

臺南市政府教育局  
友善職場工作環境促進  
性騷擾防治

講師：勵馨基金會 台南分事務所

趙珮伶 倡議專員

# MeToo



# 勵馨基金會

勵馨本著基督精神，以追求公益與愛的決心和勇氣，  
預防及消弭性侵害、性剝削及家庭暴力對婦女與兒少的傷害，  
並致力於社會改造，創造對婦女及兒少的友善環境。  
目前在全國15個縣市有50餘個服務據點，  
每年服務近兩萬名性別暴力倖存者脫離暴力影響，展開新生活。



# 講師學經歷

學歷:國立清華大學社會學研究所 碩士

現任:勵馨基金會台南分事務所—倡議專員

經歷:

台灣少年權益與福利促進聯盟—倡議研發專員

嘉義市私立東吳高級工業家事職業學校—專任教師

專長:

社會學理論、女性主義、多元文化、性別、都市文化治理

# 講師性平相關資歷

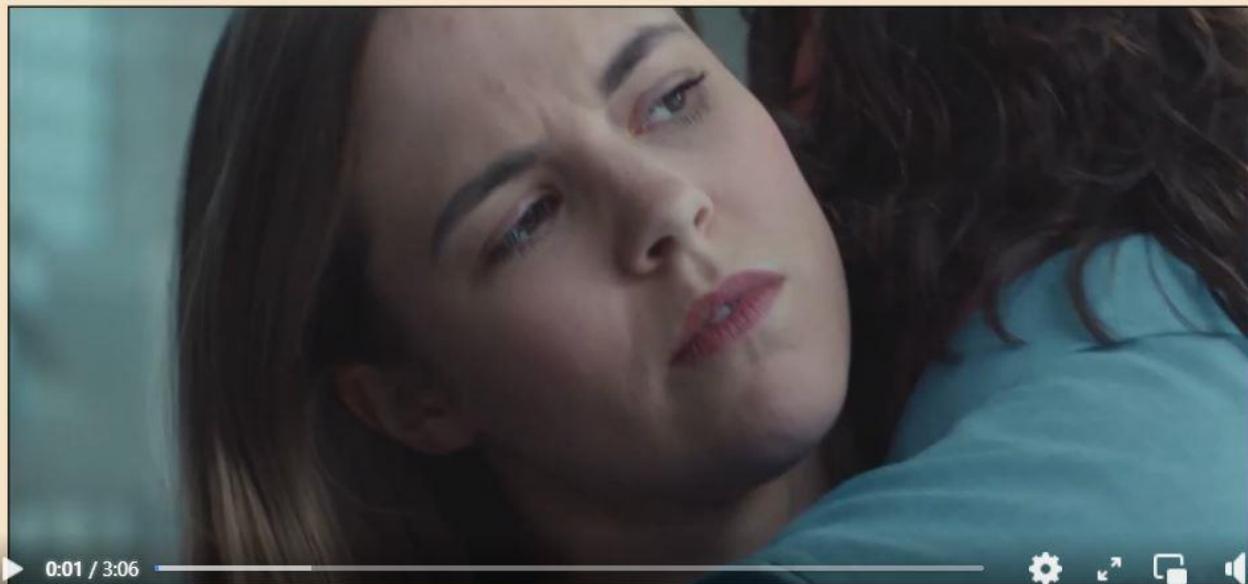
- ❖ 臺南市政府第八屆性別平等教育委員
- ❖ 勵馨基金會預防熟人性侵兒保教案  
《小星與空空鳥》暨兒童身體自主權教育部認證講師
- ❖ 臺南市私立宏恩居家長照機構 性騷擾防治研習 講師  
臺南市下營國中 數位性暴力防治親職講座 講師  
國立臺南高級商業職業學校 性平教育講座 講師  
臺南市政府經濟發展局 職場性騷擾防治講座 講師  
臺南市政府都市發展局 職場性騷擾防治 講師  
臺南市政府文化局 職場性騷擾防治 講師

# 友善工作職場環境法源依據

- ❖ 《勞動基準法》→基本勞權保障
- ❖ 《職業安全衛生法》第六條第二項第三款：  
「三、執行職務因他人行為遭受身體或精神**不法侵害**之預防。」
- ❖ 《執行職務遭受不法侵害預防指引》乃是依上述法律而訂定之勞動法令(民國 114 年 02 月 21 日修正)
- ❖ 上述的**不法侵害**行為，若是基於性或性別而來的不法侵害→《性別平等工作法》

# 影片欣賞

親密和性騷擾 往往只有一線之隔



資料來源：<https://www.facebook.com/watch/?v=712985832431078>

# 影片欣賞

- ❖ 影片中哪些行為覺得怪怪的？
- ❖ 如果是你，你會在哪裡畫線？
- ❖ 事情發生時，往往沒有那麼簡單

# 性騷擾常見問題

沒有肢體碰觸也算性騷擾嗎？

在群組開黃腔會構成性騷擾嗎？

我被性騷擾了嗎？

辱罵、歧視也有可能是性騷擾嗎？

要怎麼提出申訴？  
如果提出申訴，  
會被別人知道嗎？

我沒有性意圖也算性騷擾？

性騷擾申訴  
是誰在做調查？

職場、校園和一般性騷擾有何不同？

什麼是權勢性騷擾？

# 不當性行為法規光譜

2023.7性平三法修法通過  
2024.3.8全面施行

基於**性與性別**對特定  
人**反覆或持續**的騷擾

性侵害犯罪防治法  
(被害人保護與加害人處遇)

刑法第十六章  
妨害性自主罪

性騷擾

跟蹤  
騷擾

性猥褻

性交

性別平等工作法(2002)

性別平等教育法(2004)

性騷擾防治法(2005)

跟蹤騷擾防制法(2022)

書面告誡、保護令制

刑事責任

刑法224強制猥褻

刑法227幼童猥褻

刑法228權勢猥褻

刑法221強制性交

刑法227幼童性交

刑法228權勢性交

# 性平三法適用對象



性別平等教育法

✓ 論身分

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

✓ 排除身分(性平  
法)+工作場所

工作、實習、求職，包  
含面試、兼職、工讀、  
建教合作、派遣



性騷擾防治法

✓ 排除性平法及  
性工法適用對  
象之一般人

# 性騷擾定義(一)

## 性騷擾防治法 第二條

1. 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：

一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或藉端刁難，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，**敵意式性騷擾**，妨礙其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。**交換式性騷擾**

2. 本法所稱「權勢性騷擾」，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相關關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

# 性騷擾定義(二)

## 性別平等工作法

敵意式  
性騷擾

1. 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

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、**陞遷、降調、獎懲**等之交換條件。

交換式  
性騷擾

2. 本法所稱「**權勢性騷擾**」，指對於因**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。

# 職場性騷擾新增適用範圍

性別平等工作法(2024.3.8施行)

非工作時間  
受性騷擾

- 遭受**學校內**之同一人，為**持續性**性騷擾→**上班+下班**
- 遭受**不同機關(構)學校或其他事業單位**，具共同作業或業務往來關係之同一人，為**持續性**性騷擾。
- 遭受**校長**性騷擾→不分上、下班時間

工作時間**不**  
特定人**性**騷  
擾

係由**不特定人**於**公共場所或公眾得出入場所**，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(警察)**  
(例如店員遭客人、銀行行員遭客戶、醫護人員遭病人等)  
**受害者雇主依性工法協助(雇主防治責任)**

# 性騷擾事件層級

## 一般性騷擾

- ✓ 沒有權勢關係的性騷擾事件
- (1) 敵意式性騷擾
- (2) 交換式性騷擾

## 權勢性騷擾

- ✓ 指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職、僱用、執行職務關係或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

## 最高負責人性騷擾

- ✓ 機關(構)首長、學校校長、各級軍事機關(構)及部隊上校編階以上之主官、行政法人 董(理)事長、公營事業機構 董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
- ✓ 法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

# 性騷擾事件統計

# 全國校園性騷擾通報案件趨勢

## 性別平等教育法(2004)

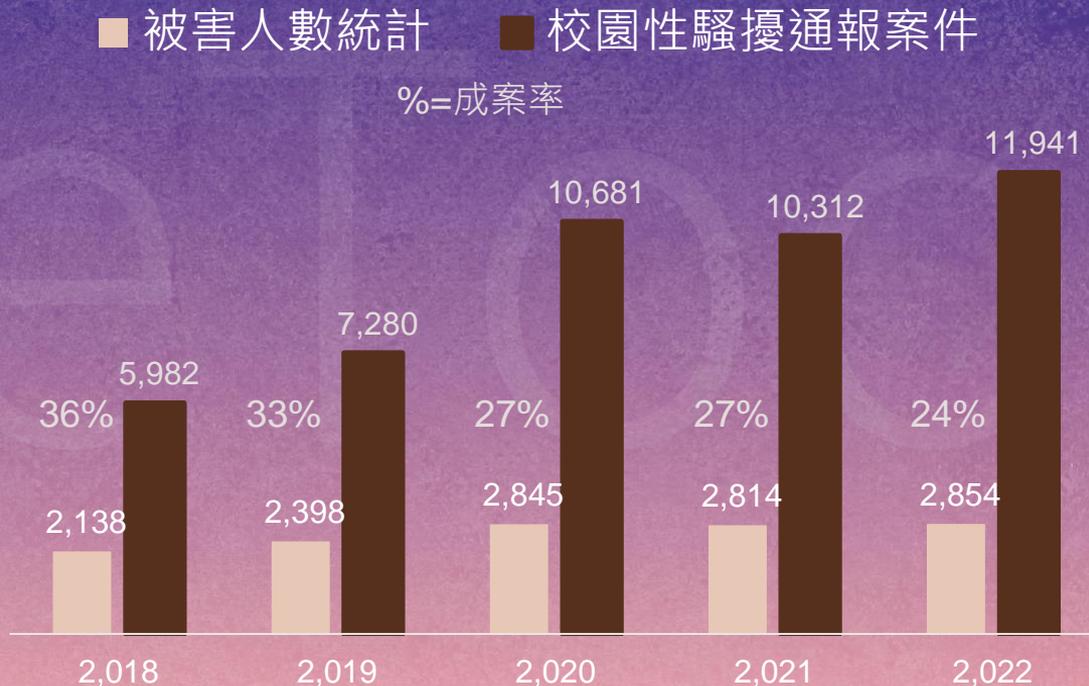
最近5年(2018-2022年)

校園性騷擾通報案件成長約2倍

調查屬實案件:從2018的2138件增加到2022的2854件, 成長33%

成案率:被害人數/通報=36%-24%

\*性平法有強制通報(疑似就要報),  
但成案率逐年降低



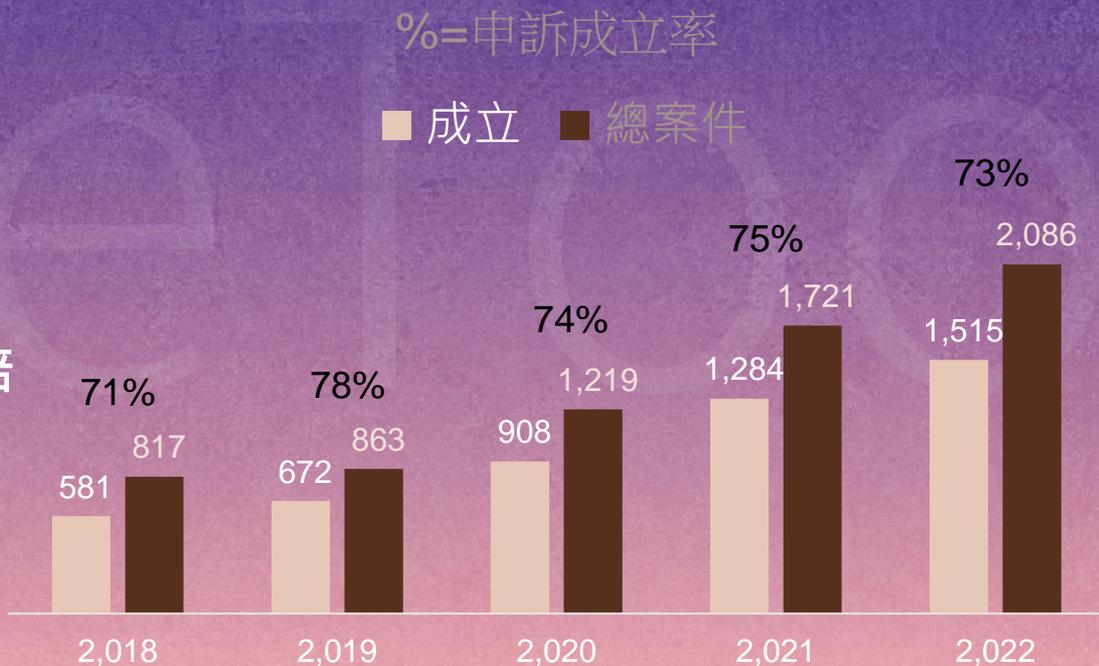
# 全國一般性騷擾申訴案件趨勢

## 性騷擾防治法(2005)

最近5年(2018-2022年)

一般性騷擾申訴案件成長2.6倍  
申訴成立率約71-78%

2023年MeToo運動爆發



單位:人數

# 全國性別工作平等事件處理不當申訴統計

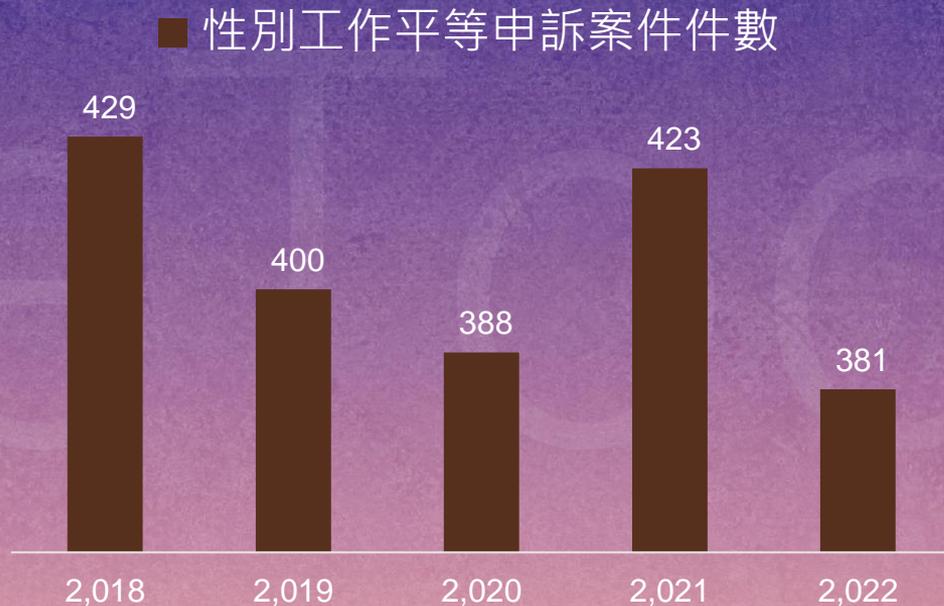
兩性工作平等法(2001/12/21)

性別工作平等法(2008/1/16)

性別平等工作法(2023/8/16)

近5年申訴案件為381-423件之間

\*資料來源:勞動部



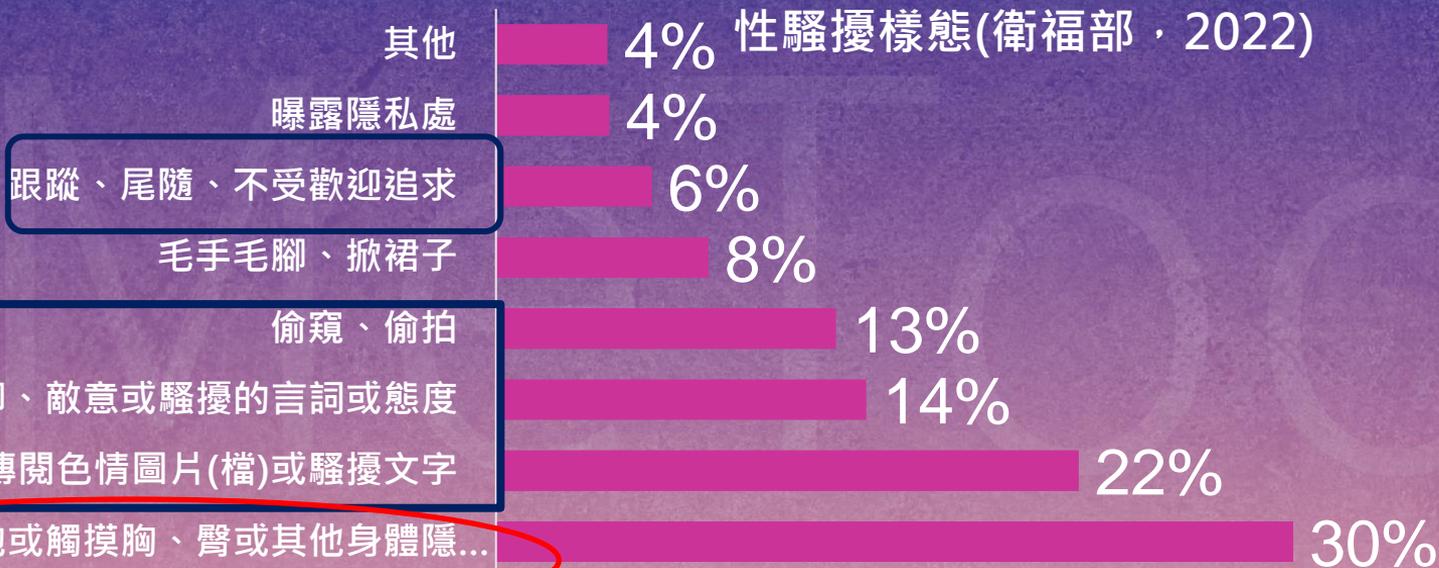
# 職場性騷擾通知機制更新

## 性別平等工作法(2024.3.8施行)

- **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。

性平三法修法2024.3.8已全面施行  
勞動部網站

# 一般性騷擾行為樣態



性騷法第25條：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為者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用第二條第二項之權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一→6個月內

# 數位 性/性別暴力型態

行政院性別平等委員會(2021)

- 1、網路跟蹤
- 2、惡意或未經同意散布與性/性別有關個人私密資料
- 3、網路性騷擾
- 4、基於性別貶抑或仇恨之言論或行為
- 5、性勒索
- 6、人肉搜索
- 7、基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅
- 8、招募引誘
- 9、非法侵入或竊取他人資料
- 10、偽造或冒用身分

➤ 性私密影像產業化、兒少性剝削

# 性影像相關法律

## 性影像

### 刑法

第二十八章之一  
妨害性隱私及不實性影像罪

319-1:未經同意攝錄性影像罪  
319-2:強制拍攝性影像罪  
319-3:未經同意散布性影像罪  
319-4:散布不實性影像罪

性侵害犯罪防  
治法(§13)

網路業者移除  
下架責任  
\*預計2023/8/15施行

犯罪被害人權  
益保障法(§35)

刑事保護命令  
\*預計2023/7/1施行

兒少性剝削條  
例(§8)

網路業者移除  
下架責任

家庭暴力防  
治法(§14)

民事保護令

禁止對被害人或其家屬之身體或財產實施危害。  
禁止為恐嚇、騷擾、接觸、跟蹤之行為。  
禁止接近特定場所並保持距離。  
禁止散布性影像  
交付性影像  
移除或向網路業者申請刪除性影像等  
其他危害被害人之事項

(為家庭成員間或有親密伴侶關係)  
(第13款:其他)  
禁止散布性影像  
交付性影像  
移除或向網路業者申請刪除性影像等

# 這是性騷擾嗎？



# 如何認定性騷擾

## — 甚麼是性/性別

### 性意味

係指一種非自願性、不受歡迎且是令人不愉快的(感受)，與性有關的行為，而該行為的目的或結果會影響正常生活之進行。

### 性別歧視

帶有性別歧視或偏見的言論。過度強調單一性別的性徵或吸引力，以侮辱貶抑或敵視單一性別的言詞與態度。

# 如何認定性騷擾

1. 行為具有 **性/性別** 歧視的本質
2. 被害人主觀感受
3. 客觀要件(合理的被害人)
  - 行為具有不合理性
  - 行為具有嚴重或普遍性
  - 行為不符社會文化的見解
4. 權力關係檢視

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。

性騷擾行為不因「非意識行為」影響判定，例如酒醉或弱智情況

# 遇到職場性騷擾，當事人可能的反應

呆住/愣住

不知如何求助

擔心害怕

不敢求助

擔心不被相信

自我懷疑與究責

害怕失去工作

擔心被指責

不確定是不是性騷擾

沒有證據怎麼辦

焦慮失眠做惡夢

還有很多很多....

# 遇到職場性騷擾 我們可以做甚麼

主管  
僱主

行為人  
被申訴人

當事人  
申訴人  
被害人

重要他人

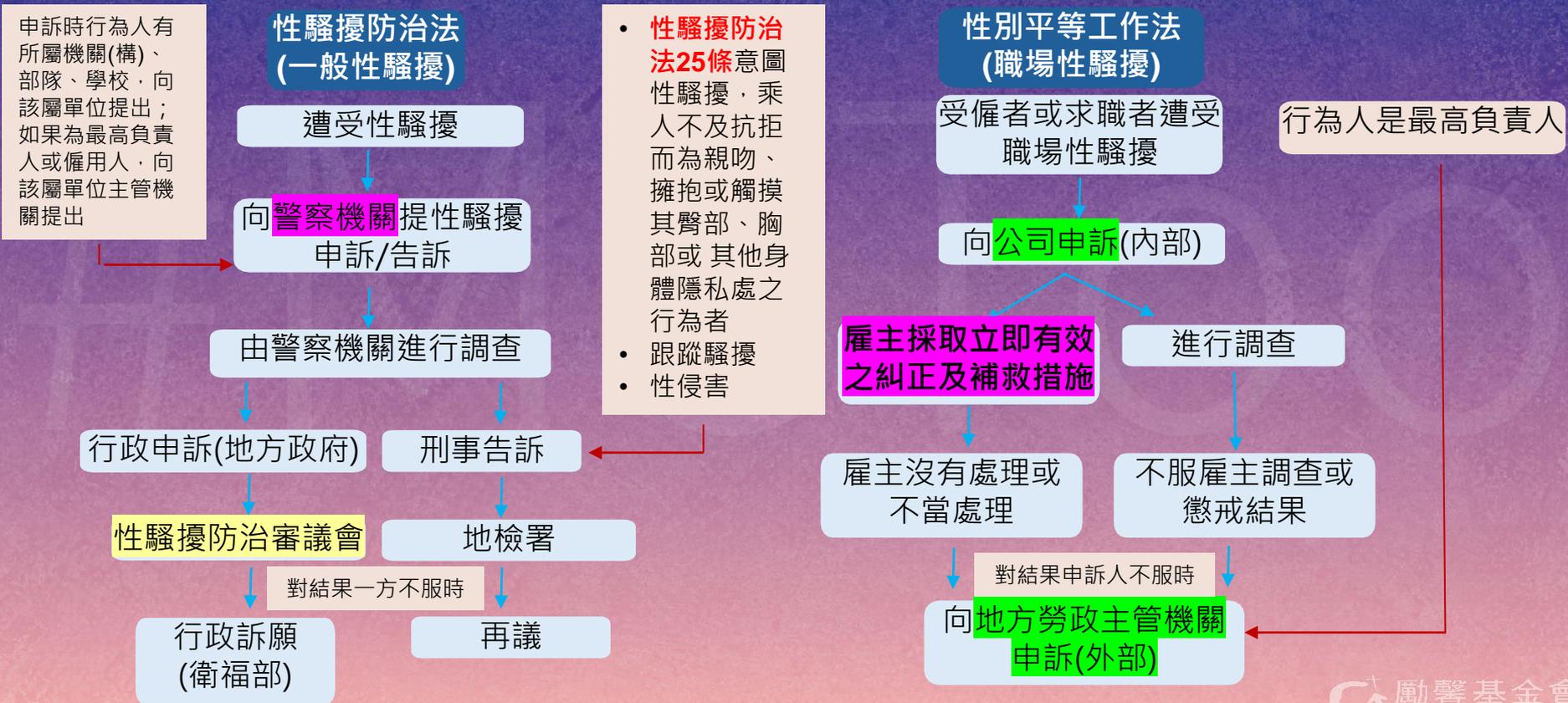
同事/家人/朋友

# 當事人如何面對職場性騷擾

# 當事人如何面對性騷擾

- 認識性騷擾的本質
- 建立身體自主權概念(對自己身體及感覺的直覺有信心)
- 自我賦權
  - 肯定自己的身體感受
  - 表達感受需要靠練習**
  - 不自責、不懷疑自己
- 熟知求助、申訴管道

# 性騷擾申訴流程



# 性騷擾申訴時效

- 向地方主管機關提起申訴期限

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
行為人為最高負責人	離職後1年內
受害者未成年	成年後3年內
刑事告訴	自知悉犯人之時起6個月內(刑事訴訟法)

- 向僱主提起申訴期限：沒有限期，惟主管機關僅追溯10年之申訴不當處理之事件

# 申訴人的舉證方式

- 詳細紀錄事件發生之人、事、時、地、物
- 您的感受與對生活的影響
- 試圖阻止性騷擾的所有嘗試
- 現場證物(包括人證、物證)
- 事後蒐證

# 溫馨提醒

- 發生性騷擾不是自己的問題，千萬不要自我究責
- 關照自己的身心靈，尋求相關資源協助
- 資源：
  - ① 法律服務：法扶基金會、地方法院訴訟輔導科
  - ② 個案諮詢：勞工局、社會局、民間機構(如勵馨基金會)
  - ③ 性騷擾服務：個管服務(僅性騷法有法律規定)

# 遇到職場性騷擾，雇主該怎麼辦？

# 各級學校校長或教職員工涉職場性騷擾事件

[ 名詞定義 ]

雇主(性工法第3條第3款)：學校。

代表學校行使管理權或處理有關事務之人

( 如申訴人**直屬主管**、**人事單位**或**受理性騷擾申訴單位**等 )，

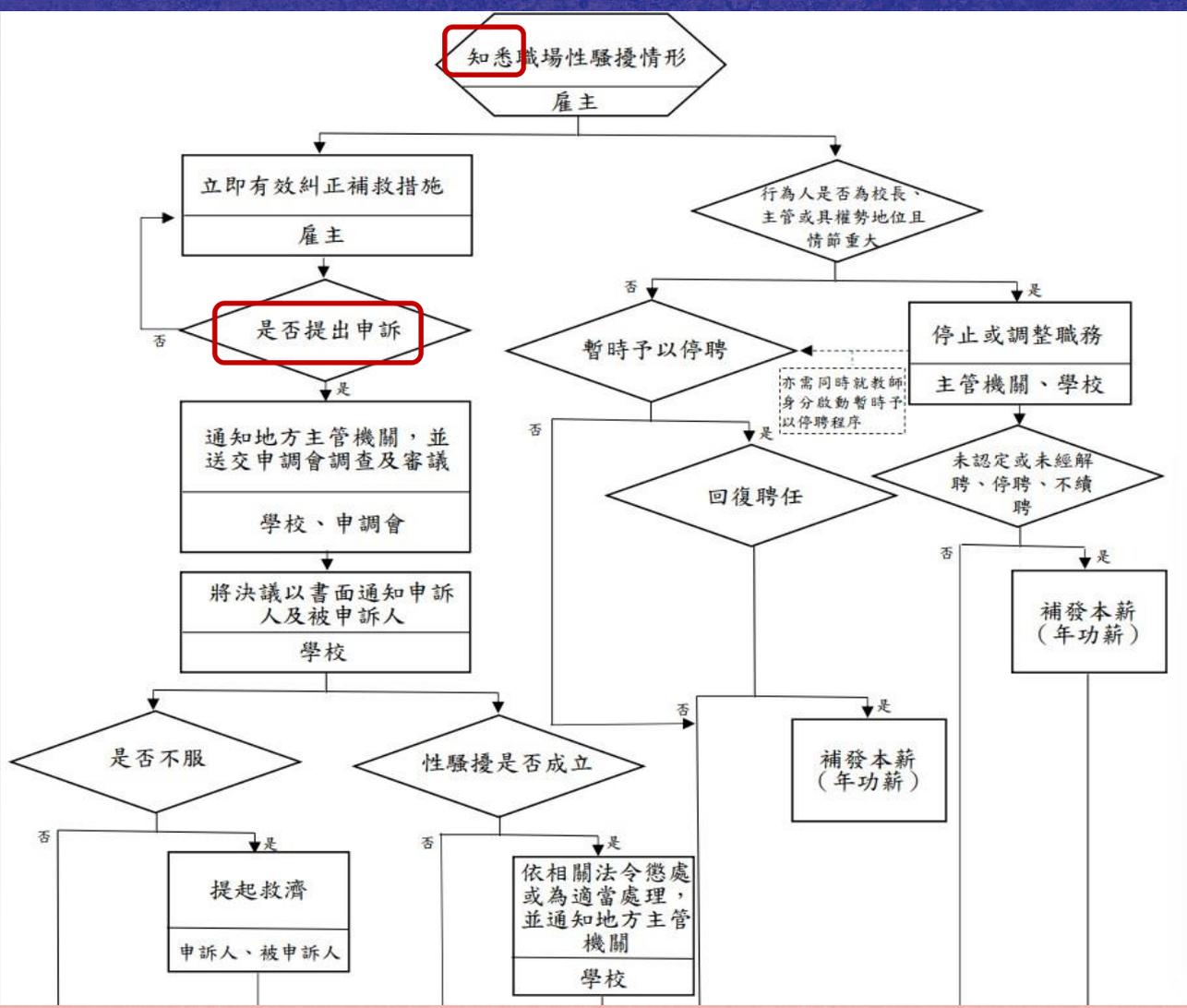
**視同雇主**。

# 職場性騷擾事件之雇主責任(一)

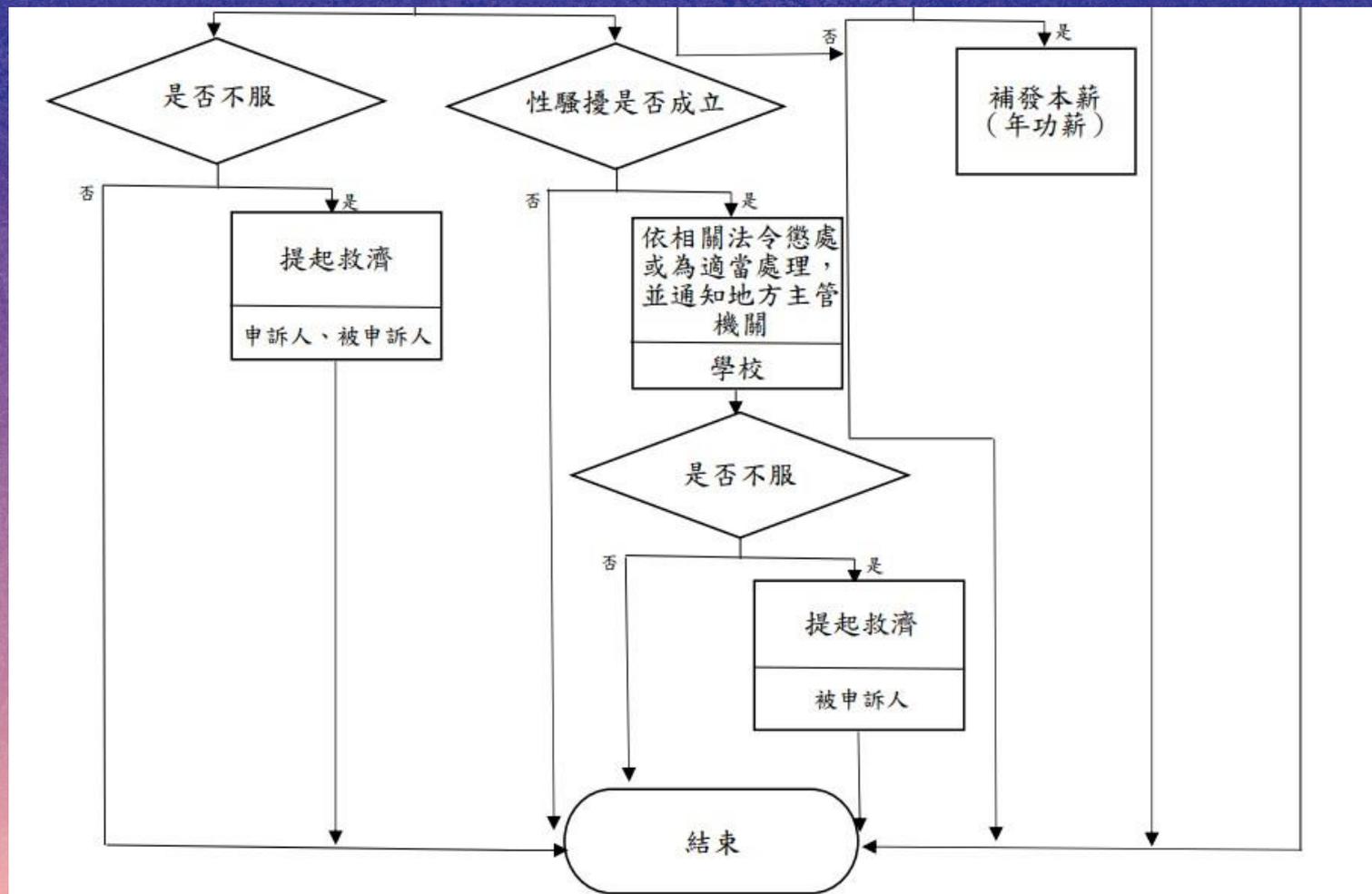
企業規模	雇主責任
1.未滿10人	需進行調查，可委外進行
2.10-29人 **雇用教職員未達30人	應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。 **得由雇主與教職員工代表共同組成申調會，並應注意成員性別比例。
3.30人以上 **學校	應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範(申訴處理單位)，並在工作場所公開揭示(2+3) **設置申調會，成員應具性別意識之專業人士，女性成員比例不得低於1/2
4.100人以上	應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示，並需組成申訴調查小組調查之，成員應有具備性別意識之外部專業人士(2+3+4)
5.500人以上	應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示，並需組成申訴調查小組調查之，成員應有具備性別意識之外部專業人士。申訴人或被害人如有需要，雇主應提供至少二次之心理諮商協助(2+3+4+5)

- 依勞動部 113 年 11 月 27 日勞動條 5 字第 1130148994 號函復教育部略以：  
「倘考量性別平等教育委員會應優先處理校園性別事件，擬規範僱用受僱者 30 人以上之學校應另設工作場所性騷擾申訴處理單位，予以尊重。」，考量不同法律規範目的及調查專業權責有所不同，又受僱者 30 人以上之學校具一定規模，爰應另設申調會；復考量偏鄉小校之人力負擔，受僱者未達 30 人之學校，得委託該校之性別平等教育委員會依防治準則處理職場性騷擾申訴事宜。

# 各級學校校長 或教職員工 涉職場性騷擾 事件申訴流程



# 各級學校校長 或教職員工 涉職場性騷擾 事件申訴流程



# 性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

- 實施防治性騷擾之**教育訓練**。  
受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練  
擔任主管職務者、參與申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練
- 明定性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並**指定人員或單位負責**。
- 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。
- 明定性騷擾行為查證屬實，對行為人為適當之懲戒或處理方式、被害人保護及扶助措施。(情節重大得於知悉調查結果之日起三十日內不經預告終止勞動契約)
- 明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得逕向地方主管機關提起申訴。

如果加害人具有權勢地位，而且性騷情節重大，為防加害人介入調查，公司可以在調查期間依法對其停職或調職；如果是被僱主或最高負責人性騷，被害人也可以依法申請調整職務或工作型態(如遠距工作)。

# 職場性騷擾事件之雇主責任(二)

何謂雇主：指僱用受僱者之人、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。（性工法第3條第3款）

雇主**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**。**(非因申訴而知悉，不論是否有申訴人都要進行處理)：**

- (一) 就相關事實進行必要之釐清。
- (二) 依被害人意願，協助其提起申訴。
- (三) 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。

雇主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**。**(因申訴而知悉)：**

- (一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
- (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) 對性騷擾事件進行調查。
- (四) 對行為人為適當之懲戒或處理。

# 職場性騷擾調查流程概述

1

接獲申訴

僱用受僱者三十人以上之雇主，應設**申訴處理單位**；其中應有**具備性別意識**之專業人士，且**女性成員比例不得低於二分之一**。(準則12II)

2

展開調查

僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成**申訴調查小組調查**之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。(準則13II)

3

調查結果

調查小組應於二個月內完成調查，必要時得延長一個月。(準則18I)  
調查過程中**應保護當事人隱私**(準則10)

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。(準則16)

性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。

4

後續處理

申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。  
前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人。(準則17)

雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，申訴人得依本法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。(準則18II)

# 建議

1. 小組成員建議為**三人(多數決)**，應包括**人資部門代表**、**法務人員**(如果有的話)、**外部專家學者**(百人以上至少一人)等，以確保調查的專業性和公正性。

2. 調查委員應有汰除與增能機制 防止二度傷害：

調查委員是否具備專業能力與性平知能至關重要，建議主管機關應參考衛生福利部「**性騷擾調查專業人員培訓及調查專業人才庫建置要點**」第九點，明定汰除標準；而針對企業內部調查委員更應有具體把關及改善措施，以確保被害人權益獲得保障。

# 職場性騷擾事實認定的標準



- ❖ 職場性騷擾事實認定需綜合考量多方面因素。首先是受害者的主觀感受，包括其當時的反應與後續心理影響。其次是從客觀環境評估，即一般理性人在相同情況下是否會認為該行為構成性騷擾。
- ❖ 當事人間的權力關係也是重要考量因素，上下級關係可能影響受害者表達不同意的能力。此外，行為的頻率、持續性與嚴重程度也是判斷的關鍵。這些因素相互關聯，形成一個完整的評估循環，幫助調查人員做出公正的認定。

# 各方對性騷擾認定標準的主張差異

## ❖ 受害方主張

受害方通常強調主觀感受的重要性，認為只要行為使其感到不舒服或冒犯，即應認定為性騷擾。他們主張應採取「合理標準」，即從受害者的角度評估行為的不當性。

## ❖ 行為人主張

行為人往往強調客觀標準的必要性，主張應考量行為的意圖與社會通念。他們認為若無明確拒絕或表達不舒服，不應認定為性騷擾，並強調證據的確切性與直接性。

## ❖ 雇主立場

雇主通常採取平衡的立場，既關注受害者權益保護，也注重程序正義與證據標準。他們傾向於建立明確的內部規範與處理機制，以降低爭議與法律風險。

這些主張差異反應了性騷擾認定的複雜性，也是調查過程中需要謹慎處理的核心問題。調查人員需要在各方主張間找到平衡點，既保護受害者權益，也確保程序公正。

➡ 主觀感受是前提+客觀要件+綜合

# 性騷擾實務案例分析

# 經典案例：言語性騷擾

## 案例背景

某公司女性員工投訴主管經常以帶有性暗示的言語評論其外表與穿著，使其感到不舒服。該主管辯稱只是開玩笑，無意冒犯，且公司向來有開放的交流文化。

## 調查過程

調查小組訪談了申訴人、被申訴人及多位同事，收集了相關電子郵件與通訊紀錄。調查發現多位女性同事曾有類似經歷，且申訴人曾透過即時通訊軟體表達不舒服。

## 認定結果

調查小組認定性騷擾成立，理由是：

1. 言論具有性別歧視與性暗示性質
2. 已造成不友善工作環境
3. 有證據顯示申訴人曾表達不舒服
4. 被申訴人的「玩笑」辯解不成立

本案例顯示，即使行為人主觀上認為只是玩笑，但若客觀上已造成不友善工作環境，且被害人已明確表達不舒服，仍可能構成性騷擾。

這也反應出職場文化與個人認知差異在性騷擾認定中的複雜性。

# 經典案例：肢體性騷擾

## 案例背景

某公司年終聚餐後，部門主管藉酒意多次觸碰下屬肩膀與腰部，並要求合照時摟抱。該下屬事後提出申訴，主管則辯稱酒後無意識行為，且公司聚餐氣氛向來熱絡。

## 調查過程

調查小組收集了聚餐現場照片、影片及參與者證詞。多位證人證實看到不當肢體接觸，但對於接觸是否「過度」有不同看法。申訴人提供當晚即向朋友傳送的訊息，表達不舒服的感受。

## 認定結果

調查小組認定性騷擾成立，理由是：

1. 肢體接觸超出正常社交禮儀範圍
2. 存在上下級權力不對等關係
3. 酒後行為不能作為免責理由
4. 公司聚餐仍屬工作場合延伸，應遵守職場倫理

本案例顯示，即使在非正式工作場合如公司聚餐，仍可能構成職場性騷擾。酒後行為不能作為免責理由，上下級權力關係更是重要考量因素。這提醒企業在組織非正式活動時，仍需注意性別平等與尊重原則。

# 案例：敵意環境性騷擾A

## 案例背景

某科技公司數位員工在辦公室分享含有性暗示的笑話，其他一名員工雖未被直接針對但感到工作環境不友善，提出申訴。分享者聲稱內容只是開玩笑、彼此紓壓之用，無意冒犯任何人。

## 調查過程

調查小組訪談後發現，幾位員工確實在辦公室講黃色笑話，當場只有他們幾位，其中一位員工感到不舒服，但因為擔心被視為「太敏感」或影響團隊氣氛故當時未提出任何想法。

## 認定結果

調查小組認定構成敵意環境性騷擾，理由是：

1. 分享內容客觀上具有性暗示的性質
2. 已造成不友善工作環境
3. 即使非針對特定對象，仍影響整體工作氛圍
4. 公司有責任確保所有員工都能在尊重的環境中工作

本案例顯示，即使沒有針對特定對象的直接騷擾行為，營造帶有性別歧視的工作環境也可能構成敵意環境的性騷擾。提醒企業需要關注整體職場文化，而非僅關注個別行為。

# 案例：敵意環境性騷擾B

## 案例背景

某公司開會時，隔壁部門的A員工一直靠近B員工，並在會議中找話題跟B聊天。過程中，A員工表示B員工最近是不是欠缺運動身材有點擁腫，需不需要帶B去運動？B員工覺得與A員工並不熟悉，對方不僅提到敏感的身材議題，又提到運動，覺得很不舒服，故提出申訴。

## 調查過程

調查小組訪談後發現，A員工這段時間確實有刻意的製造與B員工的見面機會，也有其他證人的證詞感覺A員工應該對B員工有好感，想要追求。但A員工從頭都聲稱只是在話家常，沒有任何性意涵，覺得自己很冤枉。

## 認定結果

調查小組認定構成敵意環境性騷擾，理由是：

1. 批判對方身體臃腫客觀上具有性別歧視的性質
2. 「運動」是否有性意涵有不同的解讀
3. A對B已造成不友善的工作環境影響上班意願與氛圍

本案例顯示，帶有性別偏見或歧視或的工作環境也可能構成敵意環境的性騷擾。提醒企業需要進行性別平權意識的宣導，並加強宣導涉及性別歧視的言語都有可能構成性騷擾。

遇到職場性騷擾，行為人的責任？

# 行為人的責任

## 一般性騷擾

1. **行政罰(性騷法)**  
對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，處 **1-10 萬**
2. **刑事(三法皆適用)**  
違反性騷法25條行為者，處二  
年以下有期徒刑，併科十萬元  
以下罰金
3. **民事(性騷法、性工法)**  
對他人為性騷擾者，負損害賠  
償責任
4. **公司懲處**

## 權勢性騷擾

1. **行政罰(性騷法)**  
對他人為權勢性騷擾，經申訴  
調查成立者，處6-60萬罰鍰
2. **刑事(三法皆適用)**  
利用權勢或機會而犯性騷法25  
條行為者，加重其刑1/2
3. **民事(性騷法、性工法)**  
1-3倍懲罰性賠償金
4. **公司懲處**

## 最高負責人性騷擾

1. **行政罰-性工法第38-2條: 認定  
有性騷擾者，處1- 100萬罰鍰**
2. **刑事(三法皆適用)**  
利用權勢或機會而犯性騷法  
25條行為者，加重其刑1/2
3. **民事(性工法、性平法)**  
3-5倍懲罰性賠償金

# 避免成為行為人

- 建立正確的性別平等意識，尊重每一個人
- 若與對方存有權力差異關係（如師生之間、主管部屬間），在上位者更應嚴守專業倫理，
- 不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做
- 不要將別人的「不出聲」誤解為「默許」
- 不作過度的追求與分手的糾纏

遇到職場性騷擾，  
重要他人該怎麼辦？

# 翻轉性騷擾迷思

不轉嫁

不責備

避免  
二度傷害

傾聽、尊重、同理與支持

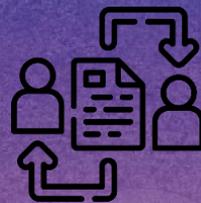
# 具體作為



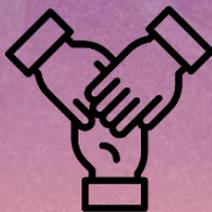
馬上反應



引起眾人的注意



協助蒐證



共同討論，聯合行動



主動詢問，及時發現

attention icons created by Freepik - Flaticon  
teamwork icons created by pongsakornRed - Flaticon  
population icons created by Becris - Flaticon  
support icons created by Freepik - Flaticon  
share icons created by Freepik - Flaticon

# 勵馨持續努力 一起建置友善環境

他們  
都說你想太多

專業陪伴與性騷擾防治  
募款計畫

# MeToo



- 勵馨提供服務：
  - (1) 性騷擾受害者服務
  - (2) 企業/機構/社區/校園 專講邀請
  - (3) 擔任企業性平顧問
  - (4) 擔任企業/機構性騷擾調查委員
- 邀請您一起支持性騷擾防治計畫：
  - (1) 培養專業社工
  - (2) 提供專業友善電話及面談諮詢
  - (3) 陪伴受害者規劃復原計畫
  - (4) 提供創傷復原心理諮商資源
  - (5) 推動公眾教育(校園/社區/企業)

# 臺南市麻豆區麻豆國民小學

## 性騷擾申訴管道

- 專線電話：06-5722145轉806
- 專線傳真：06-5714252
- 申訴處理電子信箱：[mdesstaywithyou@gmail.com](mailto:mdesstaywithyou@gmail.com)
- 備註：涉及性騷擾事件之行為人為校長時，申訴管道如下：

(一)屬性工法規範之騷擾事件者：

- 1.被害人適用或準用公務人員保障法之員工與教育人員，向臺南市政府教育局申訴。
- 2.被害人為前目以外之人員，向臺南市政府勞工局申訴。

(二)屬性騷法規範之騷擾事件者：向臺南市家庭暴力暨性侵害防治中心申訴。

# Any Question?



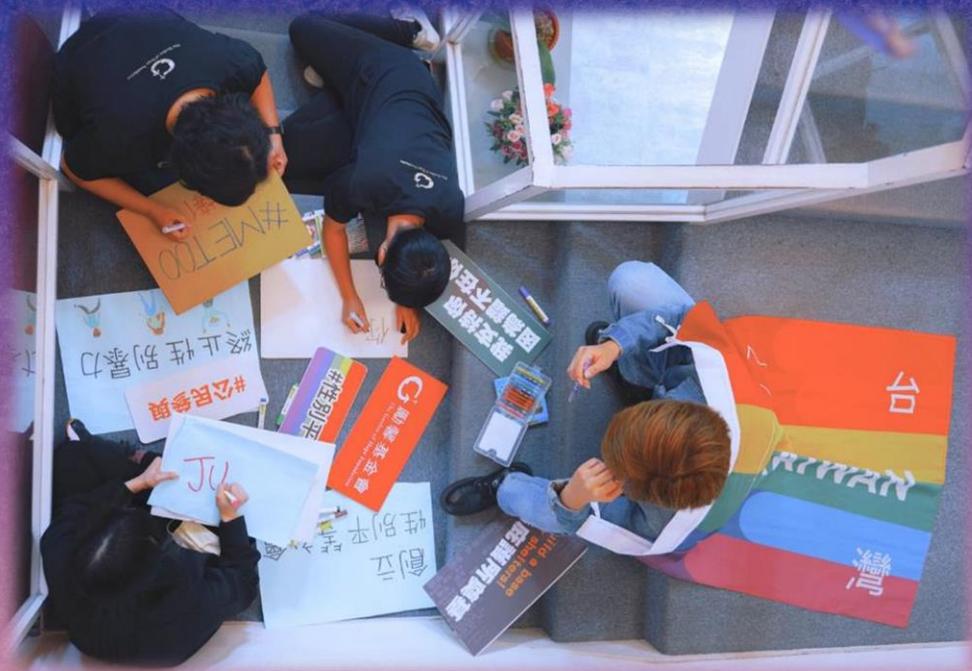


Photo by 勵馨基金會

無論是哪一種人  
尊重每個人的差異與獨特性  
建立性別敏感度  
人際中的界限與尊重

#NM  
#OO

謝謝聆聽

終止性暴力

創造性別公義的社會  
需要你我一同來努力!