

發生疑似職場性騷擾案件之雇主義務：

含受理申訴、通報、調查、處置等

實務介紹

113年度農田水利性別平等專班

2024/05/14

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

強化 雇主防治責任

修法前

- 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 (§13 第1項)
- 另訂有【工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則】

申訴管道及規範 (§13 第1項)

新

- 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
- 僱用受僱者**30人以上者**，應訂定**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
- **依法訂定【工作場所性騷擾防治措施準則】**

強化雇主防治責任，增訂10-29人公司應訂定申訴管道

法規名稱：工作場所性騷擾防治措施準則 

修正日期：民國 113 年 01 月 17 日

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

所有條文

條號查詢

條文檢索

沿革

※歷史法規係提供九十年四月以後法規修正之歷次完整舊條文。

※如已配合行政院組織改造，公告變更管轄或停止辦理業務之法規條文，請詳見沿革

- 第 1 條 本準則依性別平等工作法（以下簡稱本法）第十三條第六項規定訂定之。
- 第 2 條
- 1 僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。
 - 2 前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。
- 第 3 條
- 1 僱用受僱者三十人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。
 - 2 前項規範之內容，應包括下列事項：
 - 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
 - 二、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。
 - 三、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、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。
 - 五、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本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。
 - 3 僱用受僱者未達三十人之雇主，得參照前二項規定辦理。

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，或員工與員工相互間及與求職者間，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

**發生疑似職場性騷擾事件時，
應該怎麼辦？**

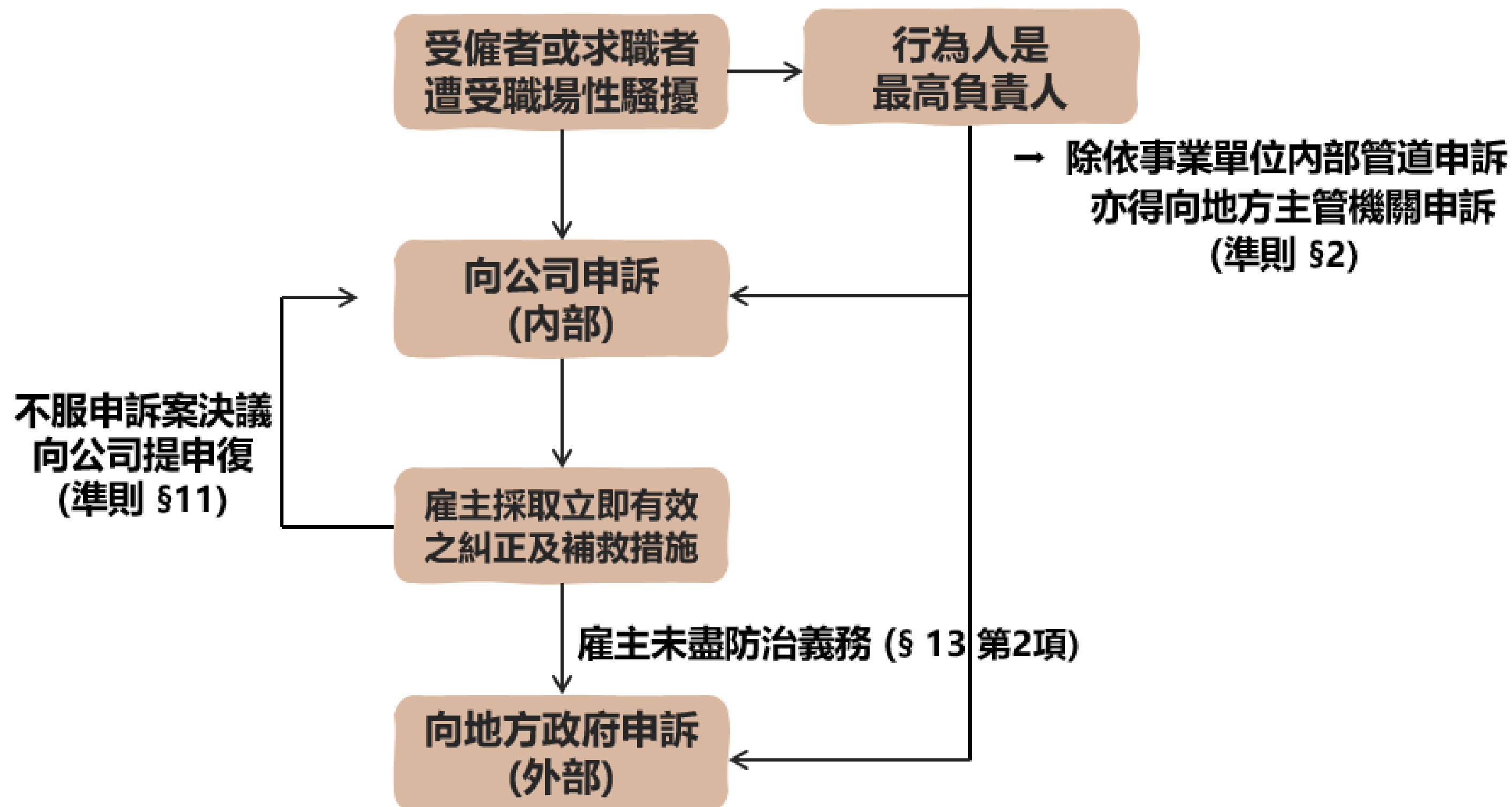
強化 雇主防治責任

雇主防治義務 (§13 第2項)

- 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**。
- **新** 被害人及行為人**分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者**，該行為人之雇主，亦同。
 - 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。
 - 應保護當事人之**隱私及其他人格法益**。(準則7)
- 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。(準則8)

職場性騷擾申訴流程

修法前職場性騷擾申訴流程



修法後職場性騷擾申訴流程

- 適用範圍 (§1)
- 職場性騷擾定義、例外適用 (§12)

受僱者或求職者
遭受職場性騷擾

行為人是
最高負責人

向公司申訴
(內部)

雇主採取立即有效
之糾正及補救措施

雇主未盡防治義務

向地方政府申訴
(外部)

- 雇主沒有處理
- 不服雇主調查/懲戒結果

- 行為人行政罰、損害賠償 (§27、§38-2)
- 申訴期間調整職務或工作型態 (§32-2)

- 強化雇主防治義務 (§13)
- 行為人處置 (§13-1)

- 外部申訴機制 (§32-1)
- 地方政府調查程序 (§32-2)
- 申訴管道及救濟程序 (§34)



何謂立即有效之糾正及補救措施？

新

1

§13 第2項明確定義「立即有效之糾正及補救措施」

2

500人以上事業單位，因申訴人或被害人之請求，應提供至少2次之心理諮商(準則6)



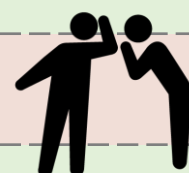
被害人提出申訴

1. 依申訴人意願，採取適當之**隔離措施**，避免申訴人受性騷擾情形再度發生。
2. 不得對申訴人之薪資等**勞動條件**做不利之變更。(準則6)

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，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

1. 對行為人為適當之懲戒或處理
2. 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。(準則6)



雇主知悉(如：傳聞、聽說)

訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

1. 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。
2. 被害人無提起申訴意願者，雇主仍應採取立即有效之糾正及補救措施。(準則6)

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

二、雇主非因被害人申訴而知悉性騷擾的處置 (§13㉔②)

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 (§13㉔②、準則§6㉔②)：

(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§6㉔)。

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)。

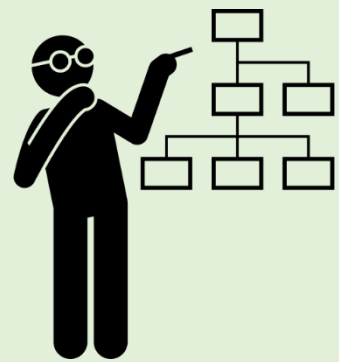
五、其他

(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 1㉔)。

(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。

性騷擾事件之處理

新



申訴處理
(§13 第3項)

● 查證原則：

- 僱主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，**應避免重複詢問**

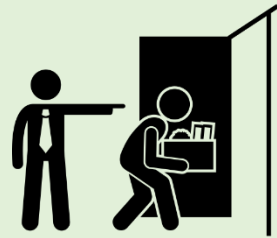
● 申訴處理單位：

- **僱用受僱者30人以上之僱主，應設申訴處理單位；應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於1/2。**

- 僱用受僱者未達30人之僱主，得由僱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。(準則12)僱用受僱者三十人以上之理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。

- 僱用受僱者三十人以上之僱主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。

性騷擾事件之處理



行為人處置
(§13-1)



通報義務
(§13 第4項)

新

- **暫時性處理措施**：權勢性騷擾情節重大，調查期間有先行停止或調整職務之必要，得暫時停止或調整被申訴人職務；經調查未認定為性騷擾者，應補發停止職務期間薪資
- **性騷擾情節重大**：申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，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

新

- 雇主接獲**被害人申訴**時，應**通知**地方主管機關
- 經調查**認定屬性騷擾之案件**，並應將**處理結果**通知地方主管機關

何謂『立即/有效/糾正/補救』措施之具體方式（舉例）

- 1.立即**：2週內展開調查、2個月內終結。但**調整措施**需立即實施。
- 2.有效**：調整職務-尊重申訴人意願，對申訴人或被申訴人均可，但以保護申訴人為最大前提。物理隔絕/時間隔絕/職務關係調整（調動單位、錯開上班時間、WFH、帶薪休假、依法停職、考績或業務指揮監督關係之斷鍊....等）、心理諮商、職災認定、法律資源等
- 3.糾正**：調查結果若認定性騷擾成立，對行為人或主管之懲處
- 4.補救**：無論性騷擾是否成立，對申訴人、行為人之協助如心理諮商；
職場性平教育-杜絕風險再發生

第五案：處理時限怎樣才算是「立即」？

案例事實

芳芳於109年2月3日到職E公司，擔任行政助理。109年2月至4月期間芳芳遭直屬主管以文字性騷擾。109年5月5日芳芳與總經理進行面談時，以口頭告知遭性騷擾一事。109年6月1日芳芳又透過通訊軟體向E公司反映職場性騷擾。109年8月10日芳芳填寫性騷擾事件申訴書，隔日E公司成立性騷擾事件申訴處理委員會、109年10月12日E公司召開人評會決議懲處行為人記大過1次。109年11月13日芳芳向地方主管機關提起性別工作平等法申訴。

查核結果

經查E公司總經理確實於109年5月5日即知悉芳芳遭職場性騷擾，卻未採取立即有效之糾正及補救措施，僅向芳芳確認職場性騷擾事件是否持續發生；直至109年8月10日經芳芳填寫性騷擾事件申訴書後，才成立性騷擾事件申訴處理委員會並進行各項處理程序，查明事實並懲處行為人，惟此時已距離E公司知悉性騷擾事件經過3個月以上，難謂符合法規所稱之立即，故地方主管機關認定E公司違反性別工作平等法第13條第2項規定。

重點及提醒

1. 雇主知悉時就應立即處理，本案中總經理即屬法定之雇主，在109年5月5日知悉性騷擾後就應依程序辦理，而非僅以詢問帶過。
2. 由本案可知，雖雇主確實有依程序召開委員會、調查事實並做成懲處之決議，惟法令所稱糾正及補救措施之重點除「有效」外，亦須「立即」，縱然E公司程序完整且有效，但遲於知悉事件後3個月後才處理，難認立即。
3. 立即之用意係為積極保護勞工並提供友善安全之職場環境，避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中，致影響其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

第六案：何種處理措施會被認定為不夠「有效」？

案例事實

小郁於107年5月1日到職F公司，擔任職務為總經理助理，到職後屢屢遭總經理以言語、肢體方式不斷性騷擾，107年8月21日小郁填寫公司內部申訴書提出性騷擾申訴，107年8月24日公司調查小組召開會議決議受理該案申訴，107年8月28日訪談申訴人、9月5日訪談相關證人、9月20日訪談行為人。後於107年10月1日起要求小郁以請公假在家暫停工作。107年8月21日提出申訴至107年9月30日期間，仍然被迫與行為人處於其發生職場性騷擾之原共同辦公空間及從事相同職務造成小郁極大壓力。107年10月15日F公司作成調查報告認定性騷擾成立。然小郁認為F公司未盡其雇主防治職場性騷擾義務，於107年12月向地方主管機關申訴F公司違反性別工作平等法第13條第2項規定。

查核結果

經調查，小郁從107年8月21日提出申訴至107年9月30日期間，仍然被迫與行為人處於其發生職場性騷擾之原共同辦公空間及從事相同職務，期間F公司並未有任何糾正及補救措施；雖F公司於受理申訴後確實立即多次召開會議，惟並未同時改善小郁所處之工作環境或隔離雙方當事人。且行為人遲至110年9月20日訪談時才知悉遭申訴性騷擾，更凸顯F公司在此段期間並未重視改善實際工作環境，僅僅係依程序召開會議；甚至於訪談小郁時還提及要小郁自行請假停止工作，反而完全未曾要求行為人暫緩工作或隔離雙方避免接觸，最後之懲處也僅對行為人記警告。故地方主管機關認定F公司違反性別工作平等法第13條第2項規定成立。

重點及提醒

1. 本案雇主以「有立即受理申訴及召開會議」做為未違法之事由，卻讓申訴人持續處於相同環境中，惟受理申訴及開會都只是形式上之作為，對於性騷擾之受害者來說，並無法立即改善。雇主知悉有性騷擾事件時就應該要立刻調整當事人之工作環境、調整職務或隔離雙方當事人，避免業務上之接觸或來往，才能使受害者免於再次遭性騷擾之風險。
2. 性別工作平等法第13條第2項所稱之立即、有效，除應依相關程序辦理外，更要優先注意改善受害人之處境(環境、業務接觸等)。
3. 事業單位對於案件後續之處理，同時要考量懲處或措施是否足以對性騷擾行為達到有效的警示作用。本案公司對於認定成立之性騷擾行為卻僅以記警告處理，亦顯然難以達到遏止性騷擾之作用。

工作場所性騷擾防治措施準則

(原：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則)

依據 (§13 第6項)

雇主依第1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。

性騷擾 樣態

- 不適當之凝視(反覆或持續注視他人身體之行為，且該注視，依一般社會通念並不合宜)、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。(準則5)

防治 原則

- 30人以上之事業單位應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示，其內容應包括下列事項：
 - 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
 - 二、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。
 - 三、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、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。
 - 五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得逕向地方主管機關提起申訴。(準則3)

工作場所性騷擾防治措施準則

教育訓練

- **30人以上事業單位**應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：
 - 1.受僱者。
 - 2.擔任主管職務者、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。
- **優先實施對象**
 - 1.性騷擾事件之申訴、調查、處理指定之人員或單位成員。
 - 2.事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。
 - 3.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。
(準則9)

申訴管道

- 10人以上未達30人之事業單位，應設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。
- 應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以**書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式**為之。(準則2)

工作場所性騷擾防治措施準則

申訴調查程序

- 申訴調查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**。
- 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)
- 調查程序之迴避規定
- 調查的期限、不服決議的處理方式
- 調查結果應包含之內容

申訴處理單位

- 30人以上事業單位應設**申訴處理單位**(應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於1/2。)
- **100人以上事業單位應組成申訴調查小組(成員應有具備性別意識之外部專業人士。)**
 - 專業人士，雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。(準則13)

懲戒處理及其他

懲戒處理、被害人保護及扶助措施(一定規模以上事業單位應提供心理諮商)

申訴方式與紀錄

- 得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。
- 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。
- 作成之紀錄，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。
 3. 申訴之事實內容及相關證據。

調查結果應包含之內容

- 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。

性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理。(準則14)

公司/機構/機關工作場所性騷擾申訴書

填表日期： 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 (需委任書)		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	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 (請詳述)		
是否有將此事告知同事、 主管(如有，請詳述過程或 提供相關佐證資料)	<input type="checkbox"/> 有： 年 月 日，過程： <input type="checkbox"/> 無		
證 據	1.	2.	3.
申訴人簽署 (確認內容無誤)	年 月 日		
代理人簽署	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		

注意：本申訴書所載相關資料皆應予保密。

受理單位		案 號	
職 稱		承辦人	
單位主管			

(六) 工作場所性騷擾申訴訪談紀錄範本

○○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	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			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	<input type="checkbox"/> 應徵者 <input type="checkbox"/> 任職中 <input type="checkbox"/> 業於 年 月 日離職 <input type="checkbox"/> 業於 年 月 日資遣				
是否涉及 派遣爭議	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>				
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)

○○公司/機構/機關受理職場性騷擾事件申訴處理委員會會議紀錄

申請人	姓名		出生年月日	
	性別		身分證字號	
	職稱及職務			
相對人	姓名		出生年月日	
	性別		身分證字號	
	職稱及職務			
委員會成員				

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

申訴處理委員會出席委員簽名：

中華民國 年 月 日

處理期程

- 雇主應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。
- 雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，申訴人得依法向地方主管機關提起申訴。
- 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者，受僱者或求職者得依法向地方主管機關提起申訴。
- 性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

調查及處理應注意事項（實務）

項目	要點
僅口頭申訴	<ol style="list-style-type: none">1.協助申訴人做成書面申訴書2.當事人拒絕申訴：仍應調查
客觀公平	<ol style="list-style-type: none">1.申訴人、被申訴人應分別給予陳述機會2.任一方拒絕調查：仍應做成紀錄並繼續調查
保密原則	<ol style="list-style-type: none">1.指派調查委員1-3人2.當事人個資：以代號去識別、錄音/資料等亦需注意保密3.避免申訴人與被申訴人對質
避免二次傷害	<ol style="list-style-type: none">1.說明調查委員身分（蒐集資訊）及法規及協助資源2.先詢問客觀資訊（人/事/時/地/物），間接證據亦可3.再詢問有無佐證資料，或提供監視錄影等供閱覽4.盡量採取『開放式問題』。不要反詰。5.被申訴人有可能於調查時轉為申訴人，應另案調查
委任律師	申訴人及被申訴人皆有權委請律師

項目

要點

立即/有效/補救

- 1.對被申訴人之暫時性調離調整，並非定罪
- 2.雇主並非法官，在無充分證據、無法通過合理個人標準時，不需強行判斷性騷擾是否構成。
- 3.雇主責任著重於『足以排除申訴人認知之敵意環境及不利益待遇風險』、『提供必要協助』

糾正措施

- 1.不宜違反比例原則（如要求被申訴人公開道歉、非情節重大逕予解雇等。）
- 2.除調職/懲處/解雇外，由被申訴人真誠向申訴人道歉、要求被申訴人接受性平教育一定時數等，亦可。

紀錄與處置

- 1.調查委員應做訪談紀錄。
- 2.調查結果應做成審定書或調查結果報告等。
- 3.如有懲處必要，另移送人評會或考核委員會等。

已和解、 已進入司法程序等

- 1.雇主只要收到申訴，調查仍須進行。
- 2.雇主應注意的是『足以排除申訴人認知之敵意環境及不利益待遇風險』、『提供必要協助』

接獲性騷投訴，這5個NG句你應該改這樣說……

NG反應	為什麼不對	你可以改說
「你為什麼當時不大叫？」	許多受害者當時都陷入震驚，無法及時反應	「那時你是否沒反應過來？」
「有這麼嚴重嗎？」	聽似問句、其實是評斷，讓受害者覺得問題在自己	「這件事讓你不舒服，對嗎？」
「他只是比較熱情」、 「他沒想那麼多」	為加害者辯解，就是輕忽受害者感受	「可以給我人、事、時、地等資訊嗎，我要進一步了解」
「你希望我怎麼做？」	應主動提出有效解決法，而非被動等受害者提出	「接下來依據程序，我們會如何做，若有什麼不妥，請你告訴我」

因工作壓力、性騷擾或職場霸凌導致身心受創，當屬於職業災害

職業災害之認定標準，係以：

- 業務起因性：災害發生與執行職務有因果關係。
- 業務遂行性：災害發生是在雇主指揮監督範圍之下。

若申訴人確屬受職場性騷擾事件且符合上開要件時，亦有職業災害相關法令之適用

◆ 勞工請假規則 第 6 條

勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予**公傷病假**。

◆ 勞動基準法 第59條

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以**補償**。
(即**必須之醫療費用、原領工資、失能補償等**)

◆ 勞工職業災害保險職業傷病審查準則第 20 條

被保險人罹患精神疾病，而該疾病與執行職務有相當因果關係者，視為**職業病**。

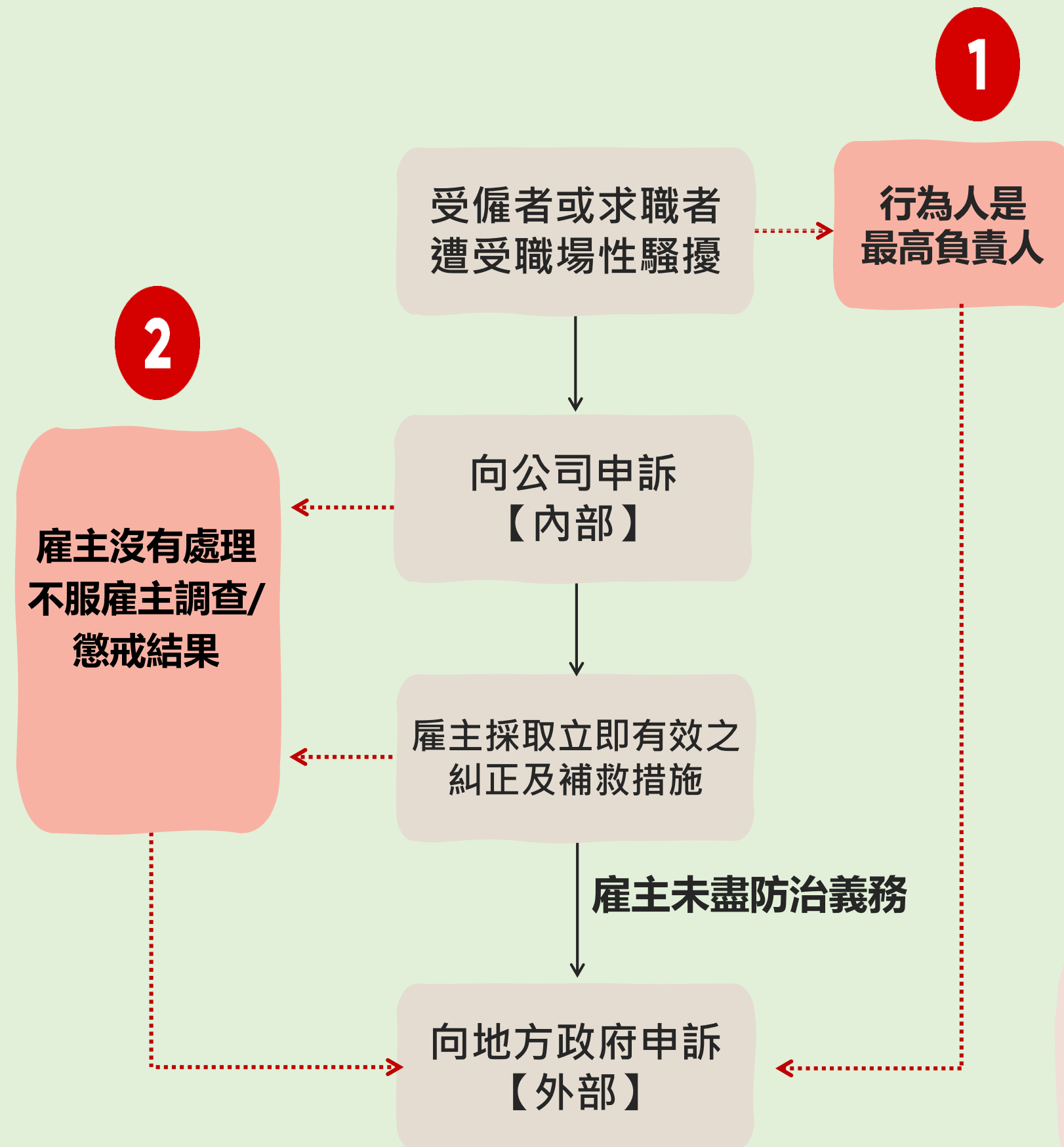
建立公權力介入的外部申訴管道

建立公權力介入的外部申訴管道 (§32-1)

新 外部申訴管道 (§32-1 第1項)

受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一. 被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二. 雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。



建立公權力介入的外部申訴管道 (§32-1)

新 外部申訴管道 (§32-1 第1項)

受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

考量未成年之性騷擾被害人，可能因年幼不知權益受損；以及行為人為最高負責人時，被害人可能遲至離職後始敢提出申訴，爰明定特別申訴時效

何謂最高負責人? (§12 第8項)

- 一. 機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人
- 二. 法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人

向地方主管機關提起申訴之期限? (§32-1 第2、3項)

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

類型	特別時效
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

實習生離職10年後投訴「曾被主管熊抱」，公司仍須處理？職場性騷擾申訴有時效限制？律師一次解答

撰文 | 陳業鑫 律師

<https://www.businessesstoday.com.tw/article/category/183034/post/202306200019/>

「最近MeToo風潮持續延燒，我們公司一位離職已經10年的實習生，說她10年前在公司任職時，被主管約進辦公室談事情時，主管突然熊抱她，並親吻她的臉頰，她十分驚恐，隔天就提出辭呈提前結束實習，表示要出國留學。最近突然寫email到本公司人資信箱，說她當年提前離職出國就是要忘掉這段不堪的往事，但午夜夢迴還是常常嚇醒，持續在身心科看診，希望公司可以還她公道。問題是申訴人及被申訴人都已經離職了，當時的同事大部分也都不在公司任職，我跟總經理是3年前才到任，我們公司還需要處理這件申訴案嗎？」

職場性騷擾被害人向雇主提申訴有時效限制嗎？

無論被害人是在職員工還是離職的前員工，被害人欲就職場性騷擾，向雇主提出申訴，理論上並沒有期間限制，因此發生在10年前的職場性騷擾事件，仍可以向雇主提申訴，雇主仍須受理並進行調查處理，由雇主在調查處理過程中，檢視公司職場環境，是否存在容易發生職場性騷擾的風險因子，進一步採取糾正補救措施，提供員工不受職場性騷擾侵害的安全工作環境。

但是因為雇主違反性別工作平等法第13條之職場性騷擾防治義務，主管機關欲對之進行行政裁罰，依行政罰法第27條規定，有3年時效的限制，若被害人認為雇主未盡法定責任，向主管機關檢舉，很可能因為超過行政罰3年時效而無法裁罰。

不過被害人若要追究雇主未盡法定義務的民事損害賠償責任，也是有請求權消滅時效。依性別工作平等法第30條規定，自被害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。

若被害人被性騷擾的樣態，是被親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為，而要對性騷擾行為人追究性騷擾防治法第25條的刑責，因該罪屬於告訴乃論，依刑事訴訟法第237條規定，最遲必須在六月內提出刑事告訴。

如果被害人要對行為人請求損害賠償的民事責任，依據民法第197條規定，也是自被害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。

證人、當事人不配合公司調查怎麼辦？

雇主依據依性別工作平等法第13條第2項規定意旨，即應啟動調查機制並進行積極有效之糾正及補救措施。而所謂立即有效之糾正及補救措施，是指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確認性騷擾事件始末。

如未能立即、完善調查，則性騷擾之樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施。是自不得由雇主逕行認定申訴內容非屬性騷擾事件，而恣意決定不啟動調查機制。至於受理該性騷擾事件並經調查後是否成立，法律並未預設立場，亦無法苛責無公權力之企業雇主。

因此若雇主受理職場性騷擾申訴後，因相關當事人、證人已離職，不願意配合雇主進行調查程序，雇主只要留下相關通知、訪談紀錄，證明已經調查之能事，即可證明已盡法定責任。

被申訴人認為自己被誣陷怎麼辦？

若雇主啟動職場性騷擾調查程序後，認定性騷擾事件成立，被申訴人可以在收到決議通知次日起20日內，以書面附相關理由證據向性騷擾申訴處理委員會提出申復，請求委員會再次審視，重新認定。

若委員會仍維持原決議，被申訴人若要進一步救濟，現行性別工作平等法、性騷擾防治法並無向主管機關申訴之途徑，恐怕只能依被懲戒種類（如解雇），向法院提起確認僱傭關係存在之民事訴訟救濟。

新 地方主管機關處理程序 (§32-2)

- 雇主沒有處理
- 不服雇主調查/懲戒結果

最高負責人
是性騷擾行為人

向地方政府申訴【外部】

地方調查時得請專業人士或團體協助
必要時得請求警察機關協助



被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕

❗ 行為人有1-5萬罰則

經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當

最高負責人經認定有性騷擾

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

令行為人之雇主於一定期限內
採取必要之處置

❗ 處2-100萬

處罰鍰1-100萬

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於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至調查結果送達雇主之日起30日內，雇主不得拒絕 (§32-2 第5項)

❗ 處1-5萬

完善被害人保護及扶助

完善被害人保護與扶助-法律諮詢與扶助

修法前

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 (§37 第1項) → 只有在受僱者或求職者向法院提出訴訟時提供必要法律扶助

新

法律諮詢與扶助 (§37 第1項)

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理

- ✓ 擴大適用：向地方主管機關提起申訴亦可
- ✓ 增加項目：提供法律諮詢、法律扶助(如：律師費、律師代撰狀費用等)

完善被害人保護與扶助-心理諮商等相關資源

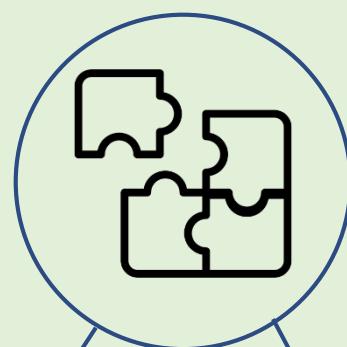
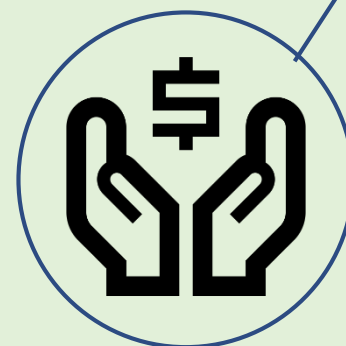
新

- **雇主提供或轉介相關資源**：雇主知悉性騷擾情形時，應採取之立即有效之糾正及補救措施，包括對申訴人**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** (§13 第2項)
- **政府給予協助**：地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助 (§13 第5項)

事業單位該去哪裡找資源?

政府與雇主協力提供被害人心理諮商等相關的資源

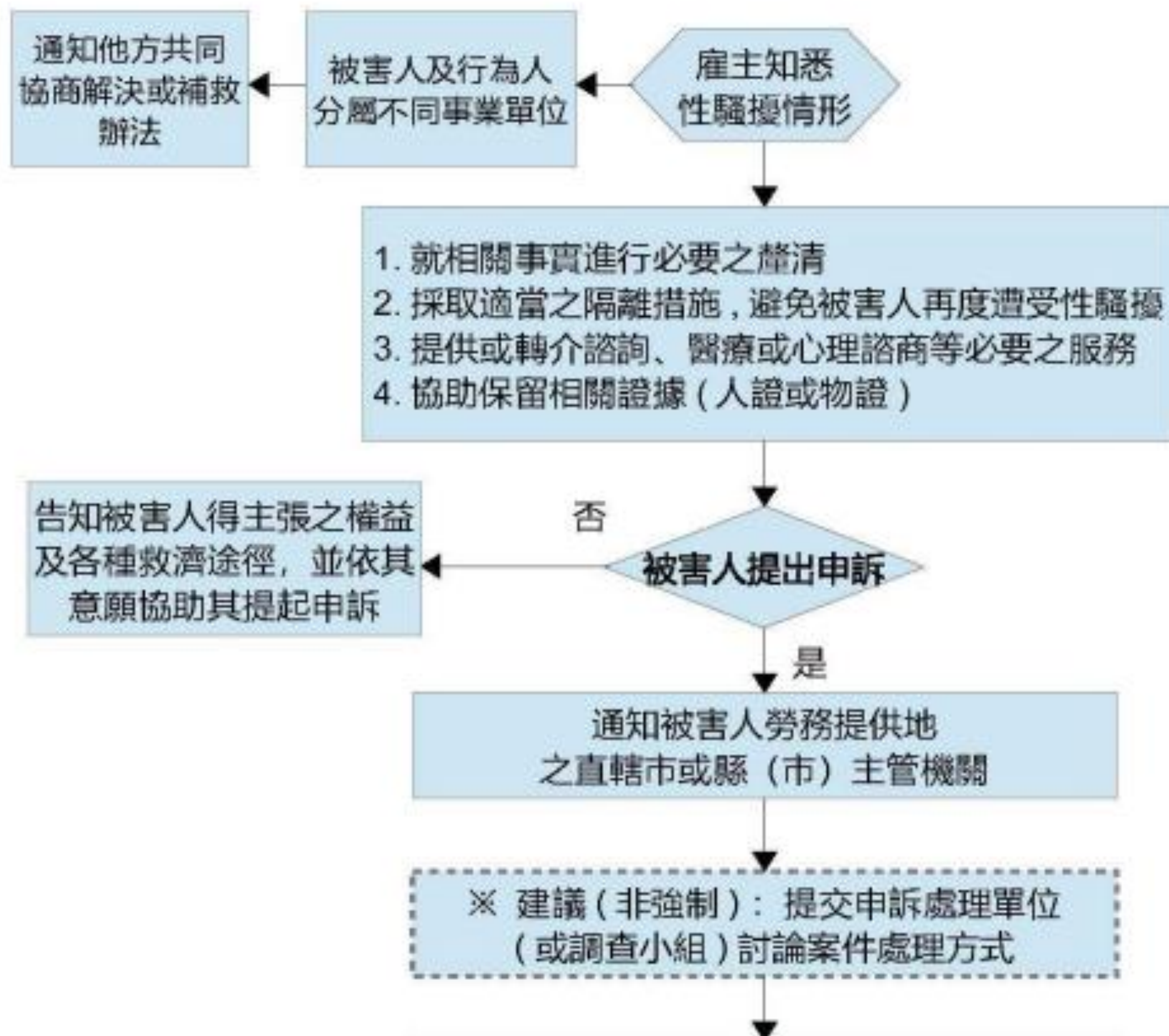
補助地方政府
提供被害人心理諮商

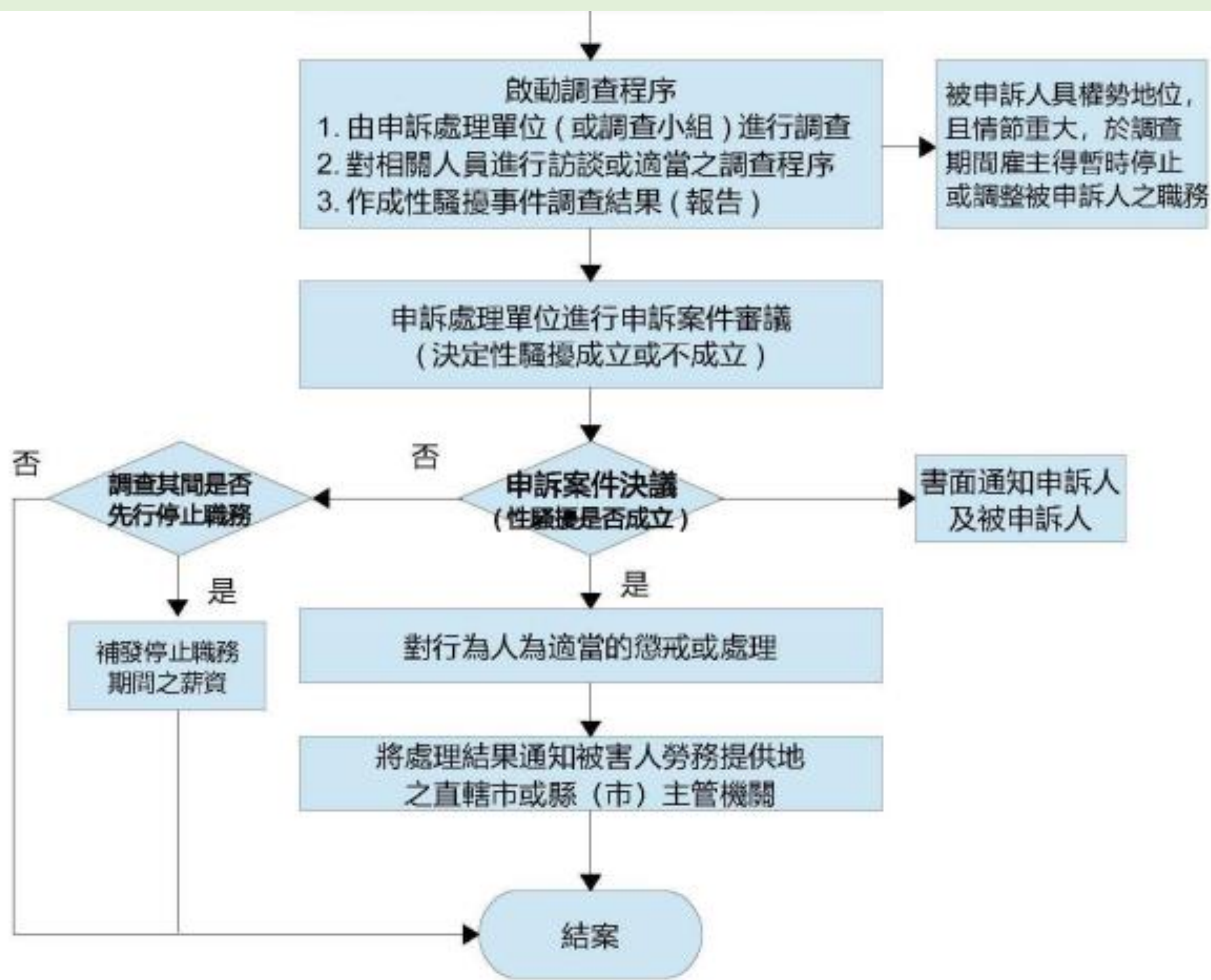


政府規劃整合相關資源，例如：
衛政、社政機關或相關資源等，
提供或轉介被害人運用

500人以上事業單位應提供被害人至少2次之心理諮商協助

附錄一 職場性騷擾申訴調查處理流程圖





罰則規定

罰則規定

條次	項目	罰則
§ 13 第1項第1款	10-29人公司未定申訴管道 經限期改善，屆期未改善	1-10萬
§ 13 第1項第2款	30人以上公司未訂防治規範	2-30萬
§ 13 第2項	雇主於知悉性騷擾之情形 未採取立即有效之糾正及補救措施	2-100萬
§ 32-2 第2項	地方主管機關調查性騷擾申訴案件，被申訴人無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料	1-5萬
§ 32-2 第3項	地方主管機關認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當，未於限期內為必要之處置	2-100萬
§ 32-2 第5項	申訴最高負責人期間，拒絕申訴人申請調整職務或工作型態	1-5萬
§ 38-2 第1項	最高負責人或僱用人經認定有性騷擾行為	1-100萬

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

(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 (§27①⑤⑥、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 (§27①③)。

(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 (§27①③)。

(3)雇主單獨責任：雇主如因違反§13③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 1①)：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 2①)：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§222①③④⑤⑧⑨①)：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§235⊖
⊖)：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。

職場性騷擾申訴處理指導手冊

勞動部



113年5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.....	17
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	65
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	73
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.....	81
附錄七 僱用員工十人以上應訂定申訴管道範本	89

小結

