

職場性騷擾防治 教育訓練

【各級主管及性騷擾處理委員會委員】

人事室113.05.07



性平三法



性別平等工作法→保障工作權

◆原則：

- 1.受僱者於執行職務時遭受性騷擾。
- 2.雇主對受僱者或求職者性騷擾。



新

- ◆例外(1)—執行職務，但適用性騷法：
受僱者於執行職務時，被不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾。
(例如：服務櫃台同仁遭到民眾性騷擾)



性別平等教育法→保障教育權

事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生；他方為學生。



性騷擾防治法→保障人身安全

非屬性別平等教育法及性別平等工作法適用對象。

新

◆例外(2)—非執行職務，但適用性工法：

- 1.受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。(同事) →〔一次性〕性騷擾適用性騷法。
- 2.受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。(例如：委外廠商、里長、志工、他機關人員)
- 3.受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。(機關首長)

職場性騷擾的定義

01 敵意性工作環境性騷擾

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。

03 權勢性騷擾 **新**

對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

02 交換式性騷擾

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。

- ◆ 雇主：指機關。代表機關行使管理權或處理有關事務之人(如被害人之直屬主管、人事單位或受理性騷申訴處理單位等)，視同雇主。
- ◆ 最高負責人：指機關首長。
- ◆ 受僱者：指員工。

職場性騷擾的認定



應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

~性騷擾行為包括但不限於以下態樣~

1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
2. 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

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

性侵害犯罪適用性別 平等工作法部分條文

§13

性騷擾防治義務

§13-1 I

調查期間之暫時性作為

§13-1 II

情節重大得不經預告終止勞動
契約

§27-30

損害賠償責任

§36

不得因申訴或協助他人申訴而
對其不利處分

§37

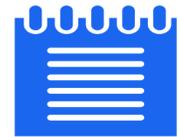
法律諮詢與扶助

§38

相關處罰規定

雇主防治職場性騷擾之責任

~事前預防



訂定申訴管道及相關規範

➡ 新北市蘆洲區公所性騷擾防治措施、申訴調查處理及懲戒規範



風險辨識及防護措施

➡ 受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。



辦理教育訓練

➡ 受僱者
各級主管(優先)
參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員(優先)

雇主防治職場性騷擾之責任~處理階段-1(1)

立即有效的糾正及
補救措施

受理流程及通報
義務

申訴處理、調查
及決議程序

處理措施、期限
及通報義務

因接獲申訴而知悉

- 1.將考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免其受性騷擾情形再度發生，並維持其薪資等勞動條件。
- 2.啟動調查程序，對相關人員進行訪談或適當之調查。
- 3.行為人為本所員工，具權勢地位且情節重大者，得暫時停止或調整其職務。
- 4.行為人為本所員工，性騷擾行為經調查屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。非公務人員且情節重大者，得不經預告終止勞動契約。
- 5.對申訴人提供或轉介適當協助，例如法律諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- 6.申訴人為本所員工，如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲處。

非因接獲申訴而知悉 (如傳聞、聽說)

- 1.將訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
 - 2.告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
 - 3.對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
 - 4.依被害人意願提供或轉介適當協助，包括但不限於諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。
- ★因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應採取上開立即有效之糾正及補救措施。

雇主防治職場性騷擾之責任~處理階段-1(2)

立即有效的糾正及
補救措施

受理流程及通報
義務

申訴處理、調查
及決議程序

處理措施、期限
及通報義務

新

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時

- 1.應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。
- 2.保護當事人之隱私及其他人格法益。

※「共同作業」意指基於共同目的於同一期間從事工作者。

雇主防治職場性騷擾之責任~處理階段-2

立即有效的糾正及補救措施

新北市蘆洲區公所性騷擾事件申訴書

(有委任代理人者，請另填背面委任代理人資料表)

申訴人資料	姓名		性別		出生年月日	
	身分證號碼		聯絡電話		服務單位	職稱
	住(居)所址					
申訴內容及相關證據	被申訴人姓名		性別		服務單位	職稱
	事件發生時間	年	月	日	上/下午	時分
	事件知悉時間	<input type="checkbox"/> 同事件發生時間 <input type="checkbox"/> 另列如下： 年 月 日 上/下午 時 分				
	事件發生地點					
	事件發生過程					
相關證據						
違反性騷法第 25 條告訴意願 <input type="checkbox"/> 提出告訴 <input type="checkbox"/> 暫不提出告訴						
有後續服務需求 <input type="checkbox"/> 有被害人保護扶助需求 <input type="checkbox"/> 無服務需求						
※上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤						
申訴人(法定/委任代理人) 簽名或蓋章： _____						
申訴日期： 年 月 日						

受理流程及通報義務

申訴處理、調查及決議程序

處理措施、期限及通報義務

(背面)
委任代理人資料表(無者免填)

委任代理人資料	姓名		性別		出生年月日	
	身分證號碼		聯絡電話		職業	
	住(居)所址					
	※請檢附委任書					

法定代理人資料表(無者免填)
【依行政程序法第 22 條規定，未滿 18 歲者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。】

法定代理人資料	姓名		性別		出生年月日	
	身分證號碼		聯絡電話		與申訴人之關係	
	住(居)所址					

受理人員資料

受理單位		受理人姓名及職稱	
聯絡電話		接獲申訴時間	年 月 日 上/下午 時 分

備註：

- (一)本申訴書填寫完畢後，應影印 1 份予申訴人留存。
- (二)事實發生過程及相關證據如不敷書寫，請另自行以紙張書寫。
- (三)機關應於接獲申訴 2 個月內完成調查；必要時，得延長 1 個月，並應通知申訴人。
- (四)本申訴書所載申訴人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

◎申訴人或其代理人向本所提起，本所依規定進行調查，並通知新北市政府(勞工局)。無申訴期限限制。

◎行為人為首長，向新北市政府申訴；有申訴期限規定。

◎申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。

◎以言詞或電子郵件為之者，應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或蓋章。

雇主防治職場性騷擾之責任~處理階段-3(1)

立即有效的糾正及
補救措施

受理流程及通報
義務

申訴處理、調查
及決議程序

處理措施、期限
及通報義務

申訴處理委員會

應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。



本所委員會置委員7至11人，除秘書室主任及人事室主任為當然委員外，餘由機關首長就本所人員中指定之；女性代表比例不得低於1/2，男性代表比例不得低於1/3，任期為2年。

申訴調查小組

其成員應有具備性別意識之外部專業人士，得自工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。



本所調查小組調查委員為3人以上，應有具備性別意識之外部專業人士，其中女性代表比例不得低於1/2，男性代表不得低於1/3。

調查原則及應注意事項

- ◎應以不公開方式為之，並保護當事人與受邀協助調查之個人隱私與其他人格法益。
- ◎調查應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
- ◎被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- ◎當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- ◎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。
- ◎保全證據，不得偽造、變造、湮滅或隱匿證據。
- ◎迴避原則，包含自行迴避、申請迴避及雇主命迴避。

※「具備性別意識」意指個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及成因，並具有協助改善現況之意願。

雇主防治職場性騷擾之責任~處理階段-3(2)

立即有效的糾正及補救措施

受理流程及通報義務

申訴處理、調查及決議程序

處理措施、期限及通報義務

調查報告

決議程序

書面通知

保存年限

- ◎ 由調查小組撰寫。
- ◎ 應包括案由(含當事人敘述)、調查訪談過程紀錄(含日期及對象)、事實認定及理由、處理建議。
- ◎ 調查結果移送申訴處理委員會審議。

- ◎ 申訴處理委員會應有全體人數過半數出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。
- ◎ 應參考調查報告，決議應附理由，並得做成懲戒或其他處理之建議。

將決議以書面通知申訴人及被申訴人。

申訴案件之處理經過應作成書面紀錄，並密封存檔10年。



此為勞工局建議。因被申訴人為最高負責人或僱用人，自性騷擾行為終了時起，逾10年者，不予受理。

雇主防治職場性騷擾之責任~處理階段-4

立即有效的糾正及
補救措施

受理流程及通報
義務

申訴處理、調查
及決議程序

處理措施、期限
及通報義務

暫時性處理措施

權勢性騷擾情節重大，
調查期間有先行停止
或調整職務之必要時，
得暫時停止或調整被
申訴人之職務；經調
查未認定為性騷擾者，
停止職務期間之薪資，
應予補發。

處理期限

接獲性騷擾申訴之翌日
起2個月內結案；必要時，
得延長1個月，並通知當
事人。



本所明訂確認受理之申訴
案件，應於申訴提出或移
送申訴案件到達之次日起
7日內進行調查，並於2
個月內調查完畢，必要時
得延長1個月，延長以1
次為限，並通知當事人。

通報義務

經調查認定屬性騷擾
之案件，並應將處理
結果通知新北市政府
(勞工局)。

雇主防治職場性騷擾之責任~事後階段

懲處

性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處。

終止契約

申訴案件經調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，得於知悉該調查結果之日起30日內，不經預告終止勞動契約。

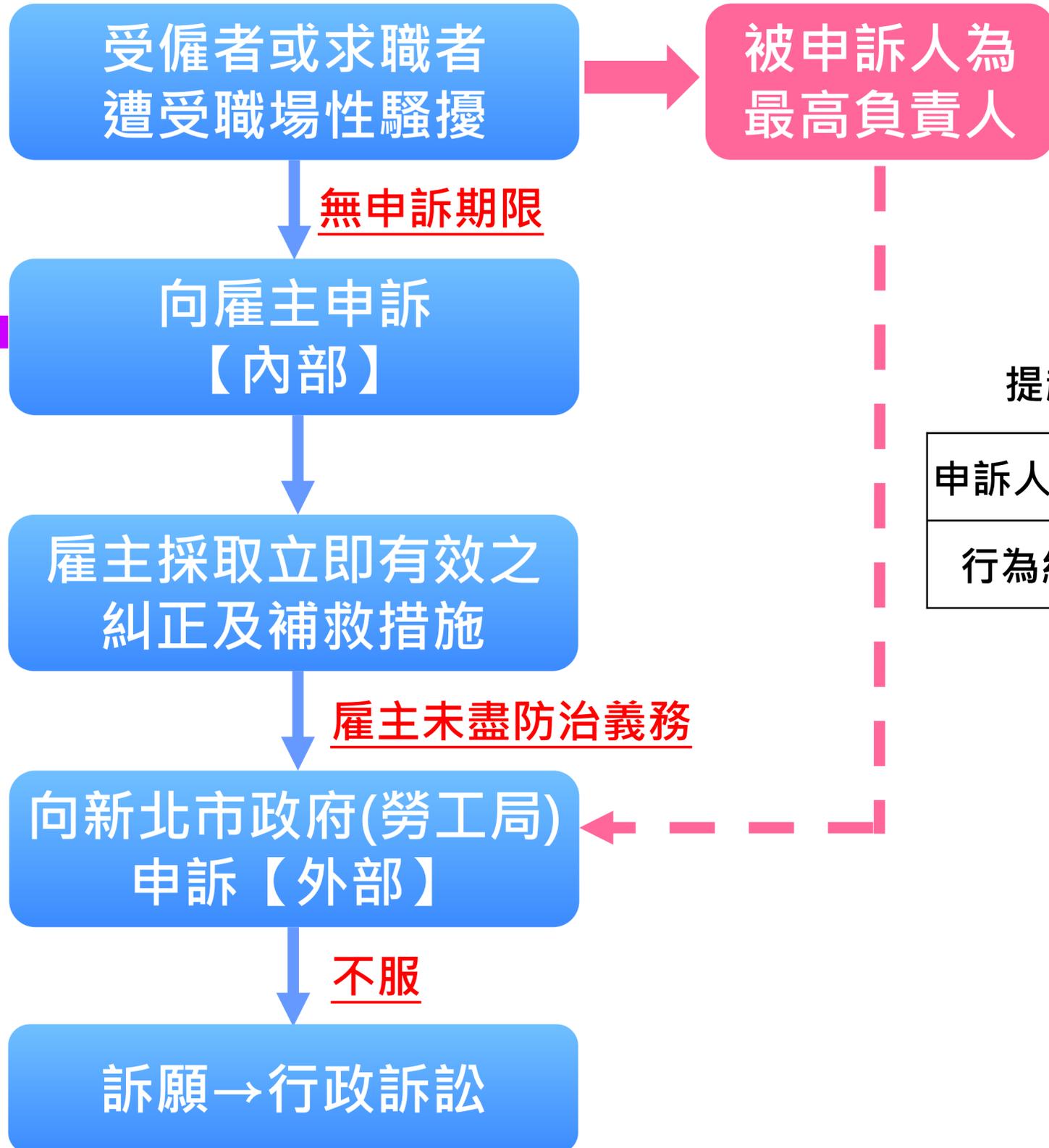
後續追蹤

應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

禁止不利處分

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。

申訴及救濟管道 (申訴人非軍公教人員)



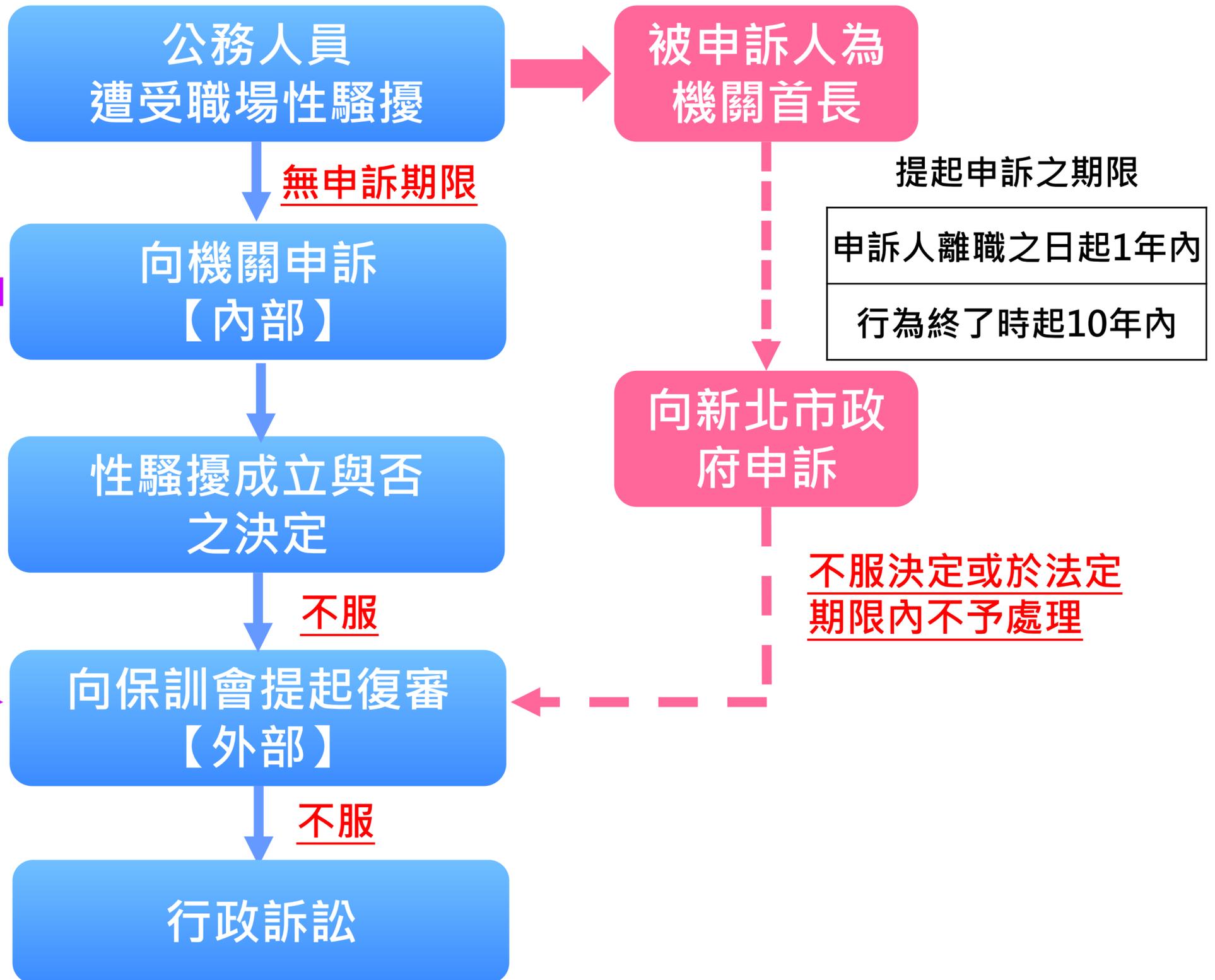
◎雇主未處理
◎不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果

提起申訴之期限
申訴人離職之日起1年內
行為終了時起10年內

提起申訴之期限

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

申訴及救濟管道 (申訴人為公務人員)



「公務人員」指公務人員保障法之適用或準用對象(包含依公務人員任用法律任用之有給專任人員；依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員；應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。)

罰則&損害賠償-1

<p>被害人因遭受性騷擾致生<u>法律訴訟</u>，於受司法機關通知到庭期間，雇主<u>未給予公假</u>。</p>	<p>處新臺幣<u>2-30萬元</u>罰鍰。 應公布雇主名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。 ※申訴人為軍公教人員者，不適用。</p>
<p>雇主<u>因受僱者</u>提出本法之<u>申訴或協助他人申訴</u>，而予以解僱、調職或其他不利之處分。</p>	<p>處新臺幣<u>2-100萬元</u>罰鍰。 應公布雇主名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。 ※申訴人為軍公教人員者，不適用。</p>
<p>雇主於<u>知悉</u>性騷擾之情形時，<u>未採取立即有效之糾正及補救措施</u>。</p>	<p>處新臺幣<u>2-30萬元</u>罰鍰。 應公布雇主名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。 ※申訴人為軍公教人員者，不適用。</p>
<p>僱用受僱者30人以上者，<u>未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範</u>，並在工作場所公開揭示。</p>	<p>處新臺幣<u>1-5萬元</u>罰鍰，並得按次處罰。</p>
<p>地方主管機關依本法規定進行調查時，<u>被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位未配合調查</u>，並提供相關資料。</p>	<p>處新臺幣<u>1-100萬元</u>以下罰鍰。</p>

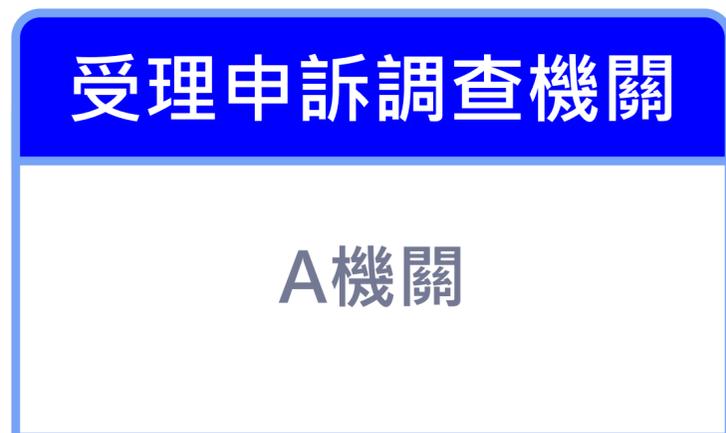
罰則&損害賠償-2

<p>雇主之連帶賠償責任</p>	<p>受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由<u>雇主及行為人連帶負損害賠償責任</u>。但<u>雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任</u>。</p>	<p><u>雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權</u>。 受僱者或求職者<u>雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額</u>。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。</p>
<p>新 權勢性騷擾之加重賠償</p>	<p>行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，<u>依侵害情節，酌定損害額1倍至3倍之懲罰性賠償金</u>。</p> <p>前項<u>行為人為最高負責人或僱用人</u>，被害人得請求損害額<u>3倍至5倍之懲罰性賠償金</u>。</p>	<p>受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。</p>
<p><u>受僱者或求職者因雇主未於知悉性騷擾之情形時，採取立即有效之糾正及補救措施，受有損害者，雇主應負賠償責任</u>。</p>		
<p><u>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</u></p>		<p>處2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金；利用權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。</p>

特殊情境之處理-1

情境一

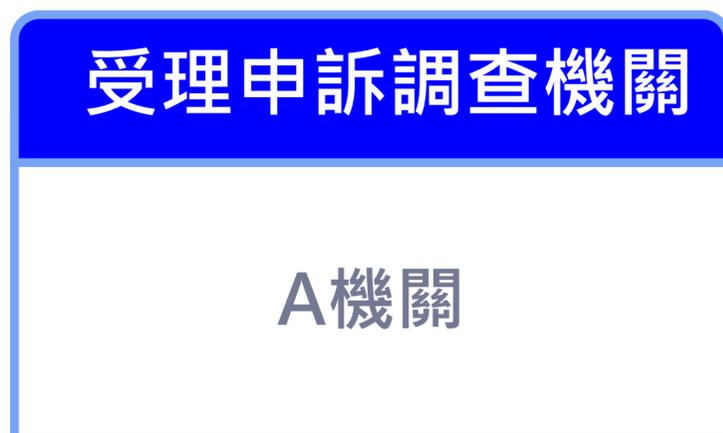
被害人甲前任職A機關時，遭受同任職A機關同仁乙性騷擾，被害人甲調任B機關後才提出申訴。



- ◎被害人甲配合A機關調查訪談或參加A機關之考績會陳述意見時，B機關給予差勤彈性處理(例如：符合法定事由給予公假、非法定事由予以公出)。
- ◎B機關對被害人甲提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社福資源及其他必要之服務等。

情境二

被害人甲遭受同樣任職A機關的同仁乙性騷擾，行為人乙調任C機關後，被害人甲才提出申訴。

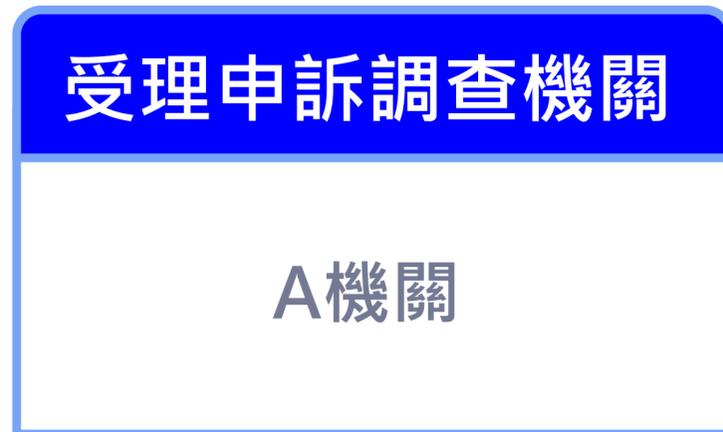


- ◎C機關接獲A機關之通知後，C機關應適時參與A機關調查過程，並督促行為人乙配合調查。
- ◎如性騷擾屬實，C機關應參考調查審議結果懲處行為人乙，考績會審議時應通知A機關，並給予被害人甲就懲處額度陳述意見之機會。

特殊情境之處理-2

情境三

被害人甲任職A機關，遭受D機關同仁乙性騷擾，兩人雖分屬不同機關，但具共同作業或業務往來關係。



- ◎任一方之機關知悉性騷擾情形時，應通知他方共同協商解決或補救辦法。
- ◎D機關應派員參與A機關申訴處理委員會相關會議、給予行為人乙差勤彈性處理、協助釐清案情等。
- ◎如性騷擾屬實，D機關應參考調查審議結果懲處行為人乙，考績會審議時應通知A機關，並給予被害人甲就懲處額度陳述意見之機會。



杜絕職場性騷擾
工作安心沒煩惱

