

性騷擾防治

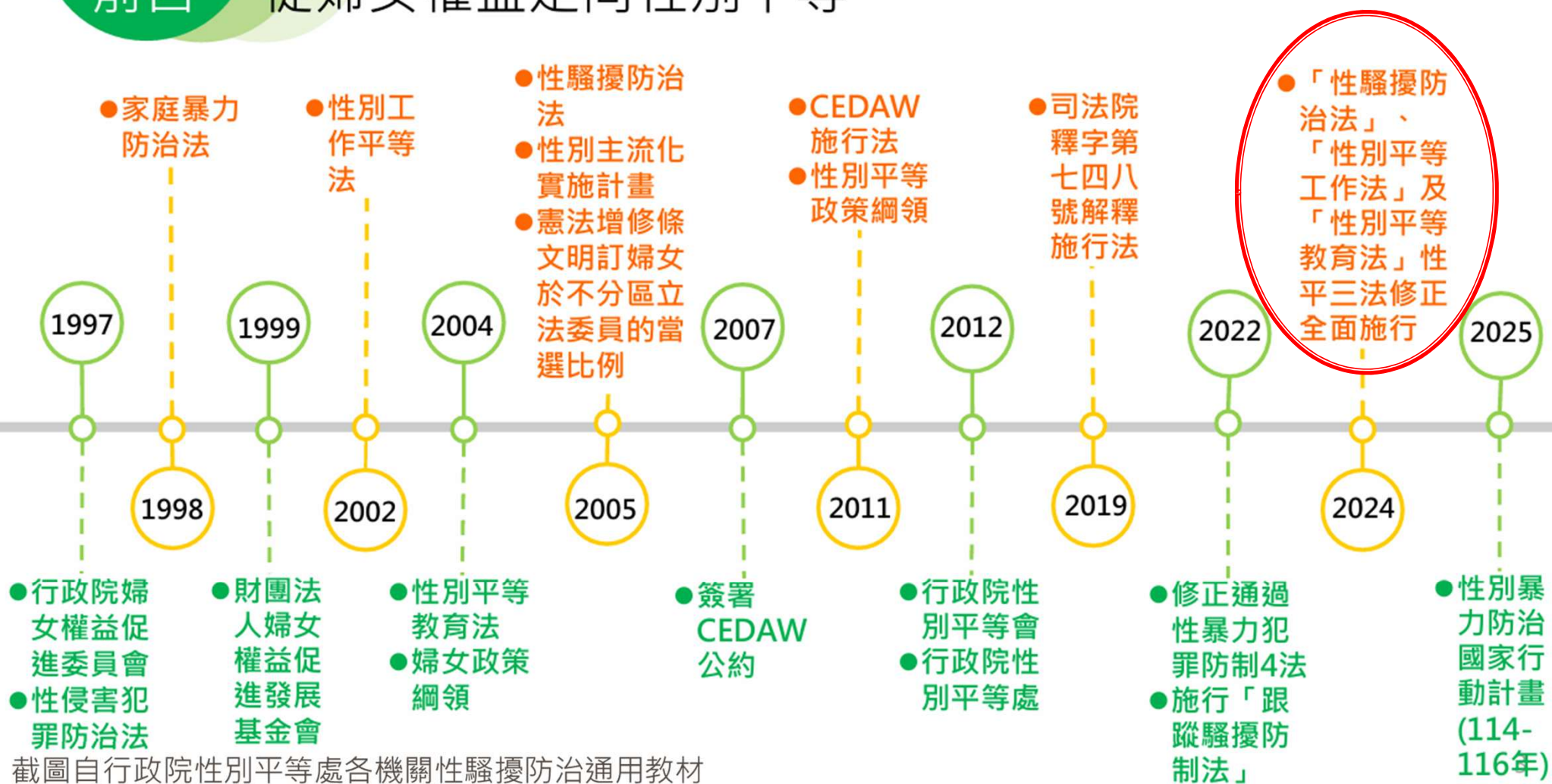
115.05.29

台中公訓中心

講者:靜宜大學法律系助理教授 邵伊芬



前言 從婦女權益走向性別平等



性騷擾適用法規

性別平等
教育法

學校

校園性別事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生

性別平等
工作法

工作場所

受雇者執行職務時遭受性騷擾、求職者遭受雇主性騷擾

性騷擾
防治法

前二項以外性騷擾

跟蹤騷擾
防制法

對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關跟蹤騷擾

性騷擾防治三法適用關係

➢ §1 依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係

性別平等教育法

事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生



如：百貨公司專櫃人員、車站服務人員等

性別平等工作法 (舊名：性別工作平等法)

➢ 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。

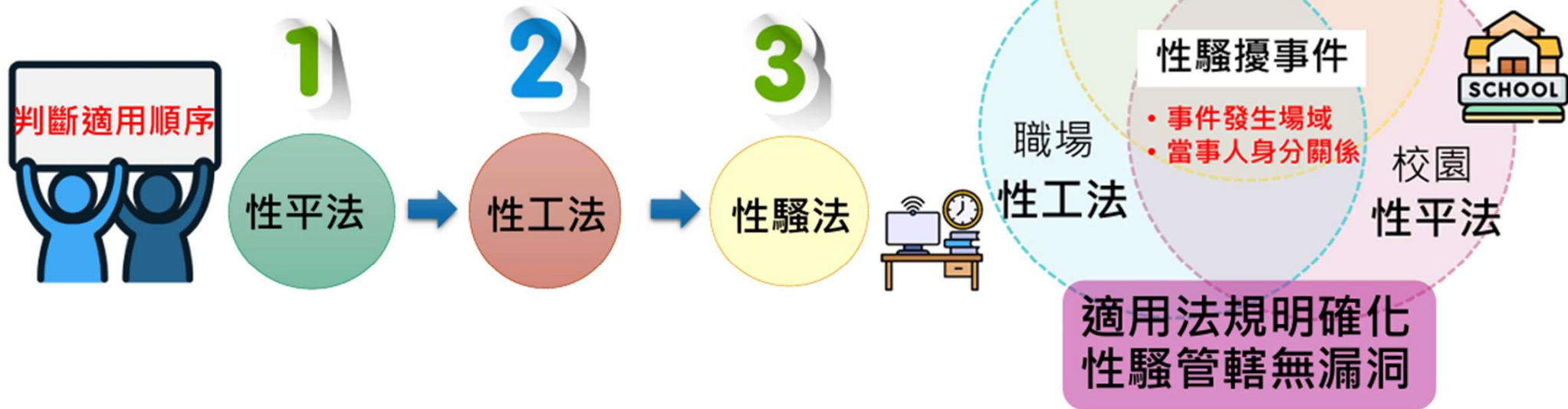
性騷擾防治法

非屬性別平等教育法及性別平等工作法



截圖來自衛生福利部新修正性騷擾防治法簡介

性騷擾防治三法適用原則



- 性騷擾事件，非屬適用性平法及性工法者，適用性騷法。



性平三法修正實施



性別暴力零容忍
以被害人保護為中心

有效、友善、可信賴

性騷擾防治法
衛福部

性別平等工作法
勞動部

性別平等教育法
教育部



性平三法同步修法
性平三部合力打造

修法重點-有效(1/3)

✓ 明確規範

- 1.同事間上下班之持續性騷擾
- 2.雙方分屬不同事業單位

2
明確規範
性騷擾
管轄權
性工法

補足性騷三法
相關適用缺漏

1
性騷法、性工法
增訂權勢
性騷擾類型

✓ 加重處罰

- 1.一般權勢性騷擾：如主管
- 2.特別權勢性騷擾：如雇主或機關首長

3
擴大
適用範圍
性工法、性平法

✓ 周延保障

- 1.雇主為行為人時由主管機關裁處
- 2.軍警校院及矯正學校納入適用性平法

5

修法重點-有效(2/3)

4 層級式處罰行為人 遏止性騷擾行為再犯

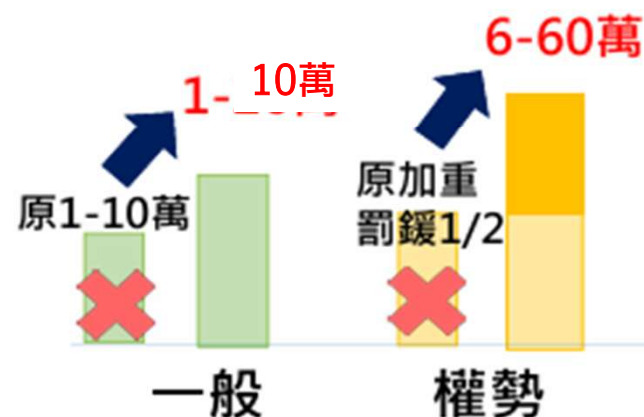
民事 新增民事懲罰性賠償，對利用權勢者、雇主加重 **最高5倍**

性工法	性騷法	性平法
利用權勢1-3倍	利用權勢1-3倍	教職員1-3倍
負責人3-5倍	x	校長3-5倍

刑事 加重性騷擾罪刑罰，新增利用權勢犯性騷擾罪者 **加重其刑1/2**

行政罰

- a. 新增**雇主為行為人**行政罰1-100萬
- b. 提高性騷法相關行政罰鍰



修法重點-有效(3/3)

5 強化外部申訴及監督機制

✓ 行為人為最高負責人

✓ 不服雇主調查結果

✓ 雇主接獲申訴及調查結果均需通報主管機關，強化外部適法性監督

申訴



地方
主管機關

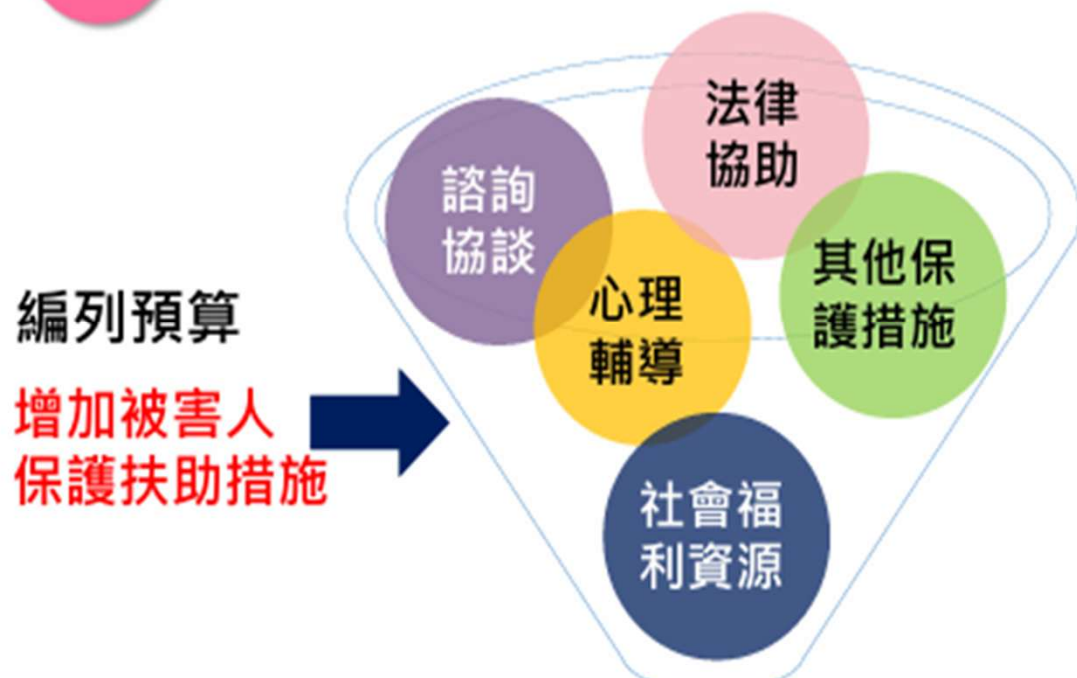


調查裁處/
處置

修法重點-友善(1/2)



保護扶助入法，提供被害人友善協助



完善保密規定，
周延被害人保護

- 不得報導或公開足資識別被害人身分之資訊

修法重點-友善(2/2)



- 延長性騷法申訴時效
- 增訂離職後、具權勢關係及未成年者申訴之特別時效

1 一般 性騷

知悉事件起2年，
自事件發生起5年

2 權勢 性騷



知悉事件起3年，
自事件發生起7年

3 特別規定



- a. 未成年時發生：成年後3年
- b. 雇主性騷：離職後1年，
自事件發生起10年

修法重點-可信賴(1/3)

增訂情節重大之最高
負責人/主管停職
或調整職務之暫時措施

確保事件調查過程
獨立公正，不受
行為人權勢影響



修法重點-可信賴(2/3)

性平會調查成
員具性平意識
與專業

建置人才資料庫，
培訓及遴選具性
平意識之成員



修法重點-可信賴(3/3)

引進民間
團體資源

增加得請民間專
業人士或團體
提供協助調查



配套措施





性騷擾定義與態樣

性騷擾定義

敵意式 性騷擾

性騷法§2第1項：

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

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。

交換式 性騷擾

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。

性工法§12第1項：

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。

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。

性平法§3第3項：

符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

性騷擾定義

權勢 性騷擾

性騷法§2第2項：

指對於因教育、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，利用權勢或機會為性騷擾。

性工法§12第2項：

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

- 刑法第228條之利用權勢或機會性交、猥褻罪之被害人係指被界定在陷入一定的利害關係所形成之精神壓力之下，因而隱忍並曲意順從。具有刑法第228條身分關係之行為人，因與被害人之間存有上下從屬支配或優勢弱勢之關係而產生對於被害人之監督、扶助或照顧之權限或機會，往往使被害人意願之自主程度陷入猶豫難抉，不得不在特殊關係所帶來的壓力下而配合行為人之要求。
(最高法院 108 年度台上字第 688 號刑事判決)

●處理權勢性騷擾案件

應注意上對下不對等之權力關係，弱勢之一方更難以拒絕、反抗或提出申訴。申訴後之處境亦容易遭受壓力。

職場性騷擾事件之認定標準

性工法§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

工作場所性騷擾防治措施準則§5

- 性騷擾之調查，除依§12條第1項至第4項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
 - 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
 - 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

敵意式性騷擾-行為

內容摘自自行政院性別平等處各機關性騷擾防治通用教材

毛手毛腳

鹹豬手

- A擔任門市銷售人員，某日店長在A休息時,對她說：「工作很辛苦吼！我很會馬殺雞的（按摩）」，A一時沒反應過來，店長就把手伸向A的肩膀開始揉捏，問舒不舒服的同時，另一隻手往下撫摸背部...，A驚覺不妙，馬上起身離開。

展示色情圖片

- B男擔任首長座車駕駛，長期騷擾同單位的女職員，除了常邀女方假日出去，上班期間也在辦公室開黃腔，還以LINE傳送不雅圖文，令女方感到噁心不舒服，被女方斥責後，反而誹謗說是女方倒追他、抱他。

偷拍

- C男與2名女同事負責某建案銷售，C男趁四下無人，躲進女廁旁的倉庫內，用手機偷拍女同事如廁畫面長達數月，某日女同事因聽到隔壁倉庫傳來聲響，接著就發現下方隔板出現一支Iphone手機，女同事調閱監視器畫面，發現只有C男一人在案發前進到倉庫內，即刻報警，C男承認犯行，宣稱是未交過女友，一時好奇才偷拍。

敵意式性騷擾-言詞

內容摘自自行政院性別平等處各機關性騷擾防治通用教材

談論或嘲笑身材

- A與同事於庫房盤點貨物，同事問：「你生幾個小孩？**身材**保持很好欸，腰束奶澎，卡稱頂叩叩（台語）」，A聽了非常不舒服。

講黃色笑話

- B任職單位的大隊長經常對女性同仁開黃腔，會議上也會**講黃色笑話**，上班時間上色情網站看A片，甚至把劇情說給同事聽，B聽了很不舒服。

性別歧視

- C分發到一個工程單位，單位很少有女性，有男同事當面說，女生來這邊做什麼？這個單位不適合女生，**女生學習能力差**，此後，A感受到被其他同事孤立，很多事情都不告訴她，也會莫名被責罵能力差、不會做事。

討論：職場性騷擾？

- 兩造同屬華航公司之員工，原告2人為空服員，被告則為機師。原告2人於民國111年10月21日首次與被告共同執行飛行勤務至荷蘭落地後，原告甲與被告及其餘3名機組員於荷蘭當地時間000年00月00日下午2時55分許至當地餐廳用餐，席間被告詢問原告甲結婚多久、有幾名子女，並語帶猥瑣笑意對原告甲稱：「那妳是不是十年沒有做愛了？」、「我告訴你啦，這種事情妳應該自己主動製造情趣！」，令原告甲倍感不適，受到嚴重冒犯，進而出言制止，詎被告竟稱：「被我說中了就變臉囉？我以為妳很開得起玩笑，原來妳不行喔？」、「我以為妳臉皮很厚，怎麼就開不起玩笑了？」，毫無悔意，並持續此話題至用餐完畢。
- 嗣原告乙於荷蘭當地時間000年00月00日下午6時許在荷蘭市區行走間，與同事閒聊交談時稱：「我還在長大，很愛睡覺」，被告在旁聽聞後竟向原告乙稱：「妳是該長大一點，多吃點木瓜」等語，原告乙就此感到不適，而出言制止稱：「前艙性騷擾喔，我掏警告函一下」，並欲出示手機中之防治性騷擾文宣截圖，然被告竟回稱：「掏什麼，陳年木瓜喔？」。(最高行政法院114年度上字第64號判決)

- 行政罰法第1條規定：「違反行政法上義務而受罰鍰、沒入或其他種類行政罰之處罰時，適用本法。但其他法律有特別規定者，從其規定。」第6條規定：「(第1項)在中華民國領域內違反行政法上義務應受處罰者，適用本法。(第2項)在中華民國領域外之中華民國船艦、航空器或依法得由中華民國行使管轄權之區域內違反行政法上義務者，以在中華民國領域內違反論。(第3項)違反行政法上義務之行為或結果，有一在中華民國領域內者，為在中華民國領域內違反行政法上義務。」是違反行政法上義務之行為或結果，有一在我國領域內者，即為我國法權所及，而有行政罰法之適用。即行政罰法乃係採屬地主義，蓋國家之公權力，原則上僅得在其主權所及範圍內行使，且國家之任務乃在於保護其本國利益，違反行政法上義務行為(下稱行政違章行為)如非於本國領域內為之，為尊重他國對於其領域內事務具有最高性與排他性之主權，並避免虛擲資源於無涉本國利益或關聯性甚低之違章行為的調查、處罰，行政罰法原則上自以在我國領域內之行政違章行為為其適用對象(不問行為人是否為本國人)。

敵意式性騷擾-性別騷擾(性別認同)

Y出生時，同時具有男性、女性之雙性特徵，父母將其性別登記為男性，惟Y成長過程中，性別認同逐漸確定為女性，上大學後即固定以女性身分生活。

Y於應徵飯店櫃台人員，到職填寫人事資料時，因不確定性別欄如何填寫，即將前揭雙性情事告知經理，後來填寫女性。經理知悉上情後，竟偕同主任，要求Y應向同事說明前揭雙性事宜，並表示如有同事不接受，就必須離職。後來公司又以Y性別資料填寫不實為由，予以解雇。

法院判決指出：以性別認同來勾選人事資料並無不實，公司**強迫出櫃**構成性工法之敵意性工作環境，不當影響工作之性騷擾行為，構成對工作自由及人格尊嚴之人格法益侵害之侵權行為，判決侵權損害賠償20萬元及給付薪資34,800元等。（臺北地方法院109年勞訴字第78號判決）

違反性別工作平等法（下稱性平法）第11條第1項、第13條第2項

敵意式性騷擾

- T為台電施工處員工，98年3月起對派遣員工O有摸腿、觸胸、親手、辦公桌下腳碰膝等性騷擾行為，O的父親100年2月口頭向處長提出申訴，處長意圖私了，大事化小，指示成立不符合性工法之訪查小組，該小組以查無證據、影響A名譽等理由拖延組成性工法調查小組。
- T100年6月向政風室檢舉O恐嚇他，投訴O以兇惡的眼神及語帶恐嚇的語氣對T說「別以為你會沒事」，處長成立訪談小組調查O，進行大規模訪談，導致謠言四溢，謠言指稱O是幻想、幻聽、花癡、不檢點，O處於更大敵意的工作環境，造成O女身心遭受極大傷害，嚴重影響工作表現。
- 直到8月O仍不清楚性騷擾申訴處理結果，於是向總公司提出性騷擾申訴，總公司8月成立調查小組，惟採信T說法只是開玩笑，忽略O表達不舒服的感受，認定性騷擾不成立。其後，O向勞工局再申訴，勞工局認定性騷擾成立，且被騷擾員工不只O。監察院102年糾正總公司未依法處理性騷擾案，官官相護，未能秉公處理。（糾正案號：102財正0018）其後總公司以T「行為失檢影響公司形象」為由，核予申誡一次。
- 主管施壓派遣公司將O調離，導致O遭派遣公司違法終止勞動契約，O喪失工作權，並罹患憂鬱症，106年監察院再次糾正總公司，對於調查確認性騷擾行為者未能適當懲處，又未能落實性騷擾防治之宣導及教育訓練（監察院糾正案字號：106財正0008）

監察院財政及經濟委員會調查報告結案情形一覽表

案號	機關改善與處置情形	結案情形
106 財調 0012	<p>◆產生行政變革績效</p> <p>1.台電公司將其所屬單位性騷擾防治措施宣導及執行情形，納入年度人力資源業務績效考核綜合考評項目，以督促其確實執行性騷擾防治作為，並提醒主管與人資人員性騷擾防治申訴管道與處理程序。</p> <p>2.台電公司對本案加害人由記小過 1 次改核予記大過 1 次懲處，並對時任施工處處長核予申誡 2 次、副處長給予口頭警告、經理(退休人員)核予申誡 1 次。</p>	<p>財政及經濟委員會 107.01.03</p> <p>第 5 屆第 46 次會議決議：結案存查。</p>

交換式性騷擾

A小姐在醫院工作，科主任偶爾會要求A小姐陪同外出、開會及聚餐，某日科主任告訴她，想要追求A小姐，若A小姐願意跟主任交往、當其不公開女友，可在年度考績、升遷考量時打高分。

某公司為了拉攏客戶，明知該客戶會毛手毛腳，仍然要求年輕貌美的女員工陪同客戶餐敘、唱卡拉ok及飲酒，並告知女員工盡量配合，不要得罪客戶，若能促成業績，將提供女員工績效獎金及考核加分。

權勢性騷擾

- A女任職某公家機關，其直屬長官B科長多次利用主管權勢，向A女表達喜歡之意，邀她單獨外出，想發展婚外情，且長期表達具有性意味之言論，如傳送「妳今天露腳實在太可愛了」、「不准穿涼鞋，免得我分心」、「今天衣服還是很透光」、「對喜歡的人，通常會想觸碰，而且也會有性幻想」、「我想跟妳make love」等內容，甚至還在辦公室拉扯A女的裙子。
- A女婉拒或拒絕B科長追求，B科長便對A女施以侮辱性言語，甚至刻意以摔公文、冷漠之方式對待，或要求A女主動調職，貶損A女工作能力，致A女感到痛苦。法院判B科長應賠償35萬元慰撫金。（臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第394號民事判決）

權勢性騷擾

- A女為某機關駐外單位約聘人員，申訴任職期間遭其直屬主管B組長，多次言語及肢體性騷擾，B組長已婚，以具有性意味之言詞評論A女身材，更於因公務與A女共乘一車時或A女於辦公室向B組長報告工作事項時，企圖親吻及擁抱，並無視A女拒絕，不斷要求牽手，甚至在車內將手放在A女腿上，或不顧其意願直接牽住A女的手。A女礙於長官部屬關係，而一再容忍，惟長期以來B組長之性騷擾行為已使A女心生恐懼、憂鬱而產生排拒上班、異常緊張、無法正常入眠等情況，後來B組長道歉後，仍在公務上刁難A女，致A女無法正常工作，B組長之行為已構成性工法第12條第1款規定所指性騷擾之情形。
- A女向機關申訴性騷擾，機關性騷擾申訴評議委員會認為依據A女與B組長之錄音對話前後內容、語氣而認為兩人關係較似打情罵俏，而非處於緊張之對抗狀態，A女如真的抗拒牽手，理應表示生氣，但A女卻表示沒有生氣，故認定性騷擾不成立，但B組長言行失當，予以申誡2次。A女不服機關及公務人員保障暨培訓委員會復審決定，提起行政訴訟，法院認為原處分因A女表示『不要』之語氣尚帶撒嬌、嬌嗔而未嚴詞拒絕、未生氣，即推測B組長無法判斷A女是否真的不要，及原處分認為B組長(直屬長官)對A女非利用權勢性騷擾，沒有權力不對等關係，對法律概念有明顯之錯誤，判決性騷擾成立。
(臺北高等行政法院103年度訴字第1911號判決)

權勢&交換性騷擾

- 懲戒法院前院長李OO分別於112年3月16日在公務活動住宿飯店房間內拉A女雙手、環抱A女身體及撥打電話告知很喜歡A女；3月25日在辦公室親自泡茶給A女喝，並交代工友勿讓他人進入，於A女要離去時環抱她的身體；3月30日及31日以Line傳送2張公務活動照片給A女，並傳訊息「妳特別開心」；3月31日在辦公室對A女說：「要等5天後才能見到妳，真是捨不得」，並環抱A女身體、撫摸背部及說A女好香；4月6日在辦公室以手機寫A女小名阿○「You're so beautiful」後向A女展示，於A女要離去時以雙手自A女身體側面強行環抱；4月12日在辦公室以手由上至下撫摸A女右手臂；4月17日在辦公室交付A女書箋一封，開頭寫「阿○」，結尾署名「老闆」，內容有「茫然」、「不珍惜」、「不再提喝茶」等語。
- 李OO所為環抱A女、摸A女手臂、觸摸A女身體之行為、對A女示好、稱讚之言詞及傳送給A女之照片、訊息、交付給A女之書箋，客觀上具有性要求及性意味之意涵，且讓A女主觀上有害怕、難過、噁心、不舒服之感受，堪認其上開行為及言語已對A女造成敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，致侵犯A女之人格尊嚴。又李OO以懲戒法院院長對A女之職務具有任免權，會向下一任懲戒法院院長推薦A女繼續任職，足認李OO上開對於A女具有性要求及性意味之行為及言詞，係作為A女繼續任職之交換條件，故其所為自符合性工法第12條第1項第1款、第2款性騷擾之定義。

對不特定人性騷擾

- A於其上傳youtube網站之影片提及「你們這些該死的臭婊子。媽蛋，護理科很屌，是不是？」、「護理科，我可以簡稱叫做台女聚集地，眼睛基本上都長在頭上，所以都交不到男朋友。你看新聞被騙的都是護士，所以不要再賣弄專業了。護士就是護理師，做的工作有不一樣嗎？一樣嘛，對不對？媽的，真的是一群輸卵管。對了，手天使是你們的工作範圍嗎？（A同時對空氣做上下抽動之動作，並張嘴哈笑）」，甲護理師於民國106年10月1日看到此影片，對影片內容感到厭惡和不舒服，乃向台北市政府警察局X分局提出性騷擾「申訴」，該分局認定A成立性騷擾，A不服，向台北市政府提出「再申訴」，台北市性騷擾防治委員會決議：「原決定撤銷，性騷擾事件不成立」，台北市政府乃作成「A不成立性騷擾」之處分，甲不服，向衛生福利部提起「訴願」，請求撤銷台北市政府所為之原處分，惟衛福部認為甲所提之訴願無理由，並作成「訴願決定」駁回甲之請求。

對不特定人性騷擾

- 甲嗣後遂向台北高等行政法院提起「行政訴訟」，請求撤銷衛福部所為之訴願決定及台北市政府所為之原處分。台北高等行政法院認定A成立性騷擾，以「台北高等行政法院108年度訴字第1278號行政判決」（下稱原判決）撤銷衛福部所為之訴願決定及台北市政府所為之原處分，台北市政府不服，遂向最高行政法院提起上訴，請求最高行政法院「廢棄」高等行政法院所為之「原判決」，惟最高行政法院認定A成立性騷擾，台北市政府請求廢棄原判決，為無理由，並駁回台北市政府之上訴，全案終告定讞。（最高行政法院109年度上字第1180號判決）

遭受職場性騷擾怎麼辦？



自我保護措施

1

表明「不願意」及確保自己安全

2

蒐集證據或記錄：盡量記錄發生性騷擾事件的具體細節，包括時間、地點、涉事人的身份和行為描述等

3

向服務機關提出申訴

4

心理支持：性騷擾經歷對心理健康造成負面影響，如有需要可向服務機關尋求專業心理輔導或醫療服務，以幫助處理情緒及恢復身心健康

5

法律諮詢：可提起民事賠償、甚至刑事告訴，可向服務機關請求法律諮詢

僱用500人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少2次之心理諮商協助

向服務機關提出申訴

● 申訴人相關權利

- 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。
- 機關於調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- 機關應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。
- 雇主應自接獲性騷擾申訴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。

被性騷擾可以透過什麼方式處理？

途徑	行政申訴	刑事告訴	民事求償	申請調解
提出方式	<ol style="list-style-type: none"> 1. 向行為人所屬政府機關(構)、部隊、學校提出 2. 行為人是最高負責人或僱用人時，向地方政府社會局(處) / 家防中心提出(各直轄市、縣市政府性騷擾防治業務窗口請參閱附表1。) 3. 行為人不明，或為前述1、2以外之人，向性騷擾事件發生地之警察機關提出。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 到警察機關提告 2. 直接到地檢署按鈴申告或具狀提告 	具狀向法院提出求償	向地方政府社會局(處) / 家防中心申請調解
結果	經地方政府審議，性騷擾事件可能有成立或不成立2種結果；成立者，依性騷擾防治法對行為人進行裁罰。無論成立或不成立，性騷擾事件當事人都可依法提起訴願。	依檢察官偵查結果可能為起訴、不起訴或緩起訴；起訴者則移送地方法院審判，行為人可能會被判刑、拘役或科處罰金。	由行為人針對被害人受到的身體或精神損害給予賠償。	申請調解時已提起申訴者，依申訴程序進行；未提起申訴者，視為申請調解時，提起申訴。(性騷法§22-2-1) 調解成立者，經法院核定後，當事人就該事件不得提起申訴、刑事告訴、自訴及民事訴訟。
提出時限	<ol style="list-style-type: none"> 1. 一般性騷擾事件，於知悉事件發生後2年內提出申訴；或事件發生之日起5年內提出。 2. 權勢性騷擾事件，於知悉事件發生後3年內提出申訴；或事件發生之日起7年內提出。 3. 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後3年內提出。但依前述1、2有較長之申訴期限，從其規定。 	涉及性騷擾防治法第25條之性騷擾罪為告訴乃論罪，須於知悉行為人之時起6個月內提出。	知悉損害及求償對象時起並須於事發後2年內提出。	性騷擾申訴案件審議結果之決定送達生效日前提出。

修法重點1



沒有性騷擾行為人
外部申訴管道



友善 有效 可信賴

建立公權力介入的外部申訴管道



配套措施

落實
調查機制

相關人員或單位
應配合調查、提供資料

公權力
介入監督

收到性騷擾申訴
雇主應通知主管機關

明定調查
處理規定

受理申訴之範圍、
處理程序、調查方
式、必要之處置

職場性騷擾申訴流程概述

修法後



- 適用範圍 (§1、§2)
- 職場性騷擾定義、例外適用 (§12)

受僱者或求職者
遭受職場性騷擾

被申訴人屬
最高負責人/僱用人

向公司申訴
【內部】

雇主採取立即有效
之糾正及補救措施
(§13 第2項)

雇主未盡防治義務

向地方政府申訴
【外部】

- 雇主未處理
- 不服雇主調查/
懲戒結果

- 行為人損害賠償 (§27 第5、6項)
- 最高負責人或僱用人行政罰 (§38-2 第1項)
- 調查期間調整職務或工作型態 (§32-2 第5項)

- 強化雇主防治義務 (§13)
- 被申訴人處置 (§13-1)

- 外部申訴機制 (§32-1 第1項)
- 地方政府調查程序 (§32-2)
- 申訴管道及救濟程序 (§34 第1項)

資料來源:勞動部性別平等工作法及相關子法規定解析

建立公權力介入的外部申訴管道 (§32-1)

何謂最高負責人? (§12 第8項)

- 一. 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
- 二. 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

向地方主管機關提起申訴之期限?(§32-1 第2、3項)

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	行為終了時起
被申訴人為最高負責人或僱用人	離職後1年內	10年
未成年發生	成年後3年內	-

考量未成年之性騷擾被害人，可能因年幼不知權益受損；以及行為人為最高負責人時，被害人可能遲至離職後始敢提出申訴，爰明定特別申訴時效

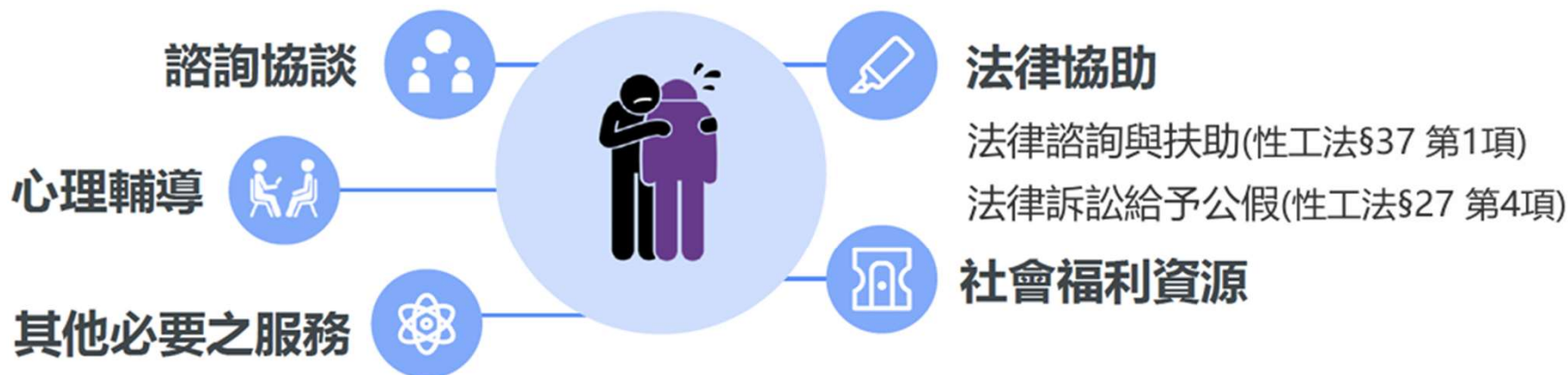


被害人保護

被害人保護服務

- **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，包括對被害人**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**(性工法§13第2項)
- **政府給予協助**：地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理各項職場性騷擾防治措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助(性工法§13第5項)

僱用500人以上事業單位因被害人之請求，應提供至少2次心理諮商



福利資源

★ 社政單位

1. 各直轄市、縣(市)社會局(處) / 家防中心聯繫方式、被害人扶助等資訊(詳見衛生福利部保護服務司網站 <https://dep.mohw.gov.tw> 性騷擾防治/求助資訊/防治網絡/社政資源網絡；詳如附表1)
2. 113保護專線
3. 衛生福利部 (02)8590-6687
4. 衛生福利部性騷擾申訴事件相關書表
(詳見保護服務司網站：<https://dep.mohw.gov.tw/DOPS/lp-1289-105-xCat-item005.html>)



★ 警政單位

1. 24小時報案專線 110
2. 各直轄市、縣(市)政府警察局婦幼警察隊(聯絡方式詳見內政部警政署全球資訊網婦幼專區 <http://www.npa.gov.tw/>)



★ 民間單位

1. 財團法人現代婦女教育基金會 (02)2391-1067
2. 財團法人勵馨社會福利事業基金會 (02)8911-5595
3. 財團法人法律扶助基金會總會 (02)2322-5255
(各分會聯絡方式詳見 <https://www.laf.org.tw/place>) ;
財團法人法律扶助基金會視訊法律諮詢，
詳見<https://www.laf.org.tw/service-legal-advice/2>
4. 財團法人台北市婦女救援基金會 (02)2555-8595





無論事業單位規模大小，雇主知悉職場有性騷擾情形時
都要採取立即有效之糾正及補救措施！

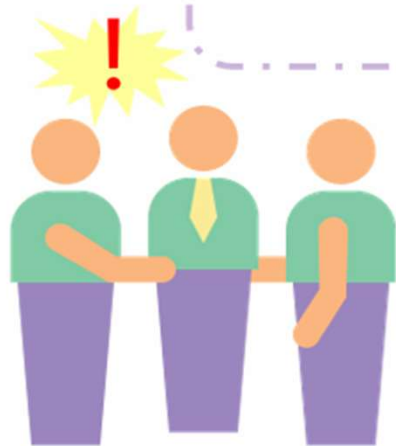
依事業單位規模不同課予的防治措施

✓ 依法應辦理

👍 做到會更好

		500人以上	100-499人	30-99人	10-29人	未滿10人
事後處理	提供2次心理諮商協助	✓	👍	👍	👍	👍
	申訴調查小組	✓	✓	👍	👍	👍
	申訴處理單位	✓	✓	✓	👍	👍
	採取立即有效之糾正及補救措施	✓	✓	✓	✓	✓
事前預防	訂定性騷擾防治措施申訴及懲戒規範	✓	✓	✓	👍	👍
	訂定申訴管道	✓	✓	✓	✓	👍

看見同事被性騷擾怎麼做？



鼓勵旁觀者舉報

僱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(性工法§36)

僱主違反規定處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰(性工法§38)

- 營造一個安全、友善的職場環境，是每個人的責任
- 旁觀者在性騷擾的阻止或是被視而不見，扮演關鍵的角色，機關應鼓勵旁觀者舉報性騷擾
- 機關接獲任何人舉報，應啟動立即有效之糾正補救措施，重申禁止性騷擾，並預防被害人繼續遭受騷擾
- 旁觀者可阻止騷擾言語或行為，提醒言行不恰當
- 旁觀者的支持，對於被害人非常重要，讓被害人不會被孤立
- 旁觀者可以作為證人，並可協助紀錄時間、地點、在場人員、事件



行為人責任

修法重點2



最高負責人性騷擾
沒有處罰

行為人為負責人加行政罰、加重懲罰性賠償



最高負責人為
性騷擾行為人
處罰鍰1-100萬



加重懲罰性賠償

對象	懲罰性賠償
最高負責人	損害額3-5倍
利用權勢者	損害額1-3倍



行為人不配合調查
處罰鍰1-5萬



- 權勢型性騷擾情節重大
→ 調查時得暫時停職
- 性騷擾確定且情節重大
→ 得解僱



友善 有效 可信賴

職場性騷擾行為人的責任

●行政責任

倘性騷擾調查成立，由所屬機關、單位予以行政懲處，包含記過、考績、調整職務等

●刑事責任

倘性騷擾行為構成性騷擾防治法第25條性騷擾罪、刑法第224條強制猥褻罪、第234條公然猥褻罪、第309條公然侮辱罪、第310條誹謗罪、第315條之1妨害秘密罪等，行為人即面臨刑事責任

利用權勢犯性騷擾罪者，**加重其刑至1/2**

●民事責任

- 被害人可向行為人請求財產上及精神上的損害賠償（精神慰撫金）
- 利用權勢性騷擾，被害人得請求損害額**1倍至3倍**之懲罰性賠償金
- 行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額**3倍至5倍**之懲罰性賠償金
- 請求雇主連帶負損害賠償責任
- 請求回復名譽之適當處分（性工法第27條、第29條，民法第184條、第188條、第195條，請求權為2年）



雇主責任

- 事先預防
- 事後立即有效的糾(正)補(救)措施

僱主?定義 性工法第3條第3款

- 指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表僱主行使管理權之人或代表僱主處理有關受僱者事務之人，視同僱主。**要派單位**使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之僱主。

機關/雇主的四大防治責任

事前預防

建置友善安全工作環境

檢視工作場所安全
辨識工作風險
設定必要防護措施

設置性騷擾申訴管道

受僱者10-29人：需設置申訴管道
30人以上：申訴管道外，須訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

皆須公開揭示

實施防治性騷擾教育訓練

讓受僱者受職場性騷擾防治教育訓練
主管職與處理相關人員每年定期受訓

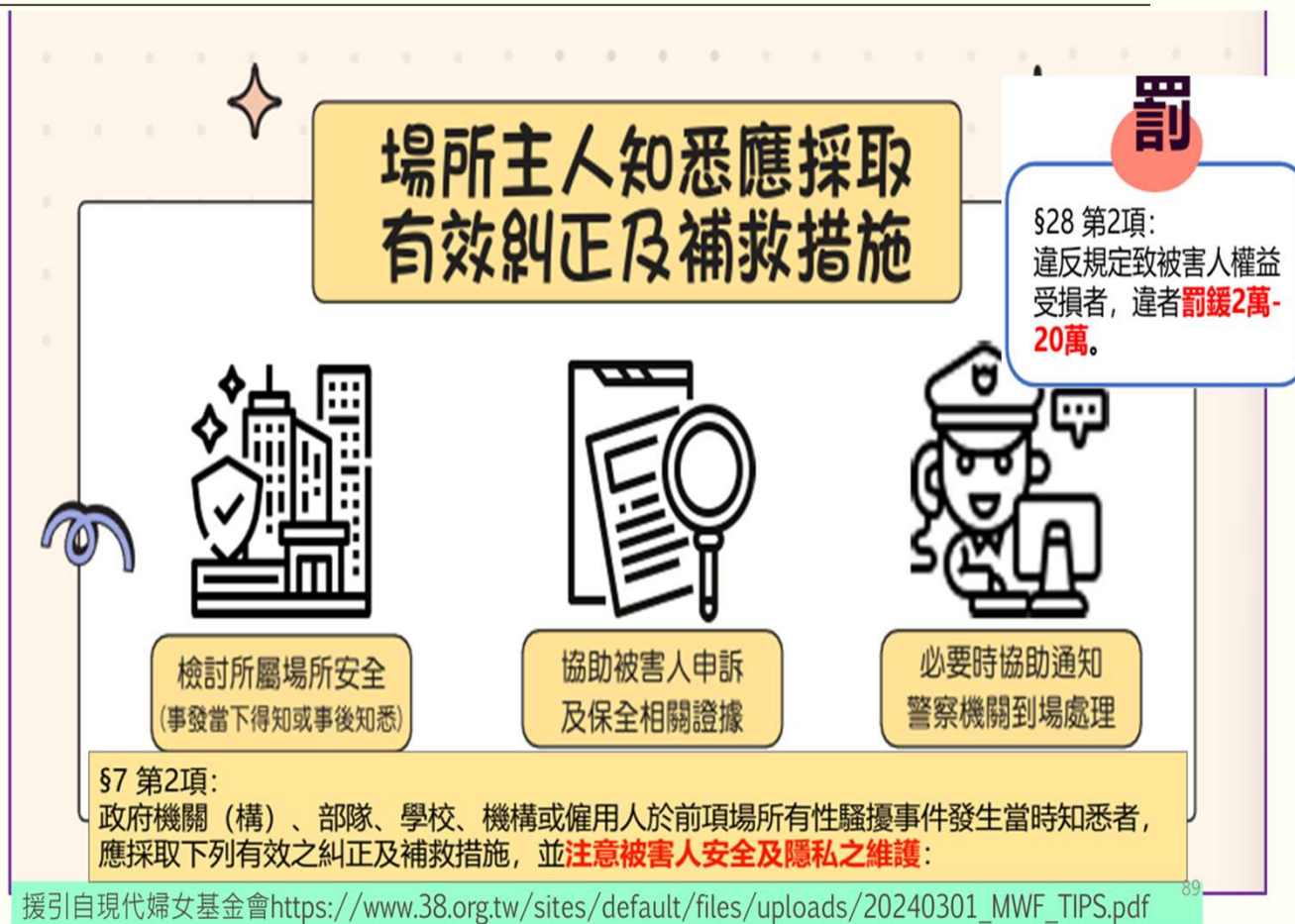
採取立即有效糾正補救措施

當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，行為人雇主也須依規進行補救措施

事後補救

雇主依性騷擾防治法所負義務

- (一) 性騷擾發生於雇主所屬公共場所及公眾得出入之場所時，僅需協助申訴與檢討場所安全
- (二) 性騷擾行為人所屬僱用人，不再負擔申訴調查義務



現今勞務給付型態多元，部分工作場所尚非雇主所能支配、管理，受僱者執行職務時，即使遭受不特定人性騷擾，是類案件之行為人因屬不特定人，雇主仍難以對性騷擾事件進行調查或對行為人懲處。勞動部114年1月6日勞動條5字第1130149123號函

- (一) 大眾運輸事業之受僱者執行職務時，於大眾運輸工具、停泊或等候大眾運輸工具之場站，遭受乘客性騷擾。
- (二) 戶政事務所等提供民眾申辦業務或服務之政府機關(構)之受僱者，於執行職務時遭受洽公民眾性騷擾。
- (三) 醫事人員於執行職務時，於醫療院所遭受病患、家屬性騷擾。
- (四) 居家照顧服務員執行職務時，於服務個案家中遭受服務對象或其家屬性騷擾。
- (五) 照顧服務機構、福利機構或安置機構之受僱者執行職務時，於機構內遭受被照顧者、被安置者性騷擾。
- (六) 社區或大樓管理員於執行職務時，於社區或大樓管理室遭大樓住戶、送貨員或來訪者(非具共同作業或業務往來關係者)性騷擾。
- (七) 商店、餐廳、百貨公司、戲院、飯店、賣場、銀行等營業場所之受僱者執行職務時，遭顧客性騷擾。
- (八) 不動產經紀人員執行職務時，於待售房屋中遭受顧客性騷擾。
- (九) 汽車業務員執行職務時，於試車之車輛內遭受顧客性騷擾。
- (十) 受僱者因公受派訓練時，於訓練機構內遭受講師或其他事業單位受訓者性騷擾。
- (十一) 電話客服中心受僱者執行職務時，遭受進線諮詢者性騷擾。
- (十二) 社群網站小編透過網路執行職務時，遭受留言者性騷擾。

修法重點3



雇主防治意識不足



友善 有效 可信賴

強化雇主防治意識及責任



- 1 明確定義「**立即有效之糾正及補救措施**」以利雇主採行
- 2 不論是否有申訴人都要進行處理

雇主接獲申訴	雇主知悉
避免再度發生之措施	就相關事實進行必要之釐清
對性騷擾事件進行調查	
對行為人為適當之懲戒或處理	對工作及工作場域作適度調整
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	



一定規模公司應組成申訴處理單位成員應包含外部專家學者、1/2女性



增訂10-29人公司應訂定性騷擾申訴管道



申訴負責人期間可申請留停查證屬實補付工資

立即有效之糾正及補救措施

- 雇主“知悉”性騷擾之情形時，應立即採取糾補措施 ➡以知悉、可得知悉
- 性工法第13條第2項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限(性工法施行細則第4-2條)
- 不論是否有申訴人都要進行處理
- 不需要等被害人提出申訴或書面申訴
- 不需要證據
- 直接或間接知悉均要立即處理，報載亦是知悉
- 應於「知悉」「疑似」性騷擾時就要採取糾補措施，而非「訪查確定」性騷擾成立後，才要處理
- 案件進入司法程序，雇主仍需要採取糾補措施，並於性工法調查期限內完成調查處理

立即有效之糾正及補救措施

- 所謂「立即有效之糾正及補救措施」，係指「**立即**」之作為，且該作為能「**有效**」的「**糾正及補救**」受僱者所遭受之性騷擾情狀而言，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若雇主於知悉有受僱者提出性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，**即時設身處地主動關懷，啟動**雇主所設置之性騷擾防治**處理機制**，避免被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即難認已符合該項規定。（台中高等行政法院100年簡字173號判決）
- 所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有『立即』且『有效』之作為，該作為足以『糾正及補救』性騷擾之情形，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確認性騷擾事件始末。如未能立即、完善調查，則性騷擾之樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施。是**自不得由雇主逕行認定申訴內容非屬性騷擾**事件，而恣意決定不啟動調查機制。最高行政法院109年度上字第594號

- 甲於112年8月17日受訪談時表示，其於同年7月31日16時許參加屏縣警局督察會報後，搭乘陳員駕駛之巡邏車返回里港分局，途中遭陳員以其作為開玩笑題材，同車之復審人則以現在Me Too（按：反性侵與性騷擾）盛行，小心要賠給甲錢等語回應陳員。且於同年8月15日16時許，甲在第二組辦公室內團購飲料，點購品項名稱為1號之飲料，陳員詢問「為何要叫1號？」並表示「我比較喜歡0號」。其當下雖感不舒服，然仍回應「是不是我最近對你太好，你的尾巴都翹起來了」，陳員接著表示「我沒有尾巴，我的尾巴是長在前面」。又同年8月15日其與辦公室的同事分享朋友送的幸運手環，陳員卻說是「性慾手環」。陳員多次刻意模仿其動作，例如嘴巴嘟嘴，發生「嗯」曖昧的聲音等語。
- 復審人原任里港分局第二組組長期間，里港分局於112年8月17日接獲甲反映，多次遭受第二組陳員言語性騷擾，使其感到不舒服，且復審人均在場而未制止，因甲表示不提性別平等工作法之申訴，且事涉該分局第二組人員，爰由該分局第三組協助調查，並報請屏縣警局督察科派員查處。
- 復審人身為陳員直屬主管，且掌管督察及風紀業務，對於防治性騷擾工作，創造友善職場環境責無旁貸，聽聞陳員有疑似涉及言語性騷擾，卻未能嚴正制止並要求改正，實有疏失，乃以112年8月23日簽，建議予復審人申誠二次之懲處。

非立即有效之糾正及補救措施

- 非正式的面談、安撫或雇主僅試行調解，勸使申訴人撤回申訴，亦未盡責調查
- 若單純調整工作，但在工作場所的物理空間上沒有完全隔絕，導致行為人仍有接觸申訴人的可能
- 給予申訴人有薪假休養，但銷假後未避免其與行為人接觸，
- 只是單純告誡行為人「注意自己言行是否會造成對方的不愉快與恐懼」、「不可接近申訴人」、「不可再讓類似事情發生」
- 辦理防治性騷擾的教育訓練，雖是重要的事前防治措施，但在性騷擾發生之後，只靠再次宣導已無法糾正性騷擾，

最高負責人為性騷擾行為人之問題

- 糾正前原能會主委謝曉星涉性騷擾與職場霸凌案，促強化性別平等教育，完善申訴機制
- 前行政院原子能委員會（現改制為核能安全委員會，下稱核安會）主任委員謝曉星涉及對部屬性騷擾與職場霸凌，多次公開斥責部屬、偏好特定身高女性擔任秘書、評論秘書身材、詢問求職者隱私、過度靠近女性部屬，違反《性別工作平等法》及CEDAW公約，損害機關聲譽。該會未依《性別工作平等法》規定，在事件發生時主動調查或採取保護措施，並以無人申訴為由，未深入調查，顯示對法規認知不足與執行疏失。該會性騷擾申訴調查處理要點未將首長納入被申訴對象，遲至民國（下同）112年3月始修正處理要點，致被害人申訴欠缺法源。該會在法規遵循、性平事件處理上均有疏失。

全美牙醫診所事件:微型企業負責人被指控性騷擾

- 雇主為獨資牙醫診所，僅僱用2名員工。申訴人為助理，到職7日後即遭解僱，其於離職後向警方提出行政申訴及刑事告訴，指訴：雇主眼神直盯其胸部，藉由拿 X光片刻意碰觸手部云云，經分別移送予南投縣政府調查及南投地檢署偵辦，南投地檢署檢察官就刑事案件為不起訴處分，南投縣政府性別工作平等會（下稱「性平會」）則認定**雇主違反性平法第13條第2項所定之糾正及補救義務**。雇主向勞動部性平會申請審議遭駁回後，向行政院提起訴願，經行政院三度撤銷勞動部性平會審議審定並命另為合法審定，勞動部性平會仍維持原見解，嗣雇主提起訴願亦遭駁回，乃提起撤銷訴訟，經原審判決撤銷原處分、原審議審定及訴願決定，南投縣政府乃上訴至最高行政法院。最高行政法院110年度上字第68號判決。

黛安芬事件

- 申訴人為銷售員，於107年3月間對雇主申訴指稱：行為人即加盟主以探視寵物貓等為由，藉故一再邀約等語（下稱「前申訴」），其主管未依程序進行調查，提議調動申訴人至其他分店工作，經申訴人拒絕，乃改以准假方式處理。申訴人又於108年4月對雇主申訴指稱：加盟主藉按摩之名為不當肢體接觸等語（下稱「後申訴」），雇主乃給予申訴人有薪公假，依程序調查，並提議申訴人可選擇調往其他分店（離家3公里至25公里不等）工作。申訴人嗣後離職，並向基隆市政府提出申訴，經基隆市政府性平會認定雇主並未違反性平法第13條第2項之糾正及補救義務。申訴人提起訴願亦遭駁回，乃提起撤銷訴訟。原審認為，雇主提議調職，使申訴人「被迫在捨棄原本之職業成就，或繼續隱忍加盟主所形成之性騷擾敵意環境中，選擇其一，而此，無疑更加固化了申訴人之弱勢地位」，違反性平法第13條第2項之糾正及補救義務，據以撤銷原處分及訴願決定。（臺北高等行政法院111年度訴更一字第73號判決。）

■最高行政法院110年度上字第180號判決:「雖性平法將事後補救措施之義務課之予雇主，惟在雇主與受僱人間係基於私法關係而成立時，雇主與受僱人及性騷擾行為人之間，難認有強大如政府與公務員間為維持內部秩序之特別權力關係，則有如何之期待可能性要求受私法關係制約之雇主，應擇取何等內容之措施，方屬有效立即排除性騷擾狀態之方式，至少應考量企業性質、職場環境、工作場域、被性騷擾者與性騷擾行為者間職務關係、工作互動方式，及兩人之個人特質、意願等節，綜合判斷之。核此乃屬不確定法律概念，應有專家判斷之餘地」

期待可能性

- 最高行政法院所稱的「期待可能性」，是以「立即性」、「有效性」作為「期待」的目標，而以「**可行性**」、「**必要性**」及「**衡平性**」作為「可能」的界限。申言之，為了落實立法目的，防止性騷擾再度發生，法條明文要求雇主採行的糾正及補救措施應具備「立即性」、「有效性」的要素；但相對於此，為避免過度侵害被申訴人的工作權及雇主的經營自由，故設下「可行性」、「必要性」及「衡平性」的要素。
- 應擇取何等內容之措施，方屬有效立即排除性騷擾狀態之方式，至少應考量企業性質、職場環境、工作場域、被性騷擾者與性騷擾行為者間職務關係、工作互動方式，及兩人之個人特質、意願等節，綜合判斷之。

被害人及行為人為不同事業單位

- ◆ 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；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。(性工法第13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7條)

雇主通報義務

性工法第13條第4項

雇主包含政府
機關（構）

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。

兩階段通報主管機關義務



職場性騷擾案件通報系統

被害人及行為人為不同事業單位時，由**被害人的**雇主 / 機關通報

雇主/機關應注意事項

- 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，雙方當事人個別約談，申訴處理不公開。
- 紀錄調查及處理過程。
- 詢問當事人時，應避免重複詢問。
- 鼓勵及支持被害人申訴及提出民刑事告訴，安排或轉介法律諮詢。被害人有關性騷擾案件出庭給予公假。
- 內部依規定應設申訴處理單位者，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。
- 處理時限：雇主應自接獲性騷擾申訴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。
- 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。

雇主/機關應注意事項

- 性騷擾行為常是重複發生的，被害人有時不只一人，多人受害應一併調查處理。
- 避免譴責被害人，不可歸責於被害人，如：穿著及行為舉止、為何當時不拒絕、為何不給行為人改過自新的機會、申訴會影響機關名譽等。
- 處理過程避免性別刻板印象，避免「完美被害人」刻板印象（如：當下應該要反抗及生氣、要大聲求救、事件後為何可共餐等），保持公正。
- 衡酌雙方當事人權力量差，處理利用權勢性騷擾案件，應注意上對下之不對等權力關係，弱勢之一方更難以拒絕、反抗或提出申訴。申訴後之處境亦容易遭受壓力。
- 若調查性騷擾成立，對行為人為適當之懲戒或處理。
- 追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行。
- 全程關懷被害人，提供或轉介其所需要的心理諮商服務。

雇主/機關應注意事項

- 行為人停職：最高負責人或機關（構）、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。(性工法第32-3條)
- 申訴人申請調整職務：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。(性工法第32-2條)

雇主/機關處理程序(一)

受理

- 接獲被害人申訴

措施

- 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施
- 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社福資源及其他必要服務

通報

- 接獲被害人申訴，應通知地方主管機關
- 認定屬性騷擾案件，應將處理結果通知地方主管機關

調查

- 對性騷擾事件進行調查
- 查證應秉持客觀、公正、專業原則
- 調查期程二個月，必要時，得延長一個月
- 保密處理，保護當事人隱私

處置

- 書面通知調查結果
- 對行為人為適當之懲處或處理

2+1
月

雇主/機關處理程序(二)

知悉

- 非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形，如他人檢舉、陳情等

措施

- 採行立即有效之糾正及補救措施
- 適度調整工作內容或工作場所

釐清

- 就相關事實進行必要之釐清
- 保密處理，保護當事人隱私

協助

- 依被害人意願，協助其提起申訴
- 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社福資源及其他必要服務

雇主的賠償責任

- **雇主連帶賠償責任**（性工法第27條、民法第188條）：
 - 1.受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。
 - 2.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，雇主不負損害賠償責任。
 - 3.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**。
- **雇主未盡防治義務賠償責任**：雇主若知悉性騷擾情形而未採取立即有效之糾正及補救措施，造成受僱者或求職者受有損害，雇主應負賠償責任。
（性工法第28條）

Thank
you

