性騷擾防治懶人包



性別三法之認識

--含法令內容、修法重點、性騷擾基本概念

性別平等教育法
性別平等工作法
性騷擾防治法

性別三法修法

資料來源：行政院



性別三法修法

- 行政院於112年7月13日通過《性騷擾防治法》、《性別工作平等法》（法案名稱改為《性別平等工作法》）及《性別平等教育法》等「性平三法」修正草案（同月底立法院三讀通過）。
- 目標為強化「有效」打擊加害人的裁罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度。

資料來源：教育部

性別三法--修法重點

資料來源：教育部

強化「有效」打擊加害人的裁罰處置

1. 增訂權勢性騷擾類型：明確定義一般權勢性騷擾（如主管）及特別權勢性騷擾（如雇主或機關首長），且加重相關處罰。
2. 明確規範性騷擾管轄權：校園事件優先適用性平法，再來是工作職場的性工法，其餘歸在社會型性騷法處理，避免出現一個性騷擾事件卻有三法適用的爭議。
3. 擴大適用範圍：雇主為行為人時由主管機關裁處，軍警校院及矯正學校納入適用性平法。
4. 分層級處罰行為人：新增民事懲罰性賠償，對利用權勢者、雇主加重最高5倍；新增雇主為行為人行政罰1-100萬、一般性騷行為人罰鍰最高10萬元、權勢性騷最高科處罰鍰60萬元；刑事部分則新增利用權勢犯性騷擾罪者加重其刑1/2。
5. 強化外部申訴及監督機制：性騷擾行爲人是最高負責人，以及受害人不服雇主調查結果時，可向地方主管機關申訴，再由其調查、裁處。另雇主接獲申訴及調查結果均需通報主管機關，強化外部適法性監督。

性別三法--修法重點

資料來源：教育部

完備「友善」被害人的權益保障及服務

1. 保護扶助入法：編列預算，增加被害人保護扶助措施，同時完善保密規定，不得報導或公開足資識別被害人身分之資訊，周延被害人保護。

2. 延長性騷擾申訴時效，增訂離職後、具權勢關係及未成年者申訴的特別時效：一般性騷申訴時效為知悉事件起2年，自事件發生起5年；權勢性騷申訴時效為知悉事件起3年，自事件發生起7年；性騷若於未成年時發生，申訴時效為成年後3年，而如果是雇主性騷，被害人得於離職後1後，自事件發生起10年內申訴。

性別三法--修法重點

資料來源：教育部

建立「可信賴」專業的性騷擾防治制度

1. 增訂情節重大的最高負責人、主管停職，或調整職務的暫時措施：確保事件調查過程獨立公正，不受行為人權勢影響，讓被害人能夠勇於申訴。
2. 性平會調查成員具性平意識與專業：建置人才資料庫，培訓及遴選具性平意識的成員。
3. 引進民間團體資源：授權民間專業人士或團體提供協助調查。

教育部
Ministry of Education

性別平等教育法修法重點

112 年 7 月 13 日

資料來源：教育部

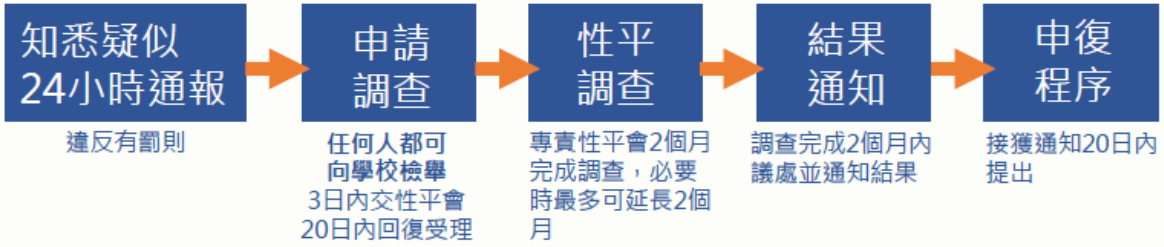
性別平等教育法

93年制定 歷經5次修正 施行逾19年

現行規定

- 明定學習環境及學校課程教材落實性別平等教育
- 中央、地方、學校均設置性別平等教育委員會

  由性平會處理性別事件，得成立調查小組
- 調查程序嚴謹：



- 保護當事人受教權，學校提供心理輔導、保護措施或其他協助

友善、可信賴、有效

本次修法 **4大方向**

1. 法規適用範圍再擴大
2. 學校輔導機制不漏接
3. 事件調查機制再加嚴
4. 行為人處置措施加嚴

1.法規適用範圍再擴大

友善、可信賴、有效

	現行	修正後
範圍	公私立各級學校	＋軍警矯正學校
權益主張者	學生、法定代理人	＋實際照顧者
態樣	性侵害、性騷擾、性霸凌	＋違反與性或性別有關的專業倫理行為

2. 學校輔導機制不漏接

友善、可信賴、有效

現行	修正後
保障校園當事人受教權	維持
學校應提供心理輔導、保護措施或其他協助	＋法律協助、社福資源轉介服務

學校提供心理輔導及協助機制，涵蓋其他法規性別事件的學生受害者

3. 事件調查機制再加嚴

友善、可信賴、有效

	知悉通報	申請調查	性平調查	結果通知	申復程序
現行	知悉疑似24小時內通報，違反有罰則	**任何人都可向學校檢舉**3日內交性平會、20日內回復受理	專責性平會2個月完成調查，必要時最多可延長2個月	調查完成2個月內議處並通知結果	接獲通知20日內提出
修正	＋明文吹哨者保障 ＋行為人為校長，由學校主管機關調查	＋行為人為校長、教職員工，調查小組全部外聘 ＋校長涉案於調查期間調整或停止職務	＋學校主管機關監督機制 1.處理中適法監督、糾正 2.學校性平會處置結果有違法或不當時，由主管機關性平會直接審議		

4. 行為人處置措施加嚴

友善、可信賴、有效

	現行	修正後
行為人懲處	申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職等	維持
學校及主管機關處置	行為人接受心理輔導及向被害人道歉、8小時性平課程等其他措施	向被害人道歉處置導入修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係

＋ 新增 **被害人得請求懲罰性賠償金**

行為人為校長、教職員工，被害人得向法院請求懲罰性賠償金

行為人
- 教職員工：損害額1至3倍
- 校長：損害額3至5倍

後續配套措施

- **性平法修正配合修正相關子法**

  性別平等教育法施行細則、教師法及教師法施行細則、校園性侵害性騷擾性霸凌防治準則、涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法、教育部性別平等教育委員會設置要點、地方政府自治法規、各級學校章則

- **教育訓練規劃**

  1. 地方政府及各級學校教育宣導
  2. 新進教師及教職員工在職訓練
  3. 增加調查人員培訓課程內容及場次



性別平等工作法修法重點



勞動部
Ministry of Labor

資料來源：勞動部

建立公權力介入的外部申訴管道

1



最高負責人
是性騷擾行為人

2



- 雇主**沒有處理**
- **不服雇主調查/懲戒結果**

直接向外部申訴
由地方主管機關進行調查



最高負責人
經認定有性騷擾
處罰鍰1-100萬



地方主管機關得
令雇主**採取必要處置**

強化雇主防治意識及責任

不論是否有申訴人
都要進行處理!



被害人提出申訴

1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施
2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務
3. 對性騷擾事件進行調查
4. 對行為人為適當之懲戒或處理



雇主知悉

(如：傳聞、聽說)

1. 就相關事實進行必要之釐清
2. 依被害人意願，協助其提起申訴
3. 適度調整工作內容或工作場所
4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務

受僱者/求職者要知道!

申訴特別時效

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

保護扶助



政府提供被害人
法律諮詢及扶助



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

配合調查義務

相關人員或單位
應配合調查、提供資料

行為人不配合調查
處罰鍰1-5萬



加重賠償

加重懲罰性民事賠償

加害人	懲罰性賠償
最高負責人	損害額3-5倍
利用權勢者	損害額1-3倍

雇主要注意!

通報義務

1. 雇主接獲申訴
2. 調查成立的處理結果



應通知地方政府

申訴管道

10-29人公司應訂定
性騷擾申訴管道
並公開揭示



申訴處理



一定規模公司應組成
申訴處理單位
成員應有**具備性別意識之專業人士**

違反處罰

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

受僱者/求職者
遇到職場性騷擾
要申訴!**保護自身權益**





工作場所有性騷擾發生
雇主要**積極處理**
若有疑問可以向地方政府
請求協助

共同維護職場安全
打造友善、平等職場環境



勞動部
Ministry of Labor

性騷擾防治法修法重點

衛生福利部
MINISTRY OF HEALTH AND WELFARE

資料來源：衛生福利部

第一章　總則

性平三法適用關係

- §1 依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係

性別平等教育法

事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生

性別平等工作法
(舊名：性別工作平等法)

- **原則：**

1. 受僱者於執行職務時遭受性騷擾
2. 雇主對受僱者或求職者性騷擾

- **例外：**

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

性騷擾防治法

非屬性別平等教育法及性別平等工作法

性騷擾定義

性騷擾

§2 第1項：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：

01 以**明示或暗示**之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

02 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

權勢性騷擾

§2 第2項：指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

健全各機關性騷擾防治組織

§5
中央主管機關

§5 第2項：應遴聘(派)學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢。

§6
直轄市、縣(市)主管機關

§6 第1項：應設**性騷擾防治審議會**。

§6 第1項第4款：提供被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

§5 第2項、§6 第2項：

諮詢會與審議會委員**女性代表不得少於委員總數1/2**。

第二章　性騷擾之防治與責任

場所主人應採取預防措施

§7 第1項:
政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取下列預防措施，防治性騷擾行為之發生:

01

第1款:
組織之成員、受僱人或受服務人員人數達**10人以上**者，應**設立申訴管道協調處理**。

02

第2款:
組織之成員、受僱人或受服務人員人數達**30人以上**者，並應**訂定性騷擾防治措施**，**且公開揭示**之。

罰

§28 第1項:
違反者罰鍰**2萬-20萬**，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

場所主人應做有效改善措施

§7 第2項:
政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並**注意被害人安全及隱私之維護**:

01 **§7 第1款:**
協助申訴及保全相關證據

02 **§7 第2款:**
必要時協助通知警察機關到場處理

03 **§7 第3款:**
檢討所屬場所安全

罰

§28 第2項:
違反規定致被害人權益受損者，違者**罰鍰2萬-20萬**。

§7 第3項:
政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於性騷擾事件**發生後知悉**者，**應採取前項第三款之糾正及補救措施**。

第三章　被害人保護

強化被害人隱私保護

» §10 不得報導、記載、揭露被害人身分資訊：

1. 媒體：宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體。
2. 任何人，除第一項但書。
3. 因職務或業務知悉者，除法律另有規定外。
4. 行政機關及司法機關所公示之文書。

例外

» §10 第1項第1款：

1. 被害人為成年人，經本人同意。
2. 心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得其監護人同意。

» §10 第1項第2款：檢察官或法院依法認為有必要。

§10 第2項：
監護人為同意時，應尊重受監護宣告者之意願。

§10 第3項：
監護人為該性騷擾事件行為人、犯罪嫌疑人或被告時，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。

罰

違反者加重處罰

- §26 第1項、第2項：媒體違反，罰鍰**6萬-60萬**。
- §26 第4項：職務或業務知悉者違反，罰鍰**6萬-60萬**。
- §26 第5項：任何人違反，罰鍰**2萬-10萬**。

增訂被害人保護服務

§11 **政府機關（構）、部隊、學校**、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介：



增訂損害賠償責任

- §12 第1項：對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。
- §12 第2項：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。
- §12 第3項：**屬權勢性騷擾者**，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額**1倍至3倍之懲罰性賠償金**。

第四章　申訴及調查程序

延長申訴期限

一般性騷擾

§14 第1項第1款：

知悉事件發生後**2年內**提出申訴。
自性騷擾事件發生之日起逾**5年**者，不得提出。

權勢性騷擾

§14 第1項第2款：

知悉事件發生後**3年內**提出申訴。
自性騷擾事件發生之日起逾**7年**者，不得提出。

未成年被害人

§14 第2項：

性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於**成年後3年內**提出申訴。
有較長之申訴期限者，從其規定。

明確受理窗口

1 §14 第3項第1款：行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校 → 向該政府機關（構）、部隊、學校提出

2 §14 第3項第2款：行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人 → 向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出

3 §14 第3項第3款：行為人不明或為前二款以外之人 → 向性騷擾事件發生地之警察機關提出

撤回申訴及不予受理

撤回申訴

- §14 第4項：
  性騷擾事件經**撤回申訴**，不得就同一事件再行申訴。
- §21 第5項：
  性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經**調解成立**，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。

不予受理

- §14 第5項 申訴有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理：
  1. 當事人逾期提出申訴。
  2. 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
  3. 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

調查期限

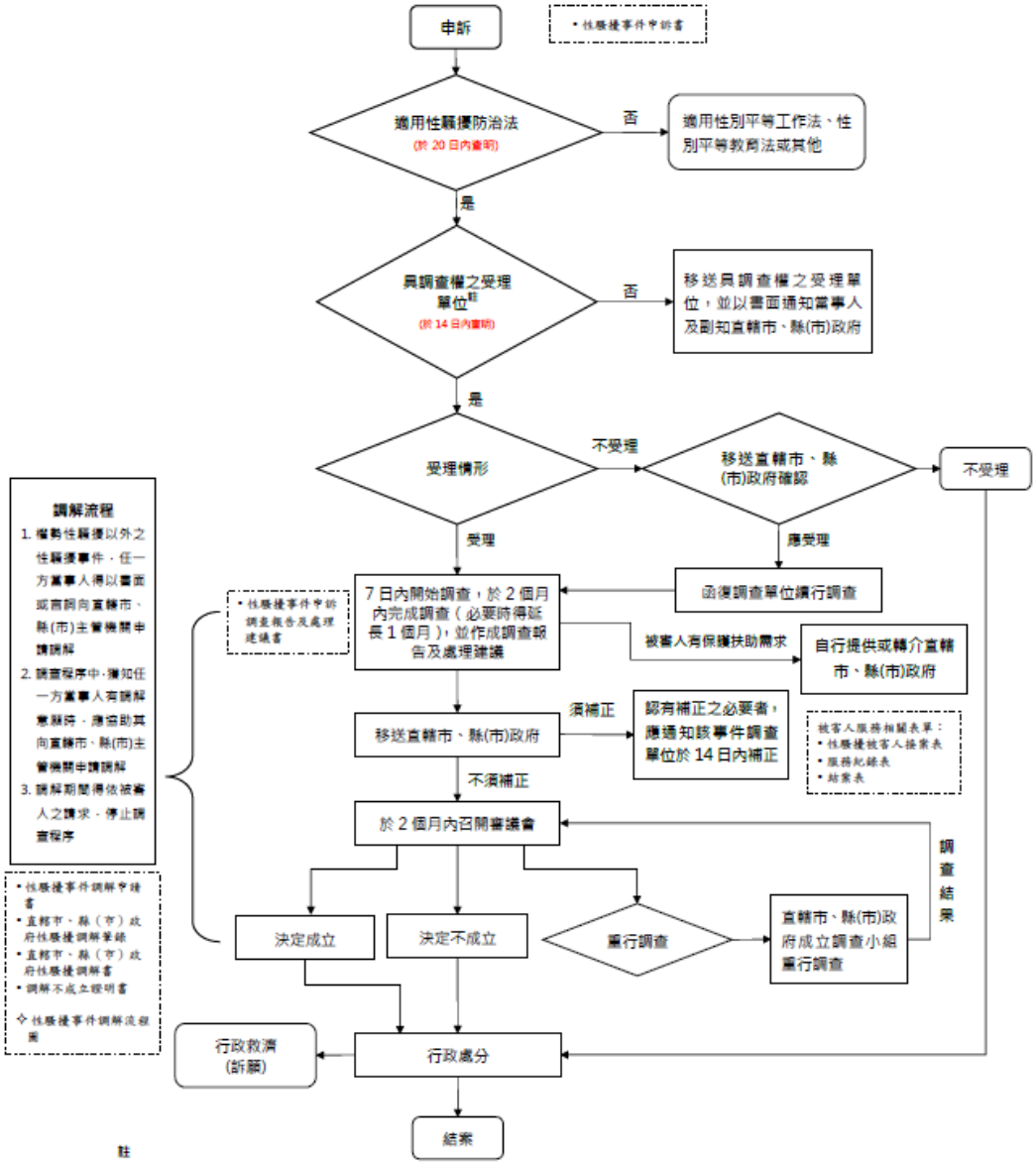
§15 第1項:
政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到達之日起**7日內開始調查**，並**應於2個月內調查完成；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。**

§15 第2項:
直轄市、縣（市）主管機關**受理行為人為最高負責人之性騷擾申訴案件**後，審議會召集人應於**7日內**指派委員3-5人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理。調查小組之女性代表不得少於總數1/2，並推選1人為小組召集人。

§15 第3項:
性騷擾事件之調查應秉持客觀、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，並應適時通知案件辦理情形；**有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。**

§15 第4項:
政府機關（構）、部隊、學校及警察機關為第1項調查及審議會為第2項調查，**應作成調查報告及處理建議**，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。

性騷擾事件受理申訴、調查及處理程序



註

依本法第 14 條所定管轄單位為：

1. 行為人有所屬政府機關(構)、部隊、學校者：向申訴時行為人所屬政府機關(構)、部隊、學校提出。
2. 行為人為政府機關(構)首長、各級軍事機關(構)及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣(市)主管機關提出
3. 行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾發生地之警察機關提出

行為人配合義務

增訂行為人配合義務

§17：進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

罰

§30：無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣**1-5萬元**罰鍰，並得按次處罰。

第五章　調解程序

調解申請

§18 第1項:
權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一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。政府機關（構）、部隊、學校及警察機關**於性騷擾事件調查程序中，**獲知**任一方當事人有調解意願**時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。

§18 第2項:
1. 言詞申請：直轄市、縣(市)主管機關應製作筆錄。
2. 書面申請：按他造人數提出繕本。

§18 第3項:
調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

調解委員

§19 第1項:
受理調解申請後10日內，遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家1-3人擔任調解委員調解。

§19 第2項:
遴聘後20日內，直轄市、縣（市）主管機關應決定調解期日，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。但經當事人之一方申請延期者，得延長10日。

§20 第1項：委員應親自進行調解，不得委任他人代理。
§20 第2項：得視案件情形為必要之調查及商請有關機關協助。

調解不公開

§24 ：
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。

調解成立

調解成立

§21 第1項:
調解成立者，應作成調解書，並由當事人及出席調解委員簽名、蓋章或按指印。

§21 第3項:
直轄市、縣（市）主管機關應於調解成立之日起10日內將調解書及相關資料送請管轄法院核定。

調解書應載事項

§21 第2項 調解書應記載:

1. 當事人或其法定代理人之姓名、出生年月日、住居所及身分證明文件字號。
2. 出席調解委員之姓名。
3. 調解事由。
4. 調解成立之內容。
5. 調解成立之年、月、日。
6. 決定機關及其首長。

§21 第4項:
法院因調解內容牴觸法令、違背公共秩序或善良風俗或不能強制執行而未予核定者，應將其理由通知直轄市、縣（市）主管機關。

§21 第5項: 作成調查結果決定前經調解成立，調解書載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。

§21 第6項:
調解成立，經法院核定後，當事人就該事件不得提起申訴、刑事告訴、自訴及民事訴訟。

調解不成立

§22 第1項：當事人無正當理由，於調解期日不到場者，視為調解不成立。

調解委員認為有成立調解之望者，得另訂調解期日。

調解不成立證明書

- §22 第2項：直轄市、縣（市）主管機關應即發給調解不成立證明書。
- 被害人於調解不成立證明書送達後10日內，得向直轄市、縣（市）主管機關申請將調解事件移送該管司法機關，效力分別如下：
  1. 已提起申訴者，依申訴程序進行；未提起申訴者，視為申請調解時，提起申訴。
  2. 該調解事件移送民事法院，其第一審裁判費暫免徵收。
  3. 該調解事件涉及性騷擾罪，於移送該管檢察官偵查時，視為於申請調解時已經告訴。

民事調解救濟管道

§23 第2項:
經法院核定後之民事調解，有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告調解無效或撤銷調解之訴。

§23 第3項:
當事人應於法院核定之調解書送達後30日內為之。

第六章　罰則

以嚴懲有效遏止性騷擾

行政責任

- **行為人責任**

§27 第1項 權勢性騷擾： **6-60萬元**罰鍰。
§27 第2項 權勢性騷擾以外之性騷擾： **1-10萬元**罰鍰。

- **媒體責任**

§26 第1項、第2項：違反者處**6-60萬元**罰緩。

- **場所主人及參與調查者責任**

§28 第1項：違反場所主人應採預防措施者，罰鍰**2萬-20萬**，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。
§29 違反在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中為不當之差別待遇者：**1-10萬元**罰鍰。
§30 行為人無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料者：**1-5萬元**罰鍰，並得按次處罰。

民事責任

- **行為人責任**

§12 第3項 權勢性騷擾：法院得酌定損害額**1-3倍**懲罰性賠償金。

刑事責任

- **行為人責任**

§25 第1項：意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處**2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金**利用權勢或機會而犯者，加重其刑至**1/2**。

學校性騷擾防治內部規範內容暨申訴案件之處理流程與實務

學校性騷擾防治、申訴及調查處理措施

訂定目的及依據

為防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依「性別平等工作法」、「性別平等工作法施行細則」、頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」及「性騷擾防治準則」訂定

性騷擾定義 ——適用性別平等工作法

- 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。
- 代表本校行使管理權之人或代表本校處理有關受僱者事務之人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。

性騷擾定義 ——適用性騷擾防治法(性侵害犯罪以外)

- 以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
- 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

權勢性騷擾定義

- 指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職、僱用、執行職務或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

性騷擾認定

- 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認定之。
- 綜合審酌下列情形：
  - 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。
  - 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。
  - 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

性騷擾樣態

- 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- 偷窺、偷拍。
- 曝露身體隱私處。
- 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
- 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。
- 其他與前六款相類之行為。

性騷擾之防治及責任

- 學校為防治性騷擾行為之發生，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、懲處及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

發生職場性騷擾時
應採取立即有效之糾正及補救措施

- 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
  - 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施。
  - 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
  - 啟動調查程序。
  - 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務。
  - 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。行為人具勞工身分且情節重大者，學校得不經預告終止勞動契約。
  - 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

發生職場性騷擾時
應採取立即有效之糾正及補救措施

- 非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時：
  - 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
  - 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。
  - 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
  - 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

辦理風險類別及評估危害

- 受僱者於非學校所能支配、管理之工作場所工作者，學校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。

定期檢討空間及設施

- 學校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，應定期檢討空間與設施整體安全，避免性騷擾之發生。

於發生適用性騷擾防治法之性騷擾情形時，學校應採取立即有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護。

- 協助被害人申訴及保全相關證據。
- 必要時協助通知警察機關到場處理。
- 檢討所屬場所安全。
- 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 避免報復情事。
- 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- 其他認為必要之處置。

性騷擾防治宣導及教育訓練

- 學校應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 學校應定期辦理或鼓勵所屬人員參加其他機構辦理之教育訓練，

被害人及協助者之保護

- 學校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，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益等不當之差別待遇。
- 學校任何人對被害人之姓名、照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式足資識別該被害人個人之資料，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。
- 學校於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。適用性騷擾防治法之性騷擾事件得轉介被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供服務。
- 學校所屬人員利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

性騷擾申訴之管道如下：

- 單位名稱：人 事 室
- 專線電話：02-26011010分機802
- 電子郵件：ai6331@ntpc.gov.tw

性騷擾申訴案件之處理流程與實務

性騷擾之申訴處理單位及調查小組

- 應設性騷擾申訴處理委員會，負責受理、審議及決定性騷擾申訴案件。
- 於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查小組調查之。調查委員為三人至五人，包含具備性別意識之外部專業人士，專業人士將自主管機關專業人才資料庫中遴選之。

性騷擾之申訴及調查程序

- 性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出
- 學校接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。
- 學校接獲適用性騷擾防治法之案件而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人及副知新北市政府(社會局)。

適用性騷擾防治法案件之被害人除可依相關法律請求協助外，得於下列規定提出申訴

- 屬一般性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
- 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。
- 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

適用性別平等工作法之性騷擾事件

- 申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理，行為人為學校校長，應向新北市政府教育局提出申訴。
- 非屬公務人員或教育人員之受僱者或求職者遭受適用性別平等工作法之性騷擾事件，應向本校提出申訴。但有下列情形之一者，得逕向新北市政府(勞工局)提起申訴：
  - 學校校長為被申訴人時。
  - 本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果。

性騷擾之申訴及調查程序

- 學校應於受理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。

性騷擾之申訴及調查程序

- 性騷擾事件處理、調查及決議時應遵守迴避原則--參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員有應迴避情形，應自行迴避，當事人亦得申請迴避；申訴處理委員會視情況命其迴避。

性騷擾調查原則

- 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權益；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。
- 性騷擾事件之調查應秉持客觀、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，應通知當事人及關係人到場說明，得邀請具相關學識經驗者協助，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。
- 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。
- 性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。

調查小組對性騷擾事件應作成調查報告，並載明相關事項移送申訴處理委員會審議

調查結果通知及救濟途徑

- **適用性別平等工作法之性騷擾事件：**
  - 調查認定屬性騷擾之案件，學校應將處理結果通知新北市政府(勞工局)。
  - 非屬公務人員或教育人員之申訴人不服本校所為調查或懲處結果，得於性別平等工作法規定款申訴時效內逕向新北市政府(勞工局)提起申訴
- **適用性騷擾防治法之性騷擾事件：**
  - 應將調查報告及處理建議移送新北市政府(社會局)審議；新北市政府(社會局)將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知申訴人、行為人及本校。
  - 申訴人及行為人對於前項調查結果之決定不服者，得於該決定通知書送達之次日起三十日內檢附行政處分影本、訴願書至新北市政府(社會局)，由新北市政府(社會局)層轉訴願管轄機關即衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

- 適用性別平等工作法之性騷擾事件，公務人員及教育人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定

適用性騷擾防治法案件調解程序

- 於適用性騷擾防治法案件調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人有調解意願時，應協助其向新北市政府(社會局)申請調解。
- 調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。
- 經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。

懲處

- 性騷擾行為經調查屬實，學校應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生

行為人為學生時

- 適用性騷擾防治法之性騷擾事件若行為人為學生時，則得視年齡及身心發展之必要考量，由本校學務處及委託本校性別平等教育委員會調查，並於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施。

行政院所屬中央暨地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引

--流程圖

性工法申訴處理流程圖

申訴方式：

1. 書面申訴。
2. 言詞、電子郵件(由受理人員或單位做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，簽名蓋章)。
3. 職場性騷擾行為人為機關首長，應向其上級機關提出申訴。

作成決議及通知：

1. 為附理由之決議，並得作成懲處或其他適當之建議。
2. 決議書通知雙方當事人及相關機關。

★法令依據：性工法第13條第1項、性工法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則

提出申訴 → 性騷擾申訴處理單位（或調查小組） → 調查結果 → 性騷擾成立/不成立之決議 → 接受 → 結案

性騷擾成立/不成立之決議 → 不服 → 申訴人具公務人員身分者，30日內繕具復審書經由原處分機關向保訓會提起 → 復審 → 行政訴訟

調查過程保密不公開：

1. 保護當事人(包含申訴人、被申訴人)、關係人之隱私權及其他人格法益。
2. 給予雙方充分陳述意見及答辯之機會(有詢問當事人必要時，應避免重複詢問)。

申訴撤回規定：

1. 申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提起申訴。
2. 機關仍須依「非因接獲申訴而知悉性騷擾案件時」之各項防治義務，採取立即有效之糾正及補救措施。

性騷法申訴處理流程圖

★法令依據：性騷擾防治法第7條第1項、性騷擾防治法施行細則、性騷擾防治準則

申訴之提起（受理單位）：

1. 向行為人所屬政府機關(構)、部隊、學校提出。
2. 行為人為最高負責人向該政府機關(構)、部隊、學校、機構所在地之直轄市、縣(市)主管機關提出。
3. 行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

申訴期限

1. 一般：	2.權勢：	3.未成年：
知悉2年內，逾5年不得提出。	知悉3年內，逾7年不得提出。	成年後3年內。

調查過程保密不公開：

1. 保護當事人(包含申訴人、被申訴人)、關係人之隱私權及其他人格法益。
2. 給予雙方充分陳述意見及答辯之機會(有詢問當事人必要時，應避免重複詢問)。

提出申訴 → 受理 → 性騷擾申訴處理單位（調查小組） → 調查結果 → 作成**調查報告及處理建議**，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理 → 直轄市、縣(市)主管機關應將**調查結果之決定**通知申訴人、行為人、原移送單位及行為人之所屬單位

- 提出申訴 → 不受理
- 性騷擾申訴處理單位（調查小組） → 申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴
- 作成調查報告及處理建議 → 申訴案件作成調查結果之決定前經調解成立，於法院核定後視為撤回
- 直轄市、縣(市)主管機關 → 結案（接受）
- 直轄市、縣(市)主管機關 → 訴願（不服） → 行政訴訟

受理單位不受理之情形

1. 當事人逾期提出申訴。
2. 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
3. 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

非適用性騷法或不具調查權限

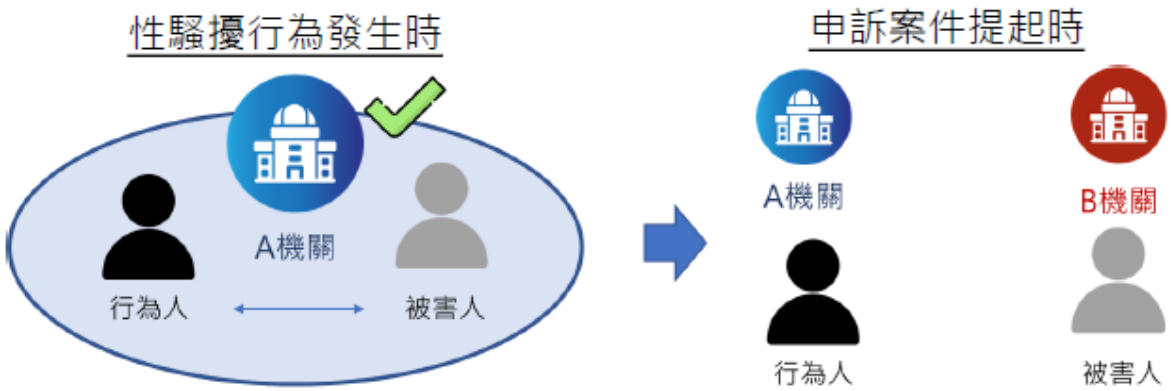
1. 受理單位協助移送性工法或性平法之主管機關，並副知申訴人。
2. 受理單位協助移送至具調查權之受理單位，並副知申訴人。

行政院所屬中央暨地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引

--實務舉例

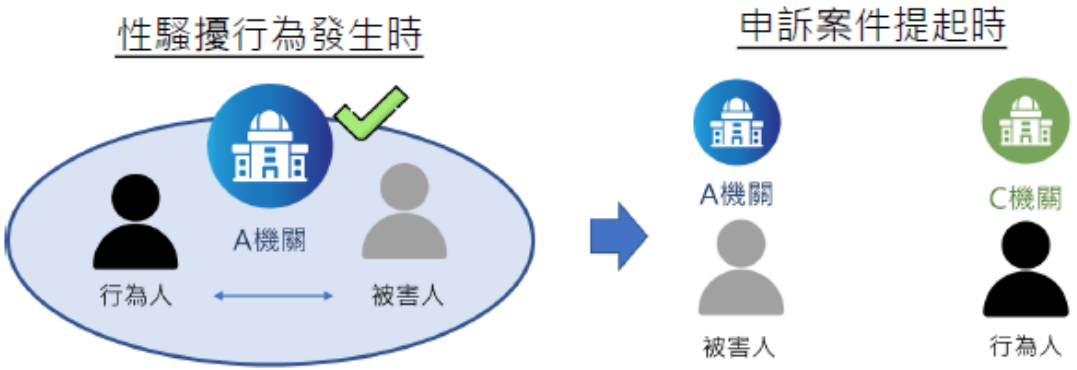
◆ 離職、退休或調職人員於原服務機關涉案之處理

舉例１：被害人於前任職A機關時，遭受同任職A機關同仁性騷擾，於調任他機關或事業單位後始提起申訴



受理申訴調查機關	B機關可以做甚麼？
A機關	• 被害人配合A機關調查訪談或參加A機關召開之考績委員會陳述意見：給予差勤彈性處理 • 對被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務等

舉例2：行為人於原服務A機關涉及對同任職A機關內同仁性騷擾行為，惟被害人提起申訴時，行為人已調任其他機關或事業單位



行為人已離職或退休未再任公務人員，應將依公務人員考績法或公務員懲戒法所為**行政懲處或移付懲戒之法律效果，提供調查小組及申訴處理單位委員參考**，再由委員綜合考量後作成懲處、移付懲戒（按：注意勿同時併用）或其他處理之建議

受理申訴調查機關	C機關可以做甚麼？
A機關	• 基於行政間相互協助及後續懲處程序與權責歸屬，C機關於案件處理過程，應適時參與A機關調查過程，並督促行為人配合調查 • 性騷擾屬實，C機關應參考調查審議結果對行為人為適當之懲處

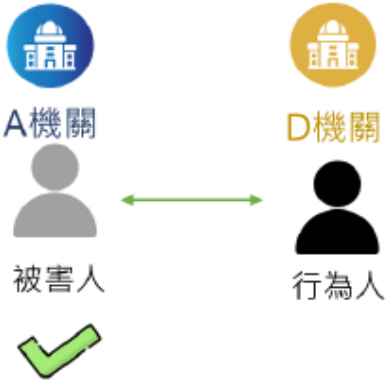
◆ 行為人與被害人分屬不同機關，具共同作業或業務往來關係

舉例：被害人及行為人於行為發生時分屬A機關、D機關（**具共同作業或業務往來關係**），提起申訴時，雙方均未調離

共同作業：
指基於共同目的於同一期間從事工作者

業務往來關係：
舉例而言，機關間合作辦理活動，於洽辦協調期間有會商、勘查場地等互動往來即屬之

性騷擾行為發生時、申訴提起時



通知協商

如行為人及被害人分屬不同機關，任一方機關知悉時應通知他方，共同協商解決或補救辦法。

口頭為之者，應作成書面紀錄

調查階段	A機關	受理申訴調查、通報地方主管機關
	D機關	給予案件調查必要之協助，如：協助調閱相關證據並留存、派員參與A機關申訴處理單位相關會議、督促行為人接受調查出席等
懲處階段	A機關	認定屬性騷擾案件，將調查結果及處理建議（含懲處事由、種類或其他建議處理方式）函送D機關參處
	D機關	D機關考績委員會審議懲處案，應給予被害人就懲處額度陳述意見之機會

◆ 行為人為機關首長之處理

向上級機關提起申訴

公務人員遭受機關首長性騷擾時，應向上級機關申訴

由上級機關進行調查

上級機關應進行調查，如認定有性騷擾情事，依人事法令予以懲處或移送懲戒

通報地方主管機關依性工法規定裁罰

上級機關應將調查結果送地方主管機關，由地方主管機關性工法規定對行為人裁罰



指「行為人」（機關首長）所屬機關之上級機關、主管機關或監督機關

新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。

【性工法§32-3Ⅰ、§38-3】

◆ 行為人原非最高負責人身分，惟被害人提起申訴時，行為人已調任為他主管機關所屬機關最高負責人

舉例：行為人原為**A地方政府交通局副局長**，被害人為A地方政府交通局科員。
被害人提起申訴時，行為人現職為**B地方政府交通局局長**

註：勞動部113年4月8日函說明略以，受僱者遭同機關內非最高負責人身分之行為人性騷擾，惟提起申訴時，行為人已調任他機關任首長一節，原機關雇主仍應善盡本法第13條第2項所要求之雇主防治責任，至有關公務人員之申訴、救濟及處理程序，依性工法第2條第3項規定，依公務人員人事法令之規定辦理

➢ 例外處理：

行政院人事行政總處113年4月22日總處培字第1130014111號函

B地方政府



行為人現職為B地方政府所屬機關首長身分，所涉及性騷擾案件，受外界高度關注，並有影響政府機關聲譽之虞

① **經B地方政府考量**所屬機關首長涉案，基於指揮監督權限，認由其（B地方政府）**受理性騷擾之申訴**，較可達立即處理之效果

② 由**A地方政府交通局共同參與調查**，亦無不可

性騷擾防治

宣導用圖卡

性騷擾防治宣導



性騷擾零容忍，

打造安全職場！



性騷擾防治宣導

尊重，是每一段互動的起點

性騷擾零容忍

本校申訴專線：26011010分機802



性騷擾防治宣導

性騷擾防治，人人有責
我們一起守護安全的職場

本校申訴專線：26011010分機802



性騷擾防治宣導

職場應是安全、友善、無騷擾的空間

性騷擾零容忍

本校申訴專線：26011010分機802



性騷擾防治宣導

勇敢說不

是保護自己也是保護他人的第一步

本校申訴專線：26011010分機802



性騷擾防治宣導

包容與尊重，

是打造職場平等文化的基石

本校申訴專線：26011010分機802

性騷擾防治

公開揭示海報

廣告



禁止性騷擾
No Sexual Harassment

禁止性騷擾及性侵害公開揭示

1. 任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
2. 性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰緩；
   利用權勢性騷擾他人者，依法得處新臺幣6萬元以上，60萬元以下罰緩；
   乘機襲胸摸臀或觸摸他人隱私部位，被害人可提出刑事告訴，
   最高可處2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金。
   性侵害他人者，依刑法規定最高可處死刑、無期徒刑或10年以上有期徒刑。
3. 性騷擾或性侵害他人，除負有法律上之刑事與民事責任外，
   本單位亦將依內部規定懲處。
4. 遇到性侵害事件，請撥打110或113保護專線求助。
5. 發現性騷擾或性侵害事件，需本單位立即協助處理者

請撥打本單位聯絡電話：02-26011010分機802

廣告



禁止性騷擾
No Sexual Harassment

禁止性騷擾及性侵害公開揭示

1. 任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
2. 性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰緩；
   利用權勢性騷擾他人者，依法得處新臺幣6萬元以上，60萬元以下罰緩；
   乘機襲胸摸臀或觸摸他人隱私部位，被害人可提出刑事告訴，
   最高可處2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金。
   性侵害他人者，依刑法規定最高可處死刑、無期徒刑或10年以上有期徒刑。
3. 性騷擾或性侵害他人，除負有法律上之刑事與民事責任外，
   本單位亦將依內部規定懲處。
4. 遇到性侵害事件，請撥打110或113保護專線求助。
5. 發現性騷擾或性侵害事件，需本單位立即協助處理者

請撥打本單位聯絡電話：02-26011010分機802

廣告



禁止性騷擾
No Sexual Harassment

禁止性騷擾及性侵害公開揭示

1. 任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
2. 性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰緩；
   利用權勢性騷擾他人者，依法得處新臺幣6萬元以上，60萬元以下罰緩；
   乘機襲胸摸臀或觸摸他人隱私部位，被害人可提出刑事告訴，
   最高可處2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金。
   性侵害他人者，依刑法規定最高可處死刑、無期徒刑或10年以上有期徒刑。
3. 性騷擾或性侵害他人，除負有法律上之刑事與民事責任外，
   本單位亦將依內部規定懲處。
4. 遇到性侵害事件，請撥打110或113保護專線求助。
5. 發現性騷擾或性侵害事件，需本單位立即協助處理者

請撥打本單位聯絡電話：02-26011010分機802

廣告



禁止性騷擾
No Sexual Harassment

禁止性騷擾及性侵害公開揭示

1. 任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
2. 性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰緩；
   利用權勢性騷擾他人者，依法得處新臺幣6萬元以上，60萬元以下罰緩；
   乘機襲胸摸臀或觸摸他人隱私部位，被害人可提出刑事告訴，
   最高可處2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金。
   性侵害他人者，依刑法規定最高可處死刑、無期徒刑或10年以上有期徒刑。
3. 性騷擾或性侵害他人，除負有法律上之刑事與民事責任外，
   本單位亦將依內部規定懲處。
4. 遇到性侵害事件，請撥打110或113保護專線求助。
5. 發現性騷擾或性侵害事件，需本單位立即協助處理者

請撥打本單位聯絡電話：02-26011010分機802

禁止性騷擾

行為樣態公開揭示海報

禁止性騷擾

我們都有看到！

乘機騷擾是不對的！

DON'T DO THAT!



搭乘公共運輸工具，
時時尊重身體的界線。

禁止性騷擾及性侵害公開揭示

切勿性騷擾他人，依法得處10萬罰金！

本單位防治專線：02-26011010分機802

廣告

禁止性騷擾
No Sexual Harassment

我們都有看到！

偷拍是不對的！

DON'T DO THAT!



!!

請勿偷拍他人
隱私與私密部位。

禁止性騷擾及性侵害公開揭示

切勿性騷擾他人，依法得處10萬罰金！

本單位防治專線：02-26011010分機802

廣告

禁止性騷擾

我們都有看到！

用猥褻訊息騷擾他人是不對的！

DON'T DO THAT!

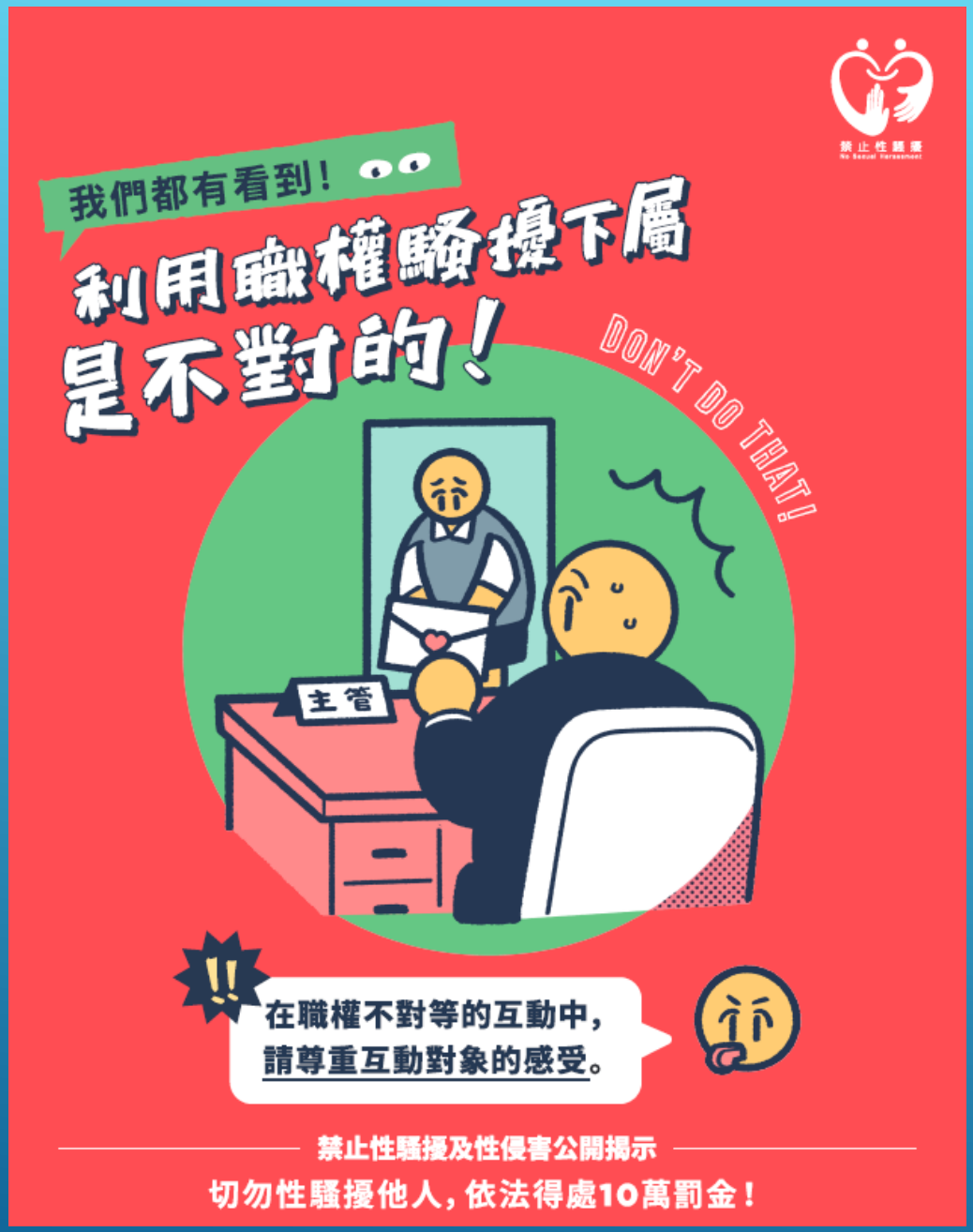


禁止性騷擾及性侵害公開揭示

切勿性騷擾他人，依法得處10萬罰金！

本單位防治專線：02-26011010分機802

廣告



本校防治專線：26011010分機802

禁止性騷擾

我們都有看到！

開他人性別氣質或性傾向的玩笑是不對的！

DON'T DO THAT!



!!

請包容多元，
尊重不同性別特質的人。

禁止性騷擾及性侵害公開揭示

切勿性騷擾他人，依法得處10萬罰金！

本單位防治專線：02-26011010分機802

廣告