

# 性別平等工作與職場性騷擾防治

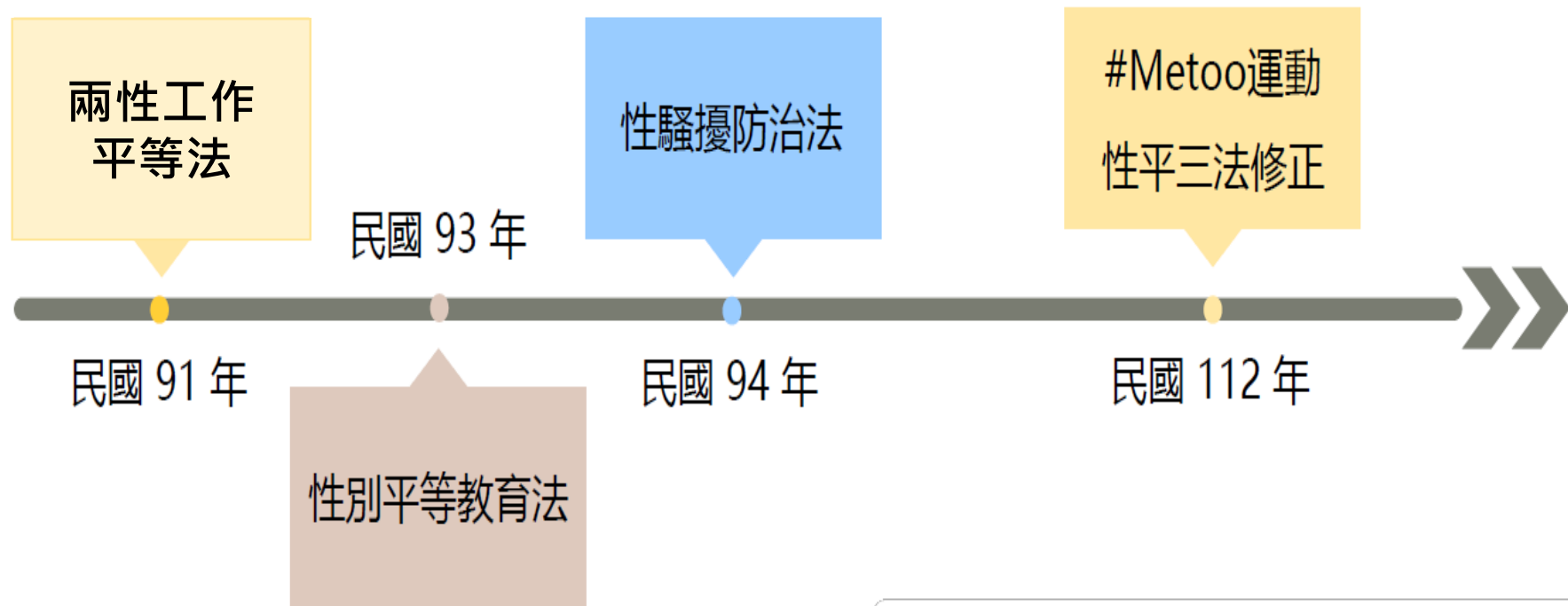
114. 9. 12.

# ***Part 1***

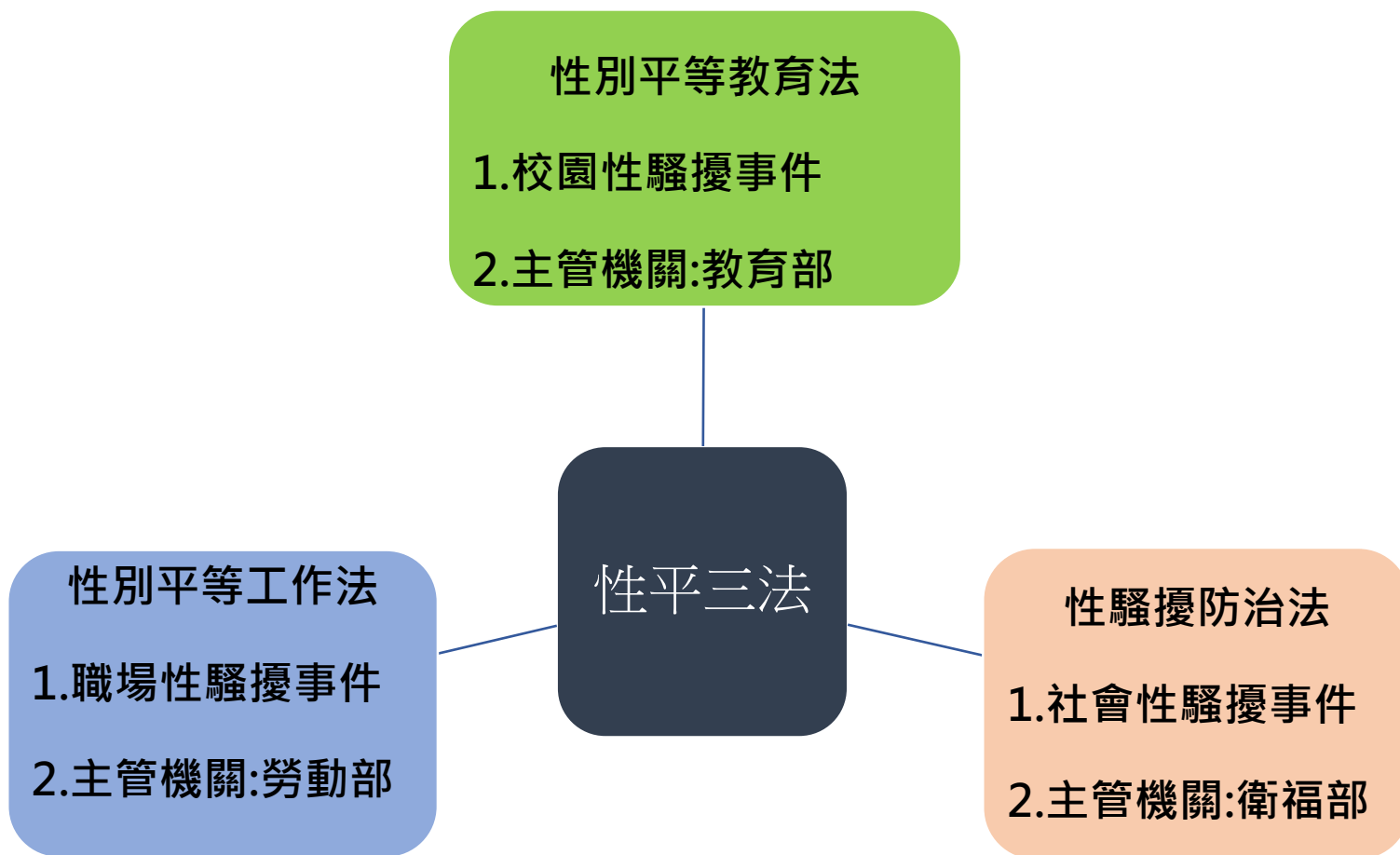
## 前言

---

# 立法脈絡



# 性平三法之適用原則



## ***Part 2***

# 性別平等工作法之重要規定

# 性工法適用範圍

公務人員

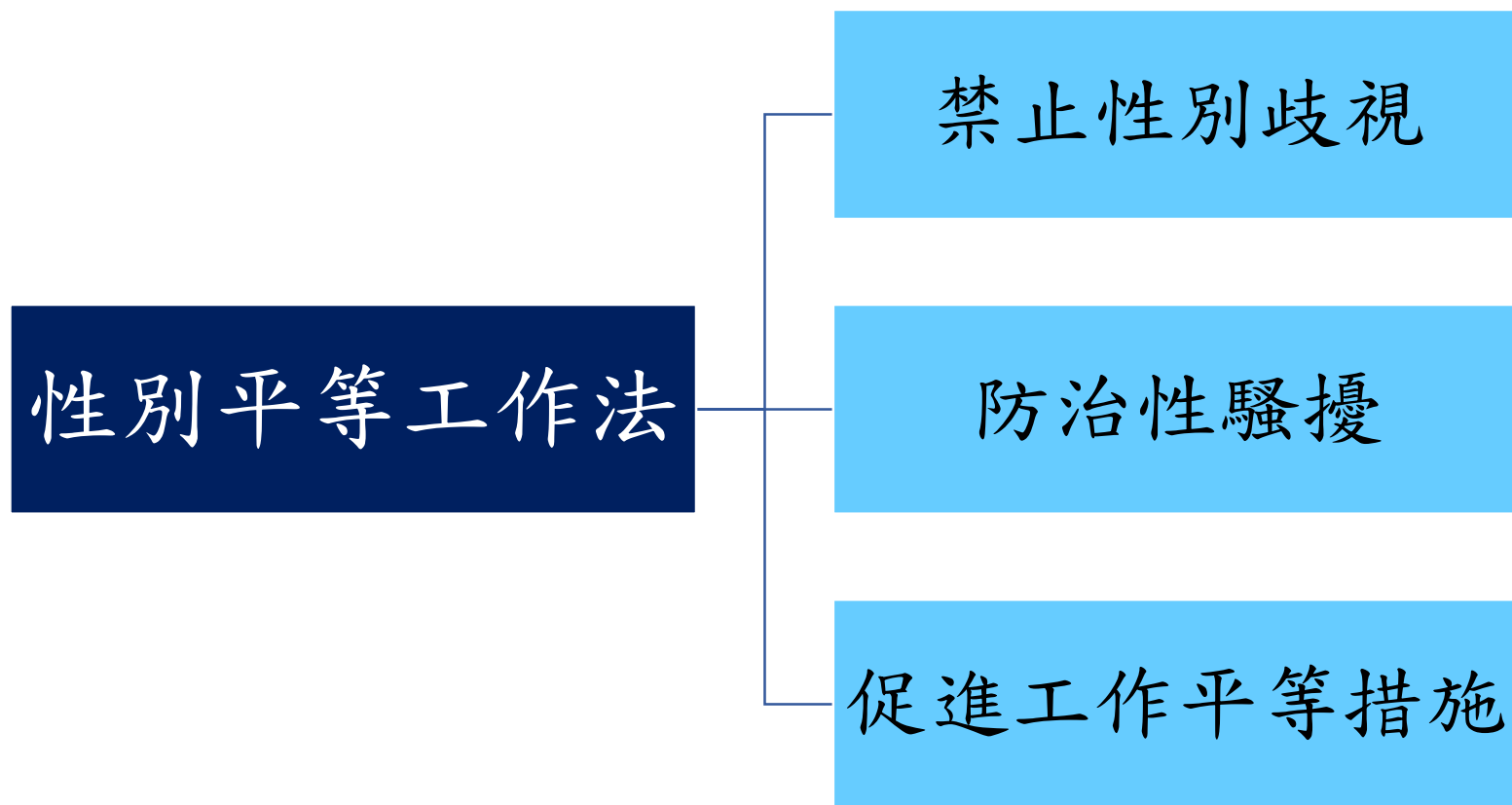
勞工

教育人員

軍職人員

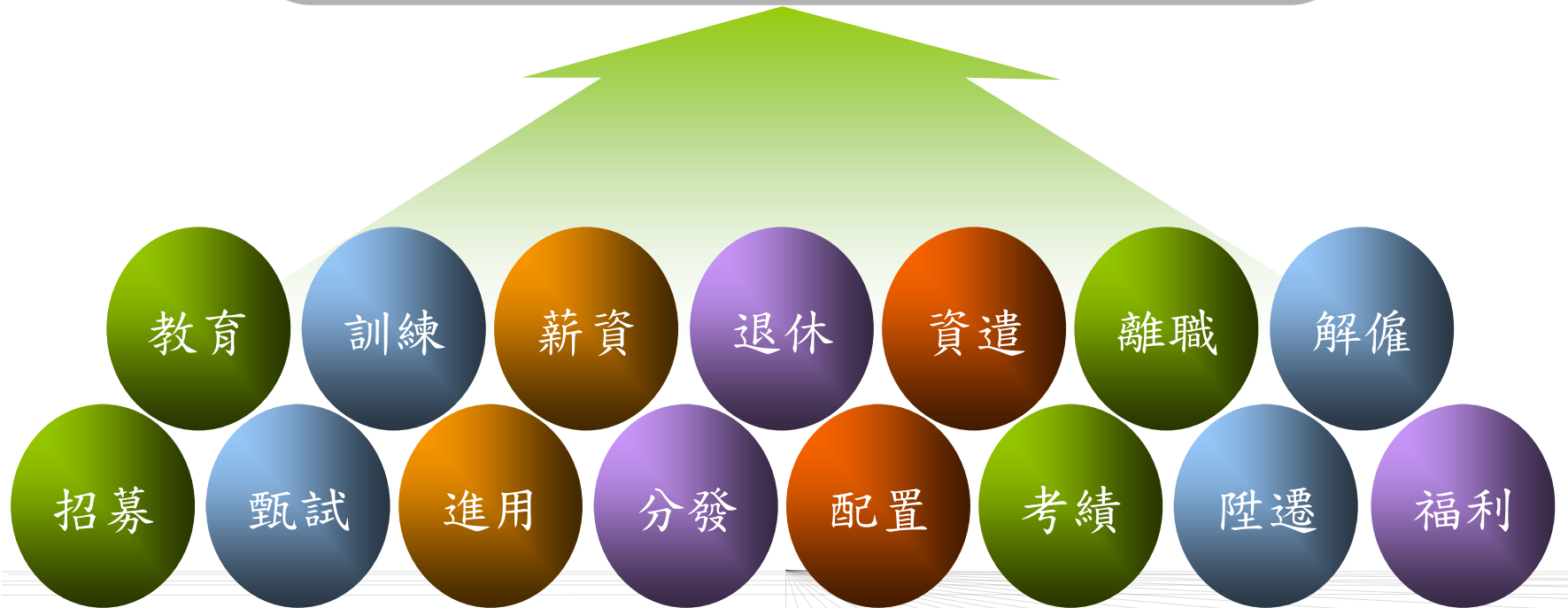
- 技術生（除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外）
- 實習生於實習期間遭受性騷擾，適用性工法之規定。
- 公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

# 性別平等工作法之重要內容



# 禁止性別歧視

不得因性別或性傾向而有差別待遇



違反者，均處新台幣30萬元以上150萬元以下罰鍰



工作規則

勞動契約

團體協約

不得規定或事先約定

結婚

懷孕

分娩

育兒

離職

留職停薪

解僱

無效

# 是否違反性工法禁止性別歧視規定？

- 要求女性求職者繳交驗孕報告
- 徵洗碗歐巴桑、女秘書、男性司機、送貨小弟
- 美容護膚中心徵女性工作夥伴

# *Part 3*

## 防治性騷擾

---



臺灣的「禁止性騷擾」標誌





# 男生也會被性騷擾！他搭客運遭「阿伯伸手來回摸」秒驚醒...發文掀共鳴：幾年過去還是有陰影

鏡報

2025年7月10日 週四 下午4:35





日期	版別	自由時報	蘋果日報	聯合報	● 中國時報	工商時報	經濟日報
112.6.4	A06	台灣新生	中華日報	台灣時報	民眾日報	聯合晚報	

# 勞動部調查 約20萬人近一年遭職場性騷

## 不到2成受害者申訴 未提出主因皆當開玩笑不予理會 女性還怕失去工作

王家瑜、林良齊／台北報導

民進黨接連爆發性騷擾事件，引起各界關注職場性騷擾情事，根據勞動部2022年工作場所就業平等調查，約有20萬名受僱勞工最近1年在工作場所遭受性騷擾，推估其中約14萬名為女性、6萬名為男性，但分別僅有3萬及9500人提出申訴，比例相當低，未提出申訴的主因皆為「當開玩笑，不予理會」。

勞動部調查，約3.3%女性受僱者遭性騷擾，未提出申訴的主因為「當開玩笑，不予理會」、「擔心失去工作」、「擔心別人閒言閒語」及「不知申訴管道」，但多數女性認為申訴後有改善。

至於男性受僱勞工，曾受性騷擾比率約1.3%，為近年新高，提出申訴人數偏低，約9500人。

未申訴主因則為「當開玩笑，不予理會」及「擔心受二度傷害」，幾乎所有申訴的男性受僱勞工直言，申訴後並未改善。

勞動部勞動條件及就業平等司長黃維陳表示，除了透過性別工作平等法賦予雇主性騷擾防治義務外，也會努力加強宣導。雖然無法消滅所有個案，但會努力防治、減少發生，萬一發生事件

後，雇主也應做好妥適處理。

最近性騷擾新聞鋪天蓋地而來，台灣醫療健康諮商心理學會理事長李玉嬋表示，這反映出台灣人天性服從、不喜歡抗爭，即便環境足夠友善，但如果個人性別平等意識不夠覺醒，尤其是上對下的關係當中，總是習慣吃悶虧，甚至自我催眠說當作沒事就好。

李玉嬋認為，對於曾遭性騷擾的人而言，可能聯想到自己過去的經驗，並陷入「要不要說出來」的掙扎，這是滿好的時間點，但揭露的過程總會回顧過往經驗，有些人會感覺重新經歷一次傷害，需要做好心理準備，找一個身邊信賴的人或專業人士，讓這段路不這麼孤單。

目前全台共有8所由衛福部補助成立的「性創傷復原中心」，針對早年受性創傷且無司法協助需求個案，提供諮商輔導服務。

心英創傷復原中心醫師邱惠淑說，曾遭受性騷擾的人會出現過度警覺、半夜驚醒等創傷反應，實務和研究上都發現可能引發憂鬱

，建議如因最近的事件而引發負面情緒，可能是一個求助契機，不妨藉此機會找精神科或心理諮商專家求助。

### 勇敢說不

根據勞動部調查，最近1年前有20萬名勞工在工作場所遭受性騷擾，推估其中女性14萬人、男性6萬人，提出申訴者分別僅有3萬及9500人。圖為示意畫面，非當事人。（陳信翰攝）



日期	版別	自由時報	蘋果日報	聯合報	中國時報	工商時報	經濟日報
112.6.2	A03	台灣新生	中華日報	台灣時報	民眾日報	聯合晚報	



# 爆性騷吃案

# 許嘉恬准辭 副秘書長

前黨工披露遭外包廠商性騷擾 許時任婦女部主任未妥善處理

【記者陳曉、蔡思琦／台北報導】民進黨前婦女部主任披露遭外包廠商性騷擾，時任婦女部主任、現任副秘書長許嘉恬未妥善處理並道歉，更不會就這樣算了。一名前黨工前天深夜在臉書控訴，去年九月執行工作任務的長途車程中，被外包攝影團隊的薛姓導演以摸後頸、下巴、胸上等方式性騷擾，上報當時的主管許嘉恬，許沒有積極協助，也沒有立即停止始負責該專案，甚至問她「為什麼不跳車？怎麼沒有叫出來？」後續面談也只是要她決定後續處理程序，並未加以關切，讓她帶著傷害遺憾離開民進黨。

民進黨昨天上午宣布許嘉恬即刻停職接受調查，劉清德也在臉書貼文致歉。劉表示，「對不起，讓你承受這樣的傷害與恐懼」。身為黨主席有責任的一個交代，民進黨知悉此事已立即成立高層級，由婦女部主任及主席主任共組調查小組，與受情人面談並處置，並檢討黨中央通報機制，民進黨勇於面對問題，「我們不會轉身離開，更不會就這樣算了」。

劉清德昨晚出席公開活動時再度致歉並表示，性別平權是民進黨價值，不會輕言放棄，將強化制度，讓受害者沒有恐懼，盡力地保障自身權利，民進黨將秉持三原則處理，升高層級調查，性騷擾零容忍，公開透明，持續連同社會大眾報告調查結果。

民進黨秘書長許立明也表示，即日起除了黨部性騷擾防治專線之外，黨工可直接向秘書長陳述事件並立即受理，若有知情不報或隱瞞事件之主管，經查證屬實，一律開除；另性平部將加強黨務主管對於處理性騷擾事件的相關知識，並持續辦理全體黨工之性平教育課程。

據了解，目前民進黨調查小組主要針對許嘉恬先前處置缺失及黨中央通報機制不足進行調查檢討，性平部分，尚待與被害人確認提出性騷擾申訴才會進一步調查，尚未約談遭指涉加害的薛姓導演，但已與該廠商中止合作。

坦言許曾報告 林飛帆：為處理疏忽致歉

當時負責督導婦女部的時任副秘書長林飛帆也出面表示，在保護當事人隱私的原則下，許嘉恬曾簡略報告此案，並轉達當事人無意進入性平機制，當時也沒有釐清當事人不進入性平程序的背後原因確有疏忽，要誠懇檢討致歉。北市勞動局昨也發文民進黨中央黨部，要求六月五日前往處理情形回報勞動局。



民進黨前婦女部主任披露遭外包廠商性騷擾，時任婦女部主任、現任副秘書長許嘉恬昨請辭獲准。(資料照)

輾轉致歉「不會轉身離開 更不會就這樣算了」

「記者陳曉、蔡思琦／台北報導」民進黨前婦女部主任披露遭外包廠商性騷擾，時任婦女部主任、現任副秘書長許嘉恬未妥善處理並道歉，更不會就這樣算了。一名前黨工前天深夜在臉書控訴，去年九月執行工作任務的長途車程中，被外包攝影團隊的薛姓導演以摸後頸、下巴、胸上等方式性騷擾，上報當時的主管許嘉恬，許沒有積極協助，也沒有立即停止始負責該專案，甚至問她「為什麼不跳車？怎麼沒有叫出來？」後續面談也只是要她決定後續處理程序，並未加以關切，讓她帶著傷害遺憾離開民進黨。

民進黨昨天上午宣布許嘉恬即刻停職接受調查，劉清德也在臉書貼文致歉。劉表示，「對不起，讓你承受這樣的傷害與恐懼」。身為黨主席有責任的一個交代，民進黨知悉此事已立即成立高層級，由婦女部主任及主席主任共組調查小組，與受情人面談並處置，並檢討黨中央通報機制，民進黨勇於面對問題，「我們不會轉身離開，更不會就這樣算了」。

劉清德昨晚出席公開活動時再度致歉並表示，性別平權是民進黨價值，不會輕言放棄，將強化制度，讓受害者沒有恐懼，盡力地保障自身權利，民進黨將秉持三原則處理，升高層級調查，性騷擾零容忍，公開透明，持續連同社會大眾報告調查結果。

民進黨秘書長許立明也表示，即日起除了黨部性騷擾防治專線之外，黨工可直接向秘書長陳述事件並立即受理，若有知情不報或隱瞞事件之主管，經查證屬實，一律開除；另性平部將加強黨務主管對於處理性騷擾事件的相關知識，並持續辦理全體黨工之性平教育課程。

據了解，目前民進黨調查小組主要針對許嘉恬先前處置缺失及黨中央通報機制不足進行調查檢討，性平部分，尚待與被害人確認提出性騷擾申訴才會進一步調查，尚未約談遭指涉加害的薛姓導演，但已與該廠商中止合作。

坦言許曾報告 林飛帆：為處理疏忽致歉

當時負責督導婦女部的時任副秘書長林飛帆也出面表示，在保護當事人隱私的原則下，許嘉恬曾簡略報告此案，並轉達當事人無意進入性平機制，當時也沒有釐清當事人不進入性平程序的背後原因確有疏忽，要誠懇檢討致歉。北市勞動局昨也發文民進黨中央黨部，要求六月五日前往處理情形回報勞動局。



日期	版別	自由時報	蘋果日報	●聯合報	中國時報	工商時報	經濟日報
114.3.11	B01	台灣新生	中華日報	台灣時報	民眾日報	聯合晚報	

# 性工法新制周年 性騷申訴增成案低

#MeToo運動 讓許多勞工敢說出委屈 雇主不敢再漠視 但舉證不易 成案最多5、6成

地方社會中心記者

／連線報導

「性別平等工作法」新制上路滿1年，六都市府接獲職場性騷申訴案都上升，卻因為舉證不易，例如無第三人在場，或缺乏監視器佐證，申訴後未必能成立，部分申訴人甚至自行撤案，成立案件數最多僅5、6成，裁罰率更低。

北市府統計，去年受理82

件職場性騷申訴，經認定違法28件，最後開罰15案，共裁罰254萬元。相較新制上路前，2023年52件、2022年21件，申訴案明顯增加。

北市勞動局分析去年82件申訴案，不服雇主調查或應處結果有41件，占二分之一；33件是申訴雇主未採取立即有效的糾正或補救措施，占40.24%；另有8件行為人是事業單位負責人，因此直

接向勞動局申訴。

申訴案認定性騷成立、開罰率都偏低，北市勞動局就業安全科長蔡惠雅說，扣除申訴人自行撤銷、調查中或正走司法程序，有52案送調查審議，最後28件成案，其中13件事業單位在限期內改善，開罰15件。

新北市去年職場性騷向勞工局申訴有78件，比起前一年46件多了近7成。去年78

件有42件成立，4件仍在調查，成立率約占56.7%，新北勞工局長陳瑞嘉說，Me Too運動讓更多勞工勇於把委屈說出來，雇主也不敢再漠視或不作為。

桃園市勞動局去年受理性騷申訴57件、成立19件，扣除撤案及未處理完案件，成立率約42%。19案中僅裁罰13案，勞動局說，部分案件調查性騷行為屬實，但雇主

防治上有改善作為，因此未罰。

台中市去年36件申訴案，24件成立裁罰，成立率66.7%，總裁罰153萬元。中市勞工局長林淑媛說，近年性騷、性平等申訴件數逐年增加，整體成長1倍。性騷樣態以言語或身體不當接觸為主，類似案件申訴雖增加，但舉證不易，例如無第三

人在場或無監視器，未必能成立。

高雄市勞工局去年受理44件，24件成立，扣除4案仍在調查，成立率約60%。台南市勞工局去年受理16件，截至去年底，調查認定違法有6件，不成立6件，其他申訴後未認定，主因投訴人和解撤案，或涉司法程序暫停審議。

# 一、什麼是職場性騷擾？

## 敵意工作環境性騷擾 (§12 第1項第1款)

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。

## 交換式性騷擾 (§12 第1項第2款)

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。

**新**

## 權勢性騷擾 (§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。

# 敵意工作環境性騷擾


- ☑ 性要求、具有性意味或性別歧視的言行

性或性別相關的行為

- ☑ 造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境
- ☑ 侵犯/干擾他人人格尊嚴、影響工作表現

## 交換利益性騷擾

- ☑ 性要求、具有性意味或性別歧視之言行
- ☑ 明示或暗示的言行
- ☑ 交換條件



晚上陪我吃飯就錄取你



臺北市政府勞動局

Department of Labor, Taipei City Government

## 二、敵意工作環境性騷擾如何處理？

- 敵意工作環境性騷擾如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，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 (§12 第7項)

Q: 為何有此規定？

1. 雇主於知悉性騷擾之情形時，應依法採取立即有效之糾正及補救措施，但難以對行為人進行調查，更遑論後續懲戒。
  2. 若依性騷法處理，除得運用該法所訂警政協查機制，亦得予以行政裁罰，防範其再度違反。
- 例如：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。

新

### 三、受僱者於非工作時間遭受性騷擾如何處理？

受僱者於**非工作時間**遭受性騷擾  
依性工法處理之  
情形 (§12 第3項)

(第1款) 所屬事業單位之同一人，為**持續性性騷擾**

(第2款) 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**

(第3款) 最高負責人或僱用人為性騷擾

**持續性性騷擾**，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。(施行細則 §4-2 第2項)

# 四、如何認定是否構成性騷擾？

## (一)職場性騷擾之態樣

性(別)歧視

不適當之  
凝視

言語騷擾

肢體騷擾

違反意願之  
跟隨或追求

傳播及  
數位騷擾

## (二)是否構成性騷擾？

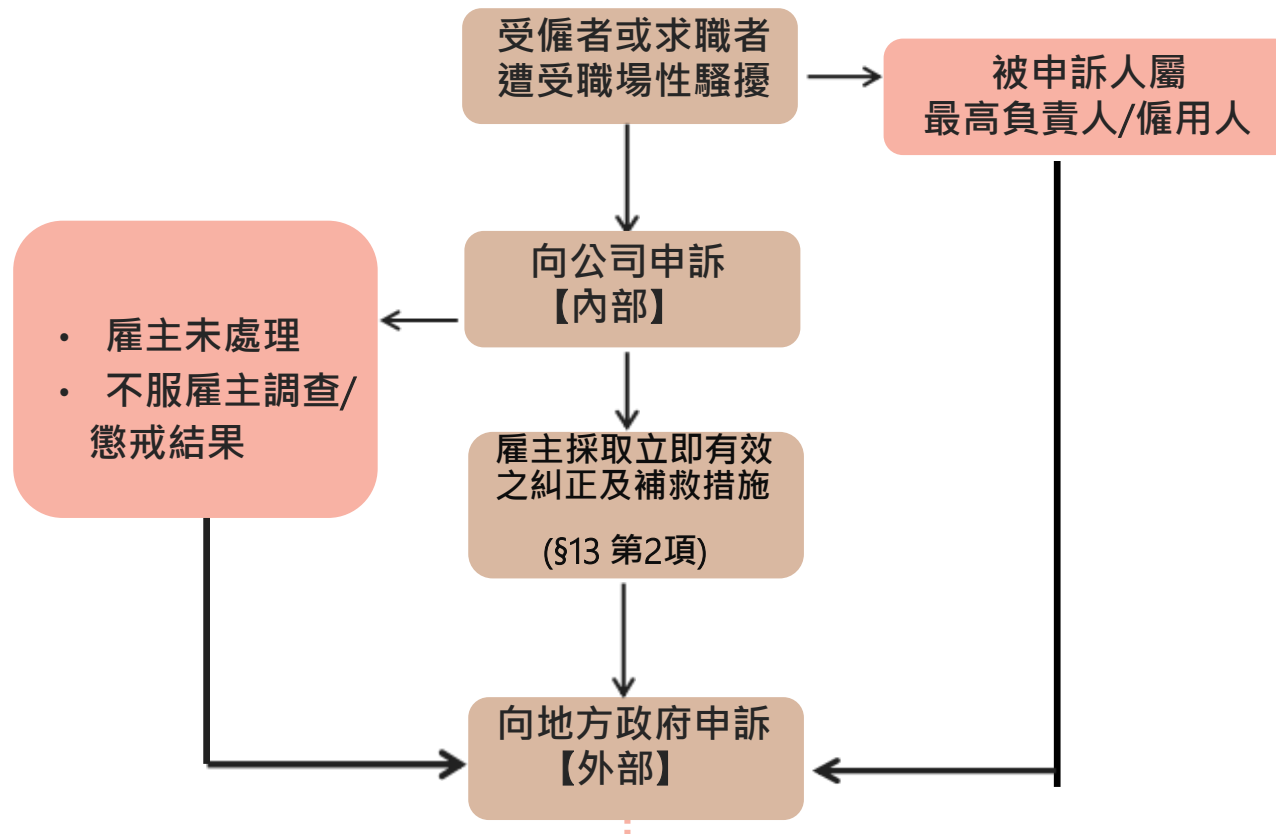
- 主管寄發曖昧之電子郵件給部屬
- 飛機上之旅客對執勤之空服員伸出鹹豬手
- 穿防塵衣時遭同事撫摸胸部
- 以手觸摸他人之臀部、大腿、胸部、身體
- 強吻
- 開黃腔
- 貶損、侮辱、攻擊特定性別或性傾向之人
- 不經意之碰觸
- 緊盯胸部、隱私部位



# (三)性騷擾認定之迷思

- 性騷擾到底有沒有發生？
- 通常沒有直接證據，怎麼認定？
  - 直接證據、間接證據、情況證據、傳聞證據
- 申訴人或證人說的話可靠嗎？
  - 有無被害妄想、關係妄想、情緒過度敏感、智能不足或言語反覆交代不清之情形？
  - 有無嗑藥或酗酒之惡習？
  - 有無不當之動機或提出過當之要求？

# 五、職場性騷擾如何申訴？



# Q:向地方主管機關申訴有無期限?



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	-

# Q:向雇主申訴有無期限?

- 台北高行101年簡字112號判決要旨：
- 原告於1 0 0 年1 月2 7 日收受被告勞工局函時即已知悉其離職員工申訴在職期間有遭受性騷擾之情事，已負有啟動處理機制，審慎調查並為立即有效糾正及補救措施之公法義務，惟原告並未尋求向申訴人或其他員工瞭解詳情，抑或採取任何立即有效之糾正及補救措施，且未成立性騷擾申訴處理委員會調查小組，其已違反性別工作平等法第1 3 條第2 項規定，被告依同法第3 8 條之1 規定裁處，並無違誤。

# 六、雇主防治性騷擾應有之作為1



訂定申訴管道  
及相關規範



風險評估及  
辦理教育訓練

事前預防



立即有效的  
糾正及補救措施



受理流程及  
通報義務



適當懲戒或處理  
損害賠償



處理措施、期限及  
通報義務



申訴處理單位、調查小組  
調查及決議程序



追蹤、考核  
及監督

處理階段

事後階段

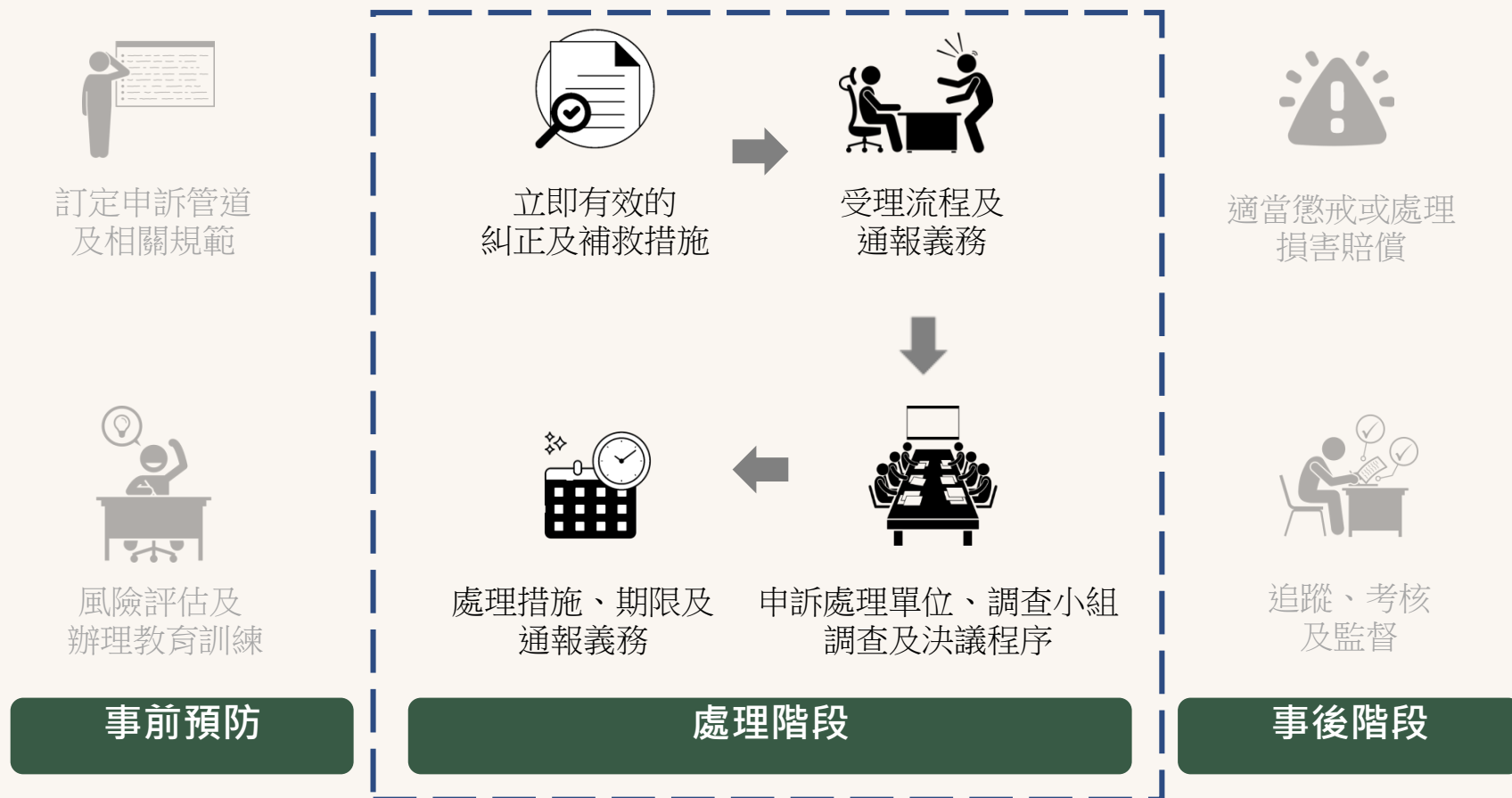
# 預防--訂定申訴管道或規範

- 訂定申訴管道：僱用受僱者**10人以上未達30人者**，應**訂定申訴管道**，並在工作場所公開揭示。
- 訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範：僱用受僱者**30人以上者**，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。

# 預防--申訴管道、相關規範怎麼訂？

項目	申訴管道 (10人以上)	性騷擾防治措施申訴及懲戒規範 (30人以上)
形式/ 內容	應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道(例如：資通訊軟體等)	<p>內容應包括：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 實施防治性騷擾之教育訓練</li><li>2 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</li><li>3 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</li><li>4 對調查屬實行為人之<u>懲戒或處理方式</u></li><li>5 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 §32-1第1項第1款規定，逕向地方主管機關提起申訴</li></ol>
公開揭示	應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之	

# 六、雇主防治性騷擾應有之作為2





# 處理--應採取立即有效之糾正及補救措施

- 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**。(§13 第2項)
  - 不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限
  - 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。
    - 共同作業指基於共同目的於同一期間從事工作者(細則 §4-2 第1項)

**Q:**被害人及行為人分屬不同事業單位，雙方雇主該怎麼做? ( 準則 § 7 )

**A:****任一方之雇主**於知悉性騷擾之情形時，應

- 一、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。

# (一)何謂立即有效之糾正及補救措施？



1

§13 第2項明確定義「立即有效之糾正及補救措施」

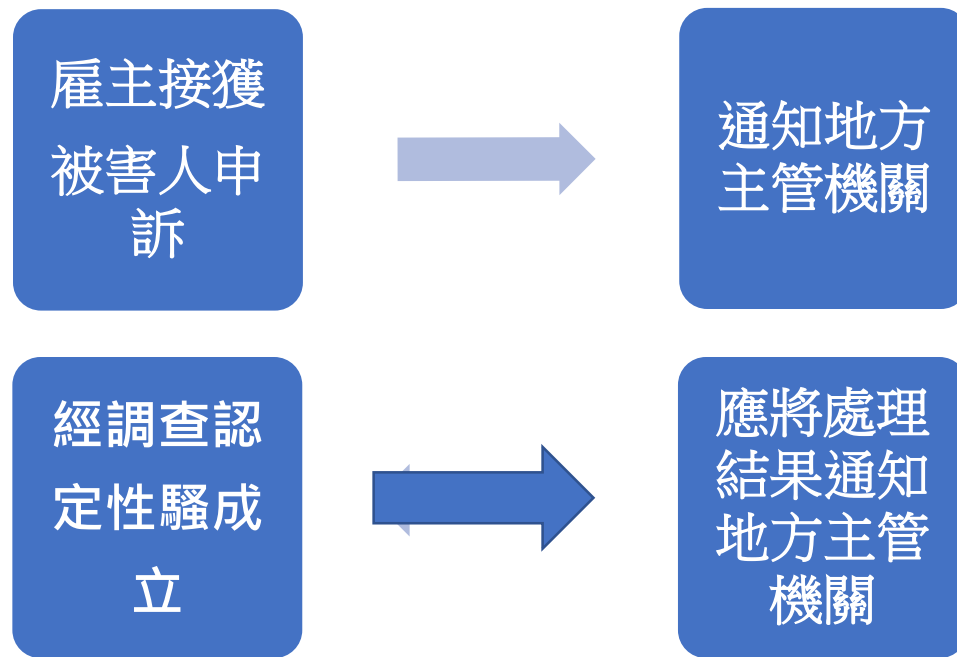
新

2

不論是否有申訴人都要進行處理

 被害人提出申訴而知悉	 非因被害人提出申訴而知悉 (如：傳聞、聽說)
採行避免申訴人受性騷擾情形 再度發生之措施	就相關事實進行必要之釐清
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	依被害人意願 協助其提起申訴
對性騷擾事件進行調查	適度調整工作內容或工作場所
對行為人為適當之懲戒或處理	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

## (二)應通報主管機關之情形



- 地方主管機關：指被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關（施行細則§4-3）

# (三)成立申訴處理單位及調查小組

修法前

新

## 申訴處理單位

- 僱主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。僱用受僱者**30人以上之僱主**，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1/2**
- 僱用受僱者**未達30人之僱主**，為處理性騷擾之申訴，**得由僱主與受僱者代表共同組成申訴處理單位**，並應注意成員性別之相當比例（準則 §12 第1項至第3項）

新

## 申訴調查小組

- 僱用受僱者**100人以上之僱主**，於處理性騷擾申訴時，除應依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**



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	✓	✓	✓	✓	👍

## (四)申訴處理應注意事項

### 參與之相關人員應注意

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員：

- **保密義務**：保護當事人隱私及其他人格法益，對案件應予保密( 準則§ 10 )
- **證據保全**：不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據
- **迴避原則**( 準則§ 15 )
  - 自行迴避
  - 申請迴避
  - 雇主命迴避

### 查證原則

- **秉持客觀、公正、專業之原則進行調查**，調查過程應**保護當事人之隱私及其他人格法益**( 準則§ 13 第1項 )
- 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 )

# (五)性騷擾事件之調查與決議

## 調查報告內容

- **調查報告應包括事項**
  1. 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述
  2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象
  3. 事實認定及理由
  4. 處理建議
- 性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，**應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理**

( 準則§ 14 )

## 申訴處理單位審議

- **尊重專業原則**：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
- **決議**：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
- **書面通知**：雇主應將決議以書面通知申訴人及被申訴人

( 準則§ 17 )

## (六)調查期間之暫時性措施與處理期限

### 暫時性處理措施

權勢性騷擾情節重大，調查期間有先行停止或調整職務之必要，得暫時停止或調整被申訴人職務；經調查未認定為性騷擾者，應補發停止職務期間薪資(§ 13-1第1項)

### 處理期限

雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人(準則§ 18 第1項)





## 補助僱用受僱者未達100人之事業單位 外聘專業人士調查工作場所性騷擾案件費用

1. **114年4月1日後**接獲被害人申訴之案件
2. 外聘**工作場所性騷擾調查專業人才資料庫**之調查專業人士進行調查

### 補助項目

訪談費、調查報告稿費

### 補助金額

僱用受僱者未達30人**補助九成**

僱用受僱者30人以上未達100人**補助八成**

**每案最高1.5萬元**

### 申請方式

向登記所在地勞工主管機關提出申請



# 六、雇主防治性騷擾應有之作為3



訂定申訴管道  
及相關規範



立即有效的  
糾正及補救措施



受理流程及  
通報義務



風險評估及  
辦理教育訓練



處理措施、期限及  
通報義務



申訴處理單位、調查小組  
調查及決議程序



適當懲戒或處理  
損害賠償



追蹤、考核  
及監督

事前預防

處理階段

事後階段

# 事後--(一) 懲戒處理與追蹤

新

- **應對行為人為適當之懲戒或處理**：性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理（準則 §6 第2項）
- **不經預告終止勞動契約**：申訴案件經**雇主或地方主管機關調查後**，認為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起30日內，不經預告終止勞動契約（§13-1 第2項）

**後續追蹤**：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，避免相同事件或報復情事發生（準則 §20）



**不得因申訴而有不利處分**：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（§36）

## (二)提供或轉介相關資源

### ■ 雇主應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。(§13 第2項)

### ■ 法律訴訟給予公假 (§27 第4項)

被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假

# 性侵害犯罪亦適用 (§12 第6項)

新

職場上發生性侵害事件，雇主仍要進行相關防治作為  
於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務 (§13)、調查期間之暫時性作為 (§13-1 第1項)、情節重大得不經預告終止勞動契約 (§13-1 第2項)、損害賠償責任 (§27-§30) 不得因申訴或協助他人申訴而對其不利處分 (§36)、法律諮詢與扶助 (§37) 及相關處罰規定 (§38、§38-1)，亦適用之。

、



(中央社記者劉世怡、劉建邦、張雄風台北7日電)麥當勞女工讀生疑遭主管性侵後輕生，士檢今天處分主管不起訴。死者媽媽說，將與律師研議聲請再議，並指勞動局認定麥當勞違反性平法，籲各界重視職場性暴力。

未成年少女在麥當勞打工，疑似遭到主管性侵而輕生，引發各界關注，昨(26)日一名男子因為不滿麥當勞處理態度，打電話到店內揚言砸店，引發店家恐慌報警。警方掌握犯嫌身分，昨晚依法送辦。

# 罰則

違反條項次	違反項目	罰則	
§ 38-1第2項	雇主於知悉性騷擾之情形 未採取立即有效之糾正及補救措施 ( § 13 第2項 )	2-100萬元	應公布其名稱、 負責人姓名、 處分期日、違 反條文及罰鍰 金額，並限期 令其改善；屆 期未改善者， 應按次處罰
§ 38-1第2項	地方主管機關認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當， 令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置，雇主未 依限處理( § 32-2 第3項 )	2-100萬元	
§ 38-1第3項	30人以上雇主未訂定防治規範 ( § 13 第1項第2款 )	2-30萬元	
§ 38-1第4項	10-29人雇主未訂定申訴管道經令限期改善 屆期未改善 ( § 13 第1項第1款 )	1-10萬元	
§ 38-1第5項	地方主管機關調查最高負責人或僱用人期間 拒絕申訴人申請調整職務或工作型態 ( § 32-2 第5項 )	1-5萬元	
§ 38-2第1項	最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾行為	1-100萬元	-
§ 38-2第2項	地方主管機關調查性騷擾申訴案件，被申訴人無正當理 由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料 ( § 32-2 第2項 )	1-5萬元	-



# 損害賠償

類型	規定	
<b>雇主連帶責任</b> (§27 第1項、第2項)	<ul style="list-style-type: none"><li>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<b>雇主及行為人連帶負損害賠償責任</b>。</li><li>但雇主<b>證明</b>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。</li><li>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，<b>令雇主為全部或一部之損害賠償</b>。</li></ul>	
<b>雇主對行為人求償權</b> (§27 第3項)	雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權	
<b>新</b> <b>行為人懲罰性賠償金</b> (§27 第5項、第6項)	<b>行為人</b>	<b>懲罰性賠償金</b>
	<b>利用權勢性騷擾</b>	損害額1-3倍
	<b>最高負責人或僱用人</b>	損害額3-5倍
<b>雇主未盡防治義務賠償責任</b> (§28)	受僱者或求職者因雇主違反§ 13 第2項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任	
<b>回復名譽之適當處分</b> (§29)	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	



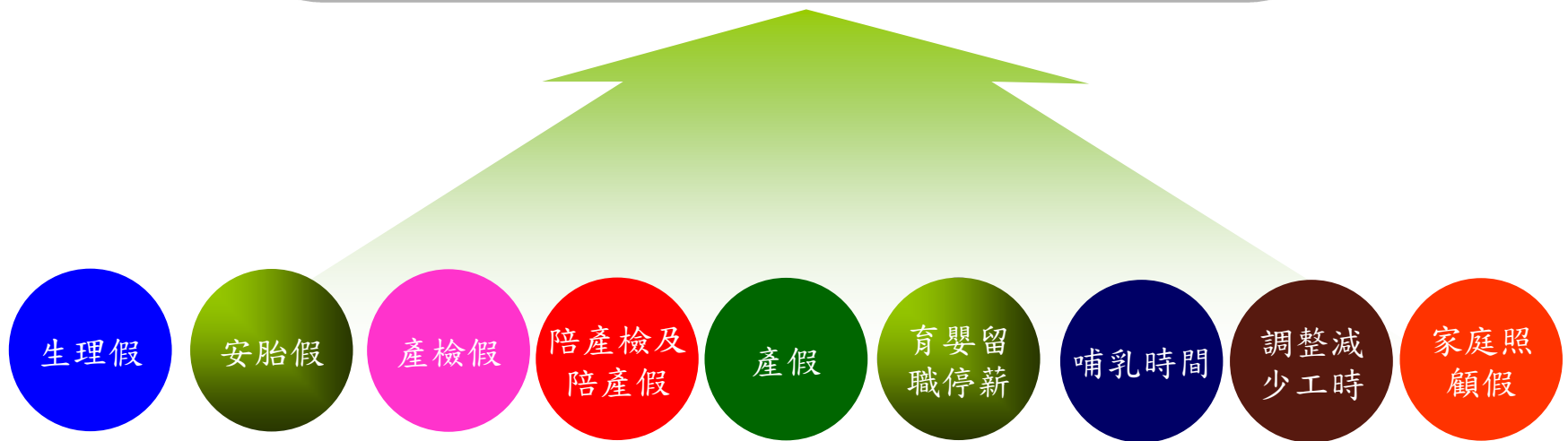
# ***Part 4***

## 促進工作平等措施

---

# 促進工作平等措施

- 受僱者請求時，雇主不得拒絕。
- 受僱者請求時，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。



- 違反者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。
- 公布雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

日期	版別	自由時報	蘋果日報	● 聯合報	中國時報	工商時報	經濟日報
114.3.6	A06	台灣新生	中華日報	台灣時報	民眾日報	聯合晚報	

# 育嬰津貼 雙親領滿半年擬多1個月

勞部將修正就業保險法 每年2.1萬人受惠 托育盟：鼓勵奶爸育兒 請假應更彈性

記者葉冠好／台北報導

婦女節將至，勞動部昨預告今年將修正「就業保險法」，讓領滿六個月育嬰留停津貼的雙親，再各自多領一個月育嬰留停津貼，盼藉此提高男性參與育兒意願，初估每年約兩點一萬人受惠。

不過托育及就業政策催生聯盟提醒，僅延長多領一個月津貼，效果恐怕有限，要成功吸引爸爸請育嬰假的兩個要件，薪資替代率要夠高，另一個就是請假單位彈性化，例如可每天請兩個小時，也可請一個月等。

為營造友善育兒的職場環境，勞動部自二〇二二年七月提高育嬰留停津貼，以就業保險支應六成的投保薪資，再以公務預算加給兩成新資補貼，等於勞工可領到八成投保薪資作為育嬰留停津貼。

據勞動部統計，去年請領育嬰留停津貼及薪資補貼者九點三萬多人，其中男性請領

比率由二〇二一年的百分之十九點九九，提升至今百分之廿七點零一，成長三成五，核付一四三億八七一八萬餘元。

根據現行規定，育嬰留停最多可請兩年，其中前六個月可請領育嬰留停津貼，勞動部政次李健鴻說，勞動部今年預計修正「就業保險法」，若雙親領滿六個月育嬰留停津貼，能再各自多領一個月，以減輕育嬰留停期間的經濟負擔，讓分擔家務更平等。

勞動部勞動保險司長陳美女說明，以前年為例，雙親領滿六個月育嬰津貼有一萬五四三人，若雙親多領一個月，推估將有二點一萬人受惠，就業保險基金一年增加支出約四點五億元，薪資補貼的公務預算則增加約一點五億元。新措施每增加一成的請領人數，推估每年增加支出六千萬元。

托育及就業政策催生聯盟召集人王兆慶說，支持這項措施，但是怕實際效果不太樂觀



勞動部預告今年將修正「就業保險法」，讓領滿六個月育嬰留停津貼的雙親，再各自多領一個月育嬰留停津貼，盼藉此提高男性參與育兒意願，初估每年約一點一萬人受惠。

記者陳正興／攝影

日期	版別	●自由時報	蘋果日報	聯合報	中國時報	工商時報	經濟日報
114.2.22	A05	台灣新生	中華日報	台灣時報	民眾日報	聯合晚報	

# 逾3萬父母同時申請育嬰留停

男性申請育嬰留停比率由二十%成長至二十七%，顯示男性越來越願意共同分擔育兒責任。

（資料照，中市勞工局提供）



（記者李親慧／台北報導）為了減輕育兒家庭撫育及經濟的壓力，就業保險提供被保險人在育嬰留職停薪期間可領取「育嬰留職停薪津貼」，且自二〇二二年起放寬父母可同時申請；統計至去年底已有逾三萬名父母同時請領，較放寬前大增五十三%，其中男性申請也從修法前的二十%提高至二十七%，顯示男性越來越願意共同分擔育兒責任。

「就業保險法」提供最長六個月「育嬰留職停薪津貼」，領取條件為「就業保險年資合計滿一年以上、子女滿三歲前」，辦理育嬰留職停薪，可依被保險人育嬰留停當月起前六個月的平均月投保薪資，領取六成津貼，自二〇二二年七月起，再加發二成薪資補助，共發給八成的津貼及補助，緩解新手父母育兒的經濟壓力。

## 男性申請占比增至27%

根據勞保局統計，自二〇二二年一月就業保險法修法，放寬父母可同時請領後，至二〇二四年底，已有三萬一二九〇位父母同時請領育嬰留停津貼，較二〇二一年放寬前大幅成長五十三%，其中男性申請比率更由二十%成長至二十七%。

勞保局官員指出，父母若同為被保險人，可依實際照顧需求，選擇輪流申請或同時請領，若同一名子女父母同時留職停薪照顧小孩，兩人合計最多可領取十二個月津貼及薪資補助。

以父母平均月投保薪資均為三萬八二〇〇元試算，每月兩人各可領三萬五六〇元，每月共可領六萬一二〇元，合計最多可領三十六萬六七二〇元。

# 生理假

## ■ 日數

- 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

## ■ 薪資

- 併入及不併入病假之生理假薪資，**減半發給**。



# 產假、安胎

## ■ 產假日數

- 雇主於女性受僱者**分娩前後**，應使其停止工作，給予產假8星期；
- 妊娠3個月以上流產者：產假4星期；
- 妊娠2個月以上未滿3個月流產者：產假1星期；
- 妊娠未滿2個月流產者：產假5日。

## ■ 產假期間薪資

- 依相關法令之規定。
- 產假薪資，因勞基法無1星期及5日之產假規定，基此，適用勞基法之勞工，依性工法**請求1星期或5日之產假，雇主並無給付薪資之義務。**
- 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。

## ■ 安胎

- 受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

在台移工衝破80萬人，約39萬是女性，這些飄洋過海來台撐起台灣勞動力缺口的女力，多處婚育年齡。勞保局統計，2018年到2023年，領取勞保生育給付的移工，從1848人暴增至5687人，顯示在台移工懷孕生產情況愈來愈多。

2025-01-07聯合報

# 產檢假

## ■ 日數

- 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日。

## ■ 工資

- 照給

- 逾5日之工資，雇主得向中央主管機關申請補助。



# 陪產檢及陪產假

## ■ 日數

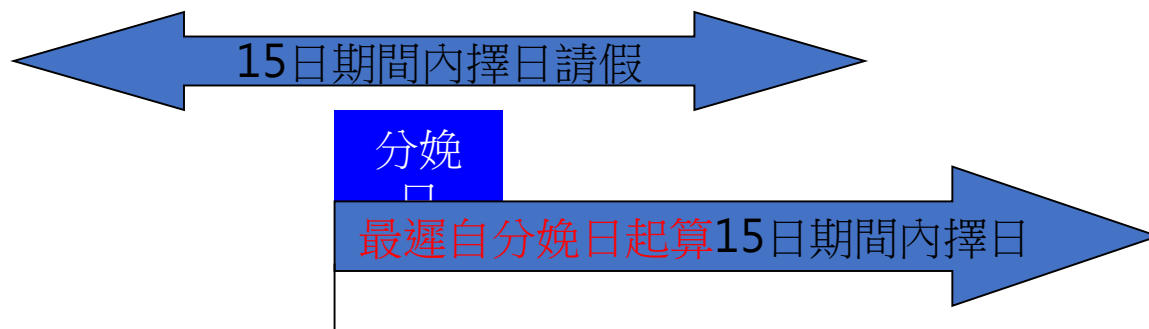
- 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假7日。

## ■ 請假期間

- 除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內為之。

## ■ 薪資

- 照給；逾5日之工資，雇主得向中央主管機關申請補助。



# 育嬰留職停薪

## ■ 申請資格

- 受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。
- 同時撫育子女2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2年為限。
- 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得申請育嬰留職停薪。

# 育嬰留職停薪（續）

## ■ 社會保險

- 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3年繳納。
- 不包括勞工職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。

## ■ 期間可否請產假

- 育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在產假期間時，雇主仍應給予產假。
- 得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。

# 育嬰留職停薪

## ■ 育嬰留停期間

- 每次以不少於6個月為原則。
- 受僱者有少於6個月之需求者，得以不低於30日之期間，向雇主提出申請，並以2次為限。
- 得與雇主協商提前或延後復職

# 哺乳時間

- 子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間60分鐘。
- 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達1小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間30分鐘。
- 哺(集)乳時間，視為工作時間。(法18)

# 減少、調整工時

- 受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間1小時(減少之工作時間，不得請求報酬)或調整工作時間。
- 受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。
- 僱用人數，依受僱者申請或請求當月第1個工作日雇主僱用之總人數計算。
- 受僱於採輪班制工作之事業單位勞工，在不影響業務之正常運作下，應於勞雇雙方勞動契約所約定之原有勞動條件及工作時間範圍予以調整。

# 家庭照顧假

## ■ 請假事由

- 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。
- 所稱「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」之定義，為免限縮立法意旨，不另加以定義。勞工請假事由是否符合性別工作平等法之規定，應依個案事實認定。

## ■ 請假日數

- 請假日數併入事假計算；全年以7日為限。

## ■ 薪資

- 依各該事假規定辦理。

# 結語

- 性工法實施超過20年，已有一定成效。
- 為防治性騷擾，雇主應採取之防範措施如下
  - 發布【嚴禁職場性騷擾】之書面聲明。
  - 建構完整之內部申訴處理機制。
  - 辦理教育訓練。
  - 知悉性騷擾事件時，立即啟動正式或非正式之調查訪談程序。
  - 查明真相後，對行為人採取符合【比例原則】之懲處。
  - 建置【員工協助方案】，消弭性騷擾事件之發生。
  - 舉辦離職面談，俾發現事實真相。
  - 以嚴正態度應對性騷擾相關人員。
  - 處理性騷擾應有之態度：同理心