

性騷擾防治工作手冊

【機關/公司/機構 雇主篇】

壹、前言：

性騷擾問題自古即存在，但直到近 50 年才漸受到重視。早期性騷擾受害者多以禁止性別歧視相關法律獲得協助。以美國為例，於 1964 年制定民權法案第七章(Title of the Civil Rights Act of 1964)，該章明文規定禁止雇主對於勞工在工作上有性別歧視之行為。然而，性騷擾防治場域不限於工作場所，美國陸續將性騷擾保護範圍擴及教育、旅館、醫院、公共運輸及公共服務場所。

我國政府推動性騷擾防治工作，始於 91 年 1 月 16 日通過「兩性工作平法」。該法係針對職場上雇主與受僱者間之性騷擾防治，本府據此設置「兩性工作平等委員會」審議職場性騷擾事件。接著，93 年 6 月 23 日通過「性別平等教育法」，以預防校園性騷擾事件為主，對象指一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者，本府亦依此成立「性別平等教育委員會」處理校園性騷擾之防治及審議。前揭兩法已將職場及校園兩大場域中，容易因為職位及師生之上下不對等權力關係，致性騷擾事件結果較為嚴重的案件進行處理；但公共運輸、公共場所之性騷擾案件，亦應以人身安全議題角度予以關注。是以，94 年 2 月 5 日通過「性騷擾防治法」，將前述非屬職場、校園性騷擾案件，亦納入法律保護範圍，並明定性騷擾防治、申訴調查、調解程序及相關罰則。

本工作手冊介紹本市雇主、主管機關、學校單位等在共同防治性騷擾事件上的責任，並說明如何配合性騷擾防治法建制相關處理流程與申訴說明，並提供本市性騷擾防治委員會名單、及有關性騷擾防治、本市各機關、機構、學校性騷擾防治申訴及調查處理範例，供本府各機關、學校及民間單位之雇主參考。

貳、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：

- 一、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。
- 二、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，而有不同處理方式（詳細區分見附件一）。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：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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。這本手冊的主要功能就在於告訴身為雇主的你，如何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。

參、雇主看過來 I---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：

- 一、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）主管機關處新台幣壹萬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。
- 二、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）主管機關處新台幣壹萬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。

三、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）主管機關處新台幣壹萬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。

四、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）主管機關處新台幣壹萬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）

肆、雇主看過來 II---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？

Q4：如何做好性騷擾的事前預防？

一、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，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！

我們建議，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

二、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。

三、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。

伍、雇主看過來 III---事後補救篇

一、如果我的員工是性騷擾被害人

Q5：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，你應該協助他分辨應適用的法律。

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！

Q6：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，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，若你的員工可以選擇向直轄市、縣（市）主管機關或事件發生地警察機關提出申訴。你的員工選擇向直轄市、縣（市）主管機關申訴，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。

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，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，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。

二、 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：

- (一) 保護被害人權益及隱私。
- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 對行為人之懲處。
- (四) 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，性騷擾之申訴若有下列情形者，應不予受理：

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、年齡、身份證明文件字號、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、年齡、身份證明文件字號、職業、住所或居所、聯絡電話。
 - (3) 有委任人者，其姓名、性別、年齡、身份證明文件字號、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. 同一事件以調查完畢，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，以書面通知加害人，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。通知中須敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

Q9：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，我應該怎麼作？

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，爰規定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。

陸、雇主看過來IV……三法整合篇

兩性工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法對雇主責任的要求、受理申訴調查的流程、調查小組的組成都有不同的規定，對雇主而言，不可能依三法分別成立三個委員會、照三套流程來處理，這時候該怎麼辦？

不要擔心，這裏幫你整合了以上三個法律規範，不管你是私人企業、公務機關或學校只要你做到下列要求，你就安啦！

◎如果你是私人企業◎

事前防範

- 1、 雇主應防治性騷擾行為之發生。
- 2、 組織人數達 10 人以上者應設申訴管道協調處理，應設立受理之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，30 人以上應訂立性騷擾防治措施、申訴、懲戒辦法並公開揭示。(性防§7、兩平§13)
- 3、 性騷擾防治措施包含事項：(性防準則§4、工作場所準則§4)
 - (1)實施防治性騷擾之教育訓練。
 - (2)性侵害或性騷擾之界定及樣態。
 - (3)防治性騷擾之政策宣示。
 - (4)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。
 - (5)規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
 - (6)對調查屬實行為人之懲戒處理方式。
 - (7)其他性騷擾防治措施或相關事項。

管轄

- 1、加害人（性防）、被害人（兩平）所屬之機關（性防準§5）
- 2、無管轄權者應於7日內移送機關所屬之直轄市、縣市主管機關。
- 3、若企業首長為加害人，則歸企業所屬之主管機關管轄，若為兩平案件，則逕向縣市政府兩性工作平等委員會申訴。（性防準則§5）

企業知悉或接獲申請或檢舉後

1. 1、20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理（性防準§9）。
不予受理之情形：
(1)應補正未補正者。
(2)同一事件已處理完畢者
2. 不受理之書面應敘名理由並告知申復之期限及受理單位
3. 7日內應調查處理，並於2個月內調查完畢，必要時可延長一個月。（性防§13）
4. 組織成員達30以上應組成調查小組。（性防準則§14）
5. 知悉性騷擾事件應立即採取有效的糾正、補救措施。另應維護或改善所屬場域空間安全（性防§7第一項、兩平§13第二項）

調查小組

- 1、組織成員達30人以上應組成調查小組。（兩平§13、性防準則§14）
- 2、有兩人以上者，女性成員比例不得低於二分之一。
- 3、得視情況聘專家學者擔任調查單位成員

調查成員迴避事由（性防準則§15）

- 1、自行迴避：
(1)本人或其配偶、前配偶、四親等內或三親等內之姻親（性防準則§15）或曾有此關係者為事件之當事人時。
(2)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

(3)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(4)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

2、聲請迴避

(1)有自行迴避之事由而不迴避者。

(2)有具體事實，足認執行職務有偏頗之虞者。

認定事實並通知當事人

2 個月內完成調查（必要時得延長 1 個月），自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定懲處，並將調查結果處理結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人及直轄市、縣市主管機關。（性防§13、性防準則§20）

追蹤考核

1、應追蹤、考核及監督，確保懲戒及處理措施有效執行（工作場所準則§13）

2、對於在性騷擾事件申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或參與行為之人，不得為不當之差別待遇。（性防§10）

3、被害人為回復名譽之適當處分時，應提供適當之協助。（性防§11）

註：兩平：指兩性工作平等法。

性防：指性騷擾防治法。

兩平準則：指兩性工作平等法準則

性防準則：指性騷擾防治法準則。

工作場所準則：指工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則。

◎如果你是公務機關◎

事前防範：

- 1、應訂立性騷擾防治措施、申訴、懲戒辦法並公開揭示。(性防§7、兩平§13)
- 2、性騷擾防治措施應包含：(性防準則§4、工作場所準則§4)
 - (1)實施防治性騷擾之教育訓練。
 - (2)性侵害或性騷擾之界定及樣態。
 - (3)防治性騷擾之政策宣示。
 - (4)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。
 - (5)規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。(應設立受理之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱)
 - (6)對調查屬實行為人之懲戒處理方式。
 - (7)其他性騷擾防治措施或相關事項

管轄：

- 1、加害人(性防)、被害人(兩平)所屬之機關(性平§28、性防準則§10，性防準§5)
- 2、無管轄權者應於7日內移送機關所屬之直轄市、縣市主管機關。
- 3、若機關首長為加害人，則歸機關所屬之主管機關管轄，若為兩平案件，則逕向縣市政府兩性工作平等委員會申訴。(性防準則§5)

機關知悉或接獲申請或檢舉後：

- 1、 20 日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理（性防準則§9）。
不予受理之情形：
 - (1)應補正未補正者。
 - (2)同一事件已處理完畢者不予受理之書面應敘名理由並告知申復之期限及受理單位
- 2、 7 日內應調查處理，並於 2 個月內調查完畢，必要時可延長一個月。（性防準則§8、§9、§10）
- 3、知悉性騷擾事件應立即採取有效的糾正、補救措施，另應維護或改善所屬場域空間安全。（性防§7 第一項、兩平§第二項）

調查小組：

- 1、組織成員達 30 人以上應組成調查小組。（性平§13、性防準則§14）
- 2、有 2 人以上者，女性成員比例不得低於二分之一。
- 3、得視情況聘專家學者擔任調查單位成員。

調查成員迴避事由（性防準則§15）

- 1、自行迴避：
 - (1)本人或其配偶、前配偶、四親等內或三親等內之姻親（性防準則§15）或曾有此關係者為事件之當事人時。
 - (2)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
 - (3)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - (4)於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- 2、聲請迴避
 - (1)有自行迴避之事由而不迴避者。
 - (2)有具體事實，足認執行職務有偏頗之虞者。

調查時程

兩個月內完成調查，必要時得延長一個月，調查結果應以書面通知當事人及直

轄市、縣市主管機關（性防§13、性平§31）。

認定事實並通知當事人

- 1、 2 個月內完成調查（必要時得延長 1 個月），自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定懲處。
- 2、 並將調查結果處理結果，以書面載明事實及理由通知當事人及直轄市、縣市主管機關。（性防§13、性防準則§20）（兩平案件則不必書面通知）

追蹤考核

- 1、 應追蹤、考核及監督，確保懲戒及處理措施有效執行（工作場所準則§13）
- 2、 對於在性騷擾事件申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或參與行為之人，不得為不當之差別待遇。（性防§10）

註：兩平：指兩性工作平等法。

性防：指性騷擾防治法。

兩平準則：指兩性工作平等法準則

性防準則：指性騷擾防治法準則。

工作場所準則：指工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則。

◎如果你是學校單位◎

事前防範

- 1、應訂立性騷擾防治措施、申訴、懲戒辦法並公開揭示。(性防§7、兩平§13)
- 2、性騷擾防治措施應包含：(性平準則§28、性防準則§4、工作場所準則§4)
 - (1)實施防治性騷擾之教育訓練。
 - (2)性侵害或性騷擾之界定及樣態。
 - (3)校園安全規劃。
 - (4)防治性騷擾之政策宣示。
 - (5)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。
 - (6)規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。應設立受理之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱。
 - (7)對調查屬實行為人之懲戒處理方式。
 - (8)其他性騷擾防治措施或相關事項。

管轄

- 1、行為人所屬之學校、被害人所屬之學校。(性平§28、性平準則§10，性防準則§5)
- 2、無管轄權者應於7日內移送：
 - 性平：學校所屬之主管機關。
 - 性防：直轄市、縣市主管機關。

- 3、若學校首長為加害人，則歸學校所屬之主管機關管轄（性平§3，性防準則§5）
若為兩平案件，則逕向直轄市、縣（市）政府兩性工作平等委員會申訴。

學校知悉或接獲申請或檢舉後

- 1、應行通報所屬機關或上級機關及依相關法律規定通報（性平準則§11）（通報時注意保密）
- 2、20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理（性平§29、性防準則§9）。
不予受理之情形：
 - (1)非屬性騷擾之事項
 - (2)申請人或檢舉人未具真實姓名，或未補正其他命補正之事項
 - (3)同一事件已處理完畢者不予受理之書面應敘明理由並告知申復之期限及受理單位
- (4)3日內交由性平會調查小組調查處理，並於2個月內調查完畢，必要時可延長1個月。（性平§21）
- (5)學校應本於行政監督之責，縱申請人撤回申請，仍得繼續調查處理。
- (6)知悉性騷擾事件應立即採取有效的糾正、補救措施，另應維護或改善所屬場域空間安全。（性防§7第1項、兩平§13第2項、性平§23、§24）

調查小組之組成（性平準則§28、性防準則§14、工作場所準則§4、兩平§13）

- 1、調查小組成員3到5人。
- 2、女性委員應佔二分之一以上。
- 3、並得聘具平等性別意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。
- 4、得由雇主與受僱者代表共同組成調查小組。（工作場所準則§7）
- 5、具性侵害或性騷擾事件調查專業素養之專家學者之人數比例應佔三分之一以上。
- 6、雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

調查成員迴避事由（性平§30、性平準則§15、性防準則§15）

1、自行迴避：

- (1)本人或其配偶、前配偶、四親等內或三親等內之姻親（性防準則§15）或曾有此關係者為事件之當事人時。
- (2)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- (3)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (4)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

2、聲請迴避

- (1)有自行迴避之事由而不迴避者。
- (2)有具體事實，足認執行職務有偏頗之虞者。

3、輔導人員應迴避參與調查及處理；調查處理人員亦應迴避輔導工作。（性平準則§15）

調查時程

兩個月內完成調查，必要時得延長一個月，調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣市主管機關（性防§13、性平§31）。

認定事實並通知當事人

- 1、事實之認定應依據調查報告。
- 2、接獲調查報告兩個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定懲處，並將調查結果處理結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人及直轄市、縣市主管機關。（性平§25、性防§13、性防準則§20）

檔案保管

- 1、事件處理完成後應建檔，但應注意保密原則不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身份之資料。（性平§27）

追蹤考核

- 1、加害人轉至其他學校時，原就讀服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀之學校。(性平§27)
- 2、應追蹤、考核及監督，確保懲戒及處理措施有效執行(工作場所準則§13)
- 3、對於在性騷擾事件申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或參與行為之人，不得為不當之差別待遇。(性防§10)
- 4、被害人為回復名譽之適當處分時，應提供適當之協助。(性防§11)

註：

性平：指性別平等教育法。

兩平：指兩性工作平等法。

性防：指性騷擾防治法。

性平準則：指性別平等教育法準則。

兩平準則：指兩性工作平等法準則

性防準則：指性騷擾防治法準則。

工作場所準則：指工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則。

附件一：三法比較表

兩性工作平等法、性別教育平等法、性騷擾防治法三法比較表
(含施行細則、辦法與準則)

項 目	兩性工作平等法	性別教育平等法	性騷擾防治法
	91.01.16 修正 91.03.08 施行	93.06.23 修正 93.06.23 施行	94.02.05 修正 95.02.05 施行
「性騷擾」 之定義	有兩種情形： 一、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	有兩種情形，且未達性侵害 之程度者(所謂性侵害，係 指性侵害犯罪防治法所稱性 侵害犯罪之行為，即刑法 §221 至§229 及第§233 條之	性侵害犯罪(所謂性侵害， 係指性侵害犯罪防治法§2 所 定之犯罪，即刑法§221 至 §229 及§233 之犯罪行為)以 外，對他人實施違反其意願

	<p>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。</p> <p>二、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，作為勞務契約之成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲等之交換條件。</p> <p>註：兩平之「性騷擾」包括「性侵害」。</p> <p>(參考兩平§12)</p>	<p>犯罪行為)：</p> <p>一、以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。</p> <p>二、以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。</p> <p>註：性平之「性騷擾」雖未包括「性侵害」，但「性侵害」亦有性別平等教育法之適用。</p> <p>(參考性平§2 第 3 款、第 4 款)</p>	<p>而與性或性別有關之行為，且有以下兩種情形之一者：</p> <p>一、以該他人之順服或拒絕該行為，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。</p> <p>二、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。</p> <p>註：性防之「性騷擾」雖未包括「性侵害」，但雇主義務部分仍有性騷擾防治法之適用。</p> <p>(參考性防§2、性防施細§3)</p>
<p>性騷擾態樣</p>	<p>與職務有關之性騷擾。</p>	<p>本法適用於校園性騷擾事件，即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，包括發生於不同學校間之校園性騷擾事件。</p> <p>(參考性平§2 第五款、校防準則§9 第一項)</p>	<p>兩性工作平等法與性別平等教育法適用對象以外之其他態樣性騷擾行為，例如：受僱者於非執行職務期間遭受來自任何人之性騷擾、一般民眾間之性騷擾…等。</p> <p>(參考性防§1)</p>
<p>主管機關</p>	<p>一、中央：行政院勞工委員會 直轄市：直轄市政府 二、縣(市)：縣(市)政府</p>	<p>一、中央：教育部 二、直轄市：直轄市政府 三、縣(市)：縣(市)政府</p>	<p>一、中央：內政部 二、直轄市：直轄市政府 三、縣(市)：縣(市)政府</p>

	(參考兩平§3)	(參考性平§3)	(參考性防§3)
主要規範對象	<p>雇主，即僱用受僱者之人、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。</p> <p>本法於公務人員、教育人員或軍職人員，亦適用之。</p> <p>(參考兩平§2、§3 第三款)</p>	<p>公私立各級學校。</p> <p>(參考性平§2 第二款)</p>	<p>政府機關、國防部所屬軍隊及學校、公私立各級學校、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。</p> <p>(參考性防§3)</p>
主要規範對象之防治義務	<p>一、防治性騷擾行為之發生。</p> <p>二、知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正與補救措施。</p> <p>三、雇用 30 人以上之雇主，應特別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（在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者）。</p> <p>◎性騷擾防治措施應包括下列事項：</p> <p>(1) 實施防治性騷擾之教育訓練。</p> <p>(2) 頒佈禁止工作場所性騷擾之書面聲明。</p> <p>(3) 規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。</p> <p>(4) 以保密方式處理申訴，並使申訴人</p>	<p>一、設置性別平等教育委員會。</p> <p>二、依校園性侵害或性騷擾防治準則訂定防治規定，並公告周知。</p> <p>三、積極推動校園性侵害及性騷擾防治教育以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：</p> <p>1、針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害或性騷擾防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。</p> <p>2、針對性別平等教育委員會及負責校園性侵害或性騷擾事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。</p> <p>3、鼓勵上述人員參加校內外校園性侵害或性騷擾處置研習活動，並予以公差登記或經</p>	<p>一、防治性騷擾行為之發生，採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。</p> <p>二、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，並予以公差登記及經費補助。</p> <p>三、知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>四、定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。</p> <p>五、組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，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。</p> <p>六、組織成員、受僱人或受服務人員人數達 30 人以上者，應訂定並公開揭</p>

	<p>免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</p> <p>(5) 對調查屬實行為人之懲戒方式。</p> <p>四、雇用 30 人以上之雇主，應特別設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。</p> <p>(參考兩平§13、兩平準則§2 至§5)</p>	<p>費補助。</p> <p>4、利用多元管道，公告周知校防準則所規範事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。</p> <p>5、鼓勵校園性侵害或性騷擾事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。</p> <p>四、蒐集校園性侵害或性騷擾防治及救濟等資訊，並於處理事件時主動提供予相關人員，該等資訊應包括下列事項：</p> <p>1、校園性騷擾或性侵害事件之界定、類型及相關法規。</p> <p>2、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。</p> <p>3、申請調查、申復及救濟之機制。</p> <p>4、相關之主管機關及權責單位。</p> <p>5、提供資源協助之團體及網絡。</p> <p>6、其他該校性別平等教育委員會認為必要之事項。</p> <p>(參考性平§6、§20、校防準則§2、§3)</p>	<p>示性騷擾防治措施，其內容應包括下列事項：</p> <p>1、防治性騷擾之政策宣示。</p> <p>2、性騷擾之申訴、調查及處理機制。</p> <p>3、加害人懲處規定。</p> <p>4、當事人隱私之保密。</p> <p>5、其他性騷擾防治措施。</p> <p>(參考性防§7、§8、性防準則§2 至§4)</p>
<p>申訴對象 (管轄)</p>	<p>被害人之雇主。</p>	<p>行為人於行為發生時所屬學校、學校所屬主管機關。</p>	<p>申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或</p>

			直轄市、縣(市)主管機關。
申訴程式	被害人得以言詞或書面向雇主提出性騷擾事件申訴。 (參考兩平準則§6)	一、校園性騷擾事件被害人或其法定代理人、檢舉人得以書面向行為人於行為發生時所屬學校申請調查；學校首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查；申請調查亦得以言詞為之。 二、任何人知悉校園性騷擾事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。 (參考性平§28 第二項、校防準則§10)	一、性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得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。 二、加害人為機關首長、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)主管機關提出申訴。 (參考性防§13、性防準則§5)
申訴時效	事件發生後 10 年內。	無時效限制。	事件發生後 1 年內。
調查機關之組成	雇用受僱者達 30 人以上之雇主，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委員會，並應注意委員性別之相當比例。 (參考兩平§7)	一、學校或主管機關之性別平等教育委員會處理校園性騷擾事件時，得成立調查小組調查之。 二、調查小組以 3 人或 5 人為原則，其成員之組成應具性別平等意識，女性人數比例應佔成員總數二分之一以上，必要時部份成員得外聘。 三、調查小組成員中具性騷擾事件調查專業素養之專家學者人數比例，於學校應佔成員總數三分	一、組織成員或受僱人達 30 人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位，並進行調查。 二、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。 (參考性防準則§14 條)

		<p>之一以上，於主管機關應佔成員二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。</p> <p>(參考性平§30條)</p>	
<p>調查成員之迴避</p>	<p>無迴避規定。</p>	<p>行政程序法中有關自行迴避與聲請迴避等規定，於調查小組成員亦適用之。</p> <p>一、自行迴避</p> <p>1、本人或其配偶、前配偶、四親等內姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。</p> <p>2、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。</p> <p>3、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>4、於該事件，現為或曾為證人、鑑定人者。</p> <p>二、聲請迴避</p> <p>1、有自行迴避之事由而不迴避者。</p> <p>2、有具體事實，足任執行職務有偏頗之虞者。</p> <p>三、校園性騷擾事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性騷擾事件之調查</p>	<p>一、性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>1、本人或其配偶、前配偶、三親等內姻親或曾有此關係者為事件之當事人時</p> <p>2、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。</p> <p>3、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>4、於該事件，現為或曾為證人、鑑定人者。</p> <p>二、當事人得申請迴避之事由：</p> <p>1、有自行迴避之事由而不迴避者。</p> <p>2、有具體事實，足任執行職務有偏頗之虞者。</p> <p>(參考性防準則§15)</p>

		<p>及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。</p> <p>(參考性平§30、校防準則§15)</p>	
<p>申訴之受理與初步處置</p>	<p>雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開之方式為之。</p> <p>(參考兩平準則§7)</p>	<p>一、學校或主管機關處理校園性騷擾事件，除依相關法律或法規規定通報、並有不受理事由之外，應將該事件於3個工作日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。</p> <p>二、學校或主管機關應於接獲申請調查或檢舉後20日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。</p> <p>三、申請人或檢舉人於20日內未收到通知或接獲不受理通知之次日起20日內，得以書面具名理由或以言詞，向主關機關提出申復。不受理之申復以1次為限。</p> <p>四、學校或主管機關接受申復後，應於20日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，學校或主管機關並應將申請調查或檢舉案交付性別平等教育委員會處理。</p> <p>(參考性平§21、校防準則第§11、§13、§14條)</p>	<p>一、直轄市、縣(市)主管機關受理申訴後，於7日內將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；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。</p> <p>直轄市、縣(市)主管機關移送時，加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人非位於其轄區內者，並應副知該機關、部隊、學校、機構、僱用人或警察機關所在地之直轄市、縣(市)主管機關。</p> <p>加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或警察機關所在地之直轄市、縣(市)主管機關接獲通知，應即函知該機關等依限處理性騷擾申訴並將申訴處理結果函復。</p> <p>二、非加害人所屬之機關、</p>

			<p>部隊、學校、機構或僱用人接獲性騷擾之申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關。</p> <p>三、性騷擾事件被害人向警察機關報案者，警察機關應依職權處理並詳予紀錄。知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移請該所屬機關、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；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、機構或僱用人者，應即行調查。</p> <p>四、加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人或性騷擾事件發生地之警察機關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，並應敘明理由。</p> <p>（參考性防準則§5 至§9）</p>
通報義務	無通報義務。	學校或主管機關知悉校園性騷擾事件時，應向所屬主管或上級機關通報。為通報時，除有調查必要、基於公	無通報義務。

		共安全之考量或法規另有特別規定者，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予保密。 (參考校防準則§11)	
調查程序及 調查原則	<p>一、雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。</p> <p>二、雇用 30 人以上之雇主於申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。</p> <p>三、申訴應自提出起 3 個月內結案。</p> <p>四、雇主不得因受僱者提出性騷擾事件之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。</p> <p>(參考兩平§36、兩平準則§8、§9、§11)</p>	<p>一、學校或主管機關處理校園性騷擾事件，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，但應避免重複詢問。</p> <p>二、性別平等教育委員會或調查小組進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合並提供相關資料。</p> <p>三、學校或主管機關於調查處理校園性騷擾事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。</p> <p>四、學校或主管機關處理校園性騷擾事件，應告知被害人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助。</p> <p>五、性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</p> <p>六、性別平等教育委員會為</p>	<p>一、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機會。被害人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>二、性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p>三、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。</p> <p>四、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。</p> <p>五、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分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</p> <p>六、機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關，於性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心</p>

		<p>調查處理時，應衡酌當事人雙方之權力差距。</p> <p>七、學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後 2 個月內完成調查。必要時得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。</p> <p>八、學校應本於行政監督之責，縱申請人撤回申請，仍得繼續調查處理。調查程序不因行為人喪失原身份而終止。</p> <p>九、學校或主管機關應建立校園性騷擾事件及加害人之檔案資料，加害人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。接獲前項通報之學校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公佈加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p> <p>(參考性平§22 至§24、§30 至§31，性平準則§17 至§22)</p>	<p>狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。</p> <p>七、機關、部隊、學校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人，不得為不當之差別待遇。</p> <p>八、機關、部隊、學校或僱用人，應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成，必要時得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>(參考性防§13，性防準則§16 至§19、§21 至§22)</p>
<p>調查結果及處置</p>	<p>一、雇用 30 人以上之雇主，其申訴處理委員會應為附理由之決議，並得做</p>	<p>一、性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面</p>	<p>一、機關、部隊、學校或僱用人就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通</p>

	<p>成懲戒或其他處理之建議。</p> <p>二、雇用 30 人以上之雇主，其申訴處理委員會之決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及雇主。</p> <p>三、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。</p> <p>四、如經申訴處理委員會證實有誣告之事實，對申訴人為適當之懲戒或處理。</p> <p>五、雇主應採取追蹤、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發生。</p> <p>六、雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引入專業輔導或醫療機構。</p> <p>(參考兩平準則§12 至§14)</p>	<p>向其所屬學校或主管機關提出報告。學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或規定議處，並將處理結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。</p> <p>學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾事件之懲處時，並得命加害人為下列一款或數款之處置：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。 2、接受八小時之性別平等教育相關課程。 3、接受心理輔導。 4、其他符合教育目的之措施。 <p>二、對加害人之懲處若涉及加害人身分之改變，應給予其書面陳述意見之機會。</p> <p>三、學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設之性別平等教育委員會之調查報告。</p> <p>(參考性平§25、性平準則§23)</p>	<p>知當事人及直轄市、縣(市)主管機關，書面通知內容應包括處理結果之理由、在申訴之期限及受理機關。</p> <p>二、性騷擾事件經調查屬實，加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，應視情節輕重對加害人為適當之懲處，並予以追蹤、考核、監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。</p> <p>三、受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助(機關不適用本項)。</p> <p>四、學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助(機關不適用本項)。</p> <p>(參考性防§11，性防準則§20 及§22)</p>
--	---	--	---

<p>不服調查結果之內部救濟管道</p>	<p>一、申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於 10 日內提出申覆。</p> <p>二、經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。</p> <p>(參考兩平準則§11)</p>	<p>一、申請人及行為人對於學校或主管機關之處理結果有不服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。申復以 1 次為限。</p> <p>二、學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。</p> <p>(參考性平§32)</p>	<p>無。</p>
<p>不服調查結果之外部救濟管道</p>	<p>受僱者或求職者發現雇主違反性騷擾防治義務或未採取糾正、補救措施時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於 10 日內向中央主管機關兩性工作平等委員會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關兩性工作平等委員會所為之處分有異議時，得依訴願法及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟，公務人員、教育人及軍職人員之申訴、救濟及處理程序依各該人事法令之規定。</p> <p>(參考兩平§34、性平§20)</p>	<p>申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起 30 日內，依下列法律規定提起救濟：</p> <p>一、公私立學校校長、教師：教師法</p> <p>二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國 74 年 5 月 3 日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：公務人員保障法。</p> <p>三、私立學校職員：兩性工作平等法。</p> <p>四、公私立學校工友：兩性工作平等法。</p> <p>五、公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。</p>	<p>一、機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，當事人得於期限屆滿或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。</p> <p>二、直轄市、縣(市)主管機關受理性騷擾事件再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於 7 日內指派委員 3 人至五人組成調查小組，並推選 1 人為小組召集人，進行調查，並於再申訴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</p>

		(參考性平§34)	<p>知當事人。</p> <p>三、再申訴之處理結果應以書面通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關。</p> <p>四、性騷擾事件已進入偵查或審理程序者，直轄市、縣(市)性騷擾防治委員會認有必要時，得議決於該程序終結前停止該事件之處理。</p> <p>(參考性防§13、§14)</p>
罰則	<p>一、僱用受僱者達§30人以上之雇主，若未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並在公共場所公開揭示，處新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</p> <p>二、雇主未於性騷擾事件發生時採取立即有效之糾正或補救措施，處新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</p> <p>三、以上兩項罰則不適用於公務人員、教育人員與軍職人員。</p> <p>(參考兩平§38)</p>	<p>一、學校未依中央主管機關訂定之校園性侵害或性騷擾防治準則訂定防治規定並公告周知者，處新台幣壹萬元以上十萬元以下之罰鍰。</p> <p>二、學校非因調查之必要或基於公共安全之考量，違反保密當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料之義務時，處新台幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰。</p> <p>三、加害人轉至其他學校就讀或服務時，若未對加害人實施必要之追蹤輔導，或非有正當理由而公佈加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料者，處新台幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰。</p> <p>四、性別平等教育委員會或</p>	<p>一、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。經通知限期人不改正者，得按次連續處罰。</p> <p>二、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。經通知限期人不改正者，得按次連續處罰。</p> <p>三、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</p>

		<p>調查小組進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位拒絕配合並提供相關資料者，由學校報請主管機關處新台幣一萬元以上五萬元以下之罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。。</p> <p>(參考性平§36)</p>	<p>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。經通知限期仍不改正者，得按次連續處罰。</p> <p>四、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。經通知限期人不改正者，得按次連續處罰。</p> <p>(參考性防§21 至§23)</p>
<p>民事賠償責任</p>	<p>一、受僱者或求職者因性騷擾受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事件之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。如被害人因雇主免責規定而不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一</p>	<p>無。</p>	<p>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，負損害賠償責任。</p> <p>(參考性防§10)</p>

	<p>部之損害賠償。</p> <p>二、雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。</p> <p>三、受僱者或求職者因雇主未於性騷擾事件發生時採取立即有效之糾正或補救措施而受有損害者，雇主應負賠償責任。</p> <p>四、二與三之情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，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。</p> <p>(參考兩平§27 至§29)</p>		
--	---	--	--

<p>用語介紹</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◎兩平：兩性工作平等法 ◎兩平準則：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則 ◎性平：性別平等教育法 ◎校防準則：校園性侵害或性騷擾防治準則 ◎性防：性騷擾防治法 ◎性防施細：性騷擾防治法施行細則 ◎性防準則：性騷擾防治準則
-------------	--