項：

- 1、 瞭解性騷擾防治法、兩性工作平等法、性別平等教育法(若為學校單位)之差異、適用範圍與詳細規範。
- 2、 瞭解民法、刑法、行政法(社會秩序維護法)對於性騷擾事件之相關規範，並告知申訴人其擁有之法律上權利。
- 3、 依照案件類型決定應適用法律，告知申訴人一般性騷擾申訴之處理流程與方式，將案件交付予有權調查之單位，並定期與申訴人聯繫相關事宜，關懷追蹤申訴調查之進度。

**【罰則】** 組織成員、受僱者或受服務人員達 10 人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，未設立性騷擾申訴管道者，由直轄市、縣(市)主管機關處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。(性騷擾防治法第 22 條)

#### 4、 訂定性騷擾防治措施並公開揭示

店家服務人數達 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施並公開揭示，其內容應包括下列事項：(性騷擾防治法第 7 條第 2 項後段、性騷擾防治準則第 4 條第 3 項)

- (1) 防治性騷擾之政策宣示。
- (2) 性騷擾之申訴、調查及處理機制。
- (3) 加害人懲處規定。
- (4) 當事人隱私之保密。
- (5) 其他性騷擾防治措施。

**【說明】** 服務人數達 30 人以上之店家，應訂定防治性騷擾之措施，內容應符合上述之事項，並於服務場所中之適當處所(例如：百貨公司之每一樓層、捷運站之詢問處、餐廳之櫃檯……等)公告週知，使消費者知悉店家為防治性騷擾

所做的努力，如碰到性騷擾事件應如何求助，使消費者知所適從，控制自身之言行，了解尊重他人身體自主權之道理，共同防治性騷擾事件之發生。除此之外，店家亦可透過性騷擾防治措施之公開揭示，宣示店家預防、防治性騷擾事件之決心，使消費者認知到店家是以嚴謹、審慎的態度面對性騷擾議題。性騷擾防治措施及處理措施之範例，請參附件五。

**【罰則】** 組織成員、受僱者或受服務人員達 10 人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，未訂立性騷擾防治措施並公開揭示者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。（性騷擾防治法第 22 條）

#### 5、接獲申訴之適當緊急處理

店家雖非加害人所屬之機關、部隊、學校、機構或僱用人，於接獲性騷擾之申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關。（性騷擾防治準則第 6 條）

**【說明】** 若加害人非屬店家僱用之員工，為了於第一時間蒐集證據以使申訴調查順利進行，店家於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，如保護被害人、詢問當事人事發經過並予以記錄、留下加害人基本年籍資料與僱用人資料、提供申訴書給受害人填寫…等，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關，再由主管機關將申訴移送至加害人之僱用人處，由加害人之所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人負責調查處理。

#### 6、保密義務

店家處理性騷擾事件時，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外，應予保密。（性騷擾防治準則第 19 條）

**【說明】** 由於性騷擾事件之性質特殊，為保護當事人不因社會大眾或其他人士對性騷擾事件之迷思與不正確觀念而受到傷害，或因身分曝光對其生活造成困擾，店家負責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，原則上應予保密。然而，基於調查必要或比個人隱私更重要之公共安全考量，如加害人逃逸之情形，此時例外得將當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料於調查必要或維護公共安全之限度內，告知相關單位。

## 六、 如何避免性騷擾他人

以下為幾個避免性騷擾他人之心法，請銘記在心：

- 1、 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。
- 2、 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。
- 3、 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。
- 4、 避免以輕薄的言行舉止調侃別人。
- 5、 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。
- 6、 要能敏感察覺自己與對方的關係是否存有權力差異。
- 7、 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。
- 8、 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。
- 9、 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
- 10、 不要利用對方的「仰慕」，遂行性騷擾行為。

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。

- 1、 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。
- 2、 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。
- 3、 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。
- 4、 如果還是無法判斷，請先詢問對方的意見。
- 5、 當不確定對方的感受時，寧可先不要說或不要做。

## 七、 如何制止性騷擾

「每個人皆有可能遭遇到性騷擾事件」絕非危言聳聽，為了保護自己免於遭受性騷擾，以及遭遇性騷擾後冷靜、正確地處理問題，以下為制止性騷擾之事前預防與事後補救措施，期使性騷擾事件之發生率與損害減至最低。

- 1、對性騷擾的本質（即權力差異）有正確的認知與敏銳的覺察。
- 2、承諾（Commitment）：承諾重視並護衛自己的身體控制權及性自主決定權。
- 3、信心（Confidence）：對自己身體及感覺的直覺要有信心。
- 4、溝通（Communication）：以直接（如面談、寫信等）或間接（如請他人轉告）的方式，讓對方知道他/她的言行是不受到歡迎的，並要求對方立即停止該言行。在做這個動作時，最好順便錄音，以便將來舉證之用。
- 5、控制（Control）：若對方仍依然故我，蓄意騷擾，則可考慮採取積極的因應策略，如：向有權受理單位提出申訴。

## 貳、環境篇-環境設計

根據性騷擾防治法施行細則第四條規定：機關、部隊、學校、機構或僱用人依本法第七條第一項規定採取有效之糾正及補救措施時，應注意下列事項：(一)保護被害人權益及隱私、(二)對所屬場域空間安全之維護或改善、(三)其他防治及改善措施。從上述施行細則第 4 條第 2 款有明白規定，當發生性騷擾事件後，發生該事件之相關單位有責任要去維護或改善場域空間安全，以避免性騷擾事件再度發生。因此本篇探討的重點，**便是**如何從加強環境設計來防治性騷擾，然而因為相關場域和空間牽涉範圍甚廣，本文無法一一加以討論，**故**僅就性騷擾法實施後，比較容易成為社會關注的場域，共分成兩部分作為探討的重點，一是商業大樓設計準則；二是校園安全設計準則。

### (一) 商業大樓設計準則

台灣隨著工商業的發達，在都會區大樓林立，不僅是商業集團的財力象徵，而且是都市活力的展現。我們可以看到許多新興的智慧型商辦大樓，有著先進的辦公設備，現代化的保全系統以及寬敞明亮的上班空間。同時我們也可以看到許多住商混合的商業大樓，老舊的電梯，昏暗通道，髒亂的地下室。但不管新興的智慧型商辦大樓或住商混合的商業大樓，因為進出人員的複雜，加以管理良莠不齊，可能給不法之徒有機可乘，當然發生性騷擾或性侵害事件也是有可能，因此有關商業大樓如何透過對環境設計來減低性騷擾的機會，以下有幾項準則可供參考：

#### 1、走廊通道

- (1)直線設計：商業大樓各樓層走廊通道，儘量採用直線設計，讓在走廊通道來往的人皆可一目了然。
- (2)反射凸鏡裝置：各樓層間如果因地形關係必須有 90°轉角或死角地帶，最好裝設反射凸鏡，讓來往的人可從鏡中一窺全貌，避免讓歹徒躲在轉角處襲擊被害人。
- (3)加強照明設備：各樓層走廊通道的牆角和天花板儘量使用淺色系列的顏色，如乳白色、鵝黃色等顏色，讓空間感覺更明亮清爽。同時走道照明一定要維持在一定亮度的品質，讓人在夜間 15 公尺外的地方可以清楚辨識個人的臉孔。

## 2、開放空間

國內新的建築法規鼓勵業主提供一些開放空間作為公共使用，這種新的措施確實也給大樓林立的都市裡增加不少活動空間可供民眾使用。然而國內建築界的陋習，建築設計是一回事，完工使用後又是一回事，建築物往往在取得使用執照後，業主就變更設計，大興土木，把原來規劃的開放空間，變更改用途使用。為了維護開放空間的設計初衷，以及兼顧民眾在開放空間活動的安全，開放空間在設計上必須遵守以下準則：

- (1)水平穿透力：避免在開放空間上加蓋高的水泥建築物如涼亭。儘量在空地上以植草皮為主，周圍界線若有需要，可以種植 1 公尺以下矮灌木作為象徵性的圍牆，讓民眾在空間上活動一覽無遺，這樣使想躲藏在開放空間襲擊路人的歹徒無法得逞。
- (2)路人休閒功能：開放空間除了可以有簡單庭院設計外，也可設置有造型的休閒椅，讓來往的路人可以歇腳，因為有來往路人坐在大樓的開放空間，無形中就增加大樓的監控能力，使大樓非正式監控能力提昇。
- (3)增加開放空間的活動：如果大樓的開放空間面積範圍夠大，可以增加一些活動設備，如兒童遊樂設施如溜滑梯、鞦韆等，吸引附近住戶兒童來玩耍，因為孩子來，父母也會跟著來，因為人氣的匯集，這樣也會提昇大樓非正式監控能力。
- (4)增加照明設備：開放空間的照明設備，除了融合景觀設計外，也要照亮開放空間，當夜間民眾路經開放空間時，可以清楚看到裡面的活動全景，以提高開放空間的安全性。
- (5)清理邊陲的畸零地：開放空間有時難免因建地不夠完整四方，而被分成數塊，有大有小，有在建築物的前後，也有在建築物的左右。對那些位在邊陲地帶的開放空間，業主要經常清理，避免成為廢棄物的堆積場。另外也要加強照明設備，使歹徒藏匿其中無所遁形。

## 3、停車場

都市的土地寸土寸金，因此土地使用上都朝高容積率與高建蔽率使用，地下停車場就是都市土地高效率使用的產物。地下停車場的確為住戶解決不少的停車問題，然而隨著人力工資的高漲，大部分停車場在管理人力上都儘量節省，除了出口有人員收費外，大部分停車場都不再配置人力，甚至有些較大型地下停車場都採用電子控制與自動繳費設備，毋須人員負責收費。因此地下停車場就可能成為治安的死角，歹徒作案的天堂。為避免商業大樓地下停車場成為性侵害或性騷擾的地方，以下有關地下停車場在設計上必須遵守的準則：

- (1)加強監視設備：在停車場入口通道，樓梯間，走道上裝設電子監視錄影系統，一來可以阻嚇歹徒犯案；二來萬一發生不幸案件也可從監視畫面，還原案發時的情況，可以辨識歹徒的容

貌、體型、特徵，作為破案的清晰線索以及犯罪的證據。將提昇商業大樓的安全度，進而確保進出地下停車場人員的安全。

- (2)設置緊急救援系統：儘管地下停車場設有電子監視系統，但礙於建築物本身結構的問題，地下停車場的空間上常有建築物的柱子散落在四方或機電設備的空間，容易成為歹徒隱蔽的地方，因此地下停車場能設置緊急救援系統；如警鈴連線系統或警報系統，當民眾在地下停車場受到攻擊或騷擾時，就可立即按警鈴連線系統求援。
- (3)加強照明設備：地下停車場的照明設備格外重要，尤其明亮度一定要維持在 15 公尺外可以清晰辨識人的臉孔，因為有足夠的照明設備，會減少歹徒作案的動機。
- (4)單一的進出口設計：地下停車場在進出口門禁管制，應儘量採用單一進出管制。避免同時開放多個進出口，除非受到商業大樓周遭道路地形的影響，如單行道，非將進出口設在不同街道上，否則應維持單一進出口管制方為上策。
- (5)設置時段管制：地下停車場應設置時段管制，儘量避免 24 小時全天候開放。縱使需要 24 小時開放，夜間 0 時至凌晨 6 時這段時間也應加強進出口的管制，如停車場入口大門是關的，必須靠遙控器才能打開。如此可以避免閒雜人潛入地下停車場犯案。

#### 4、電梯

電梯是現代大樓進出代步的設備，既方便又有效率，雖然每次搭乘電梯所花費的時間並不久，但歹徒利用搭乘電梯時候，挾持被害人至建築物隱密的地方，如頂樓、地下室或樓梯間對被害人性侵害或搶劫，甚至利用在電梯間內與被害人獨處時，進行性騷擾，為了確保搭乘電梯的安全，商業大樓電梯設置有幾項準則可供參考：

- (1)電梯門設計：傳統電梯門大多採用不銹鋼板之材料，讓民眾一進入電梯彷彿進入一個密閉式空間，缺乏安全感，今後電梯門若能採用透明的塑鋼材料，因為視線穿透力高，可以嚇阻想在電梯犯案的動機。
- (2)裝置監視系統：電梯內設置監視錄影系統可以強化正式監控系統，自然可以讓潛在犯罪人收斂，不敢輕舉妄動，以免作案留下紀錄，讓警方循線逮捕。
- (3)設置緊急警報系統：電梯內需要裝設緊急警報系統，萬一發生緊急事件時，電梯內的受害人可以按鈕或廣播求救。

#### 5、廁所

廁所的空間設計與清潔維護，往往可以作為衡量社會進步的指標，近年來台灣地區的公共廁所的維護與擺設逐漸為社會大眾所重視，然而各商業大樓對廁所的設計位置，大部分放大樓較隱密

處，反而增加如廁的風險性，為了確保上廁所的民眾減少受到性騷擾或歹徒的突擊，廁所設計時應參考以下的準則：

- (1)照明要充分：廁所內的光線切忌陰陰暗暗的，燈光要明亮柔和。讓人上廁所時，因為良好的燈光設計有安全感。
- (2)廁所門底部要有空間：不管男女生廁所，大號的門的設計不要落地，門的底部距離地面保持 15 至 20 公分的距離，從外面就可以確定裡面是否有人使用，同時如廁人也可以從內往外看以瞭解外面是否有人活動。
- (3)臉朝外設計：不管是蹲式或坐式之廁所，最好的方位是使用者臉部朝外，儘量避免臉部朝內的設計，以防止有心人士偷窺。
- (4)裝設鏡子：在廁所的洗手台或轉彎死角的牆上裝設鏡子，讓上完廁所的人在洗手台洗手時，可以透過鏡子的反射，來察覺背後是否有陌生人不當的接近，以做好必要的防衛措施。當進出廁所時，也可以透過轉彎死角牆面的鏡子，觀察到是否有不當的人躲在廁所裡。
- (5)增加清潔的次數：廁所的整潔維護次數要提高，讓大家願意上廁所，尤其女廁所更應經常維護清潔，才不會發生女性經常憋尿的現象。如果廁所的人氣很旺，尤其女廁所，使用頻率高，歹徒要潛藏其中作案的可能性就降低。

## (二) 校園安全設計準則

校園的安全與否？常常會影響全校師生與家長的安全感，台灣地區的學校面積大小不一，一般而言大專院校的校園佔地較廣，教學大樓、實驗室、體育館，以及學生宿舍散落在校園各地，潛藏的問題較多。而中小學的校園面積小，且以社區化居多，管理起來較容易，但因為學生的年齡較小，防衛能力也較薄弱，很容易成為歹徒侵害的對象。為了維護校園安全，對校園在安全設計上宜遵守以下的準則：

### 1、校園邊陲地帶

一個安全、舒適的校園應該儘量避免存在環境的死角，然而台灣地區的學校過去多年來建築設計缺乏整體性，加上建築工程上的陋習，學校建築不管在品質或美觀或動線上都有改善的空間。

(註：如果台灣的學校校園能像 921 大地震後，在台中、南投地區由慈濟功德會、獅子會、民間團體、或 TVBS 電視台等承包改建的學校，不僅校園美輪美奐，且校園較具有整體性，校園安全死角也較少。) 尤其許多校園的邊陲地帶變成校園治安的死角，提供了作奸犯科極佳的場所。為了確保民眾或學生在校園邊陲地帶活動的安全，提供下列安全設計準則作為參考：

- (1) 加強清理草叢樹木：校園邊陲地帶若是雜草叢生，枝葉繁茂容易讓歹徒藏身其中，對往來的落單學生或民眾襲擊，如性侵害或性騷擾的行為。**故**校園內對邊陲地帶的環境，雜草、樹枝要經常修剪整理，以確保校園安全。
- (2) 強化照明設備：除了加強整修草叢林木外，校園邊陲地區須強化照明設備，讓師生或民眾路經該地時，有充分的安全感。
- (3) 避免堆積雜物或廢棄的教學設備：校園邊陲地帶往往是學校最不醒目的地方，往往會成為堆積雜物或廢棄教學設備的地方，不僅破壞校園的景觀，而且也容易讓歹徒藏匿其中，作為犯案的藏身所，因此學校應將報廢的教學設備隨時清理，以保持校園的整潔。

## 2、大型建築物

體育館、禮堂、教學大樓、圖書館是學校平日師生活動相當頻繁的地方，但入夜後，若學校沒有夜校生上課，就會變得相當冷清。再加上如果校園管理不當，很可能讓人潛入其中作怪。因此如何加強大型建築物的管理，以確保師生的安全，大型建築物在設計上必須遵守以下的準則：

- (1) 門禁管制：大型建築物於下課後或假日，除了開放給民眾或教職員生使用時段外，一定要有門禁管制，包含上鎖，如此不僅可以避免閒雜人進入其內破壞，另外也應避免教職員生單獨使用，讓歹徒有可乘之機。
- (2) 強化安全梯管理：安全梯的設計的目的，萬一建築物發生火災時或意外災害時，可以藉由安全梯疏散人群，作為逃生避難的場所。雖然在消防法實施後，社會大眾對安全梯的管理逐漸重視，但仍然有部分的學校不把它當一回事，安全梯不僅髒亂，燈光昏暗，而且堆滿雜物阻塞通道，甚至封死安全門，阻斷逃生路線。更由於安全梯的管理不當，對需要經過該地的教職員生，無形中增加被侵害或被騷擾的機會。因此如何來管理安全梯的安全，這是學校當局不能不去面對的問題，首先，要保持安全梯的通暢；其次經常維持安全梯的整潔；第三要注意到安全梯的照明設備；第四安全梯的出入口最好連結至活動較頻繁的空間。
- (3) 出入門口裝設透明玻璃：表演廳、體能室、教室、實驗室等建築物的大門，建議裝透明玻璃，從外面走道上就可以清楚看見內部活動情形。若有歹徒潛入裡頭，也容易被發現，萬一有人在裡面被歹徒攻擊時，路過的人也可以從外面了解究竟，進而採取較可行的應變措施。
- (4) 強化廁所的管理與設計：有關廁所的管理與設計如上述。

## 3、地下室

校園有地下建築物的情形越來越多，尤其以都會型的學校更為普遍，因為都市地區寸土寸金，有關土地的利用儘量朝空中或地下發展。地下建築物常會因燈光照明不足，顯得格外陰暗，尤其縱

廊與橫廊交會的袋狀空間，有的或作樓梯間使用，有的或作電梯間使用。另外，整棟大樓的機電設備也經常設計在地下室。地下室常因為人跡罕至，照明不足，地下建築物就形成校園治安的死角，為了確保教職員生在校園地下建築物的活動安全，提供下列安全設計準則作為參考，以期能降低傷害至最低：

- (1)增加照明設施：地下室因為日照少，光線就顯得比較差，因此對地下室應加強照明設備，提高安全度。
- (2)加強巡邏：地下建築物穿透力差的地區，應加強巡邏，必要時可以加裝監視錄影設備或緊急警鈴，以增加其安全度。
- (3)加強門禁管制：地下室若非開放空間，出入口相當單純只有一個或兩個，此時可考慮在下課後上鎖，以免閒雜人任意進出。

#### 4、停車場

有關校園的停車場安全管與設計，可以參照上述所提的原則辦理。

不在以上討論範圍之內，如公園、遊樂場等大型開放空間，更應注意空間安全及改善；但因考量以上空間環境之特殊性，僅建議聘請具性別平等意識之專家，就其特殊設施、設備進行檢視，以符空間安全之要求。

## 性騷擾防治 Q&A 篇

### 有關性騷擾定義的問題

Q1、何謂性騷擾防治法中的「性騷擾」？（參考法條：性騷擾防治法第 2 條。）

性騷擾防治法規定之性騷擾態樣可分為下列二種：

#### (1) 交換性騷擾：

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，並以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益的條件。

#### (2) 敵意環境之性騷擾：

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，並以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

Q2、何謂「交換性騷擾」？（參考法條：性騷擾防治法第 2 條第 1 項第 1 款。）

如前所述，所謂交換性騷擾，是指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，並以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益的條件。例如補習班老師見到同學亭亭玉立，藉故搭訕，並提出如果與其交往，願意免費幫她課後輔導，此即構成交換式性騷擾。

Q3、何謂「敵意環境」？（參考法條：性騷擾防治法第 2 條第 1 項第 2 款。）

指該行為已足以損害他人人格尊嚴，造成使人心生畏怖、感受敵意、不舒服或深受冒犯的情境而言。例如男性講黃色笑話，眾人訕笑，使在場女性深感困窘、不舒服，此即為敵意環境。

Q4、何謂「影響日常生活進行」？（參考法條：性騷擾防治法第 2 條第 1 項第 2 款。）

所謂影響日常生活進行，應視個案而定，例如朋友一同前往 KTV 唱歌，某男性譏笑女性穿著暴露，似乎招蜂引蝶等言語，在場之人哄堂大笑，使被騷擾者感受被冒犯，並氣急敗壞的離開現場；因此被騷擾者因其行為而導致選擇放棄原先娛樂的計畫，此即影響日常生活進行。

Q5、罵女人都是笨蛋也算是性騷擾嗎？（參考法條：性騷擾防治法第 2 條第一項第 2 款、性騷擾防治法施行細則第 2 條。）

罵女人都是笨蛋，是嚴重的性別歧視，如該情境讓人覺得不舒服，足以影響人格尊嚴或感受到敵意或冒犯的環境者，即可能構成性騷擾。惟實務認定需相當審慎，是否成案，仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。

Q6、怎樣才算是性別歧視？性別歧視是否也構成性騷擾？（參考法條：性騷擾防治法第 2 條第 1 項第 2 款、性騷擾防治法施行細則第 2 條。關於性別平等之解釋，則參考性別平等教育法施行細則第 2 條之定義。）

所謂性別平等，係指任何人不因其生理性別、性傾向、性別特質或性別認同等不同，而受到差別待遇；因此如以言語或行為對特定性別、性傾向、性別特質或性別認同等不同之人為差別對待，使人遭受敵意或被冒犯的情境，即是性別歧視；性別歧視也構成性騷擾，因為個人因性別因素而遭受貶損人格尊嚴的言語或行為，或因特定性別原因要求順服或拒絕而作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益的條件。例如某男性客人對著百貨公司女性服務生說：「女人就是沒大腦」等性別歧視用語，因此使女性感受到被冒犯，這也會構成性騷擾。

性騷擾防治法第 2 條第 1 項第 2 款針對性別歧視已有相關規範，惟實務認定需相當審慎，是否成案，仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。

Q7、勾肩搭背會構成性騷擾嗎？（參考法條：性騷擾防治法第 2 條第一項第 2 款、性騷擾防治法施行細則第 2 條。）

勾肩搭背的行為，經綜合判斷，如造成他人不受歡迎的感受，並且違反他人的意願，足以影響人格尊嚴或感受到敵意或冒犯的環境者，即可能構成性騷擾，惟實務認定仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。

Q8、講黃色笑話會構成性騷擾嗎？（參考法條：性騷擾防治法第 2 條第一項第 2 款、性騷擾防治法施行細則第 2 條。）

性騷擾事件，是綜合個案事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實判斷，並非單一條列之言行而做判斷。因此講黃色笑話時，如讓人覺得不舒服，足以影響人格尊嚴或感受到敵意或冒犯的環境者，**即可能構成性騷擾，惟實務認定需相當審慎，是否成案，仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。**

Q9、收到色情電子郵件算不算是性騷擾？如果我覺得好玩，可以再寄給他人嗎？是否構成性騷擾？（參考法條：性騷擾防治法第 2 條第一項第 2 款、性騷擾防治法施行細則第 2 條。）

如果你（妳）收到色情電子郵件，感到不舒服，**可能**構成性騷擾，不過如果覺得好玩，想要寄給別人，這也意味他人寄色情郵件給你（妳）的行為，你（妳）並不會覺得被冒犯，這就不構成性騷擾。但倘若你（妳）將色情電子郵件轉寄給別人，他人是否會覺得不舒服，你（妳）不是很確定，你（妳）切勿轉寄他人，否則即有可能構成性騷擾。這也就是性騷擾防治法不斷倡導的立法意旨：「尊重」！你（妳）不要以為自己覺得沒什麼了不起的事，就認為別人應該也是如此，每個人都應該「尊重他人的差異性」，這也是為什麼性騷擾的認定著重在被騷擾者的主觀感受，而不是行為人有無性騷擾意圖的主要原因。

Q10、如果對方用目光上下掃瞄我的身材，這樣構成性騷擾嗎？（參考法條：性騷擾防治法第 2 條第一項第 2 款、性騷擾防治法施行細則第 2 條。）

如果對方用目光上下掃瞄我的身材，我覺得不舒服，感受到敵意或冒犯的情境者，當然**可能**構成性騷擾。不過如前所述，**實務認定仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。**

Q11、坐公車時，感到有不舒服的碰觸，我要怎樣確認那是惡意性騷擾行為，還是不小心碰觸的行為？（參考法條：性騷擾防治法第 2 條第一項第 2 款、性騷擾防治法施行細則第 2 條。）

性騷擾著重於被騷擾者不舒服的感受，而非行為人的性騷擾意圖，因此，縱非出於惡意的碰觸，而出於關心的或友善的碰觸，都有可能因為被碰觸的人感到不舒服，而被視為不受歡迎的行為，因此因空間設計不良或其他原因造成不小心的碰觸行為，並不當然排除性騷擾的可能。不過，該「無意識的碰觸」，仍應依個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知

等具體事實判斷，在「合理人的標準」下認定是否構成性騷擾。

因此坐公車時，如因人潮擁擠導致身體上無法避免的接觸，依合理人標準應不構成性騷擾；但如無人潮擁擠、或你（妳）已刻意迴避，該行為人繼續「追蹤」、甚至在你（妳）已表達不舒服感受下，仍藉由人潮之客觀情況碰觸你（妳）的身體者，就會構成性騷擾（敵意環境的性騷擾）。

Q12、追求與性騷擾的界線為何？（參考法條：性騷擾防治法第2條第一項第2款、性騷擾防治法施行細則第2條。）

追求與性騷擾的界線在於該行為是否受歡迎。追求是兩相情願的，性騷擾是有一方覺得違反其意願、而有不舒服的感受，並且足以影響其正常生活。因此不受欢迎的過度追求，便有可能成為性騷擾。

Q13、不受欢迎的追求方式是否構成性騷擾？（參考法條：性騷擾防治法第2條第一項第2款、性騷擾防治法施行細則第2條。）

如你（妳）已充分表達不喜歡這個人的追求，他（她）如果繼續追求者，已違反你（妳）的意願，並使你（妳）心生畏懼或感到被冒犯的情境，甚至影響正常生活的進行，此不受欢迎的追求方式（例如追蹤或不斷打電話），**即可能構成性騷擾，惟實務認定需相當審慎，是否成案，仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。**

Q14、我應該如何避免性騷擾他人？

以下為幾個避免性騷擾他人之心法：

1. 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。
2. 注意言詞和態度，如不要**對任何性別有所貶抑**與隨意講黃色笑話。
3. 尊重他人身體自主權。
4. 避免以輕薄的言行舉止調侃別人。
5. 避免做出與性有關的騷擾行為，如傳播情色信件。
6. 要能敏感察覺自己與對方的關係是否存有權力差異。
7. 若與對方**存有**權力差異關係，在上位者更應嚴守專業倫理。
8. 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。
9. 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。

10. 不要利用對方的「仰慕」，遂行性騷擾行為。

Q15、應該要如何制止性騷擾？

為免於遭受性騷擾，及遭遇性騷擾後冷靜、正確地處理問題，以下為制止性騷擾的事前預防與事後補救措施，其讓性騷擾事件的發生率與損害減到最低。

1. 對性騷擾的本質有正確的認知與敏銳的覺察。
2. 承諾重視並護衛自己的身體控制權及性自主決定權。
3. 對自己身體及感覺的直覺要有信心。
4. 以直接（如面談、寫信）或間接（請他人轉告）方式，讓對方知道其之言行是不受到歡迎的，並要求對方立即停止該言行。在進行此動作時，最好順便錄音，以便將來舉證之用。
5. 若對方依舊故我，蓄意騷擾，可考慮採取積極的因應策略，如向有權受理單位提出申訴。

#### **有關適用法規的問題**

Q16、學生對老師性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性別平等教育法第 2 條）

因性別平等教育法所規定之性騷擾，係指一方為學校校長、教師、職員、工友、學生，他方為學生而言，因此倘若學生對老師性騷擾者，適用性別平等教育法。

Q17、學生放學時被路人性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性騷擾防治法第 1 條、性別平等教育法第 2 條）

學生放學時被路人性騷擾應適用性騷擾防治法。（續下題）

Q18、續前例，如路人為鄰校學生，該屬何法管？（參考法條：性別平等教育法第 2 條、性別平等教育法第 30 條）

如路人為鄰校學生或他校校長、教職員工者，則應適用性別平等教育法。

Q19、學生在校內如廁被潛入分子性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性騷擾防治法第 1 條第 2 項、性別平等教育法第 2 條、性別平等教育法第 30 條）

如學生在校內如廁被潛入分子性騷擾者，原則上適用性騷擾防治法，但如性騷擾者為他校學生或校長、教職員工者，則應適用性別平等教育法。

Q20、實習教師或實習學生被學生性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性別平等教育法第 2 條、校園性侵害或性騷擾防治準則第 9 條）

**註：92 年 8 月 1 日師資培育法修正施行前入學者為「實習教師」；92 年 8 月 1 日師資培育法修正施行後入學者為「實習學生」。**

依校園性侵害或性騷擾防治準則規定，性別平等教育法所指教師，係指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員，因此實習教師被學生性騷擾者，應適用性別平等教育法。

另依性別平等教育法所稱校園性侵害或性騷擾事件，指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，因此實習學生被學生性騷擾，亦應適用性別平等教育法。

Q21、實習教師於執行職務時，被另一實習教師性騷擾，該屬何法管？實習學生於執行職務時，被另一實習教師性騷擾，該屬何法管？（參考法條：兩性工作平等法第 2、12 條、性別平等教育法第 2 條、校園性侵害或性騷擾防治準則第 9 條）

**註：92 年 1 月 1 日師資培育法修正施行前入學者為「實習教師」；92 年 1 月 1 日師資培育法修正施行後入學者為「實習學生」。**

實習教師於執行職務時，被另一實習教師性騷擾，應適用兩性工作平等法。又實習教師性質上非屬教師法第 3 條所定「依法取得教師資格之專任教師」，自無可適用教師法第 29 條規定之教師申訴制度，渠等人員之兩性工作平等申訴事項，宜依該法向該管機關提起救濟，俾保障其權益。

實習學生於執行職務時，被另一實習教師性騷擾，依性別平等教育法規定，應適用性別平等教育法。

Q22、實習教師（實習學生）未至 A 校報到前，至 B 校圖書館查資料時，被 C 校學生性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性別平等教育法第 2 條、性騷擾防治法第 1 條第 3 項。）

實習教師（實習學生）不因尚未至學校報到而喪失其實習教師（實習學生）身分，故實習教師（實習學生）至 B 校圖書館查資料時，被 C 校學生性騷擾，應適用性別平等教育法。

Q23、私校董事長對學生性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性騷擾防治法第 1 條第 2 項、性別平等教育法第 2 條）

私校董事長並非性別平等教育法所規範之身分，因此如有對學生性騷擾者應適用性騷擾防治法。

Q24、學校委託電腦公司廠商到校安裝電腦，廠商所屬員工對學生性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性騷擾防治法第 1 條、性別平等教育法第 2 條）

因學校委託電腦公司廠商員工非屬學校所聘僱之員工，因此廠商所屬之員工對學生性騷擾，應適用性騷擾防治法。

Q25、下班後老闆對員工間發生性騷擾事件或是性騷擾行為涵括上下班時間，該屬何法管？（參考法條：兩性工作平等法第 12 條、性騷擾防治法第 1 條）

如前所述，如果下班後老闆對員工發生性騷擾，其內容是屬於交換性騷擾者，仍然適用兩性工作平等法的規定；但如內容是屬於敵意環境性騷擾者，便視是否執行職務而定，因此如屬下班後非執行職務的情形，則應適用性騷擾防治法，而非兩性工作平等法。同樣地，持續性之性騷擾行為，涵括上下班時間，究應依兩性工作平等法或性騷擾防治法處理，須視究否執行職務而定。

Q26、下班後同事相邀唱歌，同事間發生性騷擾事件，該屬何法管？（參考法條：兩性工作平等法第 12 條、性騷擾防治法第 1 條）

兩性工作平等法所規範的性騷擾是指雇主對受雇者或求職者間的「交換性騷擾」、及受雇者於執行職務時遭任何人性騷擾的「敵意環境性騷擾」；但如屬下班後的行為，因非屬執行職務的時候所發生的同事間性騷擾，故不適用兩性工作平等法，而應適用性騷擾防治法。

Q27、小吃店老闆或員工對客人間性騷擾事件，該屬何法管？（參考法條：兩性工作平等法第 12 條、性騷擾防治法第 1 條）

(1)小吃店老闆或員工對客人性騷擾者，原則上適用性騷擾防治法；惟如客人是「執行職務中」，則適用兩性工作平等法。

(2)如客人是在員工上班時對員工性騷擾者，則應適用兩性工作平等法；而客人對雇主也就是小吃店老闆性騷擾者，則應適用性騷擾防治法。

Q28、小吃店老闆對工讀生性騷擾，該屬何法管？（參考法條：兩性工作平等法第 12 條）

小吃店老闆與工讀生之間也算是雇主與員工之間的關係，因此如有交換性騷擾的行為，應適用兩性工作平等法；如工讀生於執行職務時遭老闆開黃腔等敵意環境性騷擾者，也適用兩性工作平等法。

Q29、小吃店客人和客人間發生性騷擾事件，該屬何法管？（參考法條：兩性工作平等法第 12 條、性騷擾防治法第 1 條、性別平等教育法第 2 條）

小吃店客人和客人間發生性騷擾事件，應查明客人身分，是否為「學生」或「執行職務中」，如無上述情事，則適用性騷擾防治法。

Q30、在捷運上被人性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性騷擾防治法第 1 條第 2 項、性別平等教育法第 2 條及兩性工作平等法第 2 條。）

如在捷運上被人性騷擾，原則上適用性騷擾防治法；但如雙方之一方為學校校長、教師、職員、工友、學生，他方為學生者，縱分屬不同學校，仍適用性別平等教育法。如被騷擾者係為職員於執行職務之途中遭人性騷擾者，則適用兩性工作平等法。

Q31、國會助理如遭行政機關國會聯絡人性騷擾，該屬何法管？（參考法條：兩性工作平等法第 12 條、性騷擾防治法第 1 條）

如國會助理在執行職務時遭行政機關國會聯絡人性騷擾，應適用兩性工作平等法；但如非執行職務之時遭性騷擾者，則應適用性騷擾防治法。

Q32、如果醫生對病患、養老院社工對就養老人、補習班老師對學生等相類關係之人有性騷擾行為適用何法？（參考法條：性騷擾防治法第 20、21 條。）

如果醫生對病患、養老院社工對就養老人、補習班老師對學生有性騷擾行為，均適用性騷擾防治法，且因其彼此間存有監督、照護的關係，上開身分人等對受自己監督照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，不僅依性騷擾防治法第 20 條處罰新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下的罰鍰，而且加重處罰到二分之一。（性騷擾防治法第 21 條）

Q33、如果寺廟的住持對小沙彌有性騷擾行為適用何法？（參考法條：性騷擾防治法第 20、21 條。）

如果寺廟的住持對小沙彌有性騷擾行為，同前題所述，適用性騷擾防治法，上開身分的人有性騷擾行為者，不僅依性騷擾防治法第 20 條處罰新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下的罰鍰，而且加重處罰到二分之一。（性騷擾防治法第 21 條）

## 有關防治責任的問題

Q34、哪些單位該依性騷擾防治法做好防治措施？（參考法條：性騷擾防治法第7條）

依性騷擾防治法第7條規定，下列單位應負防治責任

(一)政府機關：包含中央或地方機關。

(二)部隊：國防部所屬軍隊及學校。

(三)學校：指公私立各級學校，外僑學校亦應一併適用。

(四)機構：指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。因此包含基金會、社團、公會、工會、漁會、農會、**公司及其分支機構**、經過或未經過我國特許的外國人公司、寺廟、教會、公寓大廈管理委員會、各鄉鎮各市場管理委員會、合夥經營的商號、餐廳、事務所、**醫療診所**、補習班、幼稚園等。

(四)僱用人：指僱用受僱人之人。僱用關係是以事實上僱用關係為標準，僱用人與受僱人間是否訂立書面契約或僱傭契約上是否稱為受僱人皆非所問，舉凡客觀上使用他人為之服務而受其監督者，均稱之為僱用人。因此獨資商號、餐廳、麵攤、檳榔攤等僱請他人服務者，均可稱之為僱用人。

Q35、性騷擾防治之政策措施應該要包括哪些內容？（參考法條：性騷擾防治法第7條、性騷擾防治法施行細則第4條、性騷擾防治準則第4條。）

法律上因單位之組織程度不同而有不同的基本防治措施：

性騷擾防治法規定該單位組織成員、受僱人、或受服務人員人數10人以上者，應設專線電話、傳真、專用信箱或處理信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位。

性騷擾防治法規定該單位組織成員、受僱人、或受服務人員人數30人以上者，除設上開專線、專人等以外，並應訂定下列內容之性騷擾防治措施，並公告：

1. 防治性騷擾之政策宣示。
2. 性騷擾之申訴、調查及處理機制。因性騷擾**事件**而成立調查單位者，該調查人員有二人以上時，女性代表比例不得低於二分之一，並得聘請專家學者擔任調查成員（成立調查單位之規定，僅限於組織成員或受僱人30人以上之單位）
3. 加害人之懲處規定。
4. 當事人隱私之保密。
5. 其他性騷擾防治措施，例如不得因申訴、作證等而為不利處分、避免報復或主動轉介心理

輔導及法律協助等。

Q36、前開規定提到受服務人員人數，是什麼意思？如何計算？（參考法條：性騷擾防治法施行細則第5條）

所謂受服務人員，指到達該機構、機關、部隊、學校或僱用人之處所接受服務，且非上開單位的組織成員或受僱者而言。

而上開所提受服務人員10人或30人的計算標準，包含上開單位分支機構及附屬單位，依申訴者申訴當月第一個工作日的總人數計算。

Q37、我應該要在哪些地方公告公司的性騷擾防治之政策措施？（參考法條：性騷擾防治法第7條、性騷擾防治準則第4條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第2、4條。）

因性騷擾防治法規定機關、部隊、機構、學校、僱用人應負性騷擾防治措施之責任，除雇主的責任外，也包括場所主人（參Q38）責任，因此建議在工作場所明顯之處所公告性騷擾防治之政策措施。

Q38、何謂場所主人？

「場所主人」，非法定用詞，係為讓讀者易於瞭解，故暫予使用以進行說明。「場所主人」意謂雖非各機構、機關、部隊、學校或僱用關係中之組織成員或受僱人間之性騷擾事件，僅因性騷擾行為發生在其場所之內，各機構、機關、部隊、學校或僱用人對於該性騷擾事件仍應負有一定防治責任，而不可置之不理。各單位於該狀況稱之為場所主人。

Q39、如果我要替員工辦理教育訓練，課程應該要包括哪些內容？

關於教育訓練課程，建議其分為「通識課程」及「各類人員專業訓練課程」（含主管、調查人員等）。

「通識課程」內容包含下列事項：

1. 性騷擾基本概念與防治
2. 性騷擾防治法之立法背景、意旨、性騷擾定義及實務見解
3. 性騷擾行為對個人與機關、機構、學校、僱用人的影響
4. 機關、機構、學校、僱用人的反性騷擾政策
5. 性騷擾行為成立後，機關、機構、學校、僱用人及行為人的法律責任

6. 申訴性騷擾之流程與方法
7. 預防及處理性騷擾的程序與方法
8. 性騷擾迷思的澄清
9. 性別平等知能

除上開課程外，平時宜鼓勵兩性間溝通對性騷擾之看法，以避免不必要之糾紛。

倘若機關、機構、學校、僱用人組織較健全者，在所屬員工具備性騷擾防治基本概念等通識課程之素養後，可進一步辦理各類人員專業訓練課程（含主管、調查人員等）。

其中，關於「主管人員」的教育訓練，建議增強下列課程：

1. 該單位應重申禁止性騷擾政策，以增強主管人員的性騷擾防治認知。
2. 該單位應提醒主管人員應對性騷擾事件提高警覺並採取防範措施，以增強主管人員的應變能力。
3. 應增加有關性騷擾防治的相關法律課程，以增強主管人員的職能。
4. 應更清楚性騷擾各種型態，而切中適用法律所科以該單位及自身的法律責任。
5. 如何展開調查程序，並注意調查程序中法律所要求的保密、不公開、保障申訴者工作權、避免因申訴、作證等差別待遇的公平、公正原則等。
6. 對於調查過程中所生報復、詆毀、和解、撤回、或司法程序進行之應變方式。
7. 有關事件調查後所建議的懲戒措施，及其後衍生之相關法律問題。
8. 性騷擾事件發生後，該單位應採取有效的補救措施，例如對行為人性騷擾行為之制止、工作重新調整、重申性騷擾防治政策的聲明書、續行加強性騷擾防治訓練、空間改善等課程。  
另，建議對加害人及被害人提供相關治療及輔導資訊。
9. 平常如何本於職務之內防範員工間、訪客等性騷擾事件的作為。

關於「調查人員」的訓練課程，建議增訂下列課程：

1. 調查人員的性別平等的知能。
2. 性騷擾的型態與判斷職能。
3. 如何自我覺察性騷擾迷思。
4. 調查程序應遵守保密、不公開、權利不對等時避免對質等原則暨應完成的時間。
5. 設法尋求發現真實的訊問技巧。

6. 對於猶豫或不合作證人的處理方式。
7. 如何尋求及審查相關情況證據，例如要求相關人員及單位的配合、勘驗現場等。
8. 如何提出有效的懲戒或事後補救政策。
9. 如何紀錄調查過程，並注意日後內部單位或外部主管機關追蹤考核時所建立完整紀錄，例如原始檔案及報告檔案等。
10. 加強調查程序面對衝突與資源轉介的職能。
11. 如有必要，建議調查人員以分組方式實際演練，並提出問題以建立適合單位組織的流程。

Q40、我應該多久辦理一次教育訓練？（參考法條：性騷擾防治法第 8 條。）

機關、部隊、學校、機構或僱用人應每年定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關訓練。

Q41、當所屬人員參與性騷擾防治相關外部訓練時是否應該提供公假及差旅費？（參考法條：性騷擾防治法第 8 條、性騷擾防治準則第 3 條。）

機關、部隊、學校、機構或僱用人每年定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關訓練時，應提供公差登記、經費補助等。

Q42、店家（場所主人（參考 Q38））如何因應性騷擾防治法？（參考法條：性騷擾防治法第七條第一項）

1. 防治性騷擾之義務：店家應防治性騷擾行為之發生。
2. 立即有效之糾正補救措施：於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。
3. 設立申訴管道並協調處理。
4. 訂定性騷擾防治措施並公開揭示。
5. 接獲申訴之事當緊急處理。
6. 保密義務。

Q43、所謂的「立即有效之糾正及補救措施」為何？

性騷擾防治法要求店家不論接受服務者之人數多寡，一旦知悉有性騷擾情形時，應採取立即有效之

**糾正及補救措施**，以防止損害持續擴大，並避免此類事件以後再度發生。所謂立即有效之糾正及補救措施舉例如下：

1. 保護被害人之安全。
2. 協助處理被害人申訴事宜及蒐集證據，如加害人之基本年籍資料、雇主資料…等。
3. 記錄事實發生經過。
4. 若遇必要情形，亦得報警至現場處理。
5. 檢討所屬場域空間安全，如照明設備、視線死角等。

Q44、採取上述措施時應注意何事項？（參考法條：性騷擾防治法施行細則第 4 條）

1. 保護被害人權益及隱私。
2. 對所屬場域空間安全之維護或改善。
3. 其他防治及改善措施。

Q45、當在我的場所發生性騷擾事件時，我應該要如何處理？（參考法條：性騷擾防治法第 7 條、性騷擾處理準則第 6、8 條。）

當在你（妳）的場所發生性騷擾事件，建議處理方式如下：

- （一）應採取緊急處理，如保護被害人安全、保存證據。
- （二）應為立即有效之糾正補救措施，如保護被害人權益及隱私、協助被害人蒐集證據、協助報警、提供行為人所屬單位或紀錄事實發生經過等。
- （三）如提出申訴者，應於 7 日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關。該主管機關應於 7 日內將所接獲的上開資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並副知機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關。但如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移送事件發生地之警察機關處理，並副知警察機關所在地之直轄市、縣（市）主管機關。

Q46、於知悉性騷擾事件時未採取有效之糾正或補救措施，會受到何種處罰？（參考法條：性騷擾防治法第 22 條）

機關、學校、部隊、機構或僱用人，於知悉性騷擾事件時未採取有效之糾正或補救措施者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得

按次連續處罰。

Q47、如果我跟我太太合開一間麵店，沒有僱用其他人，還需要實施性騷擾防治措施嗎？（參考法條：性騷擾防治法第 7 條。）

如果客觀上未有僱用他人提供服務而受其監督者（指受僱者），縱使受服務人數（指客人）達到一定人數以上，仍不是性騷擾防治法上的僱用人，因此不適用性騷擾防治法第 7 條有關防治措施之規定。

惟若夫妻（或親屬）共同經營麵攤（含共同出資經營、部分出資部分經營…等各類樣態），並無僱用員工，由於夫妻或家屬間乃同財共居，其情形與獨自經營事業者類似，則該等共同經營之成員間是否亦屬合夥關係，而屬性騷擾防治法第 3 條所定「機構」之範圍（如為機構則需實施性騷擾防治措施），仍應視個案認定。

Q48、SOHO 族是否應該訂定騷擾防治措施？（參考法條：性騷擾防治法第 7 條。）

一般所指 SOHO 族是指單獨在家工作，而無僱用他人，因此並非性騷擾防治法所指僱用人之身分，自不需訂定性騷擾防治措施。

Q49、人力派遣者的雇主應該為誰？是接受服務之公司，或是派遣其之公司？

所謂的「派遣勞動」係指派遣業者指派其僱用之勞工，至要派公司等單位提供勞務，接受要派單位指揮監督管理，故真正存在僱用關係為派遣業者及其僱用之派遣勞工；派遣勞工與要派單位間僅存在使用關係，而無僱用關係。故人力派遣者之雇主係為派遣業者。

### **有關空間防護的問題**

Q50、商業大樓在走廊通道的設計準則為何？

1. 採直線設計：讓在走廊通道來往的人可以一目了然。
2. 反射凸鏡裝置：在 90 度或死角地帶裝設凸鏡，讓來往的人可從鏡中一窺全貌，避免讓歹徒躲在轉角處襲擊。
3. 加強照明設備：牆角和天花板盡量使用淺色系列，如乳白色、鵝黃色等，使空間感覺明亮清爽；同時照明要維持在一定亮度，讓人在夜間 15 公尺外的地方可清楚辨識個人臉孔。

### Q51、商業大樓在開放空間上的設計準則為何？

1. 水平穿透力：盡量在空地上以植草皮為主，若有需要可種植 1 公尺以下矮灌木作為象徵性圍牆，讓空間可一覽無遺，使想躲藏在開放空間襲擊路人的歹徒無法得逞。
2. 路人休閒功能：除可有簡單庭院設計外，也可設置有造型的休閒椅，有來往路人坐在大樓的開放空間，無形中可增加大樓的監控能力，使大樓非正式監控能力提昇。
3. 增加開放空間的活動：若面積範圍夠大，可增加兒童遊樂設施如溜滑梯等活動設備，匯集人氣，這樣也可提升大樓非正式的監控能力。
4. 增加照明設備：當夜間民眾路經開放空間時，可清楚看到裡面的活動全景，以提高開放空間的安全性。
5. 清理邊陲的畸零地：對位在邊陲地帶的開放空間，業主要常清理，避免成為廢棄物的堆積場，另外也要加強照明設備，使歹徒藏匿其中無所遁形。

### Q52、商業大樓在停車場的設計準則為何？

1. 加強監視設備：在入口通道，樓梯間，走道上裝設電子監視錄影系統，一來可嚇阻歹徒犯案，二來若發生不幸案件亦可從監視畫面還原案發時的情況；可提升商業大樓的安全度，進而確保進出地下停車場人員的安全。
2. 設置緊急救援系統：如警鈴連線系統或警報系統，當民眾在地下停車場受到攻擊或騷擾時，就可立即按警鈴連線系統求援。
3. 加強照明設備：明亮度一定要維持在十五公尺之外可清晰辨識人的臉孔，因有足夠的照明設備會減少歹徒作案的動機。
4. 單一的進出口設計：避免同時開放多個進出口，應維持單一進出口管制方為上策。
5. 設置時段管制：盡量避免 24 小時全天候開放，縱使需全天候開放，夜間零時至凌晨六時也應加強進出口管制，可避免閒雜人潛入地下停車場犯案。

### Q53、商業大樓在電梯的設計準則為何？

1. 採透明塑鋼材料：電梯門應採透明的塑鋼材料，因視線穿透力高，可嚇阻想在電梯犯案的動機。

2. 裝置監視系統：可強化正式監控系統，可讓潛在加害人收斂，以免作案留下記錄。
3. 設置緊急警報系統：萬一發生緊急事件時，電梯內的受害人可按鈕或廣播求救。

#### Q54、商業大樓的廁所設計準則為何？

1. 照明要充分：讓人上廁所時，因有良好的燈光設計有安全感。
2. 廁所門底部要有空間：大號門的底部距離地面保持 15 至 20 公分距離，從外就可確定裡面是否有人使用，同時如廁人也可從內往外看以瞭解外面是否有人活動。
3. 臉朝外設計：盡量避免臉部朝內設計，以防止有心人士偷窺。
4. 裝設鏡子：在廁所洗手台或轉彎死角牆上裝設鏡子，讓使用者在洗手時，可透過鏡子反射察覺背後是否有人不當的接近，以做好必要的防衛措施；而進出廁所時，也可透過轉彎死角強面的鏡子觀察是否有不當的人躲在廁所裡。
5. 增加清潔次數：若廁所使用頻率高，歹徒要潛藏其中作案的可能性就會降低。

#### Q55、校園中的邊陲地帶之安全設計應遵守的準則為何？

1. 加強清理草叢樹木：若枝葉繁茂易讓歹徒藏身其中，對落單學生或民眾襲擊，故校園內對邊陲地帶的環境，雜草、樹枝要常修剪整理，以確保校園安全。
2. 強化照明設備：邊陲地區需強化照明設備，讓師生或民眾路經該地時有充分的安全感。
3. 避免堆積雜物或廢棄的教學設備：邊陲地帶往往成為堆積雜物或廢棄教學設備之處，不僅破壞校園景觀，且易讓歹徒藏匿其中，作為犯案藏身所，故學校應將報廢的教學設備隨時清理，以保持校園的整潔。

#### Q56、校園中大型建築物之安全設計準則為何？

1. 門禁管制：於下課後或假日，除開放時段外，應要有門禁管制，且上鎖，如此可避免閒雜人進入其內破壞，亦應避免教職員生單獨使用，讓歹徒有機可乘。
2. 強化安全梯管理：安全梯的管理不當，對需經該地的教職員生增加被侵害或被騷擾的機會；故學校必須積極管理安全梯，包括保持安全梯的通暢、經常維持安全梯整潔、注意安全梯的照明設備及安全梯出入口最好連結至活動較頻繁的空間。
3. 出入門口裝設透明玻璃：從外面走道尚可清楚看見內部活動情形，若有歹徒潛入易被發現，萬一有人被歹徒攻擊，路過之人可從外瞭解究竟，進而採取可行的應變措施。

4. 強化廁所管理與設計：可參考 Q54。

Q57、校園中地下室之安全設計準則為何？

1. 增加照明設施：加強照明設備，提高安全度。
2. 加強巡邏：地下建築物穿透力差之處，應加強巡邏，必要時可加裝監視錄影設備或緊急警鈴，增加安全度。
3. 加強門禁管制：若非開放空間，出入口只有一個或兩個，可考慮在下課後上鎖，以免閒雜人任意進出。

### **有關申訴的問題**

Q58、檳榔西施、酒店小姐等行業人員可否提出性騷擾申訴？（參考法條：性騷擾防治法施行細則第 2 條）

任何人遭受性騷擾，當然都可以提出申訴，縱使檳榔西施或酒店小姐等行業人員也可以提出性騷擾申訴，不過有關性騷擾的認定，宜就個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實判斷，在「合理人的標準」下認定是否構成性騷擾。

Q59、如果發生性騷擾事件，我應該採取什麼措施？（參考法條：性騷擾防治法第 13 條、性騷擾防治準則第 5、6、7、8 條）

如果發生性騷擾，建議你（妳）這麼做：

1. 相信自己的直覺：雖然不是每件事都會構成性騷擾，但請相信自己直覺。
2. 尋求情緒支持：你可以向朋友或同事說出自己的感受，不要因此自責、失去信心，或任何羞愧。
3. 向性騷擾者直接說「不」，要求停止性騷擾：美國平等僱用機會均等委員會建議性騷擾的受害者寫信給騷擾者，其內容包括：
  - (1) 事件發生的過程(人、事、時、地、物)
  - (2) 受害者對於這件事的感覺及想法
  - (3) 受害者的希望，例如行為人停止騷擾行為，或道歉等
4. 詳實記錄每次性騷擾行為，作為申訴之用
5. 尋求證人，及其他證據：

以錄音作為蒐證方式時，應同時注意刑法第 315 條之 1 妨害秘密罪之規定，建議以自己作為

對話的一方時再錄音，或由同事、友人與其對話時錄音。

6. 向管轄單位申訴：如適用性騷擾防治法者，向行為人所屬單位提出申訴，不知或不明者，向警察報案，或向場所主人提出申訴，由場所主人將該申訴案送往當地主管機關處理。
7. 如管轄單位七天內未進行調查，違反性騷擾防治法相關規定者，得向主管機關提出陳情。

Q60、如果我要提出申訴的話應該要如何申訴？（參考法條：性騷擾防治準則第 11 條。）

提出申訴的方式，可以透過言詞與書面方式，如是以言詞為之，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，簽名蓋章即可（參考附件六申訴書範例）

Q61、如果我提出申訴，我的身分是否會被洩漏？（參考法條：性騷擾防治準則第 16、19 條。）

因性騷擾事件之調查，係以不公開之方式為之，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，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；如有洩密者，將受到刑法或其他相關法規處罰。

Q62、如果我被性騷擾，應該到哪裡提出性騷擾案件的申訴？是不是每一個單位都應該受理？（參考法條：性騷擾防治法第 7、13、22 條、性騷擾防治準則第 5、6、7、8、10 條。）

依性騷擾防治法的規定，機關、部隊、學校、機構或僱用人，不論組織成員或受僱人之人數多寡，都必須設有申訴窗口，因此如被性騷擾者，所申訴之單位分別為：

（一）如果知道加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人：

你（妳）可以向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。但如果加害人為機關首長、部隊主管（官）、學校校長、機構之最高負責人或僱用人時，應向機關、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。如果直接向直轄市、縣（市）主管機關提出申訴者，該主管機關於 7 日內將申訴案移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查；但加害人如是前述機關首長、部隊主管（官）、學校校長、機構之最高負責人或僱用人時，直轄市、縣（市）主管機關經受理後即應進行調查。

（二）如果加害人身兼多職：

若加害人身分同時有多個所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人（如學校老師兼職補習班），無論向任一個所屬單位提出申訴均可，但建議向對加害人約制最大、對被害人最有利之單位申訴。

(三) 如果加害人隱瞞或故意錯報其單位，以致你（妳）向非加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人提出申訴者：

非加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人接獲性騷擾之申訴時，仍應於7日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關。再由直轄市、縣（市）主管機關於7日內將所接獲上開資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並副知機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關。但如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移送事件發生地之警察機關處理，並副知警察機關所在地之直轄市、縣（市）主管機關。警察機關應於移送後7日內查明加害人身分。如查明加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人；如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。

(四) 如果不知道或不確定加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人：

你（妳）可以直接向警察報案。警察機關依職權詳予紀錄，如知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人；如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。

(五) 如果直接向場所主人提出申訴者：

因各機關、部隊、學校、機構或僱用人也負有場所主人的責任（場所主人的定義，請參Q38），因此你（妳）也可以直接向事件發生所在地的機關、部隊、學校、機構或僱用人提出申訴。如該機關、部隊、學校、機構或僱用人非為加害人所屬單位時，該機關、部隊、學校、機構或僱用人仍應採取緊急處理，並應於7日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關。該主管機關應於7日內將所接獲的上開資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並副知機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關。但如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移送事件發生地之警察機關處理，並副知警察機關所在地之直轄市、縣（市）主管機關。

**Q63：如果在火車、飛機、國道客運等行駛中的長程運輸工具上被性騷擾，我應該去哪裡申訴？**

你（妳）可以到抵達地或最近的警察機關報案，警察機關會依警察偵辦刑案原則及警政署受理

民眾報案單一窗口原則，將性騷擾申訴案件轉給發生地的警察機關辦理。

Q64、提出性騷擾案件的申訴期限為多久？（參考法條：性騷擾防治法第 13 條、性騷擾防治準則第 9 條）

申訴期間為自事件發生後 1 年內，如超過申訴期間者，受申訴單位得不受理，並於 20 日內敘明理由通知當事人。

Q65、申訴時的時間點應該要如何界定？（參考法條：性騷擾防治法第 13 條。）

申訴的時間應自事件發生後起算 1 年內。

Q66、提出性騷擾案件的「再申訴」期限為多久？（參考法條：性騷擾防治法第 13 條、性騷擾防治準則第 9 條。）

如受理申訴之機關、部隊、學校、機構或僱用人於 2 個月內（或經延期合計 3 個月）未完成調查報告，或對調查報告結果不服者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達翌日起 30 日內向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴；如超過 30 日之再申訴期限者，主管機關得不受理，並於 20 日內敘明理由通知當事人。

Q67：如果加害人已被警察機關依性騷擾防治法第 25 條乘機性騷擾罪移送司法機關了，我可以再提出申訴嗎？

加害人之性騷擾行為如果同時觸犯性騷擾防治法第 25 條乘機性騷擾罪，除尊重被害人意願、依刑事訴訟法移送司法機關外，行政上被害人亦可同時進行申訴程序（申訴期間為 1 年）。惟依 94 年 2 月 5 日制定公布（95 年 2 月 5 日施行）之行政罰法相關規定，如刑事判決確定，且判決認定之事實與行政處分認定之事實一致時，原行政罰鍰應撤銷；事實認定不一致時，則可併罰。故針對具體個案，各地方政府主管機關應提性騷擾防治委員會討論。

Q68、如果我的員工被性騷擾了，我應該如何協助其申訴？（參考法條：類推適用性騷擾處理準則第 21 條）

如果適用性騷擾防治法規定（如員工在非執行職務之時遭他人性騷擾），身為雇主得協助下列事項：

1. 提供員工必要的法律協助，以釐清法律關係或可得採取之法律途徑。

2. 將員工轉介至心理輔導機構，協助員工從遭遇性騷擾負面情緒中復原。
3. 協助員工提出申訴，包括申訴方式（言詞或書面）、申訴時效（事件發生後一年內）、**申訴單位**（如知悉行為人所屬單位者，向申訴行為人所屬之機關、機構、部隊、學校或僱用人提出；如不知或不明行為人所屬單位者，得就近向警察機關提出）…等。
4. 協助員工進行調解，包括申請方式（言詞或書面）、申請程序（向直轄市或縣市主管機關）、調解程序中之權利（如申請勘驗、迴避等）、調解成立時與不成立時之處理（如不成立時是否申請移送司法機關）等。

Q69、如果不是我該**受理**調查的性騷擾**申訴**案件，我應該要怎麼做？（參考法條：性騷擾防治準則第6、8、10條。）

- 一、如果你不是加害人所屬單位，在接獲性騷擾申訴時，仍應採取緊急處理，並應於7日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關。
- 二、該主管機關應於7日內將所接獲的上開資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並副知機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關。
- 三、但如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者（含無所屬），應移送事件發生地之警察機關處理，並副知警察機關所在地之直轄市、縣（市）主管機關。警察機關應於移送後7日內查明加害人身分，如查明加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人；如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。

Q70、什麼叫做「適當之緊急處理」？（參考法條：性騷擾防治法施行準則第8條）

非加害人所屬單位接獲申訴時，採取適當之緊急處理為

- （一）保護被害人安全、保護證據、協助報警…等
- （二）如提出申訴者，應於7日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關。該主管機關應於7日內將所接獲的上開資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並副知機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關。但如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移送事件發生地之警察機關處理，並副知警察機關所在地之直轄市、縣（市）主管機關。

## 有關調查的問題

Q71、在受理性騷擾案件之後，我應該派誰進行調查？（參考法條：性騷擾防治準則第 14、17 條。）  
如組織成員在 30 人以下者，得指派 1 人或由雇主自行調查，不過如調查小組成員有 2 人以上者，女性比例不得低於 2 分之 1。

如組織成員在 30 人以上者，應組成申訴處理調查單位，並進行調查，調查單位成員有 2 人以上者，女性比例不得低於 2 分之 1，並視情形聘請專家學者擔任調查成員，但建議專家學者僅為其中成員，機關、機構、部隊、學校或僱用人仍必須指派自己的組織成員，使組織成員得以在程序中由專家學者之參與下學習性別平等之知能及調查之技能等。

Q72、進行調查時應該注意的事項為何？（參考法條：性騷擾防治準則第 13、15、16、17、18、19、21 條。）

進行調查時，應注意下列原則：

1. 有無迴避事由
2. 不公開原則
3. 保密原則
4. 客觀、公平、專業原則
5. 避免讓被害人重複詢問原則
6. 避免讓權力不對等之加害人與被害人對質為原則
7. 職權調查為原則：除讓雙方當事人充分陳述外，並應主動曉諭雙方提出對其有利之關係人或證人、或依職權調查必要之證據、勘驗現場等。如有必要得請其他機關（如場所主人）或警方協助。
8. 禁止差別待遇：對於調查中當事人、關係人、證人或其他參與之人不得為不當的差別待遇。
9. 調查過程中的協助：視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔助及法律協助，但宜注意輔導之人員避免參與調查事件。
10. 調查之時間：應於申訴或移送到達 7 日內開始調查並於 2 個月內完成調查，必要時得延展一個月。（詳參附件八）

Q73、調查時有哪些迴避的規定？（參考法條：性騷擾防治準則第 15 條。）

性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員在調查過程中有下列情形應予迴避：

(一) 應自行迴避：

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (4) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二) 得申請迴避：

- (1) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (2) 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，向該性騷擾申訴或再申訴之調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在調查單位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。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

Q74、如果要聘請專家學者進行調查時應該從何處聘請？

可洽詢各地方政府主管機關，或請參見資源篇。(詳見 P59)

Q75、我要在多久時間之內完成調查？如果無法按時完成調查時，當事人可以怎麼做？(參考法條：性騷擾防治法第 13 條。)

應於申訴或移送到達七日內開始調查，且應於 2 個月內完成調查，並通知當事人，如有必要時得延展 1 個月，且需將此情事通知當事人。如果無法按時完成調查，當事人得於期限屆滿之次日起 30 日內向直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。

Q76、受理申訴後若申訴人撤回或未能配合調查時，我應該怎麼辦？(參考法條：性騷擾防治準則第 17 條。)

依性騷擾防治法相關規定，申訴、再申訴之提出係要式行為，須經被害人同意並填具申訴、再申訴書而啟動調查機制，如當事人撤回申訴，原則上被害人所屬單位或地方政府主管機關本諸當事

人意願，尚無繼續調查之必要，惟行政部門應注意行政程序法第 7 條比例原則及第 9 條有利不利一律注意原則，本諸職權，衡酌個案情況為適切之處理，以保障當事人權益，如適時提供法規及宣導等資訊供當事人行使相關權利、查察加害人單位之性騷擾防治措施…等，並應力求當事人權益與公權力行使間之平衡。

若申訴人未能配合相關證據調查，仍得依規定通知申訴人到場說明，但申訴人依然不予理會者，調查單位得依申訴人所提出之事實及調查方法，及相關證據（行為人之答辯及所提證據方法或依職權所調查之證據等）綜合判斷有無性騷擾之認定。

Q77、如果場所主人（參考 Q38）不配合提供證據時，我應該怎麼辦？（參考法條：性騷擾防治法第 7、22 條、性騷擾防治準則第 6 條。）

依性騷擾防治法相關規定，如場所主人非屬加害人機關、部隊、學校、機構或僱用人者，因而非調查單位者，仍應緊急處理並採取立即有效的糾正及補救措施。因此場所主人應協助申訴人提出證據，如無正當理由而拒絕提出協助者，得報請主管機關通知場所主人改正。

Q78、如果案件查不出來時，我應該怎麼辦？（參考法條：性騷擾防治法施行細則第 2、6 條、性騷擾防治準則第 17 條）

因性騷擾事件的蒐證不易，因此通常進行性騷擾調查與事實的認定時，除了注意 Q45 應行注意原則外，調查單位進行當事人訪談或其他證據調查時，宜注意下列事項：

- （一）該事件的「人」、「事」、「時」、「地」、「物」。
- （二）從前開建構的事實，深入訪談事件背後的細節，並尋求足以佐證的所有證據（包括直接、間接、情況證據等），以判斷當事人陳述的合理性。
- （三）查明個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等。
- （四）注意申訴者於事件發生後的情緒反應。
- （五）如有必要，得實際勘驗現場、實際模擬。
- （六）實務上有時為釐清雙方說詞的真實性，調查時不妨邀請具有諮商背景的專家共同參與。
- （七）如有必要時得請警察機關協助。

如果盡力調查後還是查不出來時，得參酌訴訟法上證據法則，以證據不足而為性騷擾不成立之認定，但建議如在調查過程中發現機關、部隊、學校、機構或僱用人因事前防治不足、或空間不當

以致有可能衍生性騷擾之紛爭者，仍宜於調查結果中建議改善之方式並重申防治性騷擾的宣示。

Q79、如果性騷擾案件成立時，我（雇主）應該要怎麼辦？（參考法條：性騷擾防治法第 7、13 條、性騷擾防治準則第 22 條、性騷擾防治施行細則第 4 條。）

如經調查屬實者，建議為下列處理

- （一）將調查『結果』以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。建議調查報告之內容包括申訴之案由、當事人之敘述、調查訪談過程紀錄、行為人、申訴人及證人或相關人士之陳述及答辯、相關物證之查驗、事實認定及理由、處理建議等；此外在調查報告中應提醒當事人再申訴之期間。
- （二）應視情節輕重，對加害人為適當之懲處（如降低考績、調職）等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生；關於懲處，仍應注意相關人事規定（如公務員、教師、軍人等身分）、勞動基準法等規定。
- （三）以該事件之經驗檢討場域空間安全之維護或改善、或其他防治及改善措施。

Q80、如果性騷擾案件不成立時，我（雇主）應該要怎麼辦？（參考法條：性騷擾防治法第 7、13 條）

- （一）仍應將調查『結果』以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。在調查報告中應提醒當事人再申訴之期間。
- （二）建議向申訴人重申禁止性騷擾之立場。
- （三）建議向被申訴人重申禁止性騷擾之立場外，應提醒不可對申訴人作報復行動。
- （四）建議仍必須檢討事件發生之背景是否有無防治措施或訓練不足之處，並以該事件之經驗檢討場域空間安全之維護或改善、或其他防治及改善措施。

### **有關調解的問題**

Q81、性騷擾罪（犯性騷擾防治法第 25 條所定之罪者）當事人可否申請調解？如果我已經提出刑事告訴還可以調解嗎？（參考法條：性騷擾防治法第 25 條）

縱使已向司法機關控訴行為人涉有性騷擾防治法第 25 條乘機性騷擾罪，仍得依性騷擾防治法相關規定以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關（性騷擾防治委員會）申請調解。

Q82、我應該向哪個單位申請調解？（參考法條：性騷擾防治法第 16、18、19 條、性騷擾事件調解辦法第 2 條。）

性騷擾事件的當事人得依性騷擾防治法相關規定以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關（性騷擾防治委員會）申請調解。

Q83、如果我的案件已經在調查當中，還可以進行調解嗎？（參考法條：性騷擾防治法第 16 條）  
縱使在調查中仍無礙於當事人依性騷擾防治法相關規定以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關（性騷擾防治委員會）申請調解。

Q84、調解不成立時，我的申訴案該如何被處理？（參考法條：性騷擾防治法第 19 條）

因性騷擾防治法特別規定性騷擾事件調解不成立時，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關，其第一審裁判費暫免徵收。移送司法機關後仍應依法補正法律上規定之程式：例如當事人資料、訴之聲明（請求法院判決之內容）、及事實理由、法律上的請求權基礎等。

Q85、調解需要付費嗎？為何需要勘驗費？（參考法條：性騷擾防治法第 17 條）

原則上調解除勘驗費外，不得收取任何費用或報酬。所謂「勘驗費」是指調查性騷擾事件之真實過程中，有時需要勘驗現場或相關物證，如於調解時需要勘驗者，由申請之當事人支付勘驗費。

### **有關罰則的問題**

Q86、根據第 21 條「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、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至 2 分之 1」規定，那加重處罰的類型包括哪些？

茲就各類關係舉例說明：

- （一）教育：例如補習班老師利用權勢或機會性騷擾前來補習的學生。
- （二）訓練：例如參加游泳訓練時教練利用權勢或機會性騷擾前來練習的選手。
- （三）醫療：例如醫生利用權勢或機會性騷擾前來就診的病人。
- （四）業務：例如分公司職員非因業務需要前往總公司，遭總公司主管利用權勢或機會性騷擾。
- （五）其他相類關係：例如安養院照顧者照顧老人時，利用權勢或機會性騷擾老人。

## ◎參考資料

- (一) 尤美女、王如玄、張晉芬、嚴祥鸞、劉梅君、陳美華合著 (1999):《1999 催生男女工作平等法手冊》。財團法人婦女新知基金會。
- (二) 徐卿廉、張逸平、陳惠琪、王金蓉、卓玉梅編輯 (2002):《兩性平權之路-台北市職場性別歧視申訴願暨行政訴訟案例彙編》。台北市政府勞工局。
- (三) 曹愛蘭、尤美女、林明珠、黃碧芬、賴玉梅編輯 (2002):《台北縣就業歧視 V.S 就業場所性騷擾案例實錄》。台北縣政府。
- (四) 黃文鐘、陳爾嘉、林佳慧、鄧懿賢編輯 (2005):《台北市政府勞工局 就業歧視暨兩性平等相關實例介紹暨法令研討專輯》。台北市政府。
- (五) 王淑珍著、新女性聯合會呂秀蓮策劃出版 (1993):《匍匐前進-昂首對抗性騷擾》。書泉出版社。
- (六) 黃碧芬、莊麗卿、吳湘媚編輯 (1999):《保護你手冊-職場性騷擾》。中華民國新女性聯合會。
- (七) 行政院勞工委員會中部辦公室編印《就業歧視防制-相關問答彙編》。
- (八) 行政院勞工委員會編印《兩性工作平等宣導手冊》。
- (九) 陳麗娟、陳爾嘉、陳惠琪、陳寶如、林佳慧編輯 (2004):《職場天秤的擺盪-兩性平權與就業平等專刊》。台北市政府。
- (十) 焦興鎧 (2003):《性騷擾爭議新論》。元照出版。
- (十一) 焦興鎧 (2002):《向工作場所性騷擾問題宣戰》。元照出版。
- (十二) 焦興鎧 (2002):〈工作場所性騷擾就是就業上性別歧視嗎?〉, 台灣高等行政法院 91 年簡字第 851 號判決評析。
- (十三) 黃富源 (1997):《向企業性騷擾說再見—工作場所性騷擾防治手冊》。中華民國勞資關係協進會。

- (十四) 焦興鎧：〈工作場所性騷擾答案問集（雇主篇）〉，財團法人婦女權益促進發展基金會網站。
- (十五) 高鳳仙：〈性騷擾防治法之立法問題探究〉（全國婦女人身安全會議：引言），財團法人婦女權益促進發展基金會網站。
- (十六) 台灣婦女資訊網：女性人身安全、工作場所性騷擾。
- (十七) 畢恆達（2004）：《空間就是性別》。心靈工坊。

## 資源篇

### （一）相關連結網站

內政部家庭暴力暨性侵害防治委員會

<http://dspc.moi.gov.tw/violence/>

台灣防暴聯盟

<http://pv.db.org.tw/>

行政院勞工委員會兩性工作平等法專區

<http://equal.cla.gov.tw/>

教育部性別平等教育全球資訊網

<http://www.gender.edu.tw/>

台北市政府勞工局兩性工作平等網

<http://www.bola.taipei.gov.tw/topic2005/01eqal/index.asp>

台北市政府教育局性別教育網

<http://w3.tp.edu.tw/gender/gender.htm>

台北市政府社會局性騷擾專區

<http://www.dosw.tcg.gov.tw/>

高雄市政府勞工局兩性工作平等專區

<http://labor.kcg.gov.tw/style/front001/bexfront.php>

高雄市政府社會局家庭暴力及性侵害防治中心性騷擾專區

<http://safesex.kcg.gov.tw/page3-6.php>

其他縣（市）勞工局、教育局、社會局或家庭暴力及性侵害防治中心網站

### （二）諮詢單位

性騷擾防治諮詢專線	113
內政部家庭暴力及性侵害防治委員會	(02) 89127331
行政院勞工委員會兩性工作平等諮詢服務專線	0800-380038
教育部訓育委員會	(02) 33437823

### ■各直轄市及各縣（市）之性騷擾防治委員會

各直轄市及各縣（市）成立性騷擾防治委員會（單獨成立或與家庭暴力、性侵害防治委員會合併）之電話及地址

縣（市）	主 責 單 位	電 話	地 址
台北市	台北市政府社會局 （台北市性騷擾防治委員會）	（02）27574553 （02）27208889 分機 3365	台北市信義區市府路 1 號
高雄市	高雄市政府社會局 家庭暴力及性侵害 防治中心	（07）5355920 分機 324	高雄市苓雅區民權一路 85 號 10 樓
宜蘭縣	宜蘭縣政府社會局 福利課	（03）9328822 分機 443	宜蘭縣宜蘭市同慶街 95 號
台北縣	台北縣政府社會局 社區發展課	（02）29603456 分機 3698	台北縣板橋市中山路一段 161 號 25 樓
桃園縣	桃園縣家庭暴力暨 性侵害防治中心	（03）3322111	桃園市縣府路 110 號 9 樓
新竹縣	新竹縣政府社會局 婦幼保護課	（03）5518101 分機 3146	新竹縣竹北市光明六路 10 號
苗栗縣	苗栗縣政府社會局 家庭暴力及性侵害 防治中心	（037）364190 分機 15	苗栗縣苗栗市縣府路 100 號
台中縣	台中縣家庭暴力及 性侵害防治中心	（04）25293453 分機 128	台中縣豐原市圓環北路一段 355 號
彰化縣	彰化縣政府社會局 家庭暴力及性侵害 防治中心	（04）7263130 分機 12	彰化縣彰化市中興路 100 號 6 樓
南投縣	南投縣政府社會局 家庭暴力及性侵害 防治中心	（049）2247970	南投縣南投市中興路 660 號
雲林縣	雲林縣政府家庭暴 力暨性侵害防治中 心	（05）5348585	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號
嘉義縣	嘉義縣政府社會局 婦幼福利課	（05）3620900 分機 219	嘉義縣太保市祥和二路東段 1 號
台南縣	台南縣政府社會局 家庭暴力及性侵害	（06）6370074	台南縣新營市府西路 36 號

	防治中心		
高雄縣	高雄縣政府社會局 社工課	(07) 7198322	高雄縣鳳山市光復路二段 120 號
屏東縣	屏東縣政府社會局 家庭暴力及性侵害 防治中心	(08) 7380067	屏東市華正路 97 號
花蓮縣	花蓮縣政府社會局 家庭暴力及性侵害 防治中心	(03) 8239392	花蓮市府前路 17 號
台東縣	台東縣政府社會局 家庭暴力及性侵害 防治中心	(089) 326141 分機 284	台東市桂林北路 201 號 3 樓
澎湖縣	澎湖縣政府社會局 家庭暴力及性侵害 防治中心	(06) 9274400 分機 533	澎湖縣馬公市治平路 32 號
基隆市	基隆市政府婦女兒 少福利課	(02) 24201122 分機 2205	基隆市義一路 1 號
新竹市	新竹市政府社會局 婦女兒童少年福利 課	(03) 5216121 分機 406、426	新竹市中正路 120 號
台中市	台中市政府家庭暴 力暨性侵害防治中 心	(04) 22258659	台中市中區自由路二段 53 號 4F
嘉義市	嘉義市政府社會局 家庭暴力及性侵害 防治中心	(05) 2254321 分機 155、121	嘉義市東區中山路 199 號
台南市	台南市政府家庭暴 力暨性侵害防治中 心	(06) 2988995	台南市安平區永華路 2 段 6 號
金門縣	金門縣政府社會局 家庭暴力暨性侵害 防治中心	(082) 373000	金門縣金城鎮民生路 60 號
連江縣	連江縣政府民政局	(0836) 25022	連江縣南竿鄉介壽村 76 號

**■各直轄市及各縣（市）之就業歧視評議委員會或兩性工作平等委員會**  
各直轄市及各縣（市）成立兩性工作平等委員會或就業歧視評議委員會之電話及地址

縣（市）	電	話地	址
------	---	----	---

台北市性騷擾評議委員會	0800-089-995	台北市市府路 1 號 市政大樓南區 3 樓
台北市政府勞工局 (二科) 台北市就業歧視評議委員會	(02)27208889 #7023	台北市市府路 1 號 5 樓 (台北市政府勞工局)
高雄市就業歧視評議委員會	(07)8224812	高雄市前鎮區鎮中路 6 號 (高雄市政府勞工局)
宜蘭縣就業歧視評議委員會	(03)9364567#1631	宜蘭市和平路 451 號 (宜蘭政府社會局)
台北縣就業歧視評議委員會	(02)29603456#6577	台北縣板橋市中山路一段 161 號 7 樓 (台北縣政府勞工局)
桃園縣就業歧視評議委員會	(03)3366075	桃園市縣府路 1 號 8 樓 (桃園縣政府勞工局)
新竹縣就業歧視評議委員會	(03)5510715 (03)5518101#391~394	新竹縣竹北市光明六路 10 號 (新竹縣政府勞工局)
苗栗縣就業歧視評議委員會	(037)357040	苗栗市縣府路 100 號 (苗栗縣政府社會局)
南投縣就業歧視評議委員會	(049)2222347 #29	南投市復興路 1 號 (南投縣政府社會局)
台中縣就業歧視評議委員會	(04)25249875	台中縣豐原市陽明街 36 號 (台中縣政府勞工局)
彰化縣就業歧視評議委員會 彰化縣兩性工作平等委員會	(04)7264150#1--#1032	彰化市中山路二段 416 號 (彰化縣政府勞工局)
雲林縣就業歧視評議委員會	(05)5371542	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號 (雲林縣政府勞工局)
嘉義縣就業歧視評議委員會 嘉義縣兩性工作平等委員會	(05)3620900#106、111	嘉義縣太保市祥和新村祥和二路東段 1 號 (嘉義縣政府社會局)
台南縣就業歧視評議委員會	(06)6320310	台南縣新營市民治街 36 號 (台南縣政府勞工局)
高雄縣就業歧視評議委員會	(07)7338841	高雄縣鳥松鄉大埤路 117 號 3 樓 (高雄縣政府勞工局)
屏東縣就業歧視評議委員會	(08)7320415#380	屏東市自由路 527 號 (屏東縣政府社會局)
台東縣就業歧視評議委員會	(089)328254	台東市中山路 276 號 (台東縣政府社會局)
花蓮縣就業歧視評議委員會	(03)8225377	花蓮市府前路 17 號 (花蓮縣政府社會局)
基隆市就業歧視評議委員會	(02)24287801	基隆市義一路 1 號 (基隆市政府社會局)
新竹市就業歧視評議委員會	(03)5216121#304	新竹市中正路 120 號 (新竹市政府社會局)
台中市就業歧視評議委員會 台中市兩性工作平等委員會	(04)22291730	台中市民權路 100 號 4 樓 (台中市政府勞工局)
嘉義市就業歧視評議委員會	(05)2231921	嘉義市中山路 160 號 (嘉義市政府社會局)

台南市就業歧視評議委員會 台南市兩性工作平等委員	(06)3901083 (06)3901021	台南市永華路二段 6 號 (台南市政府勞工局)
澎湖縣就業歧視評議委員會	(06)9274400 #225	澎湖縣馬公市治平路 32 號 (澎湖縣政府社會局)

◎參考資料

- (一) 高雄市政府社會局 <http://safesex.kcg.gov.tw/page12-2.php>
- (二) 婦女聯合網站 [http://www.womenweb.org.tw/mainweb/Service/index.asp?Service\\_ID=185](http://www.womenweb.org.tw/mainweb/Service/index.asp?Service_ID=185)
- (三) 台北市政府社會局 <http://www.bosa.tcg.gov.tw/>
- (四) 黃文鐘、陳爾嘉、林佳慧、鄧懿賢編輯《台北市政府勞工局 就業歧視暨兩性平等相關實例介紹暨法令研討專輯》，台北市政府，民 94。
- (六) 行政院勞工委員會中部辦公室編印《就業歧視防制-相關問答彙編》
- (七) 陳麗娟、陳爾嘉、陳惠琪、陳寶如、林佳慧編輯《職場天秤的擺盪-兩性平權與就業平等專刊》，台北市政府，民 93。

# 附件資料

## 附件一

### 機關、部隊、學校、機構、僱用人之義務

#### 一、防治性騷擾之義務

- (一) 機關、部隊、學校、機構或僱用人，有防治性騷擾行為發生之義務。
- (二) 為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

#### 二、採取糾正及補救措施

機關、部隊、學校、機構或僱用人，不論組織成員或受僱人之人數多寡，於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

上述單位於採取該等措施時，應注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

#### 三、設立申訴管道並協調處理

- (一) 機關、部隊、學校、機構或僱用人，不論組織成員或受僱人之人數多寡，應建立受理性騷擾事件申訴窗口，並協調處理。
- (二) 若組織成員或受僱人人數達十人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、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。

#### 四、訂定並公開揭示性騷擾防治措施

機關、部隊、學校、機構或僱用人，組織成員或受僱人人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施並公開揭示。

性騷擾防治措施之內容應包括下列事項：

- (一) 防治性騷擾之政策宣示。
- (二) 性騷擾之申訴、調查及處理機制。
- (三) 加害人懲處規定。
- (四) 當事人隱私之保密。
- (五) 其他性騷擾防治措施。

#### 五、定期舉辦或鼓勵參加教育訓練

機關、部隊、學校、機構或僱用人，每年應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並給予公差登記及經費補助。

## 六、協助回復名譽之適當處分

- (一) 受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第九條第二項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、機構負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助。
- (二) 學生、接受教育或訓練之人於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第九條第二項後段請求回復名譽之適當處分，學生、接受教育或訓練之人對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。

## 七、受理及接受移送申訴案件

### (一) 被害人的申訴管道

#### 1、如果知道加害人所屬機關、部隊、學校...

被害人可以選擇於事件發生後一年內，向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

如果加害人為該機關首長、部隊主管（官）、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、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。

若被害人選擇向直轄市、縣（市）主管機關申訴，應於七日內將所接獲之性騷擾申訴書及相關資料，移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人處理。

#### 2、如果不知道加害人是誰，或不確定加害人所屬機關、部隊、學校...

此時，被害人可以選擇向直轄市、縣（市）主管機關或事件發生地警察機關提出申訴。若其選擇向直轄市、縣（市）主管機關申訴，應於七日內將所接獲之性騷擾申訴書及相關資料，移送事件發生地的警察機關處理。若向警察機關申訴者，警察機關應於申訴或移送到達之日起七日內，查明加害人的身分。若查明加害人身分，則警察會將申訴移送至加害人

所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人處理。如果未能查明加害人身分，則由警察機關就性騷擾之申訴逕行調查。

### (二) 不受理性騷擾申訴之情形

#### 1、申訴書或代替申訴書的紀錄未記載法定事項，且未於十四日內補正者。

申訴書法定記載事項如下：

申訴人之姓名、性別、年齡、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。

- (1) 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (2) 有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- (3) 申訴之事實內容及相關證據。
- (4) 年月日。

2、同一事件以調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知加害人，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。通知中須敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

## 八、調查申訴案件

### （一）調查原則

由於性騷擾事件的特殊性，因此加害人所屬機關、部隊、學校、機構和雇用人組成調查小組後，於進行調查時，須確實做到以下事項：

- 1、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- 2、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 3、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 4、性騷擾事件之調查，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。
- 5、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 6、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。
- 7、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。
- 8、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- 9、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

### （二）調查時程

機關、部隊、學校、機構和雇用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，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。機關、部隊、學校、機構和雇用人調查性騷擾申訴案件，必要時得請求警察機關協助。

### （三）調查結果之通知

調查完畢後，應將性騷擾事件調查及處理結果已書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。書面通知之內容應包括處理結果之理由，再申訴之期間及受理機關。

### （四）調查屬實之處置

性騷擾事件一經調查屬實，加害人的雇主應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

## 附件二

### 店家（場所主人（參考 Q38））的性騷擾防治義務

- 一、店家應防治性騷擾行為之發生。（性防第 7 條第 1 項前段）。
- 二、店家於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，採取該等措施時並應注意  
以下事項：（性防第 7 條第 1 項後段、施細第 4 條）
  - （一）保護被害人權益及隱私。
  - （二）對所屬場域空間安全之維護或改善。
  - （三）對行為人之懲處。
  - （四）其他防治及改善措施。
- 三、店家應建立受理性騷擾事件申訴窗口並協調處理。服務人數達 10 人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、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。（性防第 7 條第 2 項前段、準則第 4 條第 1、2 項）
- 四、店家服務人數達 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施並公開揭示，其內容應包括下列事項：  
（性防第 7 條第 2 項後段、準則第 4 條第 3 項）
  - （一）防治性騷擾之政策宣示。
  - （二）性騷擾之申訴、調查及處理機制。
  - （三）加害人懲處規定。
  - （四）當事人隱私之保密。
  - （五）其他性騷擾防治措施。
- 五、店家雖非加害人所屬之機關、部隊、學校、機構或僱用人，於接獲性騷擾之申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關。（準則第 6 條）
- 六、店家處理性騷擾事件時，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外，應予保密。（準則第 19 條）

### 附件三

## ○○公司/機構工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（參考範例）

一、○○公司／機構（以下簡稱本公司）為提供受雇者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依兩性工作平等法第13條第1項，及行政院勞工委員會頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，訂定本辦法。

二、本辦法所稱之性騷擾，指員工於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶…等）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；或主管對員工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、獎懲之交換條件。

具體而言，性騷擾之態樣包含如下數端：

（一）因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。

（二）與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。

（三）以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。

（四）強制性交及性攻擊。

（五）展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

三、本公司／機構應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念。

如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

四、本公司／機構應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，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。

五、本公司/機構應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：

申訴專用傳真：

申訴專用信箱：

申訴電子信箱：

六、本公司/機構應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

七、本公司/機構於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

八、本公司/機構設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員1名，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；置委員3人至7人，其成員之女性代表不得低於2分之1，並視需要聘請專家學者擔任委員。

九、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。

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14日內補正。

逾期不補正者，申訴不予受理。

十、工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十一、工作場所性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

十二、本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相識經驗者協助。

十三、工作場所性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。

參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十四、本機構/公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

- (二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、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) 性騷擾事件之調查，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) 性騷擾事件之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) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動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、偵察或審理程序中，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。

十五、申訴處理委員會應於申訴提出起 3 個月內結案，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

申訴處理委員會之決議應以書面通知當事人及本公司/機構，並註明對申訴案之決議有異議者，得於 10 日內向申

訴處理委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申覆應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十六、有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議提出申覆：

- (一) 申訴決議與事實理由顯有矛盾者。
- (二) 申訴處理委員會之組織不合法者。
- (三) 依兩性工作平等法應迴避之委員參予決定者。
- (四) 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五) 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (六) 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七) 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八) 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九) 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十七、申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

十八、性騷擾行為經調查屬實者，本公司／機構得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本公司／機構並應協助申訴人提出申訴。

性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

十九、本公司／機構對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒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、當事人有輔導或醫療等需要者，本公司／機構得引介專業輔導或醫療機構。

二十一、本辦法由總經理核定公佈後實施，修訂時亦同。

#### 附件四

### ○○公司『禁止性侵害暨性騷擾』聲明啟事（參考範例）

○○公司（以下簡稱本公司）依據兩性工作平等法第 13 條、性騷擾防治法第 7 條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條與性騷擾防治準則第 4 條，特頒佈禁止性侵害暨性騷擾之書面聲明。

- 一、本公司承諾，保護員工不受性侵害與性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念，以杜絕性侵害與性騷擾之發生。
- 二、本公司承諾，定期實施防治性侵害及性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃兩性平權、性侵害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。
- 三、本公司承諾，訂立性侵害暨性騷擾防治措施，如有性侵害、性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 四、本公司承諾，訂定性騷擾申訴及懲戒辦法，設置性騷擾申訴管道，協助遭受性騷擾之員工提出申訴或進行後續法律程序。
- 五、本公司承諾，秉持保密、客觀、公正、公平等原則處理性騷擾申訴事件，敏銳覺察當事人間是否有權力不對等之情事，並採取適當的調查措施，以發現真實，避免受害人遭受二度傷害。
- 六、本公司禁止對通報性侵害或性騷擾事件、提出性騷擾事件申訴、或協助他人申訴或調查之員工，採取任何之報復行為或不當之差別待遇。
- 七、本公司承諾，性侵害或性騷擾行為一經調查屬實，將對行為人為適當之懲處或其他處分，必要時得逕行解雇，並對行為人予以追蹤、考核和監督，以避免再度性騷擾或報復行為之產生。
- 八、防治性侵害及性騷擾人人有責，本公司所有員工均有責任協助確保一個免於性騷擾之工作環境。

◎為確定所有員工均已詳閱此份書面聲明並了解其內容，請在所附表格中親自簽名。

## 附件五

### ○○機構/公司性侵害暨性騷擾防治措施及申訴、調查、處理辦法 (參考範例)

- 一、○○機構/公司（以下簡稱本機構/公司）為防治性侵害、性騷擾及保護被害人之權益，依性騷擾防治法第 7 條第 1 項、第 2 項，訂定性侵害暨性騷擾防治措施及申訴、調查、處理辦法(以下簡稱本辦法)。
- 二、本辦法所稱性侵害，係指性侵害犯罪防治法第 2 條所定之犯罪，即刑法第 221 至第 229 條及第 233 條之犯罪行為。  
本辦法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有以下兩種情形之一者：
  - (一) 以該他人之順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
  - (二) 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。
- 三、本辦法適用於本機構/公司所屬員工應適用性騷擾防治法之性侵害及性騷擾行為，但性侵害、性騷擾行為應適用兩性工作平等法或性別平等教育法處理者，不適用本辦法。
- 四、本機構/公司應防治性侵害及性騷擾行為之發生，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工不受性侵害及性騷擾之威脅。
- 五、本公司/機構每年定期舉辦或鼓勵人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公差登記及經費補助。
- 六、本機構/公司受理性騷擾申訴之管道如下：  
專線電話：  
專線傳真：  
專用信箱：  
電子信箱：  
本機構/公司受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。
- 七、本機構/公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
  - (一) 保護被害人之權益及隱私。

- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 對行為人之懲處。
- (四) 其他防治及改善措施。

八、本機構／公司為受理性騷擾申訴及調查案件，設置性騷擾申訴調查委員會，性騷擾申訴調查委員會置主委員1名，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；置委員3人至7人，其成員之女性代表不得低於2分之1，並視需要聘請專家學者擔任委員。

本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗豐富者協助。

九、性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。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，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (三) 有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 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14日內補正。

十、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- (一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。
- (二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本機構／公司不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達20日內以書面通知當事人，並應副知主管機關。

十一、性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

- (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。

性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之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，向性騷擾申訴調查委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在性騷擾申訴調查委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性騷擾申訴調查委員會命其迴避。

十二、性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達7日內開始調查，並於2個月內調查完成，必要時得延長1個月。

十三、性騷擾申訴調查委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十四、本機構／公司處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，主任委員應終止其參與，本機構／公司得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十五、性騷擾申訴調查委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

十六、本機構／公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

(二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、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) 性騷擾事件之調查，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) 性騷擾事件之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) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動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、偵察或審理程序中，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。

十七、本機構/公司就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及台北市政府社會局。

書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限為調查通知到達次日起 30 日內，及再申訴機關為台北市政府社會局性騷擾防治委員會。

十八、調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，調查委員會得決議暫緩調查。

十九、性侵害、性騷擾行為經調查屬實，本機構/公司應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪…等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性侵害、性騷擾或報復情事發生。

二十、本機構/公司之受僱人、機構負責人，利用執行職務之便，對他人為性侵害或性騷擾，被害人若依性騷擾防治法第 9 條第 2 項後段請求回復名譽之適當處分，受僱人、機構負責人對被害人為回復名譽之適當處分時，本機構/公司應提供適當之協助。

二十一、本辦法對於在本機構/公司接受服務之人員間發生之性騷擾事件，亦適用之。本機構/公司雖非加害人所屬單位，於接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送台北市社會局。

二十二、本辦法由○○○核定公佈後實施，修訂時亦同。

附件一 申訴書範例

性騷擾事件申訴書（紀錄）

（有法定代理人、委任代理人者，請另填背面法定代理人、委任代理人資料表）

被 害 人 資 料	姓 名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	出生年月日	年	月	日（歲）
	身分證統一編號 （或護照號碼）		聯絡 電話		服務或就學 單位		職稱	
	住（居）所	縣 市 村 里 路 段 巷 弄 號 樓						
	教育程度	<input type="checkbox"/> 學齡前 <input type="checkbox"/> 國小 <input type="checkbox"/> 國中 <input type="checkbox"/> 高中（職） <input type="checkbox"/> 專科 <input type="checkbox"/> 大學 <input type="checkbox"/> 研究所以上 <input type="checkbox"/> 不識字 <input type="checkbox"/> 自修 <input type="checkbox"/> 不詳						
職 業	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 服務業 <input type="checkbox"/> 專門職業 <input type="checkbox"/> 農林漁牧 <input type="checkbox"/> 工礦業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 公教軍警 <input type="checkbox"/> 家庭管理							
	<input type="checkbox"/> 退休 <input type="checkbox"/> 無工作 <input type="checkbox"/> 其他 <input type="checkbox"/> 不詳							
申 訴 事 實 內 容	加 害 人 姓 名	<input type="checkbox"/> 不詳	加 害 人 服 務 或 就 學 單 位	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 不詳	職 稱：	聯 絡 電 話：		
	事 件 發 生 時 間	年	月	日	<input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午	時	分	
	事 件 發 生 地 點							
	事 件 發 生 過 程							
相 關 證 據	附件 1： 附件 2： （無者免填）							
被害人(法定代理人或委任代理人)簽名或蓋章：					申訴日期： 年 月 日			
以上紀錄經當場向申訴人朗讀或交付閱覽，申訴人認為無誤。 紀錄人簽名或蓋章：								

-----處理情形摘要（以下申訴人免填，由接獲申訴單位自填）-----

初 次 接 獲 單 位	單 位 名 稱		接 案 人 員		職 稱	
	聯 絡 電 話		接 獲 申 訴 時 間	年	月	日 <input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午 時 分
處 理 或 移 送 流 程 摘 要	<input type="checkbox"/> 1. 本單位即為加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，如有資料不齊者，請申訴人於 14 日內補正資料，否則不予受理。 <input type="checkbox"/> 2. 本單位為警察機關，已就性騷擾申訴事件詳予記錄。處理情形如下： <input type="checkbox"/> 2-1 因已知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人，將即移請其所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人。 <input type="checkbox"/> 2-2 因加害人不明，將即行調查。 <input type="checkbox"/> 2-3 因不知加害人有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，將即行調查。 <input type="checkbox"/> 3. 本單位為直轄市、縣（市）主管機關： <input type="checkbox"/> 3-1. 知加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者：直轄市、縣（市）主管機關於 7 日內將上開資料移請加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，跨轄者並副知該地直轄市、縣（市）主管機關。 <input type="checkbox"/> 3-2. 加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者：直轄市、縣（市）主管機關於 7 日內將上開資料移請事件發生地警察機關處理。 <input type="checkbox"/> 4. 本單位非以上單位，將於 7 日內將本申訴書及相關資料移送本地直轄市、縣（市）主管機關處理、					

- 備註：1. 本申訴書填寫完畢後，「初次接獲單位」應影印1份予申訴人留存。  
 2. 提出申訴書者，將標題之「紀錄」2字及「紀錄人簽名或蓋章」欄刪除。  
 3. 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起7日內開始調查，並應於2個月內調查完成；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。  
 4. 本申訴書（紀錄）所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保

(背面)

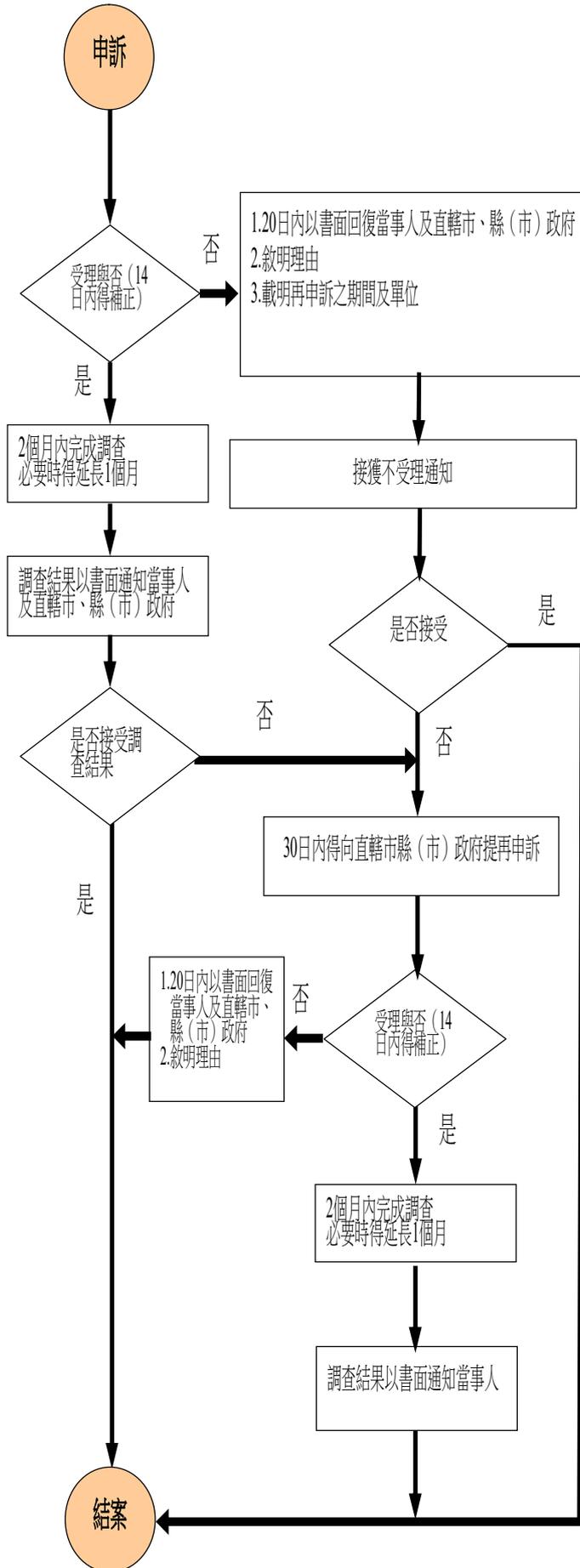
法定代理人資料表 (無者免填)

法定代理人資料	姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	出生年月日	年 月 日 ( 歲)
	身分證統一編號 (或護照號碼)				聯絡電話	
	住(居)所	縣 市	村 里	路	段 巷	弄 號 樓
	職業	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 服務業 <input type="checkbox"/> 專門職業 <input type="checkbox"/> 農林漁牧 <input type="checkbox"/> 工礦業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 公教軍警 <input type="checkbox"/> 家庭管理 <input type="checkbox"/> 退休 <input type="checkbox"/> 無工作 <input type="checkbox"/> 其他： <input type="checkbox"/> 不詳				

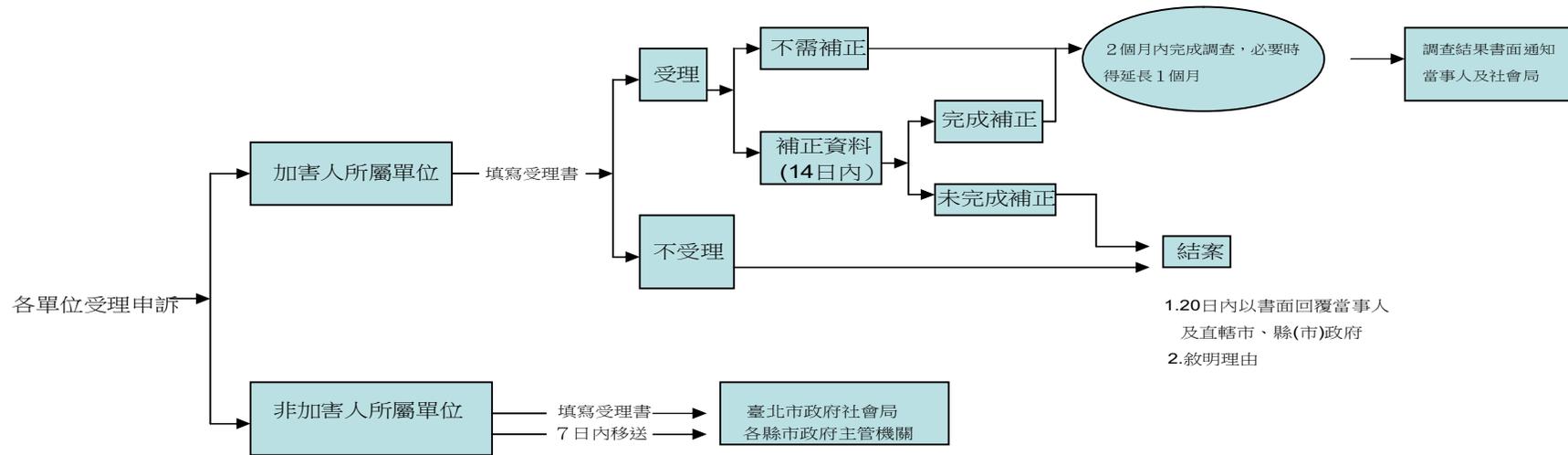
委任代理人資料表 (無者免填)

委任代理人資料	姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	出生年月日	年 月 日 ( 歲)
	身分證統一編號 (或護照號碼)				聯絡電話	
	住(居)所	縣 市	村 里	路	段 巷	弄 號 樓
	職業	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 服務業 <input type="checkbox"/> 專門職業 <input type="checkbox"/> 農林漁牧 <input type="checkbox"/> 工礦業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 公教軍警 <input type="checkbox"/> 家庭管理 <input type="checkbox"/> 退休 <input type="checkbox"/> 無工作 <input type="checkbox"/> 其他： <input type="checkbox"/> 不詳				
	<b>*檢附委任書</b>					

附件二 申訴流程

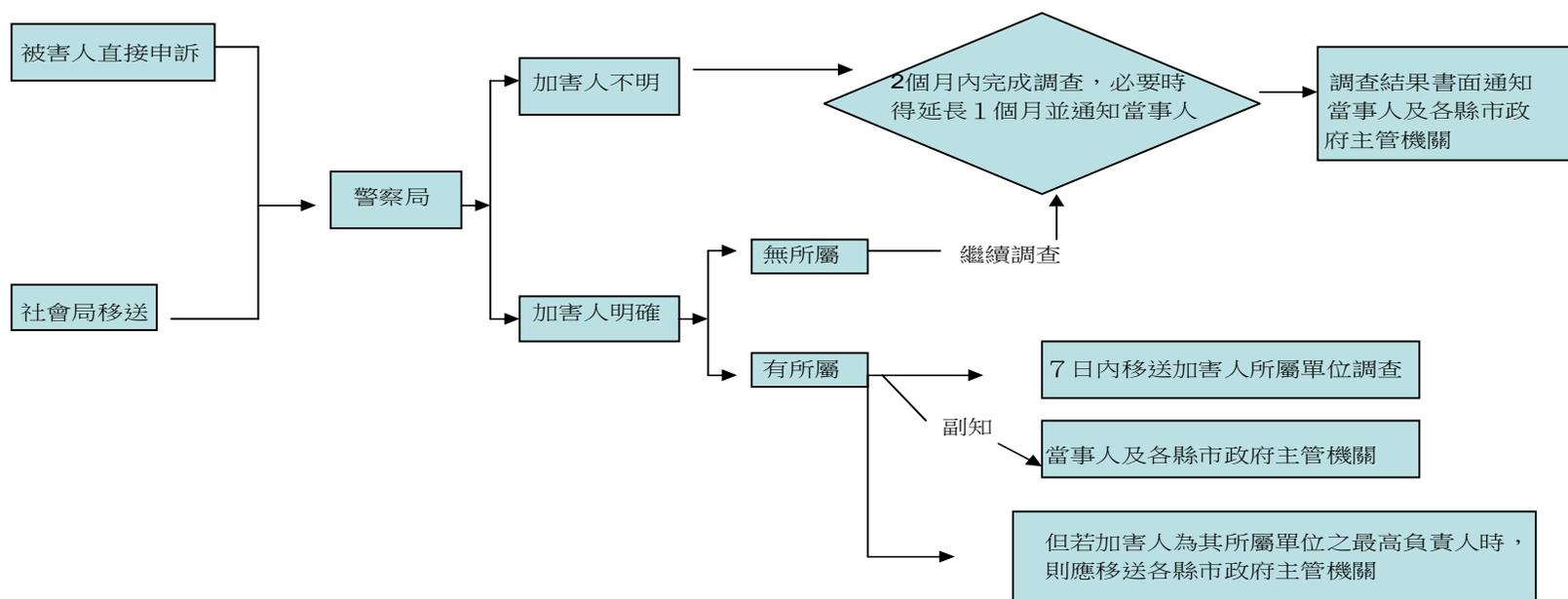


### 附件三 受理流程



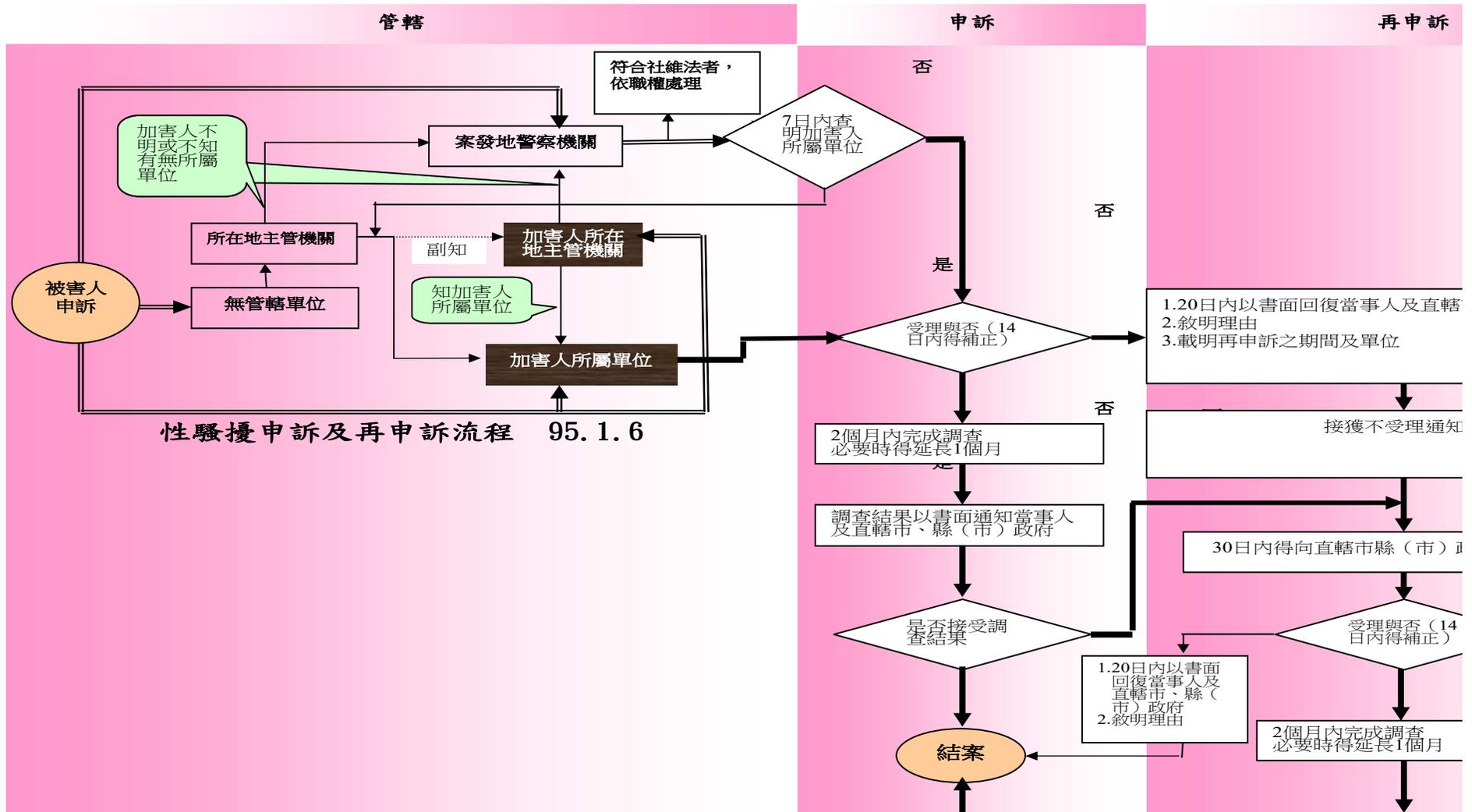
)

附件四 受理調查時間流程表

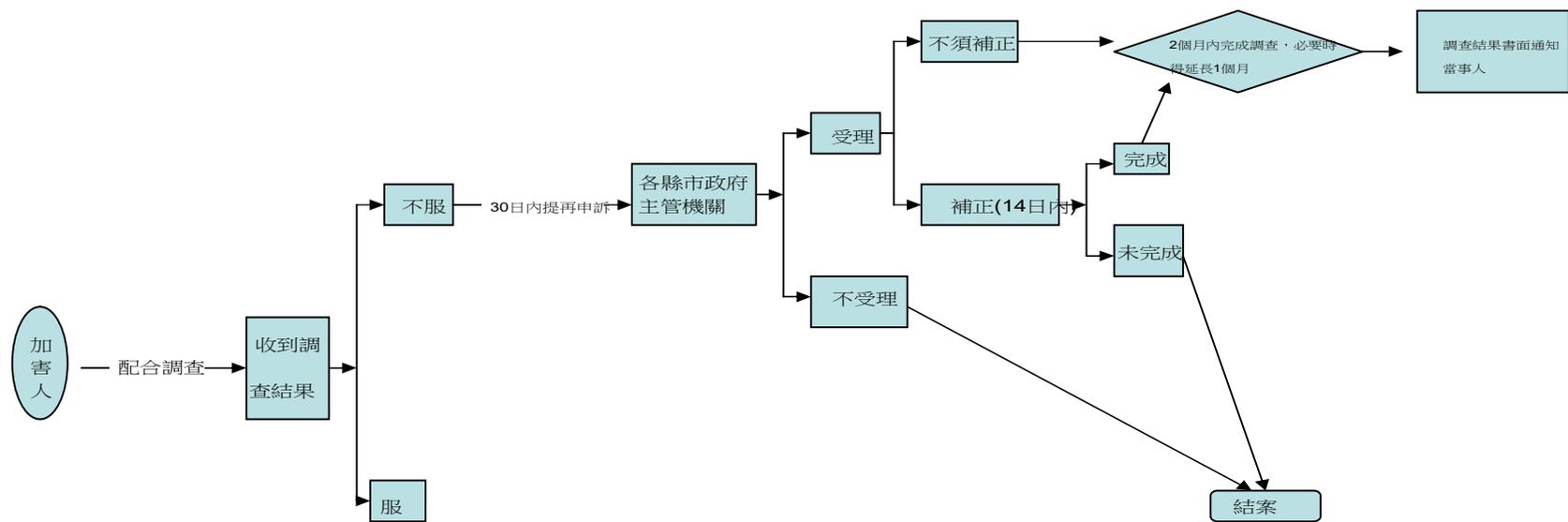


**P.S.**應特別注意者，加害人行為如已符合性騷擾防治法第 25 條，並應即行調查，依被害人意願移送司法機關。

附件五 事件申訴流程表



## 附件六 再申訴流程



1. 20日內以書面回覆當事人及臺北市政府社會局
2. 敘明理中

P.S. 如果社會局依性騷擾防治法第20條規定為罰鍰處分時，則可就該處分為行政爭訟。

## 性騷擾防治法

中華民國 94 年 2 月 5 日

總統華總一義字第 09400016851 號令公布全文 28 條；並自 95 年 2 月 5 日施行

中華民國 95 年 01 月 18 日

總統華總一義字第 09500005861 號令修正公布第 18 條及第 26 條

### 第一章 總則

- 第 1 條 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。  
有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用兩性工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。
- 第 2 條 本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：  
一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。  
二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。
- 第 3 條 本法所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。  
本法所稱機關者，指政府機關。  
本法所稱部隊者，指國防部所屬軍隊及學校。  
本法所稱學校者，指公私立各級學校。  
本法所稱機構者，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。
- 第 4 條 本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
- 第 5 條 中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理：  
一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。  
二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。  
三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。  
四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。  
五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。

- 六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
- 七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。
- 八、關於性騷擾防治之其他事項。

第 6 條 直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理：

- 一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。
- 二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。
- 三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。
- 四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。
- 五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
- 六、關於性騷擾防治之其他事項。

前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

## 第二章 性騷擾之防治與責任

第 7 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

第 8 條 前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

第 9 條 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。

前項情形，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。

第 10 條 機關、部隊、學校、機構、僱用人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。違反前項規定者，負損害賠償責任。

第 11 條 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助。

學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。

前二項之規定於機關不適用之。

第 12 條 廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。

### 第 三 章 申 訴 及 調 查 程 序

第 13 條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，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。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

第 14 條 直轄市、縣（市）主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依前條第三項及第四項規定辦理。

第 15 條 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，直轄市或縣（市）性騷擾防治委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

### 第 四 章 調 解 程 序

第 16 條 性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；其以言詞申請者，應製作筆錄。

前項申請應表明調解事由及爭議情形。

有關第一項調解案件之管轄、調解案件保密、規定期日不到場之效力、請求有關機關協助等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第 17 條 調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。

第 18 條 調解成立者，應作成調解書。

前項調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。

第 19 條 調解不成立者，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關；其第一審裁判費暫免徵收。

## 第五章 罰則

第 20 條 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第 21 條 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、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。

第 22 條 違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第 23 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第 24 條 違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

第 25 條 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，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

## 第六章 附則

第 26 條 第七條至第十一條、第二十二條及第二十三條之規定，於性侵害犯罪準用之。

前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。

第 27 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 28 條 本法自公布後一年施行。

# 性騷擾防治法施行細則

中華民國 95 年 1 月 25 日  
內政部台內防字第 0950015715 號令

- 第一條 本細則依性騷擾防治法（以下簡稱本法）第二十七條規定訂定之。
- 第二條 性騷擾之認定，應就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為之。
- 第三條 本法第二條所稱性侵害犯罪，指性侵害犯罪防治法第二條所定之犯罪。
- 第四條 機關、部隊、學校、機構或僱用人依本法第七條第一項規定採取有效之糾正及補救措施時，應注意下列事項：  
一、保護被害人權益及隱私。  
二、對所屬場域空間安全之維護或改善。  
三、其他防治及改善措施。
- 第五條 本法第七條第二項所定組織成員、受僱人或受服務人員之計算，包括分支機構及附屬單位，並依被害人申訴當月第一個工作日之總人數計算。  
前項受服務人員，指到達該機關、部隊、學校、機構或僱用人之處所受服務，且非組織成員或受僱人者。
- 第六條 機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關調查性騷擾申訴、再申訴案件，必要時，得請求警察機關協助。
- 第七條 本法所定直轄市、縣（市）主管機關，除第二項規定外，為性騷擾事件被害人提出申訴時，加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關；加害人不明或無所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人者，為性騷擾事件發生地直轄市、縣（市）主管機關。  
本法第二十二條所定直轄市、縣（市）主管機關，為該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關。
- 第八條 本細則自中華民國九十五年二月五日施行。

# 性騷擾防治準則

中華民國 95 年 1 月 27 日

內政部台內防字第 0950007983 號令

第一條 本準則依性騷擾防治法(以下簡稱本法)第七條第三項規定訂定之。

第二條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

第三條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，每年應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並予以公差登記及經費補助。

第四條 機關、部隊、學校、機構或僱用人應建立受理性騷擾事件申訴窗口。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、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。

第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，應訂定並公開揭示性騷擾防治措施，其內容應包括下列事項：

- 一、防治性騷擾之政策宣示。
- 二、性騷擾之申訴、調查及處理機制。
- 三、加害人懲處規定。
- 四、當事人隱私之保密。
- 五、其他性騷擾防治措施。

第五條 性騷擾之申訴應向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出。

加害人為前項機關首長、部隊主官(管)、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣(市)主管機關提出，經受理後即應進行調查。

第六條 非加害人所屬之機關、部隊、學校、機構或僱用人接獲性騷擾之申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣(市)主管機關。

第七條 性騷擾事件被害人向警察機關報案者，警察機關應依職權處理並詳予記錄。知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣(市)主管機關及申訴人；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。

前項性騷擾事件涉及本法第二十五條第一項所定情事者，警察機關應即行調查，並依被害人意願移送司法機關。

第八條 第六條直轄市、縣(市)主管機關應於七日內將所接獲之性騷擾申訴書及相關資料，移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移送性騷擾事件發生地警察機關處理。

直轄市、縣(市)主管機關為前項移送時，加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地警察機關非位於其轄區內者，並應副知該機關、部隊、學校、機構、僱用人或警察機關所在地直轄市、縣(市)主管機關。

直轄市、縣（市）主管機關接獲前項通知，應即函知該加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地警察機關依限處理性騷擾申訴，並將申訴處理結果函復。

第九條 加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地警察機關不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地之直轄市、縣（市）主管機關。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

直轄市、縣（市）主管機關不受理性騷擾再申訴時，應於再申訴之日起二十日內，以書面通知當事人，並應敘明理由。

第十條 性騷擾之申訴經依本法第十三條移由警察機關調查者，警察機關應於申訴或移送到達之日起七日內查明加害人之身分；未能查明加害人之身分者，應即就性騷擾之申訴逕為調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

前項調查結果應通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

警察機關經查明加害人有所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即移送該加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並副知加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關。

第十一條 性騷擾之申訴及再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、再申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人、再申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、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、國民身分證統一編號或護照號碼、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、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- 四、申訴或再申訴之事實內容及相關證據。
- 五、年月日。

申訴書、再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、再申訴人於十四日內補正。

第十二條 性騷擾之申訴、再申訴有下列情形之一，應不予受理：

- 一、申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。
- 二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

第十三條 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

第十四條 組織成員或受僱人達三十人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位（以下簡稱調查單位），並進行調查。

前項調查單位成員有二人以上者，其成員之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。

第十五條 性騷擾事件申訴及再申訴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。

性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：

- 一、有前項所定之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，向該性騷擾申訴或再申訴之調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在調查單位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。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

第十六條 性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

第十七條 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第十八條 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

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。

第十九條 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，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

第二十條 機關、部隊、學校、機構或僱用人就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

前項書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限及受理機關。

第二十一條 機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關，於性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

第二十二條 性騷擾行為經調查屬實，加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

第二十三條 第二條、第三條、第四條第三項第一款及第三款至第五款規定，於性侵害犯罪事件準用之。

第二十四條 本準則自中華民國九十五年二月五日施行。

# 性騷擾事件調解辦法

中華民國 95 年 1 月 27 日

內政部台內防字第 0950019619 號令

第一條 本辦法依性騷擾防治法（以下簡稱本法）第十六條第三項規定訂定之。

第二條 性騷擾事件當事人依本法第十六條申請調解時，應向有受理申訴管轄權之直轄市、縣（市）主管機關提出。

直轄市、縣（市）主管機關受理申請後應即交由性騷擾防治委員會辦理。

直轄市、縣（市）主管機關接獲性騷擾事件調解申請後，認無管轄權者，應立即移送該管直轄市、縣（市）主管機關辦理，並通知當事人。

第三條 性騷擾防治委員會應自直轄市、縣（市）主管機關受理申請之日起十日內，指派性騷擾防治委員會委員或遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家一人至三人擔任性騷擾事件調解委員（以下簡稱調解委員）調解之。但經兩造當事人之同意，得由調解委員一人逕行調解。

第四條 調解委員經指派後，應即決定調解期日，通知當事人或其代理人到場，並將申請書狀或言詞申請筆錄繕本一併送達他造。

前項調解期日，自調解委員指派之日起，不得逾二十日。但經當事人之一方申請延期者，得延長十日。

第五條 調解委員應親自進行調解，不得委任他人代理。

第六條 申請調解，由當事人之一方以書面或言詞為之。以言詞申請者，應製作筆錄；書面申請者，應按他造人數提出繕本。

前項申請書或筆錄，應載明下列事項，並由申請人或代理人簽名或蓋章：

- 一、申請人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 二、相對人姓名、性別、住所或居所及聯絡電話，知悉其所屬機關、部隊、學校或僱用人者，註明其名稱。
- 三、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 四、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- 五、調解事由及爭議情形。

六、年月日。

第七條 調解委員對於調解事項涉及本身或其家屬時，應自行迴避。

前項情形，經當事人申請者，亦應行迴避。被申請迴避之調解委員於性騷擾防治委員會就該申請迴避事由為准駁前，應停止其調解。

調解委員有第一項所定情形不自行迴避，未經當事人申請迴避者，應由性騷擾防治委員會命其迴避。

第八條 調解，由調解委員於該管直轄市、縣（市）主管機關或其他適當之處所行之。

調解程序，不公開之。但當事人另有約定者，不在此限。

調解委員及經辦調解事務之人，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

第九條 當事人無正當理由，於調解期日不到場者，視為調解不成立。但調解委員認為有成立調解之望者，得另定調解期日。

第十條 調解之進行應審究事實真相及兩造爭議之所在；並得為必要之調查。

調解委員處理調解事件，得商請有關機關協助。

第十一條 調解委員不得以強暴、脅迫或詐術進行調解，或有阻止起訴、告訴或自訴，或其他涉嫌犯罪之行為。

第十二條 調解不成立者，當事人得申請發給調解不成立之證明書。

前項證明書，應於申請後七日內發給之。

第十三條 本辦法自中華民國九十五年二月五日施行。

# 性別工作平等法

中華民國 91 年 1 月 16 日總統(91)華總一義字第 09100003660 號令制定公布全文四十條

中華民國 97 年 1 月 16 日華總一義字第 09700003951 號令公布增訂第六條之一及第三十八條之一條文；並修正第一條、第五條至第十一條、第十五條、第十六條、第二十條、第二十一條、第二十六條、第三十一條、第三十四條、第三十五條、第三十八條及第四十條條文

## 第一章 總則

- 第 1 條 為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。
- 第 2 條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。  
本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。  
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。
- 第 3 條 本法用辭定義如下：  
一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。  
二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。  
三、雇主：謂僱用受僱者之人、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。  
四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。
- 第 4 條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。  
本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。
- 第 5 條 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。  
前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。  
前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。  
地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。
- 第 6 條 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類

職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6 條之 1 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

## 第二章 性別歧視之禁止

第 7 條 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。  
雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。  
工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。  
違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

## 第三章 性騷擾之防治

第 12 條 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。

第 13 條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。  
雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。  
第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機

關定之。

#### 第四章 促進工作平等措施

- 第 14 條 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。  
生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。
- 第 15 條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。  
產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。  
受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。  
陪產假期間工資照給。
- 第 16 條 受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。  
受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。  
育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。  
育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。
- 第 17 條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：  
一 歇業、虧損或業務緊縮者。  
二 雇主依法變更組織、解散或轉讓者。  
三 不可抗力暫停工作在一個月以上者。  
四 業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。  
雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。
- 第 18 條 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。  
前項哺乳時間，視為工作時間。
- 第 19 條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：  
一 每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。  
二 調整工作時間。
- 第 20 條 受僱於僱用五人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

- 第 21 條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。  
受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 第 22 條 受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。
- 第 23 條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。  
主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。  
有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會同有關機關定之。
- 第 24 條 主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。
- 第 25 條 雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

#### 第 五 章 救濟及申訴程序

- 第 26 條 受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。
- 第 27 條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。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。  
雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。
- 第 28 條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。
- 第 29 條 前三條情形，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。
- 第 30 條 第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。
- 第 31 條 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。
- 第 32 條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。
- 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。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

- 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、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。
- 前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

- 第 35 條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

- 第 36 條 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。

- 第 37 條 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。
- 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

## 第六章 罰則

- 第 38 條 雇主違反第十三條第一項後段、第二項、第二十一條或第三十六條者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

- 第 38 條之 1 雇主違反第七條至第十條或第十一條第一項、第二項者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

## 第七章 附則

- 第 39 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

- 第 40 條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。
- 本法中華民國九十六年十二月十九日第十六條修正條文施行日期，由行政院定之。

## 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

中華民國 91 年 3 月 6 日

行政院勞工委員會 (91) 勞動三字第 0910010443 號令

- 第 1 條 本準則依兩性工作平等法第十三條第三項規定訂定之。
- 第 2 條 僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。
- 第 3 條 雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。
- 第 4 條 性騷擾防治措施應包括下列事項：
- 一 實施防治性騷擾之教育訓練。
  - 二 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
  - 三 規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
  - 四 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。
  - 五 對調查屬實行為人之懲戒處理方式。
- 第 5 條 雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 第 6 條 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。前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
- 一 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
  - 二 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
  - 三 申訴之事實及內容。
- 第 7 條 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。
- 第 8 條 雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法

益。

- 第 9 條 申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 第 10 條 申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。
- 第 11 條 申訴應自提出起三個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內提出申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- 第 12 條 性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。
- 第 13 條 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，並避免相同事件或報復情事發生。
- 第 14 條 雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。
- 第 15 條 本準則自發布日施行。

# 性別平等教育法

中華民國 93 年 6 月 23 日

總統華總一義字第 09300117611 號令公布全文 38 條

## 第一章 總則

第 1 條 為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。

本法未規定者，適用其他法律之規定。

第 2 條 本法用詞定義如下：

一、性別平等教育：指以教育方式消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。

二、學校：指公私立各級學校。

三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

(一) 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

(二) 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。

五、校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。

第 3 條 本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 4 條 中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。

二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。

三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。

- 四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。
- 五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。
- 六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。
- 七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。
- 八、其他關於全國性之性別平等教育事務。

第 5 條 直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

- 一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。
- 二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。
- 三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。
- 四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。
- 五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。
- 六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。
- 七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。
- 八、其他關於地方之性別平等教育事務。

第 6 條 學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：

- 一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。
- 二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。
- 三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。
- 四、研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。
- 五、調查及處理與本法有關之案件。
- 六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- 七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
- 八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

第 7 條 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。

前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

第 8 條 直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。

前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由直轄市、縣（市）主管機關定之。

第 9 條 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。

前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由學校定之。

第 10 條 中央、直轄市、縣（市）主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。

第 11 條 主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。

## 第二章 學習環境與資源

第 12 條 學校應提供性別平等之學習環境，建立安全之校園空間。

學校應尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向。

學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。

第 13 條 學校之招生及就學許可不得有性別或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。

第 14 條 學校不得因學生之性別或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別者，不在此限。

學校對因性別或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境。學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第 15 條 教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

第 16 條 學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及中央與直轄市、縣（市）主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

學校或主管機關相關組織未符合前項規定者，應自本法施行之日起一年內完成改組。

## 第三章 課程、教材與教學

第 17 條 學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。

高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。

大專校院應廣開性別研究相關課程。

學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

第 18 條 學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。

第 19 條 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。

教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

#### 第 四 章 校園性侵害或性騷擾之防治

第 20 條 為預防與處理校園性侵害或性騷擾事件，中央主管機關應訂定校園性侵害或性騷擾之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害或性騷擾之處理機制、程序及救濟方法。

學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。

第 21 條 學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件，除依相關法律或法規規定通報外，並應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

第 22 條 學校或主管機關調查處理校園性侵害或性騷擾事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

第 23 條 學校或主管機關於調查處理校園性侵害或性騷擾事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。

第 24 條 學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件，應告知被害人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助。

第 25 條 校園性侵害或性騷擾事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關懲處。

學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾事件之懲處時，並得命加害人為下列一款或數款之處置：

一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。

二、接受八小時之性別平等教育相關課程。

三、接受心理輔導。

四、其他符合教育目的之措施。

第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

第 26 條 學校或主管機關調查校園性侵害或性騷擾事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第 27 條 學校或主管機關應建立校園性侵害或性騷擾事件及加害人之檔案資料。

前項加害人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。

接獲前項通報之學校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不

得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

## 第五章 申請調查及救濟

第 28 條 學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。校園性侵害或性騷擾事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

第 29 條 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、非屬本法所規定之事項者。
- 二、申請人或檢舉人未具真實姓名。
- 三、同一事件已處理完畢者。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

申請人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。

第 30 條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。

前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害或性騷擾事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害或性騷擾事件調查專業素養之專家學者之人數比例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；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。

性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

第 31 條 學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。

學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

第 32 條 申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。

前項申復以一次為限。

學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。

第 33 條 性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。

第 34 條 申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

一、公私立學校校長、教師：依教師法之規定。

二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。

三、私立學校職員：依兩性工作平等法之規定。

四、公私立學校工友：依兩性工作平等法之規定。

五、公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

第 35 條 學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。

法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。

## 第六章 罰則

第 36 條 學校違反第十三條、第十四條、第二十條第二項、第二十二條第二項或第二十七條第三項規定者，應處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

行為人違反第三十條第四項規定而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。

## 第七章 附則

第 37 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 38 條 本法自公布日施行。

## 校園性侵害或性騷擾防治準則

中華民國 94 年 3 月 30 日

教育部台參字第 0940038714C 號令

### 第一章 總則

第 1 條 本準則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十條第一項規定訂定之。

第 2 條 學校應積極推動校園性侵害及性騷擾防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：

- 一、針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害或性騷擾防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
- 二、針對性別平等教育委員會及負責校園性侵害或性騷擾事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
- 三、鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害或性騷擾事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
- 四、利用多元管道，公告周知本準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- 五、鼓勵校園性侵害或性騷擾事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

第 3 條 學校或主管機關應蒐集校園性侵害或性騷擾防治及救濟等資訊，並於處理事件時主動提供予相關人員。

前項資訊應包括下列事項：

- 一、校園性騷擾或性侵害事件之界定、類型及相關法規。
- 二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
- 三、申請調查、申復及救濟之機制。
- 四、相關之主管機關及權責單位。
- 五、提供資源協助之團體及網絡。
- 六、其他該校性別平等教育委員會認為必要之事項。

### 第二章 校園安全規劃

第 4 條 為防治校園性侵害或性騷擾，學校應定期檢視校園整體安全，依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素，定期檢討校園空間及設施之使用情形，並應記錄校園內曾經發生性侵害或性騷擾事件之空間、製作校園空間檢視報告及依據實際需要繪製校園危險地圖，以利校園空間改善。

第 5 條 學校應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、師生職員及其他校園使用者參與，公告前條檢視成果、檢視報告及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

### 第三章 校內外教學與人際互動注意事項

第 6 條 學校教職員工生於進行校內外教學與人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。

第 7 條 教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。教師發現其與學生間之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會。

第 8 條 學生應尊重他人與自己之性或身體之自主，不得有下列行為：

- 一、不受歡迎之追求行為。
- 二、以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
- 三、其他有違善良風俗之行為。

### 第四章 校園性侵害或性騷擾之處理機制、程序

第 9 條 本法第二條第五款所定之校園性侵害或性騷擾事件，包括不同學校間所發生者。本法第二條第五款之名詞定義如下：

- 一、教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。
- 二、職員：指前款教師以外，於學校執行行政事務或庶務之人員。
- 三、學生：指在學或接受進修推廣教育者。

第 10 條 校園性騷擾或性侵害事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人得以書面向行為人於行為發生時所屬學校申請調查。但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。接獲申請或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將該案件於七日內移送其他有管轄權者。

第 11 條 學校、直轄市或縣（市）主管機關知悉校園性侵害或性騷擾事件時，應向所屬主管或上級機關通報。

學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件時，應依性侵害犯罪防治法第八條、兒童及少年福利法第三十四條、身心障礙者保護法第十四條、家庭暴力防治法第四十一條、兒童及少年性交易防制條例第九條及其他相關法律規定通報。依本條規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

第 12 條 校園性侵害或性騷擾事件之申請人或檢舉人得以書面申請調查；其以言詞為之者，學校或主管機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。
- 二、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
- 三、申請調查之事實內容及其相關證據。

第 13 條 學校接獲校園性侵害或性騷擾事件時，以學生事務處或訓導處為收件單位，除有本法第二十九條第二項所定事由外，應於三個工作日內將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

學生事務處或訓導處於收件後，應指派專人處理相關行政事宜，學校相關單位並應配合協助。

第 14 條 學校或主管機關應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依本法第二十九條第三項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請人或檢舉人於前項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關提出申復；其以言詞為之者，學校或主管機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項不受理之申復以一次為限。

學校或主管機關接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。

申復有理由者，學校或主管機關並應將申請調查或檢舉案交付性別平等教育委員會處理。

第 15 條 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理校園性侵害或性騷擾事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依本法第三十條第三項之規定。

校園性侵害或性騷擾事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害或性騷擾事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。學校或主管機關針對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

第 16 條 本法第三十條第三項所定具性侵害或性騷擾事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：

- 一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害或性騷擾調查知能培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性別平等教育委員會核可並納入調查專業人才庫者。
- 二、曾調查處理校園性侵害或性騷擾事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性別平等教育委員會核可並納入調查專業人才庫者。

前項第一款之校園性侵害或性騷擾調查知能培訓，應由中央或直轄市、縣(市)主管機關所設性別平等教育委員會負責規劃，其內容應包括下列課程：

- 一、性侵害或性騷擾基本概念及相關法規。
- 二、校園性侵害或性騷擾事件調查知能。
- 三、校園性侵害或性騷擾事件處置程序。
- 四、其他由性別平等教育委員會建議之課程。

中央或直轄市、縣(市)主管機關應定期培訓校園性侵害或性騷擾調查專業人員，並建立人才庫，提供各級學校或主管機關為延聘之參考。

第 17 條 學校或主管機關調查處理校園性侵害或性騷擾事件時，應依下列方式辦理：

- 一、當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
- 二、行為人與被害人、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。  
必要時，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人閱覽或告以要旨。
- 三、申請人撤回申請調查時，學校或主管機關得繼續調查處理。

第 18 條 校園性侵害或性騷擾事件之當事人、檢舉人及證人之姓名及其他足以辨識身分之資料，學校或主管機關除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

依前項規定負有保密義務者，包括學校或主管機關內負責處理校園性侵害或性騷擾事件之所有人員。

依前二項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

學校或主管機關就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者不在此限。

除原始文書外，調查處理校園性侵害或性騷擾事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

第 19 條 為保障校園性侵害或性騷擾事件當事人之受教權或工作權，學校或主管機關於必要時得為下列處置：

- 一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務。
- 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 三、採取必要處置，以避免報復情事。
- 四、減低行為人再度加害之可能。
- 五、其他性別平等教育委員會認為必要之處置。

第 20 條 學校或主管機關應視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但學校或主管機關就該事件仍應依本法為調查處理。

第 21 條 學校或主管機關於必要時應對於當事人提供下列協助：

- 一、心理諮商輔導。
- 二、法律諮詢管道。
- 三、課業協助。

四、經濟協助。

五、其他性別平等教育委員會認為必要之協助。

前項協助所需費用，學校或主管機關應編列預算支應之。

第 22 條 性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

第 23 條 對於與校園性侵害或性騷擾事件有關之事實認定，應依據性別平等教育委員會之調查報告。

性別平等教育委員會調查報告建議之懲處涉及改變加害人身分時，依本法第二十五條第三項之規定，應給予其書面陳述意見之機會。

前項書面意見經學校或主管機關查證，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得要求性別平等教育委員會重新調查。

第 24 條 校園性侵害或性騷擾事件經學校或主管機關所設性別平等教育委員會調查屬實後，學校或主管機關應自行依相關法律或法規規定懲處。若其他機關依相關法律或法規有懲處權限時，學校或主管機關應將該事件移送其他權責機關懲處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人為適當之懲處。

校園性侵害或性騷擾事件情節重大者，學校、主管機關或其他權責機關除依相關法律或法規懲處外，並得依本法第二十五條第二項規定為必要之處置。

校園性騷擾事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依本法第二十五條第二項規定為必要之處置。

本法第二十五條第二項第一款、第三款、第四款之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

本法第二十五條第二項第二款之處置，應由學校所屬主管機關規劃，學校或主管機關並應督導加害人配合遵守。

第 25 條 學校或主管機關將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應告知申復之期限及受理單位。

申請人及行為人對學校或主管機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復；其以言詞為之者，受理之學校或主管機關應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

學校或主管機關接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。

第 26 條 學校或主管機關依本法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，應指定專責單位保管。

依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：

一、事件發生之時間、樣態。

二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、加害人）。

三、事件處理人員、流程及紀錄。

- 四、事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。
  - 五、加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。
- 第二項報告檔案，應包括下列資料：
- 一、事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。
  - 二、事件處理過程及結論。

第 27 條 學校或主管機關依本法第二十七條第二項規定為通報時，其通報內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害或性騷擾事件時間、樣態、加害人姓名及職稱或學籍資料。

## 第 五 章 附 則

- 第 28 條 學校應依本準則內容，訂定校園性侵害或性騷擾防治規定。
- 前項規定之內容，應包括下列事項：
- 一、校園安全規劃。
  - 二、校內外教學及人際互動注意事項。
  - 三、禁止校園性侵害或性騷擾之政策宣示。
  - 四、校園性侵害或性騷擾之界定及樣態。
  - 五、校園性侵害或性騷擾之申請調查程序。
  - 六、校園性侵害或性騷擾之調查及處理程序。
  - 七、校園性侵害或性騷擾之申復及救濟程序。
  - 八、禁止報復之警示。
  - 九、隱私之保密。
  - 十、其他校園性侵害或性騷擾防治相關事項。

第 29 條 本準則自發布日施行。

## 行政罰法(節錄)

中華民國 94 年 2 月 5 日

總統華總一義字第 09400016841 號令制定公布全文 46 條；並自公布後一年施行

### 第五章 單一行為及數行為之處罰

第 24 條 一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰最高之規定裁處。但裁處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。

前項違反行政法上義務行為，除應處罰鍰外，另有沒入或其他種類行政罰之處罰者，得依該規定併為裁處。但其處罰種類相同，如從一重處罰已足以達成行政目的者，不得重複裁處。

一行為違反社會秩序維護法及其他行政法上義務規定而應受處罰，如已裁處拘留者，不再受罰鍰之處罰。

第 25 條 數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。

第 26 條 一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定者，依刑事法律處罰之。但其行為應處以其他種類行政罰或得沒入之物而未經法院宣告沒收者，亦得裁處之。

前項行為如經不起訴處分或為無罪、免訴、不受理、不付審理之裁判確定者，得依違反行政法上義務規定裁處之。

## 民法（節錄）

中華民國 18 年 5 月 23 日

國民政府制定公布總則編全文 152 條；並自中華民國 18 年 10 月 10 日施行

### 第二編 債

#### 第一章 通則

##### 第一節 債之發生

##### 第五款 侵權行為

#### 第 184 條

因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。

#### 第 185 條

數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任；不能知其中孰為加害人者，亦同。造意人及幫助人，視為共同行為人。

#### 第 186 條

公務員因故意違背對於第三人應執行之職務，致第三人受損害者，負賠償責任。其因過失者，以被害人不能依他項方法受賠償時為限，負其責任。前項情形，如被害人得依法律上之救濟方法，除去其損

害，而因故意或過失不為之者，公務員不負賠償責任。

第 187 條

無行為能力人或限制行為能力人，不法侵害他人之權利者，以行為時有識別能力為限，與其法定代理人連帶負損害賠償責任。行為時無識別能力者，由其法定代理人負損害賠償責任。前項情形，法定代理人如其監督並未疏懈，或縱加以相當之監督，而仍不免發生損害者，不負賠償責任。如不能依前二項規定受損害賠償時，法院因被害人之聲請，得斟酌行為人及其法定代理人與被害人之經濟狀況，令行為人或其法定代理人為全部或一部之損害賠償。前項規定，於其他之人，在無意識或精神錯亂中所為之行為致第三人受損害時，準用之。

第 188 條

受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。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，得斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部之損害賠償。僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權。

第 192 條

不法侵害他人致死者，對於支出醫療及增加生活上需要之費用或殯葬費之人，亦應負損害賠償責任。被害人對於第三人負有法定扶養義務者，加害人對於該第三人亦應負損害賠償責任。

第一百九十三條第二項之規定，於前項損害賠償適用之。

第 193 條

不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。  
前項損害賠償，法院得因當事人之聲請，定為支付定期金。但須命加害人提出擔保。

第 194 條

不法侵害他人致死者，被害人之父、母、子、女及配偶，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。

第 195 條

不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，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。  
前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。  
前二項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。

第 197 條

因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有侵權行為時起，逾十年者亦同。  
損害賠償之義務人，因侵權行為受利益，致被害人受損害者，於前項時效完成後，仍應依關於不當得利之規定，返還其所受之利益於被害人。

第 198 條

因侵權行為對於被害人取得債權者，被害人對該債權之廢止請求權，雖因時效而消滅，仍得拒絕履行。

## 後記

現代婦女基金會自民國 88 年起推動性騷擾防治法（以下簡稱本法）的立法工作，歷經多次修正，並在台灣防暴聯盟共同努力下，本法已於 94 年 2 月通過，且於 95 年 2 月 5 日正式上路，不僅為社會大眾建立更安全、友善的生活環境，也明文賦予機關、部隊、學校、機構或僱用人更多的責任，包括對受害人的申訴案件受理、性騷擾防治相關措施的宣示及倡導等。

在過往，性騷擾案件被揭露的不多，原因可能有擔心被貼上負面的標籤、證據的蒐集有一定的困難度、失去工作的保障等，性騷擾防治法的誕生，讓機關、部隊、學校、機構或僱用人必須更加重視性騷擾防治相關議題，也期望藉由明文的規定，促使生活環境更加友善，及事件發生後提供被性騷擾者求助的管道，以求正義的伸張。

本法的用意在於建立安全、友善的環境，為讓社會大眾及機關、部隊、學校、機構或僱用人對本法有更多的認識，內政部委託現代婦女基金會進行性騷擾 Q&A 手冊的彙編工作，期望藉由本手冊的完成，解答民眾、機關、部隊、學校、機構及僱用人對性騷擾防治所產生的疑慮。

也許性騷擾事件不會因本法的制定而消失殆盡，但我們期望藉由本法的實施，賦予機關、部隊、學校、機構或僱用人更多的責任協助約束、防治性騷擾行為的發生，也讓遭受性騷擾的被害人獲得更多的保障，使社會大眾的生活環境更加有安全與尊嚴。本法不僅是進行事後的補救，更強調事前的預防；杜絕性騷擾行為發生是全民運動，希望本

手冊可以成為大家在瞭解性騷擾防治相關內容上的好幫手。

財團法人現代婦女教育基金會

95.09