檔　　號:
保存年限:

勞動部 函

地址：104472 台北市中山區松江路207號
承辦人：吳思儀
電話：02-85902728
電子信箱：sywu@mol.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國115年11月5日
發文字號：勞動條5字第1150148762A號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如文 (A17000000J_1150148762A_doc3_Attach1.pdf)

主旨：「職場性騷擾申訴處理指導手冊」業經本部修正，並置於本部就業平等網-便民服務專區（網址：https://eeweb.mol.gov.tw/），請查照。

正本：行政院性別平等處、銓敘部、教育部、國防部、衛生福利部、行政院人事行政總處
副本：勞動部勞動條件及就業平等司 電子公文交換章 2026/11/05 14:52:52

1150114543 收文日期:115/11/05

職場性騷擾申訴處理指導手冊

勞動部

115 年 11 月編印

職場性騷擾申訴處理指導手冊

目錄

前言 4
壹、職場性騷擾定義及適用範圍 6
一、職場性騷擾定義 6
二、權勢性騷擾的定義 8
三、職場性騷擾的適用對象及範圍 8
四、職場性騷擾的延伸適用 9
五、判斷標準 10
六、性騷擾形式及常見樣態 10
貳、雇主防治義務 14
一、訂定性騷擾防治措施 14
二、辦理防治職場性騷擾的宣導及訓練 18
三、辦理風險類別及評估危害 20
參、建立性騷擾申訴案件之處理機制 21
一、處理性騷擾案件之重要原則 21
二、受理申訴流程 22
三、申訴處理單位 23
四、申訴調查小組 24
五、具備性別意識的專業人士 25
肆、知悉性騷擾發生時之處理流程【參附錄一 職場性騷擾申訴調查處理流程圖】 26
一、雇主接獲被害人申訴而知悉性騷擾的處置 26
二、雇主非因被害人申訴而知悉性騷擾的處置 36
三、雇主接獲被害人陳述遭到性騷擾，但不願意提出正式申訴時 37

四、後續追蹤、考核及監督機制..... 37
五、其他 37
伍、求職者、受僱者面對性騷擾，可以怎麼做？ 38
一、遭受性騷擾時如何應對？..... 38
二、如何申訴及各項申訴途徑、流程..... 38
三、可以主張的民、刑事責任..... 42
陸、職場性騷擾常見樣態 Q&A..... 47
一、觀念篇 47
二、勞工篇 49
三、雇主篇 53
附錄一 職場性騷擾申訴調查處理流程圖 61
附錄二 相關法令與資源..... 62
附錄三 各級勞工行政主管機關聯絡方式一覽表 63
附錄四 僱用員工三十人以上未滿一百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本 66
附錄五 僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本 74
附錄六 僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本..... 82
附錄七 僱用員工十人以上應訂定申訴管道範本 90

凡例

為了避免敘述過多法律名稱，造成讀者閱讀上困難，本手冊在引用法條時，簡化如下：

一、如引用性別平等工作法條文，不標示法律名稱，僅以條次標示，例如：性別平等工作法第 12 條→§12

二、如引用性別平等工作法施行細則條文，標示為施行細則§，例如：性別平等工作法施行細則第 1 條→施行細則§1

三、如引用工作場所性騷擾防治措施準則條文，標示為準則§，例如：工作場所性騷擾防治措施準則第 1 條→準則§1

四、條文項次以㈠、㈡、㈢…標示，例如：第 12 條第 1 項→§12㈠

五、條文款次以①、②、③…標示，例如：第 12 條第 1 項第 1 款→§12㈠①

前言

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，91 年 1 月 16 日制定公布兩性工作平等法，並自同年 3 月 8 日婦女節正式施行。是時共 40 條條文，核心章節為第二章至第四章，包括性別歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施。該法為消除兩性工作機會與待遇不平等，促進性別工作平權，開闢一條平坦道路，並於 97 年再跨出重要一步，將名稱修正為「性別工作平等法」，擴大涵蓋保障多元性傾向者之工作權益。另為符社會所需，也陸續放寬促進工作平等措施中之哺（集）乳時間、育嬰留職停薪的申請、有薪產檢假、陪產檢及陪產假日數的增加，以建構更友善的生養環境。於性別歧視禁止、促進工作平等措施規範上，已穩步向前。

基於強化職場性騷擾防治機制，再次研修性別工作平等法，以更健全、有效及可信賴的申訴制度，接住並保護受害者的權益，112 年 8 月 16 日經總統修正公布，並修正名稱為「性別平等工作法」。本次修正，增加權勢性騷擾、強化雇主的防治意識及責任，明定雇主不論是否接獲被害人提出申訴，或是聽聞有性騷擾之情形，都要採取立即有效的糾正及補救措施，並應提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商等協助，完善被害人保護及扶助制度，另建立外部公權力申訴調查機制、增訂最高負責人或僱用人為性騷擾行為人之行政罰等，周延保護被害人，遏阻職場性騷擾事件發生。

為明確化雇主所應採取的防治措施，配合本次修法，修正「工作場所性騷擾防治措施準則」(原名稱：工作場所性騷擾防

治措施申訴及懲戒辦法訂定準則)，定明雇主的防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施。

本手冊提供事業單位處理職場性騷擾事件時，應採取的措施、處理流程之參考，將法令規定結合常見的實務，俾使雇主妥適處理職場性騷擾事件，共同維護職場安全，打造友善、平等的職場環境。

壹、職場性騷擾定義及適用範圍

一、職場性騷擾定義

職場性騷擾的定義，依§12㈠規定，是指以下兩種類型：

條次	定義	樣態
§12㈠①	敵意工作環境性騷擾	受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
§12㈠②	交換式性騷擾	雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

性別平等工作法明定「敵意工作環境性騷擾」的內涵，是為了保障受僱者在執行職務時，避免其處於有敵意性的工作環境，符合的條件包括：1、被害人為受僱者；2、執行職務時發生；3、具有性意味或性別歧視的言行。「交換式性騷擾」，則是為了保障受僱者或求職者，於勞動契約成立、存續等階段，避免其遭受交換式之性騷擾，故符合的條件包括：1、被害人包括

受僱者及求職者；2、行為人為雇主；3、以性要求、具有性意味或性別歧視的言行，作為交換勞動契約或勞動條件上的利益。

隨著數位科技發展迅速及運用普及，利用或透過網路或數位方式之性別暴力層出不窮。為此，行政院邀集專家學者、各相關部會訂定「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」。數位/網路性別暴力之定義，係指透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等。

舉例而言，若受僱者於執行職務時，遭受任何人透過數位或網路，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為等性騷擾行為，例如：未經同意逕傳送具露骨性意味之電子郵件或簡訊；傳送猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像等資料給他人，亦屬於職場性騷擾。

雇主在進行性騷擾的調查時，除了前述的類型外，也可以綜合審酌下列性騷擾行為可能的情形來判斷：

(一) 不適當之凝視(反覆或持續注視他人身體的行為，且該注視，依一般社會通念並不合宜)、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。

(二) 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

(三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

二、權勢性騷擾的定義

112 年 8 月 16 日公布施行性別平等工作法增修條文，在§12㈡增列「權勢性騷擾」的定義，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。可以分成：

(一)一般的權勢性騷擾：行為人並非最高負責人或僱用人，但對於被害人具有權勢關係。

(二)特別的權勢性騷擾：行為人為最高負責人或僱用人。

三、職場性騷擾的適用對象及範圍

性別平等工作法適用於所有受僱者，公務人員、教育人員及軍職人員，亦有適用。惟公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，相關法制已有完備的規定，故依各該人事法令的規定辦理。因此，§2㈡、㈢規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、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，不適用之。」、「公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」。

職場性騷擾的範圍，是指發生在工作場所的性騷擾事件。所謂工作場所，不限於公司或工廠的範疇，凡受僱者執行職務時所在之處，都可能屬於工作場所。但要注意的是，敵意工作環境性騷擾如果是發生在公共場所或公眾得出入場所，由不特定人所為的性騷擾行為，例如：百貨公司店員遭到顧客性騷擾，或車站站務員遭到乘客性騷擾，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定（§12㈦）。

四、職場性騷擾的延伸適用

(一)受僱者在工作時間及非工作時間均遭同一人持續性性騷擾，均適用性別平等工作法的規定（§12㈢）：

1、受僱者在工作時間與非工作時間均遭受所屬事業單位的同一人性騷擾，且時間上具有密接性。

- 舉例：甲受僱者拒絕同公司的乙受僱者追求，乙受僱者仍然持續每日上班時間送早點、送花給甲受僱者，並常於下班後製造相遇、尾隨場景，向甲受僱者告白，或頻繁的藉工作時不經意的碰觸甲受僱者的身體，令甲受僱者不堪其擾。因性騷擾行為在工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性，屬持續性性騷擾。

2、受僱者在工作時間與非工作時間均遭受不同事業單位，具有共同作業或業務往來關係的同一人性騷擾，且時間上具有密接性。所謂的「共同作業」，指基於共同目的於同一期間從事工作者。

- 舉例：丙受僱者拜訪具業務往來關係另一公司的丁受僱者時，被丁受僱者熊抱。當天下班後，丁受僱者以通訊軟體傳送猥褻文字給丙受僱者，使其感到恐懼。因性騷擾行為在工作時間及非工作時間均發生時，且時間具密接性，屬持續性性騷擾。

(二)受僱者在非工作時間遭到最高負責人或僱用人性騷擾。

(三)被害人及行為人分屬不同事業單位，且具有共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，仍應依下列規定，為立即有效之糾正及補救措施：

1、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救方式。

2、保護當事人之隱私及其他人格法益。

※雇主未處理或不服雇主所為調查或懲戒結果；或雇主於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施時，申訴人得向地方主管機關提起申訴。

五、判斷標準

每一件性騷擾事件都有個別不同發生背景樣貌，因此在認定職場性騷擾是否成立時，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（§12㈣）。另有關「執行職務」之認定，應就個案發生背景與職務有無關聯性、被害人與行為人之關係，及是否為職務給予機會之行為等具體事實以為判斷。

六、性騷擾形式及常見樣態

以下是就曾經發生的案例，彙整工作場所性騷擾的形式與樣態，但是人際關係互動是複雜多樣貌的，表列行為及樣態，並非已經一網打盡各種性騷擾形式及樣態，在具體的案例裡，雖然行為沒有列在以下表格中，但是透過法律定義的檢驗，也有可能認定性騷擾成立；此外，在透過事件發生背景關係判斷，相同的行為發生在甲乙之間，可以認定性騷擾成立，但是發生在丙丁之間，也有可能認定不成立。

形式	常見樣態
性別歧視的言行	◆行為人評論受僱者的容貌、身材，說難怪嫁不出去，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆雇主要求具有同志身分的人，不要在職場上曝露性取向，造成具有同志身分的受僱者感受敵意。 ◆行為人評論女性受僱者結婚生子以後，對公司愈來愈沒有貢獻。
口語或文字	◆同事一起拜訪客戶途中，行為人表示太累了，將車子開進汽車旅館，於床上休息並稱受僱者也可以到床上躺一下，讓受僱者恐懼不安。 ◆行為人在受僱者面前講黃色笑話，經受僱者制止，行為人仍然繼續為之，或反以帶有性意味的話反諷受僱者，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆行為人詢問受僱者的性生活頻率、性行為對象，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆行為人在通訊軟體上傳送含有性意味的圖片、影片，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆行為人評論受僱者的胸部、臀部或性器官大小，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆行為人稱部屬都是自己的後宮佳麗、小鮮肉，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆行為人對受僱者說，其實最想看你的露點照、露鳥照，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆行為人對受僱者說摸一下又怎樣，長成這樣，

形式	常見樣態
	還要大驚小怪，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆顧客要求受僱者提供性服務，才要購買產品，提高受僱者的業績，讓受僱者感覺被冒犯。
肢體行為	◆不適當之凝視 1.行為人持續凝視受僱者的胸部、私處，讓受僱者覺得窘困；或者行為人要求受僱者凝視自己或行為人的胸部、私處，讓受僱者覺得窘困。 2.受僱者著裙裝時，行為人持續凝視受僱者的大腿，即使受僱者側身閃躲，行為人仍頻頻藉故盯著受僱者的大腿看。 ◆觸摸 1.行為人以手碰觸受僱者的胸部、臀部，讓受僱者覺得被冒犯；或者行為人要求受僱者以手碰觸行為人的胸部、臀部，讓受僱者覺得被冒犯。 2.行為人握著受僱者的手不放或趁機摳手心，讓受僱者覺得被冒犯；或者行為人要求受僱者握著自己的手，等行為人說放開才可以放開，讓受僱者覺得被冒犯。 3.行為人常常藉工作時不經意的觸碰受僱者身體，讓受僱者覺得被冒犯。 4.拜訪客戶途中，行為人一邊開車一邊對受僱者毛手毛腳，讓受僱者感到被冒犯。 ◆擁抱 行為人熊抱受僱者，讓受僱者覺得被冒犯；或

形式	常見樣態
	者行為人要求受僱者抱著行為人，等行為人說放開才可以放開。 ◆親吻 行為人親吻受僱者的臉頰、嘴唇、手臂、手心、身體，讓受僱者覺得被冒犯；或者行為人要求受僱者親吻行為人的臉頰、嘴唇、手臂、手心、身體，讓受僱者覺得被冒犯。 ◆嗅聞 行為人摸受僱者的頭髮、聞頭髮的味道說好香好迷人，讓受僱者覺得被冒犯。 ◆展示具有性意味之影像 行為人在受僱者面前展示色情書刊、圖片，經受僱者制止，行為人仍然在受僱者面前展示色情書刊、圖片。
跟蹤騷擾	◆行為人追求受僱者遭拒絕後，仍然常常在受僱者上班時，製造相遇、尾隨場景，讓受僱者感到不堪其擾。 ◆跟蹤騷擾防制法所定跟蹤騷擾行為。

要注意的是，性別平等工作法之性騷擾，亦包括性侵害，即刑法妨害性自主罪章的各類罪行。此外，上述的行為樣態，若是雇主對求職者為之，以作為勞動契約成立的交換條件，可能構成「交換式性騷擾」。

貳、雇主防治義務

一、訂定性騷擾防治措施

(一)法令相關規定

項目	修法後 113.03.08 施行	修法前
雇主防治責任	◆§13㈠①:「僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。」。 ◆§13㈠②:「僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。」。	§13㈠:「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。」。
違反結果	◆§38之1㈣、㈥:「雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。」、「有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改	§38之1㈡、㈢:「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。」。

項目	修法後 113.03.08 施行	修法前
	善；屆期未改善者，應按次處罰。」。 ◆§38 之 1㈢、㈥：「雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」、「有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」。	

(二)設置可運作及可信賴之內部申訴管道

依§13㈠①規定：「雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者 10 人以上未達 30 人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。」。

1、僱用受僱者 10 人以上未達 30 人的雇主：設立申訴專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並於工作場所顯著之處公開揭示（準則§2）。

2、僱用受僱者 30 人以上的雇主：設立申訴專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱或其他指定之申訴管道，且於

工作場所顯著之處公開揭示；規定性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責（準則§3）。

(三)自訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

依§13㈠②規定：「雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：二、僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。」。

1、僱用受僱者 30 人以上的雇主

依§13㈥：「雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。」。因此，雇主需依據「工作場所性騷擾防治措施準則」(本準則具有法規命令性質）的內容自訂「性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」。

「性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」的內容，應包括下列事項（準則§3㈡)：

(1)實施防治性騷擾之教育訓練。

(2)性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。

(3)以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

(4)對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。

(5)明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依§32 之 1㈠①規定，逕向地方主管機關提起申訴，由地方主管機關調查認定。公務人員、教育人員、軍職人員遭受性騷擾，且行為人為最高負責人時，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴(§32 之 3㈠)。

※最高負責人定義參§12㈧及細則§4 之 2，由地方主管機關依實際情形認定。

更重要的是，「性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」訂定完成後，要在工作場所顯著之處公開揭示，而公開揭示的方式，可以依照事業單位的需求，以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知方式為之(準則§2㈡)。

2、僱用受僱者未達 30 人的雇主

雖無強制性，雇主也可以參照上述的規定，事先訂立「性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」及公開揭示，以確保受僱者及求職者有安全、友善的工作環境（準則§3㈢)。

※為協助事業單位建立內部性騷擾防治措施，勞動部已按事業單位規模，提供僱用員工 30 人以上未滿 100 人、僱用員工 100 人以上未滿 500 人、僱用員工 500 人以上，3 種「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」【如附錄四至六】以及「僱用員工 10 人以上應訂定申訴管道範本」【如附錄七】供事業單位參用。

二、辦理防治職場性騷擾的宣導及訓練

(一)加強事業單位內各種宣導廣告或文宣訊息

雇主在事業單位內利用實體或者電子傳輸方式，放置性騷擾防治的廣告或文宣，例如：性別平等資訊、禁止性騷擾聲明、諮詢管道……等等。

(二)辦理實體或數位課程

雇主在事業單位內，運用新人講習、在職講習機會或受僱者自由學習機會，辦理實體或數位課程，提供受僱者充分獲得性騷擾防治資訊。

1、僱用受僱者 30 人以上的雇主應實施防治職場性騷擾之教育訓練（準則§9）：

(1)對於受僱者，應使其接受職場性騷擾防治之教育訓練。

(2)對於擔任主管職務者以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

(3)對於事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者；受指定負責性騷擾事件之申訴、調查及處理之人員或單位；政府機關(構)、學校、各級軍事機關(構)、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管，應優先實施教育訓練。

2、僱用受僱者未達 30 人以上的雇主，雖未強制規定辦理教育訓練，但鼓勵雇主自行辦理或提供受僱者參加外部的教育訓練。

3、教育訓練課程的內容，建議如下：

項目	初階	進階(每年定期舉辦)
建議參加對象	受僱者	①擔任主管職務者 ②參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員
建議課程內容	①性別平等意識與知能 ②職場性騷擾基本概念、樣態及法令 ③職場性騷擾申訴或諮詢管道 ④事業單位處理職場性騷擾申訴流程及方式，及如何面對與處理疑似被害人、疑似行為人 ⑤被害人協助及權益保障事宜 ⑥其他與性騷擾防治有關之教育，例如：旁觀者介入課程，使目睹或知悉性騷擾事件者，採取行動協助受害者	①性騷擾防治法、性別平等教育法及性別平等工作法之認識與事件之處理 ②職場性騷擾對於事業單位、受僱者的影響評估，雇主解決職場性騷擾問題對於事業發展、受僱者職涯發展的影響評估 ③完善職場性騷擾申訴處理機制之運作 ④加強管理階層的性別敏感度、覺察及辨識權力差異關係 ⑤建立屬於事業單位內部關於職場性騷擾事件有效之糾正及補救措施之風險評估與預防策略 ⑥其他與性騷擾防治處理有關之教育，例如：創傷知情相關課程(包含創傷的認識、辨識、回應與避免再次受創、重建安全感、提升復原力等)，藉以瞭解性騷擾事件對被害人帶來的影響，給予支持並提供適切的協助

三、辦理風險類別及評估危害

雇主與受僱者定期舉行會議，或者在例行的勞資會議，辦理預防規劃，例如：

(一)檢討工作場所內的空間設計，有無易發生性騷擾事件的空間？若有，如何在一定期間內改善。

(二)對於同事之間互動、長官與部屬的互動、顧客與受僱者的互動,在言行或所處空間,有無易發生性騷擾事件的危機？若有，雇主與受僱者共同討論，提出可行的互動行為辨識與風險告知，提醒受僱者應留意職場人際互動的分際。

(三)離職晤談：受僱者申請離職前，雇主藉由離職晤談機制，了解是否有性騷擾發生，若有，即須採取立即有效的糾正及補救措施。

近年來因產業變遷，經濟活動愈趨複雜多元，受僱者在事業場所外從事工作之類型日益普遍，例如新聞媒體工作者、保險業務員、房屋仲介人員等，與傳統或固定於雇主之設施內或指定場所提供勞務之型態有所不同。這些受僱者因為工作場所非固定場域，而且非雇主所能支配、管理，雇主應進行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，積極保障這些在外工作者的權益，事前防範受僱者遭遇職場性騷擾情事發生。

- 舉例：房屋仲介人員

1. 進行工作環境性騷擾風險類型辨識：雇主應就房屋仲介人員的工作內容，進行工作環境性騷擾風險類型辨識，例如：以電話或到商家進行陌生客戶開發時，或與客戶

簽約、帶看房屋時，於洽談過程中，可能遭受客戶的性騷擾。

2. 提供必要防護措施並事前詳為告知：可透過教育訓練方式，使受僱者知悉執行職務中可能遭受的風險，強化受僱者保護自身安全意識，例如：告知受僱者應儘量與客戶在公共場所洽談、帶看房屋避免關閉出入口或與同事結伴同行、提供公司緊急聯絡電話等防護措施，積極保障受僱者安全。

參、建立性騷擾申訴案件之處理機制

一、處理性騷擾案件之重要原則

(一)保密及證據保全義務：處理性騷擾事件的過程中，雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。且應善盡相關證據的保全義務，不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據（準則§10）。

(二)迴避原則

1、自行迴避：參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避，以確保該等事件之處理等程序公正、客觀（準則§15㈠）。

2、申請迴避：參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應自行迴避而不迴避時，或有具體事實，足以認定其執行處理、調查或決議有偏頗之虞，申訴人或被申訴人可以書面敘明其原因及事實，向雇主申請令其迴避；被申請迴避的人員，對於該申請可以提出意見書（準則§15㈡）。此外，如果雇主是自然人且雇主自己調查的情況下，倘有應迴避而未迴避的情形時，申訴人如不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，得依§32 之 1㈠②規定，向地方主管機關提起申訴。

3、雇主命迴避：參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應自行迴避而不迴避，且未經申訴人或被申訴人申請迴避時，應由雇主命其迴避（準則§15㈣）。

4、被申請迴避之人員在雇主就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作，以確保處理程序之公正性。但有急迫情形，仍得為必要處置（準則§15㈢）。

(三)雇主對於性騷擾事件處理以不公開方式為之，在調查過程應保護當事人的隱私及其他人格法益，並且要秉持客觀、公正、專業的原則進行調查，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人的必要時，應避免重複詢問、或使當事人互相對質（§13㈢、準則§12㈠、§13㈠、§16）。

二、受理申訴流程

性騷擾之申訴人，得以言詞(口頭)、電子郵件或書面提出申訴。若申訴人是以言詞(口頭)或電子郵件的方式申訴，受理

的人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或讓申訴人閱覽後，由申訴人簽名或蓋章，確認其內容無誤。申訴的內容應載明下列事項（準則§11）：

(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)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

雇主應謹慎看待性騷擾申訴，以為基於好意，勸申訴人不要太過在意被申訴人的行為，或者自行向申訴人評估可能無法證明性騷擾成立，不要糾結於此等作法，對於申訴人而言，可能使其感受職場更深的敵意，都不是尊重申訴人的作為，雇主應避免這樣的行為。

三、申訴處理單位（準則§12㈡）

(一)僱用受僱者 30 人以上之雇主，應設「申訴處理單位」，負責審議性騷擾申訴案件是否成立，並作成相關決議、懲戒或其他處理的建議。

(二)組成的基準：成員應有具備性別意識的專業人士，且申訴處理單位女性成員的比例，不得低於 2 分之 1。僱用受僱者未達 30 人之雇主，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單位，並應注意成員性別之相當比例。

(三)雇主若屬微型企業，雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位調查，有實際上的困難，也容易造成求職者或受僱者誤解，雇主可以委由具備性別意識之外部專業人士協助處理調查。

(四)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。

(五)申訴處理單位之組成建議：事業單位可評估常設或採任務編組，並選任合適的成員組成，例如：人力資源部門主管、高階主管指定或選聘在職員工擔任。成員人數建議 3 人以上為宜，若是僱用受僱者 500 人以上之雇主，則建議 5 人以上為宜。

四、申訴調查小組（準則§13㈡、§14㈡）

(一)僱用受僱者 100 人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前開規定設置申訴處理單位外，並應組成「申訴調查小組」，負責申訴案件的調查，成員並應有具備性別意識之外部專業人士。

(二)僱用受僱者 30 人以上未滿 100 人之雇主，依法未強制須組成「申訴調查小組」，建議可由「申訴處理單位」指定適當內部成員進行調查，或可委由有具備性別意識之外部專業人士協助調查。

(三)性騷擾申訴事件之調查，如果是由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將調查結果移送申訴處理單位，進行後續的審議處理。

僱用受僱者人數	申訴處理單位	申訴調查小組
100 人以上	①法定應組成 ②成員應有具備性別意識的專業人士，女性成員不得低於 2 分之 1 ③人數建議：3 人以上；僱用受僱者 500 人以上者，建議 5 人以上	①法定應組成 ②成員並應有具備性別意識之外部專業人士 ③人數建議:2 人以上(應包括外部專業人士至少 1 人)
30 人以上未滿 100 人	①法定應組成 ②成員應有具備性別意識的專業人士，女性成員不得低於 2 分之 1 ③人數建議：3 人以上	①未強制組成 ②建議可由「申訴處理單位」指定適當內部成員或可委由具備性別意識之外部專業人士協助調查 ③人數建議：2 人以上
未滿 30 人	①未強制組成 ②得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例 ③實際運作上如有困難，建議可委由具備性別意識之外部專業人士協助處理調查	

五、具備性別意識的專業人士

(一)事業單位組成申訴處理單位、調查小組時，倘有尋求具備性別意識之外部專業人士協助的需求，可自勞動部建置的

「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」中遴選；事業單位也可以自行洽尋具相關知識或能力的合適人選，不一定要從「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」中遴選。

(二)勞動部訂定「工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點」，規範調查專業人士之登錄資格、遴選作業、知能培訓等。調查專業人士的知能培訓課程包括：性別平等意識培力及增能；工作場所性騷擾法規之知能及運用、新法與舊法適用、調查策略及技術、調查報告之規格及論述及案例分析等。

肆、知悉性騷擾發生時之處理流程【參附錄一 職場性騷擾申訴調查處理流程圖】

雇主知悉性騷擾事件時，雇主的責任即已發生，須注意以下的作法，才屬盡到立即有效的糾正及補救措施義務：

一、雇主接獲被害人申訴而知悉性騷擾的處置（§13㈡①）

(一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施(準則§6㈡①)：

1、考量申訴人的意願，採取適當的隔離措施，避免申訴人遭受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。隔離措施的方式包括環境及職務上的適當隔離，例如：申訴人與被申訴人在職務分配上本有互動關係時，雇主須將兩人的職務區隔，避免因職務關係之互動，再度發生性騷擾；申訴人與被申訴人的工作空間非常容易產生性騷擾時，要有適度的區隔，避免再度發生性騷擾爭端。雇主並隨時滾動式檢討，確認這樣的措施達到隔離效果。

2、特別的隔離措施

(1)性騷擾的被申訴人具有權勢地位，而且情節重大時，雇主在進行調查期間有先行停止或調整職務的必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人的職務（§13之1㈠）。

(2)求職者或受僱者向地方主管機關申訴遭到最高負責人或僱用人性騷擾時，地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態（例如：居家工作、電傳工作、遠距工作等）至調查結果送達雇主之日起30日內，而且雇主不得拒絕這項請求(§32之2㈤)。

(3)公務人員、教育人員、軍職人員遭受性騷擾，且為§12㈧①的最高負責人或屬於機關（機構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，情節重大時，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他人事法律有特別規定者，從其規定（§32之3㈡）。

(4)被申訴人是私立學校校長或其各級主管，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，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務（§32之3㈢）。

3、申訴人遭到不同事業單位，具共同作業或業務往來關係的人職場性騷擾，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。雙方的雇主都要盡到適度隔離措施，以避免申訴人再度遭受性騷擾（§13㈡、準則§7）。

4、申訴人的工作是在公共場所或公眾得出入場所，面對不特定人時，如果遭到不特定人性騷擾（例如：顧客對店員性騷擾、銀行櫃檯行員遭客戶性騷擾、車站站務員遭來往之人性騷擾……），雖調查、調解及處罰改依性騷擾防治法辦理（§12㈦），但是對於申訴人而言，仍屬遭到職場性騷擾，申訴人的雇主仍然要做適度隔離措施，以避免申訴人再度遭受性騷擾，例如：在調查處理期間，禁止該名顧客到工作場所，如需拜訪該客戶、接洽業務，改由其他受僱者執行工作。

(二)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

雇主依據申訴人的意願提供或轉介適當協助如下：

1、法律或相關諮詢管道。

2、醫療或心理諮商。僱用受僱者 500 人以上的雇主，視申訴人請求，雇主應提供至少 2 次的心理諮商協助(準則§6㈣)。

3、社會福利資源及其他必要的服務。

4、如事業單位已有員工協助方案，詢問申訴的受僱者是否需要申請員工協助方案。

(三)通知地方主管機關：雇主接獲被害人申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式，通知地方主管機關（§13㈣）。地方主管機關指的是被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關（施行細則§4之3)。勞動部已建置「職場性騷擾案件通報系統」，提供更便利且安全之網路線上平臺。

(四)啟動調查程序

1、無論事業單位規模大小，雇主接獲被害人申訴性騷擾事件時，依法均應進行調查。建議將案件提交申訴處理單位(或調查小組)進行初步討論，並由申訴處理單位(或調查小組)研議案件之後續處理方式。

➢ 舉例：

(1)確定訪談對象、順序、日期、方式及訪談題綱等。

(2)確認是否有蒐集相關證據(包含人證、物證等)之需求。

(3)調查結果(報告)之撰寫、提交審議之期限等。

(4)申訴人或被申訴人是否有特殊情況，需請具相關學識經驗者協助等。

2、申訴處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

3、性騷擾申訴事件調查的結果，內容應包括（準則§14)：

(1)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

(2)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(3)事實認定及理由(例如：性騷擾之判斷依據及標準、申訴行為是否發生、事件發生背景、雙方關係、申訴人之

反應及對此事件之影響、被申訴人的認知等)。

(4)處理建議。

4、申訴人及被申訴人分屬不同事業單位時，可由申訴人雇主進行調查及決議程序，被申訴人雇主應適度參與，並給予必要之協助(例如：相關證據之留存與提供、督請被申訴人接受調查等)，以利釐清案情。或由雙方合理協商分工，惟應秉持避免重複詢問原則，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

➢ 舉例:被害人及行為人於性騷擾事件發生時分屬 A 公司及 B 公司，被害人向 A 公司提出申訴

(1)被害人所屬 A 公司接獲申訴後，應通知 B 公司共同協商解決或補救辦法，包括如何調整雙方工作內容或工作場所，減低雙方互動之機會。

(2)由被害人所屬 A 公司通知被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。

(3)申訴案件由 A 公司進行調查及審議，行為人所屬 B 公司應於過程中適時參與，並給予必要之協助，例如：協助調閱相關證據並留存、督促被申訴人接受調查出席等。

5、僱用受僱者未達 30 人之雇主，若已依據「工作場所性騷擾防治措施準則」訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」，雇主就須依據自訂的規定，處理申訴調查；雇主如未訂立相關申訴處理規範，仍應調查處理，倘有困難，雇主可以委由有經驗的外部單位或專家協助處理調查。

(五)審議及後續處置

1、調查結果完成後，應進行申訴案件之審議。性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。申訴處理單位認定性騷擾事件成立或不成立，須做成附理由的決議，並以書面通知申訴人及被申訴人，並告知申訴人不服調查或懲戒結果的救濟程序。

2、申訴處理單位作成決議時，也可以向雇主提出懲處建議或其他處理的建議。

3、處理期限：雇主自接獲申訴翌日起至結案為止為 2 個月期間，必要時得延長 1 個月（事業單位制定的處理期間少於 2 個月，從事業單位規定），需要延長時，應通知當事人雙方（準則§18㈠），以免當事人處於焦慮懷疑狀態。

4、性騷擾事件成立：

(1)雇主應視情節輕重，對於受僱的行為人為適當的懲戒或處理，若情節重大，雇主可依§13 之 1㈡不經預告終止行為人的勞動契約；具公務人員、教育人員或軍職人員身分的行為人，依據各該人事法令懲處或懲戒。

(2)行為人如為最高負責人或僱用人，經地方主管機關調查結果認定性騷擾成立時，由地方主管機關裁處行為人新臺幣 1 萬元以上 100 萬以下的罰鍰（§38 之 2㈠、§38 之 3㈠）。

(3)經調查認定性騷擾事件成立時，應將處理結果通知地方主管機關（§13㈣）。地方主管機關指的是被害

人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關（施行細則§4之3)。勞動部已建置「職場性騷擾案件通報系統」，提供更便利且安全之網路線上平臺。

(4)適當的懲戒或處理之建議

- 懲戒種類之舉例

性騷擾事件成立，雇主應視情節輕重，對行為人為適當的懲戒或處理，常見的懲戒種類，包括口頭警告、書面警告、口頭申誡、書面申誡、小過、大過等，嚴重情節，甚至可能是解僱，舉例如下：

A. 性騷擾行為屬較輕微的冒犯性言詞或文字：依情節採取口頭警告、書面警告、口頭申誡、書面申誡，或程度相當的懲戒。

B. 性騷擾行為屬嚴重或頻繁的口語或文字、肢體行為、偷拍等，造成被害人恐懼：依情節採取口頭申誡、書面申誡、小過，或程度相當的懲戒。

C. 若行為人有再犯性騷擾情形，或報復相關人等情事，經查證屬實，加重懲處。

D. 性騷擾行為屬嚴重的肢體、猥褻或性侵害，已涉犯刑事犯罪者：依情節採取記大過，或依§13之1㈡規定，性騷擾案件經雇主或地方主管機關調查後，認定性騷擾成立時，如行為人之行為情節重大，雇主得於知悉該調查結果之日起 30 日內，不經預告終止勞動契約。

所謂情節重大，屬於不確定之法律概念，須

由具體的個案作判斷，關於勞動基準法§12㈠④勞工違反工作規則情節重大之解僱事由，最高法院曾對「情節重大」之判斷，表示意見如下：

＊最高法院 104 年度台上字第 218 號判決意旨：「所謂『情節重大』應以勞工之職務及其違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之影響、勞雇間關係之緊密程度，是否達到懲戒性解僱作為衡量標準，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷。」

＊最高法院 104 年度台上字第 1227 號判決意旨：「判斷是否符合『情節重大』之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之『情節重大』之要件，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立。」

在上述標準之下，若發生職場性侵害事件，經調查認定成立，無論既遂或未遂，客觀上已造

成職場環境極度危險，雇主得以行為人之行為情節重大，終止勞動契約。

若未達性侵害之職場性騷擾事件，在上述標準之下之具體個案，也可能認定為情節重大。以下是性騷擾情節重大之解僱的案例：

行為人在上班時間多次對公司的實習生為摸頭、拉手、搭肩膀，經實習生拒絕，仍持續為身體貼背、肢體碰觸行為，雇主受理申訴，經調查後認定行為人性騷擾成立，雇主隨即終止行為人之勞動契約。行為人不服，以解僱不合法為由，向法院提起確認僱傭關係存在訴訟。

經法院判決確定，認為行為人受僱於公司，應負不性騷擾同仁之義務，行為人為已婚成年男性，與被害實習生亦無特別之男女朋友情誼，竟利用被害之實習生年輕、涉世未深，不知如何以言語明確拒絕行為人對其身體碰觸之情，多次性騷擾被害之實習生，尚難認情節輕微，且其行為嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以使企業內之女性員工，尤其是年輕、新進之女性員工，憚於與行為人單獨共事，增加雇主有關人事管理之困難，並破壞雇主之人事指揮及調度制度，且雇主如對行為人之職場性騷擾行為未能即時、妥適處理，以事業單位之規模及營業型態，顯有損及雇主商譽之危險，對雇主及所營事業將造成相

當之危險，符合勞動基準法§12Ⅰ④勞工違反工作規則情節重大之解僱事由。(參臺灣高等法院109年度重勞上字第27號判決)

- 其他處理建議之舉例

A. 如當事人雙方均有意願，雇主協助行為人向申訴人道歉，回復友善職場。

B. 提供相關教育訓練課程，提升行為人性別平等意識。

C. 行為人為不同單位之具共同作業關係或業務往來的人，適度調整工作內容或工作場所，減低雙方互動之機會。

5、性騷擾事件不成立：

(1)不成立的原因是證據不足時，仍需重申雇主禁止性騷擾的政策與友善職場的措施。

(2)權勢性騷擾的申訴，造成被申訴人暫時停止職務者，須補發其停止職務期間之薪資（§13之1㈠)。

6、不服調查或懲戒結果的救濟程序

對於非屬公務人員、教育人員、軍職人員身分的申訴人，如對於調查或懲戒結果不服，於符合§32之1㈡、㈢規定的申訴時效，得向地方主管機關提出申訴；對於屬公務人員、教育人員、軍職人員身分的當事人，各依相關人員的人事法令救濟規定處理。

二、雇主非因被害人申訴而知悉性騷擾的處置（§13㈡②）

雇主基於第三人的告知，或者經由各種途徑輾轉得知性騷擾事件，雇主就要盡到立即有效的糾正及補救措施。所以雇主要做到以下事項（§13㈡②、準則§6㈡②）：

(一)就相關事實進行必要之釐清

雇主知悉後，需以秘密的方式查證，訪談相關人員，釐清職場中是否確有發生性騷擾事件：

1、已知疑似被害人，應優先聯繫疑似被害人瞭解案情。

2、已知疑似行為人、被害人未明，仍宜進行適當之處理，並得視情況諮詢申訴處理單位之專業人士給予建議。

3、行為人、被害人均未明，仍應就已知訊息進行必要之事實釐清及查證。如已知的訊息內容不完備，仍應詳實記錄辦理情形。

(二)如已知被害人，進行權益告知，並依其意願協助其提起救濟

1、告知被害人可以主張的權益及各種救濟途徑(例如：提起申訴、對行為人請求民事損害賠償、提出刑事告訴等)。

2、協助被害人保留相關證據(注意即時性、不過度訪談及實質調查，避免影響正式申訴調查程序及重複詢問)。

(三)適度調整工作內容或工作場所

對相關人員適度調整工作內容或工作場所，例如：業務內容調整、座位調動、遠距辦公等，使受僱者免處於受性騷擾的工作環境中。

(四)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。

三、雇主接獲被害人陳述遭到性騷擾，但不願意提出正式申訴時

雇主雖然接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人並無意願進行申訴程序時，雇主仍應依上述「雇主非因被害人提出申訴而知悉性騷擾的處置」的程序，採取立即有效之糾正及補救措施（準則§6㈢）。

四、後續追蹤、考核及監督機制

雇主知悉性騷擾時，須負立即有效的糾正及補救措施責任，有效建立友善職場環境，因此性騷擾事件結束調查處理之後，雇主仍須就性騷擾事件為後續追蹤、考核及監督，以避免再度發生性騷擾事件，或受僱者之間發生報復事件（準則§20）。

五、其他

(一)雇主不得因受僱者提出性騷擾申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分，如有違反，依法處以罰鍰，並應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰（§38之1㈥）。

(二)被害人如僅在非工作時間，遭受到職場相關人員(包含不同事業單位但具共同作業或業務往來關係的人)性騷擾，依法雖適用性騷擾防治法處理，但考量被害人及行為人仍可能於工作中接觸，雇主如知悉有前述情形時，應注意工作場所性騷擾風險，亦可主動協助被害人調整工作內容或工作場所，避免其再與行為人互動，並提供或轉介相關服務，給予被害人適當協助，避免受僱者處於不友善的工作環境中。

(三)被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭

期間，雇主應給予公假。(§27㈣)「法律訴訟」包含依勞動事件法、民事訴訟法及刑事訴訟法規範所進行、移付法院或鄉、鎮、市、區調解委員會之調解程序，被害人於調解期日到場調解期間，雇主應給予公假。

伍、求職者、受僱者面對性騷擾，可以怎麼做？

一、遭受性騷擾時如何應對？

(一)相信自己的感覺：當行為人的行為讓求職者、受僱者感到被冒犯，有性別歧視或被吃豆腐的感覺時，不要疑惑或害怕，相信自己的感覺，趕快讓自己離開現場或者向行為人說不。

(二)記錄自己的遭遇：

將自己的遭遇寫成紀錄，詳細記錄事件發生於何時，什麼人做了什麼行為，當時還有沒有其他人在場，有沒有物證留存。這樣的作法，可以讓自己有條理的向可信任的人尋求處理意見，也可以在申訴時，完整的說明申訴的事由。

(三)蒐證

性騷擾的行為通常只發生於雙方當事人之間，或者發生的時間很快速，該如何證明發生的事情，有賴於蒐證，證據的來源可以包括：在場證人、監視器畫面、雙方當事人爭執性騷擾行為時，疑似行為人的反應、通訊軟體上所留的文字、圖片、影像紀錄或電子郵件的內容……等等。

二、如何申訴及各項申訴途徑、流程

(一)向雇主申訴(內部申訴)：

1、申訴方式及流程：以言詞、書面或電子郵件方式均可，向雇主或公司指定處理性騷擾申訴之人員或單位提出申訴。若以言詞或電子郵件的方式提出申訴，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤，並由申訴人簽名或蓋章。若行為人是不同事業單位且具共同作業或業務往來關係的人，因雙方雇主同負性騷擾防治義務，可向雇主提出申訴，由雇主依法通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

2、處理流程及期限：雇主受理申訴後，依法應對性騷擾事件進行調查，相關調查程序可以參考「叁、建立性騷擾申訴案件之處理機制」。雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起 2 個月內結案(即作成決議並以書面通知申訴人及被申訴人)；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。亦即最長 3 個月內必須讓申訴人知悉申訴案件之決議。

3、救濟：申訴人收到雇主書面通知的決議後，如對於申訴案的決議有異議，於符合§32 之 1㈡、㈢規定的申訴時效，得向地方主管機關提出申訴(詳如後述)；申訴人如屬公務人員、教育人員、軍職人員身分的當事人，各依相關人員的人事法令救濟規定處理。

(二)向地方主管機關申訴(外部申訴)：

1、雇主未盡防治義務：

(1)申訴及處分：受僱者或求職者發現雇主違反§13㈡，即知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施，得向地方主管機關提起申訴。地方主管機關應經性

別平等工作會審議，如審議決定違反§13㈡成立，由地方主管機關處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

(2)救濟：雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於 10 日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。

2、被申訴人屬最高負責人或僱用人：

(1)申訴及處分：被申訴人屬最高負責人或僱用人，申訴人至遲得於離職之日起 1 年內，逕向地方主管機關提起申訴。地方主管機關依§32 之 2㈠及㈡規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。最高負責人或僱用人經認定有性騷擾者，由地方主管機關處新臺幣 1 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

(2)救濟：如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。

3、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果：

(1)申訴：受僱者或求職者遭受工作場所性騷擾，經向雇主申訴，雇主未為處理；或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，得於§32 之 1㈡及㈢所定申訴之期限內，逕向地方主管機關提起申訴。

(2)必要之處置及處分：前開申訴，地方主管機關依§32 之 2㈠及㈡規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之

特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。經地方主管機關認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取下列處置，報地方主管機關備查：

①對行為人另為適當之處理。

②依被害人之意願，減低被害人及行為人雙方互動之機會。

③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。

④舉辦防治性騷擾相關教育訓練。

⑤其他經地方主管機關認為必要之處置。

雇主未依限依地方主管機關令其採取之處置處理者，由地方主管機關處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

(3)救濟：如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。

(三)向警察局申訴：

1、警察局製作調查筆錄，如認為屬於適用性別平等工作法的職場性騷擾事件，會移送地方勞工主管機關續為處理，地方勞工主管機關的做法請參看上述（二）說明。

2、如果屬於跟蹤騷擾防制法之性騷擾行為，可以請求警察機關核發告誡書給行為人；必要時，請求警察機關應採取其他保護被害人之適當措施，被害人亦可對行為人提出跟騷罪告訴。行為人經警察機關書面告誡後 2 年內，

再對被害人跟蹤騷擾，被害人得向法院聲請保護令。

三、可以主張的民、刑事責任

(一)民事責任

1、行為人責任：行為人的性騷擾行為，造成被害人身體上、精神上損害，被害人得向行為人請求財產上、精神上損害賠償。被害人可以據以請求的法律依據如下：

(1)行為人損害賠償（§27㈠㈤㈥、民法§184、§192、§193、§194、§195）：

①性騷擾行為本質上為侵權行為，行為人對被害人造成財產上、非財產上損害均應負損害賠償責任，性別平等工作法原本將非財產上損害賠償列於§29，本次修法將非財產上損害賠償，亦列於§27，因此被害人請求職場性騷擾行為人給付財產上、非財產上損害賠償，可以援引性別平等工作法§27，也可以援引民法§184、§192、§193、§194、§195 規定。

②如果屬於權勢性騷擾類型，被害人可以援引§27，向法院請求行為人賠償 1 倍至 3 倍的懲罰性賠償金；如果權勢性騷擾的行為人是最高負責人或僱用人時，被害人可以向法院請求行為人賠償 3 倍至 5 倍的懲罰性賠償金。

(2)名譽權保護（§29、民法§195）：職場性騷擾被害人因為名譽受損，可以依據性別平等工作法§29 或民法§195，請求行為人為回復名譽之適當處分。

2、雇主責任：

(1)雇主連帶責任：雇主與行為人連帶對被害人負損害賠償責任（雇主與行為人連帶對被害人負損害賠償責任，不包括懲罰性賠償金），雇主賠償後，可以向行為人求償。但雇主如證明已經遵行法定之各種性騷擾防治規定，且對事情之發生已盡力防止，結果行為人還發生性騷擾行為，雇主可以免除連帶責任（§27㈠㈢）。

(2)雇主衡平責任：雇主雖免除與行為人連帶負損害賠償責任時，被害人可以聲請法院斟酌雇主與被害人的經濟狀況，令雇主為全部或一部的賠償，雇主賠償後，可以向行為人求償（§27㈡㈢）。

(3)雇主單獨責任：雇主如因違反§13㈡立即有效之糾正及補救義務時，被害人可以向雇主請求財產上、非財產上損害賠償，若名譽權被侵害時，可請求回復名譽之適當處分（§28、§29）。

(二)刑事責任

被害人遭受職場性騷擾時，除了向雇主提出申訴之外，行為人的行為可能還會構成犯罪行為，被害人可以對行為人提出刑事告訴，追究行為人刑事責任。依據行為樣態，可能構成的刑事犯罪類型有：

1、公然侮辱罪(刑法§309)：公然侮辱人者，處拘役或9,000元以下罰金。以強暴犯前項之罪者，處1年以下有期徒

刑、拘役或 15,000 元以下罰金。

2、誹謗罪(刑法§310)：意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，處 1 年以下有期徒刑、拘役或 15,000 元以下罰金。散布文字、圖畫犯前項之罪者，處 2 年以下有期徒刑、拘役或 3 萬元以下罰金。對於所誹謗之事，能證明其為真實者，不罰。但涉於私德而與公共利益無關者，不在此限。

3、妨害秘密罪(刑法§315 之 1)：無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。處 3 年以下有期徒刑、拘役或 30 萬元以下罰金。

4、強制罪(刑法§304)：以強暴、脅迫使人行無義務之事或妨害人行使權利者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或 9,000 元以下罰金。前項之未遂犯罰之。

5、妨害性隱私罪(刑法§319 之 1㈠)：未經他人同意，無故以照相、錄影、電磁紀錄或其他科技方法攝錄其性影像者，處 3 年以下有期徒刑。未遂犯亦處罰之。

6、加重妨害性隱私罪(刑法§319 之 2㈠)：以強暴、脅迫、恐嚇或其他違反本人意願之方法，以照相、錄影、電磁紀錄或其他科技方法攝錄其性影像，或使其本人攝錄者，處 5 年以下有期徒刑，得併科 50 萬元以下罰金。未遂犯亦處罰之。

7、強制性交罪(刑法§221)：對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法而為性交者，處 3 年以

上 10 年以下有期徒刑。前項之未遂犯罰之。

8、加重強制性交罪(刑法§222㈠③④⑤⑧⑨㈡)：對精神、身體障礙或其他心智缺陷之人、或以藥劑、或對被害人施以凌虐、或攜帶兇器、或對被害人為照相、錄音、錄影或散布、播送該影像、聲音、電磁紀錄犯強制性交罪，處 7 年以上有期徒刑。未遂犯亦處罰之。

9、強制猥褻罪(刑法§224)：對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法，而為猥褻之行為者，處 6 月以上 5 年以下有期徒刑。

10、加重強制猥褻罪(刑法§224 之 1)：對精神、身體障礙或其他心智缺陷之人、或以藥劑、或對被害人施以凌虐、或攜帶兇器、或對被害人為照相、錄音、錄影或散布、播送該影像、聲音、電磁紀錄犯強制猥褻罪，處 3 年以上 10 年以下有期徒刑。

11、趁機性交猥褻罪(刑法§225)：對於男女利用其精神、身體障礙、心智缺陷或其他相類之情形，不能或不知抗拒而為性交者，處 3 年以上 10 年以下有期徒刑。對於男女利用其精神、身體障礙、心智缺陷或其他相類之情形，不能或不知抗拒而為猥褻之行為者，處 6 月以上 5 年以下有期徒刑。趁機性交猥褻罪的未遂犯亦處罰之。

12、強制性交猥褻等罪之加重結果犯(刑法§226)：犯強制性交罪、加重強制性交罪、強制猥褻罪、加重強制猥褻罪、趁機性交猥褻罪，因而致被害人於死者，處無期徒刑或 10 年以上有期徒刑；致重傷者，處 10 年以上有期徒刑。因而致被害人羞忿自殺或意圖自殺而致重傷者，

處 10 年以上有期徒刑。

13、強制性交猥褻等罪之殺人重傷害之結合犯(刑法§226之 1)：犯強制性交罪、加重強制性交罪、強制猥褻罪、加重強制猥褻罪、趁機性交猥褻罪，而故意殺害被害人者，處死刑或無期徒刑；使被害人受重傷者，處無期徒刑或 10 年以上有期徒刑。

14、權勢性交猥褻罪(刑法§228)：對於因公務、業務或其他相類關係受自己監督之人，利用權勢或機會為性交者，處 6 月以上 5 年以下有期徒刑。因前項情形而為猥褻之行為者，處 3 年以下有期徒刑。未遂犯亦處罰之。

15、公然猥褻罪(刑法§234)：意圖供人觀覽，公然為猥褻之行為者，處 1 年以下有期徒刑、拘役或 9,000 元以下罰金。意圖營利犯前項之罪者，處 2 年以下有期徒刑、拘役或科或併科 3 萬元以下罰金。

16、散布、播送或販賣猥褻物品及製造持有罪(刑法§235㈠㈡)：散布、播送或販賣猥褻之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品，或公然陳列，或以他法供人觀覽、聽聞者，處 2 年以下有期徒刑、拘役或科或併科 9 萬元以下罰金。意圖散布、播送、販賣而製造、持有前項文字、圖畫、聲音、影像及其附著物或其他物品者，亦同。

17、性觸摸罪(性騷擾防治法§25)：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之者，加重其刑至二分之一。

18、跟蹤騷擾罪(跟蹤騷擾防制法§18)：跟蹤騷擾行為，指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關行為，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動。實行跟蹤騷擾行為者，處 1 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 10 萬元以下罰金。

19、違反跟蹤騷擾保護令罪(跟蹤騷擾防制法§19)：違反法院依跟蹤騷擾防制法第 12 條第 1 項第 1 款至第 3 款所為之保護令者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 30 萬元以下罰金。

陸、職場性騷擾常見樣態 Q&A

一、觀念篇

Q1：只要行為人的言詞或行為，讓我覺得不舒服，就是性騷擾？

A1：讓人不愉快的言詞或行為有多種，必須這個言詞或行為涉及性別歧視、性要求、性意味、性交換，使人覺得不舒服，感覺被冒犯，在經過法定程序調查，依據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，有可能認定為性騷擾言行，建議在職場上避免有此言行。

Q2：性騷擾只會發生在男性對女性性騷擾？

A2：性騷擾發生在男性對女性性騷擾、女性對男性性騷擾、男性對男性性騷擾、女性對女性性騷擾或其他性別之間性騷擾等情狀，都有可能。

Q3：受僱者參加所屬公司在五星級大飯店舉行尾牙晚宴，晚宴之中，遭到同事親吻臉頰，受僱者覺得被冒犯，受僱者可以向雇主提出職場性騷擾申訴嗎？

A3：受僱者如參加雇主舉辦之尾牙或春酒活動，員工間發生性騷擾，屬於性別平等工作法的適用範圍，員工可以向雇主提出性騷擾申訴，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效的糾正及補救措施，妥善積極的處理。

Q4：下班後公司同事私下邀約聚餐，乙同事擁抱甲同事，久久不放，經其他同事拉開後，乙同事仍藉機送飛吻給甲同事，甲同事深覺憤怒，感到遭受性騷擾，甲同事可以向公司提出職場性騷擾申訴嗎？

A4：下班後同事私下邀約聚餐，並非職務上強制聚會，亦無利用職場上機會，不符職場性騷擾定義，甲同事可以依性騷擾防治法提出申訴。

Q5：甲受僱者拒絕同公司的乙受僱者追求，乙受僱者仍然持續每日上班時間送早點、送花給甲受僱者，並常於下班後向甲受僱者告白，令甲受僱者不堪其擾，甲受僱者是否可以向雇主提出職場性騷擾申訴？

A5：乙受僱者在甲受僱者明白拒絕追求後，仍然持續追求，讓甲受僱者不堪其擾，乙受僱者的追求行為，屬於不當追求（或稱過度追求），而且在工作時間及非工作時間均發生時，時間具密接性（施行細則§4之2㈡），甲受僱者就該不當追求行為，提出職場性騷擾申訴，均適用性別平等工作法（§12㈢①②）；乙受僱

者的不當追求行為，具有性意味與持續性，也屬跟蹤騷擾防制法的跟蹤騷擾行為，甲受僱者可以向警察機關請求核發告誡書給乙受僱者，制止乙受僱者的不當追求行為或者提出跟騷罪告訴。職場性騷擾申訴與請求警察機關核發告誡書、提出跟騷罪告訴，是可以併行的。

Q6：乙受僱者在上班時間未性騷擾甲受僱者，但是持續多日在下班時間性騷擾甲受僱者，是否有性別平等工作法適用？

A6：1、發生在受僱者之間的性騷擾行為，如果是下班後的偶發事件，仍適用性騷擾防治法規定。

2、「持續性性騷擾」，是指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間「均有發生」，且時間具密接性者。如果乙受僱者僅在下班後對甲受僱者為性騷擾，雖然連續多日發生，非屬「從上班時間持續到下班後都發生」的持續性性騷擾，不適用性別平等工作法，應適用性騷擾防治法之申訴、調查及處罰規定。

Q7：乙受僱者申訴僅在下班時間遭最高負責人或僱用人性騷擾，是否有性別平等工作法適用？

A7：乙受僱者申訴雖僅在非工作時間遭受性騷擾，惟行為人屬最高負責人或僱用人，適用性別平等工作法（§12㈢③）。

二、勞工篇

Q1：性騷擾是以被害人的感覺為依據，這樣會不會人人自危，只要有人對我不滿，就可能被申訴性騷擾？

A1：§12 規定，並沒有完全以被害人的感受為依據。職場性騷擾的認

定標準，是先判斷這個行為，客觀上是否屬於含有性別歧視、性要求、性意味的言行，再來檢視一般人碰到這樣的言行是否為覺得被冒犯，影響人格尊嚴、人身自由或影響工作表現，若是的話，具體衡量發生時的背景、工作環境、當事人雙方關係、當事人雙方的互動言詞、行為、被害人的主觀感受，藉以判斷被害人的感受，是否符合「合理被害人」的感受，即考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受，並非全然以被害人的主觀感受為依據。

Q2：在職場上，我如何建立性別敏感度，以免發生性騷擾爭議？

A2：1、檢視自己有無性別刻板印象，建立性別平權觀念。

2、想想這樣的言行，如果發生在我的親朋好友身上，我的親朋好友的感覺是什麼？我的感覺是什麼？若我的親朋好友或我也覺得不好，這樣的言行就要避免，若我的親朋好友或我無法確認這樣的言行，是可接受還是不可接受，這樣的言行，潛在危機也不小，還是要避免這樣的言行。

Q3：人際關係上，我應該如何避免性騷擾他人？

A3：1、避免粗魯的言語，不輕易講黃色笑話或雙關語。

2、講黃色笑話或雙關語遭抗議時，說對不起，不要繼續在抗議者面前講黃色笑話或雙關語，也不要用言語刺激對方。

3、尊重他人身體自主權，也不要以碰觸身體，當作拉近彼此關係的方式。

4、注意自己與同事間有無權力不對等關係，過度親暱的行為，容易造成同事不悅與壓力。

Q4：平日我如何預防性騷擾？

A4：1、利用各種管道學習性別平權資訊，建立性別平權意識。

2、參與性騷擾防治課程，儲備對抗性騷擾能力。

Q5：如果我遭到性騷擾，我要怎麼脫離現場？

A5：1、相信自己，碰到性騷擾時，不要猶豫是自己過度敏感或誤會別人的好意，只要自己覺得對方的言行含有性別或性的本質，讓人感到不舒服時，相信自己的直覺。

2、要衡量自己的安全，拒絕對方，並讓自己脫離被害現場。

Q6：如果我遭到職場性騷擾，可以向雇主提出申訴嗎？

A6：1、雇主有義務處理求職者或受僱者申訴，申訴人可以詳細記錄性騷擾的情節與證據，向雇主提出申訴。

2、雇主受理申訴後，必須於 2 個月內處理完畢，必要時可以延長 1 個月。也應維護申訴人的隱私，不可以對申訴人為報復、不利處分（準則§12㈠、§13㈠、§18㈠），如果雇主違反這些義務，涉及違反採取立即有效的糾正及補救措施或違反報復禁止義務，申訴人可以向地方主管機關申訴雇主違反§13、§36 規定。

3、如果行為人就是最高負責人或僱用人，求職者或受僱者也可以選擇向地方主管機關提出申訴，但須注意§32 之 1㈡、㈢規定的申訴期限。

Q7：如果我向雇主提出申訴，雇主不作出調查結果或者我不滿意雇主懲戒結果，我可以怎麼做？

A7：只要還在§32之1㈡、㈢規定的申訴期限，申訴人可以向地方主管機關提出性騷擾申訴。

Q8：我向雇主提出申訴，是不是也有申訴期間限制？

A8：申訴人向雇主提出申訴，沒有申訴期限限制，申訴人向地方主管機關提出性騷擾申訴，申訴期限依§32之1㈡、㈢規定辦理。

Q9：我向雇主提出申訴，是不是也可同時對行為人提出刑事告訴？

A9：行為人的行為如果觸犯刑責時，申訴人可以提出告訴，追究行為人的刑責。提出職場性騷擾申訴與刑事告訴可以併行，沒有優先順序。

Q10：我遭受性騷擾，可以向行為人請求損害賠償嗎？損害賠償的範圍為何？

A10：被害人可以向行為人請求財產上或非財產上損害賠償。行為人具權勢地位，被害人可以向法院請求，依行為人侵害情節，酌定損害額1倍至3倍的懲罰性賠償金，如果行為人就是最高負責人或僱用人，被害人得請求酌定損害額3倍至5倍的懲罰性賠償金（§27㈠㈤㈥）。

Q11：被害人遭遇職場性騷擾，可以向雇主請求損害賠償嗎？

A11：1、雇主連帶責任：雇主與行為人連帶對被害人負損害賠償責任（雇主與行為人連帶對被害人負損害賠償責任，不包括懲罰性賠償金），雇主賠償後，可以向行為人求償。但雇主如證明已經遵行法定之各種性騷擾防治規定，且對事情之

發生已盡力防止，結果行為人還發生性騷擾行為，雇主可以免除連帶責任（§27㈠㈢）。

2、雇主衡平責任：雇主雖免除與行為人連帶負損害賠償責任時，被害人可以聲請法院斟酌雇主與被害人的經濟狀況，令雇主為全部或一部的賠償，雇主賠償後，可以向行為人求償（§27㈡㈢）。

3、雇主單獨責任：雇主如因違反§13㈡立即有效之糾正及補救義務時，被害人可以向雇主請求財產上、非財產上損害賠償，若名譽權被侵害時，可請求回復名譽之適當處分(§28、§29)。

Q12：實習生於實習期間遭到性騷擾或派遣勞工執行派遣工作遭到性騷擾，要向誰申訴？

A12：實習生可以向實習雇主申訴，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；派遣勞工可以向法定雇主或要派雇主申訴。

三、雇主篇

Q1：申訴人提出性騷擾申訴，雇主可以先判斷是不是實際上有其他的鬥爭、報復目的，再決定是否受理嗎？

A1：申訴人提出性騷擾申訴時，雇主不能預先做任何主觀的猜測，就是要做防治措施及調查處理，並就調查結果，認定性騷擾事件是否成立（§13㈡①）。

Q2：萬事以和為貴，當申訴人提出性騷擾申訴時，雇主是不是可以要求申訴人息事寧人，以免辦公室氣氛不好？

A2：雇主接到申訴人提出性騷擾申訴時，勸申訴人不要申訴，不會解決問題，申訴人心中憤怒無法撫平，被申訴人的行為也無法釐清導正，反而讓性騷擾議題在職場上不斷延伸，造成職場環境不安的氣氛。

Q3：雇主知道性騷擾發生時，申訴人或被申訴人已離職了，是不是就不需要再實施立即有效的糾正及補救措施？

A3：雇主知悉性騷擾發生時，就要啟動立即有效的糾正及補救措施，不因申訴人或被申訴人離職而免除義務。

Q4：申訴人申訴遭到職場性騷擾，但是被申訴人是具共同作業或業務往來關係的其他單位的行為人，申訴人所屬雇主要怎麼處理？

A4：申訴人所屬雇主，或具共同作業或業務往來關係的其他單位的行為人雇主，只要知悉性騷擾情形時，都負立即有效的糾正及補救措施責任(§13㈡)，因此申訴人所屬雇主應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬雇主共同協商解決或補救辦法，並保護當事人的隱私及其他人格法益(準則§7)。申訴人之雇主與行為人所屬雇主，最好同時採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施，並進行、參與調查程序與提供申訴人協助措施；若是行為人所屬雇主知悉時之處理方式亦同。申訴人雇主或行為人所屬雇主未為處理，或未採取立即有效之糾正及補救措施時，申訴人得向地方主管機關提起申訴。

Q5：被害人申訴在工作時間遭到職場性騷擾，雇主該如何處理，才符合立即有效的糾正及補救措施？

A5：雇主因被害人申訴而知悉性騷擾時，雇主須 1、採行避免被害人受性騷擾情形再度發生之措施；2、依據被害人的意願提供或轉介諮詢、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（申訴翌日起 2 個月結案，必要時得延長 1 個月）；4、如認定性騷擾事件成立，對行為人為適當之懲戒或處理（§13㈡①、準則§6㈡①、§18㈠）。

Q6：雇主觀看網路論壇時，發現有人在討論自家公司發生疑似性騷擾事件，雇主可以因為未接獲正式申訴，而不做任何處理嗎？

A6：雇主非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時，還是負有啟動立即有效之糾正及補救措施義務，雇主須 1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證；2、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴；3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所；4、依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務（§13㈡②、準則§6㈡②）。

Q7：我只是一個早餐店老闆，僱用 2 位工作人員，當其中 1 位工作人員申訴遭到我性騷擾時，我覺得我是被冤枉的，我要怎麼處理？

A7：1、雖然早餐店的老闆與受僱勞工總共只有 3 人，不像大型企業有能力組成調查小組調查性騷擾事件始末，而且被申訴人又是雇主本人，雇主即使自認被冤枉，還是要盡到立即有效的

糾正及補救措施；雇主此時如果只是直接詢問申訴人有什麼目的或向申訴人澄清沒有性騷擾的行為，或詢問申訴人為什麼要誣賴他，而無其他作為，都是不恰當的。

2、雇主若屬微型企業，雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位調查，有實際上的困難，也容易造成受僱者誤解，雇主可以委由具備性別意識之外部專業人士協助處理調查。

Q8：我是小診所負責人，僱有 3 位工作人員，其中 1 位工作人員向我申訴在工作時間遭到另 1 位工作人員性騷擾，我應如何處理？

A8：1、在工作分配與排班上，應避免申訴人與被申訴人有接觸，造成再度發生性騷擾爭端之機會；例如：排班時兩人的工作時間分開…等。

2、依據申訴人意願，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的服務。

3、微型企業遇到性騷擾申訴事件，如認為不易調查，雇主可以洽請專業團體或專家協助調查（準則§16），並參考調查結果為後續處理，例如：認定性騷擾成立時，給予行為人必要的懲處或其他管理措施；認定不成立，雇主也要重申性騷擾防治相關規定，並鼓勵受僱者參與外部性騷擾防治課程。

Q9：我是有限公司的負責人，僱有受僱者 25 人，其中 1 位受僱者向我申訴在工作時間遭到另 1 位受僱者性騷擾，我應如何處理？

A9：1、在工作分配與空間配置上，有所調整，避免申訴人與被申訴人有接觸及再度發生性騷擾爭端之機會。

2、依據申訴人意願，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的服務。

3、雇主得與受僱者代表共同組成申訴處理單位（並注意成員的性別比例）調查申訴事件，並依據調查結果為後續處理，例如：認定成立時，給予行為人必要的懲處或其他管理措施；認定不成立，雇主也要重申性騷擾防治相關規定，並鼓勵受僱者參與外部性騷擾防治課程。

Q10：我是股份有限公司的負責人，僱有受僱者 32 人，其中 1 位受僱者向我申訴在工作時間遭到另 1 位受僱者性騷擾，我應如何處理？

A10：僱有受僱者 30 人以上未滿 100 人的雇主，在受僱者申訴工作時間遭到其他受僱者性騷擾時，可以這麼做（準則§6㈡①、§12㈡）：

1、在工作分配與空間配置上，有所調整，避免申訴人與被申訴人有接觸及再度發生性騷擾爭端之機會。

2、依據申訴人意願，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的服務。

3、組成申訴處理單位調查事件始末，其中需具有性別意識的專業人士，女性成員比例不得低於 2 分之 1。

4、申訴處理單位應為附理由之決議，於認定成立時，給予行為人必要的懲處或其他管理措施；認定不成立，雇主也要重申性騷擾防治相關規定，並鼓勵受僱者參與性騷擾防治課程。

Q11：受僱者申訴在工作時間遭到公司經理性騷擾，雇主在調查期間可以先暫停或調整被申訴人經理的職務嗎？

A11：公司經理與受僱者於執行職務時，具有指揮監督關係者，受僱者申訴遭到職場性騷擾，屬權勢性騷擾類型，雇主如於調查期間，認為情節重大，有先暫時停止或調整被申訴人職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人職務，但經調查結果認定性騷擾不成立，停職期間之薪資，應予補發（§13之1㈠）。

Q12：申訴人向地方主管機關申訴遭受最高負責人或僱用人性騷擾，在地方主管機關調查期間至調查結果送達雇主之日起30日內，申訴人向雇主申請調整職務或工作型態，雇主可否拒絕？

A12：雇主不得拒絕。雇主違反規定拒絕申訴人之請求，由地方主管機關處雇主新臺幣1萬元以上5萬元以下罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰（§38之1㈤㈥）。

Q13：被害人向地方主管機關申訴遭受最高負責人或僱用人性騷擾，經權責機關調查認定成立，最高負責人或僱用人會遭到什麼處置？

A13：地方主管機關可以裁處最高負責人或僱用人新臺幣1萬元以上100萬元以下罰鍰（§38之2㈠）。

Q14：百貨公司專櫃店員遭到顧客性騷擾，雇主應如何處理？

A14：雇主除應落實1、採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措

施；2、依據申訴人的意願提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務之外，因為屬於由不特定人於公共場所或公眾得出入場所所為性騷擾，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定，雇主可以協助申訴人向警察機關提申訴（§12㈦、§13㈡①）。

Q15：申訴人不服被申訴人雇主所為調查或懲戒結果，因此申訴人向地方主管機關申訴，經認定性騷擾行為成立或原調查、懲戒結果不當者，地方主管機關得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置，行為人之雇主若不遵守該處分，會有什麼後果？

A15：雇主違反地方主管機關限期為必要處置之命令，處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰（§38 之 1㈡㈥）。

Q16：雇主知悉性騷擾時，若未盡立即有效的糾正及補救措施，地方主管機關之行政裁罰處分？

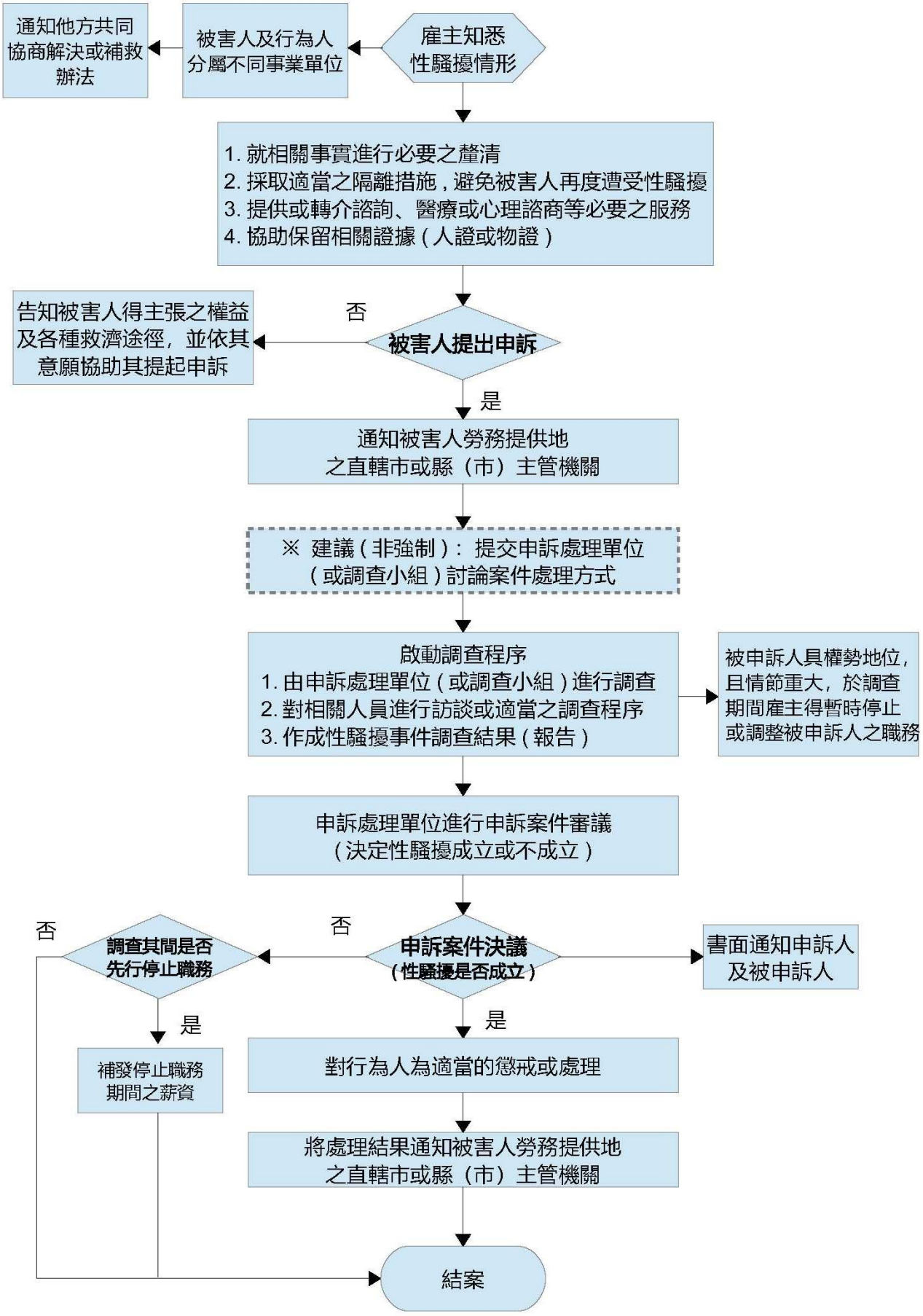
A16:雇主違反§13㈡規定,處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰（§38 之 1㈡㈥）。

Q17：被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，受司法機關通知到庭參與法律程序，被害人向雇主申請到庭期間假期，雇主應給予

的假別為何？

A17：雇主依§27㊹應給予公假，違反者處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰（§38㊀、§38 之 1㊅）。

附錄一 職場性騷擾申訴調查處理流程圖



附錄二 相關法令與資源

- **性別平等工作法**(原名稱：性別工作平等法)
  https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0201.aspx?id=FL015149
- **性別平等工作法施行細則**(原名稱：性別工作平等法施行細則)
  https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0202.aspx?id=FL015150
- **工作場所性騷擾防治措施準則**(原名稱：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則)
  https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0202.aspx?id=FL015154
- **地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法**
  https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0202.aspx?id=FL102666
- **工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點**
  https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0202.aspx?id=FL102500
- **性別平等工作法律扶助辦法**(原名稱：性別工作平等訴訟法律扶助辦法)
  https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0202.aspx?id=FL015152
- **性別平等工作申訴審議處理辦法**(原名稱：性別工作平等申訴審議處理辦法)
  https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0201.aspx?id=FL015151
- **職場性騷擾案件通報系統**
  https://shwn.mol.gov.tw/personal/login
- **工作場所性騷擾調查專業人才資料庫**
  https://gepd.mol.gov.tw
- **地方政府提供工作場所性騷擾被害人之相關資源**
  https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28268/28272/76064/post

附錄三 各級勞工行政主管機關聯絡方式一覽表

名　稱　別	地　　址	電　　話
勞動部 （電話服務中心）	臺北市中山區松江路 207 號	(02)89956866
臺北市政府勞動局	臺北市信義區市府路 1 號 5 樓	(02)27208889 分機 7023
新北市政府勞工局	新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓	(02)29603456 分機 6359
桃園市政府勞動局	桃園市桃園區縣府路 1 號 3、4 樓	(03)3322101 分機 6804-6806
臺中市政府勞工局	臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號 4 樓	(04)22289111 分機 35204-35205
臺南市政府勞工局	臺南市新營區民治路 36 號 7 樓	(06)6322231 分機 6295
高雄市政府勞工局	高雄市前鎮區鎮中路 6 號	(07)8124613
經濟部產業園區管理局	高雄市楠梓區加昌路 600 號	(07)3611212
國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局	新竹市東區新安路 2 號	(03)5773311 分機 2315
國家科學及技術委員會中部科學園區管理局	臺中市西屯區中科路 2 號	(04)25658588 分機 7919
國家科學及技術委員會南部科學園區管理局	臺南市新市區南科三路 22 號	(06)5051001 分機 2319
宜蘭縣政府勞工處	宜蘭市南津里 13 鄰縣政北路一號	(03)9251000

名　稱　別	地　　址	電　　話
新竹縣政府勞工處	新竹縣竹北市光明六路 10 號	(03)5518101
苗栗縣政府 勞工及青年發展處	苗栗縣苗栗市府前路 1 號	(037)322150
南投縣政府 社會及勞動局	南投縣南投市中興路 660 號	(049)2246823
彰化縣政府勞工處	彰化縣彰化市中興路 100 號 8 樓	(04)7264150
雲林縣政府勞動暨青年事務發展處	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號	(05)5522810
嘉義縣政府勞工暨青年發展處	嘉義縣太保市祥和一路東段 1 號	(05)3620123 分機 8040、8047、8057
嘉義市政府勞工及青年發展處	嘉義市東區彌陀路 253 號	(05)2231920
屏東縣政府 勞動暨青年發展處	屏東縣屏東市自由路 17 號	(08)7558048 分機 305
臺東縣政府社會處	臺東縣臺東市桂林北路 201 號	(089)351834
花蓮縣政府社會處	花蓮縣花蓮市府前路 17 號	(03)8227171
澎湖縣政府社會處	澎湖縣馬公市治平路 32 號	(06)9274400 分機 550-551
基隆市政府法制及勞動處	基隆市中正區義一路 5 號	(02)24201122 分機 3011-3012
新竹市政府勞工及青年處	新竹市龍山西路 99 號 2 樓	(03)5324900
金門縣政府社會處	金門縣金城鎮民生路 60 號	(082)318823

名　稱　別	地　　址	電　　話
連江縣政府民政社會處	連江縣南竿鄉介壽村 76 號	(0836)22381 分機 6113

附錄四 僱用員工三十人以上未滿一百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本

○○公司工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範

第 一 條　○○公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，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，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本規範。

第 二 條　本公司之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

第 三 條　本公司各級主管對於其所屬員工、員工與員工相互間及與求職者間，或員工與其他事業單位，具共同作業或業務往來關係之人間，不得有下列之行為：

一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

第 四 條　性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。

二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第 五 條　本公司就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。(※前述公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。)

第 六 條　本公司就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本公司之董事（理事)、監察人（監事)、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

第 七 條　本公司於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一)考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

(二)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。

(三)啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

(四)被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(五)性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

(六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二)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。

(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四)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。

本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第 八 條　性騷擾之被申訴人如非為本公司員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或

業務往來關係者，本公司於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第 九 條　員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本公司知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第 十 條　本公司將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本公司為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理單位，並置成員〇人(※建議三人以上為宜)，除人力資源部門主管為當然成員外，其餘成員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。(※前述之專業人士，貴公司如有遴選外部人士之需要，得自行洽詢或自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。)

申訴處理單位得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾，或於本公司遭受不同派遣事業單位之派遣勞工性騷擾，本公司將受理申訴並通知派遣事業單位共同調查；如派遣勞工逕向所屬派遣事業單位申訴，本公司於接獲派遣事業單位通知後將與其共同調查。（※貴公司與派遣事業單位共同組成之申訴處理單位，仍應符合工作場所性騷擾防治措施準則相關規定）

第十一條　性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，本公司員工、派遣勞工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

第十二條　性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，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、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

本公司於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十三條　申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於本公司決議通知書送達前，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。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，仍得再提出申訴。

第十四條　本公司接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查,調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申訴處理單位調查之結果，其內容包括下列事項：

一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

三、事實認定及理由。

四、處理建議。

第十五條　參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十六條　參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

第十七條　申訴處理單位應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理單位召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十八條　本公司自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

第十九條　性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉

及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。

本公司依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十條　本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第二十一條　本規範由總經理核定公布後實施，修正時亦同。

附錄五 僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本

○○公司工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範

第 一 條　○○公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，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，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本規範。

第 二 條　本公司之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

第 三 條　本公司各級主管對於其所屬員工、員工與員工相互間及與求職者間，或員工與其他事業單位，具共同作業或業務往來關係之人間，不得有下列之行為：

一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

第 四 條　性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。

二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第 五 條　本公司就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。(※前述公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。)

第 六 條　本公司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。

本公司就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本公司之董事（理事)、監察人（監事)、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

第 七 條　本公司於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一)考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

(二)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。

(三)啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

(四)被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(五)性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

(六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二)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。

(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四)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。

本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第 八 條　性騷擾之被申訴人如非為本公司員工，或申訴人如為

派遣勞工或求職者，本公司仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第 九 條　員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本公司知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第 十 條　本公司將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本公司為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理單位，並置成員〇人(※建議三人以上為宜)，除人力資源部門主管為當然成員外，其餘成員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。(※前述之專業人士，貴公司如有遴選外部人士之需要，得自行洽詢或自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。)

申訴處理單位得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾，或於本公司遭受不同派遣事業單位之派遣勞工性騷擾，本公司將受理申訴並通知派遣事業單位共同調查；如派遣勞工逕向所屬派遣事業單位申訴，本公司於接獲派遣事業單位通知後將與其共同調查。（※貴公司與派遣事業單位共同組成之申訴處理單位或申訴調查小組，仍應符合工作場所性騷擾防治措施準則相關規定）

第十一條　性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，本公司員工、派遣勞工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

第十二條　性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，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、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

本公司於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容

及方式，通知地方主管機關。

第十三條　申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於本公司決議通知書送達前，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。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，仍得再提出申訴。

第十四條　本公司接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查,調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

本公司處理前項申訴時，除依第十條規定設申訴處理單位外，並組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。(※前述之外部專業人士，貴公司得自行洽詢或自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。)

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理單位審議處理：

一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

三、事實認定及理由。

四、處理建議。

第十五條　參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相

關責任，並解除其選、聘任。

第十六條　參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

第十七條　申訴處理單位應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理單位召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

申訴處理單位應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十八條　本公司自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

第十九條　性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。

本公司依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十條　本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第二十一條　本規範由總經理核定公布後實施，修正時亦同。

附錄六 僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本

○○公司工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範

第 一 條　○○公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，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，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本規範。

第 二 條　本公司之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

第 三 條　本公司各級主管對於其所屬員工、員工與員工相互間及與求職者間，或員工與其他事業單位，具共同作業或業務往來關係之人間，不得有下列之行為：

一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

第 四 條　性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。

二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第 五 條　本公司就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。(※前述公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。)

第 六 條　本公司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。

本公司就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本公司之董事（理事)、監察人（監事)、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

第 七 條　本公司於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一)考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

(二)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。

(三)啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

(四)被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(五)性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

(六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二)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。

(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四)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。

本公司因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本公司仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本公司因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之

心理諮商協助。

第 八 條　性騷擾之被申訴人如非為本公司員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第 九 條　員工於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本公司知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第 十 條　本公司將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本公司為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理單位，並置成員○人(※建議五人以上為宜)，除人力資源部門主管為當然成員外，其餘成員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。(※前述之專業人士，貴公司如有遴選外部人士之需要，得自行洽詢

或自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之；另貴公司如自訂「○○公司員工申訴處理辦法」已設立申訴處理單位，得附設性騷擾申訴處理單位或合併設置，惟其組成仍應符合本項規定。）

申訴處理單位得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾，或於本公司遭受不同派遣事業單位之派遣勞工性騷擾，本公司將受理申訴並通知派遣事業單位共同調查；如派遣勞工逕向所屬派遣事業單位申訴，本公司於接獲派遣事業單位通知後將與其共同調查。（※貴公司與派遣事業單位共同組成之申訴處理單位或申訴調查小組，仍應符合工作場所性騷擾防治措施準則相關規定）

第十一條　性騷擾之被申訴人為本公司最高負責人時，本公司員工、派遣勞工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

第十二條　性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，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、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

本公司於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十三條　申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於本公司決議通知書送達前，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。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，仍得再提出申訴。

第十四條　本公司接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查,調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

本公司處理前項申訴時，除依第十條規定設申訴處理單位外，並組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。(※前述之外部專業人士，貴公司得自行洽詢或自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。)

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送申訴處理單位審議處理：

一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

三、事實認定及理由。

四、處理建議。

第十五條　參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或

基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十六條　參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

第十七條　申訴處理單位應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀

請具相關學識經驗者協助。

申訴處理單位應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十八條　本公司自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

第十九條　性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節輕重，對性騷擾行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出告訴。

本公司依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十條　本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第二十一條　本規範由總經理核定公布後實施，修正時亦同。

附錄七 僱用員工十人以上應訂定申訴管道範本

