

# 性騷擾防治法 Q&A

## 性平三法之適用關係

性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法等合稱「性平三法」。

各法之適用關係如下：

- 一. 性別平等教育法之適用對象：事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生。
- 二. 性別平等工作法之適用對象：  
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。
- 三. 性騷擾防治法之適用對象：非屬性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件者。

## 性騷擾的定義與認定

性騷擾是指違反他人意願，與性或性別有關的行為。它可能以明示或暗示的方式發生，造成人格尊嚴受損，或影響工作、教育、訓練、服務、計畫、活動等權益。此外，以順服或拒絕該行為作為獲得或喪失權益的條件也屬於性騷擾。

## 什麼是權勢性騷擾？

權勢性騷擾是指利用權勢或機會，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、指導之人進行性騷擾。

## 性騷擾的樣態有哪些？

性騷擾包括違反他人意願且不受歡迎的言語、肢體、視覺騷擾，以及利用權勢、科技設備或強暴脅迫等方式進行的性意味言行或性要求。具體樣態包括羞辱、跟蹤、偷窺、曝露身體隱私、傳送猥褻內容等行為。

## 性騷擾之認定

性騷擾的認定應根據個案的背景、環境、當事人關係、言詞、行為、認知等具體事實進行審酌。

## 性騷擾防治法之適用範圍

機關（構）、學校及僱用人於所屬公共場所及公眾得出入之提供公共服務之場所。

## 申訴方式

1. 若行為人有所屬機關（構）、學校，則向該所屬單位提出申訴。

2. 若行為人為最高負責人或僱用人，則向該行為人所屬單位所在地之主管機關申訴。
3. 若行為人不屬上述兩種類型，或行為人身份不明，則向事件發生地警察機關提出申訴。

## 申訴期限

根據相關法規，性騷擾的申訴期限如下：

1. 一般性騷擾：知悉事件發生後 2 年內提出申訴，但自性騷擾事件發生之日起逾 5 年者，不得提出。
2. 權勢性騷擾：知悉事件發生後 3 年內提出申訴，但自性騷擾事件發生之日起逾 7 年者，不得提出。
3. 未成年被害人：成年後 3 年內提出申訴，但使用一般性騷擾或權勢性騷擾之申訴期限有更長者，從其規定。

## 申訴不予受理的情形

根據性騷擾防治法，申訴有以下情形之一時，主管機關應補不予受理：

1. 逾期提出申訴。
2. 申訴不合法定程序，經通知限期補正，逾期未補正。
3. 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤為申訴後再行申訴。

## 性騷擾事件之調解

性騷擾事件任一方當事人有調解意願時，應向主管機關提出申請。

## 申訴結果之救濟程序

申訴人及行為人對於性騷擾申訴調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

## 性騷擾事件之諮詢及求助

當您遇到性騷擾問題，您可以撥打 113 保護專線，提供 24 小時全年無休的諮詢服務。另外，受理申訴單位在調查過程中會視被害人的身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源等必要的服務。如果您需要立即協助，請先撥打 110 報警以確保您的人身安全。

## 性騷擾申訴之提出方式

性騷擾申訴可以以書面或口頭方式提出。若以口頭方式，受理人員或單位會記錄內容，並確認無誤後由申訴人簽名或蓋章。

## 確認性騷擾申訴事件所適用之法律

機關（構）、學校接獲性騷擾事件申訴，應先依事件發生之場域及當事人之身分關係，判斷有無性平法或性工法之適用，如為適用性平法或性工法之事件，應於接獲之日起 20 日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。

## 確認對性騷擾申訴事件是否具有調查權限

機關（構）、學校、接獲性騷擾事件申訴時，應先判斷是否適用性平法或性工法。若適用，則應在接獲之日起 14 日內，移送該事件之主管機關，並通知當事人。

## 申訴書應載明哪些資料？

申訴書應包含以下事項：

1. 申訴人的基本資料，包括姓名、性別、出生年月日、身分證號碼、所屬單位、職稱、住址和聯絡電話。
2. 若有法定代理人，需提供其相關資料。
3. 若有委任代理人，需附上委任書。
4. 詳細描述性騷擾事件的事實內容和相關證據。
5. 指明性騷擾事件發生和知悉的時間。
6. 記錄申訴的年月日。

## 申訴書未齊備應補正之後續

申訴書內容不合規定，但情形可補正時，受理單位應通知申訴人在 14 日內補正。完成補正後，進入調查處理階段；如果未能在期限內補正，應立即移送主管機關決定是否受理或繼續調查。

## 性騷擾申訴事件之調查期限

機關（構）、學校等應在受理性騷擾申訴後 7 日內開始調查，2 個月內完成，必要時可延長 1 個月，並通知當事人。

## 調查小組之組成

1. 組織成員或受僱人達 30 人以上之機構，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位，並進行調查，調查單位成員有 2 人以上者，其成員之女性代表不利不得低於 1/2，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。
2. 行為人為最高負責人時，主管機關受理性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於 7 日內指派委員 3 人至 5 人組成調查小組進行調查；調查小組女性代表不得少於總數 1/2，並推選 1 人為召集人。

## 性騷擾申訴事件之調查小組人員之迴避情形

1. 性騷擾事件之調查員人員於調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：
  - A. 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。
  - B. 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。
  - C. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
  - D. 於該事件，曾為證人、鑑定人。
2. 性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：
  - A. 有前項所定之情形而不自行迴避。
  - B. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。
3. 前項申請，應舉其原因及事實，向該事件之調查單位為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。
4. 被申請迴避之調查人員，於調查單位為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

5. 調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，調查單位應命其迴避。
6. 主管機關之審議委員或調解委員，有第一項各款情形時，應行迴避。

### 調查過程之要求

調查過程應確保通知當事人說明、不公開調查、保護隱私、提供必要服務、避免權力不對等對質、必要時請求警察協助等程序及注意事項。

### 調查報告及處理之應載明事項

應包括案由、訪談紀錄、陳述與答辯、物證查驗及調查結果與處理建議。

### 性騷擾事件之審議

機關（構）、學校完成性騷擾申訴事件調查後，應將調查報告及處理建議送主管機關，進行審議並作該事件成立與否之決定。

### 申訴事件審議程序

1. 提報審議：主管機關接獲調查報告後，應提報審議會審議，並將結果通知相關人員。
2. 補正通知：若調查報告需補正，主管機關應通知調查單位在 14 日內補正。
3. 重行調查：若審議會認為必要，可指派委員組成調查小組重行調查，並在 2 個月內完成。
4. 訴願權利：申訴人及行為人對調查結果不服者，可依法提起訴願。應確保性騷擾案件的調查和處理過程公正、透明。

### 性騷擾事件於調查期間，得申請調解。

當事人任一方若有調解意願，應協助向主管機關申請調解；非權勢性騷擾事件者可書面或言詞申請。

### 性騷擾事件之調解應注意事項

如直轄市、縣（市）政府受理調解，調解時需確認被害人是否有提出申訴，及是否請求停止調查，若請求停止調查，應通知調查單位。

### 性騷擾事件調解委員會之組成

主管機關應於 10 日內遴聘 1 至 3 名學者專家為調解委員，並於 20 日內決定調解期日通知當事人。

### 性騷擾調解程序

1. 使用調解筆錄：調解程序應使用直轄市、縣（市）政府性騷擾調解筆錄。
2. 調解委員親自進行：調解委員應親自進行調解，不得委任他人代理。
3. 必要之調查：視案件情形，可以進行必要的調查，並商請有關機關協助。
4. 保密：調解程序不公開，調解委員及經辦調解事務之人應保密。

### 性騷擾事件的調解成立（達成協議）

調解成功後，主管機關必須製作一份調解書，由當事人和參與調解的委員簽名、蓋章或按手印確認。

調解書和相關文件必須在調解完成後的 10 天內送交管轄法院進行核定。

法院核定後的法律效力包括：

- A. 如果申訴案件還沒有最終調查結果，法院核定後，任何已提出的申訴、刑事告訴或自訴將被視為撤回。任何民事訴訟將終止。
- B. 法院核定後，當事人將無法就該事件提起任何申訴、刑事告訴、自訴或民事訴訟。

旨在確保性騷擾事件能夠透過調解達成和解，並且經過法院的確認，以確保調解的法律效力。

### 性騷擾事件的調解不成立（未達成協議）

1. 如果當事人在沒有合理理由的情況下未出席調解會議，則調解失敗，但如果調解委員認為調解有可能成功，可以重新設定調解日期。
2. 如果調解仍然不成立，主管機關將發出調解不成立的證明。
3. 被害人於調解不成立證明書送達後 10 日內，得向主管機關申請調解事件移送該管司法機關，效力分別如下：
  - A. 已提起申訴者，依申訴程序進行；未提起申訴者，視為申請調解時，提起申訴。
  - B. 該調解事件移送民事法院。
  - C. 該調解事件涉及性騷擾防治法第 25 條第 1 項規定性騷擾罪，於移送該管檢察官偵查時，視為於申請調解時已經告訴。

### 性騷擾事件之行政裁罰

依據違反性騷擾防治法案件裁罰基準參考表。

### 場所主人之性騷擾防治預防措施

為建立一個安全的工作環境，並提供明確的指引，性騷擾防治預防措施要求機構或企業在人員達到一定數量時，必須建立申訴管道和制定相關政策。

1. 當機構人數超過 10 人時，應設立專門的申訴管道，如專線電話和電子信箱，並指定專人負責處理性騷擾事件。
2. 若人數超過 30 人，則除了申訴管道外，還需制定並公開性騷擾防治措施，包括政策宣示、事件處理協調、隱私保護、行為人處罰規定，以及其他必要的防治措施。

### 場所主人性騷擾防治之糾正及補救措施

當性騷擾事件在公共場所或公眾可進入的場所發生時，機關（構）應立即採取多項措施來保護受害者，包括確保受害者的安全和隱私、協助受害者提出申訴和保存證據、在必要時通知警方、檢查場所的安全性、尊重受害者的意願以減少與加害者的接觸、防止報復行為、預防加害者再次犯案，以及採取其他必要的處置。

當性騷擾事件發生後才發現者，機關（構）應立即採取措施以確保場所的安全，尊重受害者的意願，並減少加害者與受害者之間的互動。此外，應採取措施防止報復行為，並預防加害者再次進行性騷擾。必要時應進行其他適當的處理。

## 場所主人之教育訓練責任

政府和機構應提供性騷擾防治教育訓練，分為員工和管理人員兩類。員工訓練包括性別平等、性騷擾防治法規、申訴流程等。管理人員則需學習相關法律、權力差異、事件處理、受害者權益等，以建立一個安全且平等的工作環境。

## 場所主人應檢討場所空間安全

政府和機構應定期檢查公共空間和設施，以預防性騷擾，包括明亮的照明、安全的空間規劃、專家審查和緊急救援系統、設置監視器和緊急求助設施，以增強安全感並降低犯罪機會。