

性平三法基本介紹：
法規修正說明與職場性騷擾案例類型

113年度農田水利性別平等專班

報告人簡歷



陳淑綸

現職：台北市產業總工會 秘書長

學歷：台灣大學社會學系

經歷：臺北市府勞資爭議 調解委員、調解人
臺北市府勞動局 勞動檢查陪鑑人
臺灣士林/桃園地方法院 勞動事件調解委員
勞動部/臺北市府 團體協約入廠輔導專家
勞動部 就業安定基金管理會 委員
勞動部 勞動基準諮詢委員會 委員

女性結婚懷孕就得離職



「我們是國家最高的文化機構，接待外賓時要介紹尊貴文物，接待人員必須『儀禮端莊』，但女人超過三十歲就『人老珠黃』。」

館方回應

資料來源：婦女新知基金會

性別工作平等法

修正名稱為《性別工作平等法》擴大涵蓋保障多元性傾向者之工作權益。後歷經多次修正，陸續放寬促進工作平等措施，在性別歧視禁止、促進工作平等措施規範上，穩步向前

立法與修法

91年

兩性工作平等法

91年制定公布，保障性別工作權之平等，包括性別歧視禁止、性騷擾防治及促進工作平等措施等核心章節

97年

112年

性別平等工作法

跨院、跨部會團隊共同研修性平三法，即《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》及《性別平等教育法》，針對現行性騷擾防治不足之處全面檢討。

112年8月16日經總統公布，修正名稱為《性別平等工作法》，強化職場性騷擾防治機制



友善



有效



可信賴

性騷擾法制大改革



性別暴力零容忍
以被害人保護為中心

有效、友善、可信賴

性騷擾防治法
衛福部

性別工作平等法
勞動部

性別平等教育法
教育部



性平三法同步修法
性平三部合力打造



性平三法之適用原則

【性別平等教育法】§3

校園性別事件：指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】§1 第2項

工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依**性別平等教育法**規定處理外，依**本法**規定處理

【性騷擾防治法】§1 第2項

性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件**發生之場域及當事人之身分關係**，**性別平等教育法及性別平等工作法**別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定

壹、職場性騷擾概念與實務

第一章 總則 § 1

各種
定義

第二章 性別歧視 之禁止

§ 7

招募、甄試、
進用、分發、
配置、考績
或升遷

教育訓練、
福利措施、
薪資給付、
退休、資遣

第三章 性騷擾之 防治

§ 12

交換式
性騷擾

敵意式
性騷擾

公告防治
措施、
申訴辦法

第四章 促進工作 平等措施

§ 14

生理假、
產假、
留職停薪、
家庭照顧假

哺集乳室、
托兒設施

第五章 救濟及 申訴程序

§ 26

雇主負
賠償責任

舉證責任
在雇主

第一章 總則

第 1 條 1 為保障工作權之性別平等，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。

2 工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。

第 2 條 1 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

2 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。

3 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。

4 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。

5 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。

第一章
總則 § 1

各種
定義

第二章
性別歧視
之禁止

§ 7

招募、甄試、
進用、分發、
配置、考績
或升遷

教育訓練、
福利措施、
薪資給付、
退休、資遣

第三章
性騷擾之
防治

§ 12

交換式
性騷擾

敵意式
性騷擾

公告防治
措施、
申訴辦法

第四章
促進工作
平等措施

§ 14

生理假、
產假、
留職停薪、
家庭照顧假

哺集乳室、
托兒設施

第五章
救濟及
申訴程序

§ 26

雇主負
賠償責任

舉證責任
在雇主

特質

屬性

①我生下來是

公

光譜地帶

母

②我覺得我是

男生

光譜地帶

女生

③我看起來像

陽剛

光譜地帶

陰柔

④我喜歡的是

女生

光譜地帶

男生

圖：同志諮詢熱線協會

多元性別—
性別特質與光譜

台中一中
生物老師
曾愷芯







新北地檢署檢察官 陳漢章



主管這是歧視嗎？ 同事是在性騷擾嗎？

C是一名男跨女的跨性別者

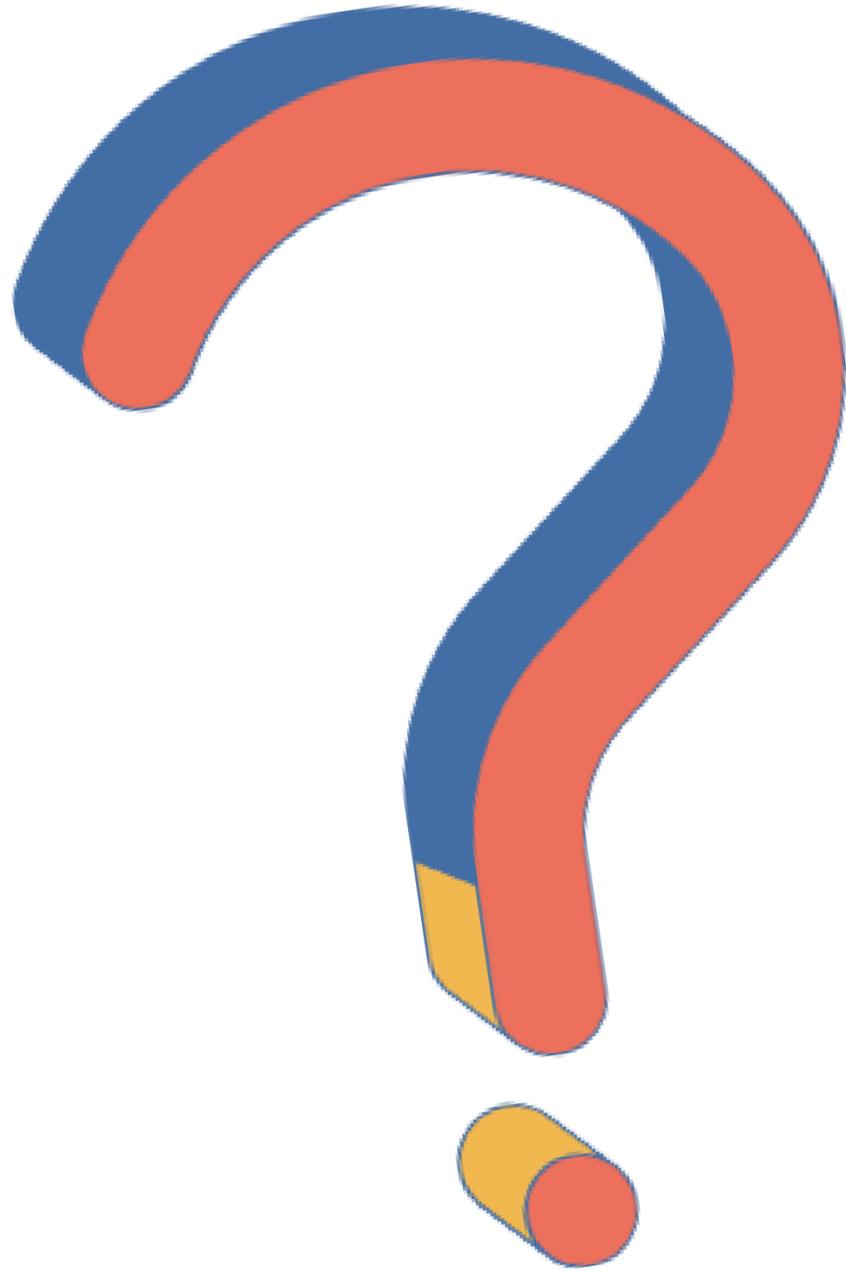
◆ 在面試工作時，主管問

「你下面切掉了沒？」「你身分證是1，我沒辦法把你放到女生宿舍」
「你的女同事沒辦法接受你跟她們用同樣的廁所，麻煩你到一樓無障礙廁所解決。」

◆ 同事知道她是跨性別，

會故意用她不認同的性別代稱「先生」來稱呼她

或是故意說「心裡有病應該要去看醫生，醫好了再來上班」、「上帝造男造女，沒有創造其他性別」



多元性別職場歧視案例

- 2011 馬偕醫院解雇跨性別女性員工周逸人案
- 長髮警察葉繼元案 (2013迄今)
- 2018 監察院報告中之雙性人遭職場性騷擾案
- 2019 柯達大飯店解雇雙性人案
- 2019 科技公司因女廁使用問題不錄取跨性別女性妞妞案
- 2020 企業招募彩妝銷售人員以制服為由拒絕聘僱跨女求職人
- 2020 某醫院跨性別員工職場性騷擾案

柯達飯店歧視雙性人員工判賠20萬 民團：強迫出櫃構成性騷擾

2021/1/12 16:28 (1/13 09:55 更新)

中央社<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202101120223.aspx>

柯達飯店在2019年6月遭爆料職場歧視雙性人員工，受害當事人在網路投訴指出，柯達主管以顧及其他員工感受為由，兩次強迫她對所有同事「出櫃」揭露性別隱私，甚至以言語戲謔，最後她更遭公司以員工資料卡性別欄填寫不實為由惡意解僱。受害當事人後續在台灣伴侶權益推動聯盟律師團的義務協助下，向柯達飯店與涉案的兩名主管請求精神損害賠償、薪資給付與退休金提撥。

根據判決書，台北地方法院在去年11月27日判決共同被告柯達飯店及兩位主管需連帶賠償當事人小霞新台幣**20萬元精神損害賠償**，且柯達飯店基於性別歧視而非法解僱當事人，**解僱不生效力，勞動契約仍存續，因此應另行給付受害當事人被解僱後薪資與退休金提撥。**

而柯達除了必須精神損害賠償受害當事人20萬元外，擔任此案的辯護律師許秀雯今天受訪也指出，當事人也進行性平申訴，台北市勞動局性別工作平等會經調查認定柯達飯店違反性別工作平等法，**針對柯達非法解僱以及雇主明知有性騷擾卻沒有積極處理，分別開罰30萬元及10萬元，總計處分40萬元。**

穿男裝再來談！跨性別者應徵櫃姐被拒 業者判賠30萬

TVBS /黃潔文/2022年4月22日

2020年8月20日，性別認同為女性的張姓民眾，到桃園大江購物中心的代理佳麗寶（Kanebo）的東方美企業進行面試。過程中張身穿女裝，但並無隱瞞自己生理為男性的事實；面試結束後，東方美公司告知他，「如果同意工作時穿著男性制服就可以談，如堅持穿著女性制服就只好說抱歉。」張認為，自己遭到性別歧視，憤而投訴東方美違反性平法。

東方美指出，張應徵的工作內容是銷售化妝品與保養品，除銷售相關產品外，也可能須為顧客單獨進行美容服務，銷售時多需要將產品用在顧客的臉上、脖頸等位置，與顧客接觸多直接用手，或是以小面積的化妝棉、粉撲及刷具等，容易與顧客有親密接觸，更有可能是顧客換穿平口浴裙，需與客戶單獨一對一進行護膚體驗，因職業特殊性，顧客往往是選擇與生理性別相同的員工服務，主張公司在設計男、女制服之初，就是要讓消費者輕易辨識的主要因素，並不構成歧視。

台北高等行政法院審理後認為，負責主任面試張後，以東方美在各大百貨設櫃，因應百貨公司要求，因此會考量員工穿著制服之整體性，以作為錄取員工的標準之一，並無歧視。但現今化妝品業已屬於不分性別的時尚產業，該產業的消費群眾已不再落入性別二元之刻板印象，即「男性應著男裝、女性應著女裝」，作為劃分化妝品銷售員專著制服的情形，認定東方美公司違反違反性平法事實明確，判東方美敗訴。

什麼是職場性騷擾

第一章 總則 § 1

各種
定義

第二章 性別歧視 之禁止

§ 7

招募、甄試、
進用、分發、
配置、考績
或升遷

教育訓練、
福利措施、
薪資給付、
退休、資遣

第三章 性騷擾之 防治

§ 12

交換式
性騷擾

敵意式
性騷擾

公告防治
措施、
申訴辦法

第四章 促進工作 平等措施

§ 14

生理假、
產假、
留職停薪、
家庭照顧假

哺集乳室、
托兒設施

第五章 救濟及 申訴程序

§ 26

雇主負
賠償責任

舉證責任
在雇主

職場性騷擾定義

敵意式性騷擾 (§12 第1項)

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

百貨公司店員遭到顧客性騷擾、車站站務員遭到乘客性騷擾？

新

敵意式性騷擾如係由**不特定人**於**公共場所或公眾得出入場所**為之者，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 (§12 第7項)

交換式性騷擾 (§12 第1項)

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

新

權勢性騷擾 (§12 第2項)

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

新

非工作時間性騷擾 (§12 第3項)

受僱者於非工作
時間遭受性騷擾
(§12第3項)

所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾

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

最高負責人或僱用人為性騷擾

適用性別平等工作法規定

職場性騷擾 種類及調查認定準則

種類

敵意式職場性騷擾：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

交換式職場性騷擾：僱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

權勢性騷擾：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。

調查 認定

除上述規定，調查時應綜合審酌下列情形

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

常見樣態

- 開黃腔、言語帶有性暗示
- 評價他人身材/穿著/打扮/個人特質
- 肢體觸碰（不一定是法律所稱隱私部位）
- 對他人之職等升遷工作表現等，暗示與性別有關
- 對特定性別為貶抑言詞

常見誤區

- ◆ 申訴人自己太敏感？
- ◆ 行為人根本不知道這是性騷擾？
- ◆ 行為人沒有性騷擾的意圖、只是表達方式較為熱情
- ◆ 申訴人與行為人是否處於追求、交往關係？
- ◆ 申訴人可能是藉故惡意報復行為人？
- ◆ 受話方本身沒有覺得被性騷擾

性騷擾錯誤迷思



如果被性騷擾
怎麼還笑得出來



No!

沒當場嚴詞拒絕
所以不算性騷擾

事隔多日才申訴
內情恐怕不單純



會不會是誣告
或為了報復還是權力鬥爭

他/她是個好人
不可能性騷擾別人



男性或同性
不會被性騷擾



他/她一定做/穿/說了什麼
才會被性騷擾

他/她太敏感缺乏幽默感
又沒少塊肉

他/她長得這麼安全
怎麼會被性騷擾



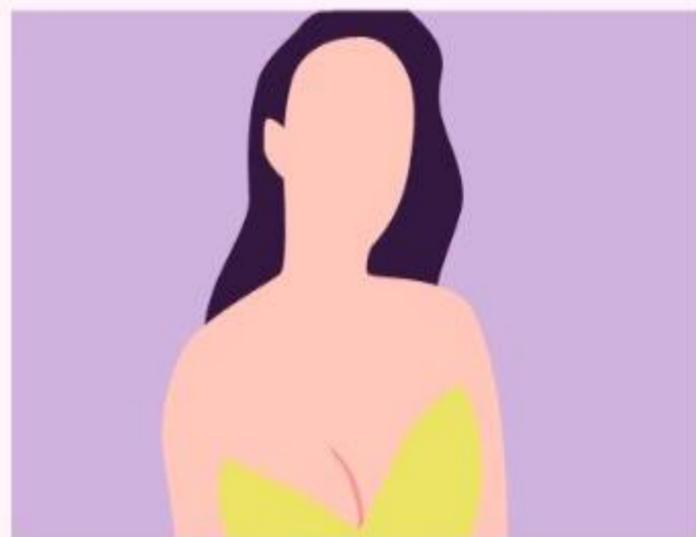
我怎麼知道有沒有構成性騷擾

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

第12條第4項

對妳/你來說 這是性騷擾嗎

男生留言



♥ 132



好大



好雄偉



妳男友一定很性福

女生留言



♥ 132



好大



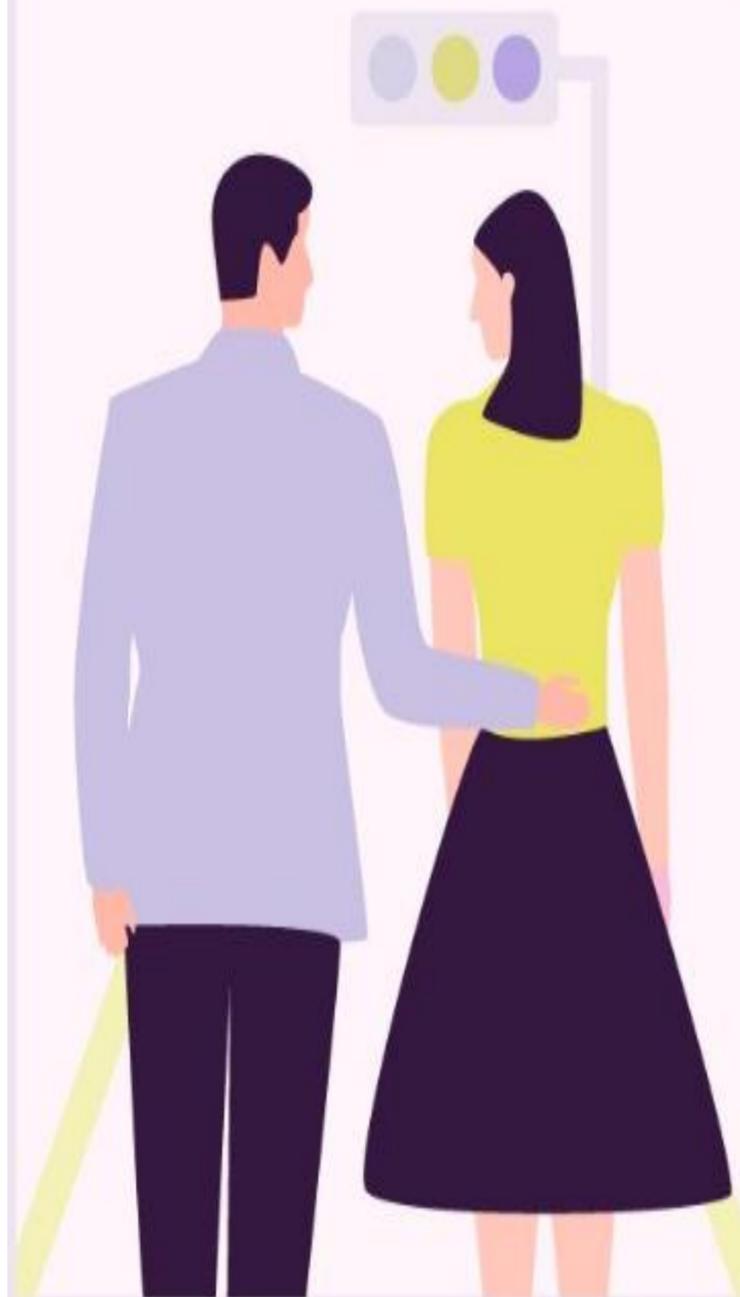
好雄偉



你女友一定很性福

在IG貼出露乳溝／胸肌的照片，異性朋友留言「好大」、「好雄偉」。

男生主動



女生主動



兩人是普通朋友，某次過馬路，一個人用手推另一個人後腰，示意對方走快一點。

對妳/你來說 這是性騷擾嗎

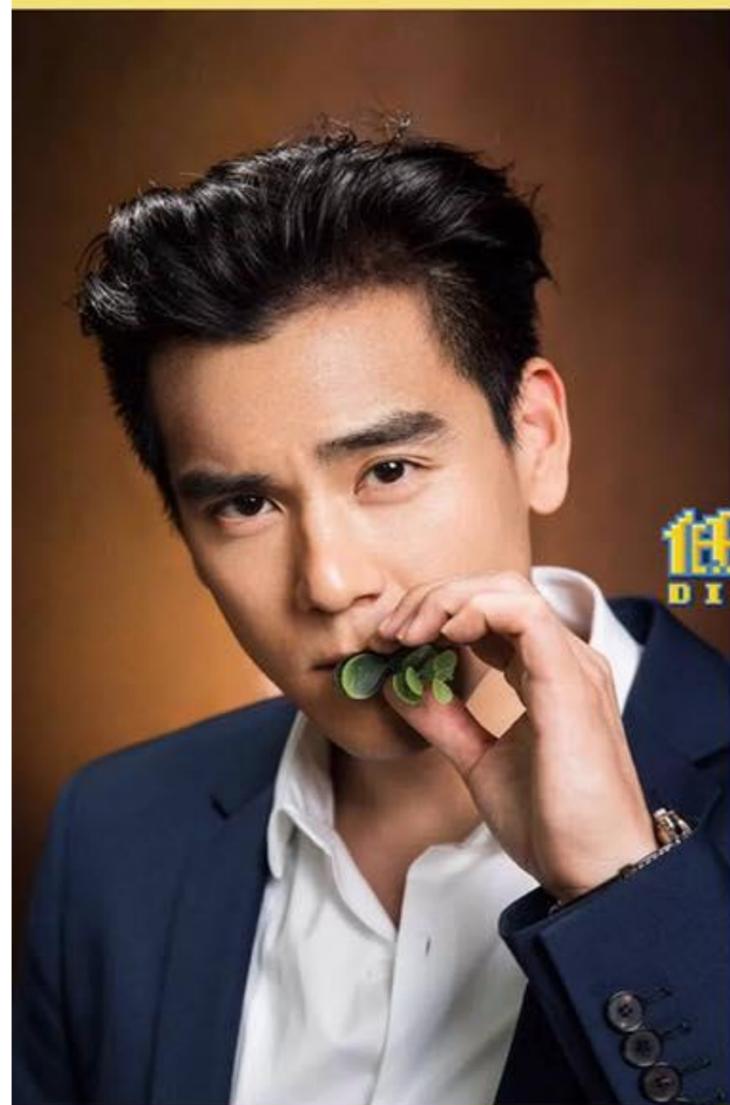
男生主動

女生主動



兩人互有好感，有次兩人獨處，
一個人突然主動親吻另一個人。

“你今天很香”



这种就叫风度

这种就叫骚扰

當事人覺得『不舒服』，就是性騷擾？

1. 合理被害人標準 (reasonable victims)

性騷擾之認定應係以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，而非以行為人之侵犯意圖判定。

2. 合理個人標準 (reasonable persons)

用以判斷在相同情況及環境時，個人所具有的反應為何，也就是在某一情況發生時，一般人（不分性別）常有合情合理的觀點。

3. 實務見解：

主觀上以合理被害人標準為主、合理個人標準為輔；並應以客觀標準綜合判斷。

臺灣新北地方法院106年度簡字第97號行政判決

「性騷擾行為之判斷係『以被害人本身之感受為認定標準，也就是只要她（或他）主觀上認為不舒服或不歡迎此類行為，即足以構成觸犯性騷擾……但為避免有被害人過份敏感之情形，此二法（指性騷擾防治法及性別工作平等法）均在施行細則中訂有主觀及客觀之認定標準，而以逐案審查之方式處理，大體上都是以所謂『合理之被害人』為主觀條件……』

「……輔以所謂『合理之個人』為客觀標準，儘量給予事件雙方當事人同等之保障，且性騷擾之行為具有不合理性，而所謂『不合理性』固有主觀與客觀說之爭議，但『事實上，被害人可以定其個人可以接受的行為界線，一旦被害人定下合理的界限後，逾越該界限者，通常即被認為構成性騷擾行為。』」

「性騷擾事件之認定，除應以前述此類行為被害人之主觀感受為認定標準外，根據性騷擾防治法施行細則第2條之規定，尚應就個案審酌事件之發生背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為人及相對人之認知等具體事實為之，亦為應就事實情況做出整體客觀之調查。」

2020/02/03, 性別

只要「我覺得不舒服」就等於「性騷擾」？專家用4個要素判定

關鍵評論網<https://www.thenewslens.com/article/117791>

性騷擾的定義是什麼？判斷標準不只「性」和「我不舒服」

畢恆達和莊喬汝都認為，並不是「某人覺得不舒服，就等於性騷擾」。畢恆達和莊喬汝說，**判定性騷擾要有4個要素「性」、「主觀」、「客觀」和「權力」。**

莊喬汝說，首先，行為或言論必須「性冒犯」或帶有「性暗示」。

「主觀」的部分，則是看這個行為（包括肢體或語言）會不會讓當事人不舒服，或讓當事人覺得被冒犯。

莊喬汝說，在法律上，將這樣的客觀概念稱作「合理的被害人」，指「任何成熟的人處於他的立場下，是不是都會覺得不舒服？如果是的話，那我們就不認為他的情緒有特別敏感之處。」

但畢恆達說：「光靠主觀不能決定它是不是性騷擾，因為每一個人的主觀不一樣」，因此還要納入客觀的社會共識。

「權力不平等」也會是判定性騷擾的要素

除了主觀的感受、客觀的社會共識，還有一個大家比較不熟悉的要素，叫做「權力不平等」。莊喬汝說，「權力關係常常被我們用來提醒，被害人沒有反抗是因為階級、權力的存在。」因此對方看起來接受，不代表喜歡這個行為。

長榮空姐患急性壓力症候群

醫囑至少停飛3星期

ETtoday新聞雲 > 生活 > 交通 2019年01月22日 12:10

日前一名洋男稱無法自己如廁，強逼空服員幫他脫褲子、擦屁股，導致該空服員身心受創。該名受創空服員在昨日出面召開記者會後，隨即就醫看心理諮商，預估短時間內不會執勤，考慮要留職停薪。



空姐被迫替老外擦屁股 長榮未積極糾正補救挨罰40萬元

f 分享

LINE 分享

留言

列印

存新聞

A-

A+

2019-07-12 17:59 聯合報 記者張裕珍、侯俐安／即時報導

讚 983

分享

桃園市空服員職業工會理事郭芷嫣因電爆組員、機師餐加料說，被長榮航空人評會決議免職，而郭在年初曾因替外籍旅客擦屁股案受辱身心受創，躍上媒體版面，桃園市勞動局接獲申訴，認定長榮違反職安法與性別平等工作法，先依違反職安法罰6萬元，再經2次性平會審議，認定長榮事發後無具體糾正與補救措施，且為累犯，近日發出公文，確定長榮依違反性平法開罰40萬元。長榮航空表示，已收到裁罰通知，目前公司尚在評估是否提出訴願。

桃園市勞動局指出，由於107年9月，長榮也發生過員工性騷案件，事後未積極處理，已違反性平法一次，可罰30到150萬元不等，當時裁處30萬元。此次性平會委員審議認為，長榮已是第二次發生違反性平法案件，事後無立即採取有效補救措施，依裁罰基準規定罰40萬元。另違反職安法部分，早在年初就被認定長榮無做好不法侵害之預防，開罰6萬元，總計罰46萬元。



「最美罷工」透露長榮潛規則 長年無「空少」性別歧視！

- 最美罷工再現!長榮航空勞資協商破局，數百名空服員陸續在現場集結，她們除繳回護照、台胞證及工作證，同時也穿上淺藍色背心、頭繫粉色布條奮力嘶吼，要求公司重視勞方訴求，這樣的場面讓不少民眾形容「最美罷工」，但也讓人好奇，長榮沒有「空少」嗎？**事實上長榮沒有空少，在航空界已非秘密**，甚至有桃園市市議員和台北市市議員質疑過，這樣的作法是否性別歧視，但是長榮無「空少」是至今仍存在的潛規則
- 今年一月，長榮發生空姐在洛杉磯返台的班機上，遭一名體重約200公斤的白人男子以行動不便為由，要求空姐幫他「脫內褲、擦屁股」，讓空姐身心受創，當時，桃園市議員王浩宇就表示，**空服員當然不應該擦屁股，但長榮航空還得面對另一個問題，就是長期刻意不錄取男性空服員。**
- 台北市議員苗博雅曾在臉書貼文:「不錄取男空服」是長榮航空數十年來知名的潛規則，業界皆知男生不要去報名長榮空服甄試，免得浪費時間勞力費用。詢問長榮企業工會，得到的答案是「**目前長榮四千多名空服員，只有一位男性（從立榮轉入，也不是長榮航空錄取的）**」。比例不到**0.025%**。
- **各國航空業者幾乎都有空少，唯獨長榮沒有，長榮沒給出答案**，外界也無法得知正確答案，桃空職工曾提出空少確實有其需求性，偶爾會長榮保全派來支援飛機上安全事項的空安，但空安是穿便服混坐在乘客中，僅是重點式的抽樣派遣。

不再純女力！長榮首批空少報到 年底上機

TVBS記者 彭志宇 / 攝影 盧宏昌 報導 2019/08/28 13:43



水果排生殖器擾女 判賠20萬

男主管屢開黃腔 拿香蕉褲襠比劃

2008年02月15日

【張欽／台北報導】北市亞永公司一名男主管饒德琪，長期用言語性騷擾一名女員工，還在公司拜拜時，用香蕉、橘子等水果排成男性生殖器外觀，導致被騷擾的女員工因而生病。法官審理後，**判饒應賠對方醫藥費及精神慰撫金二十萬餘元。**

此案是國內首件職場言語性騷擾判賠案例，台北地方法院判決指出，饒德琪從前年起，經常對單位裡一名女員工言語性騷擾，饒除告訴對方：「妳這樣穿，腿看起來真修長、真漂亮」、「聽說從女人鼻子兩旁鼻翼大小，就可知道那個女的胸部尺寸好不好看」外，還說：「中醫都說我火氣很大，所以要用中藥降火，最快方法是應找個女的來採陰補陽、陰陽調和。」甚至對女員工講黃色笑話後，要女員工背下來轉述給其他女同事聽。

最誇張的是，公司每逢農曆初二、十六拜拜時，饒竟以香蕉、蘋果與橘子等貢品，排成男、女生殖器樣子，要員工觀賞，甚至還拿香蕉放在自己褲襠比劃，還要辦公室裡的女同事一起看色情圖片，還問這名女員工：「妳看，這胸部漂不漂亮？這個像不像我前妻，那個像不像你？」

公司展開調查免賠

女員工被騷擾一年多後，去年離職卻被診斷罹患「環境適應障礙併混合性焦慮憂鬱情緒」，她告進法院向饒求償精神慰撫金及醫藥費四十萬五千餘元，也要公司賠償。法官根據亞永公司幹部與女職員證詞，認定饒確已違反《兩性平等工作法》中的就業歧視性騷擾行為，因此要賠償這名女員工損失；**公司部分因事後已展開調查，所以免賠。**

106年07月12日高雄高等行政法院 105年訴字第526號判決

原告：高雄市警察之友會

被告：高雄市政府勞工局

事實概要：

原告原僱用之員工孫○○（下稱孫員）於民國104年10月26日向被告提出申訴，指稱其在職期間奉派支援參加原告於同年9月16日、17日所舉辦2天1夜之自強活動，並擔任工作人員，於參加活動期間遭受訴外人黃○○（下稱黃員）言語性騷擾，並有摸頭等行為，孫員於遭受該性騷擾情事後，因恐懼不安且求助無援，被迫與另名被害人高雄市商業會員工曾○○（下稱曾員）連夜離開活動地點，先行返回高雄，甚而萌生辭職念頭，**乃將寫明原委之辭呈**於104年9月17日當日下午送至原告、高雄市商業會、高雄市商工研究發展促進會及高雄市機器商業同業公會等4會聯合辦公室，並由辦公室人員轉交予原告。

原告於知悉前開性騷擾事件後，並未調查事件發生之經過，亦未提供其任何協助，更於收受其辭呈後經討論，即逕以免職方式處理該事件。

被告接獲上述申訴後即進行調查雖經被告審酌調查事實證據及陳述意見後，並提請高雄市就業歧視評議會第3屆第5次會議決議：「本案違反性別工作平等法第13條第2項規定成立，並於法定罰鍰額度內加重裁處新臺幣（下同）至20萬元罰鍰。原告不服行政處份，提起行政訴訟。

爭點：

原告主張：當時並不知悉性騷擾事件存在；已詢問行為人及周邊人員是否有行為或見聞，均遭否認，當事人旋即申請離職，無從調查。

被告主張：本件原告雖於孫員提出辭呈後始知悉該性騷擾情事，惟辭呈內已載明係因遭受職場性騷擾而萌生辭職念頭，原告卻於收受辭呈後，僅針對脫隊情事逕予免職處分，並無同時針對該性騷擾情事進行瞭解，進而採取立即有效之糾正及補救措施，更於收受孫員與另名被害人之存證信函後，立即回覆孫員其所述之情事與常理有悖。

再於收受被告第2次函文後，始展開調查，是以原告於知悉孫員遭受性騷擾情形時，未以審慎態度視之並採取適當解決之措施，猶企圖粉飾諉責，殊難謂其已盡立即有效之糾正及補救措施之義務，原告違法事實，洵堪認定。

法院心證

- 性別工作平等法第**13**條第**2**項所稱「糾正」，係指對性騷擾行為人進行懲處，並將懲處方式告知申訴人；
- 至所謂「補救」，則指雇主於知悉性騷擾行為發生時，主動介入調查以確認事件始末，及設身處地關懷被性騷擾者之感受，盡力避免使被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境而言，且非以被性騷擾者是否已離開工作環境而有差別。
- 若雇主於知悉有受僱者提出性騷擾申訴案件時，未以審慎態度處理該申訴案件，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，並可藉此防止其他員工再遭受性騷擾之機會，反而採取對受僱者不利之措施，即難認已符合該項規定。

2023-06-09

民主進步黨新聞稿

前副秘書長許嘉恬於2022年擔任婦女部主任期間，亦同時為「性騷擾申訴處理委員會」之執行秘書，然在處理本案過程中，未確實依規定，於知悉同仁遭遇性騷擾情形時，採取立即有效糾正及補救措施，甚且於與被害同仁會談期間，使用不甚恰當之語句，使同仁產生感受被否定與受害經驗被質疑之情緒。另許前主任雖表示渠希望被害同仁提出申訴，但與被害同仁溝通過程當中，被害同仁與證人所接收到的訊息與感受均為相反，嗣後被害同仁雖決定不提出申訴，但此結果極有可能與被害同仁初始的意願相左，最終導致被害同仁認定許前主任不希望她提申訴造成精神上二次傷害，調查小組認為情節屬實。

2. 許前主任曾提出個人願意出資，給付被害同仁心理諮商之相關費用，並在同仁的建議下，將專案任務移轉至自願接手的同仁手上。又，許前主任於過程中也在相關同仁的主張下，告知相關部門應終止與該廠商的後續合作，並停止辦理該項專案之公開活動。然而，依據《民主進步黨中央黨部性騷擾申訴及懲戒處理辦法》第七條規定，申訴得以書面或言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經申訴人確認內容無誤後，由申訴人簽名。經查，許前主任身兼申訴委員會執行秘書，於知悉疑似性騷擾事件發生後，恐因相關經驗不足，未依規啟動必要程序，確有相關行政疏漏。

5. 另有關前副秘書長林飛帆是否有涉及知悉事件，卻處理不當之疑慮，根據《民主進步黨中央黨部性騷擾申訴及懲戒處理辦法》第八條規定：「本黨部各部門接獲相關申訴案件時，應遵守保密原則並立即轉交申訴案予申訴委員會執行秘書。...」。為保護當事人隱私，本黨性騷擾案件系為申訴處理委員會之職權，由執行秘書（婦女部主任）辦理。

許前主任曾向林前副秘書長提及部門有發生性騷擾事件，但未透露細節，僅表示當事人沒有意願走申訴流程。林前秘書長則向許前主任表達，若當事人有意願走性平申訴，黨部應提供必要的法律協助，也應儘速終止與廠商的合作。林前副秘書長相關處置，與中央黨部既有規定並無相違背之處。

民進黨2性騷案「對社會影響鉅大」 北市勞動局 開罰90萬元

<https://www.mirrormedia.mg/story/20230626edi023/>

2023.06.26

北市勞動局今（26日）表示，民進黨中央黨部前黨工發生職場性騷案件，經性平會審查後確認性騷案成立，開罰新台幣90萬元，後續相關案件持續調查中。

北市勞動局今發布新聞稿指出，經過訪談調查，蒐集相關事實，今日召開性平會加以審查，經委員充分討論，評議民進黨職場性騷案成立。

北市勞動局指出，本次評議之2案違反性別工作平等法第13條及第36條之規定，性平會決議依行政罰法第18條規定，審酌本案違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並考量受處罰者之資力之後，認為本案對社會之影響鉅大，可責難程度較高，應加重處罰，後續勞動局將依性別工作平等法規定處分總計新台幣90萬元，並且公布事業單位負責人姓名，希望大眾予以警惕。後續相關案件勞動局會持續依法辦理。

遭主管介紹「最會喝的酒家女」 公司挨罰10萬

2022/02/18 05:30〔記者何玉華／新北報導〕

農曆春節結束，有些行政單位或公司行號最近舉辦春酒餐敘，聚餐氣氛很嗨，但小心「嗨過頭」而觸法！新北市某公司幹部在餐會中介紹女員工時，酒後失態說了一句「最會喝的酒家女」，因此被投訴性騷擾，公司也被罰款十萬元。

只要求主管道歉就結案

市府勞工局表示，在某貿易公司擔任業務的A女投訴說，公司日前聚餐時，一名主管當著眾人面前介紹「她是我們公司最會喝的酒家女」，A女覺得被性騷擾，向公司申訴後，公司雖然認為這名主管酒後失言，但只要求主管口頭道歉後就草率結案，讓她覺得二度受傷。勞工局調查，該公司受理A女的申訴後，僅簡單詢問事發經過，未依性騷擾處理辦法成立調查小組並作成懲處決議，明知有性騷擾的言行，卻未對行為人適當懲處，也沒有辦理相關的防治教育訓練，因此認定該公司違反「性別工作平等法」，裁罰十萬元。

勞工局長陳瑞嘉提醒說，尾牙、春酒聚餐或工作場合中發生性騷擾事件，雇主要依「性別工作平等法」第十三條規定，善盡性騷擾的防治責任，不能用聚餐場合脫離工作場所，或非屬上班時間而淡化處理。

職場5心法 遇性騷不慌亂

依ERA(Equal Rights Advocates)美國平等權利倡導者的資料,提供了5個方法當參考:

如果你是員工,上班時遭遇性騷擾你可以:

1 要求立刻停

鄭重警告對方不要再犯。

2 程序記清楚

了解公司條例和申訴程序。

3 紀錄做詳細

包括人、事、話、時、地、物。

4 陪同不落單

親友陪,申訴過程忌落單。

5 對抗要付出

清楚後果,並維持尊嚴。



資料來源:聯合新聞網、民視新聞網、Hello醫師、桃園電子報、優活健康網

3招事後蒐證 有法律效力

突然面臨性騷擾時,其實很不容易保全證據,但還是有一些措施可以事後補齊,蒐集以下3類事證在法庭上都具有證據力:

驗傷錄音簡訊



保留衣物等相關物證,事發後向親友陳述也可算數。

心理諮商紀錄



身心受創者和諮商師對談、或身心科就診紀錄都有效。

調監視器畫面



可向警方報案要求調閱公共場所的監視器畫面。

資料來源:聯合新聞網、民視新聞網、Hello醫師、桃園電子報、優活健康網

自我約制 避免成為加害人

不隨意講
黃色笑話
或
調戲他人



未經同意
不隨意
碰觸他人



勿以網路
手機傳播
情色資訊



在上位者
應注意
與下屬的
權力
差異關係



不確定
對方意願
寧可不說
或先不做



醫療照護或
健身指導等
所需的身體
碰觸，請先
說明清楚並
徵求同意



主管應該有的認識～

想要大事化小，就會小事變大事

1. 「不要」試圖充當和事佬調停；要求雙方對質；「不要」詢問申訴人『想要怎麼解決』
2. 「不要」對案情內容做轉述、討論、評論
3. 主管機關對企業要求的重點是『程序』
4. 要注意企業面臨的行政/民事/刑事風險
5. 勞動部會公佈違法雇主姓名及裁罰，影響企業形象、ESG

性別平等工作法 / 職業安全衛生法 / 就業服務法 / 中高齡者及高齡者就業促進法

序號	主管機關	公告日期	處分日期	處分字號	事業單位名稱(負責人) / 自然人姓名	違法法規法條	違反法規內容
1	台北市	111/05/05	111/03/24	北市勞就字第11061249623號	將來商業銀行股份有限公司/鍾福貴	性別工作平等法第13條第2項	雇主未盡工作場所性騷擾防治義務
2	台北市	110/04/01	110/02/23	北市勞就字第10960979721號	將來商業銀行股份有限公司/鍾福貴	性別工作平等法第13條第1項 性別工作平等法第13條第2項	未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；雇主未盡工作場所性騷擾防治義務
3	台北市	105/02/05	104/06/02	府勞就字第10400676300號	花旗/台灣商業銀行股份有限公司/ 管國霖	性別工作平等法第13條第1項	雇主未依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，亦未公開揭示及印發員工知悉

小結

