

性騷擾防治 Q&A

編號	問 題	說 明
1	問:何謂性騷擾防治法中的「性騷擾」?(參考法條:性騷擾防治法第2條。)	<p>性騷擾防治法規定之性騷擾態樣可分為下列二種:</p> <p>1. 交換性騷擾: 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,並以該他人順服或拒絕該行為,作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益的條件。</p> <p>2. 敵意環境之性騷擾: 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,並以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式,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。</p>
2	問:何謂「交換性騷擾」?(參考法條:性騷擾防治法第2條第1項第1款。)	<p>如前所述,所謂交換性騷擾,是指性侵害犯罪以外,對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為,並以該他人順服或拒絕該行為,作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益的條件。例如補習班老師見到同學亭亭玉立,藉故搭訕,並提出如果與其交往,願意免費幫她課後輔導,此即構成交換式性騷擾。</p>
3	問:何謂「敵意環境」?(參考法條:性騷擾防治法第2條第1項第2款。)	<p>指該行為已足以損害他人人格尊嚴,造成使人心生畏怖、感受敵意、不舒服或深受冒犯的情境而言。例如男性講黃色笑話,眾人訕笑,使在場女性深感困窘、不舒服,此即為敵意環境。</p>
4	問:何謂「影響日常生活進行」?(參考法條:性騷擾防治法第2條第1項第2款。)	<p>所謂影響日常生活進行,應視個案而定,例如朋友一同前往 KTV 唱歌,某男性譏笑女性穿著暴露,似乎招蜂引蝶等言語,在場之人哄堂大笑,使被騷擾者感受被冒犯,並氣急敗壞的離開現場;因此被騷擾者因其行為而導致選擇放棄原先娛樂的計畫,此即影響日常生活進行。</p>
5	問:罵女人都是笨蛋也算是性騷擾嗎?(參考法條:性騷擾防治法第2條第一項第2款、性騷擾防治法施行細則第2條。)	<p>罵女人都是笨蛋,是嚴重的性別歧視,如該情境讓人覺得不舒服,足以影響人格尊嚴或感受到敵意或冒犯的環境者, 即可能構成性騷擾。惟實務認定需相當審慎,是否成案,仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。</p>
6	問:怎樣才算是性別歧視?性別歧視是否也構成性騷擾?(參考法條:性騷擾防治法第2條第1項第2款、性騷擾防治法施行細則第2條。關於性別平等之解釋,則參考	<p>所謂性別平等,係指任何人不因其生理性別、性傾向、性別特質或性別認同等不同,而受到差別待遇;因此如以言語或行為對特定性別、性傾向、性別特質或性別認同等不同之人為差別對待,使人遭受敵意或被冒犯的情境,即是性別歧視;性別歧視也構成性騷</p>

編號	問題	說明
	性別平等教育法施行細則第 2 條之定義。)	擾，因為個人因性別因素而遭受貶損人格尊嚴的言語或行為，或因特定性別原因要求順服或拒絕而作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益的條件。例如某男性客人對著百貨公司女性服務生說：「女人就是沒大腦」等性別歧視用語，因此使女性感受到被冒犯，這也會構成性騷擾。 性騷擾防治法第 2 條第 1 項第 2 款針對性別歧視已有相關規範，惟實務認定需相當審慎，是否成案，仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。
7	問：勾肩搭背會構成性騷擾嗎？ (參考法條：性騷擾防治法第 2 條第一項第 2 款、性騷擾防治法施行細則第 2 條。)	勾肩搭背的行為，經綜合判斷，如造成他人不受歡迎的感受，並且違反他人的意願，足以影響人格尊嚴或感受到敵意或冒犯的環境者，即可能構成性騷擾， 惟實務認定仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。
8	問：講黃色笑話會構成性騷擾嗎？ (參考法條：性騷擾防治法第 2 條第一項第 2 款、性騷擾防治法施行細則第 2 條。)	性騷擾事件，是綜合個案事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實判斷，並非單一條列之言行而做判斷。因此講黃色笑話時，如讓人覺得不舒服，足以影響人格尊嚴或感受到敵意或冒犯的環境者， 即可能構成性騷擾，惟實務認定需相當審慎，是否成案，仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。
9	問：收到色情電子郵件算不算是性騷擾？如果我覺得好玩，可以再寄給他人嗎？是否構成性騷擾？(參考法條：性騷擾防治法第 2 條第一項第 2 款、性騷擾防治法施行細則第 2 條。)	如果你(妳)收到色情電子郵件，感到不舒服，可能構成性騷擾，不過如果覺得好玩，想要寄給別人，這也意味他人寄色情郵件給你(妳)的行為，你(妳)並不會覺得被冒犯，這就不構成性騷擾。但倘若你(妳)將色情電子郵件轉寄給別人，他人是否會覺得不舒服，你(妳)不是很確定，你(妳)切勿轉寄他人，否則即有可能構成性騷擾。這也就是性騷擾防治法不斷倡導的立法意旨：「尊重」！你(妳)不要以為自己覺得沒什麼了不起的事，就認為別人應該也是如此，每個人都應該「尊重他人的差異性」，這也是為什麼性騷擾的認定著重在被騷擾者的主觀感受，而不是行為人有無性騷擾意圖的主要原因。
10	如果對方用目光上下掃瞄我的身材，這樣構成性騷擾嗎？(參考法條：性騷擾防治法第 2 條第一項第 2 款、性騷擾防治法施行細則第 2 條。)	如果對方用目光上下掃瞄我的身材，我覺得不舒服，感受到敵意或冒犯的情境者，當然可能構成性騷擾。不過如前所述， 實務認定仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。
11	坐公車時，感到有不舒服的碰觸，	性騷擾著重於被騷擾者不舒服的感受，而非行為人的

編號	問題	說明
	<p>我要怎樣確認那是惡意性騷擾行為，還是不小心碰觸的行為？（參考法條：性騷擾防治法第2條第一項第2款、性騷擾防治法施行細則第2條。）</p>	<p>性騷擾意圖，因此，縱非出於惡意的碰觸，而出於關心的或友善的碰觸，都有可能因為被碰觸的人感到不舒服，而被視為不受歡迎的行為，因此因空間設計不良或其他原因造成不小心的碰觸行為，並不當然排除性騷擾的可能。不過，該「無意識的碰觸」，仍應依個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實判斷，在「合理人的標準」下認定是否構成性騷擾。</p> <p>因此坐公車時，如因人潮擁擠導致身體上無法避免的接觸，依合理人標準應不構成性騷擾；但如無人潮擁擠、或你（妳）已刻意迴避，該行為人繼續「追蹤」、甚至在你（妳）已表達不舒服感受下，仍藉由人潮之客觀情況碰觸你（妳）的身體者，就會構成性騷擾（敵意環境的性騷擾）。</p>
12	<p>問：追求與性騷擾的界線為何？（參考法條：性騷擾防治法第2條第一項第2款、性騷擾防治法施行細則第2條。）</p>	<p>追求與性騷擾的界線在於該行為是否受歡迎。追求是兩相情願的，性騷擾是有一方覺得違反其意願、而有不舒服的感受，並且足以影響其正常生活。因此不受歡迎的過度追求，便有可能成為性騷擾。</p>
13	<p>問：不受歡迎的追求方式是否構成性騷擾？（參考法條：性騷擾防治法第2條第一項第2款、性騷擾防治法施行細則第2條。）</p>	<p>如你（妳）已充分表達不喜歡這個人的追求，他（她）如果繼續追求者，已違反你（妳）的意願，並使你（妳）心生畏懼或感到被冒犯的情境，甚至影響正常生活的進行，此不受歡迎的追求方式（例如追蹤或不斷打電話），即可能構成性騷擾，惟實務認定需相當審慎，是否成案，仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。</p>
14	<p>問：我應該如何避免性騷擾他人？</p>	<p>以下為幾個避免性騷擾他人之心法：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 尊重他人，檢視自己對性別的刻板印象，建立平等的性別觀念。 2. 注意言詞和態度，如不要對任何性別有所貶抑與隨意講黃色笑話。 3. 尊重他人身體自主權。 4. 避免以輕薄的言行舉止調侃別人。 5. 避免做出與性有關的騷擾行為，如傳播情色信件。 6. 要能敏感察覺自己與對方的關係是否存有權力差異。 7. 若與對方存有權力差異關係，在上位者更應嚴守專業倫理。 8. 當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做。 9. 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。 10. 不要利用對方的「仰慕」，遂行性騷擾行為。

編號	問 題	說 明
15	問:應該要如何制止性騷擾?	<p>為免於遭受性騷擾,及遭遇性騷擾後冷靜、正確地處理問題,以下為制止性騷擾的事前預防與事後補救措施,其讓性騷擾事件的發生率與損害減到最低。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 對性騷擾的本質有正確的認知與敏銳的覺察。 2. 承諾重視並護衛自己的身體控制權及性自主決定權。 3. 對自己身體及感覺的直覺要有信心。 4. 以直接(如面談、寫信)或間接(請他人轉告)方式,讓對方知道其之言行是不受到歡迎的,並要求對方立即停止該言行。在進行此動作時,最好順便錄音,以便將來舉證之用。 <p>若對方依舊故我,蓄意騷擾,可考慮採取積極的因應策略,如向有權受理單位提出申訴。</p>
16	問:學生對老師性騷擾,該屬何法管?(參考法條:性別平等教育法第2條)	<p>因性別平等教育法所規定之性騷擾,係指一方為學校校長、教師、職員、工友、學生,他方為學生而言,因此倘若學生對老師性騷擾者,適用性別平等教育法。</p>
17	問:學生放學時被路人性騷擾,該屬何法管?(參考法條:性騷擾防治法第1條、性別平等教育法第2條)	<p>學生放學時被路人性騷擾應適用性騷擾防治法。(續下題)</p>
18	問:續前例,如路人為鄰校學生,該屬何法管?(參考法條:性別平等教育法第2條、性別平等教育法第30條)	<p>如路人為鄰校學生或他校校長、教職員工者,則應適用性別平等教育法。</p>
19	問:學生在校內如廁被潛入分子性騷擾,該屬何法管?(參考法條:性騷擾防治法第1條第2項、性別平等教育法第2條、性別平等教育法第30條)	<p>如學生在校內如廁被潛入分子性騷擾者,原則上適用性騷擾防治法,但如性騷擾者為他校學生或校長、教職員工者,則應適用性別平等教育法。</p>
20	問:實習教師或實習學生被學生性騷擾,該屬何法管?(參考法條:性別平等教育法第2條、校園性侵害或性騷擾防治準則第9條)	<p>註:92年8月1日師資培育法修正施行前入學者為「實習教師」;92年8月1日師資培育法修正施行後入學者為「實習學生」。</p> <p>依校園性侵害或性騷擾防治準則規定,性別平等教育法所指教師,係指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員,因此實習教師被學生性騷擾者,應適用性別平等教育法。</p> <p>另依性別平等教育法所稱校園性侵害或性騷擾事件,指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生,他方為學生,因此實習學生</p>

編號	問 題	說 明
		被學生性騷擾，亦應適用性別平等教育法。
21	問:實習教師於執行職務時，被另一實習教師性騷擾，該屬何法管？實習學生於執行職務時，被另一實習教師性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性別工作平等法第2、12條、性別平等教育法第2條、校園性侵害或性騷擾防治準則第9條）	<p>註：92年1月1日師資培育法修正施行前入學者為「實習教師」；92年1月1日師資培育法修正施行後入學者為「實習學生」。</p> <p>實習教師於執行職務時，被另一實習教師性騷擾，應適用性別工作平等法。又實習教師性質上非屬教師法第3條所定「依法取得教師資格之專任教師」，自無可適用教師法第29條規定之教師申訴制度，渠等人員之性別工作平等申訴事項，宜依該法向該管機關提起救濟，俾保障其權益。</p> <p>實習學生於執行職務時，被另一實習教師性騷擾，依性別平等教育法規定，應適用性別平等教育法。</p>
22	問:實習教師（實習學生）未至A校報到前，至B校圖書館查資料時，被C校學生性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性別平等教育法第2條、性騷擾防治法第1條第3項。）	實習教師（實習學生）不因尚未至學校報到而喪失其實習教師（實習學生）身分，故實習教師（實習學生）至B校圖書館查資料時，被C校學生性騷擾，應適用性別平等教育法。
23	問:私校董事長對學生性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性騷擾防治法第1條第2項、性別平等教育法第2條）	私校董事長並非性別平等教育法所規範之身分，因此如有對學生性騷擾者應適用性騷擾防治法。
24	問:學校委託電腦公司廠商到校安裝電腦，廠商所屬員工對學生性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性騷擾防治法第1條、性別平等教育法第2條）	因學校委託電腦公司廠商員工非屬學校所聘僱之員工，因此廠商所屬之員工對學生性騷擾，應適用性騷擾防治法。
25	問:下班後老闆對員工間發生性騷擾事件或是性騷擾行為涵括上下班時間，該屬何法管？（參考法條：性別工作平等法第12條、性騷擾防治法第1條）	如前所述，如果下班後老闆對員工發生性騷擾，其內容是屬於交換性騷擾者，仍然適用性別工作平等法的規定；但如內容是屬於敵意環境性騷擾者，便視是否執行職務而定，因此如屬下班後非執行職務的情形，則應適用性騷擾防治法，而非性別工作平等法。同樣地，持續性之性騷擾行為，涵括上下班時間，究應依性別工作平等法或性騷擾防治法處理，須視究否執行職務而定。
26	問:下班後同事相邀唱歌，同事間發生性騷擾事件，該屬何法管？（參考法條：性別工作平等法第12條、性騷擾防治法第1條）	性別工作平等法所規範的性騷擾是指雇主對受雇者或求職者間的「交換性騷擾」、及受雇者於執行職務時遭任何人性騷擾的「敵意環境性騷擾」；但如屬下班後的行為，因非屬執行職務的時候所發生的同事間性騷擾，故不適用性別工作平等法，而應適用性騷擾防治法。
27	問:小吃店老闆或員工對客人間性	1.小吃店老闆或員工對客人性騷擾者，原則上適用

編號	問題	說明
	騷擾事件，該屬何法管？（參考法條：性別工作平等法第 12 條、性騷擾防治法第 1 條）	<p>性騷擾防治法； 惟如客人是「執行職務中」，則適用性別工作平等法。</p> <p>2. 如客人是在員工上班時對員工性騷擾者，則應適用性別工作平等法；而客人對雇主也就是小吃店老闆性騷擾者，則應適用性騷擾防治法。</p>
28	問：小吃店老闆對工讀生性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性別工作平等法第 12 條）	小吃店老闆與工讀生之間也算是雇主與員工之間的關係，因此如有交換性騷擾的行為，應適用性別工作平等法；如工讀生於執行職務時遭老闆開黃腔等敵意環境性騷擾者，也適用性別工作平等法。
29	問：小吃店客人和客人間發生性騷擾事件，該屬何法管？（參考法條：性別工作平等法第 12 條、性騷擾防治法第 1 條、性別平等教育法第 2 條）	小吃店客人和客人間發生性騷擾事件，應查明客人身分，是否為「學生」或「執行職務中」，如無上述情事，則適用性騷擾防治法。
30	問：在捷運上被人性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性騷擾防治法第 1 條第 2 項、性別平等教育法第 2 條及性別工作平等法第 2 條。）	如在捷運上被人性騷擾，原則上適用性騷擾防治法；但如雙方之一方為學校校長、教師、職員、工友、學生，他方為學生者，縱分屬不同學校，仍適用性別平等教育法。如被騷擾者係為職員於執行職務之途中遭人性騷擾者，則適用性別工作平等法。
31	問：國會助理如遭行政機關國會聯絡人性騷擾，該屬何法管？（參考法條：性別工作平等法第 12 條、性騷擾防治法第 1 條）	如國會助理在執行職務時遭行政機關國會聯絡人性騷擾，應適用性別工作平等法；但如非執行職務之時遭性騷擾者，則應適用性騷擾防治法。
32	問：如果醫生對病患、養老院社工對就養老人、補習班老師對學生等相類關係之人有性騷擾行為適用何法？（參考法條：性騷擾防治法第 20、21 條。）	如果醫生對病患、養老院社工對就養老人、補習班老師對學生有性騷擾行為，均適用性騷擾防治法， 且因其彼此間存有監督、照護的關係，上開身分人等對受自己監督照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者 ，不僅依性騷擾防治法第 20 條處罰新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下的罰鍰，而且加重處罰到二分之一。（性騷擾防治法第 21 條）
33	問：如果寺廟的住持對小沙彌有性騷擾行為適用何法？（參考法條：性騷擾防治法第 20、21 條。）	如果寺廟的住持對小沙彌有性騷擾行為， 同前題所述 ，適用性騷擾防治法，上開身分的人有性騷擾行為者，不僅依性騷擾防治法第 20 條處罰新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下的罰鍰，而且加重處罰到二分之一。（性騷擾防治法第 21 條）
34	問：哪些單位該依性騷擾防治法做好防治措施？（參考法條：性騷擾防治法第 7 條）	依性騷擾防治法第 7 條規定，下列單位應負防治責任： 1. 政府機關：包含中央或地方機關。 2. 部隊：國防部所屬軍隊及學校。 3. 學校：指公私私立各級學校，外僑學校亦應一併適用。 4. 機構：指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。因此包含基金會、社團、公會、工會、漁會、農會、公司及其分支機構、經過或

編號	問 題	說 明
		<p>未經過我國特許的外國人公司、寺廟、教會、公寓大廈管理委員會、各鄉鎮各市場管理委員會、合夥經營的商號、餐廳、事務所、醫療診所、補習班、幼稚園等。</p> <p>僱用人：指僱用受僱人之人。僱用關係是以事實上僱用關係為標準，僱用人與受僱人間是否訂立書面契約或僱傭契約上是否稱為受僱人皆非所問，舉凡客觀上使用他人為之服務而受其監督者，均稱之為僱用人。因此獨資商號、餐廳、麵攤、檳榔攤等僱請他人服務者，均可稱之為僱用人。</p>
35	<p>問：性騷擾防治之政策措施應該要包括哪些內容？（參考法條：性騷擾防治法第 7 條、性騷擾防治法施行細則第 4 條、性騷擾防治準則第 4 條。）</p>	<p>法律上因單位之組織程度不同而有不同的基本防治措施：</p> <p>性騷擾防治法規定該單位組織成員、受僱人、或受服務人員人數 10 人以上者，應設專線電話、傳真、專用信箱或處理信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位。</p> <p>性騷擾防治法規定該單位組織成員、受僱人、或受服務人員人數 30 人以上者，除設上開專線、專人等以外，並應訂定下列內容之性騷擾防治措施，並公告：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 防治性騷擾之政策宣示。 2. 性騷擾之申訴、調查及處理機制。因性騷擾事件而成立調查單位者，該調查人員有二人以上時，女性代表比例不得低於二分之一，並得聘請專家學者擔任調查成員（成立調查單位之規定，僅限於組織成員或受僱人 30 人以上之單位） 3. 加害人之懲處規定。 4. 當事人隱私之保密。 <p>其他性騷擾防治措施，例如不得因申訴、作證等而為不利處分、避免報復或主動轉介心理輔導及法律協助等。</p>
36	<p>問：前開規定提到受服務人員人數，是什麼意思？如何計算？（參考法條：性騷擾防治法施行細則第 5 條</p>	<p>所謂受服務人員，指到達該機構、機關、部隊、學校或僱用人之處所接受服務，且非上開單位的組織成員或受僱者而言。</p> <p>而上開所提受服務人員 10 人或 30 人的計算標準，包含上開單位分支機構及附屬單位，依申訴者申訴當月第一個工作日的總人數計算。</p>
37	<p>問：我應該要在哪些地方公告公司的性騷擾防治之政策措施？（參考法條：性騷擾防治法第 7 條、性騷擾防治準則第 4 條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 2、4 條。）</p>	<p>因性騷擾防治法規定機關、部隊、機構、學校、僱用人應負性騷擾防治措施之責任，除雇主的責任外，也包括場所主人（參 Q38）責任，因此建議在工作場所明顯之處所公告性騷擾防治之政策措施。</p>
38	<p>何謂場所主人？</p>	<p>「場所主人」，非法定用詞，係為讓讀者易於瞭解，</p>

編號	問 題	說 明
		<p>故暫予使用以進行說明。「場所主人」意謂 雖非各機構、機關、部隊、學校或僱用關係中之組織成員或受僱人間之性騷擾事件，僅因性騷擾行為發生在其場所之內，各機構、機關、部隊、學校或僱用人對於該性騷擾事件仍應負有一定防治責任，而不可置之不理。各單位於該狀況稱之為場所主人。</p>
39	<p>問:如果我要替員工辦理教育訓練，課程應該要包括哪些內容？</p>	<p>關於教育訓練課程，建議其分為「通識課程」及「各類人員專業訓練課程」（含主管、調查人員等）。</p> <p>「通識課程」內容包含下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 性騷擾基本概念與防治 2. 性騷擾防治法之立法背景、意旨、性騷擾定義及實務見解 3. 性騷擾行為對個人與機關、機構、學校、僱用人的影響 4. 機關、機構、學校、僱用人的反性騷擾政策 5. 性騷擾行為成立後，機關、機構、學校、僱用人及行為人的法律責任 6. 申訴性騷擾之流程與方法 7. 預防及處理性騷擾的程序與方法 8. 性騷擾迷思的澄清 9. 性別平等知能 <p>除上開課程外，平時宜鼓勵兩性間溝通對性騷擾之看法，以避免不必要之糾紛。</p> <p>倘若機關、機構、學校、僱用人組織較健全者，在所屬員工具備性騷擾防治基本概念等通識課程之素養後，可進一步辦理各類人員專業訓練課程（含主管、調查人員等）。</p> <p>其中，關於「主管人員」的教育訓練，建議增強下列課程：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 該單位應重申禁止性騷擾政策，以增強主管人員的性騷擾防治認知。 2. 該單位應提醒主管人員應對性騷擾事件提高警覺並採取防範措施，以增強主管人員的應變能力。 3. 應增加有關性騷擾防治的相關法律課程，以增強主管人員的職能。 4. 應更清楚性騷擾各種型態，而切中適用法律所科以該單位及自身的法律責任。 5. 如何展開調查程序，並注意調查程序中法律所要求的保密、不公開、保障申訴者工作權、避免因申訴、作證等差別待遇的公平、公正原則等。 6. 對於調查過程中所生報復、詆毀、和解、撤回、或

編號	問 題	說 明
		<p>司法程序進行之應變方式。</p> <p>7. 有關事件調查後所建議的懲戒措施，及其後衍生之相關法律問題。</p> <p>8. 性騷擾事件發生後，該單位應採取有效的補救措施，例如對行為人性騷擾行為之制止、工作重新調整、重申性騷擾防治政策的聲明書、續行加強性騷擾防治訓練、空間改善等課程。另，建議對加害人及被害人提供相關治療及輔導資訊。</p> <p>9. 平常如何本於職務之內防範員工間、訪客等性騷擾事件的作為。</p> <p>關於「調查人員」的訓練課程，建議增訂下列課程：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 調查人員的性別平等的知能。 2. 性騷擾的型態與判斷職能。 3. 如何自我覺察性騷擾迷思。 4. 調查程序應遵守保密、不公開、權利不對等時避免對質等原則暨應完成的時間。 5. 設法尋求發現真實的訊問技巧。 6. 對於猶豫或不合作證人的處理方式。 7. 如何尋求及審查相關情況證據，例如要求相關人員及單位的配合、勘驗現場等。 8. 如何提出有效的懲戒或事後補救政策。 9. 如何紀錄調查過程，並注意日後內部單位或外部主管機關追蹤考核時所建立完整紀錄，例如原始檔案及報告檔案等。 10. 加強調查程序面對衝突與資源轉介的職能。 <p>如有必要，建議調查人員以分組方式實際演練，並提出問題以建立適合單位組織的流程。</p>
40	問：我應該多久辦理一次教育訓練？（參考法條：性騷擾防治法第8條。）	機關、部隊、學校、機構或僱用人應每年定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關訓練。
41	問：當所屬人員參與性騷擾防治相關外部訓練時是否應該提供公假及差旅費？（參考法條：性騷擾防治法第8條、性騷擾防治準則第3條。）	機關、部隊、學校、機構或僱用人每年定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關訓練時，應提供公差登記、經費補助等。
42	問：店家（場所主人（參考Q38））如何因應性騷擾防治法？（參考法條：性騷擾防治法第七條第一項）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 防治性騷擾之義務：店家應防治性騷擾行為之發生。 2. 立即有效之糾正補救措施：於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。 3. 設立申訴管道並協調處理。 4. 訂定性騷擾防治措施並公開揭示。 5. 接獲申訴之事當緊急處理。

編號	問 題	說 明
		6. 保密義務。
43	問:所謂的「立即有效之糾正及補救措施」為何?	<p>性騷擾防治法要求店家不論接受服務者之人數多寡，一旦知悉有性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，以防止損害持續擴大，並避免此類事件以後再度發生。所謂立即有效之糾正及補救措施舉例如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 保護被害人之安全。 2. 協助處理被害人申訴事宜及蒐集證據，如加害人之基本年籍資料、雇主資料…等。 3. 記錄事實發生經過。 4. 若遇必要情形，亦得報警至現場處理。 5. 檢討所屬場域空間安全，如照明設備、視線死角等。
44	採取上述措施時應注意何事項？ (參考法條：性騷擾防治法施行細則第 4 條)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 保護被害人權益及隱私。 2. 對所屬場域空間安全之維護或改善。 3. 其他防治及改善措施。
45	當在我的場所發生性騷擾事件時，我應該要如何處理？(參考法條：性騷擾防治法第 7 條、性騷擾處理準則第 6、8 條。)	<p>當在你(妳)的場所發生性騷擾事件，建議處理方式如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 應採取緊急處理，如保護被害人安全、保存證據。 2. 應為立即有效之糾正補救措施，如保護被害人權益及隱私、協助被害人蒐集證據、協助報警、提供行為人所屬單位或紀錄事實發生經過等。 <p>如提出申訴者，應於 7 日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣(市)主管機關。該主管機關應於 7 日內將所接獲的上開資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並副知機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣(市)主管機關。但如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移送事件發生地之警察機關處理，並副知警察機關所在地之直轄市、縣(市)主管機關。</p>
46	問:於知悉性騷擾事件時未採取有效之糾正或補救措施，會受到何種處罰？(參考法條：性騷擾防治法第 22 條)	機關、學校、部隊、機構或僱用人，於知悉性騷擾事件時未採取有效之糾正或補救措施者，由直轄市、縣(市)主管機關處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。
47	問:如果我跟我太太合開一間麵店，沒有僱用其他人，還需要實施性騷擾防治措施嗎？(參考法條：性騷擾防治法第 7 條。)	如果客觀上未有僱用他人提供服務而受其監督者(指受僱者)，縱使受服務人數(指客人)達到一定人數以上，仍不是性騷擾防治法上的僱用人，因此不適用性騷擾防治法第 7 條有關防治措施之規定。

編號	問 題	說 明
		惟若夫妻(或親屬)共同經營麵攤(含共同出資經營、部分出資部分經營…等各類樣態)，並無僱用員工，由於夫妻或家屬間乃同財共居，其情形與獨自經營事業者類似，則該等共同經營之成員間是否亦屬合夥關係，而屬性騷擾防治法第 3 條所定「機構」之範圍(如為機構則需實施性騷擾防治措施)，仍應視個案認定。
48	問:SOHO 族是否應該訂定騷擾防治措施?(參考法條:性騷擾防治法第 7 條。)	一般所指 SOHO 族是指單獨在家工作，而無僱用他人，因此並非性擾防治法所指僱用人之身分，自不需訂定 性騷擾防治措施。
49	問:人力派遣者的雇主應該為誰?是接受服務之公司，或是派遣其之公司?	所謂的「派遣勞動」係指派遣業者指派其僱用之勞工，至要派公司等單位提供勞務，接受要派單位指揮監督管理，故真正存在僱用關係為派遣業者及其僱用之派遣勞工；派遣勞工與要派單位間僅存在使用關係，而無僱用關係。故人力派遣者之雇主係為派遣業者。
50	問:商業大樓在走廊通道的設計準則為何?	<ol style="list-style-type: none"> 1. 採直線設計：讓在走廊通道來往的人可以一目了然。 2. 反射凸鏡裝置：在 90 度或死角地帶裝設凸鏡，讓來往的人可從鏡中一窺全貌，避免讓歹徒躲在轉角處襲擊。 3. 加強照明設備：牆角和天花板盡量使用淺色系列，如乳白色、鵝黃色等，使空間感覺明亮清爽；同時照明要維持在一定亮度，讓人在夜間 15 公尺外的地方可清楚辨識個人臉孔。
51	問:商業大樓在開放空間上的設計準則為何?	<ol style="list-style-type: none"> 1. 水平穿透力：盡量在空地上以植草皮為主，若有需要可種植 1 公尺以下矮灌木作為象徵性圍牆，讓空間可一覽無遺，使想躲藏在開放空間襲擊路人的歹徒無法得逞。 2. 路人休閒功能：除可有簡單庭院設計外，也可設置有造型的休閒椅，有來往路人坐在大樓的開放空間，無形中可增加大樓的監控能力，使大樓非正式監控能力提昇。 3. 增加開放空間的活動：若面積範圍夠大，可增加兒童遊樂設施如溜滑梯等活動設備，匯集人氣，這樣也可提升大樓非正式的監控能力。 4. 增加照明設備：當夜間民眾路經開放空間時，可清楚看到裡面的活動全景，以提高開放空間的安全性。 5. 清理邊陲的畸零地：對位在邊陲地帶的開放空間，業主要常 清理，避免成為廢棄物的堆積場，另外也要加強照明設備，使歹徒藏匿其中無所遁形。
52	問:商業大樓在停車場的設計準則為何?	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加強監視設備：在入口通道，樓梯間，走道上裝設電子監視錄影系統，一來可嚇阻歹徒犯案，二來若

編號	問 題	說 明
		<p>發生不幸案件亦可從監視畫面還原案發時的情況；可提升商業大樓的安全度，進而確保進出地下停車場人員的安全。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 設置緊急救援系統：如警鈴連線系統或警報系統，當民眾在地下停車場受到攻擊或騷擾時，就可立即按警鈴連線系統求援。 3. 加強照明設備：明亮度一定要維持在十五公尺之外可清晰辨識人的臉孔，因有足夠的照明設備會減少歹徒作案的動機。 4. 單一的進出口設計：避免同時開放多個進出口，應維持單一進出口管制方為上策。 5. 設置時段管制：盡量避免 24 小時全天候開放，縱使需全天候開放，夜間零時至凌晨六時也應加強進出口管制，可避免閒雜人潛入地下停車場犯案。
53	問：商業大樓在電梯的設計準則為何？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 採透明塑鋼材料：電梯門應採透明的塑鋼材料，因視線穿透力高，可嚇阻想在電梯犯案的動機。 2. 裝置監視系統：可強化正式監控系統，可讓潛在加害人收斂，以免作案留下記錄。 3. 設置緊急警報系統：萬一發生緊急事件時，電梯內的受害人可按鈕或廣播求救。
54	問：商業大樓的廁所設計準則為何？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 照明要充分：讓人上廁所時，因有良好的燈光設計有安全感。 2. 廁所門底部要有空間：大號門的底部距離地面保持 15 至 20 公分距離，從外就可確定裡面是否有人使用，同時如廁人也可從內往外看以瞭解外面是否有人活動。 3. 臉朝外設計：盡量避免臉部朝內設計，以防止有心人士偷窺。 4. 裝設鏡子：在廁所洗手台或轉彎死角牆上裝設鏡子，讓使用者在洗手時，可透過鏡子反射察覺背後是否有人不當的接近，以做好必要的防衛措施；而進出廁所時，也可透過轉彎死角強面的鏡子觀察是否有人不當的人躲在廁所裡。 5. 增加清潔次數：若廁所使用頻率高，歹徒要潛藏其中作案的可能性就會降低。
55	問：校園中的邊陲地帶之安全設計應遵守的準則為何？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加強清理草叢樹木：若枝葉繁茂易讓歹徒藏身其中，對落單學生或民眾襲擊，故校園內對邊陲地帶的環境，雜草、樹枝要常修剪整理，以確保校園安全。 2. 強化照明設備：邊陲地區需強化照明設備，讓師生

編號	問題	說明
		<p>或民眾路經該地時有充分的安全感。</p> <p>3. 避免堆積雜物或廢棄的教學設備：邊陲地帶往往成為堆積雜物或廢棄教學設備之處，不僅破壞校園景觀，且易讓歹徒藏匿其中，作為犯案藏身所，故學校應將報廢的教學設備隨時清理，以保持校園的整潔。</p>
56	問：校園中大型建築物之安全設計準則為何？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 門禁管制：於下課後或假日，除開放時段外，應要有門禁管制，且上鎖，如此可避免閒雜人進入其內破壞，亦應避免教職員生單獨使用，讓歹徒有機可乘。 2. 強化安全梯管理：安全梯的管理不當，對需經該地的教職員生增加被侵害或被騷擾的機會；故學校必須積極管理安全梯，包括保持安全梯的通暢、經常維持安全梯整潔、注意安全梯的照明設備及安全梯出入口最好連結至活動較頻繁的空間。 3. 出入門口裝設透明玻璃：從外面走道尚可清楚看見內部活動情形，若有歹徒潛入易被發現，萬一人被歹徒攻擊，路過之人可從外瞭解究竟，進而採取可行的應變措施。 4. 強化廁所管理與設計：可參考 Q54。
57	問：校園中地下室之安全設計準則為何？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 增加照明設施：加強照明設備，提高安全度。 2. 加強巡邏：地下建築物穿透力差之處，應加強巡邏，必要時可加裝監視錄影設備或緊急警鈴，增加安全度。 3. 加強門禁管制：若非開放空間，出入口只有一個或兩個，可考慮在下課後上鎖，以免閒雜人任意進出。
58	問：檳榔西施、酒店小姐等行業人員可否提出性騷擾申訴？（參考法條：性騷擾防治法施行細則第2條）	<p>任何人遭受性騷擾，當然都可以提出申訴，縱使檳榔西施或酒店小姐等行業人員也可以提出性騷擾申訴，不過有關性騷擾的認定，宜就個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實判斷，在「合理人的標準」下認定是否構成性騷擾。</p>
59	問：如果發生性騷擾事件，我應該採取什麼措施？（參考法條：性騷擾防治法第13條、性騷擾防治準則第5、6、7、8條）	<p>如果發生性騷擾，建議你（妳）這麼做：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 相信自己的直覺：雖然不是每件事都會構成性騷擾，但請相信自己直覺。 2. 尋求情緒支持：你可以向朋友或同事說出自己的感受，不要因此自責、失去信心，或任何羞愧。 3. 向性騷擾者直接說「不」，要求停止性騷擾：美國平等僱用機會均等委員會建議性騷擾的受害者寫

編號	問 題	說 明
		<p>信給騷擾者，其內容包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 事件發生的過程（人、事、時、地、物） (2) 受害者對於這件事的感覺及想法 (3) 受害者的希望，例如行為人停止騷擾行為，或道歉等 <ol style="list-style-type: none"> 4. 詳實記錄每次性騷擾行為，作為申訴之用 5. 尋求證人，及其他證據： 以錄音作為蒐證方式時，應同時注意刑法第 315 條之 1 妨害秘密罪之規定，建議以自己作為對話的一方時再錄音，或由同事、友人與其對話時錄音。 6. 向管轄單位申訴：如適用性騷擾防治法者，向行為人所屬單位提出申訴，不知或不明者，向警察報案，或向場所主人提出申訴，由場所主人將該申訴案送往當地主管機關處理。 7. 如管轄單位七天內未進行調查，違反性騷擾防治法相關規定者，得向主管機關提出陳情。
60	問:如果我要提出申訴的話應該要如何申訴？（參考法條：性騷擾防治準則第 11 條。）	提出申訴的方式，可以透過言詞與書面方式，如是以言詞為之，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，簽名蓋章即可（參考附件六申訴書範例(doc 檔案)）
61	問:如果我提出申訴，我的身分是否會被洩漏？（參考法條：性騷擾防治準則第 16、19 條。）	因性騷擾事件之調查，係以不公開之方式為之，處理性騷擾事件之所有人員對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；如有洩密者，將受到刑法或其他相關法規處罰。
62	問:如果我被性騷擾，應該到哪裡提出性騷擾案件的申訴？是不是每一個單位都應該受理？（參考法條：性騷擾防治法第 7、13、22 條、性騷擾防治準則第 5、6、7、8、10 條。）	<p>依性騷擾防治法的規定，機關、部隊、學校、機構或僱用人，不論組織成員或受僱人之人數多寡，都必須設有申訴窗口，因此如被性騷擾者，所申訴之單位分別為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 如果知道加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人： 你（妳）可以向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。但如果加害人為機關首長、部隊主管（官）、學校校長、機構之最高負責人或僱用人時，應向機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。如果直接向直轄市、縣（市）主管機關提出申訴者，該主管機關於 7 日內將申訴案移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查；但加害人如是前述機關首長、部隊主管（官）、學校校長、機構之最高負責

編號	問題	說明
		<p>人或僱用人時，直轄市、縣（市）主管機關經受理後即應進行調查。</p> <p>2. 如果加害人身兼多職： 若加害人身分同時有多個所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人（如學校老師兼職補習班），無論向任一個所屬單位提出申訴均可，但建議向對加害人約制最大、對被害人最有利之單位申訴。</p> <p>3. 如果加害人隱瞞或故意錯報其單位，以致你（妳）向非加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人提出申訴者： 非加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人接獲性騷擾之申訴時，仍應於 7 日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關。再由直轄市、縣（市）主管機關於 7 日內將所接獲上開資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並副知機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關。但如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移送事件發生地之警察機關處理，並副知警察機關所在地之直轄市、縣（市）主管機關。警察機關應於移送後 7 日內查明加害人身分。如查明加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人；如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。</p> <p>4. 如果不知道或不確定加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人： 你（妳）可以直接向警察報案。警察機關依職權詳予紀錄，如知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人；如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。</p> <p>5. 如果直接向場所主人提出申訴者： 因各機關、部隊、學校、機構或僱用人也負有場所主人的責任（場所主人的定義，請參 Q38），因此你（妳）也可以直接向事件發生所在地的機關、部隊、學校、機構或僱用人提出申訴。如該機關、部隊、學校、機構或僱用人非為加害人所屬單位時，該機關、部隊、學校、機構或僱用人仍應採取緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關。該主管機關應於 7 日內將所接獲的上開資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並副知機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直</p>

編號	問 題	明 說
		轄市、縣（市）主管機關。但如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移送事件發生地之警察機關處理，並副知警察機關所在地之直轄市、縣（市）主管機關。
63	問:如果我在火車、飛機、國道客運等行駛中的長程運輸工具上被性騷擾，我應該去哪裡申訴？	你（妳）可以到抵?地或最近的警察機關報案，警察機關會依警察偵辦刑案原則及警政署受理民眾報案單一窗口原則，將性騷擾申訴案件轉給發生地的警察機關辦理。
64	問:提出性騷擾案件的申訴期限為多久？（參考法條：性騷擾防治法第 13 條、性騷擾防治準則第 9 條）	申訴期間為自事件發生後 1 年內，如超過申訴期間者，受申訴單位得不受理，並於 20 日內敘明理由通知當事人。
65	問:申訴時的時間點應該要如何界定？（參考法條：性騷擾防治法第 13 條。）	申訴的時間應自事件發生後起算 1 年內。
66	問:提出性騷擾案件的「再申訴」期限為多久？（參考法條：性騷擾防治法第 13 條、性騷擾防治準則第 9 條。）	如受理申訴之機關、部隊、學校、機構或僱用人於 2 個月內（或經延期合計 3 個月）未完成調查報告，或對調查報告結果不服者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達翌日起 30 日內向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴；如超過 30 日之再申訴期限者，主管機關得不受理，並於 20 日內敘明理由通知當事人。
67	問:如果加害人已被警察機關依性騷擾防治法第 25 條乘機性騷擾罪移送司法機關了，我可以再提出申訴嗎？	加害人之性騷擾行為如果同時觸犯性騷擾防治法第 25 條乘機性騷擾罪，除尊重被害人意願、依刑事訴訟法移送司法機關外，行政上被害人亦可同時進行申訴程序（申訴期間為 1 年）。惟依 94 年 2 月 5 日制定公布（95 年 2 月 5 日 施行）之行政罰法相關規定，如刑事判決確定，且判決認定之事實與行政處分認定之事實一致時，原行政罰應撤銷；事實認定不一致時，則可併罰。故針對具體個案，各地方政府主管機關應提性騷擾防治委員會討論。
68	問:如果我的員工被性騷擾了，我應該如何協助其申訴？（參考法條：類推適用性騷擾處理準則第 21 條）	如果適用性騷擾防治法規定（如員工在非執行職務之時遭他人性騷擾），身為雇主得協助下列事項： 1. 提供員工必要的法律協助，以釐清法律關係或可得採取之法律途徑。 2. 將員工轉介至心理輔導機構，協助員工從遭遇性騷擾負面情緒中復原。 3. 協助員工提出申訴，包括申訴方式（言詞或書面）、申訴時效（事件發生後一年內）、申訴單位（如知悉行為人所屬單位者，向申訴行為人所屬之機關、機構、部隊、學校或僱用人提出；如不知或不明行為人所屬單位者，得就近向警察機關提出）… 等。 4. 協助員工進行調解，包括申請方式（言詞或書

編號	問 題	說 明
		面)、申請程序(向直轄市或縣市主管機關)、調解程序中之權利(如申請勘驗、迴避等)、調解成立時與不成立時之處理(如不成立時是否申請移送司法機關)等。
69	問:如果不是我該受理調查的性騷擾申訴案件,我應該要怎麼做? (參考法條:性騷擾防治準則第6、8、10條。)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 如果你不是加害人所屬單位,在接獲性騷擾申訴時,仍應採取緊急處理,並應於7日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣(市)主管機關。 2. 該主管機關應於7日內將所接獲的上開資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理,並副知機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣(市)主管機關。 3. 但如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者(含無所屬),應移送事件發生地之警察機關處理,並副知警察機關所在地之直轄市、縣(市)主管機關。警察機關應於移送後7日內查明加害人身分,如查明加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者,移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查,並副知該管直轄市、縣(市)主管機關及申訴人;如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者,應即行調查。
70	問:什麼叫做「適當之緊急處理」? (參考法條:性騷擾防治法施行準則第8條)	<p>非加害人所屬單位接獲申訴時,採取適當之緊急處理為保護被害人安全、保護證據、協助報警...等</p> <p>如提出申訴者,應於7日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣(市)主管機關。該主管機關應於7日內將所接獲的上開資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理,並副知機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣(市)主管機關。但如加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者,應移送事件發生地之警察機關處理,並副知警察機關所在地之直轄市、縣(市)主管機關。</p>
71	問:在受理性騷擾案件之後,我應該派誰進行調查?(參考法條:性騷擾防治準則第14、17條。)	<p>如組織成員在30人以下者,得指派1人或由雇主自行調查,不過如調查小組成員有2人以上者,女性比例不得低於2分之1。</p> <p>如組織成員在30人以上者,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,女性比例不得低於2分之1,並視情形聘請專家學者擔任調查成員,但建議專家學者僅為其中成員,機關、機構、部隊、學校或僱用人仍必須指派自己的組</p>

編號	問 題	說 明
72	問:進行調查時應該注意的事項為何?(參考法條:性騷擾防治準則第13、15、16、17、18、19、21條。)	<p>織成員,使組織成員得以在程序中由專家學者之參與下學習性別平等之知能及調查之技能等。</p> <p>進行調查時,應注意下列原則:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 有無迴避事由。 2. 不公開原則。 3. 保密原則。 4. 客觀、公平、專業原則。 5. 避免讓被害人重複詢問原則。 6. 避免讓權力不對等之加害人與被害人對質為原則。 7. 職權調查為原則:除讓雙方當事人充分陳述外,並應主動曉諭雙方提出對其有利之關係人或證人、或依職權調查必要之證據、勘驗現場等。如有必要得請其他機關(如場所主人)或警方協助。 8. 禁止差別待遇:對於調查中當事人、關係人、證人或其他參與之人不得為不當的差別待遇。 9. 調查過程中的協助:視當事人之身心狀況,主動轉介或提供心理輔助及法律協助,但宜注意輔導之人員避免參與調查事件。 10. 調查之時間:應於申訴或移送到達 7 日內開始調查並於 2 個月內完成調查,必要時得延展一個月。(詳參附件八(doc 檔案))
73	問:調查時有哪些迴避的規定?(參考法條:性騷擾防治準則第15條。)	<p>性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員在調查過程中有下列情形應予迴避:</p> <p>(一) 應自行迴避:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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事件之當事人時。 2. 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者。 3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。 4. 於該事件,曾為證人、鑑定人者。 <p>(二) 得申請迴避:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 有前項所定之情形而不自行迴避者。 2. 有具體事實,足認其執行調查有偏頗之虞者。 <p>前項申請,應舉其原因及事實,向該性騷擾申訴或再申訴之調查單位為之,並應為適當之釋明;被申請迴避之調查人員,對於該申請得提出意見書。被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為準駁前,應停止調查工作。但有急迫情形,仍應為必要處置。</p> <p>調查人員有第一項所定情形不自行迴避,而未經當事</p>

編號	問 題	說 明
		人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。
74	問:如果要聘請專家學者進行調查時應該從何處聘請?	可洽詢各地方政府主管機關，或請參見資源篇。(詳見 P59)
75	問:我要在多久時間之內完成調查?如果無法按時完成調查時，當事人可以怎麼做?(參考法條:性騷擾防治法第13條。)	應於申訴或移送到達七日內開始調查，且應於2個月內完成調查，並通知當事人，如有必要時得延展1個月，且需將此情事通知當事人。如果無法按時完成調查，當事人得於期限屆滿之次日起30日內向直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。
76	問:受理申訴後若申訴人撤回或未能配合調查時，我應該怎麼辦? (參考法條:性騷擾防治準則第17條。)	依性騷擾防治法相關規定，申訴、再申訴之提出係要式行為，須經被害人同意並填具申訴、再申訴書而啟動調查機制，如當事人撤回申訴，原則上被害人所屬單位或地方政府主管機關本諸當事人意願，尚無繼續調查之必要，惟行政部門應注意行政程序法第7條比例原則及第9條有利不利一律注意原則，本諸職權，衡酌個案情況為適切之處理，以保障當事人權益，如適時提供法規及宣導等資訊供當事人行使相關權利、查察加害人單位之性騷擾防治措施…等，並應力求當事人權益與公權力行使間之平衡。 若申訴人未能配合相關證據調查，仍得依規定通知申訴人到場說明，但申訴人依然不予理會者，調查單位得依申訴人所提出之事實及調查方法，及相關證據(行為人之答辯及所提證據方法或依職權所調查之證據等)綜合判斷有無性騷擾之認定。
77	問:如果場所主人(參考Q38)不配合提供證據時，我應該怎麼辦? (參考法條:性騷擾防治法第7、22條、性騷擾防治準則第6條。)	依性騷擾防治法相關規定，如場所主人非屬加害人機關、部隊、學校、機構或僱用人者，因而非調查單位者，仍應緊急處理並採取立即有效的糾正及補救措施。因此場所主人應協助申訴人提出證據，如無正當理由而拒絕提出協助者，得報請主管機關通知場所主人改正。
78	問:如果案件查不出來時，我應該怎麼辦?(參考法條:性騷擾防治法施行細則第2、6條、性騷擾防治準則第17條)	因性騷擾事件的蒐證不易，因此通常進行性騷擾調查與事實的認定時，除了注意Q45應行注意原則外，調查單位進行當事人訪談或其他證據調查時，宜注意下列事項： 1. 該事件的「人」、「事」、「時」、「地」、「物」。 2. 從前開建構的事實，深入訪談事件背後的細節，並尋求足以佐證的所有證據(包括直接、間接、情況證據等)，以判斷當事人陳述的合理性。 3. 查明個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等。 4. 注意申訴者於事件發生後的情緒反應。 5. 如有必要，得實際勘驗現場、實際模擬。 6. 實務上有時為釐清雙方說詞的真實性，調查時不妨邀請具有諮商背景的專家共同參與。

編號	問 題	說 明
		<p>7. 如有必要時得請警察機關協助。</p> <p>如果盡力調查後還是查不出來時，得參酌訴訟法上證據法則，以證據不足而為性騷擾不成立之認定，但建議如在調查過程中發現機關、部隊、學校、機構或僱用人因事前防治不足、或空間不當以致有可能衍生性騷擾之紛爭者，仍宜於調查結果中建議改善之方式並重申防治性騷擾的宣示。</p>
79	<p>問:如果性騷擾案件成立時，我(雇主)應該要怎麼辦？(參考法條：性騷擾防治法第 7、13 條、性騷擾防治準則第 22 條、性騷擾防治施行細則第 4 條。)</p>	<p>如經調查屬實者，建議為下列處理</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 將調查『結果』以書面通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關。建議調查報告之內容包括申訴之案由、當事人之敘述、調查訪談過程紀錄、行為人、申訴人及證人或相關人士之陳述及答辯、相關物證之查驗、事實認定及理由、處理建議等；此外在調查報告中應提醒當事人再申訴之期間。 2. 應視情節輕重，對加害人為適當之懲處(如降低考績、調職)等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生；關於懲處，仍應注意相關人事規定(如公務員、教師、軍人等身分)、勞動基準法等規定。 3. 以該事件之經驗檢討場域空間安全之維護或改善、或其他防治及改善措施。
80	<p>問:如果性騷擾案件不成立時，我(雇主)應該要怎麼辦？(參考法條：性騷擾防治法第 7、13 條)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 仍應將調查『結果』以書面通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關。在調查報告中應提醒當事人再申訴之期間。 2. 建議向申訴人重申禁止性騷擾之立場。 3. 建議向被申訴人重申禁止性騷擾之立場外，應提醒不可對申訴人作報復行動。 4. 建議仍必須檢討事件發生之背景是否有無防治措施或訓練不足之處，並以該事件之經驗檢討場域空間安全之維護或改善、或其他防治及改善措施。
81	<p>問:性騷擾罪(犯性騷擾防治法第 25 條所定之罪者)當事人可否申請調解?如果已經提出刑事告訴還可以調解嗎?(參考法條：性騷擾防治法第 25 條)</p>	<p>縱使已向司法機關控訴行為人涉有性騷擾防治法第 25 條乘機性騷擾罪，仍得依性騷擾防治法相關規定以書面或言詞向直轄市、縣(市)主管機關(性騷擾防治委員會)申請調解。</p>
82	<p>問:我應該向哪個單位申請調解?(參考法條：性騷擾防治法第 16、18、19 條、性騷擾事件調解辦法第</p>	<p>性騷擾事件的當事人得依性騷擾防治法相關規定以書面或言詞向直轄市、縣(市)主管機關(性騷擾防治委員會)申請調解。</p>

編號	問題	說明
	2 條。)	
83	問:如果我的案件已經在調查當中,還可以進行調解嗎?(參考法條:性騷擾防治法第 16 條)	縱使在調查中仍無礙於當事人依性騷擾防治法相關規定以書面或言詞向直轄市、縣(市)主管機關(性騷擾防治委員會)申請調解。
84	問:調解不成立時,我的申訴案該如何被處理?(參考法條:性騷擾防治法第 19 條)	因性騷擾防治法特別規定性騷擾事件調解不成立時,當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關,其第一審裁判費暫免徵收。移送司法機關後仍應依法補正法律上規定之程式:例如當事人資料、訴之聲明(請求法院判決之內容)、及事實理由、法律上的請求權基礎等。
85	問:調解需要付費嗎?為何需要勘驗費?(參考法條:性騷擾防治法第 17 條)	原則上調解除勘驗費外,不得收取任何費用或報酬。所謂「勘驗費」是指調查性騷擾事件之真實過程中,有時需要勘驗現場或相關物證,如於調解時需要勘驗者,由申請之當事人支付勘驗費。
86	問:根據第 21 條「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、照護之人,利用權勢或機會為性騷擾者,得加重科處罰鍰至 2 分之 1」規定,那加重處罰的類型包括哪些?	<p>茲就各類關係舉例說明:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教育:例如補習班老師利用權勢或機會性騷擾前來補習的學生。 2. 訓練:例如參加游泳訓練時教練利用權勢或機會性騷擾前來練習的選手。 3. 醫療:例如醫生利用權勢或機會性騷擾前來就診的病人。 4. 業務:例如分公司職員非因業務需要前往總公司,遭總公司主管利用權勢或機會性騷擾。 5. 其他相類關係:例如安養院照顧者照顧老人時,利用權勢或機會性騷擾老人