

# 國立臺灣大學 書函

地址：10617臺北市大安區羅斯福路4段1號  
聯絡人：楊淑庭  
聯絡電話：02-33665940  
電子郵件：yst8159@ntu.edu.tw

受文者：如行文單位

發文日期：中華民國 114年3月6日  
發文字號：校人字第 1140018422 號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：如說明一

主旨：為防治性騷擾發生及保護被害人權益，本校依性別平等  
工作法（下稱性工法）及性騷擾防治法（下稱性騷法）  
等相關規定，訂定「國立臺灣大學性騷擾防治措施及申  
訴處理要點」（下稱本要點），請本校各單位主管、計  
畫主持人及各場地管理單位應依上開規定分別善盡雇主  
與場所主人之性騷擾防治責任，以杜本校環境內性騷擾  
行為之發生，請查照。

說明：

一、有關旨揭要點規定重點摘述如下：

(一) 各單位主管及計畫主持人之性騷擾防治義務（第8、  
9、10點）：

1、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。請妥適利用集會、廣播、電子郵  
件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強  
對所屬人員有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣  
導。請各單位將相關申訴管道資訊於本校顯著之處  
公開揭示（如本校宣導海報及摺頁）。

2、雇主「知悉」並不以員工正式提出申訴為要件。受

僱者遭受性騷擾的消息來源，不論是當雇主收受外部申訴機制的來函、轉達或訪談時知悉、或由被害人配偶告知雇主、或由被害人家屬告知雇主，均為知悉而負有立即採取有效糾正補救措施之義務。即雇主一知悉有職場性騷擾情事，即處於性工法第13條第2項之知悉狀態，應立即採取適當之糾正及補救措施。相關規定摘述如下，請各單位主管及計畫主持人配合辦理：

- (1) 本校各單位主管或計畫主持人因被害人申訴而知悉所屬人員遭受性騷擾情形時，可考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- (2) 各單位主管或計畫主持人非因前項情形而知悉性騷擾事件時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：
  - 甲、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
  - 乙、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出申訴。
  - 丙、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
  - 丁、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。
- 3、各單位主管或計畫主持人倘擬指派所屬人員在非本校所能支配、管理之工作場所工作時，應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並於事前向所屬人員詳為告知。並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。

- (二) 各單位對轄管之公眾場所性騷擾防治責任（第7點）：  
請本校各場地管理單位應就所轄管公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間與設施，避免性騷擾之發生；於所轄管場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應依旨揭要點第7點第2項規定採取有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護；於性騷擾事件發生後知悉者，應依旨揭要點第7點第3項規定，檢討所屬場所安全。
- (三) 本校各級主管與性騷擾事件申訴案之受理、處理、調查及決議等參與人員每年定期性騷擾防治之教育訓練分工如下，請各辦理單位應將教育訓練之辦理情形備妥紀錄，以備查考（第6點）：
- 1、一級單位主管：由本校秘書室辦理。
  - 2、二級單位主管：由其所屬一級單位辦理。
  - 3、性騷擾事件申訴案之受理、處理、調查及決議人員等參與人員：由本校性別平等教育委員會辦理。

## 二、相關懲處及裁罰規定：

- (一) 性工法第13條第2項規定：「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；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：……。」及第38條之1第2項規定：「雇主違反第13條第2項規定……，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰。」依性工法立法意旨，該法課予雇主保護員工之義務，故倘各單位主管知悉員工於執行職務發生性騷擾事件，即應採取立即有效之糾正及補救措施，如有違反，臺北市政府勞動局可依上開規定予以裁罰，爰請各單位主管及計

畫主持人應落實防範職場性騷擾事件發生之義務。

- (二) 性騷法第28條第2項規定：「違反第7條第2項規定，致被害人權益受損者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣2萬元以上20萬元以下罰鍰。」依性騷法立法意旨，該法為強化場所主人防治責任，課予各場地管理單位於知悉所轄場所發生性騷擾事件時，應採取有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護，如有違反，臺北市政府社會局亦將依上開規定裁處新臺幣2至20萬元罰鍰。

正本：各一二級單位

副本：登載於本校首頁校園公告、考訓組

國立臺灣大學

## 國立臺灣大學性騷擾防治措施及申訴處理要點

113.06.01 112 學年度第 2 學期第 2 次校務會議通過  
113.07.01 發布全條文

### 第壹章 總則

- 一、國立臺灣大學（下稱本校）為防治性騷擾發生及保護被害人權益，依性別平等工作法（下稱性工法）第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則第三條第一項、性騷擾防治法（下稱性騷法）第七條第一項、性騷擾防治準則第七條規定，訂定國立臺灣大學性騷擾防治措施及申訴處理要點（下稱本要點）。
- 二、本要點所稱性騷擾，係指性工法第十二條及性騷法第二條規定情形。
- 三、本校性騷擾之防治措施及申訴處理，除法令另有規定外，適用本要點。  
本校教職員為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，除依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理外，適用本要點規定。
- 四、本要點所稱性騷擾事件，除依法應適用性別平等教育法者外，為下列各款情形：
  - （一）本校教職員工對本校教職員工為性騷擾。
  - （二）本校教職員工對校外人士為性騷擾。
  - （三）本校學生對不具學校校長、教職員工生身分者為性騷擾。

### 第貳章 性騷擾之防治

- 五、本校為防治性騷擾發生，推動以下措施：
  - （一）針對本校教職員工、各級主管與性騷擾事件申訴案之受理、處理、調查及決議等參與人員舉辦性騷擾防治教育訓練，鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練並給予公差登記。
  - （二）設置性騷擾事件專線電話（02-33665903）及專用電子信箱（leader@ntu.edu.tw）接受申訴，並將相關資訊於本校顯著之處公開揭示。前項第一款所定性騷擾防治教育訓練之內容，應依性騷擾防治準則第八條規定辦理；其辦理單位，依本要點第六點規定辦理。
- 六、本校不定期針對教職員工辦理之工作場所性騷擾防治教育訓練，由本校人事室辦理。  
本校每年定期針對各級主管與性騷擾事件申訴案之受理、處理、調查及決議等參與人員，辦理防治性騷擾相關教育訓練之單位如下：

- (一) 一級單位主管：由本校秘書室辦理。
- (二) 二級單位主管：由其所屬一級單位辦理。
- (三) 性騷擾事件申訴案之受理、處理、調查及決議人員等參與人員：由本校性別平等教育委員會辦理。

前二項辦理單位應將教育訓練之辦理情形備妥紀錄，以備查考。

七、本校各單位就其轄管之公共場所及公眾得出入之場所（下稱所屬場所），應定期檢討其空間與設施，避免性騷擾之發生。

本校各單位就其所屬場所發生之性騷擾事件為當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- (一) 協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二) 必要時協助通知警察機關到場處理。
- (三) 檢討所屬場所安全。

本校各單位就其所屬場所發生之性騷擾事件為事後知悉者，應採取前項第三款所定措施。

本校各單位知悉所屬場所發生性騷擾事件者，除依前二項規定辦理外，亦得採取下列處置：

- (一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- (二) 避免報復情事。
- (三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四) 其他認為必要之處置。

八、本校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。

本校各單位主管或計畫主持人於指派所屬人員在非本校所能支配、管理之工作場所工作時，應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並於事前向所屬人員詳為告知。

本校各單位主管或計畫主持人應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬人員有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

九、本校各單位主管或計畫主持人因被害人申訴而知悉所屬人員遭受性騷擾情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度

發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

(二) 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。

(三) 被申訴人為校內主管、計畫主持人或其他具權勢地位之人，且涉案情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得依本校相關規定暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

本校各單位主管或計畫主持人非因前項情形而知悉性騷擾事件時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二) 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出申訴。

(三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(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。

本校各單位主管或計畫主持人因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提出申訴意願時，仍應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本點所稱知悉，不以被害人向本校提出性騷擾申訴為限。

十、被害人或行為人任一方非本校人員，但與本校有共同作業或業務往來關係者，本校各單位主管或計畫主持人於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一) 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。

(二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

### **第參章 性騷擾事件之申訴**

十一、本校為處理性騷擾事件之申訴，設性騷擾申訴委員會（下稱本會）。

本會置委員十一至十七人，由校長、教務長、學生事務長、總務長擔任當然委員，其餘委員由教師代表、職工代表及性別平等教育相關領域專家學者代表組成。

前項教師代表及性別平等相關領域之專家學者代表，由校長自校內外教師或學者專家中提名，職工代表由校長自本校職員及工友中提名，經校務會議通過後聘任之，並應酌列候補委員。

本會委員應具備性別意識，其中女性委員應占全體委員二分之一以上。

本會委員之任期，當然委員同職務進退，其餘委員任期自八月一日起至次年七月三十一日止，得連任之。

本會委員於任期期間如因故出缺時，當然委員由新任者接任，其餘委員由候補委員依序遞補，其任期以補足所遺任期為限。

十二、本會主任委員由校長擔任，負責督導本會會務。副主任委員由主任委員自委員中指定一人擔任，佐理本會會務，並代表本會對外發言。

本會應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議。

本會委員除教務長、學生事務長及總務長得指定適當人員代理出席外，其餘委員應親自出席，不得代理。

十三、本校性騷擾事件適用性工法者，除下列情形外，被害人得依性工法第三十二條之一規定，向本校提出申訴：

(一) 加害人為本校校長時，得逕向臺北市政府提出申訴。

(二) 加害人為本校校長，且被害人為公務人員或教育人員時，應向教育部提出申訴。

本校性騷擾事件適用性騷法者，被害人得依性騷法第十四條第三項規定，向本校提出申訴。但加害人為本校校長時，應向臺北市政府提出申訴。

本校就前項申訴如不具調查權限時，應依性騷擾防治法施行細則第十三條規定辦理。

十四、前點所定申訴，得以書面提出申訴書、電子郵件或言詞之方式為之。

申訴以電子郵件或言詞為之者，受理人員或單位應作成申訴紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。

申訴書或申訴紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。

(二) 有法定代理人者，其姓名、性別、身分證明文件編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

(三) 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所、聯絡電話。

(四) 申訴之事實內容及相關證據。

(五) 性騷擾事件發生及知悉之時間。

(六) 申訴之年月日。

申訴人有委任代理人者，應檢附委任書。

十五、申訴書或申訴紀錄不合前點規定，其情形可補正者，申訴人應於收受補正通知之日起十四日內補正。

十六、性騷擾事件適用性騷法，如有下列任一情形者，應即移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查：

(一) 當事人逾期提出申訴。

(二) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

(三) 同一性騷擾事件，於撤回申訴或依性騷法第二十一條第五項規定視為撤回申訴後，又再行申訴。

十七、性騷擾事件適用性工法者，本會於接獲被害人申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式通知被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關。

十八、除第十六點情形外，本會應於申訴受理或移送到達之日起七日內，移請本校性別平等教育委員會協助成立調查小組，開始調查事件相關證據與事實。

調查小組之成員人數，以三人或五人為原則，且成員應有具性別平等意識之外部專業人士，女性成員應占成員總數二分之一以上。

調查小組調查完成後，應提出調查報告，並移送本會決議。報告內容應包括下列事項：

(一) 性騷擾事件申訴之案由，包括當事人敘述。

(二) 調查訪談過程紀錄，包括日期、對象、申訴人、證人、相關人士及被申訴人之陳述及答辯。

(三) 相關物證之查驗。

(四) 調查結果(事實認定及理由)。

(五) 處理建議。

本校性騷擾事件之調查程序，如本要點無規定者，準用國立臺灣大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點。

十九、本會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形者，應避免使其對質。

二十、本會接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，並以不公開方

式為之。

本校性騷擾事件申訴案之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

- (一) 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。
- (二) 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

二十一、性騷擾事件申訴案之處理、調查及決議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為該事件之當事人。
- (二) 性騷擾事件有性工法之適用，且本人與事件當事人有家長、家屬關係者。
- (三) 性騷擾事件有性騷法之適用，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，或現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人，或於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件申訴案之處理、調查及決議人員，有下列各款情形之一者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本會申請令其迴避：

- (一) 有前項所定應自行迴避而不迴避。
- (二) 有具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞。

前項被申請迴避之人員，對於該迴避申請得提出意見書。

被申請迴避之人員於本會就該迴避申請事件為準駁決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

性騷擾事件申訴案之處理、調查及決議人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本會命其迴避。

二十二、本會就性騷擾事件，應參考調查結果報告書，為附理由之決議，並得作出懲戒或其他處理之建議。

性騷擾事件適用性工法者，本會應將前項決議，以書面通知當事人；如經認定調查屬實者，應將調查報告與第一項所為決議及懲處建議，送交本校相關權責單位。

性騷擾事件適用性騷法者，本會應將調查結果報告書及處理建議，移送臺北市政府辦理。

二十三、性騷擾事件適用性工法者，本校應於受理申訴或移送到達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。

性騷擾事件適用性騷法者，本會應於受理申訴或移送到達之翌日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人及副知臺北市政府社會局。

二十四、本校教職員工生有下列情形時，本校相關權責單位應視情節輕重為適當之懲處或處理，並予以追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生：

（一）為性騷擾行為並經本會認定屬實。

（二）經證實以惡意虛構之事實提出性騷擾事件申訴案。

被申訴人如與本校簽訂勞動契約，其性騷擾行為經調查認定屬實且情節重大，本校得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

二十五、性騷擾事件適用性工法者，其處理結果應按中央主管機關規定及性工法第十三條第四項規定，通知臺北市政府。

二十六、申訴人向本會提出申訴後，得於本會決議作成通知送達前，以書面撤回申訴。

本會收受撤回申訴之書面申請後，適用性工法之性騷擾事件申訴案應即予結案備查；適用性騷法之性騷擾事件申訴案，應移送臺北市政府辦理。性騷擾事件申訴案經撤回申訴、視為撤回申訴或結案者，不得就同一事件再提出申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

二十七、本校擔任調查小組成員之教職員工，因調查性騷擾事件需要者，應給予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

二十八、申訴人或被害人為本校教職員工且於執行職務時遭受性騷擾者，得於提出申訴之日或性騷擾事件發生之日起六個月內向本校請求提供二次之心理諮商協助。但申訴人或被害人因有特殊情事致未能於六個月內提出者，不在此限。

## 第肆章 其他

二十九、本要點未盡事宜，應依性工法、工作場所性騷擾防治措施準則、性別平等工作法施行細則、性騷法、性騷擾防治法施行細則及性騷擾防治準則等相關規定辦理。

三十、本要點經校務會議通過後，自發布日施行。

# 拒絕嫌豬手 摸摸也不行



本場所禁止性騷擾行為，  
如在本場所發生性騷擾情事，  
請依下列管道提出性騷擾申訴：

本場所 國立臺灣大學  
申訴單位：人事室  
申訴電話：02-33665903  
傳真電話：02-23918617

如一方為本校學生時，  
請洽本校性別平等教育委員會處理，  
該會申訴專線：**33669607**

遭遇性騷擾，  
請撥1999轉分機3365、4553  
性侵害通報，請撥110、113



# 禁止性騷擾

## Anti-sexual Harassment

申訴單位：人事室 02-33665903

*Unit in Charge*

申訴專線：

*Complaint Line*

如一方為本校學生時，  
請洽本校性別平等教育委員會處理，  
該會申訴專線：**33669607**



臺北市政府性騷擾申訴專線  
1999轉分機3365、4553  
性侵害通報，請撥110、113

廣告

醫生在看診時用手搭我的肩膀，甚至握住我的手，我覺得不太舒服，卻又懷疑是不是自己想太多了？

那天我跟朋友去百貨公司，在手扶梯上時我側過身，居然發現後面的陌生人從我裙底快速抽回手機，我眼看著他裝作沒事卻加速離開……

我每天的早上都有晨跑的習慣，那一天我照常跑到家裡附近的公園，結果轉角突然冒出一個人沒穿衣服，此後我好一段時間不敢再過去那一帶……

## 你是否遇過以上這些情形？不要懷疑，這些都可能是性騷擾！

113年3月8日修正施行的性騷擾防治法，定義性騷擾如下：本法所稱性騷擾，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：

在界定性騷擾時，個人感受及意願是最重要的，只要對方的行為舉止有讓你感受到不舒適、不受尊重，甚至是被侮辱的感覺，影響到你正常生活進行，這就構成了性騷擾。

**1** 以明示或暗示之方式，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。

**2** 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

如果對方是你的上司、面試官、主治醫師、老師或其他具有監督、照護、指導關係，利用權勢或機會對你性騷擾，更可能構成了「權勢性騷擾」唷！

## 依照所遭遇的性騷擾情況，可能適用不同的法規：

工作或求職時  
被性騷擾

性別平等  
工作法

其中一方為學生，另一方為教職員工或學生

性別平等  
教育法

非屬前兩種  
情形

性騷擾防治法

# 臺北 新界線 要尊重 敢拒絕



## 遇到性騷擾該怎麼辦？

遭遇性騷擾的當下，你可能會因為驚慌、羞愧、害怕而不知所措，不要懷疑或忽視、壓抑自己不舒服的感受，你可以：

勇敢的向對方表達拒絕



向身邊的人尋求協助

記錄事情發生經過並及時蒐證

向信任的人說出自己的遭遇

如果是在健身房、賣場、公廁、大眾運輸工具、電影院、校園、餐廳等公共場所遇到性騷擾，可以向公共場所的管理人尋求協助或請求報警唷！

向警察局提起性騷擾行政申訴，如果情節嚴重涉及刑事案件亦可提起告訴。

## 蒐證小撇步

錄音錄影	用錄音或錄影留下證據，或查看附近有无監視器，請場所人員協助保存，並請警察機關協助調閱。
目睹證人	確認在場有目睹事發經過的工作人員、朋友、同事或民眾，請求協助作證。
訊息保存	如以文字訊息、信件或圖片性騷擾，應該截圖或存檔留下證據。
文字紀錄	如當下或事後有向他人陳述可留下對話紀錄，或自行紀錄事發的狀況及細節。



## 友善路人甲行動：目睹性騷擾發生，我可以怎麼做？

- 1 以問路或其他事情為由介入，分散騷擾者的注意力避免其持續針對被害人。
- 2 協助被害人向周遭的人、保全、司機或警察等人尋求協助。
- 3 當被害人無暇蒐證時，協助以手機拍攝或錄音，紀錄當下的狀況，或於事後協助作證。
- 4 直接出聲制止，引起周遭人群注意，以快速嚇阻騷擾者停止其騷擾行為。
- 5 關懷被害人身心狀況，或在後續持續給予支持及陪伴。



如果對所發生的事情不確定是否構成性騷擾，或是在採取行動前想先了解自身權益及相關法規，可以從以下的管道進行諮詢及尋求協助唷！

報案電話

110

性騷擾防治諮詢專線

113

臺北市性騷擾防治服務專線

02-23911067

更多資訊請上臺北市府社會局性騷擾防治專區



# 伍、場所主人的 性騷擾防治責任

## 一、場所主人性騷擾防治責任之定義<sup>1</sup>：

- (一) 政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為防治性騷擾行為之發生，應採取各項性騷擾防治預防、糾正、補救、懲處、教育訓練及其他措施，並注意及確實維護被害人安全及隱私。
- (二) 上開部隊，指國防部所屬單位。上開學校，指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校，及少年矯正學校。上開機構，指法人、合夥、社友代表人或管理人之非法人團體及其他組織。

## 二、場所主人之性騷擾防治預防措施<sup>2</sup>：

- (一) 政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人之成員、受僱人或受服務人員人數達10人以上者，應設立申訴管道協調處理。申訴管道應包括性騷擾事件之專線電話、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。
- (二) 政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人之成員、受僱人或受服務人員人數達30人以上者，除設立申訴管道外，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。性騷擾防治措施內容應包括：

### 1. 性騷擾防治之政策宣示及規章。

<sup>1</sup> 性騷擾防治法第3條、第7條及第8條、性騷擾防治準則第3條。

<sup>2</sup> 性騷擾防治法第7條、性騷擾防治準則第4條。

2. 性騷擾事件之協調及處理。
3. 當事人隱私之保密。
4. 行為人處罰規定。
5. 其他性騷擾防治措施。

### 三、場所主人性騷擾防治之糾正及補救措施<sup>3</sup>：

(一) 政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所性騷擾事件發生當時知悉時，應採取以下措施：

1. 注意並確實維護被害人安全及隱私。
2. 協助被害人申訴及保全相關證據。
3. 必要時協助通知警察機關到場處理。
4. 檢討所屬場所屬場所安全。
5. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
6. 避免報復情事。
7. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
8. 其他認為必要之處置。

(二) 政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人，於性騷擾事件發生後知悉者，應採取以下措施：

---

<sup>3</sup> 性騷擾防治法第7條、性騷擾防治準則第4條及第5條。

1. 檢討所屬場所屬場所安全。
2. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
3. 避免報復情事。
4. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
5. 其他認為必要之處置。

#### 四、場所主人之教育訓練責任<sup>4</sup>：

政府機關（構）、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，並針對所屬員工，及處理性騷擾事件或有管理責任之人員分別進行教育訓練。

##### （一）所屬員工教育訓練內容：

1. 性別平等知能。
2. 性騷擾基本概念、法令及防治。
3. 性騷擾申訴之流程及方式。
4. 其他與性騷擾防治有關之教育。

##### （二）處理性騷擾事件或有管理責任之人員教育訓練內容：

1. 性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。

---

<sup>4</sup> 性騷擾防治法第 8 條、性騷擾防治準則第 8 條。

2. 覺察及辨識權力差異關係。
3. 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
4. 被害人協助及權益保障事宜。
5. 其他與性騷擾防治有關之教育。

## 五、場所主人之檢討場所空間安全<sup>5</sup>：

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

### （一）基本原則：

1. 空間的安全規劃應考量整體空間的明亮度、使用率、視覺上的安全感、民眾救援方式等，進行整體性考量。
2. 各場所的使用可能因業務或營業項目的差異，而有不同的規劃考量，建議可邀請具有性別平等意識的專家，就空間規劃、設施設備等進行檢視，以符合安全空間的要求。

### （二）針對廁所、停車場、地下室、梯間之設施建議：

#### 1. 廁所：

- (1) 燈光明亮不陰暗，以增強安全感。

---

<sup>5</sup> 性騷擾防治法第7條、性騷擾防治準則第4條。

- (2) 廁所門、隔間板底部與地面的距離，應考量使用者的安全感、空氣流通等條件，以避免他人窺視或拍攝。
- (3) 無論蹲或坐式廁所，使用者臉部的朝向設計，應考量上廁所時能從內部了解外面是否有人活動、防範有心人的偷窺行為。
- (4) 廁所洗手台或轉彎牆上裝設鏡子，讓民眾可透過鏡子反射，觀察是否有陌生人不當接近或躲在轉角處，以利防衛。
- (5) 清潔人員定期巡視或增加清掃次數，可增加廁所使用、人潮流動，降低潛藏犯案的機率。
- (6) 設置緊急求助鈴，以利民眾求援。

## 2. 停車場/地下室/梯間：

- (1) 單一出入口設計，方便管制。
- (2) 設置時段管制，避免24小時全天候開放，降低人員潛伏機會。可使用遙控器進出機制尤其是凌晨0-6點時段。
- (3) 加強監視設備，出入口、走道、梯間皆應裝設電子監視錄影，以嚇阻犯罪，或萬一不幸發生事情亦可做為蒐證佐證。
- (4) 加強照明設備，足夠的明亮度可減少犯案動機；注意監視錄影器設施需配合光源強化，畫面才能清晰。

(5) 設置緊急救援系統，設立警鈴、警民連線系統等緊急救援系統，以利民眾求援。

## 六、相關宣導素材：

相關宣導素材歡迎至衛生福利部網站，保護服務司「性騷擾防治專區」下載運用(<https://dep.mohw.gov.tw/DOPS/np-1214-105.html>)。



廣告

禁止性騷擾  
No Sexual Harassment

**禁止性騷擾及性侵害公開揭示**

- 1 任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
- 2 性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；利用權勢性騷擾他人者，依法得處新臺幣6萬元以上，60萬元以下罰鍰；乘機襲胸摸臀或觸摸他人隱私部位，被害人可提出刑事告訴，最高可處2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金。性侵害他人者，依刑法規定最高可處死刑、無期徒刑或10年以上有期徒刑。
- 3 性騷擾或性侵害他人，除負有法律上之刑事與民事責任外，本單位亦將依內部規定懲處。
- 4 遇到性侵害事件，請撥打110或113保護專線求助。
- 5 發現性騷擾或性侵害事件，需本單位立即協助處理者

請撥打本單位聯絡電話： \_\_\_\_\_



禁止性騷擾  
No Sexual Harassment

申訴單位  
Unit in Charge \_\_\_\_\_

申訴專線  
Complaint Line \_\_\_\_\_

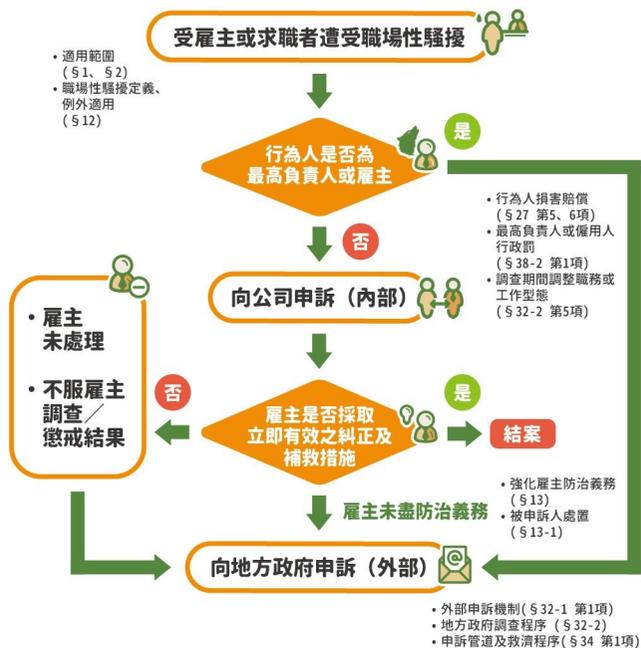
廣告

# 你知道嗎？

新修正「性別平等工作法」  
已於 **113年3月8日**  
公布施行

## 職場性騷擾申訴流程 V.S. 強化雇主防治職場性騷擾責任

### 職場性騷擾申訴流程概述 (修法後)



### 一、非工作時間性騷擾 (適用性別平等工作法規定) § 12 第3項

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

### NEW 二、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。

### NEW 三、性侵害犯罪適用 § 12 第6項

於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務、調查期間之暫時性作為、情節重大得不經預告終止勞動契約、損害賠償責任、不得因申訴而對其不利處分、法律諮詢與扶助及相關處罰規定，亦適用之。

## 強化雇主防治職場性騷擾防治責任

### NEW 一、增訂10-29人公司應訂定申訴管道 § 13 第1項

- 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**，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

項目	申訴管道 (10人以上) *僱用未滿30人的雇主也可參照勞動部依事業單位規模提供參考範本辦理。	性騷擾防治措施申訴及懲戒規範 (30人以上)
形式/內容	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 (例如：資訊軟體等)。	內容應包括： 1. 實施防治性騷擾之教育訓練。 2. 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。 3. 以保密方式處理申訴，並使申訴人免受遭受任何報復或其他不利之待遇。 4. 對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。 5. 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 § 32-1 第1項第1款規定，逕向地方主管機關提起申訴。
公開揭示	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。	

### 二、雇主防治義務 § 13 第2項

- (1) 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。
- (2) 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【以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法，並保護當事人之隱私及其他人格法益 (準則 § 7)】。

### 何謂立即有效之糾正及補救措施？ (不論是否有申訴人都要進行處理)

被害人提出申訴	雇主知悉 (如：傳聞、聽說)
採用避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。	就相關事實進行必要之釐清。
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。	依被害人意願協助其提起申訴。
對性騷擾事件進行調查。	適度調整工作內容或工作場所。
對行為人為適當之懲戒或處理。	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、員工申訴性騷擾事件處理原則、行為人處置及通報義務 (§ 13 第3項、§ 13 -1、§ 13 第4項)

- (1) 查證原則：**雇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。

- (2) 申訴處理單位：一定規模公司應組成申訴處理單位，成員應具備性別意識之專業人士。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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）



## 工作場所性騷擾防治準則 規劃方向 ( § 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；其準則，由中央主管機關定之。

- (1) 性騷擾態樣：定明職場性騷擾形式及態樣。（如：言詞、行為等）
- (2) 防治原則：
  - 依不同事業單位規模明定雇主防治義務，並明確定申訴管道之類型、性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範應明定的事項。
  - 具體化規定雇主應採行的立即有效之糾正及補救措施。
- (3) 教育訓練：強化雇主及主管階級以上員工之性別平等、職場性騷擾防治意識。

- (4) 申訴管道：加強多元申訴管道的建立，申訴可以言詞、書面、電子郵件等方式提出。
- (5) 申訴調查注意事項：
  - 申訴調查應保護當事人之隱私及其他人格法益。
  - 雇主對相關資料應善盡保存義務，不得湮滅、偽造變造等。
  - 調查程序之迴避規定。
  - 調查的期限、不服決議的處理方式。
  - 調查結果所應包含的內容。
- (6) 申訴處理單位：
  - 一定規模以上事業單位應設申訴處理單位。
  - 一定規模以上事業單位應組成調查單位調查之。
- (7) 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）

### 四、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)。

### 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



# 性騷O暴力 職場不恐懼

禁止性別暴力

雇主篇

