臺北市政府勞動局

諮詢時間：週一至週五 8：30～17：30（中午不休息）

性別平等諮詢專線：1999 臺北市民當家熱線

外縣市請撥 (02)27208889 轉分機7023

地　　址：11008 臺北市市府路1號5樓（北區）

網　　址：http：//bola.gov.taipei

臺北市政府勞動局 廣告

工作場所性騷擾防治法令與實務彙編

臺北市政府勞動局

工作場所性騷擾防治法令與實務彙編

臺北市政府勞動局

目　錄

第一篇　認識性騷擾

第一章：淺談性騷擾三法－性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法／臺北市政府勞動局性別工作平等會 賴淑玲律師 1

第二章：注意！勾勾纏不是愛，你被過度追求了嗎？／東吳大學學生健康暨諮商中心主任 姚淑文主任 14

第二篇　認識工作場所性騷擾

第一章：工作場所性騷擾問與答 24

第二章：工作場所性騷擾解釋函（令）.....26

第三章：工作場所性騷擾行政訴訟案例 38

第三篇　雇主工作場所性騷擾防治措施－解碼全紀錄

第一章：雇主應防治工作場所性騷擾之五項措施 48

一、訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 48

二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明 49

三、實施工作場所性騷擾防治教育訓練 50

四、定期辦理員工職場安全問卷調查 50

五、提供安全的工作環境 50

第二章：外勤人員工作場所性騷擾防治措施停看聽 51

第三章：家庭類外籍看護工工作場所性騷擾防治措施應對指南 53

第四章：雇主處理工作場所性騷擾申訴案件之步驟與方法 55

一、雇主受理性騷擾申訴案件應注意事項 55
二、雇主調查性騷擾申訴案件應注意事項 57
三、雇主成立性騷擾調查委員會應注意事項 59
第五章：雇主處理性騷擾申訴案件注意事項檢視表 60
第六章：雇主處理性騷擾申訴案件注意事項流程圖 66
第七章：雇主處理性騷擾申訴案件各項表格參考範本及表單 70
一、工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 70
二、禁止工作場所性騷擾之書面聲明 75
三、員工職場安全問卷調查 76
四、工作場所安全衛生檢點紀錄表 77
五、性騷擾申訴書 78
六、性騷擾申訴訪談紀錄表 79
七、性騷擾申訴調查委員會調查報告書 84
八、性騷擾申訴調查委員會會議紀錄 85
九、性騷擾申訴案件審定書 86

第四篇：工作場所性騷擾相關法令

一、性別工作平等法 87
二、性別工作平等法施行細則 97
三、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則 100

第一篇

認識性騷擾

第一篇　認識性騷擾

第一章：淺談性騷擾三法

性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法

臺北市政府勞動局性別工作平等會 賴淑玲律師

一、前言：

我國法律中針對性騷擾事件有明文規範者，散見於性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法，其中性別工作平等法所規範的性騷擾事件為職場性騷擾事件，性別平等教育法所規範的性騷擾事件為校園性騷擾事件，而性騷擾防治法則為一般性之性騷擾事件。由於三部法律中就性騷擾之定義、主管機關、申訴及再申訴程序、受理申訴單位、調查程序…等規定均未盡一致，造成實務上適用之困擾，一般民眾對於該三法應如何適用極容易產生混淆，故本文乃將三法（含母法及子法在內）中就性騷擾之相關規定，予以併列比較說明之，使閱讀者得以用簡易之方法區辨出三法之大同小異之處。

二、三法應如何適用？

依三法之性質而言，性別工作平等法中有關性騷擾之規定係規範職場性騷擾事件、性別平等教育法中有關性騷擾之規定係規範校園性騷擾事件、而性騷擾防治法則是規範職場、校園以外之所有性騷擾事件。惟此處所謂之「職場性騷擾事件」或「校園性騷擾事件」，並非以發生之場所界定之，依照三法之條文規定，係以「適用對象」來決定其法律之適用：

（一）性別工作平等法：以被害人之身分作為區隔，即被害人必須具有「受僱者」或「求職者」身分，並且是在執行職務或求職時遭遇性騷擾事件者，即應適用性別工作平等法。

案例一、某甲係公司負責人，遭到愛慕他的秘書痴纏不休，應適用何法？

解析：由於某甲係為「雇主」之身分，並非「受僱者」或「求職者」之身分，因此，本件性騷擾事件即不適用性別工作平等法。

案例二、某乙係某公司員工，在搭乘捷運途中遭到乘客性騷擾，應適用何法？

解析：某乙之身分雖為受僱者（某公司員工），但其在捷運車廂中遭遇性騷擾之當時，倘係因公出差途中，因係執行職務中，則應適用

性別工作平等法；但如為假日出遊，則因並非執行職務，即不能適用性別工作平等法。

案例三：建教生、技術生、實習生於工作場所中遭遇性騷擾，是否適用性別工作平等法？

解析：1. 建教生：依據教育部 103 年 9 月 3 日臺教授國部字第 1030078098B 號令核釋（略以）：「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 27 條規定如下：…爰建教生於建教合作機構受訓期間遭性別歧視、性傾向歧視或性騷擾時，應準用性別工作平等法及其相關法規之規定，向建教合作機構申訴，建教合作機構若未採取合理措施，再向地方勞政機關申訴，就其所為仍有異議者，除得逕提訴願外，得向勞動部性別工作平等會申請審議。建教合作機構內若發生建教生與建教生間之性騷擾事件，應該等當事人均具學生身分，適用性別平等教育法規定辦理」。2. 實習生：於實習期間遭受性騷擾時，應適用性別工作平等法。3. 技術生：雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，應適用性別工作平等法。

（二）性別平等教育法：當性侵害或性騷擾之一方當事人為學校校長、教員、職員、工友或學生，他方為學生時，適用性別平等教育法。因此，並不是所有發生在校園裡的性騷擾定義均適用性別平等教育法，只有當性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，並且另一方是學生時，才能適用性別平等教育法。

例如：1. A 校的學生在校園裡遭到 B 校的教師性騷擾，則應適用性別平等教育法。

2. A 校的學生跟蹤 A 校的院長到其住家樓梯間對院長實施性騷擾，雖非發生在校園裡，但因一方為學校院長，一方為學校學生，仍應適用性別平等教育法。

3. A 校的學生在校園裡遭到流浪漢性騷擾，因該名流浪漢並非學校的校長、教師、職員、工友或學生，此時不能適用性別平等教育法。

（三）性騷擾防治法：依性騷擾防治法第一條第一項之規定，應適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除本法第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。

由於在性騷擾防治法通過之前，與性騷擾相關的法律如性別工作平等法、性別平等教育法就已經通過施行，為避免規定上疊床架屋，徒增適用上的困擾，因此性騷擾防治法規定，凡應適用性別工作平等法、性別平等教育法者，除了部分罰則之外，均不適用性騷擾防治法，換句話說，性別工作平等法及性別平等教育法應優先於性騷擾防治法之適用，凡不能適用性別工作平等法、性別平等教育法的性騷擾事件，則均適用性騷擾防治法之規定。

三、性騷擾之定義：

（一）美國的定義：

性騷擾的概念乃是來自歐美，因此，在國外大都是根據「美國平等就業機會委員會」（簡稱ＥＥＯＣ）在１９８０年所頒布之指導原則，將性騷擾界定為：「不受歡迎之性方面示好之舉；要求性方面之好處；或其他具有性本質之口頭或肢體行為而 (1) 順從該項行為是做為某人明示或默示之就業條件或情況；(2) 個人順從或拒絕該項行為，是做為影響該位個人就業決定之基礎；或 (3) 該項行為之目的或結果，會不合理干涉個人之工作表現，或會造成一脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境」。雖然這種指導原則通常僅屬詮釋性質，並沒有任何法律拘束力，但由於該國各級法院都會相當尊重該委員會所採取之專家立場，因此，這項定義已相沿成習而成為處理工作場所性騷擾事件之重要準則，同時，美國學者及法院也根據此一指導原則，將工作場所性騷擾區分為「回報 (或交換) 性騷擾」與「敵意工作環境性騷擾」兩大類型，目前，這種分類方式已為其他國家所廣泛採用，而我國之性別工作平等法，大體加以援引。

（二）我國的定義：三法之定義

１、性別工作平等法之定義：下列二款情形之一：

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。（敵意環境性騷擾）

雇主（包括因工作關係而有管理監督權者）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。（交換利益性騷擾）

【註】上開規定明定性騷擾之概念包括交換利益性騷擾及敵意環境性騷擾，範圍大致與性別平等教育法及性騷擾防治法相同，只是性別工作平等法的定義裡，並沒有將性侵害犯罪排除

在外，因此在解釋上，性別工作平等法之相關規定，例如：雇主之防治責任及連帶賠償責任，在性侵害犯罪事件中應該也有適用。

2、性別平等教育法之定義：

性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者。

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。（敵意環境性騷擾）

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。（交換利益性騷擾）

【註】依上開規定，將性侵害犯罪排除在性騷擾之概念外，這一點與性騷擾防治法相同；而其對性騷擾之定義，同樣也包括了交換利益性騷擾及敵意環境性騷擾。

3、性騷擾防治法之定義：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：

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。（交換利益性騷擾）

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。（敵意環境性騷擾）

【註】上開規定亦將性侵害犯罪排除在性騷擾概念之外，以免除對於性侵害犯罪防治法是否應併入性騷擾防治法之爭議。但除了與性侵害犯罪防治法及刑法之相關規定有所重疊或衝突之規定之外，性騷擾防治法其餘規定如性騷擾之防治與責任暨其相關之罰責等，在性侵害犯罪也準用之，以求其周延。

四、性騷擾如何認定

一般在解釋上都認為，性騷擾的認定要素上，最重要的要素就是被害人的感受，同樣的一個言行舉止，對有些人而言，構成性騷擾，但對另一些人而言，也可能不構成性騷擾。然而對行為人而言，在行為時未必能夠揣測這個行為究竟對方的感受是如何？倘若單純只以對方的主觀感受認定是否為不歡迎、不喜歡的意思，即認定行為人的言詞或行為是否構成性騷擾，將造成人際關係尤其

是異性之間的人際關係的緊張，也不能達成防治性騷擾的目的，對社會並無太大的助益。因此仍然必須要有一些客觀的要素以供人民判斷什麼是性騷擾，才不至於造成人人自危的緊張關係。

依據國外的判決歸納而言，性騷擾概念被普遍認同之法定要素，包括下列幾項：

（一）行為具有性本質：

所謂性本質（sexual nature）行為，顧名思義，因為「sex」一字含有性及性別之意，性本質行為與性或性別有重要關連，在法律上通常包括下列行為：

1. 意圖獲取性利益之性要求或性提議等行為：這是最常見的性騷擾行為，而性要求或性提議是否構成性騷擾，應視行為人的身分及實施行為的方式而定，倘若行為人是具有權勢的人（例如：雇主、老師、上司等），對於應服從其權勢的人提出性要求，由於雙方的權力地位並不對等，很容易被認為是性騷擾。例如：一名主管非常喜歡一個下屬，因而對其下屬提出一個看起來非常有禮貌的約會請求，但是這個請求看來是與其升遷、薪資、考績等有所關連，就極有可能被認定是性騷擾行為。相反的，行為人如果不是具有權勢的人（例如同事、同學等），其提出的性要求是否構成性騷擾，就必須以更多證據來證明，視全部情況而定，例如：要求或提議的次數、要求或提議的內容、所使用的語言或肢體動作等。

2. 實施戲弄、威脅、恐嚇、攻擊等具有與性別有關之敵意行為：與性別有關之敵意行為，可能係針對某個特定女人或男人，也可能是針對所有女人或男人，例如：有個管理員認為女人不適合做工頭而對該女工頭加以嘲笑、諷刺、咆哮或指派其完成難以完成的任務，美國法院認為，雖然該管理員並未對女工頭要求性利益，但管理員因為被害人的性別而對她做出具有敵意或冒犯的行為，也構成了性騷擾。

3. 以猥褻或色情圖片、言詞或笑話而製造敵意環境並使人感到受冒犯之行為：這一類的色情及粗俗行為，通常並不是針對特定人，而且通常是許多行為累積起來造成使人感受敵意或冒犯的氣氛，但如果將每一個行為分開來看，似乎比較沒有害處，例如：某個公司內色情刊物激增，許多員工對於色情雜誌發表粗鄙的評論，在公司所贊助的影片及幻燈片中，也有許多色情圖片及具有冒犯性的性評論，美國法院認為：這些行為已經製造出一種女人被視為男人之玩物而非同事的氣氛，構成了敵意環境的性騷擾。

（二）行為具有不合理性

為了不使法律成為過度敏感者用以主張其受有瑣碎輕視之工具，避免行為人受到過多瑣碎訴訟之累，美國的法律多規定性騷擾行為應具有不合理性。同時美國法院對於合理性之認定是採取客觀標準，也就是說，以一般人是否會感到冒犯作為認定標準，並且要審酌行為的情況及被害人的看法。至少其行為應該嚴重或普遍到足以製造一個在客觀上屬於敵意或侮辱的環境，使一般人都會感受敵意或侮辱，而被害人應在主觀上感覺此環境具有侮辱性。事實上，被害人可以界定其個人認為可以接受行為的界限，一旦被害人定下合理的界限後，逾越該界限者，通常即可能被認為構成性騷擾。例如：有位病患經常對某位已婚的女醫生說：「你要是沒有結婚就好了」、「我再也無法找到另一個像你一樣溫柔可愛的女人了」這一類仰慕的話，這些話對於一般人而言是否具有冒犯性其實並不明確，但是，如果這位女醫生對這位病患說：「這些話使我感到困擾，請你不要再說了。」那麼她就已經對兩人之間的關係設定了明確的行為界限，如果病患仍然有所逾越，就可能被認為構成性騷擾。

（三）行為具有嚴重或普遍性

一般認為，敵意環境性騷擾行為必須具有嚴重性或普遍性，有些行為的嚴重性或普遍性非常明顯，例如：某一個男乘客在捷運上對坐在他身邊的陌生女乘客毛手毛腳撫摸其大腿；但有些情況就不一定十分明顯，例如：公車上某一個男乘客在公車轉彎之際，乘機觸摸了身邊女乘客的胸部一下，但辯稱是因重心不穩而不小心碰觸到。因此，是否符合嚴重性或普遍性之要件，可能不是由一個事實來決定，而是要綜合全部事實加以認定。

（四）行為不受歡迎性

行為是否受歡迎，通常採取主觀標準，關於不歡迎之認定，一般認為不必具有被脅迫的感覺，只須對該行為感到討厭、或對於工作、學業、服務等有關利益之得喪變更感到憂心即可。在某些情況下，受騷擾者為了怕喪失某種權益或怕對自己產生不利，可能無法開口要求對方停止性騷擾行為，但仍然可以用其他方式證明其不歡迎該行為。例如：學生受到教授的性騷擾，但因為擔心自己的成績受到影響，不敢開口要求教授停止性騷擾行為，但可以將其苦情及討厭的感覺告訴其他朋友、同學或師長，以作為證明其不歡迎教授的性騷擾行為的證據，再由一般社會經驗法則而推論，學生沒有理由歡迎或喜歡這個行為，但行為人即教授卻仍然採取這個與性或性別有關之行為，那麼就明顯的構成「性騷擾」。

我國對性騷擾之認定標準，依「性別工作平等法」第 12 條第 2 項之規定：「性騷擾之認定，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」，易言之，除了被害人之主觀感受之外，仍應參酌外在的客觀因素，作為判斷加害人之行為是否構成性騷擾之依據。

五、申訴時效：

（一）性別工作平等法：無時效規定。

（二）性別平等教育法：無時效規定。

【註】上開二法對於性騷擾之申訴，均無時效之限制，解釋上即隨時均可提出申訴，實務上認為其立法意旨乃是因為職場及校園性騷擾事件，經常涉有權力不對等之情事，被害人或有權提出申訴之人，往往可能礙於權力因素而不敢或不能提出申訴，故而未設申訴時效之限制；但亦有認為此係立法上之疏漏，應修法補正之。

（三）性騷擾防治法:應於事件發生後一年內提出申訴。如已逾一年才提出申訴，得不予受理。

六、申訴人（即有權提出申訴或申請調查之人）：

（一）性別工作平等法：受僱者或求職者。

（二）性別平等教育法：被害人或其法定代理人得聲請調查；任何人均可提出檢舉。

（三）性騷擾防治法：只有被害人本人可以提出申訴，旁人不得越俎代庖。

七、受理申訴案件之單位：

（一）性別工作平等法：

1、第一級單位：受理申訴單位係被害人遭受性騷擾當時之雇主。

2、第二級單位：地方政府。

3、審議案件：勞動部性別工作平等委員會。

（二）性別平等教育法：

1、第一級單位：受理申請調查事件之處理單位為性騷擾之行為人於行為時之學校。

2、第二級單位：上開學校所屬之主管機關。

（三）性騷擾防治法：

1、第一級單位：申訴案件之受理單位係性騷擾之行為人於申訴時所屬機關機構或雇主（但行為人如係雇主本人或係該機關機構之最高負責人，則該申訴案件應由主管機關負責調查）。

2、第一級單位：再申訴案件之處理單位係地方政府主管機關。

八、調查程序：

（一）性別工作平等法：

1、申訴案件之調查得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，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。

2、審議案件得由中央或地方主管機關性別工作平等委員會指派委員2人以上組成專案小組進行調查，專案小組調查過程應保護申請人、相對人及關係第三人之隱私權，調查結束後，由專案小組作成調查報告，提主管機關性別工作平等委員會審議。

（二）性別平等教育法：

1、學校或主管機關應於三日內交由性別平等教育委員會調查處理，委員會得成立調查小組調查，並應於二個月內完成調查，必要時，得延長二次，每次不得逾一個月。

2、調查完成後，應將調查報告及處理建議以書面向學校或主管機關提出報告，學校或主管機關應於接獲調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依規定議處，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。

3、申請人及行為人如對於不服處理結果，得於收到書面通知次日起20日內以書面具明理由向學校或主管機關申復。學校或主管機關如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。

4、委員會接獲重新調查之要求時，應另組調查小組。

（三）性騷擾防治法：

1、對於機關機構或僱用人之內部調查程序並未加以規定。

2、對於再申訴之調查程序，性騷擾防治法第 14 條規定，地方政府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 7 日內指派委員 3 人至 5 人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。委員會應於 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，調查結果應以書面通知當事人及地方政府主管機關。

九、當事人對於地方政府機關所為處分如有不服時，其救濟途逕：

（一）性別工作平等法：在下列兩種救濟途徑中選擇其一：

1、向勞動部之性別工作平等委員會先申請審議，如果不服勞動部性別工作平等委員會之處分時，再依訴願法之規定提起訴願。

2、直接依訴願法之規定提起訴願。

（二）性別平等教育法：

1、對申訴案件之調查結果不服，得向原調查單位提出申復。

2、對於申復結果不服之救濟事件處理單位，則分為五大類：

公私立學校校長及教師：依教師法之規定辦理。

公立學校依公務人員任用法任用之職員及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辦理。

私立學校職員：依性別工作平等法之規定辦理。

公私立學校工友：依性別工作平等法之規定辦理。

公私立學校學生：向所屬學校提起申訴。

（三）性騷擾防治法：依訴願法之規定提起訴願。

十、防治義務：

（一）性別工作平等法：

性別工作平等法第 13 條第 1、2 項之規定：「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。」，違反者，得處十萬元以上五十萬元以下之罰鍰。

（二）性別平等教育法：

1、性別平等教育法第 20 條第 2 項規定：「學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。」

2、性別平等教育法第 21 條規定：「學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。」

3、性別平等教育法第 23 條規定：「學校或主管機關於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。」

4、性別平等教育法第 24 條規定：「學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事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；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。」

5、性別平等教育法第 27 條規定：「學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌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。學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。

（三）性騷擾防治法：

1、性騷擾防治法第 7 條規定：「機關、部隊、學校、機構或用人，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。」

2、性騷擾防治法第7條規定：「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。」

十一、對於機關機構或僱用人違反防治義務之處罰：

（一）性別工作平等法：可處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

（二）性別平等教育法：學校違反相關規定時，視違法情節應處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，但無連續處罰之規定。

（三）性騷擾防治法：對違反規定之機關機構或雇主，可處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，且可按次處罰。

十二、對於性騷擾之行為人之處罰：

（一）性別工作平等法：未有行政處罰之規定，解釋上如認定性騷擾行為屬實，對於行為人應交由雇主依各相關法令及人事規章之規定處理之。

（二）性別平等教育法：未有行政處罰之規定，解釋上如認定性騷擾行為屬實，對於行為人應交由學校按其身分依教師法、公務人員任用條例、教育人員任用條例、勞動基準法及校規等相關規定處理之。

（三）性騷擾防治法：如認定性騷擾行為屬實，應將行為人移付主管機關裁處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。加害人如果是利用權勢或機會，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、照護之人為性騷擾時，地方主管機關可以加重處罰鍰至二分之一。

十三、雇主之連帶賠償責任

（一）性別工作平等法：受僱者或求職者因性騷擾而受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。

（二）性別平等教育法：未有連帶責任之明文規定，應依民法之相關規定處理。

（三）性騷擾防治法：未有連帶責任之明文規定，應依民法之相關規定處理。

十四、調解制度：

（一）性別工作平等法：未規定。

（二）性別平等教育法：未規定。

【註】上開二法對於性騷擾事件之處理程序，均無調解程序之規定，實務上認為其立法意旨乃是因為職場及校園性騷擾事件，經常涉有權力不對等之情事，被害人或有權提出申訴之人，往往可能礙於權力因素而被迫與他方和解或接受不合理之和解條件，故而解釋上是不宜調解。

（三）性騷擾防治法：

1、申請人：性騷擾事件之加害人及被害人都可以申請調解。

2、受理調解單位：地方主管機關（即各地方政府之性騷擾防治委員會）。

3、調解結果：調解成立時，性騷擾防治委員會應作成調解書。調解書經法院核定後，與確定判決具有相同之效力。

調解不成立時，當事人如要提起訴訟，得向性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關，不必繳納第一審裁判費用。

十五、刑事責任：

（一）性騷擾防治法第 25 條之罪：

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。（註：本罪須告訴乃論）

（二）刑法第 16 章「妨害性自主罪」及第 16 章之 1「妨害風化罪」之各罪。

例如：

1、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。

2、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行為者。

3、刑法第 234 條公然猥褻罪：意圖供人觀覽，公然為猥褻之行為者。

十六、如何訂定並公開揭示性騷擾防治措施

（一）建立性騷擾（性侵害）防治措施及內部申訴機制。

1. 機關、部隊、學校、機構或僱用人均應防治性騷擾（性侵害）行為之發生，並應建立受理性騷擾（性侵害）事件之申訴窗口。

2. 如果受僱人、組織人員或受服務人員人數達 10 人以上者，應設立受理申訴之專線電話、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。

3. 如果受僱人、組織成員或受服務人員人數達 30 人以上者，應訂定性騷擾（性侵害）防治措施、申訴、懲戒辦法，並應在顯著之處公開揭示。

（二）性騷擾防治措施內容，應包括下列事項：

1、防治性騷擾（性侵害）之政策宣示。

2、性騷擾（性侵害）之界定及態樣。

3、實施防治性騷擾（性侵害）之教育訓練

4、規定處理性騷擾（性侵害）事件之申訴、調查程序及處理機制（如調查單位、組成成員、性別比例、對調查結果之救濟方式等），並指定人員或單位負責。

5、對調查屬實加害人之懲處方式。

6、當事人隱私之保密。（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當之差別待遇）

7、其他性騷擾（性侵害）防治措施。

（三）定期舉辦相關教育訓練。

第二章：注意！勾勾纏不是愛，你被過度追求了嗎？

東吳大學學生健康暨諮商中心 姚淑文主任

一、案例說明

案例一

經過一年約聘的努力，晴晴終於晉身為專任員工，但晴晴似乎不太高興，他告訴同事，他有點想要離職，究其原因是因為這一年來，晴晴的同事—阿良(與晴晴同時進入)造成他重大的生活與工作困擾。

晴晴與阿良都是新進一年的員工，一開始二位同時參與公司訓練，比較有話聊。但日子久了，可愛認真的晴晴十分受到同事的喜愛，除了經常與同事一起用餐，還會相約在假日出遊，但阿良卻對晴晴的受歡迎開始產生妒意。

阿良有時會在上班時以內線電話邀約晴晴吃飯，如晴晴拒絕或表示已有約，阿良會憤怒掛上電話，並且經常出現在晴晴與同事相約處出現。一開始，晴晴以為只是恰巧遇到，但次數多了之後，且每次看到阿良都以遠距離監視的狀態，令晴晴感到害怕；近日阿良更是變本加厲，除了多次送禮物外，更是在下班後打電話給晴晴，強迫晴晴一定要跟他聊天，晴晴如表示累了，阿良即表示晴晴是不是要去約會。幾次下來，晴晴乾脆拒接電話，隔天則會收到阿良的花表示道歉，又會收到柔情攻勢的簡訊。

而阿良這些行為，讓晴晴感到困擾，決心要表示拒絕追求。因而晴晴委婉向阿良表示自己已有知心男友，請阿良不要再送禮或及頻繁的簡訊或電話攻勢。經晴晴拒絕的說明後，阿良反而強化他的攻勢，除了禮物價值越高外，還會一大早就送早餐到晴晴家中，一旦晴晴拒收，阿良還會冷嘲熱諷晴晴的人格。

晴晴表示阿良怪異的行為快讓他瘋了，甚至讓他想要離職…

案例二

維能是一位銀行櫃檯服務人員，年輕有活力的他，臉上總是掛著微笑為客戶服務，也深受客戶的喜歡，喜歡在櫃台辦理帳務時跟維能聊聊天，在不影響工作情況下，維能也總是與客戶相談甚歡，因此維能甚至獲得年度最佳服務績優獎。

只是最近維能的微笑淡了，甚至眉頭深鎖。有一天經理發現維能的狀態不佳，與維能會談時，維能才說出他的困擾。原來近幾個月來，銀行附近某家公司的會計徐小姐，幾乎每天都跑到銀行辦事，甚至想辦法只找維能服務。而有天徐

小姐以個人理財問題找維能下班後討論，維能本想就當客戶服務，所以下班後在銀行附近與徐小姐邊吃飯邊討論，吃飯期間徐小姐要求合照，維能不疑有他答應了。但接下來的日子，徐小姐把自己和維能的合照換成 FB 的大頭貼，且在 FB 不斷將維能以男友相稱，並且公開表示二人交往中。此些行為造成維能女友的不滿，不論維能如何請徐小姐拿下 FB 照片，請其尊重他個人，徐小姐卻以銀行員工對其不禮貌表示要向銀行申訴，除非維能再陪他吃飯一次。

維能覺得自己受不了徐小姐這位客戶的騷擾，向經理表示想要調換櫃台工作或轉任他行，維能甚至還因此關閉了自己的 FB….

上述二個案例，以晴晴和維能的痛苦狀態來看，我想此時該不會有人認為他們艷福不淺吧！而且依他們的困擾，已經不僅是工作的抱怨，而是嚴重影響晴晴和維能工作和生活的大事了。

二、根據調查，過度追求令人痛苦

現代婦女基金會在 2010 年 2 月進行一項調查，77% 的受訪者認同就算被拒絕，只要能堅持到最後一定可以追求成功，顯見民眾普遍對於「持續不斷的追求行為」給予正面的評價，甚至給予鼓勵，無怪乎過度追求的案例屢見不鮮。

七成女性、四成男性曾遭遇不愉快的被追求經驗

有 56% 的受訪者曾有過不愉快的被追求經驗，其中女性更高達七成 (69%)、男性亦有 43% 有此經驗，由於女性有較多被追求的機會，因此被不愉快追求的經驗亦明顯高於男性。而上述不愉快的被追求經驗中，對方使用的追求方式為打電話 / 傳簡訊 (36%)、有意無意在身邊出現 (33%)、向他人打探訊息 (30%)、時時投以關愛的眼神 (25%) 及請他人幫忙勸說撮合 (25%)；其中三成 (31%) 的受訪者表示上述這些不愉快的追求行為一天發生超過一次以上，29% 的網友則表示一週約發生 3-6 次，顯見受到「持續追求必能成功」的意識形態鼓勵，追求者往往無視於被追求者的感受，不斷使出各式求愛招數，造成九成以上的被追求者感到困擾，其中四成 (41%) 更是達到非常困擾的程度。

四成遭遇不愉快追求的女性有「安全上的恐懼」

此外，受訪者表示上述不愉快追求行為所造成的困擾，前三名分別為「心理壓力」(62%)、「生活作息受影響」(47%) 及「安全上的恐懼」(33%)，其中女性 (67%) 感受到的「心理壓力」明顯高於男性 (53%)，更有高達四成的女性 (42%) 感覺不愉快追求行為已造成「安全上的恐懼」，相較於男性則僅有 18% 有此感受，顯示過度追求行為恐成為女性人身安全的一大疑慮。而遇到不愉快

的追求時，受訪者多以婉轉暗示 (56%) 或直接說明 (54%) 的方式拒絕對方，或請別人轉達拒絕之意 (31%)。

跟蹤、站崗等追求行為最讓人討厭

接著，再問到網友對於沒有好感的人，最不喜歡的被追求行為依序為「跟蹤」、「在住家或辦公室外站崗」、「苦肉計」、「有意無意在你身邊出現」及「利用機會公開示愛」，追求的一方常感覺展現高度的浪漫與關懷，但被追求的一方卻大多感覺生活隱私被嚴重干擾。且若對方持續上述追求行為，受訪者大多感覺「噁心討厭」(49%)、「死皮賴臉」(44%)，36% 的受訪者更感覺「被性騷擾」，並有八成以上網友表示不會接受對方的追求。

3% 受訪者表示絕不放棄追求心儀對象

最後，受訪者表示若愛慕對象有男 / 女友 (66%)、直接拒絕 (64%) 或者委婉暗示拒絕 (43%)，便會讓自己打消追求的念頭；然而卻有 3% 的受訪者表示任何事都不會放棄追求心儀對象，或有可能成為過度追求的當事人，造成被追求者難以擺脫的夢魘。

三、過度追求的纏擾類型

跟蹤者 (纏擾者) 可能來自各行各業或各種社會經濟背景。而社會上每個人可能都會被死纏爛打，或任何人都可能會成為被盯梢的被害人。以下將跟蹤者 (纏擾者) 進行分類，這並不意味著每個纏擾者都有一定的類型，他也有可能具有任何特性或來自任何社會背景。

(一) 曾被拒絕追求的纏擾者 (Rejected Stalker)

動機：

這種類型的纏擾者，他們往往剛結束一段浪漫的親密關係，或者他的伴侶正考慮要結束這樣的親密關係，因此導致他想要尋求關係的復合，或進行報復他的親密伴侶。然此時纏擾者可能目標會隨之改變，主要他會視對方的回應而有所改變目標。

性格：

這類纏擾者的性格上可能較為傾向自戀和嫉妒人格。他們有可能感到受委屈或被侮辱的感受，甚至過分依賴親密關係伴侶，而他們的人際社交技巧不佳，也造成她們和朋友或社會的關係不好。

纏擾行為：

這類型的纏擾者的纏擾行為往往最嚴重和持久，喜歡採用恐嚇、暴力的方式脅迫被害人復合，也是最常見的類型。

犯罪時間和犯罪性：

這類型纏擾者為最典型且最難以終止騷擾的對象。

(二) 憤怒的纏擾者 (Resentful Stalker)

動機：

他們通常想要恐嚇或報復被害人，或透過報復行為來造成被害人的生活困擾。纏擾者會因為過往被屈辱或被壓迫的經驗，而將被害人視為同樣的敵意對象。因此，他們將自己視為一位被迫害的被害人，因而經常產生想要報復對方的動機。

性格：

這類纏擾者往往是有著不理性的偏執個性。

被害人特點：

被害人的生活通常已經受到極大的干擾，對纏擾者而言，被害人可能僅是一位剛認識的人或只是陌生人。

纏擾行為：

這種類型的纏擾者，可能有情感性妄想症狀。這類型的纏擾者最常以口頭威脅被害人，但最不可能以暴力攻擊被害人。

犯罪時間和犯罪性：

這類型的纏擾者停止跟蹤騷擾的行為視法律介入的早晚而定。

(三) 掠奪性的纏擾者 (Predatory Stalker)

動機：

這類型的纏擾者以性暴力攻擊被害人只是計劃中的一部分，性暴力的目的只是在滿足個人的權力慾望。

性格：

這類纏擾者往往為低自尊，缺乏社交技能（特別是親密關係），並且智商可能較低。

被害人特點：被害人會被跟蹤，而他們可能只是纏擾者剛認識或是陌生人。

纏擾行為：

這類型的纏擾者，通常不會騷擾或試圖與被害人聯絡。但他們會採取跟蹤或盯梢的方式，例如，他們會監視的被害人，或以淫穢電話騷擾被害人，甚至有暴露、戀物、窺視等癖好。

犯罪時間和犯罪性：

這類型的纏擾者的犯罪時間較短，但最容易對被害人身體暴力攻擊。

(四) 親密關係追求者 (Intimacy Seeker)

動機：

這類型纏擾者的目的，是為了要和被害人建立親密關係，纏擾者誤以為被害人也同時愛上他。甚至追求者認為自己是唯一可以滿足被害人慾望的人，也是最理想的愛人。面對被害人對其纏擾的負面反應，追求者都有合理化的理由解釋其原因，並且認為被害人無法離開他們或缺乏他們的愛，而這樣糾纏的行為與想法很難以被改變。

性格：

這類纏擾者往往生活中是一個害羞的，孤立的個人，在他們的生活中缺乏認何一種親密關係。

被害人特點：

可能是熟人或陌生人。

纏擾行為：

如果被害人拒絕他們的追求，可能會遭受暴力威脅或傷害。纏擾的行為包括：寫信給被害人、打電話給被害人、送被害人禮物。如果被害人有其他追求者或親密愛人，可能會引發纏擾者的忌妒或傷害。

犯罪時間和犯罪性：

這類型的纏擾者比其他類型的糾纏行為會維持最久，對於法律介入與制裁也是沒有效果，因為他們為了展示對被害人的愛，視法律介入為一種挑戰。

(五) 不當的求愛 (Incompetent Suitor)

動機：

這種類型的纏擾者通常社交能力受損，主要期待與被害人展開一段浪漫的親密關係。

性格：

這類纏擾者相信任何人都會被他所吸引，而無法了解被害人的真實感受。

被害人特點：

通常是熟人，但也可能是與纏擾者完全陌生的人。

纏擾行為：

這種類型的糾纏行為，包括：即使被拒絕仍然堅持邀約、多次撥打電話給被害人、並試圖親吻被害人。

犯罪時間和犯罪性：

這類的糾纏行為與其他類型相較，其平均時間應為最短暫，也是以法律或輔導介入會是最有效果的一種。

(六) 色情狂和病態迷戀 (Erotomania and Morbidly Infatuated)

動機：

這種類型的纏擾者相信被害人熱愛著他們，縱使被害人已表達拒絕，他們仍然會自我詮釋被害人的愛。而想像與被害人的浪漫親密關係是纏擾者生活的重要信念。

性格：

這類型的纏擾者可能罹患妄想症。

被害人特點：

這種類型的纏擾者通常會選擇較高社會階層的被害人。

纏擾行為：

這類型纏擾行為會以多次的電話騷擾或企圖接近被害人。

犯罪時間和犯罪性：

這類纏擾者以法律介入效果較差，但以心理治療的效果會很好；如果不進行心

理治療，他們很可能會繼續糾纏被害人。

四、跟蹤及纏擾的法律處遇

上述各種纏擾者的類型，其過度追求的程度，已經造成被害人相當困擾的程度，甚至可能造成性攻擊或人身安全的影響。而台灣目前並沒有針對「過度追求」提出適當的的定義，然其追求內涵與造成被害人痛苦的感受，如同歐美地區的「Anti-stalking Law 」所定義的內涵，除了字面跟蹤的意涵，而實質上也造成對他人的糾纏與騷擾。以下，針對法律與實務定義說明：

（一）美國法律上的定義

雖然美國各州已制定跟蹤相關法案，但對於跟蹤之法律定義都有些許差異。

1. 聯邦政府 2007 年提出之反跟蹤法模範法典修正版：對於跟蹤之定義為「任何人故意從事一連續之動作，對他人造成安全恐懼，或是心理威脅者」。

2. 第一個制定反跟蹤法案的美國加州刑法第 646.9(a) 條：規定跟蹤係指「任何人本於故意、惡意且重複的跟隨或騷擾他人，致使他人害怕其或其家人之安全受到威脅之行為」。

Douglas & Dutton 檢視美國各州及加拿大的法律規定後，歸納認為跟蹤係指：重複地以直接或間接的方法去跟隨、攀談、監視、接觸或恐嚇他人，致他人感到害怕，擔心安全受到威脅。另 Spitzberg & Cupach 亦指出，各地法律對於跟蹤行為的定義實則均包含下列四個要素：有意圖（intention）、行為重複發生（pattern of repeated behaviors towards a person or persons）、他人所不願意（unwanted）、以及引起害怕（result in fear）（王珮玲，2012）。綜上所述，可知國外的反跟蹤法律皆含括「跟蹤」與「騷擾」二個概念。

（二）研究與實務工作的定義

Tjaden & Thoennes (1998) 所進行的美國 NVAW 婦女受暴經驗調查中，將跟蹤定義為「重複性的以視線或肢體接近、未經同意的傳送訊息、或是以口語、文字或暗示表達威脅，因而致使他人感受到害怕者」；而根據此定義設計出 8 個題目如下，要是有這 8 項行為之一，而該行為重複出現 2 次以上，且令被害人感到害怕、或是擔憂遭到傷害，就是屬於跟蹤行為（現代婦女基金會，2013）。

1. 跟隨與監視

2. 送被害人不想要的信件

3. 打電話給被害人，但被害人並不希望接到電話

4. 站在被害人的住家、學校或是工作地點外邊

5. 刻意的出現在與其不相干的地方

6. 留下一些東西給被害人

7. 違反被害人的意願而試圖要與被害人交談

8. 破壞被害人的財物。

(三)臺灣對親密伴侶跟蹤行為之討論

目前臺灣並未制定反跟蹤相關專法，僅於社會秩序維護法及家庭暴力防治法中提及與跟蹤相關之概念，其中社會秩序維護法第 89 條規定：「無正當理由跟追他人，經勸阻不聽者，處新臺幣三千元以下罰鍰或申誡」，但此項規定僅指跟追行為，未包含其他跟蹤樣態；而家庭暴力防治法第二條第一項第四款說明跟蹤之定義：「指任何以人員、車輛、工具、設備或其他方法持續性監視、跟追之行為」，同條項第三款說明騷擾之定義「指任何打擾、警告、嘲弄或辱罵他人之言語、動作或製造使人心生畏怖情境之行為」。進一步探究家庭暴力防治法立法意旨發現，跟蹤係屬騷擾的一種樣態，但因跟蹤具特殊性及危險性，爰將跟蹤單獨列出說明。從前開相關規定可知，家庭暴力防治法雖然提供了法律救濟管道給遭親密伴侶跟蹤的被害人，但對於未有同居關係的情侶，或是遭過度追求的被害人來說，現行法律僅能規範跟追行為而已，無法完全規範其他樣態之跟蹤行為。

五、跟蹤纏擾之過度追求案件的實務處遇

從性騷擾的定義來看，Gruber 將性騷擾分為三大類。第一類是言詞上的要求，包括：性勒索、表示性的興趣、關係上的示好、隱約的示好或提出性要求的壓力。第二類是言詞上的評語，包括：個人的評語、客觀的物化、及性類別化的言詞。第三類是非言詞方面的呈現，包括：具有性傷害、性攻擊、具有性意味的碰觸、具有性暗示的姿勢(非直接接觸的性騷擾)、與提供與性有關的資料。Fitzgernald 等人則對性騷擾進行下列等級的分類。第一類是性別騷擾，舉凡一切強化「女性是次等性別」印象的一切言行；第二類是性挑逗，包括一切不受歡迎、不合宜或帶有攻擊性的口頭或肢體上的吃豆腐行為；第三類是性賄賂，包括以同意性服務作為交換利益的手段；第四類是性要脅，強迫性行為或性服務；第五類是性攻擊(性侵害)，包括猥褻及強暴等。綜上，性騷擾一詞所涵括

的範圍極廣，包括從較輕微的性別騷擾 (gender harassment) 到最嚴重的強暴 (rape)。因此，我們認為性騷擾實意指與性或性別有關的侵犯性或脅迫性的行為連續體，分類為性別騷擾、性挑逗、性賄賂、性要脅、猥褻、強暴等。在此一連續體上的各種行為，均具有下列共通特質： 1. 與被行為者的性或性別有關，2. 不受被行為者歡迎或接受，3. 違反被行為者的自由意志或意願；4. 對被行為者造成負面或傷害的效果。(羅燦煐，2000)

而針對跟蹤等纏擾的過度追求行為，包括不受歡迎的騷擾電話、信件及邀約或禮物致贈等，甚至可能造成行動盯梢、監視，嚴重程度甚至達到妨害自由或性暴力的攻擊行為。因此，此類發生在性別之間的追求行為，不但具有性意涵，形式上就如性挑逗或致贈禮物等性賄賂的騷擾，甚至嚴重的性威脅的騷擾行為，或其他性攻擊之傷害行為，其內涵如同性騷擾的定義一般。除此，騷擾者與被害人間存在性或性別有關，且相關纏擾行為均不受被害人歡迎或接受，甚至違反被害人的意願，也造成被害人的創傷。

由於美國針對跟蹤的纏擾行為，以刑法處分；而性騷擾的事件，則以相關的行政程序申訴處理；而在台灣目前尚無反跟蹤法案 (Anti-stalking Law)，而與跟蹤或纏擾的行為，由於與性騷擾的行為有關，因此在實務處理上，除了採取相關的刑法告訴，亦可循性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法等提出性騷擾申訴。因此，如案例中的晴晴和維能，均在工作場域上受到同事或客戶的過度追求纏擾，除了屬於執行職務期間可以「性別工作平等法」向雇主提出申訴，若有下班後非執行職務其間的纏擾行為，亦可以「性騷擾防治法」向加害人的雇主提出性騷擾申訴。

然性騷擾申訴，仍須提出相關證據備查，因此相關蒐證方式包括：

1. 詳細紀錄加害人騷擾的日誌，包括：時間、次數、內容及自身感受等。
2. 儲存加害人騷擾之簡訊，並將簡訊及留言內容拍下或印出留存。
3. 以電話錄音方式錄下加害人來電恐嚇的內容。
4. 請他人協助錄下加害人不斷逼問被害人行蹤或恐嚇之內容。
5. 在住家裝設監視錄影設備，將加害人的跟蹤騷擾行為錄影存證或調閱加害人曾出沒或跟蹤之處所附近的監視器影像或錄影，以佐證加害人的跟蹤行為。
6. 將加害人所留下之物品、信件、禮物或遭破壞之物品保留下來，並拍照存證。

7. 儲存加害人騷擾之簡訊或 Facebook 留言內容，並將簡訊及留言內容拍下或印出留存。

六、結論

在過度追求的相關案例中，由於加害人持續跟蹤、接近、騷擾、威脅等行為，可能伴隨身體及精神的傷害，亦常導致被害人時刻處於恐懼的生活中，也讓生活起居受到嚴重的干擾。而被害人為躲避騷擾和威脅，甚至被迫搬家、離職、換工作，或不敢出入公共場合，也不敢獨處，因而失去安全或生活秩序感。因此，適時提出性騷擾申訴，並與工作同事、雇主或警察，討論如何因應過度追求或跟蹤等纏擾行為，並且適時地採取安全措施以自保，才能遏止更嚴重的暴力傷害。

參考資料

王珮玲（2012）。跟蹤行為的定義與樣態。研發親密關係暴力致命危險因子—跟蹤行為預防教案焦點座談資料。

現代婦女基金會 (2003)。親密伴侶跟蹤防治手冊。內政部，台北。

羅燦煐 (2000)。「性騷擾受害人的申訴困境與因應雛議」，全國婦女人身安全會議，3/6-3/7，2000，行政院婦女權益促進委員會，台北。

第二篇

認識工作場所性騷擾

第二篇：認識工作場所性騷擾

第一章：工作場所性騷擾問與答

Q1：為什麼要制定性別工作平等法？

A：性別工作平等法旨在消弭性別職場之不平等、排除受僱者就業障礙，在消弭性別職場不平等的部分，包括禁止性別歧視，排除受僱者就業障礙的部分包括性騷擾之防治及促進工作平等措施兩部分。

Q2：性別工作平等法之適用範圍為何？

A：性別工作平等法適用於所有的行業，保障所有的受僱者。求職者於求職過程亦受本法之保障。性別工作平等法與勞動基準法適用範圍雖有重疊之處，內容也有少部分重複（如產假與哺乳時間），但性別工作平等法旨在消弭性別職場之不平等、排除受僱者就業障礙，與勞動基準法規範雇主僱用勞工勞動條件最低標準之法律不同，二者並無相互排除適用之問題。另外性別工作平等法第 2 條規定已於 103 年 6 月 18 日總統華總一義字第 10300092631 號令修正增列適用對象為「派遣勞工、技術生與實習生」，故倘若工作場所內有派遣勞工、技術生與實習生者遭遇職場性騷擾事件，亦適用性別工作平等法之性騷擾防治規定。

Q3：性別工作平等法是否適用軍公教人員？

A：依性別工作平等法第 2 條規定，「公務人員」、「教育人員」及「軍職人員」亦適用該法。但其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。有關「公務人員」、「教育人員」分別以「公務人員保障法」、「教師法」所訂適用或準用範圍為界定之依據；軍職人員則依「國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點」第 3 條第 1 款及第 4 款所訂之現役軍官、士官、士兵及國軍聘僱人員為範圍。若非前述「公務人員」、「教育人員」或「軍職人員」身份之受僱者或求職者，其雇主有違反性別工作平等法情事者，仍依性別工作平等法規定辦理。

Q4：性別工作平等法所稱之性騷擾所指情形為何？

A：性別工作平等法所稱之性騷擾有兩種情形：

一、「敵意性工作場所性騷擾」；二、「交換式工作場所性騷擾」。

➤ 「敵意性工作場所性騷擾」：

受僱者(含派遣勞工、技術生、實習生)在執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾。

- 「交換式工作場所性騷擾」：

雇主對受僱者（含派遣勞工、技術生、實習生）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。

Q5：性騷擾事件如何認定？

A：受僱者或求職者遭受性騷擾時，可先向事業單位內部之申訴管道申訴，雇主為處理前項之申訴，得與受僱者代表共同組成申訴處理委員會進行調查。性騷擾並無條列式的認定標準，應就個案個別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。

Q6：為防治工作場所性騷擾雇主應做哪些事？

A：依性別工作平等法第 13 條規定，雇主有以下責任：

- 僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，規定處理性騷擾事件之程序。
- 實施防治性騷擾之教育訓練。
- 設置性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並指定人員或單位負責。
- 與受僱者代表共同組成申訴處理委員會。
- 雇主若未依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，或知悉性騷擾情事而未採取立即有效之糾正及補救措施，主管機關可依第 38 條之 1 規定處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並公布事業單位名稱、負責人姓名。如違法情形係可改善或回復原狀者，則應限期改善；屆期未改善者，應按次處罰。
- 雇主已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，受僱者或求職者仍不免發生性騷擾情事，而受有損害者，雇主可不負連帶損害賠償責任。
- 雇主若知悉性騷擾情形而未採取立即有效之糾正及補救措施，造成受僱者或

求職者受有損害，雇主應負賠償責任。

Q 7：受僱者或求職者提出性騷擾之申訴時，雇主應如何處理？

A：依性別工作平等法第 13 條規定，僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定，雇主所採取措施包括：

- 組成申訴處理委員會。
- 處理申訴原則：不公開、保密、當事人充分陳述、得邀請具相關學識經驗者協助、自申訴提起 2 個月內結案 (必要時，得再延長 1 個月，並通知當事人)，以被害人主觀感受為判斷；衡酌雙方當事人權力差距。
- 委員會應做出附理由之決議並以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。
- 申訴案之決議有異議者，應於收到書面決議通知之次日起 20 日內提出申復。

第二章：工作場所性騷擾解釋函 (令)

第一節：性別工作平法第 12 條

勞動部中華民國 104 年 10 月 12 日勞動條 4 字第 1040131158 號函

主旨：有關參加公司尾牙聚餐期間，員工發生性騷擾情事，是否核屬性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款之「執行職務」範疇疑義一案，請查照。

說明：

一、依據高雄市政府勞工局 104 年 3 月 3 日高市勞就字 10431463400 號函辦理。

二、查性別工作平等法旨在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無遭受職場性騷擾疑慮之工作環境，俾保障其人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之自由公平，以達消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的。旨揭公司尾牙聚餐，如為雇主舉辦之活動，於該場合發生員工遭受性騷擾事件時，雇主仍應盡性騷擾之防治責任，並有性別工作平等法之適用。

勞動部中華民國 104 年 5 月 14 日勞動條 4 字第 1040130811 號函

主旨：有關實習生間於校外實習期間疑似發生性騷擾事件之法規適用疑義，復請查照。

說明：

一、復貴部 104 年 3 月 27 日臺教學（三）字第 1040040134 號函。

二、查性別工作平等法第 2 條第 5 項規定：「實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。」係課實習單位於接受實習生實習期間，應防治並避免其遭受任何人性騷擾之責任。

三、復查性別平等教育法第 2 條第 7 款規定略以：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性騷擾之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。」另，該法第四章有針對校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治及第五章申請調查及救濟訂有專章規範，可知性別平等教育法對於學生有其教育輔導目的。

四、實習生間於實習期間發生疑似性騷擾事件時，因雙方身分均為學生，並有性別工作平等法及性別平等教育法之適用。鑒於上開兩法令之立法目的、規範對象及處理機制均有不同，爰實習生向實習單位申訴時，實習單位應依性別工作平等法採取立即有效之糾正及補救措施。實習生向學校申訴時，則由學校依性別平等教育法之規定調查處理，以維實習生權益。

五、惟為免同一事件之事實認定歧異、調查資源浪費之情形，實習生向學校提出申訴時，學校除依性別平等教育法進行調查處理外，並應依性別工作平等法施行細則第 4 條之 1 第 1 項規定：「實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。」亦即學校進行調查時，應通知實習單位配合共同調查，俾利實習單位善盡雇主防治職場性騷擾之義務。至本案實習生如向地方勞工行政主管機關申訴時，依性別工作平等法施行細則第 4 條之 1 第 2 項規定，得請求教育主管機關及所屬學校共同調查，俾利調查結果之統一。

勞動部中華民國 104 年 8 月 26 日勞動條 4 字第 1040074158 號函

主旨：有關受僱者於上班時間使用通訊軟體接收無職務往來者傳送之不雅照片，其適用法規疑義一案，復如說明，請查照。

說明：

一、復貴局 104 年 8 月 19 日高市勞就字第 10436552200 號函。

二、依性別工作平等法第 12 條規定：「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。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。前項性騷擾之認定，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。」

三、復依性別工作平等法第 13 條規定略以：「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。」

四、性別工作平等法係課雇主使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，以保障其人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之自由公平，達到本法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的。

五、旨揭於上班時間透過手機通訊軟體接收不雅照片，該照片之傳送，非屬「執行職務」所給予之機會，非屬性別工作平等法第 12 條第 1 項受僱者於執行職務之範疇，尚無性別工作平等法之適用。

行政院勞工委員會中華民國 101 年 12 月 28 日勞動三字第 1010090706 號函

主旨：有關所詢貴轄某連鎖便利商店店員於所任職店內遭顧客性騷擾事件適用法律疑義案，復請查照。

說明：

一、復貴府 101 年 12 月 10 日府社工婦幼字第 1010244605 號函。

二、查性別工作平等法第 12 條規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：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。」前開規定所稱「任何人」，包括：雇主、同事、客戶。有關所詢性騷擾事件是否適用性別工作平等法之規定，應視受僱者所提之性騷擾申訴是否符合前開規定所稱之性騷擾而定，與性騷擾發生之場域係開放或封閉性無涉。

三、次查性別工作平等法第 13 條第 2 項：「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。」基此，雇主於知悉受僱者或求職者於職場中遭受性別工作平等法第 12 條所稱之性騷擾時，應即時啟動其糾正及補救機制，使受害者免處於受性騷擾的工作場所中。若受僱者或求職者發現雇主違反上開第 13 條規定時，得依第 34 條規定向地方主管機關申訴。

四、另查性別工作平等法第 27 條規定，受僱者或求職者因第 12 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；第 29 條規定略以，第 27 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。爰此，若受僱人欲就性騷擾行為人部分循求法律救濟，得依上開規定辦理。

行政院勞工委員會中華民國 98 年 2 月 4 日勞動三字第 0980000351 號函

主旨：有關員工應公司負責人邀約參加該公司節慶聚餐及聯誼活動後，返回公司時遭同事性騷擾案件，是否適用性別工作平等法疑義乙案，請查照。

說明：

一、復貴局 98 年 1 月 5 日北勞資字第 0970971481 號函。

二、有關性騷擾防治涉及性別工作平等法及性騷擾防治法，性別工作平等法旨在保障受僱者及求職者之工作權益，雇主應提供其免於遭受性騷擾之工作環境，採取預防、糾正、懲戒及處理措施；性騷擾防治法則從人身安全角度出發，主要規範發生在職場以外（如大眾運輸工具或公共空間）之性騷擾行為。

三、查性別工作平等法第 12 條第 1 款規定，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。復查同法施行細則第 4 條規定，性騷擾之認

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。

四、基上，案內所述員工應公司負責人邀約參加公司節慶聚餐及聯誼活動，如為企業於工作時間外所要求參與之聚會或活動，其活動結束後返回公司取其摩托車而遭同事性騷擾一節，是否有性別工作平等法之適用，應視本案之發生是否基於執行職務、與職務是否具關連性、發生時間、地點與職務有無關連及職務上是否給予機會等具體事實以為判斷。

行政院勞工委員會中華民國 97 年 11 月 20 日勞動三字第 0970083664 號函

主旨：有關午休時間員工寄發內容涉及性騷擾之電子郵件給予同事，是否屬於性別工作平等法之適用範疇疑義一案，復如說明，請 查照。

說明：

一、復貴府 97 年 11 月 10 日北府勞資字第 0970830496 號函。

二、查性騷擾防治涉及性別工作平等法、性騷擾防治法、性別平等教育法等三法。復查性別工作平等法旨在保障受僱者之工作權益；性騷擾防治法則從人身安全角度出發，主要規範發生在職場以外（如大眾運輸工具或公共空間）之性騷擾行為；性別平等教育法則具學生保護與教育目的，且當事人一方需為學生。

三、基上，案內所述教師於午休時間寄發內容涉及性騷擾之電子郵件給予同校之公務人員一節，仍屬性別工作平等法之適用範疇，其申訴、救濟及處理程序應依同法第 2 條第 3 項規定辦理。

第二節：性別工作平等法第 13 條

行政院勞工委員會中華民國 102 年 9 月 18 日勞動三字第 1020024829 號書函

主旨：有關事業單位已訂定性騷擾防治措施並組成申訴調查單位，工會是否應再另行訂定與設置疑義乙案，復請 查照。

說明：

一、復貴會 102 年 8 月 26 日聯組字第 0936 號函。

二、查事業單位應訂定性騷擾防治措施與設立申訴管道等，性別工作平等

法與性騷擾防治法均有相關規定。性別工作平等法旨在保障受僱者及求職者之工作權益，雇主應提供免於遭受性騷擾之工作環境，採取預防、糾正、懲戒及處理措施，中央主管機關為本會；性騷擾防治法則從人身安全角度出發，主要規範發生在職場以外之性騷擾行為，中央主管機關為衛生福利部。

三、依性別工作平等法第 3 條第 3 款規定，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。同法第 13 條規定略以，「雇主」應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，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。復依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則〈如附件〉第 7 條規定略以，「雇主」為處理性騷擾之申訴，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。前開規定旨在課予「雇主」事前防範及事後補救之作為義務。至其企業工會，除自行僱用人員居於雇主身分者外，並無應併訂定性騷擾防治措施及受理申訴之義務。

四、至工會是否須依性騷擾防治法訂定性騷擾防治措施與組成申訴調查單位一節，請逕洽詢衛生福利部。

行政院勞工委員會中華民國 102 年 5 月 20 日勞動三字第 1020130988 號函

主旨：所詢有關受僱員工僅 1 人之事業主其職場性騷擾防治義務疑義，復請查照。

說明：

一、復貴府 102 年 3 月 20 日府授勞就字第 10230357300 號函。

二、查性別工作平等法第 13 條第 1 項及第 2 項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。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。」事業單位無論規模大小，均應依前開規定防治性騷擾行為之發生，並於知悉性騷擾之情形時，採取適當之處理措施。另依同法第 32 條規定，雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。又，雇主接獲性騷擾申訴後，得進行調查，並得邀請相關學識經驗者協助。

三、復查性別工作平等法第 34 條規定，受僱者發現雇主違反該法第 13 條規定時，向地方主管機關申訴後，地方主管機關應就個案事實認定雇主是否違反該法規定。另，該法並無雇主可委由第三人進行性騷擾事件之調查規定，併予敘明。

行政院勞工委員會中華民國 102 年 5 月 15 日勞動三字第 1020011987 號函

主旨：有關勞工為職場性騷擾行為人遭雇主予以處分，得否依性別工作平等法規定提起救濟疑義，復請查照。

說明：

一、復貴府 102 年 4 月 25 日府勞就字第 1020298916 號函。

二、有關性別工作平等法性騷擾之防治內容，規定於該法第 12 條及第 13 條。依該等規定，雇主有防治職場性騷擾行為發生的責任，若受僱者或求職者於職場中遭受性騷擾時，雇主即應啟動其糾正及補救措施機制，使受害者免於處於受性騷擾的工作場所中。爰此，性別工作平等法與性騷擾有關之申訴及救濟機制，亦在於規範受僱者或求職者為職場性騷擾受害者之行政申訴及救濟程序（第 34 條）與民事損害賠償請求權利（第 27 條至第 30 條），與針對受僱者為性騷擾行為人所為之申訴及救濟有別。

三、至案內受僱者係職場性騷擾行為人，如不服公司評議性騷擾成立及懲處記過調職，無得依性別工作平等法相關規定提起行政救濟。

四、另依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 11 條第 2 項規定，申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面提出申復。又查雇主懲戒勞工之事由及手段應具備合理性，並應於工作規則或勞動契約約定，若有權利濫用之情事應屬無效。爰受僱者為職場性騷擾行為人，如對公司評議性騷擾成立及懲處記過調職有異議者，得依前開規定向公司提起申復；亦可向勞務提供地之直轄市或縣（市）政府申請勞資爭議調解。

行政院勞工委員會中華民國 102 年 4 月 18 日勞動三字第 1020130818 號函

主旨：有關所詢職場性騷擾之行為人非屬雇主及受僱者時，應否適用性騷擾防治法疑義，復如說明，請 查照。

說明：

一、復貴府 102 年 3 月 13 日府勞就字第 1020218240 號函。

二、查性別工作平等法、性騷擾防治法及性別平等教育法雖對性騷擾之防治皆有相關規定，惟前開三法之立法意旨及適用對象並不相同。性別工作平等法旨在保障受僱者及求職者之工作權益，雇主應提供其免於遭受性騷擾之工作環境，採取預防、糾正及補救措施。至於性騷擾防治法，則從人身安全角度出發，依該法第 1 條但書規定，適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第 12 條、第 24 條及第 25 條外，不適用本法之規定。

三、受僱者或求職者於職場中遭受性別工作平等法第 12 條所稱之性騷擾時，應向其雇主提起性騷擾之申訴，以利雇主依同法第 13 條規定為後續之處理。若受僱者或求職者發現雇主違反上開第 13 條規定時，得依同法第 34 條規定向地方主管機關申訴。

四、至於職場性騷擾被害人（受僱者或求職者）得否依性騷擾防治法第 13 條提出申訴，或行為人（雇主、受僱者或任何人）得否依該同法第 20 條規定予以裁處，應由該法主管機關本權責衡酌考量。有關貴府所提建議，本會將審慎思考並錄案研參。

行政院勞工委員會中華民國 101 年 2 月 23 日勞動三字第 1010054048 號函

主旨：所詢性別工作平等法第 13 條第 2 項雇主責任之認定疑義案，復如說明，請查照。

說明：

一、復貴局 101 年 2 月 8 日高市勞就字第 10130885400 號函。

二、查性別工作平等法之性騷擾定義，該法第 12 條定有明文。另同法第 13 條第 2 項規定：「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。」前開規定所稱「前條性騷擾之情形」，係指受僱者申訴之內容符合第 12 條所稱「性騷擾」之情形，即已足當。

三、又若性騷擾行為經調查屬實，查工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 12 條規定略以，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。

行政院勞工委員會中華民國 100 年 10 月 5 日勞動三字第 1000132616 號函

主旨：有關事業單位訂定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，可

否訂定申訴期限疑義乙案，請 查照。

說明：

一、依 據財團法人台灣電子檢驗中心 100 年 9 月 5 日（100）台電檢行字第 1000000350 號函辦理。

二、查性別工作平等法並未就受僱者遭遇性騷擾時之申訴期限予以明定；另為建立工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理之機制，並規範對於預防性騷擾之發生以及性騷擾案件之申訴與懲處之處理程序等具體作法，本會訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，亦未就受僱者之申訴期限加以限制。

三、基上，為免影響申訴人申訴救濟權利，事業單位訂定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，依上開規定，應不得訂定申訴期限。

行政院勞工委員會中華民國 99 年 3 月 11 日勞動三字第 0990064489 號函

主旨：有關所詢性別工作平等法第 13 條第 2 項雇主責任之認定疑義，復請查照。

說明：

一、復貴府 99 年 2 月 25 日府勞動字第 0990018333 號函。

二、性別工作平等法第 13 條第 2 項：「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。」，其中所稱「知悉」應包含雇主「可得知悉」之情形在內，並不以申訴人須向雇主提出性騷擾申訴為限。

行政院勞工委員會中華民國 98 年 8 月 28 日勞動三字第 0980023667 號函

主旨：所詢臺北縣立○○國中附屬幼稚園教師○女士申訴遭該校校長性騷擾適用法律疑義案，復請查照。

說明：

一、復貴局 98 年 8 月 13 日北勞資字第 0980658766 號函。

二、查性別工作平等法旨在保障受僱者及求職者之工作權益，雇主應提供其免於遭受性騷擾之工作環境，採取預防、糾正及補救措施。至於性騷擾防治法，則從人身安全角度出發，依該法第 1 條但書規定，適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第 12 條、第 24 條及第 25

條外，不適用本法之規定。

三、有關性別工作平等法所稱之性騷擾，該法第 12 條已有明文。本案○女士申訴遭該校校長性騷擾是否符合前開規定，依同法施行細則第 4 條規定，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。

四、有關本案申訴人○女士經與貴府電話聯繫，其為專任教師，若其提出之性騷擾申訴符合性別工作平等法第 12 條規定之情形，依同法第 2 條第 3 項規定，有關其就雇主違反同法第 13 條規定之申訴、救濟及處理程序，依教育人員人事法令之規定辦理。

五、另，依性別工作平等法第 3 條第 3 款規定：「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。」本案○女士若為○○國中所僱用，該校之校長依前開規定，視同雇主。

行政院勞工委員會中華民國 97 年 11 月 6 日勞動三字第 0970081957 號函

主旨：有關性別工作平等法施行前，性騷擾案件是否適用該法規定疑義乙案，請 查照。

說明：

一、復貴府 97 年 9 月 18 日府勞動字第 0970261948 號函。

二、查性別工作平等法（原兩性工作平等法）於 91 年 1 月 16 日公布，同年 3 月 8 日施行。該法除第 12 條針對性騷擾行為予以定義外，第 13 條並課予雇主有防治受僱者遭受性騷擾之義務。爰於第 1 項後段規定，僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。同條第 2 項規定，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。本案可否依性別工作平等法之規定辦理，應視該法施行後，雇主是否盡該法第 13 條規定之義務而定。

三、另 就業服務法於 81 年 5 月 8 日制定公布，該法第 5 條規定略以：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以性別為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」本案 88 年及 90 年之職場性騷擾情事，應視有無違反該法第 5 條之規定，若涉有就業歧視之嫌，依該法第 6 條規定，應由貴府審認之，併予指明。

行政院勞工委員會中華民國 97 年 5 月 30 日勞動三字第 0970014381 號函

主旨：關於所詢性騷擾調查委員調查結論與公司最高決策意見相左時以何者為準疑義一案，復請查照。

說明：

一、復貴府 97 年 5 月 22 日府勞動字第 0970154353 號函。

二、查 性別工作平等法第 13 條第 1、2 項規定：「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。」基此，有關性騷擾案件之處理，係課雇主責任，如公司之性騷擾調查委員調查結論與公司最高決策意見相左時，仍應以雇主之處理為準，並由雇主負責。

行政院勞工委員會中華民國 97 年 3 月 4 日勞動三字第 0970063570 號函

主旨：函詢事業單位於公司專屬網站公告性騷擾防治相關規定及措施（含申訴專線及信箱），是否符合性別工作平等法第 13 條第 1 項規定所稱「在工作場所公開揭示」疑義，復請查照。

說明：

一、復貴府 97 年 2 月 25 日府勞動字第 0970043476 號函。

二、雇主為防治性騷擾行為發生，除應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法外，並應提供多元化之處理性騷擾申訴管道，以利受僱者申訴使用。性別工作平等法所稱「在工作場所公開揭示」係指將文件置放於公開顯著之場所，使其效力可及於所有受僱者，以隨時獲取資訊。事業單位如於公司專屬網站公告性騷擾防治相關規定及措施（含申訴專線及信箱），亦應符合前開原則。

行政院勞工委員會中華民國 93 年 11 月 16 日勞動四字第 0930055241 號函

主旨：所詢有關兩性工作平等法第十三條第二項規定適用疑義乙案，復請查照。

說明：

一、復貴府九十三年十一月八日府勞資字第〇九三〇一四二八〇〇號函。

二、查 依兩性工作平等法第十三條第一項及第二項規定：「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。」上開規定旨在課雇主防治工作場所性騷擾行為發生之義務，俾保障受僱者於執行職務時，免於遭受性騷擾。而本案有關勞工申訴之性騷擾事件，既經貴府就業歧視評議委員會評議不成立，實難逕責雇主有違反該法第十三條第二項規定情事。惟依該法第十三條第一項之規定，雇主仍應有防治性騷擾行為發生之義務，此項義務係平常即應設置之防範職場性騷擾機制，而非僅限於個案發生與否之處理或認定而已。

行政院勞工委員會中華民國 92 年 12 月 26 日勞動三字第 0920071983 號函

主旨：有關工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第十一條有關救濟程序疑義一案，復請查照。

說明：

一、復貴部九十二年十二月五日法人字第〇九二〇〇四九一一〇號函。

二、查「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第十一條規定，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。該條所稱「對申訴案之決議有異議」係指對於同準則第十條規定「申訴處理委員會所為之附理由之決議」有異議。當事人如提出申覆，是否仍由原決定之相同委員審理申覆案，該準則並無明定，各單位可於自訂之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法中」規定辦理。

行政院勞工委員會中華民國 91 年 4 月 8 日勞動三字第 0910014599 號函

主旨：有關兩性工作平等法第十三條第一項規定之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，是否屬中央法規標準法第三條所稱之辦法疑義一案，復請查照。

說明：

一、復貴會九十一年三月二十五日公人字第九一〇一六六三號函。

二、查兩性工作平等法第十三條第一項規定：「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。」上開規定係適用所有公營、私營之雇主，故其所稱辦法，係口語上一般人通稱之辦法，並非法規命令之名稱。雇主為行政

機關時，其性質僅係長官對屬官，為規範機關內部秩序及運作，所為具內部效力之規定，並不發生外部效力，宜認定為行政程序法第一百五十九條第二項第一款所稱之「行政規則」。

第三章：工作場所性騷擾行政訴訟案例

第一節：僱有受僱者 30 人以上之雇主應依據「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定性騷擾防治措施，並在工作場所公開揭示。

臺北高等行政法院 99 年度簡字第 774 號判決要旨

一、按性別工作平等法之立法目的係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（第 1 條參照），同法第 13 條第 1 項即在將性騷擾之防治，由單純人身安全擴及於雇主對受僱者之保護義務，期藉雇主於事前依法訂定並揭示該工作場所之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，使於該工作場所之人員俱得瞭解該場所禁止性騷擾，違反者將受如何之懲戒，受害者又有如何之申訴途徑及雇主將採取何等之處理措施，以保障性別工作權之平等。

二、查原告勞工人數為 42 人，原告為僱用受僱者 30 人以上之雇主，有被告所屬勞工局勞動檢查處 99 年 1 月 6 日勞動檢查處勞動條件會談紀錄影本可稽（見被告卷證頁 6），則原告應依性別工作平等法第 13 條第 1 項之規定應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於工作場所公開示。惟據原告副理行政人事單位，見同上卷頁 47 丁○○陳述）乙○○陳稱：「（問：未訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之原因？）不知性別工作平等法有此規定，將改善。（問：公司有無建立性騷擾申訴及處理制度？）公司規模不大，未建立性騷擾申訴及處理制度。（問：公司員工人數？）42 人。」等語，並經乙○○親簽無誤；台北市勞工局 99 年 1 月 27 日與原告總編輯丁○○之談話紀錄略謂：「（問：請問公司是否有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法？）有訂定。大約在 2010 年 1 月 15 日左右訂定。且也有公告在工作場合公告欄上。（問：請問公司是有辦理性別歧視與性騷擾防治教育訓練？）到目前都還未辦過。」（同上卷頁 46 至 48）等情，亦經丁○○親簽章無誤，倘原告於 99 年 1 月 6 日臺北市政府勞工局勞動檢查處檢查時，已依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並公開揭示於工作場所，原告之總編輯丁○○及行政人事單位乙○○殊無不知之理；原告 99 年 1 月 29 日（99）新天字第 016 號函所附之工作規則，並未見其有訂定

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，現任承辦人員亦不清楚原告有無訂定有關性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，顯見原告除未於工作規則上訂定相關措施及辦法外，亦未予宣導，原告所稱已於 91 年 3 月 8 日已制定性騷擾防治措施並公告，惟因 97 年原告之人事異動，致現任承辦人員誤認原告尚未訂定性騷擾防治措施，實已將相關規定列入員工工作守則乙節，委不足採，此外，原告未就已制定性騷擾防治措施並公告加以舉證證明，其空言主張，自難採信。綜上，原告於 99 年 1 月 6 日尚未依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並公開揭示於工作場所，違反性別工作平等法第 13 條第 1 項後段規定，堪以認定。從而被告依同法第 38 條之 1 規定，處以最低罰鍰 10 萬元，核無違誤。

第二節：求職者或受僱者是否向雇主提出性騷擾申訴，為判斷雇主是否需開啟立即有效之糾正及補救措施

臺北高等行政法院判決 92 年度簡字第 466 號判決要旨
（本案最高行政法院裁判為 94 年裁字第 1463 號）

本件被告認定原告有知悉其聘僱之T女遭其父即受監護人甲○○為性侵害行為，而未採取立即有效之糾正及補救措施之前揭違章事實，無非以T女於台北市政勞工局之談話紀錄及被告之大哥乙○○曾帶T女至檢驗所驗孕等情為主要論據。惟查：

一、T女於訪談中，固陳稱：其自九十一年二月七日起，經常遭受監護人及其配偶丙○○徒手或持拐杖毆打成傷，並連續多次遭受監護人為性交及猥褻之行為等語，惟就雇主是否知悉其前開被害情形，僅訴稱有數次向原告之妻丁○○及其三姐戊○○等家人反應被甲○○夫婦毆打，原告之三姐戊○○亦有帶其至醫院就診，至其遭受性侵害一節，僅陳稱有告訴原告之大哥，伊有帶其去驗孕云云，然未有隻字片語提及曾向原告或原告之配偶丁○○、原告之三姐戊○○申訴遭甲○○性侵害等語。又原告因未與父母同住且工作忙碌，平日多由住在附近之三姐戊○○處理受監護人夫妻與外勞T女之日常事務，並由原告之妻丁○○給付T女薪水及與仲介接洽事宜，渠等依首揭兩性工作平等法第三條後段規定應視同雇主，然渠等於調查中，均堅稱：渠等雖曾因T女反應被受監護人夫婦毆打，且看到她身上有傷，但受監護人否認，渠等仍帶T女去就診，並告知T女，如監護人要打她，伊可跑掉，原告才是真正之雇主，要伊不用怕被解僱，但渠等未曾聽T女說受監護人有對伊性侵害等語，此有T女、原告配偶陳秀琴及原告三姐戊○○

之訪談紀錄附原處分卷可稽，依上開證據，尚難認雇主即原告或視同雇主之原告配偶丁○○、原告之三姐戊○○，已獲悉受僱之T女有遭監護人對之為性侵害行為。

二、又查，本院傳訊證人即原告之大哥乙○○到庭證稱：伊除年節或家人通知外，很少回家，不知T女是原告僱傭之外勞，對越傭亦無監督之責，本件伊因接到T女電稱受監護人找他，伊於隔日返家後，不知是T女或受監護人稱T女之月經沒來要檢驗，伊即帶T女去檢檢驗所檢驗結果未懷孕後，伊即載T女回去，途中，T女並未提到有遭伊父親強暴一事，伊因認驗孕沒什麼，亦未將此事告知其他家人，伊僅曾接到T女電話稱遭伊父親毆打，伊有教其躲避，但不知性侵害一事，一直到電視報導，才知有此事等語，亦有本院九十三年二月十六日準備程序筆錄可參，稽其所言雖與T女所述有所出入，惟其證稱並未將帶T女驗孕一事告知其他家人，核與原告、原告配偶陳秀琴及原告三姐陳瓊珍陳稱情形相符，益徵原告訴稱不知T女有遭受監護人侵害一情，應非子虛。再者，T女陳稱有告知證人乙○○遭受受監護人強暴，乙○○亦帶其前往驗孕，但事後未為有效之糾正或補救措施等情，縱認屬實，惟證人乙○○並非代表原告行使管理權或代表原告處理有關受僱T女事務之人，縱其確知悉上情而未採取立即有效之糾正及補救措施，亦不得視同雇主知悉有前開性侵害情事而未為適當之措施，故被告據此認原告應負未為有效防治措施之責，自有未洽。

三、綜上所述並揆諸首揭說明，本件既查無原告已知悉其聘僱之T女遭性侵害，而未採取有效防治措施之情事，被告逕以受監護人數次對T女為性侵害行為，認原告違反前揭兩性工作平等法第十三條第一項規定，未採取立即有效之糾正及補救措施，依同法第三十八條規定裁處原告十萬元罰鍰之處分，於法自有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合，原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為有理由，應予准許。

第三節：雇主於知悉受僱者性騷擾申訴時，應立即為有效之糾正及補救措施

臺北高等行政法院 99 年度簡字第 774 號判決要旨二：

一、關於違反性別工作平等法第 13 條第 2 項部分：

（一）按性別工作平等法第 13 條第 2 項規定之立法意旨，在於雇主知悉性騷擾事件後，課其有即時啟動原所設置之性騷擾防治處理機制，審慎調查並採取適當解決措施之義務。因此，性別工作平等法第 13 條

第 2 項規定所稱「有效之糾正及補救措施，並非指雇主於申訴案結案確定後，認為有符合性騷擾之情事時，所為之糾正及措施。

（二）原告主張其於知悉本件申訴後，已訪談Ｂ君，重新在公布欄揭示有關性騷擾防治訊息，並指定永久張貼，原告主管為此案開多次會議，以更周延方式防止類似事件發生，至於Ａ君則已離職，而且時正因重度憂鬱症住院而未能聯絡上等情。惟按被告所屬勞工局 99 年 1 月 27 日與原告總編輯丁○○之談話略謂：「（問：請問公司知悉後是否有後續處理，如何處理？何時知悉？）剛開始一直都不知道，一直到勞動檢查處的人於 99 年 1 月 6 日來公司進行檢查，才知道有此職場上性騷擾事件，整個處理的過程只有訊問過戊○○，沒有去詢問其他的人。更沒有去問過員工姓名代號（指Ａ君），因為公司認為此案件已進入申訴程序。所以不應認也沒有必要再跟員工（指Ａ君）有任何的聯繫。因行為人是公司主管，培養一個主管不容易，所以因此事件去詢問其他人，不管此事件是否真的有發生，會造成辦公室間的耳語，也怕將來此主管難在公司建立一個威信。」「（問：請問公司是否有成立性騷擾申訴處理委員會調查小組？）就知道事情的社長戊○○、副社長己○○、總編輯丁○○、行政人事單位乙○○有為了此事開了 4、5 次的會，過程皆沒有會議紀錄，開會內容大約為」可見原告於 99 年 1 月 6 日知悉Ａ君申訴，惟僅諮詢Ｂ君一人，而對與Ｂ君合處相同工作場所之人員及Ａ君，則俱未查證、比對渠等之說辭；原告亦未依前揭工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定，為處理申訴，由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並注意委員性別之相當比例，反而認為既經申訴其毋庸予以處理調查，所為尚不足以為其他防免性騷擾事件發生之具體合宜措施，是原告於知悉該性騷擾事件後所採取之行動，於事件真相之釐清，究係Ａ君誣告行為或Ｂ君性騷擾行為之糾正及安全、友善工作場所之維護等，皆無助益；而該性騷擾案經調查後是否成立，乃係原告應依工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒訂定準則第 12 條規定，對於Ａ君或Ｂ君應為適當處理或懲戒之問題，對於原告於知悉申訴人申訴性騷擾之情形時，依法應採取立即有效之糾正及補救措施，堪予認定。被告依第 38 條之 1 規定，處以最低處罰鍰 10 萬元，亦無違誤。

第四節：雇主知悉受僱者於執行職務時，遭受顧客的性騷擾，須為立即有效之糾正及補救措施

臺北高等行政法院判決 97 年度簡字第 247 號判決要旨

一、兩性工作平等法第 13 條第 2 項規定，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，希藉以提供受僱者免受性騷擾之工作環境，以免侵其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現。其所稱立即有效之糾正及補救措施，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若事業單位於受理性騷擾申訴案件時，以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即難認已符合該項規定。本件原告之離職員工乙○○於 94 年 12 月 8 日因執行業務遭客戶之員工丙○○性侵害得逞，其間雖曾向原告代表人陳述性侵害發生之經過，但原告代表人並未積極採取立即有效之糾正及補救措施，甚至仍要求乙○○至丙○○之工作場所視察等情，為原告所不爭執，並有甲○○ 96 年 9 月 11 日訪談紀錄、原告代表人甲○○ 96 年 10 月 12 日訪談紀錄、勞工保險退保申請表、臺北縣勞工就業歧視申訴書、臺灣板橋地方法院檢察署檢察官 95 年度偵字第 27573 號不起訴處分書、臺北縣就業歧視評議委員會 96 年 11 月 1 日第 5 屆第 5 次會議紀錄、股份讓渡協議書等件分別附卷可稽，為可確認之事實。依照上開規定，原告於知悉其員工乙○○遭性騷擾（性侵害）之情形時，本應採取立即有效之糾正及補救措施，且依其情狀亦非無適當之糾正及補救措施可資採取，以免乙○○長期處於具敵意性、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，然原告竟消極未有作為，反而繼續要求乙○○至丙○○之工作場所視察，致使其遭客戶之員工丙○○性侵害得逞，故本案依據行為時兩性工作平等法第 5 條規定，提請「臺北縣就業歧視評議委員會」審議，並依據其於 96 年 11 月 1 日第 5 屆第 5 次會議所作成之決議主旨：「本案決議就業歧視成立，處以新臺幣 5 萬元罰鍰。」及行為時兩性工作平等法第 13 條第 2 項及第 38 條規定，以原處分裁處原告罰鍰 50,000 元，即非無據。

二、雖原告主張「原告代表人知情後向乙○○表示欲提供協助，但乙○○表示自己會依法提告處理。」云云。但按，行為時兩性工作平等法第 13 條第 2 項既規定，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，若有違反，可依同法第 38 條加以處罰，即屬法律賦予雇主之公法上責任，不容推諉；且上開糾正及補救措施之採取，務須「立即有效」，有其時效性及成效性之要求，自不許藉故拖延或

敷衍了事，否則即難達立法規範之目的。至於應採取何種立即有效之糾正及補救措施，要屬技術性問題，並非不可克服，縱涉及專業性，雇主亦非不可求助於相關政府機關或專業團體，尚難執此作為解免其承擔此項責任之事由。本件被騷擾人乙○○ 96 年 9 月 11 日在被告勞工局訪談紀錄中供稱：「約事發後 10 天後我與總經理甲○○因業務行經該工地時（按指案發現場），我跟甲○○說『龜山案上樑那天我被設計了』『都是你害的』（因甲○○讓我單獨出席），甲○○問我是誰，我告訴他是現場（即工地監工人員），但未陳述加害人姓名 隔了約 1 個多月，有 1 次在討論○○建設的案子時，桌上正巧有該加害人姓名資料，我指著該員姓名說『就是這個人』，並告訴甲○○說『你知道就好』。其實我希望甲○○在知道這件事後能主動幫我想辦法處理，但一直都未見他積極處理。有 1 次在討論○○建設的案子時，我問甲○○要如何處理我陳述性侵案子，甲○○反問我『那您認為我應該怎麼做？』由於公司的處理態度不是很積極，讓我覺得公司是為了留住客戶而隱忍這件事。 我拒絕他的協助那是在即將離職時的事，在 9 月上旬我即將離職前，我跟甲○○說『我要用我的方式討回公道』，甲○○說『有需要我的時候再跟我說』，我就跟他說事已至此，公司之前既未積極處理，我不再接受他的協助。 」等語，原告代表人甲○○ 96 年 10 月 12 日在被告勞工局訪談紀錄中供稱：「記得約是在 95 年 6 月前某一天（不記得日期），我有問過她是否要公司出面處理，但遭她婉拒並表示要自行處理，我考量她已婚的身分，或許有其他顧慮，所以在她表示要自行處理情形下，公司也覺得不宜介入。 這件事我有印象，但由於她自始至終未說明遭性侵情形，我才問她『那您認為我應該怎麼做？』，她當時也表示要自己處理。 由於公司只有 2 個業務人員（甲○○和乙○○），事發後乙○○女士一如往常到該工地服務（例如：送帳單及五金材料等工作），但大多接洽對象是工地主任，並非監工人員。而乙○○女士也未對我反應過不願去該工地的想法。 」等語。顯見原告在知悉乙○○遭性騷擾（性侵害）之後，並未在合理的時間內採取立即有效之糾正及補救措施，自已構成行為時兩性工作平等法第 13 條第 2 項及第 38 條之違章行為。

第五節：受僱者遭受職場性騷擾，如雇主未盡防治責任，得要求雇主與行為人連帶負損害賠償責任

臺灣臺北地方法院民事 95 年度勞訴字第 64 號判決要旨

一、依台北市政府函文所附被告甲○○與原告間電話錄音譯文，可知，被告甲○○曾對原告以「你不要以為自己很了不起，你他媽的坐網咖！你爸愛做啊？坐檯小姐你還不配啊！你什麼東西！」、「根本不配坐檯小姐，你沒那個能耐因為你不漂亮！你不夠婀娜多姿」、「報帳我就直接讓你報，要抱男人就抱我」等言語回應（見本院卷第 116 頁背面、117 頁），此等電話錄音譯文內容與被告甲○○當時談話內容相符，概為被告甲○○所不爭（見本院卷第 184 頁）。

二、按工作場所性騷擾可能使女性勞動者就業環境惡化，在勞動條件上造成不利益，就其能力之有效發揮及就業繼續等造成重大障礙，是若雇主或任何人在與就業場所有關之環境下，以與性方面有關之言行而使對方不舒服、不愉快，傷及個人尊嚴，應可認為該當於兩性工作平等法第十二條第一款之性騷擾定義。綜上相關情狀，被告甲○○在原告任職期間，屢對原告表達含有男女性意味之言詞，更有包含因男女角色差異之貶抑性評價在內，復以其對原告之工作職務指派雇主權限相脅，此舉已造成原告不適，則經原告在本院 95 年 8 月 4 日言詞辯論期日陳述：「我工作時一直盡心盡力，但是因為被告甲○○白天晚上的騷擾行為，甚至到我家中放話，動不動罵我三字經、說我是坐檯小姐，並且以要開除我為手段，還在電話中邀我出門或騙我出勤工作。」等語綦詳（見本院卷第 184 頁背面），核屬於含有性意味或性別歧視之言詞或行為，導致原告在工作表現上受影響。又被告甲○○上開行為，亦經台北市政府兩性工作平等委員會於 94 年 3 月 9 日第十次會議評議結果，認定成立性別歧視，有台北市政府函為證（見本院卷第 73 頁），故核屬於兩性工作平等法第十二條第一款之「敵意式性騷擾」態樣，應可認定。次依兩性工作平等法第二十七條第一項規定：「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。」，及第二十九條規定：「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。」，被告甲○○為被告公司設立時股東，該公司實際上為其負責經營，其對原告有為敵意式性騷擾，已如前述，自為性騷擾之行為人；而被告公司為原告之雇主，亦為兩造所肯認者。是以，被告公司、甲○○應就原告所受非財產上損害，負連帶損害賠償責任。

第六節：受僱者遭受職場性騷擾，如雇主已盡防治及補救責任，雇主即無損害賠償責任

臺灣臺北地方法院 96 年度訴字第 6336 號民事判決判決要旨
（本案高院判決為 97 年度上易字第 253 號）

一、原告主張己○○於 95 年農曆年後即以言語騷擾原告，且每逢農曆初二、十六甲○○公司（編按即被告公司，本判決原文均稱甲○○公司，以下編者均改為被告公司）依據民間習俗祭祀時，有以祭祀貢品騷擾原告等職員之情事並於 95 年 7 月間要求原告等女同事瀏覽色情圖片等情，然原告對於己○○前揭行為並未向被告公司提出申訴，卻先於 96 年 3 月 5 日以友人之電子信箱向被告公司負責人提出辭呈後，方於該電子郵件及同年月 7 日之存證信函將己○○所為之性騷擾情事告知被告公司。而被告公司負責人乙○○於收受原告前開電子郵件信箱時發現原告寄發之辭呈，因當時人在國外，無法親自回國處理，乃電話指示公司員工丁○○協助調查，丁○○乃先行聯繫原告，又因己○○當時人亦在國外，無從查證，丁○○於是對其他同部門員工進行訪談，惟該等員工均未正面回應，丁○○只好依負責人指示於 96 年 3 月 13 日寄發存證信函給原告，表示公司正視此事件，已展開調查中，請原告配合至被告公司說明等情，除有乙○○護照影本、新店五峰郵局第 43 號存證信函在卷可稽（見本卷第 65 至 68 頁）外，另據證人丁○○於本院證述：「被告法定代理人乙○○因為接到原告打電話給他，他打電話給我請我去幫忙他調查一下性騷擾的事情。我打電話給原告，還有公司設計部門人員問明這件事情，我打了幾次電話我忘了」，丁○○並證稱係在被告公司負責人回國前進行調查，調查對象有丙○○、戊○○、庚○○等三人。惟因彼時負責人尚未回國，丁○○係以較輕鬆之方式與上開員工訪談，並未正式製作訪談記錄，以致證人未能明確記憶於負責人回國前曾有接受過調查。又證人丁○○於 96 年 3 月 8 日接奉負責人電話指示後，多次撥打電話給原告，此由原告所提出之錄音譯文，於 96 年 3 月 8 日、3 月 9 日有多次通話或留言之電話記錄可證，丁○○電話中曾多次促請原告回來上班，由此足見被告公司實欲秉公處理，絕無袒護被告己○○之意。

二、原告於離職後立即向台北縣政府勞工局提出申訴。顯係其並無意願配合被告公司調查。被告公司負責人乙○○於 96 年 3 月 31 日返台後，乃立即與原告連繫，並依原告指定之時間、地點赴約，與其進行會面協商而協調無結果。被告公司因前無處理類此事件之經驗，彼時在當事人甲○○（編按原告）、己○○二人各執己詞，對公司員工多人調查結果，僅有一、二員工陳述相關情節，且許多均屬避重就輕之情節

（見本院卷第 207 至 214 頁）。被告公司雖未顧及公司內部員工或礙於同事情誼或職務關係，不願對於己○○之行為提出指述，抑或僅單純未見聞故無法具體陳述該事蹟，而僅依據該資料難予斷定原告所指訴性騷擾之情事確實存在。惟被告公司為端正公司風氣，尊重兩性平等，除於 96 年 4 月日發布禁止公告（見本院卷第 69 頁），並遵從台北縣政府勞工局承辦人員之建議，報名參加台北縣政府所舉辦之兩性工作平等宣導團課程及 96 年培訓防制就業歧視種子人員法令研習會（見本院卷第 70 頁），最後於同年 4 月 20 日對己○○正式提出告誡（見本院卷第 72 頁）。然原告卻選擇以自行辭職方式，結束與被告公司之受僱關係，另由原告所提出其與被告公司總務辛○○、會計丁○○之錄音對話譯文中，亦可得知辛○○、丁○○等人多勸原告不予理會己○○對原告曠職兩小時之解職要求，仍應至被告公司繼續工作。原告既選擇以辭職方式離開被告公司，而被告公司既於接獲原告申訴後，立即指示員工進行調查，並採取前述之相關糾正補救措施，堪認已遵行相關規定，依兩性工作平等法第 27 條第 1 項但書之規定，應得免除賠償責任。

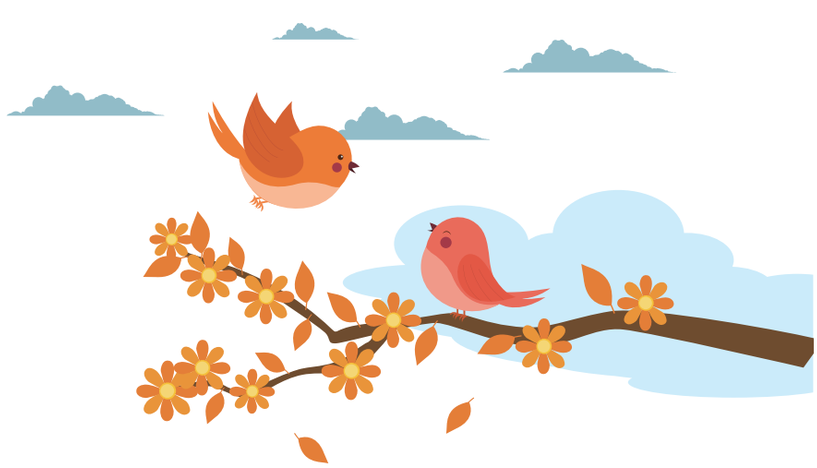
三、次按，兩性工作平等法之立法意旨，在保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視，促進兩性地位實質平等。兩性工作平等法第 1 條參照，而非在解決勞工與雇主間之勞資糾紛。本件事發時被告公司負責人在國外，雖無法親自處理，惟已即刻指示公司人員調查，並寄發存證信函予原告請其配合調查，嗣後並發布公告、參加台北縣政府所舉辦之兩性平等宣導課程、研習會，並對被告己○○提出告誡，由此足徵被告公司實已竭盡所能踐行之兩性工作平等法之規範。原告拒絕回應及回復其職，自難期被告公司為更妥適之處理，不得因此責令被告公司再行負兩性工作平等法第 28 條之損害賠償責任。

第七節：受僱人主張雇主未盡防治責任應負賠償責任時，仍應證明受有何種損害

臺灣臺中地方法院 100 年度重勞訴字第 7 號民事判決要旨

一、原告雖未能證明遭受性騷擾，惟被告確有違反性別工作平等法第 13 條第 2 項「按雇主於知悉同法第 12 條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施」之義務，已如前述，依同法 28 條、29 條之規定，應負財產上及非財產上之損害賠償責任。然而原告就其因被告知悉同法第 12 條性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施，而受有何種財產上或非財產上之損害，並未舉證以實其說，故原告依性別

工作平等法第 28 條及第 29 條之規定，請求被告損害賠償，亦不足取。原告復主張被告並無任何理由，任意解僱原告，又以不實事項攻擊原告之人格、名譽、工作能力，顯已侵害原告之人格權，在社會評價上，亦對原告名譽造成嚴重折辱，使原告在房仲業界中無以立足云云。惟原告確有在工作場所輕率發表不尊重女性同仁之言詞、於上班時間請託同事接送處理私事、無視菸害防制法第 15 條第 1 項第 12 款三人以上共用之室內工作場所禁止吸菸之規定而在工作場所抽菸、要求員工先行墊付餐費、工作時間在辦公室趴著睡覺等情事，已如前述，則被告並非全然以不實之事項評論原告。被告於解職原告之公告中，亦僅記載依勞基法第 11 條第 5 款予以資遣，並未記載任何解職之事由，對於原告之名譽並無任何侵害可言。而雇主解僱勞工之行為係屬社會上之常態現象，被告解僱原告之行為在社會觀念上並不會產生貶損原告人格法益實質觀感，此行為也不足以使被解僱者在社會上之評價受到貶損，原告於生活上固然發生困擾，惟難謂當然受有非財產上之損害。再者，原告因遭被告解僱所受之財產上之損害，可經由本判決主文第 2 項諭知之內容，溯及得到填補。此外，原告並未舉證證明被告有何侵權行為，致其受到其他損害之事實。故原告依民法 184 條第 1 項及性別工作平等法第 27、28、29 條之規定，請求被告負損害賠償責任，洵屬無據。



第三篇

雇主工作場所性騷擾防治措施解碼全紀錄

第一章：雇主防治工作場所性騷擾之五項措施

一、訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

依性別工作平等法第 13 條規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，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 1 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。」，雇主違反第 13 條規定，依同法第 38 條之 1 規定，處以新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

按性別工作平等法第 13 條之規定，雇主之防治責任可區分為事前防治及事後依所設置企業內部處理機制為有效糾正及補救措施兩種，前者指第 13 條第 1 項前段所稱雇主應事先防治此類行為發生，特別是僱用受僱者在 30 人以上之雇主，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、宣導與教育；同法第 2 項則規定雇主在知悉此類事件後應採取之立即有效糾正及補救措施，該規定並無限制事業單位規模大小，之所以如此規定，係因雇主是最有能力以及責任防止此類事件發生，或即使發生後亦得可迅速尋求讓相關當事人傷害減到最小之處理方式，故性別工作平等法法之最終精神在於雇主知悉職場有此等情事發生之可能，即啟動相關機制，此一機制並非要雇主擔任審判之角色，究其性騷擾事件真偽與否，而是透過公平公正、尊重的處理機制，處理職場可能存在性別歧視或職場性騷擾之問題，且啟動機制之作為本身即負有高度教育意義，更是雇主積極保護勞工並提供友善職場環境之表現。而所謂的設立處理機制就是指定訂「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，因此，雇主防治職場性騷擾首要措施係訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」處理機制之義務。

職場小學堂：員工幾人以上的雇主要訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法？如何訂定呢？訂定後又要如何讓員工知悉呢？

OK 來解答：員工幾人以上要訂定？

依性別工作平等法第 13 條第 1 項規定，僱用受僱者 30 人以上之雇主有義務訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，違者依同法第 38 條之 1 規定，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

然而，按性別工作平等法第 13 條第 2 項規定：「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。」，顯見，雇主知悉有職場性騷擾事發生後，仍必須採取立即有效之糾正及補救措施，並無因受僱員工 30 人以下就免除責任，因此，雇主若無事先制定處理機制，將不知如何處理職場性騷擾事件，故職場性騷擾預防工作應是不分事業單位規模大小，全體雇主都有制訂處理機制的責任，只有事先做好預防措施，才能因應職場性騷擾發生，也才能提供勞工良好的職場安全環境。

OK 來解答：如何訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法？

雇主應依照勞動部訂定之「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法訂定準則」並透過勞資協議的方式訂立公司內部的職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。

本局為協助雇主做好事前職場性騷擾防治措施，依照性別工作平等法及勞動部訂定之「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法訂定準則」擬定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法範本」，供雇主參考使用。

OK 小幫手：如何讓員工知悉？

雇主訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法後，應公開揭示讓全體員工知悉並作為教育訓練教材。公開揭示的方式有很多種，例如：(1) 張貼在公佈欄 (2) 放在公司官網 (3) 透過電子郵件寄送予全體同仁 (4) 將辦法印製於員工手冊、工作規則中 (5) 在教育訓練課程中揭示，都是公開揭示的方式，雇主應每年定期檢視所訂定辦法，以符合法令規定。

二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明

雇主對於性騷擾之態度，關係事業單位之勞工能否免於遭受性騷擾，為此雇主頒布禁止工作場所性騷擾之政策聲明為重要職場性騷擾預防措施，該項聲明內容應包括：（１）宣示事業單位禁止任何性騷擾在工作場所發生；（２）對性騷擾做明確之定義；（３）揭示事業單位受理性騷擾事件申訴專線；（４）允諾以保密方式處理此類申訴，並使申訴人免遭任何報復或其他不利處分;（５）明示對調查屬實之加害人將予懲處。

雇主頒布禁止工作場所性騷擾之政策聲明後，應公開揭示使所有受僱者知悉，進而形成全體員工之行為規範。

OK 小幫手：教你制定「禁止工作場所性騷擾之政策聲明」

本局為協助雇主做好事前職場性騷擾防治措施，擬定「禁止工作場所性騷擾之書面聲明範本」及「禁止工作場所職場霸凌之書面聲明範本」，供雇主參考使用。

三、實施工作場所性騷擾防治教育訓練

雇主每年應定期對全體員工提供工作場所性騷擾防治教育訓練，教育訓練課程內容包含：(1) 認識性騷擾；(2) 遇到性騷擾該怎麼辦；(3) 雇主處理工作場所性騷擾申訴程序；(4) 認識性別意識敏感度訓練，學習職場尊重語言，避免不自覺的扮演加害人的角色；(5) 工作場所性騷擾法律責任等課程，另外擔任調查人員者應再進行調查案件之教育訓練，課程的進行可以在課程結束後，進行分組演練及討論，以落實工作場所性騷擾教育訓練，打破工作場所性騷擾迷思。

OK 小幫手：提供辦理工作場所性騷擾防治教育訓練課程

本局為協助雇主實施「工作場所性騷擾防治教育訓練」，每年皆定期舉辦工作場所性騷擾防治法令宣導課程，雇主可以定期派員參加本局舉辦工作場所性騷擾防治法令宣導課程。

四、定期辦理員工職場安全問卷調查

雇主所建立工作場所性騷擾防治措施主要是為了提供勞工有免受性騷擾的職場環境，為了能貼切符合員工所需，雇主可以定期辦理員工職場安全問卷調查，並檢視各項風險因子與工作場所性騷擾防治政策有效性，透過問卷調查機制，發現並改善防治措施的不足。

OK 小幫手：教你制定「員工職場安全問卷調查」

本局為協助雇主做好事前職場性騷擾防治措施，擬定「員工職場安全問卷調查範本」，供雇主參考使用 (見第三篇第 7 章、三)。

五、提供安全的工作環境

雇主除了前 4 大軟體措施外，在工作環境上的設計規劃之硬體措施，也應該定期檢視，例如人員進出管制，設置錄影機、廁所位置、樓梯的照明設備及走廊加裝感應燈、警鈴和緊急電話等安全系統的設置等等硬體防治設備，都應定期檢視，以提供勞工安全的工作環境。

OK 小幫手：教你制定工作場所安全衛生檢視表

本局為協助雇主定期檢視工作環境各項風險因子，擬定「工作場所安全衛生檢點紀錄表範本」，供雇主參考使用 (見第三第 7 章、四)。

第二章 外勤人員工作場所性騷擾防治措施停看聽

臺北市曾發生一名女性業務至客戶家中洽談業務，因而慘遭性侵害，該不幸案件不僅讓被害員工身心受創、影響家庭生活，也讓企業損失優秀人才。

外勤業務人員常因工作所需，需獨自前往拜訪客戶，或外出工作，雇主對於工作場所性騷擾及人身安全問題更應加以重視防範，受僱者的人身安全更是雇主的義務與責任，雇主應建立工作場所性騷擾防治措施，提供受僱者人身安全防治資訊，教導員工要懂得採取防範措施，避免意外與不幸發生。

本局為協助雇主保護外勤業務人員免受工作場所性騷擾之傷害，提供「雇主對外勤業務人員工作場所性騷擾防治之自我檢視表」，提供雇主參考：

外勤業務人員工作場所性騷擾防治之自我檢視表			
項次	項目	內容	自我檢視 (若有建立措施請打 V)
事前防治措施	外勤業務人員職場環境的認識	重視外勤業務人員工作場所環境認識之教育訓練，使新進員工對自己外勤環境有一定認識。例如：雇主/主管/資深員工應對新進外勤業務人員進行外勤工作場所環境經驗分享，例如工地環境安全認識、到客戶家拜訪之環境安全認識。	□
	建立預警系統	建立外出報備及回報機制。	□
		建立性騷擾行為人之客戶警示系統：雇主/主管應確實掌握客戶名單，除了禁止員工夜間拜訪並應啟動「2 名員工」陪同機制，或將其列為拒絕往來戶等機制。	□
		建立員工拜訪客戶案例分享機制，藉由案例分享，讓員工提昇自我保護安全策略。	□

		提供安全措施與策略： 例如： 1. 建議外勤業務人員拜訪客戶時穿著褲裝，保護自己。 2. 提供員工簡便的防身配備：如哨子、電擊棒、防狼噴霧器或蜂鳴警報器等保護物品，讓員工隨身攜帶。 3. 自行帶瓶裝水，避免被下藥的風險。 4. 雇主/主管應建立回報電話機制：外勤業務人員到達外勤地點時，可在客戶面前撥電話回公司，報告外勤地點及客戶名稱，而公司應定時(如 1 或 2 小時)回撥電話，除了關心同仁現況及人身安全外，也較能嚇阻客戶不敢亂來。 5. 避免夜間拜訪客戶，若在夜間拜訪客戶，應約在附近的公共場所，如咖啡廳、便利商店等明亮、有人潮的公共場所。	☐
		鼓勵員工參與人身安全防治訓練。	☐
		定期執行外勤業務人員性騷擾防治問卷調查，瞭解外勤業務人員需求並改善工作場所性騷擾防治措施。	☐
提供員工事發危機處理	遭遇性騷擾/性侵害之保護措施	保持冷靜，儘可能以生理期或身染性病、重病、傳染病等理由拖延時間。並利用手機撥打救援電話，讓加害人誤以為有同事將到達現場，拖延時間借機脫逃。	☐
		➢ 若加害人有傷害你的舉動，仔細評估反擊的可能性，並運用隨身攜帶的防身物品或身邊所及的物品防	

措施		衛，例如：哨子、電擊棒、防狼噴霧器或蜂鳴警報器等保護物品或鑰匙、原子筆、皮包、水壺、雨傘等物品防衛。	
		➢ 若決定反擊，可以攻擊對方脆弱的地方，例如：眼睛、鼻子、踢擊下陰部或用腳猛踢對方小腿肚，用腳跟踩踏腳趾頭，給予奮力一擊後，並趕緊逃脫。脫逃時應大聲呼叫，以吸引旁人注意，並嚇阻加害人繼續傷害的行為。	
事後協助	啟動協助員工復原措施	➢ 若員工遭遇性騷擾：務必向雇主申訴，雇主知悉後應啟動調查及協助措施。	□
		➢ 若員工遭遇性侵害：第一時間應立即撥打「110」報警或「113」婦幼保護專線並前往醫院驗傷。雇主知悉後應啟動調查及協助措施。	□
		➢ 雇主應啟動協助員工復原措施。	□
◆ 備註：該自我檢視表係提供雇主基本防治措施參考，事業單位仍應依企業內部情況適當調整，以符合員工需求，有效執行工作場所性騷擾防治措施。			

第三章 家庭類外籍看護工工作場所性騷擾防治措施應對指南

101 年監察院調查報告指出，我國 1955 專線及地方政府自民國 97 年起至民國 101 年 6 月底止，共受理外籍勞工性侵害及性騷擾案件 1,222 件，其中 99%為女性，加害人為雇主、雇主家人及受看護者占 97%，被害人為家庭類看護工占 96%，女性外籍家庭類看護工在本國遭性侵害及性騷擾情形其實相當嚴重。

外籍看護工背著債務，漂洋過海來臺灣工作，2 年或 3 年不能回國探親，雇主應該以同理心且尊重善待與關懷她們，本局為協助雇主提供家庭類外籍看護工免於職場性騷擾傷害，提供「家庭類外籍看護工職場性騷擾防治之自我檢

視表」，提供雇主及人力仲介公司參考：

家庭類外籍看護工職場性騷擾防治之自我檢視表			
項次	項目	內容	自我檢視（若有建立措施請打 V）
雇主防治措施	拒絕成為性騷擾行為人	尊重他人身體自主權，注意自己的言詞和態度，避免以輕薄的言行舉止調侃別人，或做出與性有關的騷擾行為。	□
	聲明禁止性騷擾行為	雇主應和家中成員聲明禁止性騷擾行為，避免家庭成員或受看護者成為性騷擾行為人。	□
	尊重外籍看護工隱私	尊重外籍看護工隱私，應安排有個人房間或與同性別家庭成員同房。	□
人力仲介公司防治措施	定期拜訪和關懷	應定期拜訪和關懷外籍看護工機制，以確認外籍看護工有被善待。	□
	事先提供外籍勞工協助資訊	1. 提供本國救助專線：如「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」。 2. 提升外籍看護工遭遇性騷擾自我保護措施： (1) 與男性雇主、雇主家人或被看護者單獨同室時，應將房門打開，減少被性騷擾的環境。 (2) 發生性騷擾事件時應將自己的遭遇「大聲說、用力說、公開說」及「寫下來」這過程有助於終止性騷擾行為再次發生。	□

		(3) 當面明確告知行為人不舒服的感覺，要求對方停止該行為。 (4) 將事發經過告知雇主、雇主家人或人力仲介公司或可信任的親友。 (5) 蒐證並妥善保存證據：詳細紀錄每次件發生時的人、事、時、地、物及場景描述。紀錄試圖阻止性騷擾發生的所有嘗試，例如大聲呼叫、表達不舒服、抗拒等感受並列舉目擊者及描述目擊者的反應。	
主動協助	主動通報及協助安置	雇主或人力仲介公司發現外籍看護工遭遇性騷擾/性侵害應主動通報政府機關並協助安置。	□
備註：該自我檢視表係提供雇主基本防治措施參考，雇主仍應依個案情況適當調整，以有效執行職場性騷擾防治措施。			

第四章：雇主處理工作場所性騷擾申訴案件之步驟與方法

一、雇主受理性騷擾申訴案件應注意事項

(一) 何謂「雇主知悉」：

依照性別工作平等法第 13 條第 2 項規定：「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。」，所謂「雇主知悉」，係指下列人員知悉視為雇主知悉：代表雇主行使管理權或處理有關事務之人 (如申訴人直屬主管) 或人事單位或受理性騷擾申訴單位知悉職場上有發生性騷擾事，就代表雇主知悉。

(二) 工作場所性騷擾申訴的方式：得以言詞或書面提出。

依照「工作場所性騷擾防治措施申訴懲戒辦法訂定準則」第 6 條規定：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：(1) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。(2) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。(3) 申訴之事實及內容。

(三) 以保密方式受理性騷擾申訴：

依照「工作場所性騷擾防治措施申訴懲戒辦法訂定準則」第 4 條第 4 款規定，雇主應以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

(四) 判斷本案是否為職場性騷擾？

職場性騷擾案件適用對象：檢視「被害人」身分具有「受僱者」、「派遣員工」、「實習生」、「技術生」且在「執行職務」」或「求職者」身分且在「求職時」

性騷擾之立法及適用對象			
項目	性騷擾防治法	性別工作平等法	性別平等教育法
適用對象	其他不適用性別工作平等法、性別平等教育法之性騷擾及性侵害事件	職場性騷擾案件適用對象：檢視「被害人」身分具有「受僱者」、「派遣員工」、「實習生」、「技術生」且在「執行職務」」或「求職者」身分且在「求職時」	當性侵害或性騷擾之一方當事人為學生，他方為校長、教職員工或學生時

(五) 啟動員工協助機制：

1、涉及性侵害案件：雇主除了需依性別工作平等法第 13 條第 2 項啟動處理機制外，並請雇主協助通報「113 全國婦幼保護專線」。113 全國婦幼保護專線是支 24 小時免付費的求助電話，只要撥打這支電話求助，專線系統就會將電話轉接到當地的家庭暴力及性侵害防治中心，由專業的工作人員提供各項線上諮詢服務。

2、評估申訴人情緒狀況：雇主應主動關懷申訴人身心健康狀況，如申訴人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構，臺北市政府衛生局於臺北市 12 區健康服務中心有提供社區心理諮商門診服務，若有需要協助，可洽臺北市政府衛生局 12 區健康服務中心詢問。

3、若申訴人與性騷擾相對人於職權上有上下隸屬關係或工作上完成需雙方相互配合者，雇主可與雙方當事人協調並做適當調動措施，讓申訴人與相對人減少接觸，減緩雙方衝突，或造成申訴人再次傷害。

4、申訴人若要報案，雇主在申訴人同意下，可協助陪同至警察局備案。

二、雇主調查職場性騷擾申訴案件應注意事項

(一) 成立性騷擾調查委員會：

組成委員應注意男女比例，女性委員應不少於 1/2。

(二) 召開第一次調查會議，確認本案調查程序：

確認後應充分告知申訴人及性騷擾相對人公司處理申訴案件之流程，告知內容包括調查方式、審議過程、所需時間、後續救濟途徑、隱私受保護、撤案等權利事項以及配合調查義務。

(三) 分別訪談申訴人、相對人及相關證人並撰寫訪談紀錄。

(四) 訪談前準備之工作：

1、聯絡受訪者：

（1）於接獲申訴案後儘快安排與受訪者當面訪談。與受訪者約定訪談時間、地點，應注意個別分開調查之原則，並注意訪談地點的安全性、隱密性。聯絡過程，如對方拒絕接受訪談調查，以公文函知。

（2）如為外籍勞工申訴案件，則視其母語需要，尋求翻譯陪同調查。

（3）需要其他專業人士協助調查，如心理諮商師或特教專業人士協助等，應提早聯絡安排。

2、準備訪談工具：

（1）訪談紀錄單、錄音筆、電池、印泥、相關資料文件等。

（2）電話訪談亦須準備錄音器材，以記錄訪談內容。

3、訪談事先預習模擬內容：

（1）調查前先閱讀已蒐集到的案件資訊，以增加對案件的掌握度。

（2）釐清本次調查目的，列出問題清單，應注意為扣環式問句及重點之對話，並自行模擬問話方式與順序，檢查是否流暢、有順序性且完

整。

4、注意調查人員自身安全：

（1）調查人員若有至外地調查之必要者，應告知主管調查地點與時間，以保護調查人員自身安全。

（2）外出調查，盡量有陪同人員。

（3）保持手機等聯絡通訊管道順暢。

（4）除實地訪查外，調查人員訪談地點應盡量約在辦公室。

(五) 調查受阻時之因應措施：

1、以關心、了解的態度面對受訪者，並說明調查人員的角色與調查方式，減少受訪者焦慮或防衛心理。

2、如遇申訴人中途撤案，應了解其撤銷原因，如為心理壓力或害怕行政救濟程序等情緒障礙，應給予情緒支持，協助其克服障礙。

(六) 訪談技巧：

1、安排適當的訪談情境。

(1) 遵守個別訪談的原則，應於獨立、不受干擾的空間進行訪談。

(2) 請受訪者在受訪期間能盡量排除其他事務，專心受訪。

(3) 向受訪者介紹在場各位調查者的角色，讓受訪者有心理準備。

2、非仲裁者的調查人員角色：調查人員的角色在蒐集資訊提供予調查委員會討論，而非審判或仲裁者，應避免發生責難受訪者的行為，盡量以傾聽者的角色為之。

3、運用交叉調查的技巧：調查的程序首先訪問申訴人，了解其申訴內容後，再向被申訴人與其他關係人進行求證動作，而後針對證詞不一致與尚未釐清之疑點部分，另案繼續求證。但不應讓雙方對質，以避免造成申訴人二度傷害。

4、聚焦於性騷擾事件之調查：調查人員應注意調查重點在於性騷擾事件之蒐證與釐清，勿被其他事實誤導焦點。

5、避免跳躍式問題：訪談的問題應有順序性、連貫性。

6、採開放性問話方式：求證時應開放性問話，避免先入為主的問題。

7、重視受訪者之情緒反應：面對受訪者表現出的情緒反應(如哭泣、顫抖、憤怒)，不宜忽視之，應給予支持與回應。

(七)訪談紀錄之撰寫：

1、以書面紀錄為主：將訪談蒐集到的資訊彙整，寫成訪談紀錄，並請受訪者確認、簽名。若有塗改處，應蓋印或簽名以示負責。

2、以錄音紀錄為輔：關鍵性訪談或欲搜集大量資訊可輔以錄音紀錄，可避免遺漏、忘記資訊，亦可做為將來審議與訴訟之依據。訪談過程如需錄音，應事先告知受訪者，以尊重其基本權益。若受訪者不願錄音，則以書面紀錄為主。

(八)進行工作場所性騷擾教育訓練。

三、雇主成立性騷擾調查委員會應注意事項

(一)撰寫調查報告書：

調查人員於案件調查結束後，應於召開委員會前1個星期將資料彙整成一份調查紀錄提供予委員，作為委員會議討論案情之用，資料內容應包含案件之調查紀錄及相關事證。

(二)召開性騷擾調查委員會：

通知委員開會時間、地點並確定1/2以上委員可出席會議並準備會議資料

(三)性騷擾調查委員會應充分審查證據資料做出附理由之決議並得作成懲戒或其他處理之建議。會議紀錄之要項：

1、會議應做錄音紀錄，作為專業責信之用。

2、會議決議事項應做成書面紀錄，做為後續處遇之依據，並將會議紀錄寄送給委員確認。

(四)製作審定書：

依委員會決議製作審定書，內容包含性騷擾是否成立、理由、性騷擾相對人應接受之行政處分及救濟程序等。

(五)將審定書函覆申訴人、性騷擾相對人及雇主。

(六)救濟程序：

申訴人及申訴相對人對申訴案之決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

(七)性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對性騷擾相對人為適當懲戒或處理。

(八)後續追蹤考核及監督：

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。

第五章：雇主處理性騷擾申訴案件注意事項檢視表

事業單位處理職場性騷擾申訴案件注意事項檢視表			
壹、雇主事前預防職場性騷擾相關措施			
項次	項目	是	否
一	雇主應先行瞭解職場性騷擾適用之法令依據 (一)性別工作平等法：相關法條摘述如下： 1. 性別工作平等法第 12 條規定：「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。前項性騷擾之認定，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。」 2. 性別工作平等法第 13 條規定：「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。」		

	3. 性別工作平等法第 36 條規定：「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。」 (二)工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則		
二	訂定相關政策與措施並宣達：如頒佈禁止工作場所性騷擾之書面聲明 **(依據性別工作平等法第 13 條第 1 項前段、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條規定)**		
三	實施防治性騷擾之教育訓練 **(依據性別工作平等法第 13 條第 1 項前段及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條規定)**		
四	設置處裡性騷擾申訴專線、信箱或傳真並在工作場所公開揭示 **(依據性別工作平等法第 13 條第 1 項前段及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條規定)**		
五	定期辦理員工職場安全問卷調查 **(依據性別工作平等法第 13 條第 1 項前段規定)**		
六	定期檢視各項風險因子與職場性騷擾防治政策有效性 **(依據性別工作平等法第 13 條第 1 項前段規定)**		
七	事業單理員工人數 30 人以上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 **(依據性別工作平等法第 13 條第 1 項後段、第 3 項及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定)**		
貳、雇主受理職場性騷擾申訴案件應注意事項			
一	雇主知悉：下列人員知悉視為雇主知悉 代表雇主行使管理權或處理有關事務之人(如申訴人直屬主管) 人事單位或受理性騷擾申訴單位。		

二	性騷擾之申訴得以言詞或書面提出： 若以言詞為申訴者，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。 **（依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 6 條規定）**		
三	以保密方式處理性騷擾申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利待遇。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。 **（依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條及第 4-1 條規定）**		
四	判斷是否為職場性騷擾案件適用對象:「被害人」具有「受僱者」、「派遣員工」、「實習生」、「技術生」或「求職者」身分且在「執行職務」或「求職時」 **（依據性別工作平等法第 12 條規定）**		
五	協助員工事項： 1. 涉及性侵害案件：雇主仍需依性別工作平等法進行調查，但請雇主協助通報，線上通報 113。網址：臺北市家庭暴力暨性侵害防治中心 http://www.dvsa.taipei.gov.tw/ 2. 評估申訴人情緒狀況：臺北市政府衛生局健康服務中心提供 12 區社區心理諮商服務，網址：http://www.pmf.org.tw/pmf/inform/phc/phctp.htm 3. 若申訴人與性騷擾相對人於職權上有上下隸屬關係或工作上完成需雙方相互配合者，雇主可與雙方當事人協調並做適當調動措施，讓申訴人與相對人減少接觸，減緩雙方衝突，或造成申訴人再次傷害。 4. 申訴人若要報案，可陪同至警察局備案。		
六	重新檢視公司所訂定之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」或再次公佈公司「禁止工作場所性騷擾書面聲明」。		
參、雇主調查職場性騷擾申訴案件應注意事項			
一	成立性騷擾調查委員會，組成委員應注意男女比例，女性委員應不少於 1/2。 **（依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 7 條規定）**		
二	召開第一次調查會議，確認本案調查程序。 確認後應充分告知申訴人及性騷擾相對人公司處理申訴案件之流程，告知內容包括調查方式、審議過程、所需時間、後續救濟途徑、隱私受保護、撤案等權利事項，以及配合調查義務。		
三	分別訪談申訴人、相對人及相關證人並撰寫訪談紀錄		

四	訪談前準備之工作 (一)聯絡受訪者 1. 於接獲申訴案後儘快安排與受訪者當面訪談。 2. 與受訪者約定訪談時間、地點，應注意個別分開訪查之原則，並注意訪談地點的安全性、隱密性。 3. 聯絡過程，如對方拒絕接受訪談調查，以公文函知。(事前溝通訪查目的與內容，確認對方了解與注意事項。) 4. 如為外籍勞工申訴案件，則視其母語需要，尋求翻譯陪同調查。		
	5. 需要其他專業人士協助訪查，如委員組成調查小組協助偵查、特教專業人士評估受訪者心智發展程度等，應提早聯絡安排。 (二)準備訪談工具 1. 訪談紀錄單、錄音筆、電池、印泥、相關資料文件等。 2. 電話訪談亦須準備錄音器材，以記錄訪談內容。 (三)訪談事先預習模擬內容。 1. 訪查前先閱讀已蒐集到的案件資訊，以增加對案件的掌握度。 2. 釐清本次訪查目的，列出問題清單，應注意為扣環式問句及及重點之對話，並自行模擬問話方式與順序，檢查是否流暢、有順序性且完整。 (四)注意調查人員自身安全。 1. 調查人員若有至外地訪查之必要者，應告知主管訪查地點與時間，以保護調查人員自身安全。 2. 外出訪查，盡量有陪同人員。 3. 保持手機等聯絡通訊管道順暢。 4. 除實地訪查外，調查人員訪談地點可約在公司。		
五	調查受阻時之因應措施： (一)以關心、了解的態度面對受訪者，並說明調查人員的角色與調查方式，減少受訪者焦慮或防衛心理。 (二)如遇申訴人中途撤案，應了解其撤銷原因，如為心理壓力或害怕行政救濟程序等情緒障礙，應給予情緒支持，協助其克服障礙。		

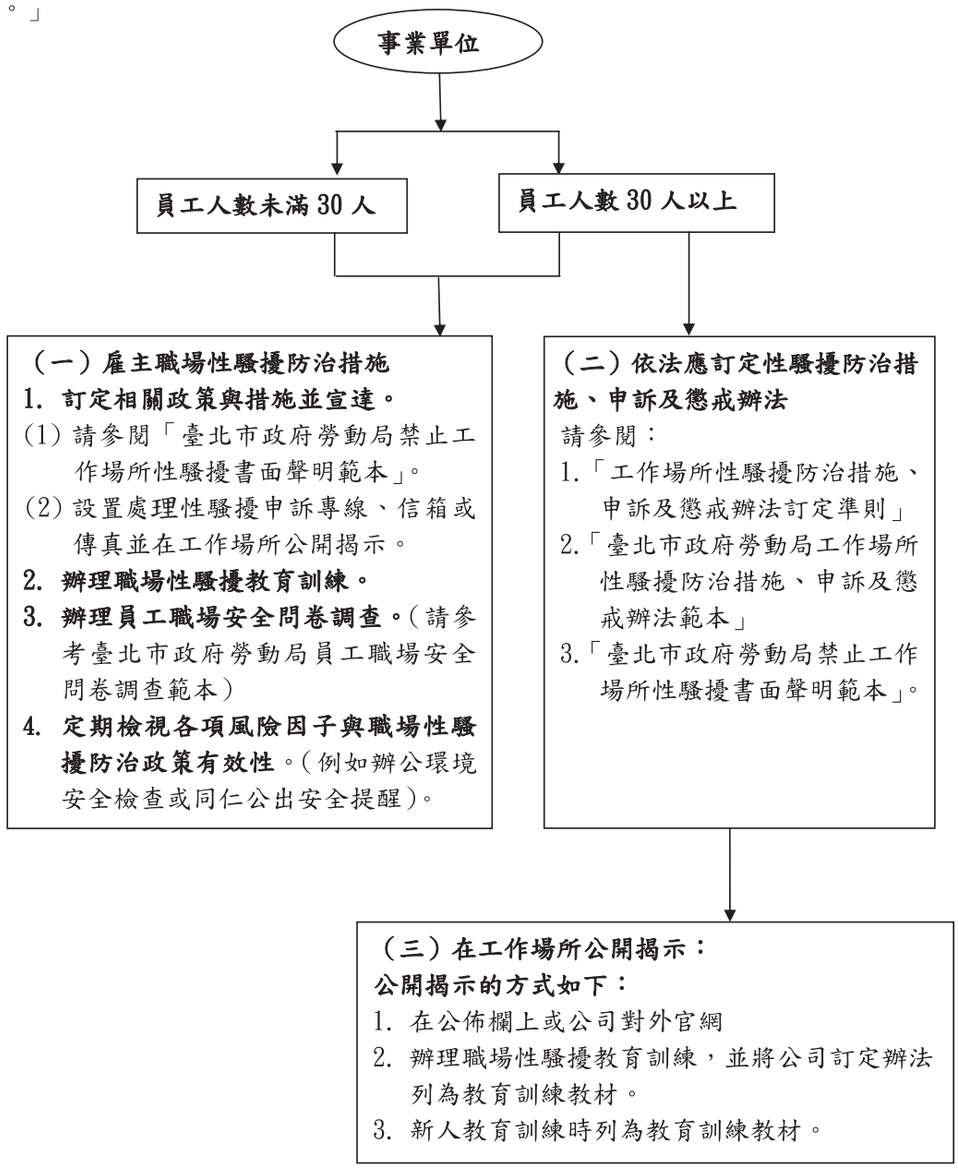
六	訪談技巧： (一)安排適當的訪談情境。 1. 遵守個別訪談的原則，應於獨立、不受干擾的空間進行訪談。 2. 請受訪者在受訪期間能盡量排除其他事務，專心受訪。 3. 向受訪者介紹在場各位訪查者的角色，讓受訪者有心理準備。 (二)非仲裁者的調查人員角色。 調查人員的角色在蒐集資訊提供予委員會討論，而非審判或仲裁者，應避免發生責難受訪者的行為，盡量以傾聽者的角色為之。 (三)運用交叉調查的技巧。 調查的程序首先訪問申訴人，了解其申訴內容後，再向被申訴人員與其他關係人進行求證動作，而後針對證詞不一致與尚未釐清之疑點部分，另案繼續求證。但不應讓雙方對質，以避免造成申訴人二度傷害。 (四)聚焦於性騷擾事件之調查。 調查人員應注意調查重點在於性騷擾事件之蒐證與釐清，勿被其他事實誤導焦點。 (五)避免跳躍式問題。 訪談的問題應有順序性、連貫性。 (六)採開放性問話方式。 求證時技巧性的運用開放性問話，以避免受訪者事先知曉問話目的，而隱瞞或謊稱實情。 (七)重視受訪者之情緒反應。 面對受訪者表現出的情緒反應(如哭泣、顫抖、憤怒)，不宜忽視之，應給予支持與回應。		
七	訪談紀錄之撰寫： (一) 以書面紀錄為主 將訪談蒐集到的資訊彙整，寫成訪談紀錄，並請受訪者閱後無誤，簽名以示同意。若有塗改處，應蓋印或簽名以示負責。 (二)以錄音紀錄為輔 1. 關鍵性訪談或欲搜集大量資訊可輔以錄音紀錄，可避免遺漏、忘記資訊，亦可做為將來審議與訴訟之依據。 2. 訪談過程如需錄音，應事先告知受訪者，以尊重其基本權益。若受訪者不願錄音，則以書面紀錄為主。		
八	對員工進行職場性騷擾教育訓練		

肆、雇主成立性騷擾調查委員會評議職場性騷擾申訴案件應注意事項			
一	撰寫調查報告書： 案件調查結束後，應於召開委員會前 1 個星期將資料彙整成一份調查紀錄提供予委員，作為委員會議討論案情之用，資料內容應包含案件之調查紀錄及相關事證。		
二	召開性騷擾調查委員會：通知委員開會時間、地點並確定 1/2 以上委員可出席會議並準備會議資料		
三	性騷擾調查委員會應充分審查證據資料做出附理由之決議並得作成懲戒或其他處理之建議 **（依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 10 條規定）**		
四	會議紀錄之要項 (一)會議應做錄音紀錄，作為專業責信之用。 (二)會議決議事項應做成書面紀錄，做為後續處遇之依據，並將會議紀錄寄送給委員確認。		
伍、雇主處理職場性騷擾申訴案件後續階段應注意事項			
一	製作決議書：依委員會決議製作決議書，內容包含性騷擾是否成立、理由、性騷擾相對人應接受之懲處及救濟程序等		
二	將決議以書面通知申訴人、性騷擾相對人及雇主		
三	救濟程序： 申訴人及申訴相對人對申訴案之決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。(建議申復處理委員會委員與原決定之委員不同) **（依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 11 條規定）**		
四	性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對性騷擾相對人為適當懲戒或處理 **（依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 12 條規定）**		
五	後續追蹤考核及監督： 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 **（依據性別工作平等法第 36 條規定及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 13 條規定）**		
六	結案		

※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

第六章：雇主處理性騷擾申訴案件注意事項檢視表

項目	事業單位處理職場性騷擾申訴案件注意事項流程圖
一預防階段	法條依據：依性別工作平等法第 13 條第 1 項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」



※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

二 受理階段

依據性別工作平等法第 13 條第 2 項規定：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。

（一）受理申訴

1. 下列人員知悉即視為雇主知悉：
   （1）代表雇主行使管理權或處理有關事務之人(如申訴人直屬主管)。
   （2）人事單位
   （3）受理性騷擾單位

2. 申訴方式：性騷擾之申訴得以言詞或書面提出，若以言詞為申訴者，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。

3. 以保密方式處理性騷擾案件

4. 判斷是否為職場性騷擾案件適用對象：被害人具有「受僱者」、「派遣員工」、「實習生」、「技術生」身分且在「執行職務」或「求職者」身分且在「求職時」

（二）協助員工事項

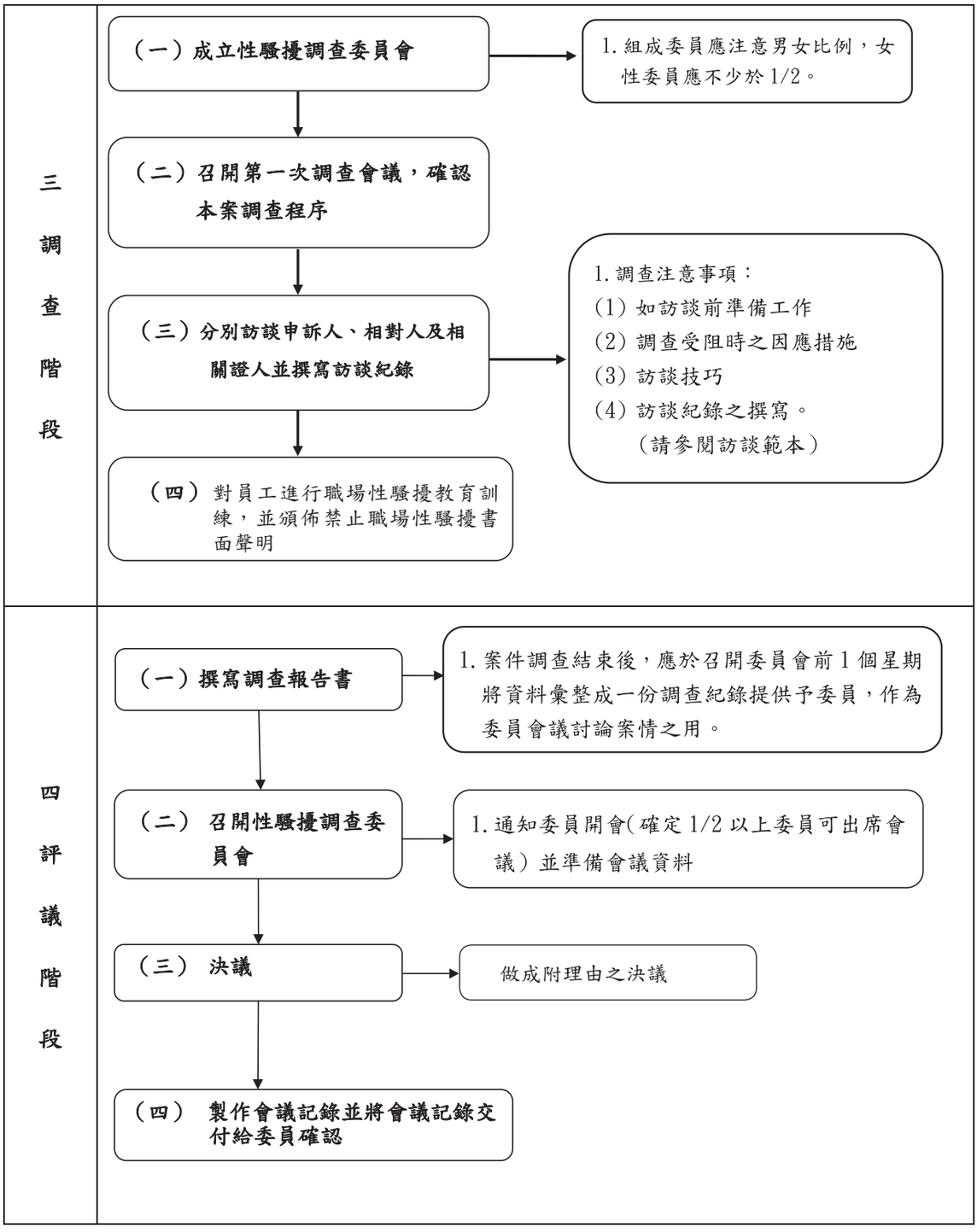
（1）涉及性侵害案件：雇主仍需依性別工作平等法進行調查，但請雇主協助通報，線上通報專線 113。網址：臺北市家庭暴力暨性侵害防治中心 http://www.dvsa.taipei.gov.tw/

（2）評估申訴人情緒狀況：臺北市政府衛生局健康服務中心提供 12 區社區心理諮商服務，網址：http://www.pmf.org.tw/pmf/inform/phc/phctp.htm

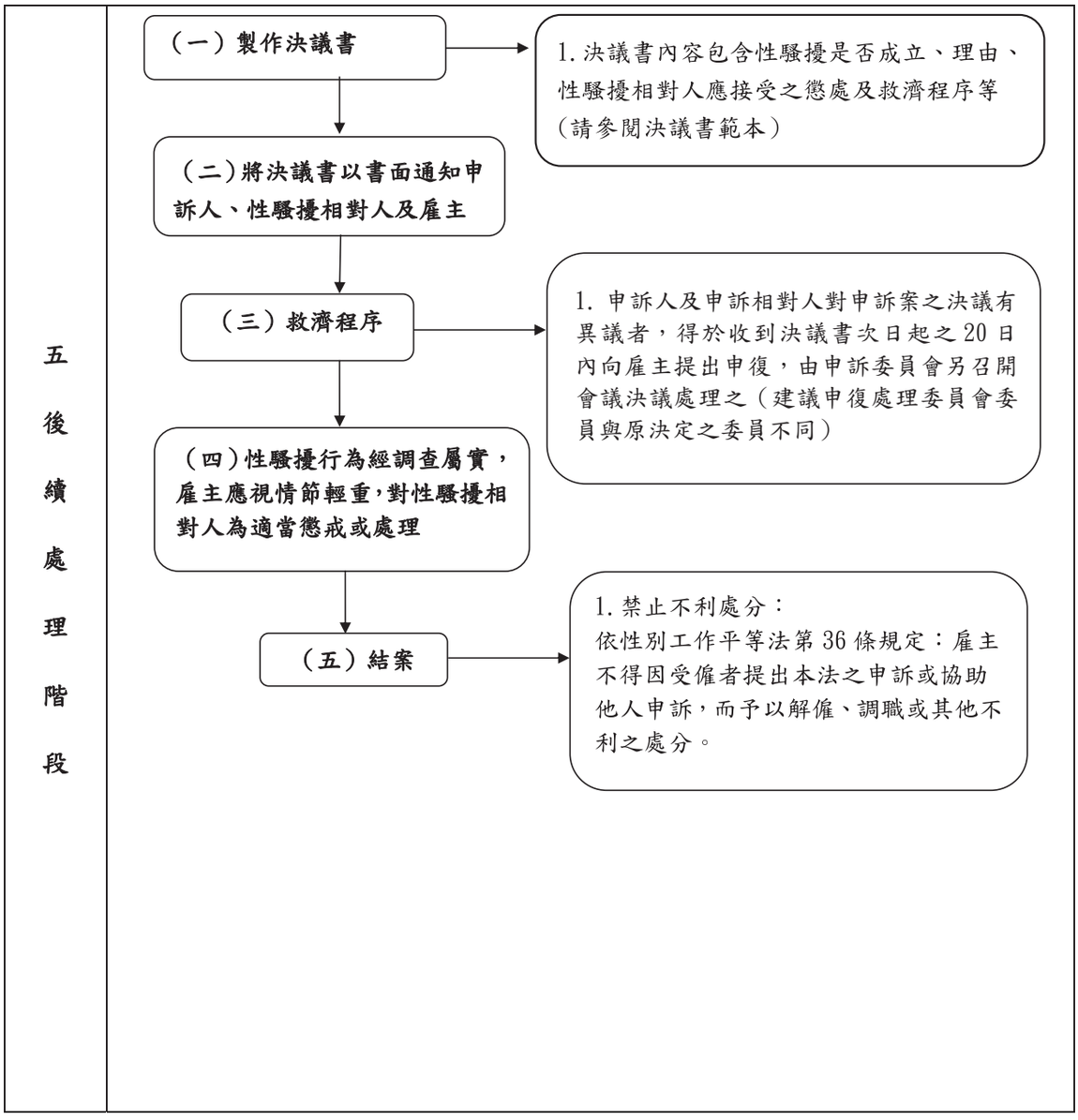
（3）若申訴人與性騷擾相對人於職權上有上下隸屬關係或工作上完成需雙方相互配合者，雇主可與雙方當事人協調並做適當調動措施，讓申訴人與相對人減少接觸，減緩雙方衝突，或造成申訴人再次傷害。

（4）申訴人若要報案，可陪同至警察局備案。

※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。



※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。



※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

第七章：雇主處理性騷擾申訴案件各項表格範本

一、工作場所性騷擾防治措拖、申訴及懲戒辦法

○○公司 / 機構 / 機關「工作場所」性擾防治措施、申訴及懲戒辦法

（符合性別工作平等法範例）

一、 ○○公司 / 機構 / 機關（請填寫事業單位全銜）(以下簡稱本公司 / 機構 / 機關）為提供人員 (包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生) 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，特依性別工作平等法第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本辦法。

二、 本辦法所稱之性騷擾，係依性別工作平等法第十二條之定義，指前揭人員於執行職務時，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；或主管對前揭人員及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，性騷擾行為之態樣包含如下：

（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 / 機關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，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、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。

四、本公司 / 機構 / 機關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並印發各受僱者。(請明確列出內部受理申訴之專線、傳真號碼、專用信箱收件地址)

申訴專線電話：

申訴專用傳真：

申訴專用信箱或申訴電子信箱：

五、本公司/機構/機關應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道；並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，於在職訓練或工作坊中，合理規劃性別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。

六、本公司/機構/機關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。

七、本公司/機構/機關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一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至七人，並視需要聘請專家學者擔任委員，且委員會之女性成員代表不得低於二分之一。派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本公司/機構/機關將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

八、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範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

九、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、本公司 / 機構 / 機關調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

（一）性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，調查過程應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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

（八）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。

十一、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，工作場所性騷擾申訴處理委員會主任委員應終止其參與，本公司 / 機構 / 機關並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十二、工作場所性騷擾申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，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。

申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司 / 機構 / 機關，並註明對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，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。

十三、有下列情形之一者，當事人對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議提出申復：

（一）申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

（二）申訴處理委員會之組織不合法者。

（三）性騷擾防治準則第 15 條規定應迴避之委員參與決定者。

（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。

十四、性騷擾行為經調查屬實者，本公司 / 機構 / 機關得視情節輕重，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 / 機關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 / 機構 / 機關得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。

十五、本公司 / 機構 / 機關對工作場所性騷擾申訴處理委員會之決議應採取追蹤、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。

十六、當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本公司 / 機構 / 機關得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

十七、本公司/機構/機關不會因提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十八、性騷擾之行為人如非本公司/機構/機關員工，本公司/機構/機關應依本辦法提供應有之保護。

十九、本辦法未盡事宜，依性別工作平等法辦理，若有牴觸性別工作平等法者，牴觸無效。

二十、本辦法由○○○（公司/機構/機關授權部門或職位）奉核公布後實施，修訂時亦同。

（加蓋公司/機構/機關印章）

公告日期：　年　月　日

二、禁止工作場所性騷擾之書面聲明

○○公司 / 機構 / 機關禁止工作場所性騷擾之書面聲明範本

（符合性別工作平等法範例）

○○公司 / 機構 / 機關（以下簡稱本公司）依據性別工作平等法第十三條，以及勞動部所訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第四條之規定，特頒布此一禁止工作場所性騷擾之面書聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本公司 / 機構 / 機關所有員工、派遣勞工、實習生、技術生及求職者免於性騷擾侵擾之工作環境。為維護此一承諾，本公司特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管、員工同仁、派遣勞工、實習生、技術生、求職者、顧客及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別工作平等法第十二條所規定者，包括：

(1) 雇主（或主管）對前揭人員所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、降調或獎懲之交換條件。

(2) 任何人（包括顧客或第三者）在前揭人員執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。上述這些行為包括具有性意涵、性暗示及與性（或性特徵）有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。派遣勞工遭受本聲明所稱之性騷擾行為時，依本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定辦理。

本公司 / 機構 / 機關有責任協助確保前揭人員免於性騷擾之工作環境，如果妳（或你）感覺到遭到上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知本公司 / 機構 / 機關人事部門之先生（或女士），以便依據本公司 / 機構 / 機關所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定，做出合適之處理。本公司 / 機構 / 機關絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

本公司 / 機構 / 機關將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之情形），本公司 / 機構 / 機關將採取合宜之措施來處理，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

為加強所有員工、派遣勞工、實習生及技術生對此類事件之認知與瞭解，本公司/機構/機關將定期舉辦相關之講習及訓練課程，前揭人員對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將依曠職方式受理。為確定前揭人員均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名。

三、員工職場安全問卷調查

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份問卷，您的寶貴意見將對本公司有重大的貢獻。本問卷之目的在於製作「性別友善工作環境調查」，並以不記名方式進行調查。因本問卷之調查結果僅提供公司內部管理之用，故請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致由衷謝意！

敬祝 萬事順心

問題	有/是	無/否
您在本公司任職期間，是否曾遭受他人性別歧視？	□ 如勾選此，請說明當時情形：	□
您在本公司任職期間，是否曾遭受他人性騷擾？	□ 如勾選此，請說明當時情形：	□
您認為公司組織是否應多宣導「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」等法規，以利員工充分瞭解。	□	□
您覺得本公司性別友善環境(亦即未有性別歧視、性騷擾、注意女性工作者之環境安全)是否應再加強？	□ 如勾選此，請提出建議：	□
請對於本公司性別友善工作環境之措施提供意見		

~問卷到此結束，衷心感謝您的填答~

中 華 民 國　　年　　月　　日

※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

四、工作場所安全衛生檢點紀錄表

○○公司工作場所安全衛生檢點紀錄表

檢點月份：○年○月

項次	日期 / 檢點項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	辦公室、廁所、影印、茶水間照明是否充足，通道是否暢通。																															
2	安全門、安全梯是否未堆置物品，保持暢通，且無上鎖。																															
3	消防設施(如滅火器、出口標示器、避難方向指示燈、避難指標、消防栓、緩降機等)之標示或燈號是否正常、有效。																															
4	門、窗、資料櫃等下班前是否確實關閉。																															
5	文件、物料、機具等擺設是否整齊、無倒塌之虞。																															
6	開關、插座、配線等是否牢固無破損，是否無擅接延長線。																															
7	風扇等電器用品絕緣是否良好且運轉無異音、異味、異溫等現象。																															
8	是否有設置意見箱、公佈欄及公開揭示性騷擾防治措施。																															
9	辦公室、會議室及教室等空間溫度是否設定室溫 26~28℃。																															
10	各類電器用品(電腦、電燈、影印機、傳真機、印表機、冷氣機、風扇等)，下班前是否確實關閉。																															
檢點人員簽名																																
不良情形及改善措施																																
注意事項	1. 各單位工作場所，每日請確實依據本檢點表實施檢點。 2. 檢點結果正常者打 V，不良者打 X 並註明不良情形及改善措施。 3. 本表請於檢點次月十日前，送單位主管核章後，留存三年備查。																															

單位主管核章：

※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

五、性騷擾申訴書

○○公司/機構/機關職場工作場所性騷擾申訴書(範本)

填表日期：中華民國　　年　　月　　日

申訴人基本資料				
員工編號		到職日		
姓名		性別		
出生年月日	/　/	聯絡電話		
身分證字號				
服務單位(部門)		職稱		
通訊地址				
受任人 (**請檢附委託書**)		與申訴人之關係		
性別		身分證字號		
聯絡電話				
通訊地址				
請申訴人詳實填寫申訴事實與內容	性騷擾相對人姓名			
	性騷擾相對人服務單位		性騷擾相對人職稱	
	事件發生時間			
	事件發生地點			
	事件發生經過 (請詳細陳述) (如不敷輸寫可自行增加空白頁書寫)			
是否有將此事告知**同事、主管**(如有請盡量**詳述過程**或提供相關書面往來等佐證資料)	□**有**，曾於　年　月　日透過＿＿(口頭、電子郵件、APP 通訊等方式)＿＿告知＿＿(何人)＿＿，內容提到為： ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ 其知悉後之作法為＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ □**無**			
證據	(1)	(2)	(3)	
申訴人簽署 (請確認上述內容)	中華民國　　年　　月　　日			
代理人簽署	中華民國　　年　　月　　日			
備註	如接獲受理單位通知資料不齊者，請於＿＿日內以書面補正			

----------處理情形摘要(以下申訴人免填，由＿＿受理單位＿＿自填)----------

注意：本申訴書所載當事人等相關資料，除有調查必要或基於公共安全之考量外，應予保密。

受理單位		本案案號	
職稱		承辦人	
單位主管			
步驟 1	接獲申訴時間及方式　年　月　日 上午/下午　時　分 □當場申訴 □電話申訴 □書面資料申訴，□有/□無提供佐證資料 □屬重大性騷擾事件，如涉及性侵害等，需通報家庭暴力暨性侵害防治中心		
步驟 2	□有/□無需要隔離雙方之工作場所空間，並進行後續工作調整		
步驟 3	處理摘要 □受理單位於性騷擾申訴提出後即開始進行調查 □因資料不齊，已通知書面補正 □性騷擾相對人不明，是否需要協助申訴人至警局報案 □有需要協助　□暫不考慮至警局報案		
備註	1. **本申訴書填寫完畢後，「受理單位」應影印 1 份予申訴人留存。** 2. **本單位性騷擾申訴評議委員會，應於**2 個月內調查完畢，必要時得延長 1 個月並通知當事人。		

※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

六、性騷擾申訴訪談紀錄表 - 申訴人訪談

○○公司職場性騷擾申訴案 申 訴 人 訪 談 紀 錄					
案　由	申訴人　　君申訴　　君(性騷擾相對人)涉職場性騷擾案				
訪談時間	年　月　日　午　時　分				
訪談地點					
訪談人姓名		訪談人 職稱/服務單位			
申訴人姓名		性　別	□男 □女	出生日期	年 月 日
身分證字號		電子信箱		到職日期	年 月 日
聯絡電話		國　籍			
通訊地址	□□□			申訴日期	年 月 日
現職或離職前服務單位		擔任或 應徵職務			
目　前 任職狀態	□應徵者 □任職中 □業於　年　月　日離職 □業於　年　月　日資遣				
是否涉及 派遣爭議	□是□否 派遣公司：　　要派公司：				
性騷擾 相對人姓名		現職或離職前 服務單位			
職　稱		聯絡電話			
聯絡地址	□□□				
事件發生 時　間	年　月　日　午　時　分				
事件發生 地　點					

問	以上資料是否正確？
答	
問	本次訪談全程錄音，但當事人不得錄音。請問以上規則是否瞭解？
答	
問	依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 12 條規定：「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。」，請問以上規則是否瞭解？
答	

問	依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 11 條規定：「申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。」，請問以上規則是否瞭解？
答	
問	依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條及第 7 條規定，本公司將以保密及不公開方式處理本案，使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇；又為保護雙方當事人之隱私權及其他人格法益，請您遵守保密及不公開之規定。請問以上規則是否瞭解？
答	
問	請問您的工作內容與上下班時間？
答	
問	請問性騷擾相對人與您在工作上的關係為何？是否具監督管理權？平時互動情形？
答	
問	請詳述性騷擾事件發生的過程（何時、何地）？ ※原則：who-相對人是誰?身體特徵與穿著? When-發生什麼時間?問題發生頻率與次數? Where-在什麼地點發生? What-發生了什麼事情?對話內容與音量? Relationship-申訴人主觀描述、認定其與各關係人的關係。
答	
問	請問性騷擾事件發生時，您當下是否直接拒絕？
答	
問	請問性騷擾事件發生時，是否有人證?
答	
問	請問您是否因性騷擾事件於工作權益上遭受不利待遇，例如調動，減薪？
答	
問	請問性騷擾事件對您的感受與反應?包含情緒與外在行為。
答	
問	請問您是否有告知他人？如果有，請敘明告知對象、何時告知、告知內容及告知方式。
答	
問	請問您在職期間還有遭受過其他性騷擾的情事?或聽說過相關的事件嗎?
答	
問	請問您過去曾遭遇相同情事嗎？如果有，請敘明之。
答	

問	請問您與性騷擾相對人於工作和非工作時的居住關係。(僅適用外籍監護工申訴案件)
答	
問	請問您平時的自主權限，如房門能否上鎖?誰擁有鑰匙?平時與外界接觸聯絡的情形等。(僅適用外籍監護工申訴案件)
答	
問	請問您何時離職，離職之理由為何？
答	
問	請問您此次申訴主要的訴求為何?
答	
問	請問您有其他意見要補充嗎？
答	
問	是否有相關資料可提供？
答	

以上內容經申訴人確認無訛後，且同意將與本案有關之個人資料提供本公司辦理後續申訴案調查使用，始簽名捺印。

申訴人：　　（ 簽章 ）

訪談人：　　（ 簽章 ）

※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

六、性騷擾申訴訪談紀錄表 - 仲介機構訪談

○○公司職場性騷擾申訴案 仲 介 機 構 訪 談 紀 錄					
案　　由	申訴人　　君申訴　　君(性騷擾相對人)涉職場性騷擾案				
訪談時間	年　月　日　午　時　分				
訪談地點					
仲介機構名稱				統一編號 /代表人姓名	
訪談人姓名				訪談人 職稱/服務單位	
身分證字號		電子信箱		連絡電話	
通訊地址	□□□				
申訴人姓名		性　別	□男 □女	申訴日期	年　月　日
現職或離職前服務單位		擔任或 應徵職務			
事件發生 時　間	年　月　日　午　時　分				
事件發生 地　點					

問	以上資料是否正確？
答	
問	本次訪談全程錄音，但當事人不得錄音。請問以上規則是否瞭解？
答	
問	依據性別工作平等法第 12 條規定，所謂性騷擾是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(含雇主)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。請問以上就性騷擾之定義規定是否瞭解？
答	
問	依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條及第 7 條規定，本公司將以保密及不公開方式處理本案，使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇；又為保護雙方當事人之隱私權及其他人格法益，請您遵守保密及不公開之規定。請問以上規則是否瞭解？
答	
問	請問性騷擾申訴人與公司的關係為何？平時互動情形？
答	
問	請問公司是何時知悉申訴人遭遇職場性騷擾？知悉時之情境為何？當時是否有其他人證？
答	
問	知悉後係如何處理申訴人所陳述之遭受性騷擾內容？請說明調查與處理過程。
答	
問	請問就公司之瞭解，平日被看護人的身體狀況、行動能力如何？(能否起身走路、活動手、腳關節)還記得事情、還認得認識的人嗎？(僅適用外籍監護工申訴案件)
答	
問	請問就公司了解，申訴人從到職後與被看護人之互動狀況為何？以及與被看護人家人之互動狀況為何？
答	
問	是否有定期訪視外勞？請提供相關仲介輔導紀錄。
答	
問	請問您有其他意見要補充嗎？
答	
問	是否有相關資料可提供？
答	

以上內容經申訴人確認無訛後，且同意將與本案有關之個人資料提供本公司辦理後續申訴案調查使用，始簽名捺印。

受訪者：　　（ 簽章 ）

訪談人：　　（ 簽章 ）

※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

六、性騷擾申訴訪談紀錄表 - 相對人訪談

○○公司職場性騷擾申訴案 相 對 人 訪 談 紀 錄					
案　　由	申訴人　　君申訴　　君(性騷擾相對人)涉職場性騷擾案				
訪談時間	年　月　日　午　時　分				
訪談地點					
訪談人姓名		訪談人 職稱/服務單位			
相對人姓名		性　別	□男 □女	出生日期	年　月　日
身分證字號		電子信箱		連絡電話	
通訊地址	□□□				
現職或離職前服務單位		職　務			
申訴人姓名		性　別	□男 □女	申訴日期	年　月　日
現職或離職前服務單位		擔任或應徵職務			
事件發生時　間	年　月　日　午　時　分				
事件發生地　點					

問	以上資料是否正確？
答	
問	本次訪談全程錄音，但當事人不得錄音。請問以上規則是否瞭解？
答	
問	依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 12 條規定：「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。」，請問以上規則是否瞭解？
答	
問	依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 11 條規定：「申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。」，請問以上規則是否瞭解？
答	
問	請問您何時到職？擔任職位？與申訴人在工作上的關係為何？是否具監督管理權？平時互動情形？
答	
問	請具體描述○年○月○日(性騷擾事件發生日)與性騷擾申訴人之相處情形？
答	
問	請問性騷擾事件發生時，您是否有不在場証明？請提供相關人證、物證。(僅適用相對人否認在場時)
答	
問	請問您平時與性騷擾申訴人的互動關係？
答	
問	請問您與性騷擾申訴人於工作和非工作時的居住關係。(僅適用外籍監護工申訴案件)
答	
問	請問性騷擾申訴人平時的自主權限，如房門能否上鎖?誰擁有鑰匙?平時與外界接觸聯絡的情形等。(僅適用外籍監護工申訴案件)
答	
問	請問您有其他意見要補充嗎？
答	
問	是否有相關資料可提供？
答	

以上內容經申訴人確認無訛後，且同意將與本案有關之個人資料提供本公司辦理後續申訴案調查使用，始簽名捺印。

相對人：　　(簽章)

訪談人：　　(簽章)

※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

六、性騷擾申訴訪談紀錄表 - 相關關係人訪談

○○公司職場性騷擾申訴案 相關關係人訪談紀錄					
案由	申訴人　　君申訴　　君(性騷擾相對人)涉職場性騷擾案				
訪談時間	年　月　日　午　時　分				
訪談地點					
訪談人姓名		訪談人 職稱/服務單位			
身分證字號		電子信箱		聯絡電話	
通訊地址	□□□				

問	以上資料是否正確？
答	
問	本次訪談全程錄音，但當事人不得錄音。請問以上規則是否瞭解？
答	
問	依據性別工作平等法第 12 條規定，所謂性騷擾是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(含雇主)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。請問以上就性騷擾之定義規定是否瞭解？
答	
問	依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條及第 7 條規定，本公司將以保密及不公開方式處理本案，使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇；又為保護雙方當事人之隱私權及其他人格法益，請您遵守保密及不公開之規定。請問以上規則是否瞭解？
答	
問	請問申訴人或相對人與您在工作上的關係為何？是否具監督管理權？平時互動情形？
答	
問	請問您是何時知悉申訴人遭遇職場性騷擾？知悉時之情境為何？當時是否有其他人證？知悉後係如何處理申訴人所陳述之遭受性騷擾內容？請說明調查與處理過程？
答	
問	請問平日被看護人的身體狀況、行動能力如何？(能否起身走路、活動手、腳關節)還記得事情、還認得認識的人嗎？(僅適用外籍監護工申訴案件)
答	
問	請問您有其他意見要補充嗎？
答	
問	是否有相關資料可提供？
答	

以上內容經申訴人確認無訛後，且同意將與本案有關之個人資料提供本公司辦理後續申訴案調查使用，始簽名捺印。

受訪者：　　（ 簽章 ）

訪談人：　　（ 簽章 ）

※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

六、性騷擾申訴訪談紀錄表 - 證人訪談

○○公司職場性騷擾申訴案 相 關 證 人 訪 談 紀 錄					
案　　由	申訴人　　君申訴　　君(性騷擾相對人)涉職場性騷擾案				
訪談時間	年　月　日　午　時　分				
訪談地點					
訪談人姓名		訪談人 職稱/服務單位			
身分證字號		電子信箱		聯絡電話	
通訊地址	□□□				
事件發生時　間	年　月　日　午　時　分				
事件發生地　點					

問	以上資料是否正確？
答	
問	本次訪談全程錄音，但當事人不得錄音。請問以上規則是否瞭解？
答	
問	依據工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 4 條及第 7 條規定，本公司將以保密及不公開方式處理本案，使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇；又為保護雙方當事人之隱私權及其他人格法益，請您遵守保密及不公開之規定。請問以上規則是否瞭解？
答	
問	請問申訴人或相對人與您在工作上的關係為何？是否具監督管理權？平時互動情形？
答	
問	請問您是何時知悉申訴人遭遇職場性騷擾？知悉時之情境為何？當時是否有其他人證？
答	
問	請問當時了解申訴人遭遇職場性騷擾的情形與過程為何？請說明。
答	
問	請問性騷擾相對人平日的言行舉止或與其他同事的互動狀況如何？(有無不良習慣遭同事反映？不良習慣所指為何？)
答	
問	請問就您的了解，平日被看護人的身體狀況、行動能力如何？(能否起身走路、活動手、腳關節)還記得事情、還認得認識的人嗎？是否有具體事件？請詳細說明。(僅適用外籍監護工申訴案件)
答	
問	請問您有其他意見要補充嗎？
答	
問	是否有相關資料可提供？
答	

以上內容經申訴人確認無訛後，且同意將與本案有關之個人資料提供本公司辦理後續申訴案調查使用，始簽名捺印。

受訪者：　　（ 簽章 ）

訪談人：　　（ 簽章 ）

※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

七、性騷擾申訴調查委員會調查報告書

○○公司/機構/機關受理性侵害或性騷擾事件申訴處理委員會調查報告書

申請人	姓名		出生年月日	
	性別		身份證字號	
	職稱及職務			
性騷擾相對人	姓名		出生年月日	
	性別		身份證字號	
	職稱及職務			

一、案例說明及緣起(時間、樣態)

二、調查事實

(一)申請人(檢舉人)申訴意旨：

(二)性騷擾相對人答辯意旨：

(三)相關證人舉證說明：

三、事件調查過程及結論(調查人員與紀錄)

四、相關證據及其他資料

五、處理建議及理由

申訴處理委員會委員簽名：

中華民國　　年　　月　　日

備註：

一、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份之資料，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。

二、申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月並通知當事人，本案解做成附理由之決議，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申訴人、申訴之相對人及本公司/機構，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十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次日起算。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。

※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

八、性騷擾申訴調查委員會會議紀錄

○○公司(工作場所)性騷擾申訴調查委員會會議紀錄

<table>
<tr><td colspan="3">會議時間：○年○月○日（星期○）○午○時○分

會議地點：○○○會議室</td></tr>
<tr><td colspan="2">主席：○○○</td><td>記錄人員：○○○</td></tr>
<tr><td>委員

發言狀況</td><td colspan="2">○○○委員：

○○○委員：

○○○委員：

○○○委員：

○○○委員：

○○○委員：

○○○委員：</td></tr>
<tr><td>決議及理由</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>備註</td><td colspan="2">1. 本公司/機構/機關設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。
2. 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。
3. 調查會議過程應全程錄音，並將會議錄音檔案隨全卷資料以密件形式保存。
4. 書面會議紀錄初稿完成後，應先寄送予各出席會議委員確認發言紀錄。全數確認與修正後再行作為後續處理之依據，並製作書面決議文件通知當事人雙方。</td></tr>
</table>

※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

九、性騷擾申訴案件審定書

(九)工作場所性騷擾申訴案件之性騷擾審定書範本

_____性騷擾事件決議書

案號：

申訴人基本資料			
姓名		出生年月日	
性別		身分證字號	
到職日		聯絡電話	
服務單位		職稱	
通訊地址			
一、申訴人申訴內容			
二、申訴之相對人抗辯			
三、本案裁定理由			
(一)本案適用之法條 1. 依性別工作平等法第 12 條規定：「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。」及性騷擾防治法第 2 條規定：「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。」。 2. 次依性別工作平等法施行細則第 4 條規定：「本法所稱性騷擾之認定，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。」及性騷擾防治法施行細則第 2 條規定：「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。」。 (二)(論述雙方陳述之經過、佐證資料等客觀判斷) 1. 2. 3. (三)綜上所述，本案決議性騷擾成立/不成立或為如何處理…。			
委員會(調查小組) 主席　○○○　(簽名) 委員　○○○　(簽名) 委員　○○○　(簽名) 委員　○○○　(簽名) 委員　○○○　(簽名) 委員　○○○　(簽名) 委員　○○○　(簽名) 委員　○○○　(簽名) 委員　○○○　(簽名) 依委員人數逐漸增加或遞減 中　華　民　國　○　年　○　月　○　日			
備註：若申訴人、申訴之相對人及本公司/機構對本案之決議有異議者，得於收到本審定書之次日起二十日內向○○委員會提出申覆，提出申覆應附具書面理由，由○○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。			

※ 各職場性騷擾事件之內容可能略有差異，請視實際需求及公司之工作場所性騷擾防治措施相關規定，酌予調整。

第四篇

性騷擾相關法令

名　　稱：性別工作平等法

修正日期：民國 105 年 05 月 18 日

法規類別：行政 ＞ 勞動部 ＞ 勞動條件及就業平等目

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、第三十八條及第三十八條之一之規定，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。本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條

本法用詞，定義如下：

一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

二、求職者：指向雇主應徵工作之人。

三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用　派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六

條規定之雇主。

四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。

五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。

八、薪資:指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。

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；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 6-1 條

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。前項性騷擾之認定，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。

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，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

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。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。產檢假及陪產假期間，薪資照給。

第 16 條

受僱者任職滿六個月後，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。依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。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

子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）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

僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

一、哺（集）乳室。

二、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

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。被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

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

雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-1 條

雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

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。本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。

名　　稱：性別工作平等法施行細則

修正日期：民國 104 年 03 月 27 日

法規類別：行政 ＞ 勞動部 ＞ 勞動條件及就業平等目

第 1 條

本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。

第 2 條

本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。

第 3 條

本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。

第 4 條（刪除）

第 4-1 條

實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。申訴案件之申訴人為實習生時，地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。

第 5 條

本法第十三條第一項、第十九條及第二十三條第一項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。本法第十九條所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。

第 6 條

本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

第 7 條

本法第十五條第五項規定之五日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請假。

第 8 條

受僱者於依本法第十六條第一項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第十五條第一項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。

第 9 條

受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工保險之職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。

第 10 條

依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。

第 11 條

本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。

第 12 條

本法第十六條第一項、第十八條第一項及第十九條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。

第 13 條

受僱者依本法第十五條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

第 14 條

本法第二十三條第一項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒服務機構辦理者。

第 15 條

本細則自發布日施行。

名　　稱：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

修正日期：民國 104 年 05 月 14 日

法規類別：行政 ＞ 勞動部 ＞ 勞動條件及就業平等目

第 1 條

本準則依性別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 4-1 條

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。

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。

雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。

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

申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

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。

出 版 者 ： 臺北市政府勞動局

編 著 者 ： 臺北市政府勞動局

總 策 劃 ： 賴香伶

編輯小組 ： 劉家鴻、魏麗惠、陳恩美、郭素靜、溫浩榆、李惠菁、薛佳青

地　　址 ： 臺北市信義區市府路1號5樓北區

網　　址 ： http：//bola.gov.taipei

電　　話 ： 1999（外縣市請撥02-27208889）轉7023

傳　　真 ： 02-27228188

印　　刷 ： 黃禾彩色印刷品實業有限公司

著作權管理資訊

如欲利用本書全部或部分內容者，需徵求著作產權人同意或書面授權，請逕洽臺北市政府勞動局就業安全科免付費電話1999(外縣市請撥02-27208889)轉7023