



# 從性平三法修正談 性別友善職場及法律防治對策

許震宇 助理教授

[Sophist@stu.edu.tw](mailto:Sophist@stu.edu.tw)

樹德科技大學

社會工作系



# 許震宇 樹德社工 助理教授

《國立中山大學中國與亞太區域研究所法律組博士》

《國立高雄大學法學院博士班》

《國立中山大學哲學研究所哲學碩士》

《國立中興大學國際政治研究所法學碩士》

《高雄醫學大學性別研究所碩士研究》

《國立高雄大學法律學系法學士》、《樹德科技大學社會工作系學士》

《行政院性別平等處獎勵地方政府性平業務訪視考核委員》

《教育部性別學術人才庫性別專家暨性平事件調查委員》

《教育部國教署高級中等學校申訴評議委員：法律專長》

《教育部人權諮詢暨資源中心人權專家》

《高雄市政府、嘉義市政府、雲林縣政府性別委員》

《台南市政府衛生局、社會局、警察局、新聞及國際關係處、客家委員會、  
安定區、永康區、安平區、歸仁區、永康區公所性別委員》

《雲林縣政府勞動暨青年事務發展處就業歧視評議委員會委員》

《高雄市、台南市、苗栗縣、嘉義市、雲林縣、宜蘭縣政府性別人才庫專家》

《勞資事務師、高雄市政府勞工局勞資爭議獨任調解人》



LINE 加入好友

由號碼找：0921262868



專長：超國界法律與全球化（含CEDAW、CRC、CRPD、兩公約）、基本人權與法律思想、智慧財產權與資訊網路法、性別與法律（含數位性別暴力）、人工智慧法（AI/ML/DL）、勞動法、醫事法律與救濟、運動體育與娛樂法、性別與社會工作、法律與社會工作等。

「我們不要就這樣算了，好不好？  
很多事情不能這樣就算了。  
如果這樣的話，人就會慢慢地死掉。」

— 翁文方，《人選之人—造浪者》，2023



<https://www.youtube.com/watch?v=mBoH50LojuA>

# 職場(工作場所)性騷擾定義

## 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

### 百貨公司店員遭到顧客性騷擾、車站站務員遭到乘客性騷擾？

新

敵意式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)

## 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

## 權勢性騷擾 (\$12 第2項)

新

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

# 什麼是性別歧視？

## (Sexism ; gender discrimination)?

X 性工法施行細則§2「本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。」

X 根據國家教育研究院/教育大辭書釋義，Merriam-Webster's Collegiate Dictionary的定義，性別歧視／性別主義指的是基於性別而有的偏見或歧視，特別是女人所常遭遇到的差別待遇。

X 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第1條對歧視的定義為：「在本公約中，「對婦女的歧視」一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。」

# 還有性霸凌！

- 指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

**Q** 哪些行為可能涉及校園性霸凌？

**A** 如果當面、或在FB（網路社群軟體，通稱臉書）、或用手機傳訊息，以語言貶抑他人的性別特質（例如：「不男不女」）、影射他人的性取向（例如：「搞gay」），嘲弄他人的性別特徵（例如：「飛機場」）、或譏笑他人性別認同與眾不同（例如：「人妖」），這樣的行為可能構成性霸凌。

# 台灣性霸凌悲劇事件

時間	地點	事件過程
2000	屏東	國三少年葉永誌因為陰柔氣質，下課如廁時遭到同學脫褲「驗明正身」，導致其不敢在下課時間去上廁所，在上課時提前離開教室去上廁所，卻被發現重傷臥倒血泊中，送醫不治
2011	新北	國一楊姓少年因個性陰柔，個頭瘦小遭同學長期霸凌，從住處7樓墜樓身亡，遺書寫道「曾被欺負想找爸媽訴苦，不過爸媽太忙了，老師看到也沒說些什麼」
2019	台中	劉姓國三男同學長期遭同學嘲諷、辱罵，「你爸爸有愛滋病，所以才會生出你這個愛滋病同性戀」，從學校4樓墜樓重傷，卻遭校方冷處理、隱匿，一度要將「霸凌」掩蓋成「意外」

## 【校園霸凌2-2】

「玫瑰少年」過世23年 知能不足的校園師長仍是性霸凌幫兇

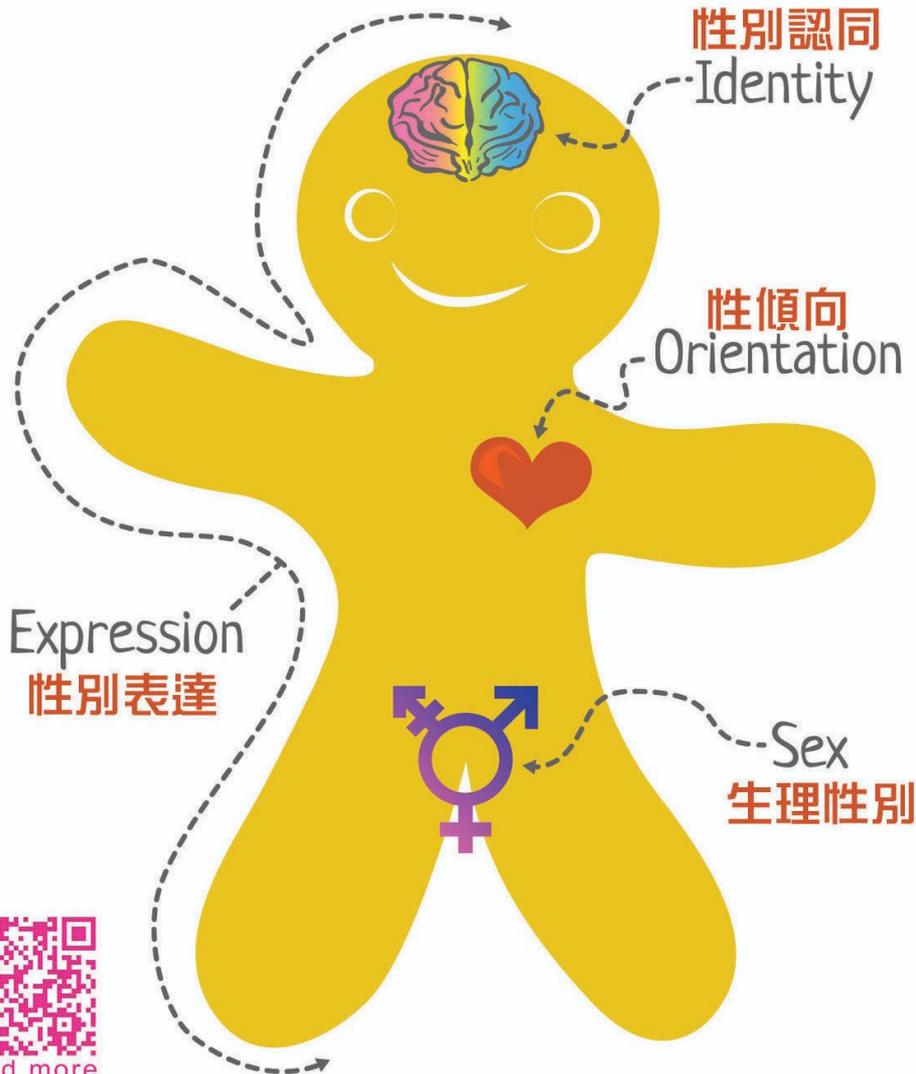
<https://today.line.me/tw/v2/article/WBWxo1g>



[https://www.youtube.com/watch?v=V\\_M9Zld2QAY](https://www.youtube.com/watch?v=V_M9Zld2QAY)

# The Genderbread Person

by [www.ItsPronouncedMetrosexual.com](http://www.ItsPronouncedMetrosexual.com)



## Gender Identity 性別認同

Woman 女      Genderqueer 性別酷兒      Man 男

性別認同就是你對自己的性別(身份)的想法和理解。  
Gender identity is how you, in your head, think about yourself. It's the chemistry that composes you (e.g., hormone levels) and how you interpret what that means.

## Gender Expression 性別表達

Feminine 女性化/陰柔      Androgynous 中性      Masculine 男性化/陽剛

性別表達就是你如何去將你的性別氣質表達出來, 包括言行舉止、衣著及與其他人的互動。而根據傳統對性別的理解去分類。  
Gender expression is how you demonstrate your gender (based on traditional gender roles) through the ways you act, dress, behave, and interact.

## Biological Sex 生理性別

Female 女性      Intersex 雙性人      Male 男性

這是根據性器官, 荷爾蒙(指數), 基因而來的定義。如: 女性 = 陰道, 卵巢, XX; 男性 = 睪丸, 陽具, XY。雙性人 = 擁有以上兩類特徵的組合。  
Biological sex refers to the objectively measurable organs, hormones, and chromosomes. Female = vagina, ovaries, XX chromosomes; male = penis, testes, XY chromosomes; intersex = a combination of the two.

## Sexual Orientation 性傾向

Heterosexual 異性戀      Bisexual 雙性戀      Homosexual 同性戀

就是以你在生理上, 靈性上和情感上被吸引的對象, 根據他們並相對於你的生理性別/性別認同來定義。  
Sexual orientation is who you are physically, spiritually, and emotionally attracted to, based on their sex/gender in relation to your own.



Read more

# 認識多元性別

L

## Lesbian

A woman who is primarily attracted to women.

G

## Gay

A man who is primarily attracted to men; sometimes a broad term for individuals primarily attracted to the same sex.

B

## Bisexual

An individual attracted to people of their own and opposite gender.

T

## Transgender

A person whose gender identity differs from their assigned sex at birth.

T

## Transsexual

An outdated term that originated in the medical and psychological communities for people who have permanently changed their gender identity through surgery and hormones.

Q

## Queer

An umbrella term to be more inclusive of the many identities and variations that make up the LGBTQ+ community.

Q

## Questioning

The process of exploring and discovering one's own sexual orientation, gender identity and/or gender expression.

I

## Intersex

An individual whose sexual anatomy or chromosomes do not fit with the traditional markers of "female" and "male."

A

## Ally

Typically a non-queer person who supports and advocates for the queer community; an individual within the LGBTQ+ community can be an ally for another member that identifies differently than them.

A

## Asexual

An individual who generally does not feel sexual desire or attraction to any group of people. It is not the same as celibacy and has many subgroups.

P

## Pansexual

A person who experiences sexual, romantic, physical and/or spiritual attraction to members of all gender identities/expressions, not just people who fit into the standard gender binary.

# 職場性騷擾的延伸適用

新

## 非工作時間性騷擾 (§12 第3項)

受僱者於**非工作時間**  
遭受性騷擾  
(§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)

**適用**  
**性別平等工作法規定**

新

## 性侵害犯罪適用 (§12 第6項)



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至§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

# 職場性騷擾的認定

## 性騷擾的認定 (§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

## 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。

「不適當之凝視」，指反覆或持續注視他人身體之行為，且該注視，依一般社會通念並不合宜



# 跟蹤騷擾行為

- 本法所稱跟蹤騷擾行為，指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動：
- ✓ 一、監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。
  - ✓ 二、以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所。
  - ✓ 三、對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。
  - ✓ 四、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾。
  - ✓ 五、對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。
  - ✓ 六、對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
  - ✓ 七、向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。
  - ✓ 八、濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務

# 跟蹤騷擾 8 大行為樣態

反覆實施、違反意願，且與性或性別有關的騷擾行為

 監視觀察

監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤

 盯梢尾隨

以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所

 歧視貶抑

對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作

 通訊騷擾

以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾

 不當追求

對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為

 寄送物品

對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品

 妨害名譽

向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品

 冒用個資

濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務

# 跟蹤騷擾 8種行為觸法

× 監視觀察

× 不當追求

× 尾隨接近

× 寄送物品

× 歧視貶抑

× 妨害名譽

× 通訊騷擾

× 冒用個資

跟騷  
防制  
流程



被害人  
報案



警察調查、製作書面紀錄，核發**書面告誡**  
\*行為人或被害人不服，  
10日內可提異議

2年內  
再犯



法院核發**保護令**  
(最長2年，可聲請延長)

罰則

**跟蹤騷擾** 1年以下有期徒刑、併科**10萬元**以下罰金(告訴乃論)

**攜帶凶器** 5年以下有期徒刑、併科**50萬元**以下罰金(非告訴乃論)

**違反保護令** 3年以下有期徒刑、併科**30萬元**以下罰金

**可預防性羈押** 持凶器跟騷或違反保護令，法官認定嫌疑重大且有事實認定會反覆實行之虞者

**Q** 家人、上司、徵信業者、媒體狗仔的跟騷行為適用跟騷法嗎？

**A** 不算。跟騷行為要件僅限縮在與「性或性別」有關，其他因宗教、種族等原因而為的跟蹤騷擾行為皆不適用。

2021.11.19製表

# 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

# 這裡找法規 ↓

- 全國法規資料庫 <https://law.moj.gov.tw/>

全部	法律	法規命令	行政規則	地方法規	法規草案
▶ 111-10-01	法規草案	勞動部公告：預告「技能職類測驗能力認證及管理辦法」部分條文修正草案(預告終止日 111-11-29) <a href="#">點閱表單</a>			
▶ 111-10-01	法規草案	金融監督管理委員會公告：預告「境外基金管理辦法」部分條文修正草案(預告終止日 111-11-29) <a href="#">點閱表單</a>			
▶ 111-10-01	法規草案	金融監督管理委員會公告：預告「證券投資信託事業募集證券投資信託基金公開說明書應行記載事項準則」第6條、第13條之1修正草案(預告終止日 111-11-29) <a href="#">點閱表單</a>			

- 立法院、司法院
- 中央：勞動部、衛福部、教育部
- 地方：勞工局（處）、勞動局、勞青處、衛生局、社會局（處）、教育局（處）
- 前述機關的政府資訊公開或法規專區

# 三法適用範圍與主管機關

法源	適用範圍	主管機關
性別平等工作法	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 雇主性騷受僱者或求職者</li><li>2. 受僱者執行職務期間被他人騷擾</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 中央：勞動部</li><li>2. 地方：在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</li><li>3. 本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該的事業主管機關辦理。</li></ol>
性騷擾防治法	不適用性工法及性平法者	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 中央：內政部</li><li>2. 地方：在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</li></ol>
性別平等教育法	性騷擾事件之一方為學校校長、教師職員、工友或學生。另一方為學生。	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 中央：教育部</li><li>2. 地方：在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</li></ol>
PS.不論工作場所或校園之性騷擾行為，皆有性騷擾防治法第12、24及25條之適用。		

## 相關子法

本簡報引用「性別平等工作法」條文，不另標示法律名稱

例如：性別平等工作法第12條 → §12

名稱	授權依據	簡稱
<b>性別平等工作法施行細則</b> (原名稱：性別工作平等法施行細則)	§ 39	施行細則
<b>工作場所性騷擾防治措施準則</b> (原名稱：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則)	§ 13 第6項	準則
<b>地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法</b>	§ 32-2 第4項	辦法
<b>工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點</b>	§ 12 第5項	-
<b>性別平等工作法律扶助辦法</b> (原名稱：性別工作平等訴訟法律扶助辦法)	§ 37 第2項	扶助辦法
<b>性別平等工作申訴審議處理辦法</b> (原名稱：性別工作平等申訴審議處理辦法)	§ 34 第4項	-

# 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)

向地方政府申訴  
【外部】

- 雇主未處理
- 不服雇主調查/  
懲戒結果

雇主未盡防治義務

- 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)

# 強化雇主防治職場性騷擾責任

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

## 完善被害人保護與扶助-心理諮商等相關資源

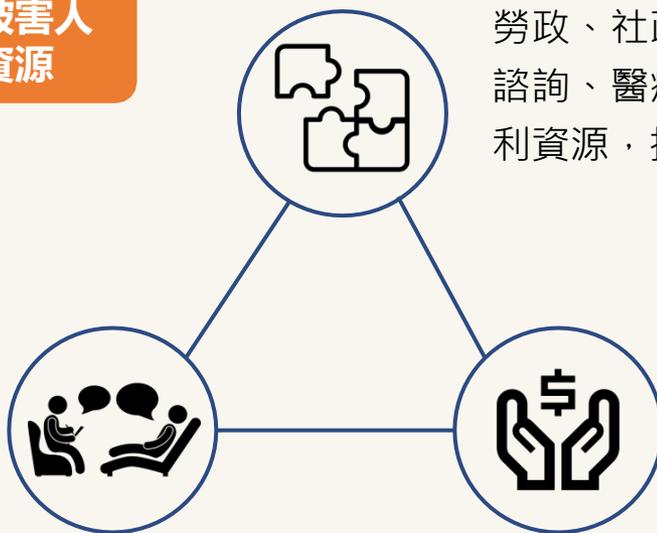
新

- **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** (§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 (§13 第5項)

政府與雇主協力提供被害人  
心理諮商等相關的資源



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



政府規劃整合相關資源，例如：  
勞政、社政、衛政或相關單位之  
諮詢、醫療或心理諮商、社會福  
利資源，提供或轉介被害人運用

補助地方政府  
提供被害人心理諮商

## 完善被害人保護與扶助-法律諮詢與扶助

### 修法前

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助 (§37 第1項) → 只有在受僱者或求職者向法院提出訴訟時提供必要法律扶助

新

### 法律諮詢與扶助 (§37 第1項)

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，**或遭受性騷擾**，而**向地方主管機關提起申訴**，或**向法院提出訴訟**時，主管機關應提供必要之**法律諮詢**或**扶助**；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理



增加「法律諮詢」之協助



擴大適用：向地方主管機關提起申訴亦應提供協助



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

# 性別平等工作法律扶助辦法

## 補助地方辦理之依據 ( 扶助辦法 §2 第1項)

地方主管機關為辦理 §37 第1項所定提供法律諮詢或扶助業務，得按年提出實施計畫報中央主管機關，經審核通過後發給補助

## 法律扶助項目( 扶助辦法 §3 第1項 )

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向法院提出法律訴訟時，地方主管機關得提供之法律扶助項目如下：

- 一、法律諮詢
- 二、律師代撰民事書狀之費用
- 三、勞動事件之調解 ( 以下簡稱勞動調解 ) 程序、民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之律師費及其必要費用
- 四、勞動調解及訴訟期間必要生活費用



## 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

## 罰則規定

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	-

# 性平三法

# 修法



強化 **有效** 打擊加害人的裁罰處置  
完備 **友善** 被害人的權益保障及服務  
建立專業 **可信賴** 的性騷擾防治制度



「我們必須築起勇氣的堤壩才能阻擋恐懼之洪流」

馬丁.路德.金恩

# 完善保護被害人 有效打擊性騷擾

