

壹、關於「性騷擾」與「性騷擾防治法」



Q 1：什麼是「性騷擾」？

很多男性跟女性談話時，喜歡故做親密，以手搭對方肩膀、拍打背部或拉拉小手，即使男性辯稱碰觸受害人是表達關心，但只要讓對方感覺到被冒犯，就構成性騷擾行為。由此可知，界定性騷擾的最重要因素是被害人的感覺與意願，因此同樣一種行為發生在不同人的身上，可能就是「性騷擾」與「不是性騷擾」的區別。

因此，違反他人意願而向他實施與性或性別有關之行為，若造成對方的嫌惡與厭惡，不當影響他的正常生活進行的，都算是「性騷擾」。

對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，不當影響他方正常生活之進行的都算。例如：

1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，

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

Q 2：什麼是「性騷擾防治法」？

雖然社會上常聽到人家說「性騷擾」三個字，但是在法律規範上，本來並沒有「性騷擾」三個字，碰到問題時，只能以傳統的民、刑事法律規定來處理。刑事部分主要是刑法的「妨害性自主罪章」，民事部分主要是侵權行為損害賠償，另外還可以社會秩序維護法的「以猥褻的言語、舉動或其他方法調戲異性」處新台幣六千元以下罰鍰來懲處加害人。

性騷擾事件發生後再來處罰加害人，常常是緩不濟急的，對被害人而言，還必須支出龐大的訴訟成本，無法有效遏止性騷擾發生。為有效處理性騷擾議題，於是，立法院陸陸續續通過了「兩性工作平等法第三章性騷擾之防治」、「性別平等教育法第四章校園性侵害或性騷擾之防治」及「性騷擾防治法」，規範雇主事前預防及事後善後責任。

這三個法律是以性騷擾事件中被害人與加害人間的關係作為區分點，將發生在不同人之間、不同場域之性騷擾事件加以區別，而有不

貳、雇主看過來 ——罰則篇



Q 3：如果我沒做到性騷擾防治法規定我應該做的事情，會有什麼結果？

很抱歉，如果你違反雇主應負的義務，你可能會面臨罰鍰的制裁。

詳細說明如下：

1. 機關、學校、部隊、機構或僱用人，於知悉性騷擾事件時未採取有效之糾正或補救措施者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。
2. 組織成員、受僱者或受服務人員達 10 人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，未設立性騷擾申訴管道者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。
3. 組織成員、受僱者或受服務人員達 30 人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，未訂定性騷擾防治措施並公開揭示者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰。經通知限期人不改正者，得按次連續處罰。

同處理方式。大體上來說，兩性工作平等法從保障員工工作權角度出發，主要處理職場性騷擾；性別平等教育法從保障學生受教權觀點出發，主要處理校園性騷擾；而性騷擾防治法從人身安全角度出發，主要處理前二法以外的性騷擾（如公共場所）。但因立法技術及立法院朝野協商關係，三法之適用範圍如下：

1. 如果是雇主對受僱者或求職者性騷擾，以及受僱者在執行職務時被任何人性騷擾，就屬兩性工作平等法範圍。比如有某公司經理喜歡在辦公室張貼裸女海報，然後在上班期間叫女職員進辦公室後，對裸女海報品頭論足，讓女職員覺得很不舒服，就屬兩平法規範圍。
2. 如果性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者，比如老師對學生上下其手，即適用性別平等教育法。
3. 其他的性騷擾行為，就屬性騷擾防治法的規範範圍，最常見的就是發生在大眾運輸工具或公共空間的性騷擾行為。

性騷擾防治法以加害人的所屬單位為中心，設計一套性騷擾事前預防與事後防治網絡，其中雇主扮演了非常重要的角色，身為雇主的你，需要多加瞭解，方能在員工面臨性騷擾事件時提供一臂之力，善盡法律規定你應該遵守的義務，協助員工與主管機關解決因為性騷擾事件所衍生的紛紛擾擾。

4. 機關、部隊、學校、機構或僱用人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，為不當之差別待遇者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

在此情形，機關、部隊、學校、機構或僱用人尚須對受害人負擔民事損害賠償責任。（參考性騷擾防治法§10、§21 至§23）

參、雇主看過來

——事前預防篇



對於性騷擾事件，事前預防永遠比事後補救來得重要、有效，身為雇主的你，應該要做好哪些措施呢？

Q 4：如何做好性騷擾的事前預防？

1. 設計適當的防治措施：

用以防止性騷擾行為的發生，除了塑造一個和平、溫暖的工作環境，提升員工兩性平權觀念之外，宣示反性騷擾的政策，建構一套合

理、合法的性騷擾事件糾正與懲處機制如調職、降薪等，並公告周知，對於有性騷擾意圖之員工，應該能產生相當的嚇阻之效。如果你的所屬單位規模較大，組織成員、受僱人或受服務人員人數達 30 人以上，這樣的措施可是性騷擾防治法中規定你一定要做到的義務喔！

性騷擾事件糾正與懲處機制應包含以下的內容：

- (1) 防治性騷擾之政策宣示
- (2) 性騷擾之申訴、調查及處理機制。
- (3) 加害人懲處規定
- (4) 當事人隱私之保密
- (5) 其他性騷擾防治措施

2. 舉辦性騷擾防治相關教育訓練：

教育是最好的預防措施，每年定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並提供參與的員工公差登記及經費補助，對員工的參與度必定有正面的影響。

3. 建立內部性騷擾申訴系統

性騷擾防治法規定，組織成員、受僱人或受服務人員人數達 10 人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位，讓員工遭遇性騷擾事件時無後顧之憂。

性騷擾事件申訴系統可與現有之人力資源部門或員工協助部門整合，提供員工更多的協助。

肆、雇主看過來

——事後補救篇



Q 5：我的員工被性騷擾了，到底要用哪一個法律來處理呢？

如上所述，性騷擾事件因發生於不同人與不同情境間而異，其處理方式不同，因此，如果你的員工遭遇性騷擾，首先，你應該協助他分辨適用的法律。

- (1)與職務有關之性騷擾：如發生於主管與部屬間、或員工於執行職務被性騷擾，皆適用兩性工作平等法。
- (2)校園性騷擾事件：一方為公私立學校首長或教職員工生，他方為學生之性騷擾事件，則應適用性別平等教育法。
- (3)非屬於兩性工作平等法與性別平等教育法的規範範圍：如員工間下班後發生的性騷擾、學校教師間於課餘時間之性騷擾事件，就必須依性騷擾防治法加以處理。

如果員工碰到的性騷擾事件必須適用性騷擾防治法，則以下的 Q & A 將會對你有莫大的幫助！

Q 6：我的員工被性騷擾了（適用性騷擾防治法），我應該如何幫助他申訴？

這個時候，若員工向你求助，你可以協助的事項需要依照「是否知道加害人和加害人所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人」來決定：

1. 如果知道加害人所屬機關、部隊、學校你的員工可以選擇於事件發生後 1 年內，向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

如果加害人為該機關首長、部隊主管（官）、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、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。

若你的員工選擇向直轄市、縣（市）主管機關申訴，主管機關應於 7 日內將所接獲之性騷擾申訴書及相關資料，移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人處理。

2. 如果不知道加害人是誰，或不確定加害人所屬機關、部隊、學校，此時，你的員工可以向事件發生地警察機關提出申訴。警察機關應於申訴或移送到達之日起 7 日內，查明加害人的身份及其所屬單位，若查明加害人身份及其所屬單位，則警察會將申訴移送至加害人所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人處理。如果未能查明加害人身份或無所屬單位，則由警察機關就性騷擾之申訴逕行調查。

除了協助員工向有權管轄性騷擾案件申訴之單位提出申訴外，你可以透過人力資源部門或員工協助部門，提供員工必要的法律扶助，或依員工的身心狀況，將員工轉介至心理輔導機構，協助員工從遭遇性騷擾的負面情緒中復原。

★注意：在申訴時，直接找到最後應受理申訴案件之單位，可以避免案件轉來轉去，節省許多時間。

★綜合整理

若員工知道加害人是誰及其所屬單位，則由加害人所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人負責性騷擾案件調查，不論你的員工最初選擇向那個單位申訴，該申訴最終皆會回到加害人所屬單位管轄。

反之，若員工不知道加害人是誰或不知其所屬單位，則須向事件發生地警察機關申訴，由警察機關負責性騷擾事件之調查處理。

2. 如果我的員工是性騷擾加害人

如果身為雇主的你依法做好事前預防，設計了一套性騷擾事件申訴調查處理機制，當你接獲來自於性騷擾受害者的申訴，或是直轄市或縣（市）主管機關、警察機關的性騷擾案件移送，這套性騷擾事件申訴調查處理機制就派上用場了。

Q 7：當我接獲申訴，第一步要做什麼？

首先，如果你的單位組織成員或受服務人員達 30 人以上，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴調查處理單位，並進行調查。如果調查單位成員有 2 人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。

如果是組織成員或僱用人數未達 30 人的單位，亦可以指派特定人員負責調查。

同時機構需要依規定採取有效之糾正及補救措施時，應注意下列事項：

1. 保護被害人權益及隱私。

2. 對所屬場域空間安全之維護或改善。
3. 其他防治及改善措施。

Q 8：組成調查小組後，對於申訴可否不受理？

性騷擾防治準則規定，性騷擾之申訴除非有下列情形者否則都不能不予受理：

1. 申訴書或代替申訴書的紀錄未記載法定事項，且未於 14 日內補正者。

申訴書法定記載事項如下：

(1)申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。

(2)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

(3)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。

(4)申訴之事實內容及相關證據

(5)年月日。

2. 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起 20 日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。通知書中須敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

Q 9：受理申訴後，調查小組應該在幾天內完成調查？

機關、部隊、學校、機構和僱用人，應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。

Q10：調查小組進行調查時，需要注意哪些事項？

由於性騷擾事件的特殊性，因此調查小組於進行調查時，須確實做到以下事項：

1. 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
2. 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
3. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
4. 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
5. 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。
6. 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。
7. 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
8. 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

9. 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，不得為不當之差別待遇。

Q11：調查小組調查完畢後，應該將調查結果通知哪些人呢？

調查完畢後，應將性騷擾事件調查及處理結果已書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。書面通知之內容應包括處理結果之理由、再申訴之期間及受理機關。

Q12：若性騷擾事件經調查屬實，我應該怎麼做？

性騷擾事件一經調查屬實，加害人的雇主應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

Q13：如果不知道該如何進行調查，我可以怎麼辦？

性騷擾事件如發生在加害人所屬單位以外之場域，加害人所屬單位對於事件之調查恐有困難，施行細則第六條特別規定加害人所屬單位得向警察機關請求協助。以上請警察機關協助的事項包括證據蒐集、暫時約制加害人等涉及公權力行使事項。

伍、如果你是性騷擾的加害人



Q14：如果我違反他人意願而對他人性騷擾，我應該負擔哪些責任？

如果你對他人性騷擾，而該事件適用性騷擾防治法，依相關法律，你需要負擔民事、刑事與行政責任，分別說明如下：

1. 刑事責任

◎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，處三年以上十年以下有期徒刑。前項之未遂犯罰之。

◎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，處六月以上五年以下有期徒刑。

◎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，處三年以上十年以下有期徒刑。

對於男女，利用其精神、身體障礙、心智缺陷或其他相類情形，不能或不知抗拒而為猥褻行為者，處六個月以上五年以下有期徒刑。

前項之未遂犯罰之。

◎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，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

2. 民事責任

◎民法§184：

因故意或過失，不法侵害他人權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。

違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。

◎民法§195：

不法侵害他人身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，亦得請求回復名譽之適當處分。

前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。

前二項規定，於不法侵害他人基於父母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。

◎性騷擾防治法§9：

對他人性騷擾者，負損害賠償責任。

前項情形，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。

3. 行政責任

◎社會秩序維護法§83：

有左列各款行為之一者，處新台幣六千元以下罰鍰：

(1)故意窺視他人臥室、浴室、廁所、更衣室，足以妨害其隱私者。

(2)與公共場所或公眾得出入之場所，任意裸體或為放蕩之姿

勢，而有妨害善良風俗，不聽勸阻者。

(3)以猥褻之言語、舉動或其他方法，調戲異性者。

◎性騷擾防治法§20：

對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

◎性騷擾防治法§21：

對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。

Q15：加害人心法——如何避免性騷擾別人？

如果你是性騷擾事件的加害人，依法你除須負擔民事賠償責任、刑事責任與行政責任之外，若性騷擾被害人提出申訴，一旦你的所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查屬實，你將面對來自所屬單位之懲處，並應接受後續的監督、考核與追蹤。

以下是幾個如何避免性騷擾他人的技巧，希望能夠協助你更尊重他人的身體自主權與決定權，瞭解每一個人皆為自身的尊嚴而存在，而非他人遂行慾望的客體。

1. 要能敏感覺察自己與對方的關係是否存有權力差異。
2. 若與對方存有權力差異關係（如師生之間、主管部屬之間），在上位者更應嚴守專業倫理。
3. 當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做。
4. 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
5. 不要利用對方的「仰慕」，遂行性騷擾行為。

陸、如果不幸成為性騷擾的被害人



Q16：為了保護我不被性騷擾，一個守法的好老闆應該做到哪些事情？

你的老闆有義務保護你不受性騷擾之威脅，依照性騷擾防治法、兩性工作平等法與性別平等教育法，一個守法的好老闆應該做到的諸多事項，可參考本手冊『Q4：如何做好性騷擾的事前預防？』的內容說明。

Q17：如果我被性騷擾了，我應該做的第一件事情是什麼？

性騷擾事件因發生於不同人與不同情境間而異其處理方式，因此，如果你遭遇性騷擾，首先，你應該先分辨適用的法律。

1. 與職務有關之性騷擾：如發生與主管與部屬間、或員工於執行職務時被客戶毛手毛腳的性騷擾事件，皆適用兩性工作平等法。
2. 校園性騷擾事件：一方為公私立學校首長或教職員工生，他方為學生之性騷擾事件，則應適用性別平等教育法。
3. 非屬於兩性工作平等法與性別平等教育法的規範範圍：如員工間下班後發生的性騷擾、學校教師間於課餘時間之性騷擾事件，就必須依性騷擾防治法加以處理。

如果你碰到的性騷擾事件必須適用性騷擾防治法，則以下的 Q&

A 將會對你有莫大的幫助！

Q18: 如果我被性騷擾了，為了讓申訴順利進行，我應該如何蒐集證據？

一旦性騷擾事件發生在你身上，切莫驚慌，雖然沮喪憤怒是必經的過程，但如果你已決定提出性騷擾事件申訴，為了使申訴順利進行，證據的蒐集便相當重要。

性騷擾事件多發生在加害人與被害人獨處的場合，因此許多被害人會擔心一旦性騷擾發生後，事後蒐證會變得非常困難。然而，性騷擾加害人的行為往往有一定的模式，因此相類的性騷擾行為不太可能只出現一次，只要觀察加害人的行為模式，抓住正確的時間點，蒐證就變得容易許多。

再者，錄音是最簡便也最省錢的蒐證方式，錄音時必須你自己的聲音出現在錄音帶中才算是合法的錄音行為。利用電話錄音或隨身錄音機皆是合適的選擇，只要在談話中讓加害人說出他曾經對你性騷擾的事情，就算是蒐證成功了。

Q19: 如果我被性騷擾了，我應該向誰申訴？

這個時候，你應該依照「是否知道加害人和加害人所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人」來決定向誰申訴：

1. 如果知道加害人所屬機關、部隊、學校你可以選擇於事件發生後一年內，向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

如果加害人為該機關首長、部隊主管（官）、學校校

長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、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。

若你選擇向直轄市、縣（市）主管機關申訴，該機關應於 7 日內將所接獲之性騷擾申訴書及相關資料，移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人處理。

★**注意**：在申訴時，直接找到最後應受理申訴案件之單位，可以避免案件轉來轉去，節省許多時間。

2. 如果不知道加害人是誰，或不確定加害人所屬機關、部隊、學校此時，你可以選擇向直轄市、縣（市）主管機關或事件發生地警察機關提出申訴。若你選擇向直轄市、縣（市）主管機關申訴，主管機關應於 7 日內將所接獲之性騷擾申訴書及相關資料，移送事件發生地的警察機關處理。若向警察機關申訴者，警察機關應於申訴或移送到達之日起 7 日內，查明加害人的身份。若查明加害人身份，則警察會將申訴移送至加害人所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人處理。如果未能查明加害人身份，則由警察機關就性騷擾之申訴逕行調查。

Q20: 申訴書需要記載哪些內容？

依照性騷擾防治準則，性騷擾之申訴得以書面或言詞提出，申訴書亦應記載申訴人、法定代理人、代理人之基本資料與申訴之事實內容及相關證據。對此，你只要按照申訴表格所列項目據實填寫，申訴書就大功告成了！須特別注意的是，申訴書中的應記載事項若未確實填寫，應於 14 日內予以補正，若未於 14 日內補正者，調查單位得不予受理。

Q21：受理申訴後，調查小組應該在幾天內完成調查？調查完畢後應將調查結果通知哪些人？

機關、部隊、學校、機構和僱用人，應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。

調查完畢後，應將性騷擾事件調查及處理結果已書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。書面通知之內容應包括處理結果之理由、再申訴之期間及受理機關。

Q22：調查單位處理性騷擾申訴，應該注意哪些事項？

許多人擔心一旦提出申訴，會遭受來自他人異樣的眼光與調查單位的二度傷害，針對這些疑慮，性騷擾防治法訂有性騷擾申訴事件調查原則，科以加害人所屬機關、部隊、學校、機構和僱用人於調查性騷擾事件時依據調查原則加以調查的義務。

由於性騷擾事件的特殊性，因此調查小組於進行調查時，須確實做到以下事項：

1. 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
2. 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
3. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
4. 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得

邀請相關學識經驗者協助。

5. 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。
6. 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。
7. 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
8. 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
9. 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇（違反者，由直轄市、縣（市）主管機關處新台幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰。經通知限期仍不改正者，得按次連續處罰，並負損害賠償責任）。
10. 性騷擾事件經調查屬實，應為懲處、追蹤、考核與監督。

Q23：如果我對申訴調查結果不服，我有什麼救濟管道？

當事人（被害人或加害人）不服調查小組的調查結果，得於調查結果通知到達之次日起 30 日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

再申訴流程與調查原則皆同申訴流程，且再申訴仍就性騷擾事實存否為調查處理。

Q24：如果我不想向加害人所屬單位提出性騷擾申訴，還有其他方法可以解決嗎？

你可以向有權受理申訴的直轄市、縣（市）主管機關申請調解，申請調解得以書面或言詞為之。

性騷擾事件調解特色如下：

1. 不收費用（除勘驗費外）
2. 調解書有執行力，得作為執行名義，直接聲請強制執行（準用鄉鎮市調解條例§25~§29）。
3. 調解不成立者，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關；其第一審裁判費暫免徵收。

◎直轄市、縣（市）主管機關：

原則上為性騷擾事件被害人提出申訴時，加害人所屬機關、部隊、學校、機構、或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關。加害人不明或無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，為性騷擾事件發生地之直轄市、縣（市）主管機關。

Q25：若我向主管機關申請調解，須經哪些流程？

1. 交由性騷擾防治委員會辦理

主管機關受理調解申請後應即交由性騷擾防治委員會辦理。若主管機關認為對你所提出之調解申請並無管轄權時，應立即移送該管直

轄市、縣（市）主管機關辦理，並通知當事人。

2. 指派調解委員

受理申請之日起 10 日內指派或遴選具法學素養、性別意識之學者專家 1 至 3 人擔任調解委員。經兩造當事人同意得由調解委員 1 人處理。

3. 決定調解期日

決定自指派調解委員之日起 20 日內之日期為調解期日，通知當事人到場，並將申請書狀或言詞申請筆錄繕本一併送達他造。當事人亦得委任代理人代為調解。

4. 當事人無正當理由於調解期日不到場者，視為調解不成立，但調解委員會認為有成立調解之望者，得另定調解期日。

5. 調解不成立者，當事人得申請發給調解不成立之證明書。

6. 調解成立者，調解書之作成及效力準用鄉鎮市調解條例 §25~§29。



Q26：除了性騷擾防治法的規定外，我還可以主張哪些權利？

依據 Q14，性騷擾加害人須負擔一定的刑事、民事和行政責任，一旦遇到性騷擾事件時，你除了依性騷擾防治法提出申訴或申請調解之外，還可以主張以下權利：

1. 刑事告訴：若加害人以強暴、脅迫或其他違反你意願的方式對你性騷擾，你可以依照行為態樣，前往地檢署或警察機關對加害人提出強制猥褻、強制性交、乘機性交或猥褻的告訴。
2. 民事賠償：你可以向民事法院提起請求加害人賠償你因性騷擾事件所受之財產上或非財產上之損害。

Q27：被害人心法——如何制止性騷擾？

1. 意識覺醒（Awakening）
2. 對性騷擾的本質（即權力差異）有正確的認知與敏銳的覺察。
3. 承諾（Commitment）：承諾重視並護衛自己的身體控制權及性自主決定權。
4. 信心（Confidence）：對自己身體及感覺的直覺要有信心。
5. 溝通（Communication）：以直接（如面談、寫信等）或間接（如請他人轉告）的方式，讓對方知道他的言行是不受到歡迎的，並要求對方立即停止該言行。在做這個動作時，最好順便錄音，以便將來舉證之用。
6. 控制（Control）：若對方仍依然故我，蓄意騷擾，則可考慮採取積極的因應策略，如：向有權受理單位提出申訴。



柒、案例演練

因性騷擾防治法甫於 96 年 2 月 5 日上路，目前尚未有案例產生，但為了讓讀者更清楚如何使用性騷擾防治法，以下就可能的案例，演練法條的使用與流程，希望能幫助民眾釐清使用性騷擾防治法的時機。

案例一：

小玉搭乘捷運板南線，前往上班途中，不料被在 A 公司工作的陌生男子觸摸臀部，小玉大叫，請現場民眾及捷運警察出面協助，將這位陌生男子現場逮住。

案例演練

1. 小玉於事件發生後可就地向捷運公司提出申訴，捷運公司於受理申訴後，應先採取適當緊急處理，並調查發現這名男子確定於 A 公司工作，捷運公司應於 7 日內，將申訴相關資料移送臺北市政府社會局。再由該社會局於 7 日內將性騷擾案件移 A 公司調查處理。如 A 公司臺北市政府社會局之轄區者，則應副知 A 公司所在地之直轄市、縣（市）主管機關。
2. A 公司必須在接獲案件移送之日起 7 日內開始調查，蒐集小玉遭到性騷擾的證據，並且在 2 個月內調查完成，確定小玉是否遭到性騷擾，且將調查結果做成決議書，以書面通知小玉和臺北市政

府社會局；如果調查過程困難重重，比方說找不到現場人證、調錄影帶也沒法看清楚，A公司可以請求警察局協助，也可以在必要時將調查期間再延長1個月，並通知小玉。

3. 若查證性騷擾行為屬實，A公司應依情節輕重，對加害人做出適當的懲處，並且持續追蹤，以免有再度性騷擾或報復的情事發生。
4. 小玉收到決議書後如果對內容不滿意，可以在收到申訴書當日起30日內向臺北市政府社會局提出再申訴，可以撥打0800-089-995詢問相關事宜，或直接到市政府南區3樓低層棟（臺北市性騷擾防治委員會）索取再申訴表格並諮詢相關事宜。
5. 臺北市政府社會局若決定不受理小玉的案件，必須從小玉完成再申訴手續之日起20日內以書面通知小玉並說明理由。
6. 若臺北市政府社會局決定受理再申訴案件，調查流程和時限都跟申訴一樣，最晚3個月後再申訴結果就會出爐囉！
7. 而且，該名陌生男子觸摸臀部行為可能還觸犯性騷擾防治法第二十五條性騷擾罪，可處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣十萬元以下罰金，小玉就此還可對該名陌生男子提出告訴。
8. 小玉因該名男子性騷擾行為而受到驚嚇，還可以依民法第一百八十四條、第一百九十五條及性騷擾防治法第九條規定，請求財產上及精神上的損害賠償。

案例二：

小雲超迷張學友，結果在雪狼湖開放進場一陣混亂之際，胸部被摸了一把，但來不及揪出現行犯就被人潮沖散了，心裡很氣卻不曉得該怎麼辦。



案例演練：

1. 這種加害人跑掉，完全不知道是誰的情況，根據性騷擾防治法第十三條規定：「加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。」小雲第一步應該到最近的警察單位申訴。
2. 警察單位會先調查找出加害人，採取適當緊急處理，並查明他有所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人後，就會把案子移送給他的所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並通知臺北市政府社會局會有這個案件。萬一加害人沒有所屬單位，警察機關就會繼續調查下去，確認性騷擾行為是否屬實。
3. 警察機關一樣最晚會在3個月內將調查結果告知小雲和臺北市政府社會局，接下來就看小雲願不願意接受決議書的內容，如果願意就可以結案，若不肯接受的話，就可以跟案例一的分析一樣，提出再申訴。
4. 小雲也可以就加害人的民、刑事責任部分另行提出請求或訴追，那就跟案例一的說明一樣囉！



案例三：

小張2天前搭乘XX客運打算從臺北回高雄，因為路途遙遠就在車上睡著了，迷迷糊糊間覺得有人在摸他大腿，睜眼一看發現旁邊的旅客竟偷吃他豆腐，小張很火大，抓住這傢伙就想告他，小張下一步該怎么做？



案例分析：

這種發生在國道上，前不著村後不著店的性騷擾案件，小張第一步就是要發聲抗議，引起車上其他人注意，尋找目擊證人，並請司機開到最近的警察單位來進行申訴，警察單位都會受理案件，採取適當緊急處理，並調查加害人是否有所屬單位，接下來的程序就跟前面的案例一樣了。



案例四：

小林為大三學生，因有同性傾向的困擾，向學校輔導室的老師求助，沒想到老師假借治療之名，要求他進行親密行為。事後，小林的情緒混亂，希望能和老師說清楚，沒想老師叫小林小心這學期修習的通識課程會被當。小林苦惱透頂，不知該如何面對自己所經歷的事件。



案例分析：


1. 校園性侵害及性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。小林的問題，符合「性別平等教育法」第二條之規定。
2. 依「性別平等教育法」第六條，學校應設性別平等教育委員會，調查及處理相關事宜。
3. 小林此問題，可以向學校提出申請調查，學校應於受理案件三日內交由學校所設之性別平等教育委員會進行調查。

4. 如果仍有疑問，可洽臺北市政府教育局，電話：2725-1212。



案例五：

一個月前 Grace 任職的貿易公司經理帶她出差，在回程計程車上藉酒醉對她上下其手，並口出穢言，害怕的 Grace 馬上嚴詞拒絕，惱羞成怒的經理當面叫她辭職，隔日不用來上班。Grace 隔日向公司檢舉，要求公司處分該名經理，並保證她能繼續順利工作，豈料公司完全不理會，表示：「這是經理個人行為，與公司無關」。



案例分析：

1. 此性騷擾行為發生在直屬主管對員工性騷擾者，符合兩性工作平等法第十二條的定義。
2. 根據兩性工作平等法第十三條規定，「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」因此，Grace 向公司反應後雇主置之不理是違法的，Grace 可以向其公司所在地縣市政府兩性工作平等委員會提出申訴，要求處罰雇主，另可向雇主請求與加害人連帶負損害賠償責任。
3. 若 Grace 完全不知道該怎麼辦，可先打電話向臺北市政府勞工局（02-27287023）詢問該如何處理。

捌、我的資源

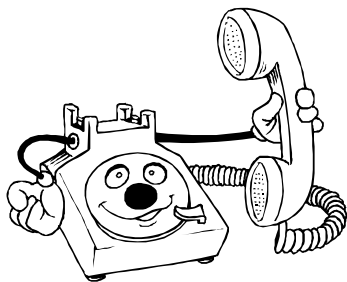


◎諮詢電話

1. 諮詢專線 113
2. 臺北市性騷擾防治委員會 02-27574553
3. 臺北市兩性工作平等委員會 02-27287023
4. 臺北市政府教育局 02-2720-5621、2720-5631

◎相關網站

1. 臺北市政府社會局性騷擾防治網頁
<http://www.dosw.tcg.gov.tw/main/main.asp>
2. 臺北市政府勞工局兩性工作平等網
<http://www.bola.taipei.gov.tw/topic2005/01eqal/index.asp>
3. 臺北市政府教育局性別教育網
<http://w3.tp.edu.tw/gender/gender.htm>
4. 內政部家庭暴力暨性侵害防治委員會
<http://www.moi.gov.tw/violence/>



◎專家學者及民間人士名單

1. 專家名冊

(1)臺北市性騷擾防治委員會專家學者及民間代表委員名單

專家學者	焦興鎧	中央研究院歐美研究所研究員
專家學者	王佩玲	暨南大學社會工作與社會政策學系副教授
專家學者	廖蕙芳	謙誠律師事務所律師
專家學者	張菊芳	九大聯合律師事務所律師
專家學者	王如玄	常青國際法律事務所律師
專家學者	羅燦煥	世新大學性別研究所所長
專家學者	楊聰財	財團法人天主教耕莘醫院精神科暨心理衛生中心主任
民間團體	高涌誠	財團法人民間司法改革委員會執行長
民間團體	姚淑文	現代婦女基金會副執行長
民間團體	陳昭如	婦女新知基金會董事
民間團體	吳貞儀	臺北市總工會婦女工作委員會主任委員
社會公正人士	楊芳婉	執業律師
社會公正人士	周信宏	開元法律專利律師事務所律師

(2)臺北市兩性工作平等委員會委員

召集人	陳裕璋	臺北市秘書處秘書長
委員	師豫玲	臺北市政府勞工局局長
委員	高繼志	臺北市總工會常務監事
委員	周佳君	臺北市產業總工會秘書
委員	曾林雪花	臺北市工業會監事
委員	賴芳玉	財團法人現代婦女教育基金會 「受暴婦女訴訟扶助委員會」召集委員
委員	江盈誼	彰化銀行產業工會總幹事
委員	王蘋	台灣性別人權協會秘書長
委員	王麗容	國立臺灣大學社會工作學系主任暨研究所所長
委員	王如玄	常青國際法律事務所合夥律師
委員	劉梅君	國立政治大學勞工研究所教授

(3)臺北市性別平等教育委員會專家學者名單

委員	晏涵文	國立台灣師範大學教育學院院長
委員	羅燦煥	私立世新大學社會心理學系教授暨性別研究所所長
委員	王麗容	國立臺灣大學社會工作學系主任暨研究所所長
委員	張珣	國立臺灣大學公共衛生研究所教授
委員	洪久賢	國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系教授兼學務長
委員	潘慧玲	國立臺灣師範大學教育學系教授
委員	葉毓蘭	中央警察大學外事警察學系主任兼研究所所長
委員	王作仁	行政院衛生署草屯療養院精神科醫師
委員	王瑞琪	臺灣性教育協會常務理事
委員	林綠紅	臺灣女人連線理事長

◎性騷擾事件申訴書（紀錄）

（有法定代理人、受任人者，請另填背面法定代理人、受任人資料表）

被 害 人 資 料	姓 名	性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	出生年月日	年 月 日 (歲)
	身分證統一編號 (或護照號碼)	聯絡電話		服務或就學 單位	職稱
申 訴 事 實 內 容	住 (居) 所	路 巷 弄 號 樓			
	教 育 程 度	<input type="checkbox"/> 學齡前 <input type="checkbox"/> 國小 <input type="checkbox"/> 國中 <input type="checkbox"/> 高中 (職) <input type="checkbox"/> 專科 <input type="checkbox"/> 大學 <input type="checkbox"/> 研究所以上 <input type="checkbox"/> 不識字 <input type="checkbox"/> 自修 <input type="checkbox"/> 不詳			
相 關 附 件	職 業	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 服務業 <input type="checkbox"/> 專門職業 <input type="checkbox"/> 農林漁牧 <input type="checkbox"/> 工礦業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 公教軍警 <input type="checkbox"/> 家庭管理 <input type="checkbox"/> 退休 <input type="checkbox"/> 無工作 <input type="checkbox"/> 其他 <input type="checkbox"/> 不詳			
	加 害 人 姓 名	<input type="checkbox"/> 不詳	加害人服 務或就學 單位	職稱：	聯絡電話：
申 訴 事 實 內 容	事件發生時間	年 月 日	<input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午	時 分	
	事件發生地點				
	事件發生過程				
相 關 附 件	附件 1： 附件 2： (無者免填)				
被害人 (法定代理人或受任人) 簽名或蓋章：		申訴日期： 年 月 日			
上紀錄經當場向申訴人朗讀或交付閱覽，申訴人認為無異。記錄人簽名或蓋章：					

-----處理情形摘要 (以下申訴人免填，由接獲申訴單位自填) -----

初 次 接 獲 單 位	單位名稱	接 案 人 員	職 稱
	聯絡電話	接獲申訴時間	年 月 日 <input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午 時 分
處 理 或 移 送 流 程 摘 要	<input type="checkbox"/> 1. 本單位即為加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，如有資料不齊者，請申訴人於 14 日內 補正資料，否則不予受理。		
	<input type="checkbox"/> 2. 本單位為警察機關，已就性騷擾申訴事件詳予記錄。處理情形如下： <input type="checkbox"/> 2-1 因已知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人，將即移請其所屬機關、部隊、學 校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣 (市) 主管機關及申訴人。 <input type="checkbox"/> 2-2 因加害人不明，將即行調查。 <input type="checkbox"/> 2-3 因不知加害人有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，將即行調查。		
	<input type="checkbox"/> 3. 本單位為直轄市、縣 (市) 主管機關： <input type="checkbox"/> 3-1. 如加害人有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者：直轄市、縣 (市) 主管機關於 7 日內 將上開資料移請加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，跨轄者並副知該地直轄市、 縣 (市) 主管機關。 <input type="checkbox"/> 3-2. 加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者：直轄市、縣 (市) 主管機 關於 7 日內將上開資料移請事件發生地警察機關處理。		
	<input type="checkbox"/> 4. 本單位非以上單位，將於 7 日內將本申訴書及相關資料移送本地直轄市、縣 (市) 主管機關處理、		

備註：1. 本申訴書填寫完畢後，「初次接獲單位」應影印一份予申訴人留存。
2. 提出申訴書者，將標題之「紀錄」二字及「紀錄人簽名或蓋章」欄刪除。
3. 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於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。
4. 本申訴書 (紀錄) 所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(背面) 法定代理人資料表 (無者免填)

法 定 代 理 人 資 料	姓 名	性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	出生年月日	年 月 日 (歲)
	身分證統一編號 (或護照號碼)	聯絡電話			
	住 (居) 所	縣 市 村 里 路 段 巷 弄 號 樓			
職 業	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 服務業 <input type="checkbox"/> 專門職業 <input type="checkbox"/> 農林漁牧 <input type="checkbox"/> 工礦業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 公教軍警 <input type="checkbox"/> 家庭管理 <input type="checkbox"/> 退休 <input type="checkbox"/> 無工作 <input type="checkbox"/> 其他： <input type="checkbox"/> 不詳				

受任人資料表 (無者免填)

受 任 人 資 料	姓 名	性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	出生年月日	年 月 日 (歲)
	身分證統一編號 (或護照號碼)	聯絡電話			
	住 (居) 所	縣 市 村 里 路 段 巷 弄 號 樓			
職 業	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 服務業 <input type="checkbox"/> 專門職業 <input type="checkbox"/> 農林漁牧 <input type="checkbox"/> 工礦業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 公教軍警 <input type="checkbox"/> 家庭管理 <input type="checkbox"/> 退休 <input type="checkbox"/> 無工作 <input type="checkbox"/> 其他： <input type="checkbox"/> 不詳				
* 檢附委任書					

重要：其他性騷擾防治相關表格與公文範例，您可以前往臺北市政府社會局網頁 <http://www.dosw.tcg.gov.tw/性騷擾/相關表格> 下載使用喔。

◎性騷擾防治相關法律條文

- ※性騷擾防治法
- ※性騷擾防治法施行細則
- ※性騷擾防治準則
- ※性騷擾防治調解辦法
- ※臺北市性騷擾防治委員會設置要點
- ※社會秩序維護法(§83 條)
- ※鄉鎮市調解條例(§25-§29)

