

性騷擾防治法、性別工作平等法相關規定

簡要說明表 107.3 司法院人事處

法規名稱	性騷擾防治法 (98 年 1 月 23 日修正後規定)	性別工作平等法 (105 年 5 月 18 日修正後規定)
二法適用情形	性騷擾防治法第 1 條第 2 項規定：「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。 <u>但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。</u> 」	
性騷擾定義	<p>第 2 條：「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：</p> <p>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。</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>第 12 條：「(第 1 項)本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：</p> <p>一、<u>受僱者於執行職務時，任何人</u>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。</p> <p>二、<u>雇主對受僱者或求職者</u>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。</p> <p>(第 2 項)前項性騷擾之認定，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為之。」</p>
主管機關	<p>中央：內政部</p> <p>直轄市：直轄市政府（社會局）</p> <p>縣、市：縣、市政府（社會局）</p>	<p>中央：勞動部</p> <p>直轄市：直轄市政府（勞動局）</p> <p>縣、市：縣、市政府（勞動局）</p>
性騷擾之防治	<p>第 7 條：「(第 1 項)機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於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。(第 2 項)前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴</p>	<p>第 13 條：「(第 1 項)雇主應防治性騷擾行為之發生。<u>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。</u>(第 2 項)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</p>

	<p>管道協調處理；<u>其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。</u>(第3項)為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；…」</p> <p>第8條：「前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應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>【註】內政部訂有性騷擾防治準則，相關規定如下：</p> <p>第2條：「機關、部隊、學校、機構或僱用人，為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。」</p> <p>第4條：「(第1項)機關、部隊、學校、機構或僱用人應建立受理性騷擾事件申訴窗口。(第2項)前項組織成員、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。(第3項)第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，應訂定並公開揭示性騷擾防治措施，其內容應包括下列事項：一、防治性騷擾之政策宣示。二、性騷擾之申訴、調查及處理機制。三、加害人懲處規定。四、當事人隱私之保密。五、其他性騷擾防治措施。」</p>	<p>救措施。(第3項)第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」</p> <p>【註1】勞動部訂有工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，相關規定如下：</p> <p>第2條：「僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並<u>在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。</u>」(按：經洽勞動部告以，所稱「應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」係指相關規定，非指法規名稱須為「辦法」)。</p> <p>第3條：「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。」</p> <p>第4條：「性騷擾防治措施應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、<u>頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明</u>。三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。四、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。五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。」</p> <p>第5條：「雇主應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，<u>並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。</u>」</p> <p>第7條：「(第1項)雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。(第2項)雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同<u>組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。</u>…」</p>
申訴及調查程序	<p>第13條：「(第1項)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</p>	

內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。(第2項)前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即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。(第3項)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。(第4項)前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。(第5項)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其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。(第6項)當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。」

■性騷擾防治準則

第5條：「(第1項)性騷擾之申訴應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。(第2項)加害人為前項機關首長…時，應向該機關…所在地直轄市、縣（市）主管機關提出，經受理後即應進行調查。」

第6條：「非加害人所屬之機關、部隊、學校、機構或僱用人接獲性騷擾之申訴時，仍應

第12條：「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。」

【註2】公務人員保障暨培訓委員會107年3月9日公保字第1071060076號函略以，性別工作平等法或相關法令雖未規範有關行政機關首長如涉及性騷擾事件，應如何辦理；惟為符合程序正義及保障公務人員權益，建請參酌公務員服務法第17條及公務人員考績法第9條規定之精神，建請於修正依性別工作平等法第13條第3項授權訂定之各機關工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法時，明訂所屬機關之首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之機關決定。有關司法院所屬機關首長如涉及性平法之性騷擾案件，受理機關如下(詳本院107年3月20日院台人三字第1070006769號函辦理)：

■臺灣高等法院所屬機關：由臺灣高等法院受理。

■其他所屬機關：由司法院受理。

	<p>採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣(市)主管機關。」</p> <p>第 14 條：「(第 1 項)組織成員或受僱人達三十人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，處理性騷擾事件之申訴時，<u>應組成申訴處理調查單位</u>（以下簡稱調查單位），並進行調查。(第 2 項)前項調查單位成員有二人以上者，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。」</p>	
--	---	--

【註】公務人員保障暨培訓委員會 100 年 4 月 14 日公保字第 1000005427 號函略以，公務人員如向服務機關申明遭受性騷擾，經該機關組成性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否之決定，得以該決定為行政處分提起復審。又各機關所屬性騷擾處理委員會就公務人員申明遭受性騷擾，作成性騷擾成立與否之審議決定書時，請依行政程序法第 96 條第 1 項第 6 款規定，載明公務人員對該決定如有不服之救濟方法、期間及其受理機關。