



# 當色狼逼近：公部門性騷擾防治之法律防線

公部門在防治性騷擾上負有制定法規、推動教育宣導、確保職場與公共場域的安全、建立可信賴的申訴機制等責任，透過這些措施，使受害者遭遇性騷擾時，能夠勇於舉報，獲得適度的保護與補償，進而讓所有同仁能在杜絕性騷擾及性別暴力的職場安心服務。

林宣垂（行政院主計總處人事處專員）

## 壹、前言

2023 年 5 月，因戲劇《人選之人—造浪者》經典臺詞「我們不要就這樣算了，好不好？」展開了我國「#MeToo」運動的浪潮。從眾多受害者的經驗中，能看見「性平三法」仍有不足之處，尤其是職場性騷擾缺乏正式的受害者支持系統，導致受害者求助困難，這不僅使得他們在面對問題時感到孤

立無援，也容易讓性騷擾事件得不到及時處理，造成許多憾事發生。為因應性騷擾被害人保護不足之議題，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，立法院於同年 7 月三讀通過「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）、「性別平等工作法」（以下簡稱性工法）及「性騷擾防治法」（以下簡

稱性騷法）等「性平三法」修正案。

修正後之性平三法，以被害人保護為中心，明確規範職場性騷擾管轄範圍、建立外部公權力申訴調查機制、簡化申訴流程、增訂處罰規定，並重視被害人隱私保護，提供相關諮詢與轉介資源等扶助措施。本文將介紹性平三法的規範重點，以及公部門在面對性騷擾應有的防治義務與責任。

## 貳、性騷擾的定義及機關應有的防治作為

一、性平三法對於性騷擾的定義並不完全相同（附表），整體來說，主要係指以性或性別為基礎，對他人施以不受歡迎的言語、行為或交換利益等其他方式，造成威脅、冒犯的環境，導致受害人感到不適，人格尊嚴受侵犯，並影響其工作、學習或其他正常生活

二、性平三法是公部門在處理性騷擾議題的重要法律依據，三法建構出的適用範圍及課予雇主、機關或學校的義務各有差異，簡要說明如下

### （一）性工法

#### 1. 適用範圍

無論是發生在正式工作場域、與工作相關的

場合（如商務聚會、社交活動等），或於非工作時間而遭受所屬事業單位人員、不同事業單位而有業務往來關係人員所為之性

騷擾或性侵害，皆納入該法規範。

#### 2. 規範主體及防治義務

規範主體係指雇主，雇主除應有「防治性騷擾

附表 性騷擾的定義

定義	三法	性工法第 12 條	性平法第 3 條	性騷法第 2 條
性騷擾	前提	指下列情形之一。	指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者。	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。
	敵意環境型	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。	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。
	交換條件型	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。	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。	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	指對於因僱用、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。		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。	

資料來源：作者自行整理。



行為發生」及「知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正與補救措施」之責任與義務，尚有「訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之義務如下：

(1) 建立防治措施

應訂定性騷擾防治措施（內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施）、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。雇主未落實防治措施者，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。

(2) 立即有效之糾正及補救措施

A. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

B. 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。

C. 對性騷擾事件進行調查。

D. 對行為人為適當之懲戒或處理。

(二) 性平法

1. 適用範圍

適用於校園性侵害、性騷擾、性霸凌，以及校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為等校園性別事件；事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，而他方為學生。

2. 規範主體及防治義務

規範主體包括公立及私立學校，學校在促進性別平等與防治性騷擾方面負有多項義務，摘略說明如下：

(1) 推動性別平等教育

應將性別平等教育納入課程，教導學生尊重多元性別差異，

除性別歧視；提供教師相關培訓，使其具備性別平等教育的知識與教學能力；積極推動校園性別事件之防治教育，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。

(2) 訂定防治與處理機制

為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則，內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。學校應依前開準則訂定防治規定或專業倫理規範，並公告周知。

(三) 性騷法

1. 適用範圍

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，且符合敵意環境型、交換條件型之性騷擾，或權勢性騷擾之情形者。所有不適用性工法與性平法之當事人，皆可適用該法之規定。是以，職場性騷擾與校園性騷擾外所發生之性騷擾事件，均為該法適用之範圍。

## 2. 規範主體及防治義務

規範主體包括政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，渠等除了有「防治性騷擾行為發生」及「知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正與補救措施」之義務外，尚有「設立申訴管道協調處理」及「訂定性騷擾防治措施」之義務，說明如下：

### (1) 申訴管道明確

被害人可選擇適當管道提出申訴，行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校者，向該機關（構）申訴；如行為人為機

關（構）首長，向該機關（構）所在地之直轄市、縣（市）主管機關申訴；如行為人不明或非前開人員，則向性騷擾事件發生地之警察機關提出申訴。

### (2) 防治責任與義務

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練；未落實該法所定防治措施者，或違反該法規定為不當之

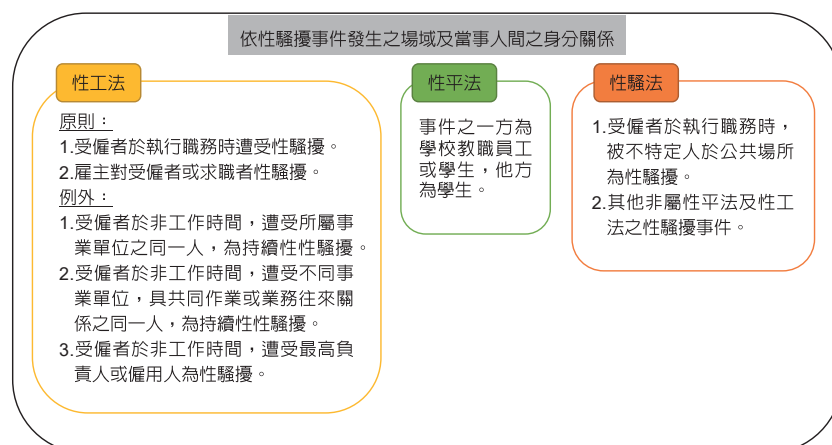
差別待遇者，由直轄市、縣（市）主管機關處以罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

## 參、公部門性騷擾申訴及處理機制

### 一、申訴流程

依性騷擾事件發生之場域及當事人間之身分關係，於申訴時適用不同的法律（圖1），處理流程亦有差異。若性騷擾事件發生在工作場所，或於非工作場所，但係受同機關（構）且有業務往來關係人員所為之

圖 1 性平三法適用關係



資料來源：作者自行繪製。

# 論述》管理 · 資訊



性騷擾，適用性工法進行調查與處理（圖 2）；若性騷擾事件發生在校園，事件之一方為學校教職員工或學生，而他方為學生，則適用性平法（圖 3）；至於性騷擾事件之處理及防治，不適用性工法與性平法

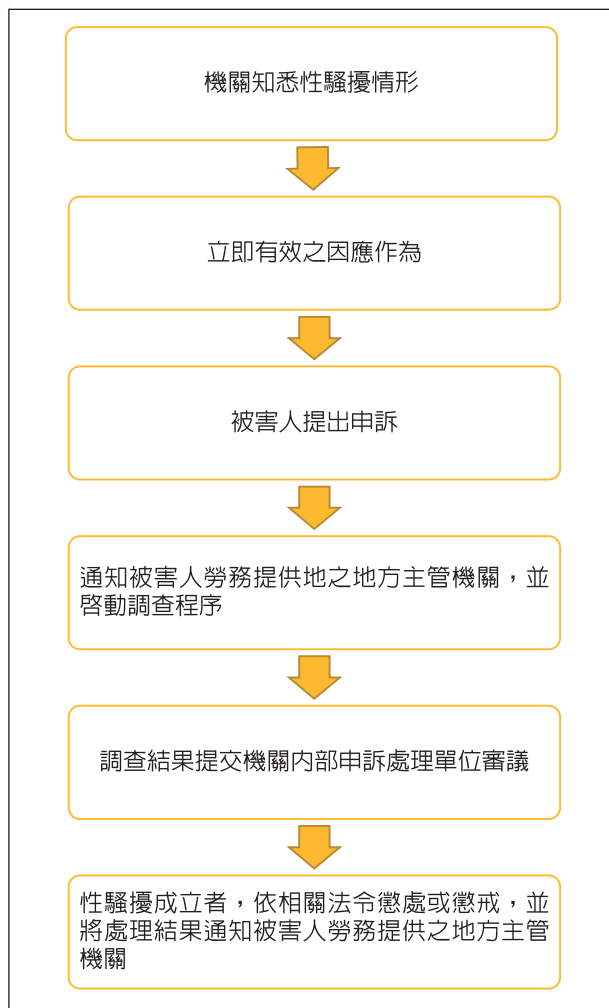
之部分，係適用性騷法之規定辦理（下頁圖 4）。

## 二、主計人員涉職場性騷擾事件之處理

有關主計人員涉職場性騷擾事件之調查權責，經行政院

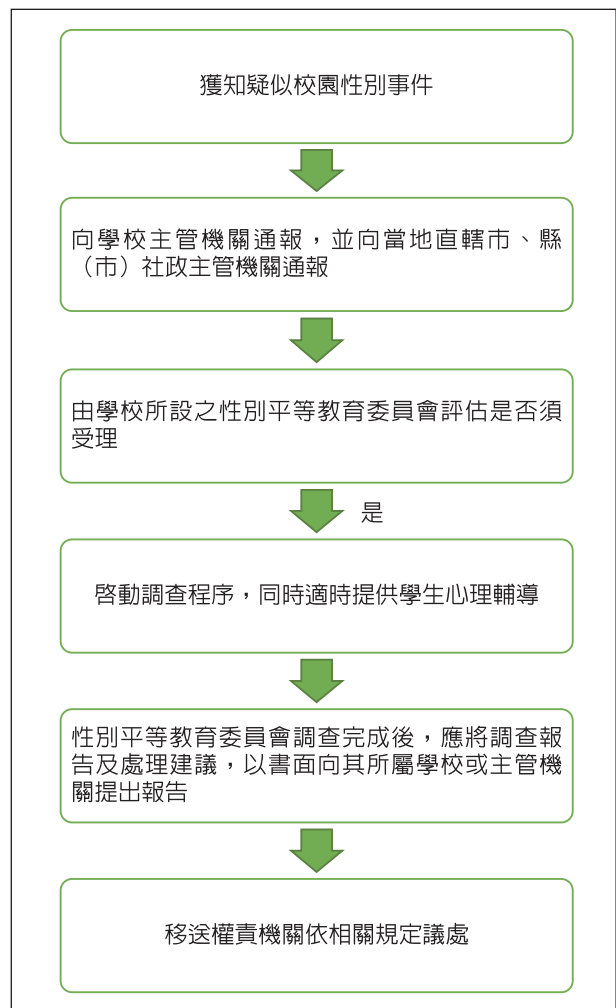
主計總處 113 年 1 月 5 日主人考字第 1131000046 號函規定以，應依服務機關申訴處理要點由機關踐行性工法規定之各項雇主責任，經申訴處理單位審議調查後，依調查結果所為之建議或懲處方式，循主計系

圖 2 職場性騷擾申訴調查處理流程



資料來源：作者自行繪製。

圖 3 校園性騷擾申訴調查處理流程



資料來源：作者自行繪製。

統函請具有任免遷調及平時考核權限之主計機關（構）辦理職務調整及懲處（下頁圖5）。

### 三、新增訂之裁罰處置與權益保障

#### （一）加害人的裁罰處置

#### 1. 增訂權勢性騷擾類型，並分層級加重處罰

性騷法第2條第2項及性工法第12條第2項增訂權勢性騷擾之定義；性騷法第12條第3項及性工法第27條第5項、

第6項規定屬權勢性騷擾者，可處1至3倍民事懲罰性賠償金，前開行為人為雇主時，最高得加重至5倍；性騷法第27條第1項增訂權勢性騷擾最高處60萬元罰鍰；刑事部分於性騷法第25條增訂利用權勢犯性騷擾罪者加重其刑二分之一。

#### 2. 強化外部申訴及監督機制

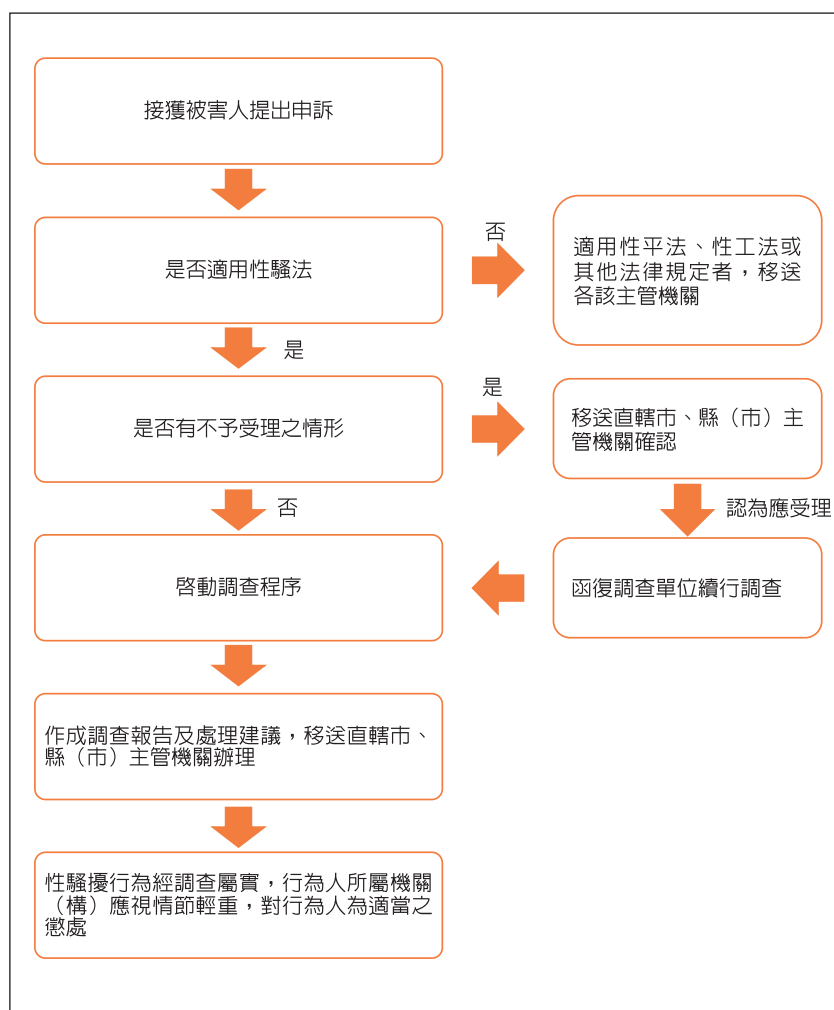
性工法第13條第4項增訂雇主接獲申訴及調查認定屬性騷擾之案件，均須通報主管機關，強化外部適法性監督。同法第32條之1、第32條之2及第38條之2增訂性騷擾行為人為雇主，以及受害人不服雇主調查結果時，可向地方主管機關申訴，再由其調查、裁處。

#### （二）被害人的權益保障

#### 1. 編列預算，保護扶助入法

性騷法第6條第1項第4款增訂地方主管機關就性騷擾事件被害人之保護扶助事項，須提供被害人諮詢協談、心理輔導、

圖 4 性騷擾事件受理申訴、調查處理流程



資料來源：作者自行繪製。

# 論述》管理 · 資訊



法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

2. 完善保密規定，不得洩漏身分資訊

性騷法第 26 條增訂媒體、任何人及因職務或業務知悉或持有足資識別被害人身分資訊者，應嚴加保密，違反者最高可處 60 萬元以下罰鍰。

3. 延長性騷擾申訴時效，並增訂特定類型案件所適用之時效

性工法第 32 條之 1 訂定性騷擾被申訴人若非具權勢地位，被害人得自知悉事件時起 2 年內申訴，並應自該行為終了時起 5 年內提起；若具權勢

地位，被害人得自知悉事件時起 3 年內申訴，並應自該行為終了時起 7 年內提起；若性騷擾發生於被害人為未成年時，被害人得於成年之日起 3 年內申訴，而如果是雇主性騷擾，被害人得於離職之日起 1 年內申訴，並應自該行為終了時 10 年內提出。

## 肆、結論

每個人無論性別、職業或身分，都應享有免於性騷擾的權利，而公部門肩負社會示範責任，因此性騷擾防治工作的落實越顯重要；然而公部門本身係長期穩定的官僚文化，重視公務倫理，多強調維持秩序

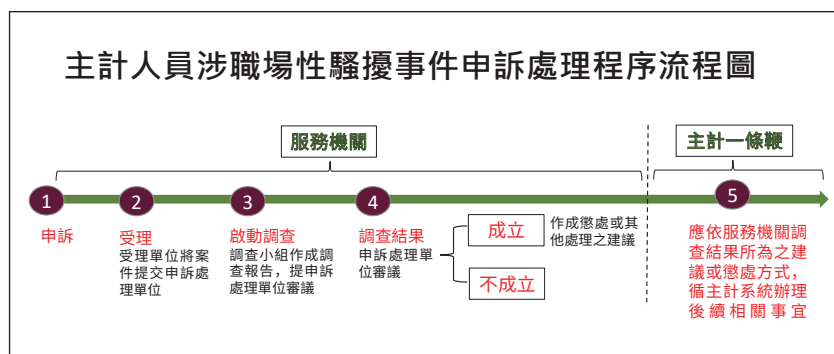
和避免衝突，若缺乏有效防治機制，受害者可能會因為擔心受到報復或影響未來職涯發展而選擇隱忍，所以公部門更應積極推動性騷擾防治措施，進一步強化法制保障、完善公正、透明及保密的申訴與調查機制，避免受害者遭受二次傷害。

有效的防治制度不僅能提供救濟，也能形成預防作用，進而提升社會對性騷擾問題的警覺與抵制能力。只有當防線堅實、機制完善，才能確保當色狼逼近時，每位公務人員都能擁有自保與求助的權利，共同守護職場安全與尊嚴。

## 參考文獻

1. 行政院人事行政總處（2024），行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引。
2. 勞動部（2024），職場性騷擾申訴處理指導手冊。
3. 衛生福利部（2024），性騷擾防治措施申訴及裁處流程指引。
4. 公務人員保障暨培訓委員會（2023），研析公務人員職場性騷擾之救濟。
5. 衛生福利部（2014），性騷擾案件處理實務操作手冊。❖

圖 5 主計人員涉職場性騷擾事件申訴處理程序流程



資料來源：行政院主計總處人事處。