

柒、相關法規

一、性騷擾防治法（民國 95 年 01 月 18 日 修正）

第一章 總則

第1條 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。

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。但適用兩性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。

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爲，且有下列情形之一者：

- 一、以該他人順服或拒絕該行爲，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。

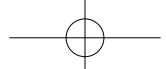
第3條 本法所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。

本法所稱機關者，指政府機關。

本法所稱部隊者，指國防部所屬軍隊及學校。

本法所稱學校者，指公私立各級學校。

本法所稱機構者，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非



性騷擾 防治宣導手冊

法人團體及其他組織。

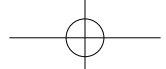
第4條 本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。

第5條 中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理：

- 一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。
- 二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。
- 三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。
- 四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。
- 五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。
- 六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
- 七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。
- 八、關於性騷擾防治之其他事項。

第6條 直轄市、縣(市)政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣(市)目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣(市)目的事業主管機關辦理：

- 一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。
- 二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。
- 三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。
- 四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。
- 五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。



六、關於性騷擾防治之其他事項。

前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣(市)長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

第二章 性騷擾之防治與責任

第7條 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。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；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。

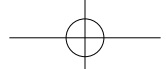
為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

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。

第9條 對他人為性騷擾者，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。

第10條 機關、部隊、學校、機構、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



性騷擾 防治宣導手冊

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。

違反前項規定者，負損害賠償責任。

第11條 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依第九條第二項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。

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，依第九條第二項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。

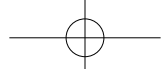
前二項之規定於機關不適用之。

第12條 廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。

第三章 申訴及調查程序

第13條 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。

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。



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。

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。

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。

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。

第14條 直轄市、縣(市)主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依前條第三項及第四項規定辦理。

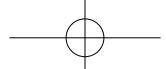
第15條 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，直轄市或縣(市)性騷擾防治委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

第四章 調解程序

第16條 性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣(市)主管機關申請調解；其以言詞申請者，應製作筆錄。

前項申請應表明調解事由及爭議情形。

有關第一項調解案件之管轄、調解案件保密、規定期日



性騷擾 防治宣導手冊

不到場之效力、請求有關機關協助等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第17條 調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。

第18條 調解成立者，應作成調解書。

前項調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十二條至第二十六條之規定。

第19條 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。

第五章 罰則

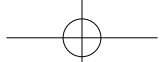
第20條 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第21條 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。

第22條 違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第23條 機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第24條 違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六

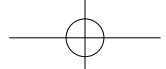


萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

- 第25條 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爲者，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。

第六章 附則

- 第26條 第七條、第八條、第十條、第十一條、第二十二條及第二十三條之規定，於性侵害犯罪準用之。
- 前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關爲之。
- 第27條 本法施行細則，由中央主管機關定之。
- 第28條 本法自公布後一年施行。



性騷擾 防治宣導手冊

二、性騷擾防治法施行細則（民國 95 年 01 月 25 日發布）

第1條 本細則依性騷擾防治法（以下簡稱本法）第二十七條規定訂定之。

第2條 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、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。

第3條 本法第二條所稱性侵害犯罪，指性侵害犯罪防治法第二條所定之犯罪。

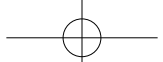
第4條 機關、部隊、學校、機構或僱用人依本法第七條第一項規定採取有效之糾正及補救措施時，應注意下列事項：

- 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、其他防治及改善措施。

第5條 本法第七條第二項所定組織成員、受僱人或受服務人員之計算，包括分支機構及附屬單位，並依被害人申訴當月第一個工作日之總人數計算。

前項受服務人員，指到達該機關、部隊、學校、機構或僱用人之處所受服務，且非組織成員或受僱人者。

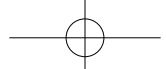
第6條 機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關調查性騷擾申訴、再申訴案件，必要時，得請求警察機關協助。



第7條 本法所定直轄市、縣(市)主管機關，除第二項規定外，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、僱用人者，為性騷擾事件發生地直轄市、縣(市)主管機關。

本法第二十二條所定直轄市、縣(市)主管機關，為該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣(市)主管機關。

第8條 本細則自中華民國九十五年二月五日施行。



性騷擾 防治宣導手冊

三、性騷擾防治準則（民國 95 年 01 月 27 日發布）

第1條 本準則依性騷擾防治法（以下簡稱本法）第七條第三項規定訂定之。

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。

第3條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，每年應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。

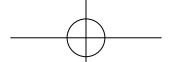
第4條 機關、部隊、學校、機構或僱用人應建立受理性騷擾事件申訴窗口。

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。

第5條 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。



加害人為前項機關首長、部隊主官(管)、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。

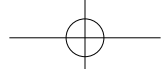
第6條 非加害人所屬之機關、部隊、學校、機構或僱用人接獲性騷擾之申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣(市)主管機關。

第7條 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記錄。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、學校、機構或僱用人者，應即行調查。

前項性騷擾事件涉及本法第二十五條第一項所定情事者，警察機關應即行調查，並依被害人意願移送司法機關。

第8條 第六條直轄市、縣(市)主管機關應於七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、機構或僱用人處理；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，應移送性騷擾事件發生地警察機關處理。

直轄市、縣(市)主管機關為前項移送時，加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地警察機關非位於其轄區內者，並應副知該機關、部隊、學校、機構、僱用人或警察機關所在地直轄市、縣(市)主管機關。



性騷擾 防治宣導手冊

直轄市、縣(市)主管機關接獲前項通知，應即函知該加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地警察機關依限處理性騷擾申訴，並將申訴處理結果函復。

第9條 加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地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二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣(市)主管機關。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

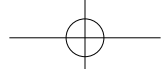
直轄市、縣(市)主管機關不受理性騷擾再申訴時，應於再申訴之日起二十日內，以書面通知當事人，並應敘明理由。

第10條 性騷擾之申訴經依本法第十三條移由警察機關調查者，警察機關應於申訴或移送到達之日起七日內查明加害人之身分；未能查明加害人之身分者，應即就性騷擾之申訴逕為調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

前項調查結果應通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關。

警察機關經查明加害人有所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即移送該加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並副知加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣(市)主管機關。

第11條 性騷擾之申訴及再申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之



者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人、再申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人、再申訴人之姓名、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、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 三、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、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- 四、申訴或再申訴之事實內容及相關證據。
- 五、年月日。

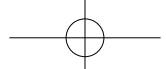
申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人、再申訴人於十四日內補正。

第12條 性騷擾之申訴、再申訴有下列情形之一，應不予受理：

- 一、申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。
- 二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

第13條 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。

被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。



性騷擾 防治宣導手冊

第14條 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，應組成申訴處理調查單位（以下簡稱調查單位），並進行調查。

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。

第15條 性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，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事件之當事人時。
- 二、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。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

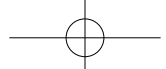
性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- 一、有前項所定之情形而不自行迴避者。
- 二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

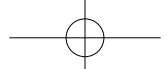
前項申請，應舉其原因及事實，向該性騷擾申訴或再申訴之調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人



- 申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。
- 第16條 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。
- 第17條 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。
- 第18條 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。
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。
- 第19條 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，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。
- 第20條 機關、部隊、學校、機構或僱用人就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關。
前項書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限及受理機關。
- 第21條 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，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- 第22條 性騷擾行為經調查屬實，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、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。



性騷擾 防治宣導手冊

四、性騷擾事件調解辦法(民國 95 年 01 月 27 日發布)

第1條 辦法依性騷擾防治法(以下簡稱本法)第十六條第三項規定訂定之。

第2條 性騷擾事件當事人依本法第十六條申請調解時，應向有受理申訴管轄權之直轄市、縣(市)主管機關提出。

直轄市、縣(市)主管機關受理申請後應即交由性騷擾防治委員會辦理。

直轄市、縣(市)主管機關接獲性騷擾事件調解申請後，認無管轄權者，應立即移送該管直轄市、縣(市)主管機關辦理，並通知當事人。

第3條 性騷擾防治委員會應自直轄市、縣(市)主管機關受理申請之日起十日內，指派性騷擾防治委員會委員或遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家一人至三人擔任性騷擾事件調解委員(以下簡稱調解委員)調解之。

但經兩造當事人之同意，得由調解委員一人逕行調解。

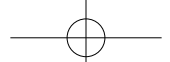
第4條 調解委員經指派後，應即決定調解期日，通知當事人或其代理人到場，並將申請書狀或言詞申請筆錄繕本一併送達他造。

前項調解期日，自調解委員指派之日起，不得逾二十日。但經當事人之一方申請延期者，得延長十日。

第5條 調解委員應親自進行調解，不得委任他人代理。

第6條 申請調解，由當事人之一方以書面或言詞為之。以言詞申請者，應製作筆錄；書面申請者，應按他造人數提出繕本。

前項申請書或筆錄，應載明下列事項，並由申請人或代



理人簽名或蓋章：

- 一、申請人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 二、相對人姓名、性別、住所或居所及聯絡電話，知悉其所屬機關、部隊、學校或僱用人者，註明其名稱。
- 三、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、住所或居所及聯絡電話。
- 四、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、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- 五、調解事由及爭議情形。
- 六、年月日。

第7條 調解委員對於調解事項涉及本身或其家屬時，應自行迴避。

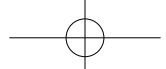
前項情形，經當事人申請者，亦應行迴避。被申請迴避之調解委員於性騷擾防治委員會就該申請迴避事由為准駁前，應停止其調解。

調解委員有第一項所定情形不自行迴避，未經當事人申請迴避者，應由性騷擾防治委員會命其迴避。

第8條 調解，由調解委員於該管直轄市、縣(市)主管機關或其他適當之處所行之。

調解程序，不公開之。但當事人另有約定者，不在此限。

調解委員及經辦調解事務之人，對於調解事件，除已公



性騷擾 防治宣導手冊

開之事項外，應保守秘密。

第9條 當事人無正當理由，於調解期日不到場者，視為調解不成立。但調解委員認為有成立調解之望者，得另定調解期日。

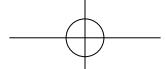
第10條 調解之進行應審究事實真相及兩造爭議之所在；並得為必要之調查。

調解委員處理調解事件，得商請有關機關協助。

第11條 調解委員不得以強暴、脅迫或詐術進行調解，或有阻止起訴、告訴或自訴，或其他涉嫌犯罪之行爲。

第12條 調解不成立者，當事人得申請發給調解不成立之證明書。前項證明書，應於申請後七日內發給之。

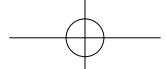
第13條 本辦法自中華民國九十五年二月五日施行。



五、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

(民國 97 年 07 月 08 日 修正)

- 第1條 本準則依性別工作平等法第十三條第三項規定訂定之。
- 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，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。
- 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。
- 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、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
 - 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。
- 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，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 第6條 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。



性騷擾 防治宣導手冊

二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

三、申訴之事實及內容。

第7條 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。雇主為處理前項之申訴，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。

第8條 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。

第9條 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。

第10條 申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。

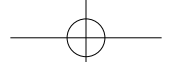
第11條 申訴應自提出起三個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內提出申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

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。

第13條 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事發生。

第14條 雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

第15條 本準則自發布日施行。



六、性別工作平等法(民國 97 年 01 月 16 日 修正)

※本法規部分或全部條文尚未生效本法中華民國 97.01.16 公布之

第 16 條修正條文施行日期，由行政院定之。

第1條 為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

第2條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。
本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。
公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

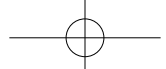
第3條 本法用辭定義如下：

- 一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：謂僱用受僱者之人、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。
- 四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

第4條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第5條 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設



性騷擾 防治宣導手冊

性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

第6條 直轄市及縣(市)主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

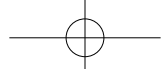
中央主管機關對直轄市及縣(市)主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第6條之1 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第7條 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第8條 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第9條 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。



第10條 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第11條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

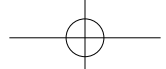
違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第12條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

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。

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。

第13條 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。



性騷擾 防治宣導手冊

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。

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。

第14條 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。

生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

第15條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。

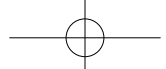
陪產假期間工資照給。

第16條 受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。



第17條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
- 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
- 四、務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第18條 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

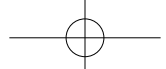
第19條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

- 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- 二、調整工作時間。

第20條 受僱於僱用五人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

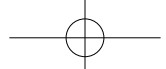
家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第21條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。
受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。



性騷擾 防治宣導手冊

- 第22條 受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。
- 第23條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。
- 主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。
- 有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。
- 第24條 主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。
- 第25條 雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。
- 第26條 受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。
- 第27條 受僱者或求職者因第十二條之情事，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，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。
- 如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。
- 雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。
- 第28條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損



害者，雇主應負賠償責任。

第29條 前三條情形，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。

第30條 第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第31條 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第32條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

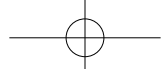
第33條 受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第34條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，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，得於十日內向中央主管機關性別工作平等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



性騷擾 防治宣導手冊

關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第35條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

第36條 雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第37條 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。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

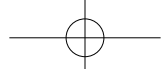
第38條 雇主違反第十三條第一項後段、第二項、第二十一條或第三十六條者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第38條之1 雇主違反第七條至第十條或第十一條第一項、第二項者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

第39條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

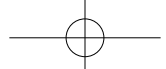
第40條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法中華民國九十六年十二月十九日第十六條修正條文施行日期，由行政院定之。



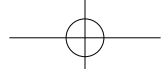
七、性別工作平等法施行細則（民國 97 年 07 月 11 日 修正）

- 第1條 本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。
- 第2條 本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。
- 第3條 本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。
- 第4條 本法所稱性騷擾之認定，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。
- 第5條 本法第十三條第一項、第十六條第一項、第十九條、第二十條第一項及第二十三條第一項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。本法第十六條第一項、第十九條及第二十條第一項所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。
- 第6條 本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。
- 第7條 本法第十五條第三項規定之三日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後二日之五日期間內，擇其中之三日請假。前項期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。



性騷擾 防治宣導手冊

- 第8條 受僱者於依本法第十六條第一項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第十五條第一項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。
- 第9條 受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工保險之職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。
- 第10條 依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。
- 第11條 本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。
- 第12條 本法第十六條第一項、第十八條第一項及第十九條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。
- 第13條 受僱者依本法第十四條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。
- 第14條 本法第二十三條第一項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒機構、幼稚園辦理者。
- 第15條 細則自發布日施行。



八、性別工作平等申訴審議處理辦法（民國97年07月10日修正）

第1條 本辦法依性別工作平等法(以下簡稱本法)第三十四條第二項規定訂定之。

第2條 受僱者或求職者依本法第三十四條規定向地方主管機關申訴時，地方主管機關之性別工作平等會應依本辦法審議。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，除得逕提訴願外，得於十日內，以書面向行政院勞工委員會性別工作平等會申請審議。逾期，不予受理。

前項書面應載明下列事項，並由申請人或代理人簽名或蓋章：

一、申請人姓名、住居所、電話、身分證明文件字號。如係法人或其他設有管理人或代表人之團體，其名稱、事務所或營業所，管理人或代表人姓名、住居所、電話、身分證明文件字號。

二、有法定代理人或申請代理人者，其姓名、住居所、身分證明文件字號。

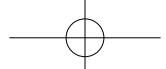
三、請求事項、事實及理由。

四、決定機關及其首長。

五、年、月、日。

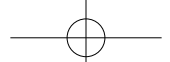
第3條 申請人向主管機關性別工作平等會申請審議時，得於審定書送達前，撤回審議申請。撤回後，不得就同一案件再申請審議。

第4條 申請審議有程式不符規定之情形時，應通知申請人於文到十五日內補正。逾期未補正者，不予受理。



性騷擾 防治宣導手冊

- 第5條 中央主管機關性別工作平等會應將審議申請書之影本或副本送地方主管機關，該機關應於文到七日內答辯，並將關係文件移送中央主管機關。
- 第6條 中央或地方主管機關性別工作平等會審議時，得通知申請人及其他相關人員到場說明。中央主管機關性別工作平等會審議時，並得邀請地方主管機關列席。
- 第7條 中央或地方主管機關性別工作平等會應自收到申請書三個月內為審議之決定；必要時，得延長一次，延長時間不得逾三個月，並應通知申請人。
- 第8條 中央或地方主管機關性別工作平等會為審議申訴案件，必要時，得指派委員二人以上組成專案小組進行調查。
專案小組調查過程應保護申請人、相對人及關係第三人之隱私權，調查結束後，由專案小組作成調查報告，提主管機關性別工作平等會審議。
- 第9條 審議結果以其他法律關係是否成立為據者，於該法律關係未確定前，主管機關性別工作平等會得依職權或申請，暫停審議程序之進行，並通知申請人。
- 第10條 申訴案件之審議，以不公開為原則。
- 第11條 主管機關性別工作平等會應將審議結果作成審定書，由主管機關以書面通知申請人、相對人。
- 第12條 本辦法自發布日施行。



九、性別工作平等訴訟法律扶助辦法(民國97年07月08日修正)

第1條 本辦法依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十七條第二項規定訂定之。

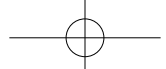
第2條 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出法律訴訟時，得向主管機關請求法律扶助。前項法律扶助項目如下：

- 一、法令諮詢。
- 二、律師代撰民事書狀之費用。
- 三、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。

第3條 依前條第二款規定提供律師代撰書狀之費用，每一審最高補助新台幣五千元，全案最高補助新台幣一萬五千元。申請前項補助，應檢具申請書及律師代撰書狀之費用收據。

第4條 依第二條第三款規定提供律師費，補助標準如下：

- 一、民事訴訟程序，個別申請者，每一審最高補助新台幣五萬元，全案最高補助新台幣十二萬元；共同申請者，每一審最高補助新台幣十萬元，全案最高補助新台幣三十萬元。
- 二、申請保全程序者，全案最高補助新台幣三萬元。
- 三、申請督促程序者，全案最高補助新台幣一萬元。
- 四、申請強制執行程序者，全案最高補助新台幣四萬元。



性騷擾 防治宣導手冊

第5條 依第二條第二項規定申請補助者，應檢具申請書、律師委任狀、律師費收據及下列文件：

- 一、民事第一審：起訴狀繕本或影本。
- 二、民事第二審或第三審：上訴狀或答辯狀及第一審或第二審裁判書影本。
- 三、保全程序：假扣押或假處分聲請狀及法院裁定書影本。
- 四、督促程序：支付命令聲請狀及裁定書影本。
- 五、強制執行程序：強制執行聲請狀及相關證明文件影本。

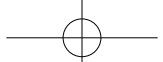
前項申請案件，應檢具之文件如有欠缺，經通知限期十五日內補正，逾期未補正者，不予受理。

第6條 主管機關為審核依第二條第二款及第三款規定申請法律扶助之案件，應成立審核小組；審核小組置委員七人，其中四人由專家學者擔任，餘由主管機關派兼，並指定一人為召集人。由專家學者擔任之委員任期為二年。審核小組委員就審理之案件，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。

第7條 審核小組應有委員過半數出席始得開會。開會時，委員應親自出席。召集人不能出席時，應指定出席委員一人代理。審核小組委員為無給職，專家學者得依規定支領交通費。

第8條 申請補助案件，有下列情形之一者，得不予補助：

- 一、未經主管機關認定雇主違反本法規定者。



- 二、同一事件同一項目已獲法院訴訟救助或已向中央或地方主管機關申請獲得補助者。
- 三、依受僱者之資力狀況，顯無補助必要者。
- 四、訴訟顯無實益或顯無勝訴之望者。

第9條 同一事業單位同一事件之訴訟，人數在三人以上者，應共同申請之，並以補助一案為限。但經審核小組認定有正當理由者，不在此限。

第10條 本辦法之書表格式，由中央主管機關定之。

第11條 本辦法自發布日施行。