



# 性騷擾防治(初階班)

許秀雯 律師

台灣伴侶權益推動聯盟 創會理事長  
全國律師聯合會多元性別委員會 主委  
許秀雯律師事務所 負責人

2026/3/17

半盟 | TAPCPR

# 講者簡介：許秀雯 律師



- 自1990年起投身性別平權運動，過去16年來致力於多元成家及反歧視運動。司法院釋字第748號解釋（婚姻平權）訴訟代理人，多起LGBTI +策略性訴訟代理人。
- 曾任台北市女性權益促進委員會委員（現更名為台北市性別平等委員會，第十屆、第十一屆）、行政院性別平等會委員（第三屆、第四屆）、行政院公共工程委員會、台北市捷運公司性平委員。
- 現任新北市及桃園市性別平等委員會、台灣高鐵公司性騷擾事件申訴處理委員會之委員、全國律師聯合會「多元性別委員會」主任委員及「家事性別與兒少委員會」委員。



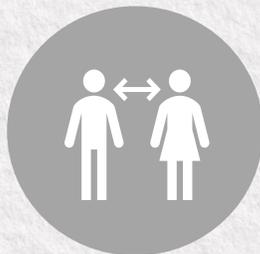
## 平等成家權

收養、人工生殖、  
跨國同婚、伴侶註記



## 反歧視

LGBT法律諮詢與個案救援  
社會倡議、人權公約監督機制



## 性別承認與性別變更

取消強制手術  
跨性別人權保障

- 台灣伴侶權益推動聯盟(Taiwan Alliance to Promote Civil Partnership Rights, TAPCPR)於2009年成立，並於2012年8月正式向內政部登記立案，致力推動法律與政策改革的性別人權團體，目標是打破性別二元框架所帶來的社會壓迫，讓不同性別、性傾向、性別認同者都能獲得平等地位。由於擁有專業律師與政策團隊，伴盟主要透過立法遊說、影響性訴訟、社會倡議與溝通、政策監督等途徑推進社會變革。
- 伴盟最初成立目的是推動平等成家權，曾提出包含婚姻平權、伴侶制度、家屬制度的多元成家三法，並於2017年贏得婚姻平權大法官釋憲，釋字第748號解釋。之後則專注於跨國同婚、收養權、人工生殖、性別變更取消強制手術、友善空間等政策，也開設法律服務與公益訴訟協助遭受歧視的LGBTI+ 群體。

# 大綱

1

性別人權概論

---

2

什麼是「（職場）性騷擾」：  
修法前後申訴流程、新增「權勢性騷擾」

---

3

強化雇主防治性騷擾之責任

---

4

申訴時效、被害人保護、外部救濟制度

---

5

實例（分組討論）

---

# 人權是什麼？

人權在理念上是所有人**與生俱來的權利**，但從歷史上來看，往往是努力奮鬥才爭取得來，且其內涵往往也需要不斷捍衛、**與時俱進深化**，才不致倒退。

聯合國大會1948年通過的《世界人權宣言》是第一份載明應受到普遍保護的基本人權的法律文件，世界人權宣言是一切國際人權法的基礎，其條款為現行的人權公約、條約以及諸多法律文件提供了原則和基本要素。

( 本課程「人權是什麼？」簡介，參考並改寫自聯合國網站  
<https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights> )



# 人權是什麼？

## 普遍且不可剝奪

人權的普遍性原則是國際人權法的基石。  
普遍性即指所有人應平等享有人權。

人權不應被剝奪，除非出現特定狀況且依照正當程序，例如，被告經法院審判有罪而入監服刑，其人身自由因此受限制。



# 人權是什麼？

## 不可分割且相互依存

所有人權不可分割且互依。

這意味著失去某一類權利就無法充分享有另一類權利。

例如，在公民權利和政治權利方面取得的進展，會讓行使經濟、社會和文化權利變得更加容易。同樣，當經濟、社會和文化權利受侵害與剝奪，會對許多其他權利產生負面影響。



# 人權是什麼？

## 平等和不歧視

《世界人權宣言》第一條：「人人生而自由，在尊嚴和權利上一律平等。」免於歧視則為第二條所明定，確保平等權之保障。

不歧視原則貫穿所有國際人權法。所有重要人權條約都提到這項原則。此尤其是《消除一切形式種族歧視國際公約》和《消除對婦女一切形式歧視公約》這兩個核心人權公約的中心主題。



# 核心人權公約之共同原則 — 非歧視



兩公約

公政公約、經社文公約



CEDAW

消除對婦女一切形式歧視公約



身心障礙者權利公約



兒童權利公約



消除一切形式種族歧視  
國際公約

# CEDAW 重要概念與工具

1 破除刻板性別印象

---

2 直接歧視、間接歧視、交叉歧視

---

3 暫行特別措施

---

# CEDAW 消除一切形式對婦女歧視公約

## 第5條 締約各國應採取一切適當措施

- (a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；
- (b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。

# 打破性別刻板印象

CEDAW及性別平等知能影片 - 《彩虹之路》

<https://www.youtube.com/watch?v=bVNmQcOJeRI>

# 性/別是什麼：性別二元？非男即女？



# 性別暴力

基於性別的暴力，  
是嚴重阻礙婦女與男性平等享受權利和自由的歧視形式。

CEDAW與人身安全有關的一般性建議

第19號      第35號

# 葉永鋕過世：催生性別平等教育法

二〇〇六年九月十四日 星期四 農曆丙戌年閏七月二十二日 法庭 A24

## 少年廁所內摔死 校長判囚

### 同學欺凌致上課如廁 地板濕滑校方有責

當時的校長林勝利、總務主任林智慧都已退休，各被判徒刑五個月、四個月，總務主任林智慧被判徒刑四個月，但昨天請病假，不知其回應。林等三被告均得易科罰金，但已不得上訴，一旦檢方不上訴，全案將就此確定。

#### 女性氣質被排擠

校方表示，事後已加強學生多元性別平等教育，廁所地板加用拖把乾拖。葉的父母葉德賢、葉陳君對判決結果也不見喜悅，哽咽強調：「我們只想知道真相，孩子在學校裡」

本案在二〇〇〇年四月二十日發生後，屏東地檢署以兩

歷審均獲判無罪，認為他病發摔死，但高雄高分院更二審逆轉，認定是地板濕滑才摔死，判林等三到五個月徒刑。

究竟發生了什麼事！

葉永鋕因從小性格較具備女性氣質，上國中後在學校常被男同學譏笑娘娘腔，甚至利用上廁所機會毆打欺凌他，導致他不敢與一般同學一樣上廁所才發生意外，引起社會對性別教育的討論，同志導演陳俊志還主動為他拍攝紀錄片，包括人本、性別平等教育協會等都協助葉的父母打官司，要求校方對校園設施管理維護不周，以及漠視特殊學生遭受性別歧視負起責任。

「王吟芳／高雄報導」屏東高樹國中三學生葉永鋕，因有點娘娘腔，上廁所會被同學欺負，六年前趁上課時間如廁摔斃不治，檢方將校長林勝利等三人依業務過失致死起訴，

#### 責無旁貸



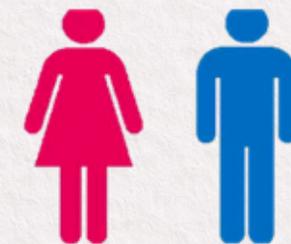
■葉家父母怕睹物思人，把葉永鋕多數照片送入，僅留下遺照，但仍堅持上訴且打贏官司。

王吟芳攝

# 二元性別體制

|             | 男人           | 女人             |
|-------------|--------------|----------------|
| 生物性 Sex     | 陰莖、睪丸、睪固酮、XY | 卵巢、子宮、女性賀爾蒙、XX |
| 社會性別 Gender | 陽剛/認同為男      | 陰柔/認同為女        |
| 慾望對象 Desire | 女人           | 男人             |

- ▶ Sex-Gender-Desire 一致性與連貫性確立一個人的可理解性；反之則被視為違反常規。



# 性/別是甚麼？

生理性別 (biological sex) vs. 出生時被指定性別 (sex assigned at birth)

性別特質/性別表達 (gender expression)

性傾向 (sexual orientation)

性別認同 (gender identity)

性別特徵 (sexual characteristics)

# 多元性別 / LGBTI+

Lesbian 女同性戀

Gay 男同性戀

Bisexual 雙性戀

Transgender 跨性別

Intersex 雙性人

Queer 酷兒/Questioning 疑性戀

Asexual 無性戀

Non-binary 非二元

# 婚姻平權運動



- 歷經三十年的抗爭，大法官於2017年5月24日做成釋字第748號解釋，民法不保障同性別二人的婚姻自由違憲，諭令立法機構兩年內完成修法。2019年立法院三讀通過司法院釋字第七四八號解釋施行法，將台灣同性婚姻法制化。
- 目前台灣中國同性伴侶仍需繞道第三地結婚始能來台登記、無人工生殖、無婚生推定...等平等權利。

# 我們和性別平等的距離： 職場性別歧視案例

2023/12 台北高等行政法院 112年度訴字第385號判決

汽車旅館以女性求職人拒留長髮為由不雇用，  
涉容貌歧視，罰30萬。

# 多元性別職場歧視案例

- 2007年嘉義跨性別教師欲變更性別，（差點）被離職。
- 2011年馬偕醫院周逸人案：性別轉換過程遭遇職場歧視、被解僱
- 2019年柯達大飯店歧視案：雙性人員工被迫出櫃、雇主以人事資料卡性別欄填寫不實為由解僱。
- 2020年科技公司妞妞案：以求職人（跨女）妞妞要求上女廁為由不錄用。
- 2022年化妝品公司要求跨性別女性著男裝，思考「何謂真實性別」...

...某大醫院跨性別醫師「敵意環境性騷擾」案

# 沒有認識，何來尊重？

說 我們的故事 (認識跨性別)

<https://www.youtube.com/watch?v=eQNyvkcM0XU>

# 性平三法的適用

1 性別平等教育法

---

2 性別平等工作法

---

3 性騷擾防治法

---

# 性平三法的適用

## 「受雇者」在公共場所遭不特定人性騷擾？

- 現應依「性騷擾防治法」調查處理，即案發地警局調查處理。
- 惟若行為人為軍公教，則由其任職單位處理，但雇主仍應善盡採取立即有效糾正補救措施之義務。

# 性工法的適用

非工作時間的性騷擾？

性工法第12條第3項所列三款情形

# 性工法的適用

性工法第12條第3項 有下列情形之一者，適用本法之規定：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

# 新增外部申訴機制

32-1 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

# 新增處罰

- 一、32-2 第5項之調整職務：違反之雇主（1-5萬罰鍰）
- 二、地方主管機關之調查，不得規避或拒絕調查，罰鍰得按次處罰直至配合為止。

# 新增處罰

## 第32-2條 第5項

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

# 新增權勢性騷擾

刑事：性騷擾防治法第25條

民事：懲罰性賠償金（27）

調查期間保障規定（13-1）

# 性騷擾防治法第25條

一、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。

二、前項之罪，須告訴乃論。

# 工作場所性騷擾防治措施準則

應包括下列事項：

- 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。
- 五、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本法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

# 工作場所性騷擾防治措施準則第7條

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，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、任一方之雇主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。

# 工作場所性騷擾防治措施準則第12條

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。

# 性工法第13條第3項

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

其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。

# 申訴時效

Q. 離職了，還可以申訴嗎？

公司內部的申訴，無時效限制。

# 勞工向地方主管機關申訴期限 ( 32-1 )

| 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     |

# 特別時效

| 類型        | 特別時效                       |
|-----------|----------------------------|
| 行為人為最高負責人 | 離職後一年內<br>( 但行為終了逾十年，不受理 ) |
| 未成年時發生    | 成年後三年內                     |

# 立即有效之糾正補救措施義務

雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (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。

# 立即有效之糾正補救措施義務

雇主非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時：

- (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。

# 立即有效之糾正補救措施義務

如僱主違反立即有效之糾正補救措施義務，  
因行政罰裁處權時效為三年，  
因此須於三年內提出申訴。

# 最高法院 110 年度台上字第 1781 號刑事判決

110/1/27

在這個妨害性自主案件，最高法院採「積極同意說」，判決理由介紹與援引CEDAW：

CEDAW 於國內生效是我國推動性別平等的重要里程碑，促使我國性別人權狀況與國際接軌，兩性權益均獲得平等保障，性別歧視逐步消除。

# 最高法院 110 年度台上字第 1781 號刑事判決

110/1/27

落實在性侵害事件，主要為打破以往對於性別刻板印象及普遍存在性侵害犯罪迷思。

以刑法第16章妨害性自主罪章而言，所保護法益為個人性自主決定權，即個人享有免於成為他人性客體的自由，可依其意願自主決定「是否」、「何時」、「如何」及與「何人」為性行為，此乃基於維護人性尊嚴、個人主體性及人格發展的完整，並為保障個人需求獲得滿足所不可或缺的基本權利。

# 最高法院 110 年度台上字第 1781 號刑事判決

110/1/27

強調「性自主決定權」即「性同意權」，意指任何性行為都應建立在相互尊重，彼此同意的基礎上，絕對是「No means No」

「only Yes means Yes」，即「說不就是不！」、「她（或他）說願意才是願意！」、「沒有得到清楚明瞭的同意，就是不同意！」

申言之，要求性主動的一方有責任確認對方在「完全清醒」的狀態下「同意」（但排除對未滿16歲、心智障礙、意識不清、權力不對等或以宗教之名行誘騙之實者）之行為，鼓勵「溝通透明化」並「尊重對方」。

# 最高法院 110 年度台上字第 1781 號刑事判決

110/1/27

對方沉默時不是同意，對方不確定或猶豫也不是同意，在對方未同意前之任何單獨與你同行回家或休息，只能視為一般人際互動，不是性暗示，又同意擁抱或接吻，也不表示想要性交，即對方同意後也可反悔拒絕，無所謂「沒有說不行，就等於願意」或有「半推半就」的模糊空間，避免「性同意」成為性侵害事件能否成立的爭議點。

# 最高法院 110 年度台上字第 1781 號刑事判決

110/1/27

猶不得將性侵害的發生歸咎於被害者個人因素或反應（例如不得將被害人穿著曝露或從事與性相關之特殊行業等作為發生性行為的藉口，或指摘被害人何以不當場求救、立即報案、保全證據，或以被害人事後態度自若，仍與加害者保有曖昧、連繫等情狀即推認被害者應已同意而合理化加害者先前未經確認所發生的性行為），卻忽視加害者在性行為發生時是否確保對方是在自願情況下的責任。

(註：對照思考常見的性騷擾迷思)

# 如何形成性別平等政策？

## 性別敏感度及觀念的轉變是重要起點！

- 1 家暴：不再是「家務事」
- 2 性騷擾、性侵害：從「妨害風化」走向「妨害性自主」
- 3 性暴力的特性與迷思

從 “No means no.” 到 “Only yes means yes!”

喝茶，不喝茶——如何弄清楚對方是不是同意發生性行為（性接觸）  
「同意發生性行為就跟來杯茶一樣：Tea Consent」

影片網址：<https://reurl.cc/YN3vl>

## 分組討論與報告



## 伴盟官網

組織消息、聲明及議題所在地



## 跨性別平權站

閱讀完整的跨性別資訊



## 伴盟FB

獲取性別人權最新資訊

許秀雯 律師  
FB



Email

vh@tapcpr.org