性騷擾防治懶人包



本校 人事室

性別三法之認識

——含法令內容、修法重點、性騷擾基本概念

性別平等教育法
性別平等工作法
性騷擾防治法

性別三法修法

資料來源：行政院



性別三法修法

- 行政院於112年7月13日通過《性騷擾防治法》、《性別工作平等法》（法案名稱改為《性別平等工作法》）及《性別平等教育法》等「性平三法」修正草案（同月底立法院三讀通過）。

- 目標為強化「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。

資料來源：教育部

性別三法--修法重點

資料來源：教育部

強化「有效」打擊加害人的裁罰處置

1. 增訂權勢性騷擾類型：明確定義一般權勢性騷擾（如主管）及特別權勢性騷擾（如雇主或機關首長），且加重相關處罰。
2. 明確規範性騷擾管轄權：校園事件優先適用性平法，再來是工作職場的性工法，其餘歸在社會型性騷法處理，避免出現一個性騷擾事件卻有三法適用的爭議。
3. 擴大適用範圍：雇主為行為人時由主管機關裁處，軍警校院及矯正學校納入適用性平法。
4. 分層級處罰行為人：新增民事懲罰性賠償，對利用權勢者、雇主加重最高5倍；新增雇主為行為人行政罰1-100萬、一般性騷行為人罰鍰最高10萬元、權勢性騷最高科處罰鍰60萬元；刑事部分則新增利用權勢犯性騷擾罪者加重其刑1/2。
5. 強化外部申訴及監督機制：性騷擾行爲人是最高負責人，以及受害人不服雇主調查結果時，可向地方主管機關申訴，再由其調查、裁處。另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。

性別三法--修法重點

資料來源：教育部

完備「友善」被害人的權益保障及服務

1. 保護扶助入法：編列預算，增加被害人保護扶助措施，同時完善保密規定，不得報導或公開足資識別被害人身分之資訊，周延被害人保護。

2. 延長性騷擾申訴時效，增訂離職後、具權勢關係及未成年者申訴的特別時效：一般性騷申訴時效為知悉事件起2年，自事件發生起5年；權勢性騷申訴時效為知悉事件起3年，自事件發生起7年；性騷若於未成年時發生，申訴時效為成年後3年，而如果是雇主性騷，被害人得於離職後1後，自事件發生起10年內申訴。

性別三法--修法重點

資料來源：教育部

建立「可信賴」專業的性騷擾防治制度

1. 增訂情節重大的最高負責人、主管停職，或調整職務的暫時措施：確保事件調查過程獨立公正，不受行為人權勢影響，讓被害人能夠勇於申訴。
2. 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的成員。
3. 引進民間團體資源：授權民間專業人士或團體提供協助調查。

教育部
Ministry of Education

性別平等教育法修法重點

112 年 7 月 13 日

資料來源：教育部

性別平等教育法

93年制定 歷經5次修正 施行逾19年

現行規定

- 明定學習環境及學校課程教材落實性別平等教育
- 中央、地方、學校均設置性別平等教育委員會

  由性平會處理性別事件，得成立調查小組
- 調查程序嚴謹：



- 保護當事人受教權，學校提供心理輔導、保護措施或其他協助

友善、可信賴、有效

本次修法 **4大方向**

1. 法規適用範圍再擴大
2. 學校輔導機制不漏接
3. 事件調查機制再加嚴
4. 行為人處置措施加嚴

1.法規適用範圍再擴大

友善、可信賴、有效

	現行	修正後
範圍	公私立各級學校	＋軍警矯正學校
權益主張者	學生、法定代理人	＋實際照顧者
態樣	性侵害、性騷擾、性霸凌	＋違反與性或性別有關的專業倫理行為

2. 學校輔導機制不漏接

友善、可信賴、有效

現行	修正後
保障校園當事人受教權	維持
學校應提供心理輔導、保護措施或其他協助	＋法律協助、社福資源轉介服務

學校提供心理輔導及協助機制，涵蓋其他法規性別事件的學生受害者

3. 事件調查機制再加嚴

友善、可信賴、有效

	知悉通報	申請調查	性平調查	結果通知	申復程序
現行	知悉疑似24小時內通報，違反有罰則	**任何人都可向學校檢舉** 3日內交性平會、20日內回復受理	專責性平會2個月完成調查，必要時最多可延長2個月	調查完成2個月內議處並通知結果	接獲通知20日內提出
修正	＋ 明文吹哨者保障 ＋ 行為人為校長，由學校主管機關調查	＋ 行為人為校長、教職員工，調查小組全部外聘 ＋ 校長涉案於調查期間調整或停止職務		＋ 學校主管機關監督機制 1.處理中適法監督、糾正 2.學校性平會處置結果有違法或不當時，由主管機關性平會直接審議	

4.行為人處置措施加嚴

友善、可信賴、有效

	現行	修正後
行為人懲處	申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職等	維持
學校及主管機關處置	行為人接受心理輔導及向被害人道歉、8小時性平課程等其他措施	向被害人道歉處置導入修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係

＋ 新增 **被害人得請求懲罰性賠償金**

行為人為校長、教職員工，被害人得向法院請求懲罰性賠償金

行為人
- 教職員工：損害額1至3倍
- 校長：損害額3至5倍

後續配套措施

- **性平法修正配合修正相關子法**

  性別平等教育法施行細則、教師法及教師法施行細則、校園性侵害性騷擾性霸凌防治準則、涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法、教育部性別平等教育委員會設置要點、地方政府自治法規、各級學校章則

- **教育訓練規劃**

  1. 地方政府及各級學校教育宣導
  2. 新進教師及教職員工在職訓練
  3. 增加調查人員培訓課程內容及場次



性別平等工作法修法重點



勞動部
Ministry of Labor

資料來源：勞動部

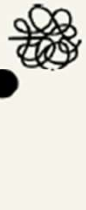
建立公權力介入的外部申訴管道

1



最高負責人
是性騷擾行為人

2



- 雇主**沒有處理**
- **不服雇主調查/懲戒結果**

直接向外部申訴

由地方主管機關進行調查



最高負責人
經認定有性騷擾
處罰鍰1-100萬



地方主管機關得
令雇主**採取必要處置**

強化雇主防治意識及責任

不論是否有申訴人
都要進行處理!



被害人提出申訴

1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施
2. 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
3. 對性騷擾事件進行調查
4. 對行為人為適當之懲戒或處理



雇主知悉

(如：傳聞、聽說)

1. 就相關事實進行必要之釐清
2. 依被害人意願，協助其提起申訴
3. 適度調整工作內容或工作場所
4. 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

受僱者/求職者要知道!

申訴特別時效

類型	特別申訴時效
行為人為最高負責人	離職後1年內
未成年發生	成年後3年內

保護扶助



政府提供被害人
法律諮詢及扶助



政府與雇主協力提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務

配合調查義務

相關人員或單位
應配合調查、提供資料

行為人不配合調查
處罰鍰1-5萬



加重賠償

加重懲罰性民事賠償

加害人	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

雇主要注意!

通報義務

1. 雇主接獲申訴
2. 調查成立的處理結果



應通知地方政府

申訴管道

10-29人公司應訂定
性騷擾申訴管道
並公開揭示



申訴處理

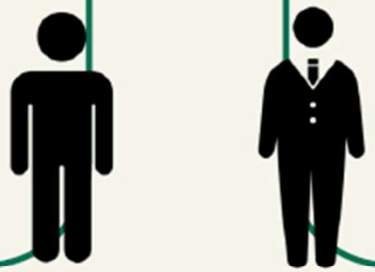


一定規模公司應組成
申訴處理單位
成員應有**具備性別意識之專業人士**

違反處罰

項目	處罰鍰
未盡防治義務	2萬-100萬元
未於期限內採取必要處置	
30人以上公司未訂防治規範	2萬-30萬元
10-29人公司未訂申訴管道、限期未改善	1萬-10萬元
申訴最高負責人期間拒絕其調整職務或工作型態	1萬-5萬元

受僱者/求職者
遇到職場性騷擾
要申訴!**保護自身權益**



工作場所有性騷擾發生
雇主要**積極處理**
若有疑問可以向地方政府
請求協助

共同維護職場安全
打造友善、平等職場環境



勞動部
Ministry of Labor

性騷擾防治法修法重點

衛生福利部
MINISTRY OF HEALTH AND WELFARE

第一章　總則

性平三法適用關係

➢ §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

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

性騷擾定義

性騷擾

§2 第1項：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，且有下列情形之一：

01 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。

02 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。

權勢性騷擾

§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。

健全各機關性騷擾防治組織

§5
中央主管機關

§5 第2項：應遴聘(派)學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢。

§6
直轄市、縣(市)主管機關

§6 第1項：應設**性騷擾防治審議會**。

§6 第1項第4款：提供被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

§5 第2項、§6 第2項：

諮詢會與審議會委員**女性代表不得少於委員總數1/2**。

第二章　性騷擾之防治與責任

場所主人應採取預防措施

§7 第1項:
政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取下列預防措施，防治性騷擾行為之發生:

01

第1款:
組織之成員、受僱人或受服務人員人數達**10人以上**者，應**設立申訴管道協調處理**。

02

第2款:
組織之成員、受僱人或受服務人員人數達**30人以上**者，並應**訂定性騷擾防治措施**，**且公開揭示**之。

罰

§28 第1項:
違反者罰鍰**2萬-20萬**，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

場所主人應做有效改善措施

§7 第2項:
政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並**注意被害人安全及隱私之維護**:

01 **§7 第1款:**
協助申訴及保全相關證據

02 **§7 第2款:**
必要時協助通知警察機關到場處理

03 **§7 第3款:**
檢討所屬場所安全

罰

§28 第2項:
違反規定致被害人權益受損者，違者**罰鍰2萬-20萬**。

§7 第3項:
政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於性騷擾事件**發生後知悉**者，**應採取前項第三款之糾正及補救措施**。

第三章　被害人保護

強化被害人隱私保護

» §10 不得報導、記載、揭露被害人身分資訊：

1. 媒體：宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體。
2. 任何人，除第一項但書。
3. 因職務或業務知悉者，除法律另有規定外。
4. 行政機關及司法機關所公示之文書。

例外

» §10 第1項第1款：

1. 被害人為成年人，經本人同意。
2. 心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得其監護人同意。

» §10 第1項第2款：檢察官或法院依法認為有必要。

§10 第2項：
監護人為同意時，應尊重受監護宣告者之意願。

§10 第3項：
監護人為該性騷擾事件行為人、犯罪嫌疑人或被告時，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。

罰

違反者加重處罰

- §26 第1項、第2項：媒體違反，罰鍰**6萬-60萬**。
- §26 第4項：職務或業務知悉者違反，罰鍰**6萬-60萬**。
- §26 第5項：任何人違反，罰鍰**2萬-10萬**。

增訂被害人保護服務

§11 **政府機關（構）、部隊、學校**、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介：



增訂損害賠償責任

- §12 第1項：對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。
- §12 第2項：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。
- §12 第3項：**屬權勢性騷擾者**，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額**1倍至3倍之懲罰性賠償金**。

第四章　申訴及調查程序

延長申訴期限

一般性騷擾

§14 第1項第1款：

知悉事件發生後**2年內**提出申訴。
自性騷擾事件發生之日起逾**5年**者，不得提出。

權勢性騷擾

§14 第1項第2款：

知悉事件發生後**3年內**提出申訴。
自性騷擾事件發生之日起逾**7年**者，不得提出。

未成年被害人

§14 第2項：

性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於**成年後3年內**提出申訴。
有較長之申訴期限者，從其規定。

明確受理窗口

1. §14 第3項第1款：行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校 → 向該政府機關（構）、部隊、學校提出

2. §14 第3項第2款：行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人 → 向該政府機關（構）、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

3. §14 第3項第3款：行為人不明或為前二款以外之人 → 向性騷擾事件發生地之警察機關提出

撤回申訴及不予受理

撤回申訴

- §14 第4項：
  性騷擾事件經**撤回申訴**，不得就同一事件再行申訴。
- §21 第5項：
  性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經**調解成立**，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。

不予受理

- §14 第5項 申訴有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理：
  1. 當事人逾期提出申訴。
  2. 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
  3. 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

調查期限

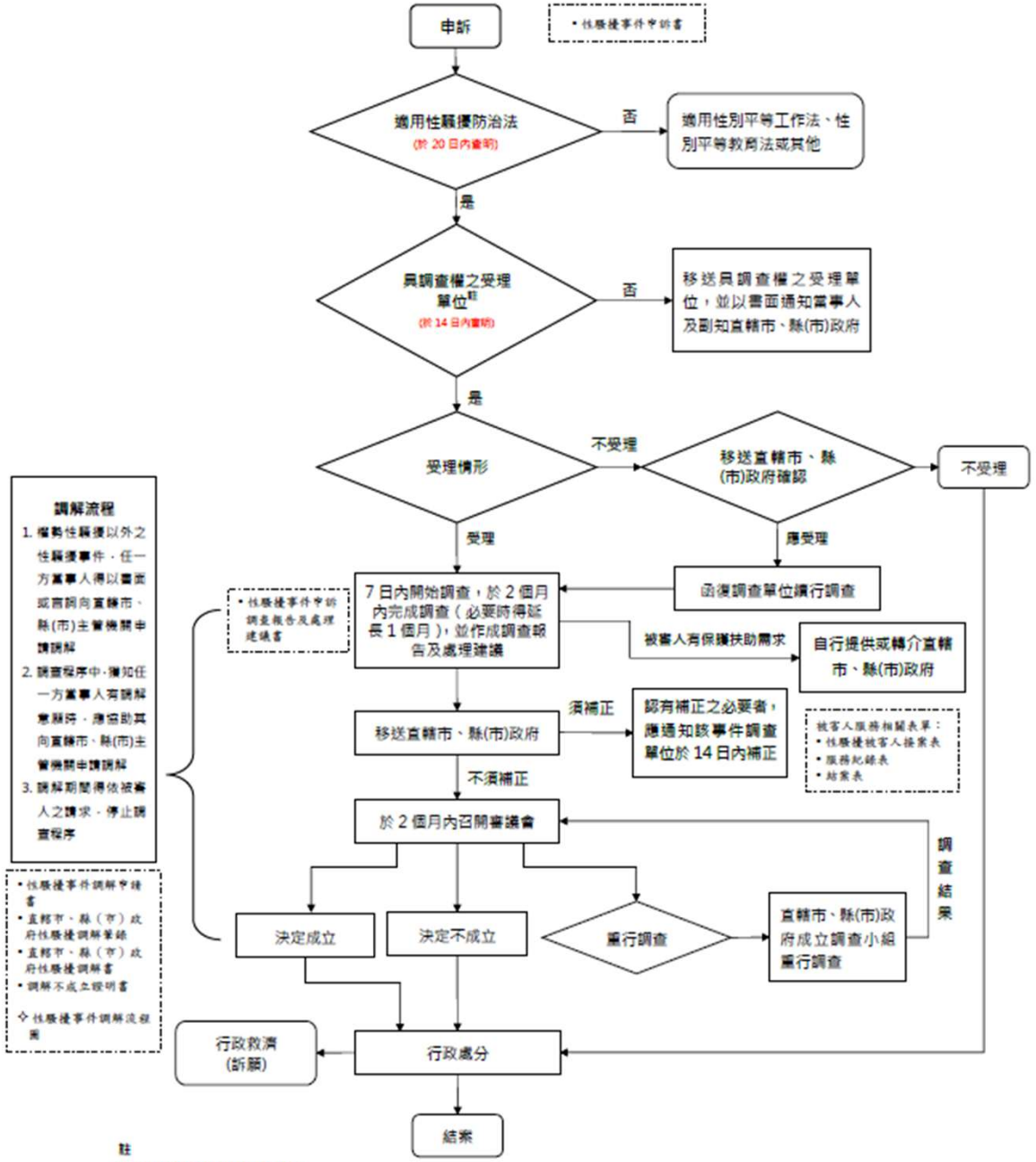
§15 第1項:
政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到達之日起**7日內開始調查**，並**應於2個月內調查完成；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。**

§15 第2項:
直轄市、縣（市）主管機關**受理行為人為最高負責人之性騷擾申訴案件**後，審議會召集人應於**7日內**指派委員3-5人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理。調查小組之女性代表不得少於總數1/2，並推選1人為小組召集人。

§15 第3項:
性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；**有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。**

§15 第4項:
政府機關（構）、部隊、學校及警察機關為第1項調查及審議會為第2項調查，**應作成調查報告及處理建議**，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。

性騷擾事件受理申訴、調查及處理程序



註

依本法第 14 條所定管轄單位為：

1. 行為人有所屬政府機關(構)、部隊、學校者：向申訴時行為人所屬政府機關(構)、部隊、學校提出。
2. 行為人為政府機關(構)首長、各級軍事機關(構)及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關(構)、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
3. 行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾發生地之警察機關提出

行為人配合義務

增訂行為人配合義務

§17：進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

罰

§30：無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣**1-5萬元**罰鍰，並得按次處罰。

第五章　調解程序

調解申請

§18 第1項:
權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。政府機關（構）、部隊、學校及警察機關**於性騷擾事件調查程序中，**獲知**任一方當事人有調解意願**時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。

§18 第2項:

1. 言詞申請：直轄市、縣(市)主管機關應製作筆錄。
2. 書面申請：按他造人數提出繕本。

§18 第3項:
調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

調解委員

§19 第1項:
受理調解申請後10日內，遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家1-3人擔任調解委員調解。

§19 第2項:
遴聘後20日內，直轄市、縣（市）主管機關應決定調解期日，通知當事人或其代理人到場，並將申請書狀或言詞申請筆錄繕本一併送達他造。但經當事人之一方申請延期者，得延長10日。

§20 第1項：委員應親自進行調解，不得委任他人代理。
§20 第2項：得視案件情形為必要之調查及商請有關機關協助。

調解不公開

§24：
調解委員及經辦調解事務之人，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

調解成立

調解成立

§21 第1項:
調解成立者，應作成調解書，並由當事人及出席調解委員簽名、蓋章或按指印。

§21 第3項:
直轄市、縣（市）主管機關應於調解成立之日起10日內將調解書及相關資料送請管轄法院核定。

調解書應載事項

§21 第2項 調解書應記載:

1. 當事人或其法定代理人之姓名、出生年月日、住居所及身分證明文件字號。
2. 出席調解委員之姓名。
3. 調解事由。
4. 調解成立之內容。
5. 調解成立之年、月、日。
6. 決定機關及其首長。

§21 第4項:
法院因調解內容牴觸法令、違背公共秩序或善良風俗或不能強制執行而未予核定者，應將其理由通知直轄市、縣（市）主管機關。

§21 第5項: 作成調查結果決定前經調解成立，調解書載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。

§21 第6項:
調解成立，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。

調解不成立

§22 第1項：當事人無正當理由，於調解期日不到場者，視為調解不成立。

調解委員認為有成立調解之望者，得另訂調解期日。

調解不成立證明書

- §22 第2項：直轄市、縣（市）主管機關應即發給調解不成立證明書。
- 被害人於調解不成立證明書送達後10日內，得向直轄市、縣（市）主管機關申請將調解事件移送該管司法機關，效力分別如下：
  1. 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。
  2. 該調解事件移送民事法院，其第一審裁判費暫免徵收。
  3. 該調解事件涉及性騷擾罪，於移送該管檢察官偵查時，視為於申請調解時已經告訴。

民事調解救濟管道

§23 第2項:

經法院核定後之民事調解，有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告調解無效或撤銷調解之訴。

§23 第3項:

當事人應於法院核定之調解書送達後30日內為之。

第六章　罰則

以嚴懲有效遏止性騷擾

行政責任

- **行為人責任**

§27 第1項 權勢性騷擾： **6-60萬元**罰鍰。

§27 第2項 權勢性騷擾以外之性騷擾： **1-10萬元**罰鍰。

- **媒體責任**

§26 第1項、第2項：違反者處**6-60萬元**罰緩。

- **場所主人及參與調查者責任**

§28 第1項：違反場所主人應採預防措施者，罰鍰**2萬-20萬**，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

§29 違反在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中為不當之差別待遇者：**1-10萬元**罰鍰。

§30 行為人無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料者：**1-5萬元**罰鍰，並得按次處罰。

民事責任

- **行為人責任**

§12 第3項 權勢性騷擾：法院得酌定損害額**1-3倍**懲罰性賠償金。

刑事責任

- **行為人責任**

§25 第1項：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**2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金**利用權勢或機會而犯者，加重其刑至**1/2**。

性騷擾防治宣導

- 許多人在談話時，喜歡故做親密，以手搭對方肩膀、拍打背部或拉拉小手，只要對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，即使加害人辯稱碰觸被害人僅是表達關心，但只要讓對方感覺到被冒犯、不舒服，而不當影響對方正常生活之進行，就有可能構成性騷擾。

衛福部資料

- 由此可知，界定性騷擾最重要的因素，主要是被害人的感覺與意願，因此同樣一種行為發生在不同人的身上，其結果也會有所不同。

衛福部資料

有別於性侵害犯罪，依據性騷擾防治法第2條之規定，對他人實施違反其意願而向與性或性別有關之行為，且有下列情形之一都算是「性騷擾」

(一) 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。

(二) 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。

衛福部資料

性騷擾防治法第2條第2項對「權勢性騷擾」的定義

- **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。**
- 惟性騷擾防治法已排除性侵害案件的適用範圍，依據近年的統計，性騷擾樣態多屬展示或傳閱色情圖片(檔)或騷擾文字；羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度，此等非肢體性騷擾之行為，可能在徵求他人同意的同時，就已構成性騷擾。

衛福部資料

性別騷擾也算是性騷擾的態樣之一

- 所謂性別騷擾，係指帶有性別歧視或偏見的言論，特別侮辱、貶抑或敵視特定性別、性別氣質的言詞或態度，例如「男人婆」和「娘娘腔」等，類似這種言論或態度，如果讓對方覺得不舒服、被冒犯，也算是一種性騷擾。

衛福部資料

性騷擾的認定原則

- **主觀感受與客觀認定並重:**
- 根據性騷擾防治相關法律，不論行為人是否有「性意圖」，只要該行為造成他人感到不舒服、不自在、被冒犯或受侮辱，且該行為與性或性別有關，就可能構成性騷擾。
- 性騷擾的認定，要綜合考量被害人的主觀感受和社會客觀上的合理性。

主觀感受的重視:

- 性騷擾的認定，首要考量被害人是否因該行為而感到不舒服、不自在、被冒犯或受侮辱。

客觀合理性

- 除了被害人的主觀感受，也要考量該行為在社會上是否普遍被認為是令人不舒服或具有冒犯性的行為。

與性或性別有關

- 構成性騷擾的行為，必須與性或性別有關，例如性暗示、性別歧視、不適當的肢體接觸等。

例如

不適當的凝視、肢體接觸、性暗示的言詞等

權力關係

- 即使行為人沒有性意圖，但若利用權力或職務關係，對他人實施騷擾行為，也可能構成權勢性騷擾。

行為的影響

- 除了對個人造成不快，嚴重時，性騷擾行為可能影響被害人的就學、就業或正常生活。

- 只要該行為造成被害人感到不舒服、被冒犯或受侮辱，就可能構成性騷擾。

總結

- 性騷擾的認定，**並非僅看行為人的意圖**
- 而是**要看**行為是否造成受害者的不快或羞辱感，及行為是否與性或性別有關，並綜合考量事件的背景、環境及當事人的關係。
- 即使行為人沒有惡意，只要行為本身造成被害人困擾，就可能構成性騷擾。
- 在具體個案發生時，應就個案審酌事件發生之背景、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認定之。

職場應是安全、友善、無騷擾的空間

性騷擾零容忍
我們一起打造安全與尊重的環境！

- 本校申訴管道：專線電話：(02)22915224分機135(人事室)