「我們不要就這樣算了，好不好？
很多事情不能這樣就算了。
如果這樣的話，人就會慢慢地死掉。」

—翁文方，《人選之人—造浪者》，2023

https://www.youtube.com/watch?v=mBoH50LojuA

CEDAW 相關一般性建議

具國內法效力，
可直接引用

如果婦女遭到基於性別的暴力，例如在工作單位受到性騷擾時，就業平等權利也會嚴重減損。(19/17)

性騷擾包括不受歡迎、具有性動機的行為，如身體接觸和求愛動作、猥褻的言詞，出示淫穢書畫和提出性要求等，無論其為言詞或是行為。這類行為可以是侮辱人的，且構成健康和安全的問題。婦女有合理理由相信如果她加以拒絕，在工作包括徵聘或升級方面對她不利，或造成不友善的工作環境；則這類行為就是歧視性的。(19/18)

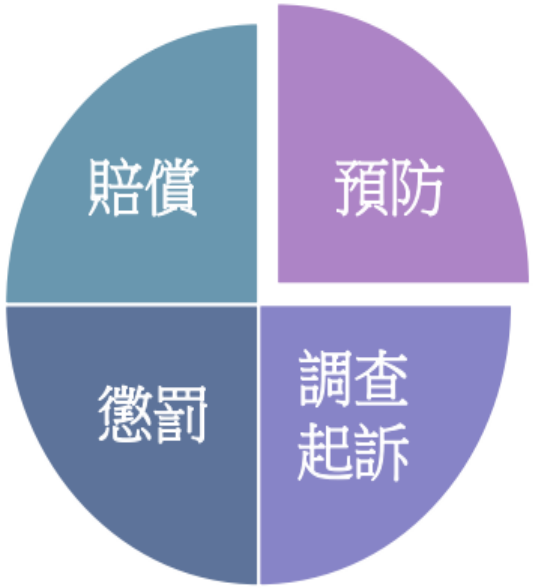
CEDAW 相關一般性建議

第19號一般性建議以及其他國際文書和檔中定義的“暴力侵害婦女行為”的概念強調了此種暴力係基於性別的事實。因此，本建議使用了更精確的“基於性別的暴力侵害婦女行為” (gender-based violence against women)一語，以明示性別造成的原因和對暴力的影響。該術語進一步強化了對暴力係社會問題而非個人問題的理解，要求採取不侷限於針對具體事件、個別施害者和受害人/倖存者的全面的應對措施。(35/9)

委員會認為基於性別的暴力侵害婦女行為根植於與性別有關的其他因素，例如男性的應享權利和特權高於女性的意識形態，有關男性身分的社會規範，以及維護男性統治或權力、指定性別角色或制止、勸阻或懲罰所認定的不可接受的女性行為的需要。這些因素也有助於社會公開或隱含地接納基於性別的暴力侵害婦女行為，這種行為往往仍被視為私人問題，並且在這方面普遍存在有罪不罰的現象。(35/19)

CEDAW 相關一般性建議

調查、起訴、懲罰和賠償導致基於性別的暴力侵害婦女行為....締約國如未能在其當局認識到或應該認識到此類暴力的風險的情況下採取一切適當措施防範基於性別的暴力侵害婦女行為，或未能調查、起訴和懲罰施害者並為遭受此類行為的受害人/倖存者提供賠償，則為實施基於性別的暴力侵害婦女行為提供了默許或鼓勵。這種不盡職或不作為構成了對人權的侵犯。 (35/24)



CEDAW 相關一般性建議

預防措施

制定提高認識的方案，提高對基於性別的暴力侵害婦女行為不可接受且有害無利觀點的認識，提供禁止性暴力侵害的可用法律管道，並鼓勵旁觀者報告此類暴力並加以干預；化解遭受此類暴力行為的受害人/倖存者所蒙受的恥辱；以及瓦解普遍持有的歸咎受害人的信條，即女性應為其自身安全以及所遭受的暴力承擔責任。 (35/30)

CEDAW 相關一般性建議

預防措施

制定提高認識的方案，提高對基於性別的暴力侵害婦女行為不可接受且有害無利觀點的認識，提供禁止性暴力侵害的可用法律管道，並鼓勵旁觀者報告此類暴力並加以干預；化解遭受此類暴力行為的受害人/倖存者所蒙受的恥辱；以及瓦解普遍持有的歸咎受害人的信條，即女性應為其自身安全以及所遭受的暴力承擔責任。 (35/30)

CEDAW 相關一般性建議

賠償

為遭受基於性別的暴力侵害婦女行為的受害人/倖存者提供有效賠償。.....這些補償應包括不同的措施，例如金錢補償，提供法律、社會和保健服務，包括有助於全面康復的性、生殖和心理健康服務，以及抵償和保證不再發生。這樣的補救措施應適足、從速歸責、全面、與所受傷害嚴重程度相稱(35/33)

性騷擾適用法規

性別平等教育法

學校

校園性別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

工作場所

受雇者執行職務時遭受性騷擾、求職者遭受雇主性騷擾

性騷擾防治法

前二項以外性騷擾

跟蹤騷擾防制法

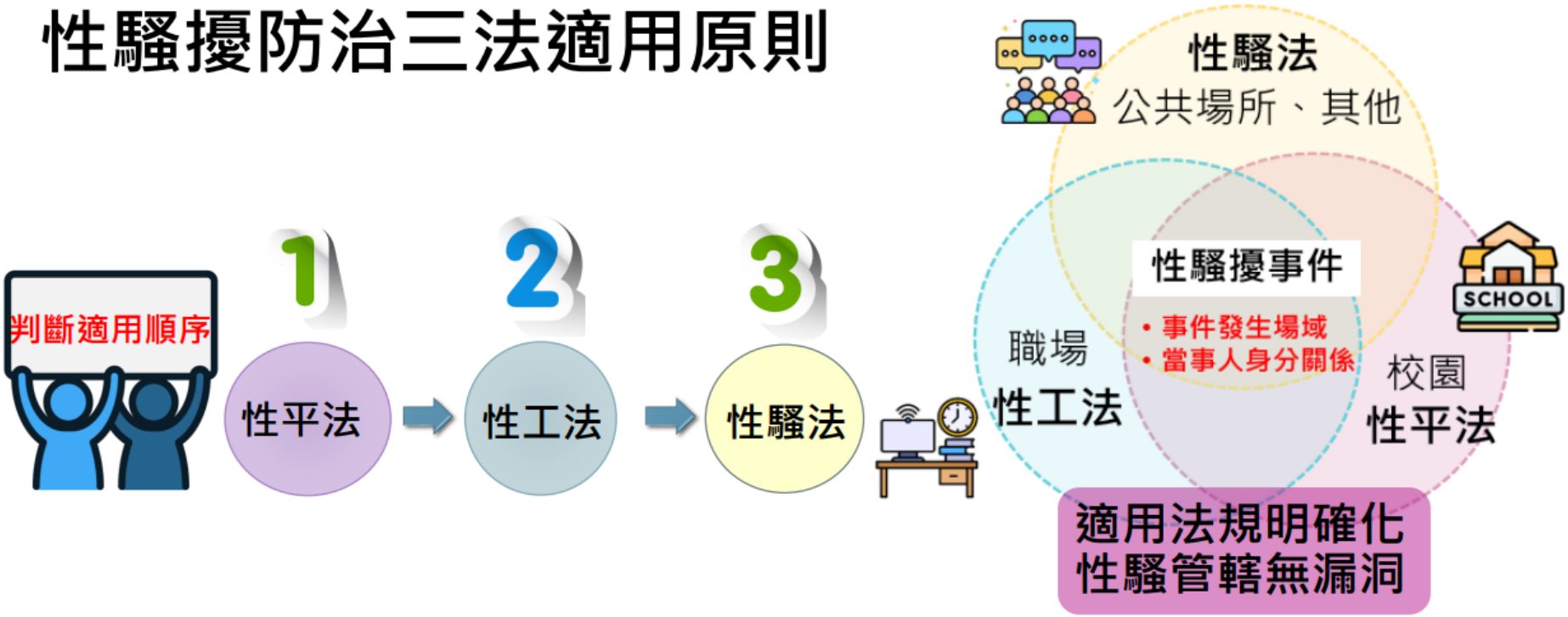
對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關跟蹤騷擾

這裡找法規↓

- 全國法規資料庫　https://law.moj.gov.tw/

- 立法院、司法院
- 中央：勞動部、衛福部、教育部
- 地方：勞工局（處）、勞動局、勞青處、衛生局、社會局（處）、教育局（處）
- 前述機關的政府資訊公開或法規專區

性騷擾防治三法適用原則



- 性騷擾事件，非屬適用性平法及性工法者，適用性騷法。

三法適用範圍與主管機關

法源	適用範圍	主管機關
性別平等工作法	1. 雇主性騷受僱者或 求職者 2. 受僱者執行職務期 間被他人騷擾	1. 中央：勞動部 2. 地方：在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。 3. 本法所定事項，涉及各目的事業主管機關 職掌者，由各該的事業主管機 關辦理。
性騷擾防治法	不適用性工法及性平法者	1. 中央：內政部 2. 地方：在直轄市為直轄市政府；在縣 (市) 為縣 (市) 政府。
性別平等教育法	性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生。另一方為學生。	1. 中央：教育部 2. 地方：在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
PS.不論工作場所或校園之性騷擾行為，皆有性騷擾防治法第12、24及25條之適用。		

性騷擾防治三法適用關係

➢ §1 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

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
(舊名：性別工作平等法)

➢ **原則：**

1. 受僱者於執行職務時遭受性騷擾
2. 雇主對受僱者或求職者性騷擾

➢ **例外：**

1. 非執行職務，但適用性工法：
   ① 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
   ② 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
   ③ 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾
2. 執行職務，但適用性騷法：
   受僱者於執行職務時，被不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾。

如：百貨公司專櫃人員、車站服務人員等

性騷擾防治法

非屬性別平等教育法及性別平等工作法

截圖來自衛生福利部新修正性騷擾防治法簡介

相關子法

本簡報引用「性別平等工作法」條文，不另標示法律名稱

例如：性別平等工作法第12條 ➡ §12

名稱	授權依據	簡稱
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)	§ 39	施行細則
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)	§ 13 第6項	準則
地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法	§ 32-2 第4項	辦法
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	§ 12 第5項	-
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)	§ 37 第2項	扶助辦法
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)	§ 34 第4項	-

職場性騷擾申訴流程概述

- 適用範圍 (§1、§2)
- 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

被申訴人屬最高負責人/僱用人

- 行為人損害賠償(§27 第5、6項)
- 最高負責人或僱用人行政罰(§38-2 第1項)
- 調查期間調整職務或工作型態(§32-2 第5項)

向公司申訴【內部】

- 雇主未處理
- 不服雇主調查/懲戒結果

雇主採取立即有效之糾正及補救措施(§13 第2項)

- 強化雇主防治義務(§13)
- 被申訴人處置(§13-1)

雇主未盡防治義務

向地方政府申訴【外部】

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

職場(工作場所)性騷擾定義

敵意工作環境性騷擾(§12 第1項第1款)

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項第2款)

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

權勢性騷擾 (§12 第2項)

新 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

職場性騷擾的延伸適用

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)

- (第1款) 所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾
- (第2款) 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
- (第3款) 最高負責人或僱用人為性騷擾

持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者
(施行細則 §4-2 第2項)

適用
性別平等工作法規定

新

性侵害犯罪適用 (§12 第6項)

職場上發生性侵害事件，雇主仍要進行相關防治作為

於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務(§13)、調查期間之暫時性作為(§13-1 第1項) 、情節重大得不經預告終止勞動契約(§13-1 第2項) 、損害賠償責任(§27至§30) 、不得因申訴或協助他人申訴而對其不利處分(§36)、法律諮詢與扶助(§37)及相關處罰規定(§38、§38-1)，亦適用之

職場性騷擾的認定

性騷擾的認定 (§12 第4項)

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

準則§ 5

性騷擾之調查，除依 §12條第1項至第4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。

「不適當之凝視」，指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

強化雇主防治職場性騷擾責任

訂定申訴管道及相關規範

風險評估及辦理教育訓練

事前預防

立即有效的
糾正及補救措施

受理流程及
通報義務

適當懲戒或處理
損害賠償

處理措施、期限及
通報義務

申訴處理單位、調查小組
調查及決議程序

追蹤、考核
及監督

處理階段

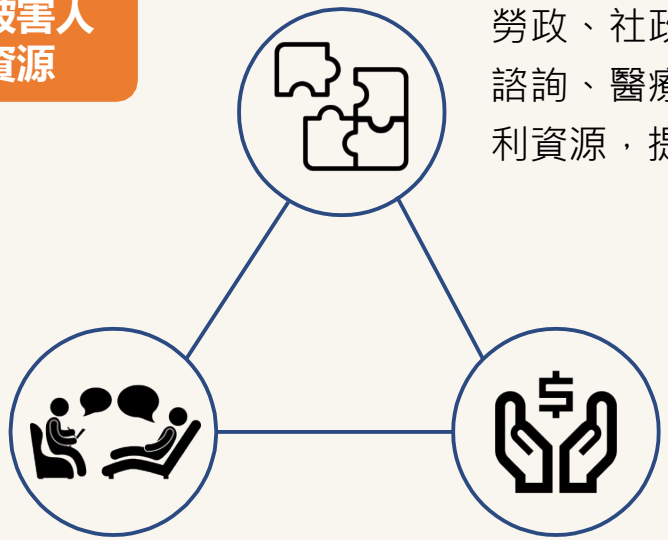
事後階段

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，包括對被害人**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，並協助雇主辦理各項職場性騷擾防治措施；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）

政府與雇主協力提供被害人心理諮商等相關的資源



政府規劃整合相關資源，例如：勞政、社政、衛政或相關單位之諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源，提供或轉介被害人運用

僱用500人以上事業單位因被害人之請求，應提供至少2次心理諮商

補助地方政府提供被害人心理諮商

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

- **增加「法律諮詢」之協助**
- **擴大適用：向地方主管機關提起申訴亦應提供協助**

法律訴訟給予公假 (§27 第4項)

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**

性別平等工作法律扶助辦法

補助地方辦理之依據（扶助辦法 §2 第1項)

地方主管機關為辦理 §37 第1項所定提供法律諮詢或扶助業務 ，得按年提出實施計畫報中央主管機關，經審核通過後發給補助

法律扶助項目(扶助辦法 §3 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，而向法院提出法律訴訟時，地方主管機關得提供之法律扶助項目如下：

一、**法律諮詢**

二、**律師代撰民事書狀之費用**

三、勞動事件之調解（以下簡稱勞動調解）程序、民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之**律師費及其必要費用**

四、勞動調解及訴訟期間**必要生活費用**

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	行為終了時起
被申訴人為最高負責人或僱用人	離職後1年內	10年
未成年發生	成年後3年內	-

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

罰則規定

違反條項次	違反項目	罰則	
§38-1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（§13 第2項）	2-100萬元	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
§38-1第2項	地方主管機關認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當，令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置，雇主未依限處理(§32-2 第3項）	2-100萬元	
§38-1第3項	30人以上雇主未訂定防治規範（§13 第1項第2款）	2-30萬元	
§38-1第4項	10-29人雇主未訂定申訴管道經令限期改善 屆期未改善（§13 第1項第1款）	1-10萬元	
§38-1第5項	地方主管機關調查最高負責人或僱用人期間 拒絕申訴人申請調整職務或工作型態（§32-2 第5項）	1-5萬元	
§38-2第1項	最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾行為	1-100萬元	-
§38-2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 (§32-2 第2項）	1-5萬元	-

性平三法修法

強化**有效**打擊加害人的裁罰處置

完備**友善**被害人的權益保障及服務

建立專業**可信賴**的性騷擾防治制度

2023年1111人力銀行公布調查

超過83%的上班族在職場上曾遇霸凌，包括：
言語嘲諷與貶低佔56.9%、背後中傷與散播謠言佔49.9%、
刻意排擠或孤立佔49.3%、工作處處刁難佔46.8%、
工作上不給資源與支援佔46.1%等。

職場上影響勞工身心危害種類

物理性危害

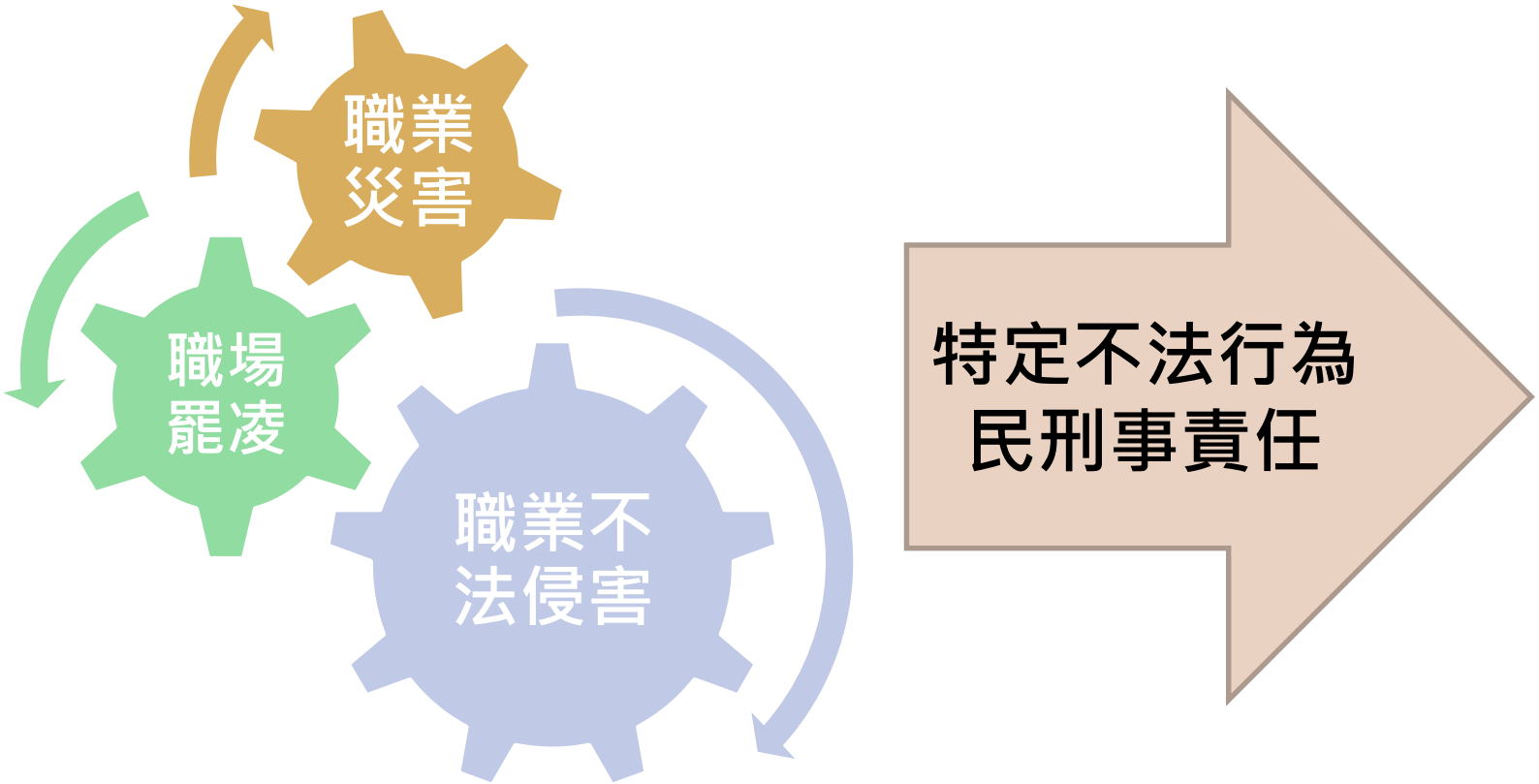
化學性危害

社會心理危害

主要因子 職場不法侵害(俗稱職場暴力)

生物性危害

人因性危害


職業
災害
職場
罷凌
職業不
法侵害
特定不法行為
民刑事責任

職業
不法侵害

《執行職務遭受不法侵害預防指引》

勞工因**執行職務**，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成**身體或精神**之傷害。

職場
不當對待

《執行職務遭受不法侵害預防指引》

「勞工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受顧客、服務對象、其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害，甚而危及性命等。」

職場霸凌五大類

- **威脅專業地位**
  - 你的升遷可能遭拒或甚至有降職風險；被迫接受客觀上來說委屈求全的狀況；或任何其他貶低你職位或層級的行為。
- **威脅個人地位**
  - 這和專業地位有關，影響別人——甚至你自己——對你的評價；你的可信度被打折、你的名聲遭汙衊、你覺得受到貶抑。
- **孤立**
  - 你被阻絕在其他團隊成員之外，被排擠不能參加活動，無法獲知最新進展。
- **不合理的工作量**
  - 一方面是你的工作超載，而別人沒有；另一個極端是，你永遠分不到有趣的工作，不像別人有露臉機會，甚至沒事可做。這和工作負荷過重一樣令人沮喪，對自尊也有不良影響，特別是你會因此而遭到批評。
- **破壞穩定**
  - 這通常包括一連串行動和評論，用來摧毀自信、挑起自我懷疑，形成壓力，在極端案例下甚或引發精神疾病。

職業安全衛生法

職安法第5條第1項

- 雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。

職業安全衛生法

職安法第6條第2項第3款

- 雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：
  三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
- ✓ 職場不法侵害包括：職場霸凌、職場騷擾與職場暴力
- ✓ 包含客戶造成侵害

職場不法侵害來源

組織內部：同事間、上下屬間、資深與資淺間、弱勢層級…

組織外部：顧客、服務對象、承包商、其他相關人士、陌生人…

職場不法侵害類型

肢體暴力

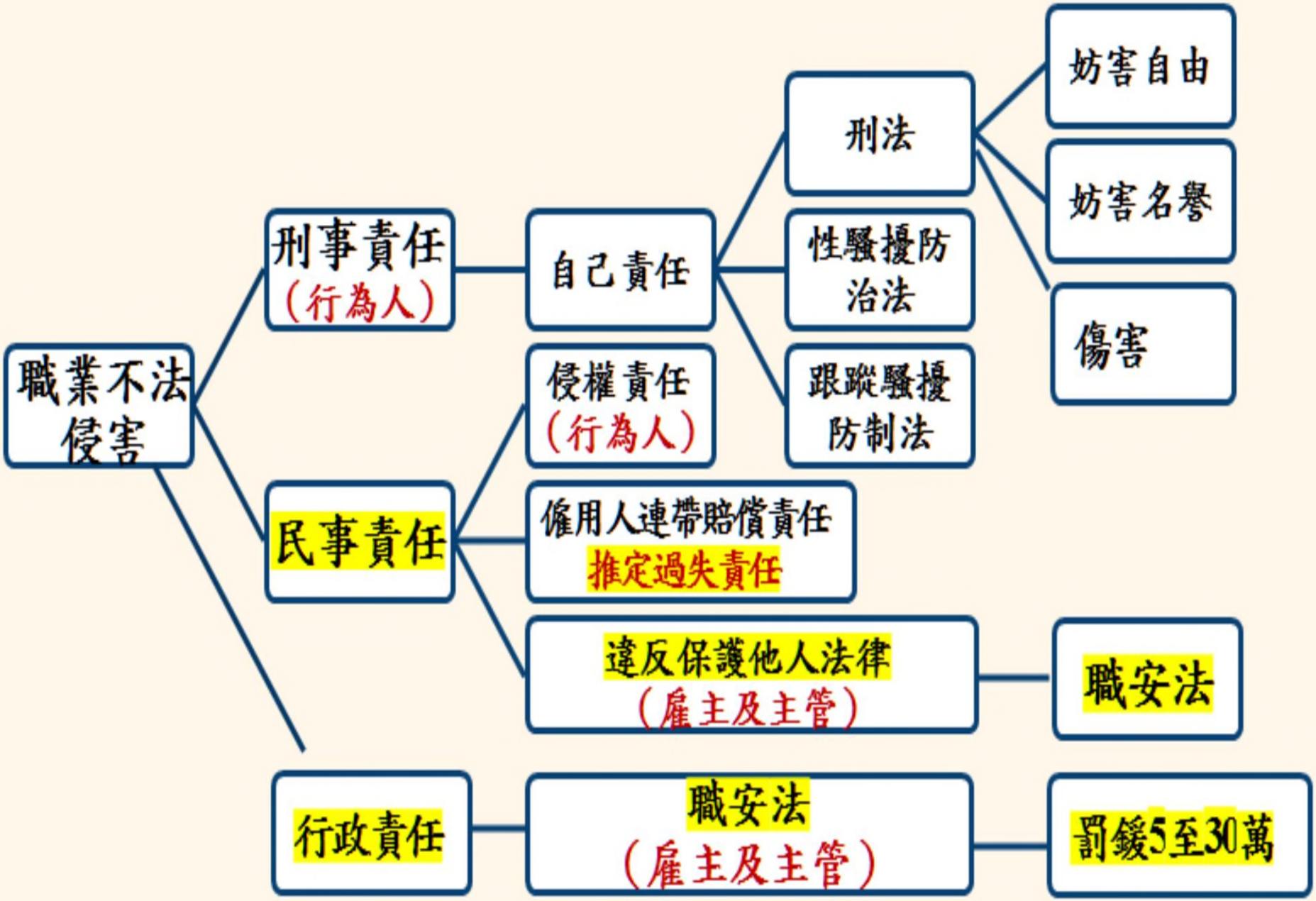
語言暴力

精神暴力

隱私侵害

要求過高

要求過低


職業不法侵害
刑事責任（行為人）
自己責任
刑法
妨害自由
妨害名譽
傷害
性騷擾防治法
跟蹤騷擾防制法
民事責任
侵權責任（行為人）
僱用人連帶賠償責任
推定過失責任
違反保護他人法律（雇主及主管）
職安法
行政責任
職安法（雇主及主管）
罰鍰5至30萬

資源整合與轉介

- 進行工作調整建議
- 提供心理輔導
- 給予醫療協助
- 進行勞資協商與爭議調解
- 法律資源協助
- 內部調查及懲處
- 公司內部調查及訪談紀錄，對於員工後續求償具相當重要性

➢ **避免「公親變事主」**

➢ **違反保護義務，除科處罰鍰外，雇主與主管亦負連帶賠償責任**

妥善蒐證並尋求專業醫療協助

- 運用電子產品的錄音、錄影功能錄下語言或肢體暴力行為，
- 留下記載不合理內容的通訊軟體對話紀錄、電子郵件、公告、業務往來之報告或資料（另應注意涉及營業秘密的部分不得外流）
- 未來便有可能透過這些蛛絲馬跡，讓第三方還原出真實的事件始末。
- 如果該不法侵害事件已對個人的身心造成一定影響，應進行身心健康檢查，可證明霸凌現象已造成勞工的身心健康受損，
- 也能透過專業醫療協助避免憾事發生

「我們必須築起勇氣的堤壩才能阻擋恐懼之洪流」

馬丁.路德.金恩

完善保護被害人

有效打擊性騷擾