



臺北榮民總醫院
Taipei Veterans General Hospital

建立性別友善環境： 性平三法與實務應用

元智大學 護理學系
施雅玲 助理教授

講師簡介



元智大學



元智護理學系
YZU SCHOOL OF NURSING

2



學歷

國立臺北護理健康大學/護理系/博士

Leeds Metropolitan University/護理系/碩士

國立臺北護理健康大學/護理系/學士

現職

元智大學/護理學系/助理教授

教育部性別平等教育人才庫師資

台灣社區衛生護理學會/學術委員會/委員

經歷

元培醫事科技大學/護理系/助理教授

恩主公醫院/社區醫學部/護理部/督導

臺北醫學大學/護理系/兼任講師

衛生福利部雙和醫院/護理部/督導

臺北市立萬芳醫院/護理部/副護理長

林口長庚紀念醫院/內科加護/護理師





Contents

1. 性別平權主流化的推手：
SDGs 與 CEDAW
2. 我國性別平等發展現況
3. 性別平等的相關規範與法律
4. 案例討論(#MeToo浪潮與
人選之人-造浪者...)
5. 推動性別友善的健康照護環境策略

01

性別平權主流化的推手
：SDGs 與 CEDAW



性別平等發展歷程-國際

1945-1975

婦女公民權典章化：

- 1945年《聯合國憲章》承諾促進婦女地位
- 1946年成立**婦女地位委員會(CSW)**，致力於確保婦女平等與促進婦女權益
- 1952年通過《**婦女政治權利公約**》，承認並保障世界各地婦女參政權。
- 1967年聯合國大會通過「**消除對婦女歧視宣言**」，奠定婦女平權的法律基礎。

1975

第一次世界婦女大會提出婦女十年，宣布未來10年為「**婦女十年：平等、發展與和平**」，以消除性別歧視，強化婦女對於促進世界和平的貢獻為目標。

1979

通過「**消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)**」，作為婦女人權憲章。

1985

全球女性的誕生-奈洛比宣言：第三次世界婦女大會將婦女議題全人類問題。

1995

成功的接續-第四次世界大會提出「**性別主流化**」及「**北京行動綱領**」，以性別平等的目標，將性別議題取代婦女議題。

婦女的发展 ➡ 性別的发展 ➡ 性別主流化

2015年，聯合國宣布了「2030永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，SDGs包含17項核心目標，其中又涵蓋了169項細項目標、230項指標，指引全球共同努力、邁向永續。

6



SDGs 目標5 | 實現性別平等，並賦予婦女權力

- 5.1 終結所有對婦女和女童的各種形式歧視。
- 5.2 消除在公共和私人領域對女性的各種形式的暴力，包括人口走私、性剝削及其他形式的剝削。
- 5.3 消除各種有害的習俗，例如童婚、未成年結婚、強迫結婚，以及女性割禮。
- 5.4 透過提供公共服務、基礎建設與社會保護政策，認可並重視無償的照護和家務工作，並依各國國情，推動家人應共同分擔家事責任。
- 5.5 確保婦女能充分、有效地參與政治、經濟、公共決策，並在各層級都享有參與決策領導的平等機會。
- 5.6 根據國際人口與發展會議（ICPD）行動計畫、北京行動平台，及其檢討成果書，確保人民普遍享有性、生育健康與生育權利。
- 5.a 根據國家法律進行改革，賦予婦女平等的經濟資源權利，以及獲得土地與其他形式的財產、金融服務、繼承與自然資源的所有權與掌控權。
- 5.b 加強科技使用能力，特別是資訊與通訊技術（ICT），以提升婦女權力。
- 5.c 採用及強化完善的政策與可執行的立法，以促進兩性平等，並提升各個階層女性的權力。



消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)



- ◆ 消除對婦女一切形式歧視公約 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women , 簡稱CEDAW)
1979年聯合國通過，1981年生效，共計30條文。至今已有**189個國家**簽署實施，內容逐條詳列各項性別平等權利，包含參與政治及公共事務權、參與國際組織權、國籍權、教育權、就業權、健康權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權、農村婦女權等。
- ◆ 重要性：
 - 1.聯合國九大「核心國際人權文書(人權公約)」之一。
 - 2.國際婦女人權法典(International Bill of Rights for Women)。
 - 3.各締約國檢視、保障、發展婦女權益最完整的工作清單。
 - 4.國際共通的性別人權對話平臺。

A vibrant illustration featuring a diverse group of stylized human figures in various poses, colors, and ethnicities, arranged around a central light blue oval. The figures are depicted in a flat, modern art style. Some are walking, some are jumping, and some are standing. The colors used for the figures include red, yellow, blue, orange, and brown. The central oval is a light blue color.

02

我國性別平等發展現況

我國性別平等表現3個亞洲第一



2024年
女性立法
委員比率
超過4成



2023年
社會習俗性別
指數(SIGI)
全球第6



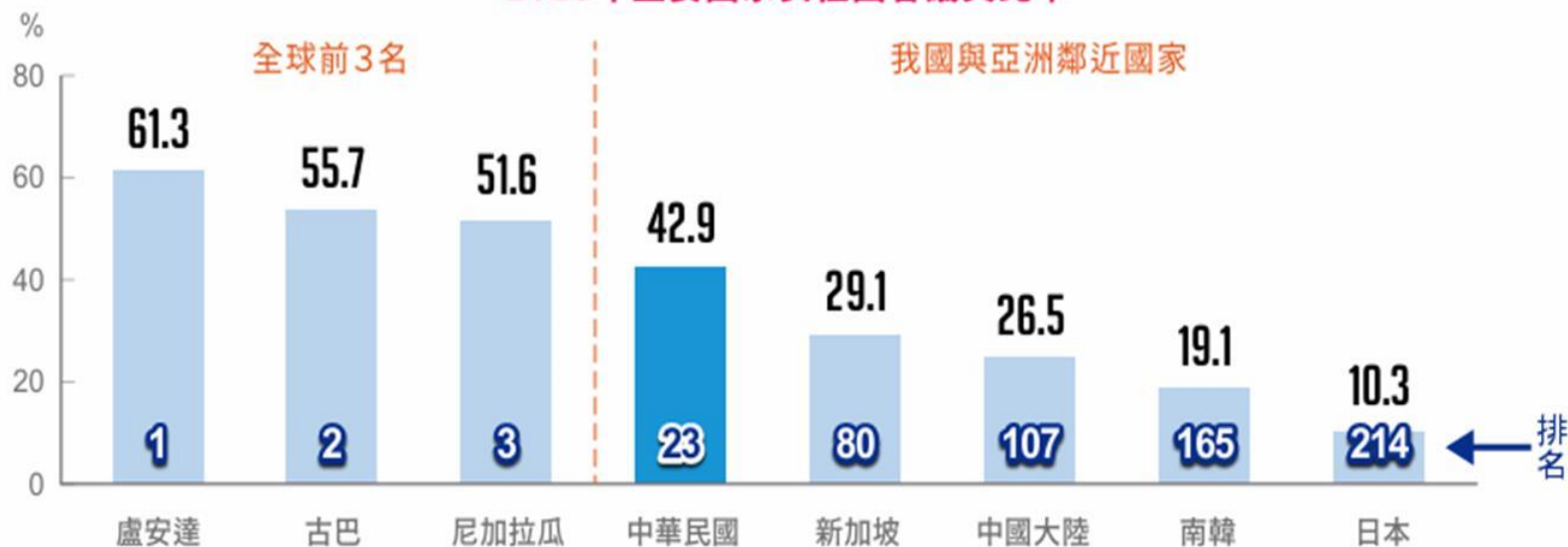
2019年
同性婚姻
合法化



亞洲第一：2024年女性立委比例

► 為促進女性參政，我國選舉制度採行婦女保障名額，2023年底我國女性立法委員比率42.9%。依據世界銀行統計資料顯示，2023年234個國家國會議員女性比率未達2成者，占約3成2（76國），盧安達、古巴及尼加拉瓜女性國會議員比率達5成以上，居前3位。我國表現居第23位、名列亞洲第1位。另依據2024年1月第11屆立法委員選舉結果，**女性立法委員比率為41.6%**。

2023年主要國家女性國會議員比率

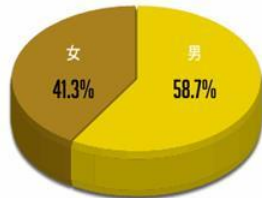


亞洲第一：2023年社會習俗性別指數(SIGI)

- ▶ 經濟合作暨發展組織 (OECD) 最新出爐的2023年社會習俗性別指數 (Social Institutions and Gender Index, SIGI) 報告，4大面向，共16項指標，173個題項，逐一檢視各國法律、社會規範和做法。我國SIGI值為9.2 (分數越低，表現越佳)，在179個國家中位居第6名，亞洲名列第1名；與其他OECD發展程度較高國家相較，我國表現優於荷蘭(9.5)及瑞士(9.9)

2023年SIGI排名

贈與稅之受贈人概況—按性別



遺產稅之拋棄繼承人概況—按性別



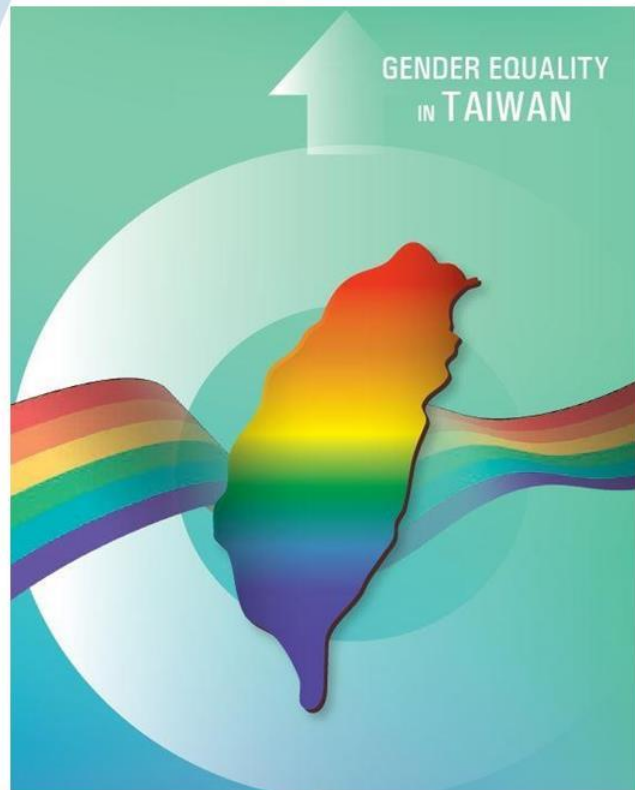
Discrimination in the family ⓘ	Restricted physical integrity ⓘ	Access to productive and financial assets ⓘ	Restricted civil liberties ⓘ
家庭中的歧視 (如：繼承權)	身體完整性的限制 (如：針對女性的暴力)	獲得生產和財務資源 (如：職場權利)	公民自由的限制 (如：公民權)
0	13.2	4.6	8.4
8.1	10.4	4.5	6.7
3.5	13.5	2.1	15.6
8.6	14.9	4.6	7.4
14.6	13.6	4.3	3.1
7.8	15.3	6.9	6.6
0.3	22	5.8	7.5
Italy	9.2		
Non-OECD Economies	9.2		
Chinese Taipei	9.2		
Netherlands	9.5		
Portugal	9.5		
Austria	9.8		
Switzerland	9.9		
France	10.1		

亞洲第一：同性婚姻合法

13



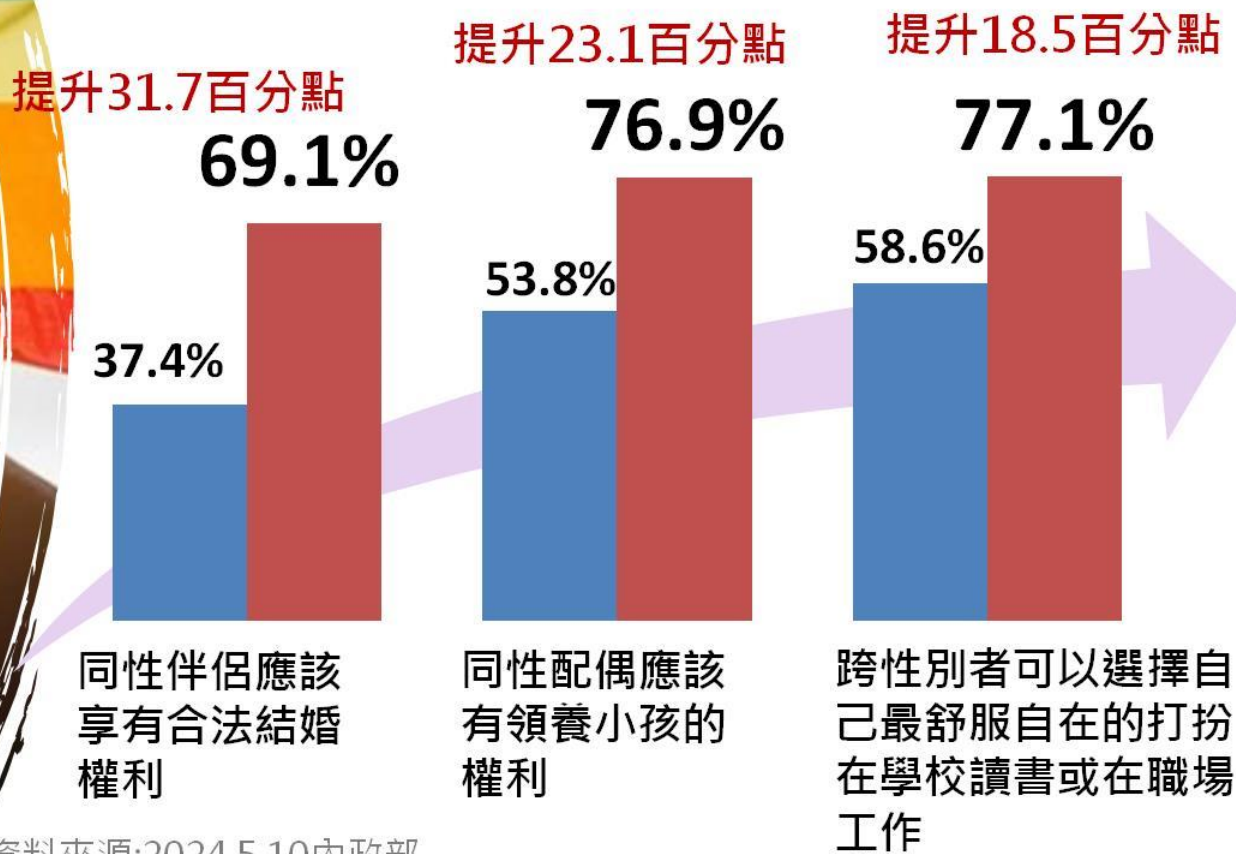
亞洲第一：同性婚姻合法



- 1986年，祁家威先生公開舉辦男同志婚禮，倡議同性伴侶婚姻應合法。
- 2003年舉辦亞洲首次同志遊行，參與人數逐年提高。
- 2019年5月24日施行「司法院釋字第七四八號解釋施行法」。
- 2023年1月開放國人與不承認同婚國家同性伴侶得以結婚登記。
- **2023年6月**總統公布立法院修正通過的司法院釋字第748號解釋施行法，**同性配偶也能共同收養子女**。
- **至2023年止，全國同性伴侶完成結婚登記共計25,716人，其中男性7,748人、女性17,968人**。

性別平等觀念電話民意調查

■ 2018年
■ 2024年



資料來源:2024.5.10內政部

03

性別平等的相關規範與法律



性別平等的相關規範與法律

◆ 國際公約

- ◆ 消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)

◆ 性別平等教育法(簡稱:性平法)

◆ 性別平等工作法(簡稱:性工法)

◆ 性騷擾防治法(簡稱:性騷法)

性平三法

◆ 跟蹤騷擾防制法 (110.12.01日公發佈，6個月後施行)

◆ 家庭暴力防治法

◆ 性侵害犯罪防治法

◆ 兒童及少年性剝削防制條例

◆ 民法

◆ 特殊境遇家庭扶助條例

◆ 民法親屬編施行法

◆ 司法院釋字第七四八號解釋施行法

◆ 人口販運防制法

◆ 民法繼承編施行法

◆ 消除對婦女一切形式歧視公約施行法

性平三法修正

- 我國自2002年制定兩性工作平等法（2008年修正為性別工作平等法，2023年修正為性別平等工作法），2004年制定性別平等教育法，2005年制定性騷擾防治法，分別適用於職場、學校及其他場所的性騷擾事件。

**葉永鋕還來不及長大
我不會知道他是不是同志
就算是
我也覺得他沒有錯**

——葉媽媽



2000年4月20日

性平三法修正

- 2023年5月起，許多性騷擾被害人(#MeToo)勇敢揭露過去受暴的經歷，因此，行政院籌組跨部會專案共同研修「性騷擾防治法」、「性別平等工作法」及「性別平等教育法」等性平三法，針對現行法制不足之處全面盤整及檢討改進。
- 自2023年6月起，行政院邀集司法院、考試院及相關部會召開20場協商會議，完成修法草案研擬，並於2023年7月經立法院修正通過、8月總統令公布實施(部分條文自2024年3月8日生效)。

性騷擾法制大改革



性別暴力零容忍
以被害人保護為中心

有效、友善、可信賴

性騷擾防治法
衛福部

性別平等工作法
勞動部

性別平等教育法
教育部

性平三法同步修法
性平三部合力打造

性平三法修正

防治性騷擾三大目標

完備「友善」被害人的權益保障及服務

強化「有效」
打擊加害人的
裁罰處置

有效

友善

可信賴

建立專業
「可信賴」的
性騷擾防治制度



性平三法修正

性平法 ➡ 性工法 ➡ 性騷
法依身分關係/事件場域適
用

**適用法規明確化
性騷管轄無漏洞**

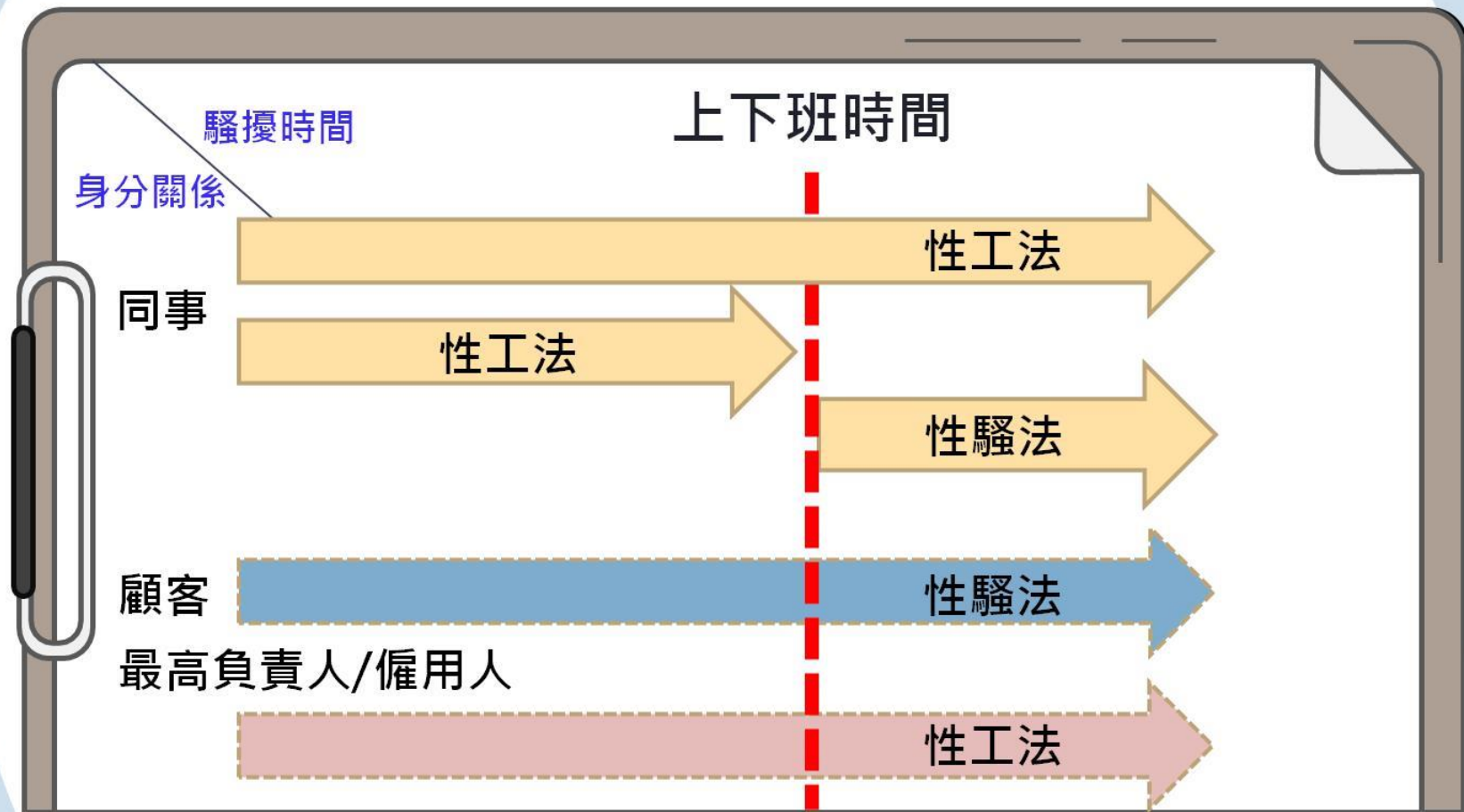


性平三法適用對象與範圍

法令	性別平等工作法	性別平等教育法	性騷擾防治法
目的	保障性別工作權之平等，建立性別友善職場環境 工作權	厚植並建立性別平等之教育資源與環境 受教權	防治性騷擾及保護被害人之權益 身體自主權
場所	工作場所	校園	公共場所
對象、適用範圍	1.員工於執行職務時，包含員工與員工、非員工（客戶、顧客）對員工、僱主對員工 2.僱主對受僱者、求職者於執行職務或求職。 3.非工作時間：受僱者遭受所屬事業單位、遭受不同事業單位之同一人持續性騷擾；遭受最高負責人或僱用人性騷擾。(新法)	1.依當事人身份分關係判定，當事人為學生，包含學生對學生；校長、教師、職工對學生之校園性騷擾行為 2.校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身份關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用《性別平等工作法》或《性騷擾防治法》。(新法)	1.社會大眾，不屬於前二法適用之性騷擾行為。 2.受僱者執行職務於公共場合被不特定人性騷擾，適用此法規定。 (新法)
向誰申訴	★僱主 ★僱主是行為人、僱主不處理或不服處理結果，可向縣市勞動局申訴(新法)	學校 校園性平案件 無追訴期	向行為人所屬機關、企業，或縣市主管機關。行為人不明時，向警察機關(新法)

註：新法從2024/3/8起實施

性平三法適用對象與範圍



修法重點-有效(1/3)

✓ 明確規範

- 1.同事間上下班之**持續性**騷擾
- 2.雙方分屬不同事業單位

2
明確規範
性騷擾
管轄權
性工法

1
性騷法、性工法
增訂權勢
性騷擾類型

補足性騷三法
相關適用缺漏

✓ 加重處罰

- 1.**一般權勢性騷擾**：如主管
- 2.**特別權勢性騷擾**：如雇主或機關首長

✓ 周延保障

- 1.雇主為行為人時由主管機關裁處
- 2.軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校納入適用性平法。另外，實習場域之**實習指導人員**納入教師定義

3
擴大
適用範圍
性工法、性平法

修法重點-有效(2/3)

4 層級式處罰行為人 遏止性騷擾行為再犯

民事

新增民事懲罰性賠償，對利用權勢者、雇主加重

最高5倍

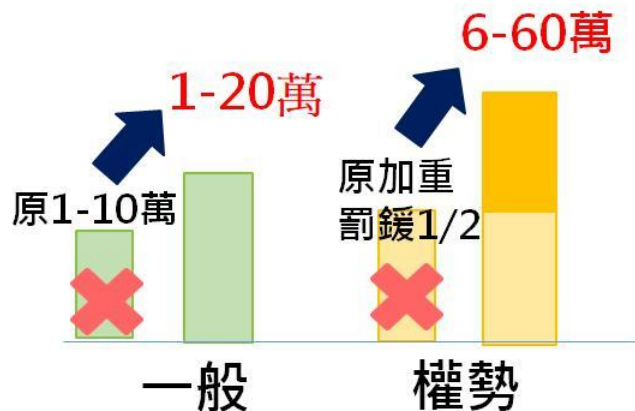
行政罰

- a. 新增**雇主為行為人**行政罰1-100萬
- b. 提高性騷法相關行政罰鍰

性工法	性騷法	性平法
利用權勢1-3倍	利用權勢1-3倍	教職員1-3倍
負責人3-5倍	X	校長3-5倍

刑事

加重性騷擾罪刑罰，新增利用權勢犯性騷擾罪者 **加重其刑1/2**，最重可處**3年**以下有期徒刑



修法重點-有效(3/3)

5 強化外部申訴及監督機制

✓ 行為人為最高負責人

✓ 不服雇主調查結果

✓ 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

申訴



地方
主管機關



調查裁處/
處置

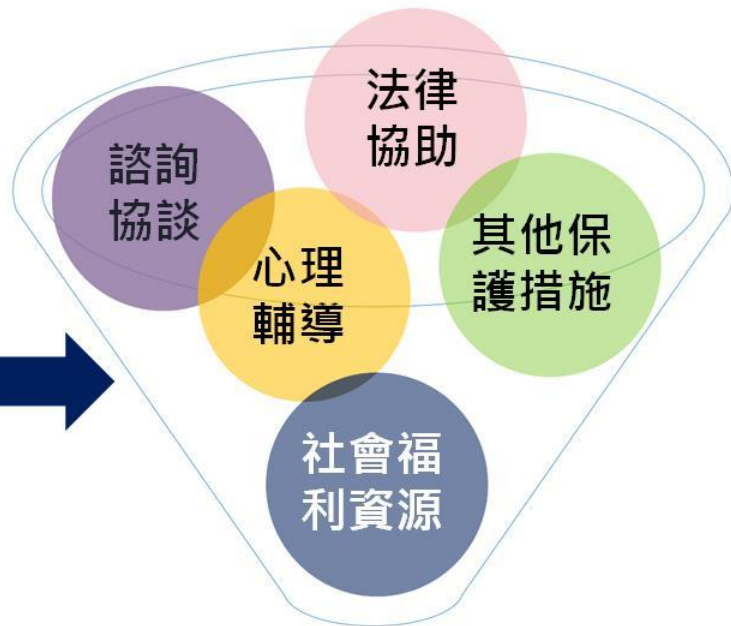
修法重點-友善(1/2)



保護扶助入法，提供被害人友善協助

編列預算

增加被害人
保護扶助措施



完善保密規定，
周延被害人保護

- 不得報導或公開足資識別被害人身分之資訊

修法重點-友善(2/2)



- **延長性騷法申訴時效**
- **增訂離職後、具權勢關係及未成年者申訴之特別時效**

性騷擾 防治法 第14條

- ◆ 一般性騷**2年內**。(但自性騷擾事件逾**5年**者，不得提出。)
- ◆ 權勢性騷**3年內**(但自性騷擾事件逾**7年**者，不得提出。)
- ◆ 未成年自成年後三年內(即為滿22歲以前)

性別平等 工作法 第32-1條

- ◆ 非權勢性騷2年內。(但自性騷擾事件逾5年者，不得提出。)
- ◆ 屬權勢性騷3年內。(但自性騷擾事件逾7年者，不得提出。)
- ◆ **未成年自成年後三年內(即為滿22歲以前)**
- ◆ 若被申訴人為最高負責人，離職後**1年內**。(但性騷擾已逾**10年**者，不得提出。)



性別平等 教育法

- ◆ **沒有時效**



修法重點-可信賴

增訂情節重大之最高
負責人/主管停職
或調整職務之暫時措施

確保事件調查過程
獨立公正，不受
行為人權勢影響



修法重點-可信賴(2/2)

性平法修正，未成年師生戀全面禁止



性平法修正，未成年師生戀全面禁止

性平法第三條第三項第四款

校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與**未成年學生發展親密關係**，或**利用不對等之權勢關係**，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展**有違專業倫理之關係**。



跟蹤騷擾防制法

最重判5年!

最新三讀通過!!

癡情追求會違法!?

跟蹤騷擾防制法

肉搜、狂傳訊息...
奪命連環call也算?

1. 以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，（基本上就是全部，所以不見得要人去，發訊息、肉搜等等看起來都算。）；2. 對特定人；3. 反覆或持續為違反其意願；4. 與性或性別有關；5. 使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動

跟蹤騷擾防制法立院三讀 跟騷行為定義

對特定人反覆或持續違反其意願、與性或性別有關、使之心生畏怖影響生活

監視跟蹤	監視、觀察、跟蹤特定對象的行蹤
盯梢尾隨	以盯梢、守候、尾隨等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
威脅辱罵	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。
不當追求行為	對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為
播送文字或寄送物品	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
冒用個資購物	濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務

遇到跟騷行為，請報警!



04

案例討論



05

推動性別友善的健康照護環境策略



性騷擾不敢說?→社會對受害人不友善?

→職場2%~13%會提出申訴

→受害者平均24年敢說出口



聯合報

走過必留痕跡！神人建立性騷擾資料庫 揭露超過50位名人黑歷史：讓他們繼續社死

近期台灣性騷擾風暴從政治圈延燒到演藝圈，多位名人被控曾對身邊女性言語、肢體騷擾，甚至涉及拍不雅片、性侵等，種種行徑令人髮指，引發社會高度關注...

22 小時前



天下雜誌

為什麼性騷擾受害者不有點說出來？ | 天下雜誌

台灣的「#MeToo」運動在各行各業連環爆，有人質疑許多被害案件為十多年前的往事，為何當時不揭露？國外研究顯示，報復的風險、個人自尊的羞恥感以及社會...

1 天前



Yahoo奇摩新聞

如果家人是性騷擾加害者 身為配偶、父母、孩子的我該如何面對？

【健康醫療網 / 記者吳儀文報導】性騷擾事件持續延燒，事件爆出後外界焦點不只著重在受害者、加害者身上，加害者的家人也會受到外界炙熱的目光。

17 小時前



醫護人員遭性騷，僅 3% 求助？³⁶

by UDN

2023/07/11

👁 571

♡ 1

醫護人員遭性騷擾，卻只有 3% 受害者主動尋求協助，原因在於醫院的漠視文化，以及多元性別意識的缺乏。

僅 3% 受害者使用院內申訴管道

沒有申訴的原因之首，是沒時間或心力處理 (60%)，其次是擔心申訴過程中私人資訊或事件過程不保密 (42%)、或覺得尋求協助也沒用 (50%)、也會擔心來自醫院或上級的不利處分和壓力 (33%)，甚至有 12% 表示不知道有申訴管道可以用。

「真的，大家都會『算了』。」台大醫院企業工會理事長、護理師楊心慧說，醫院職場文化長期包庇涉及性騷擾、對人外貌身體品頭論足的言語，也不會宣傳性騷擾申訴管道。

結果就是當性騷擾真的發生時，比如護理人員被病人摸了胸部，大家就會想說，忍下來就好了、大事化小就好了。

醫療健康場域-如何避免被誤會為性騷擾

- **必須注意自己的言詞和態度**：例如不開與性別貶抑相關的黃色笑話或用輕薄的言行舉止調侃別人。
- **尊重他人身體的自主權**：進行醫療活動前說明清楚相關的程序，若有侵入性或私密處治療過程，建議於另一位醫事人員在側，且當病人覺得不舒服時須立即停止。
- **避免做出與性有關的騷擾行為**：例如傳播情色的文字、圖片、影片，或是隨意對人勾肩搭背、觸碰非治療之部位等不恰當的接觸。

醫療健康場域-如何避免被誤會為性騷擾

- 若與對方存有權力差異關係，如醫病關係、主管部屬關係，**應更加嚴守專業倫理間的關係**，避免造成他人誤會
- 避免將對方的「友善」誤解成性趣。
- 不要利用對方的仰慕，而進而有性騷擾的行為。
- 展現健康醫療專業的照顧行為，執行任何處置，皆須詳細說明目的與步驟，若會有身體接觸，也須先告知



遇到性騷擾怎麼辦？

- **相信自己的直覺**：雖然並非每個事件都會造成性騷擾，但若自己有被性騷擾的疑慮時，先相信自己的感覺，也不需要因擔心被報復而隱忍。
- **尋求情緒支持**：當面臨性騷擾時可向朋友或同事表示其感受。
- **直接說「不」**：遭受到性騷擾時須立即要求停止對方的行為，並告訴對方此行為、言行、物件不舒服。

被害人(被行為人)舉證責任

第一時間的報警與告知他人，極為重要

- (一) 詳細紀錄事件發生之人事時地物
- (二) 錄音蒐證
- (三) 現場證物
- (四) 目擊者資料
- (五) 曾經試圖阻止性騷擾或抗議





3招事後蒐證 有法律效力

突然面臨性騷擾時，其實很不容易保全證據，但還是有一些措施可以事後補齊，蒐集以下3類事證在法庭上都具有證據力：

驗傷 錄音 簡訊



保留衣物等相關物證，事發後向親友陳述也可算數。

心理諮商紀錄



身心受創者和諮商師對談、或身心科就診紀錄都有效。

調監視器畫面



可向警方報案要求調閱公共場所的監視器畫面。

性騷擾的4種法律救濟程序

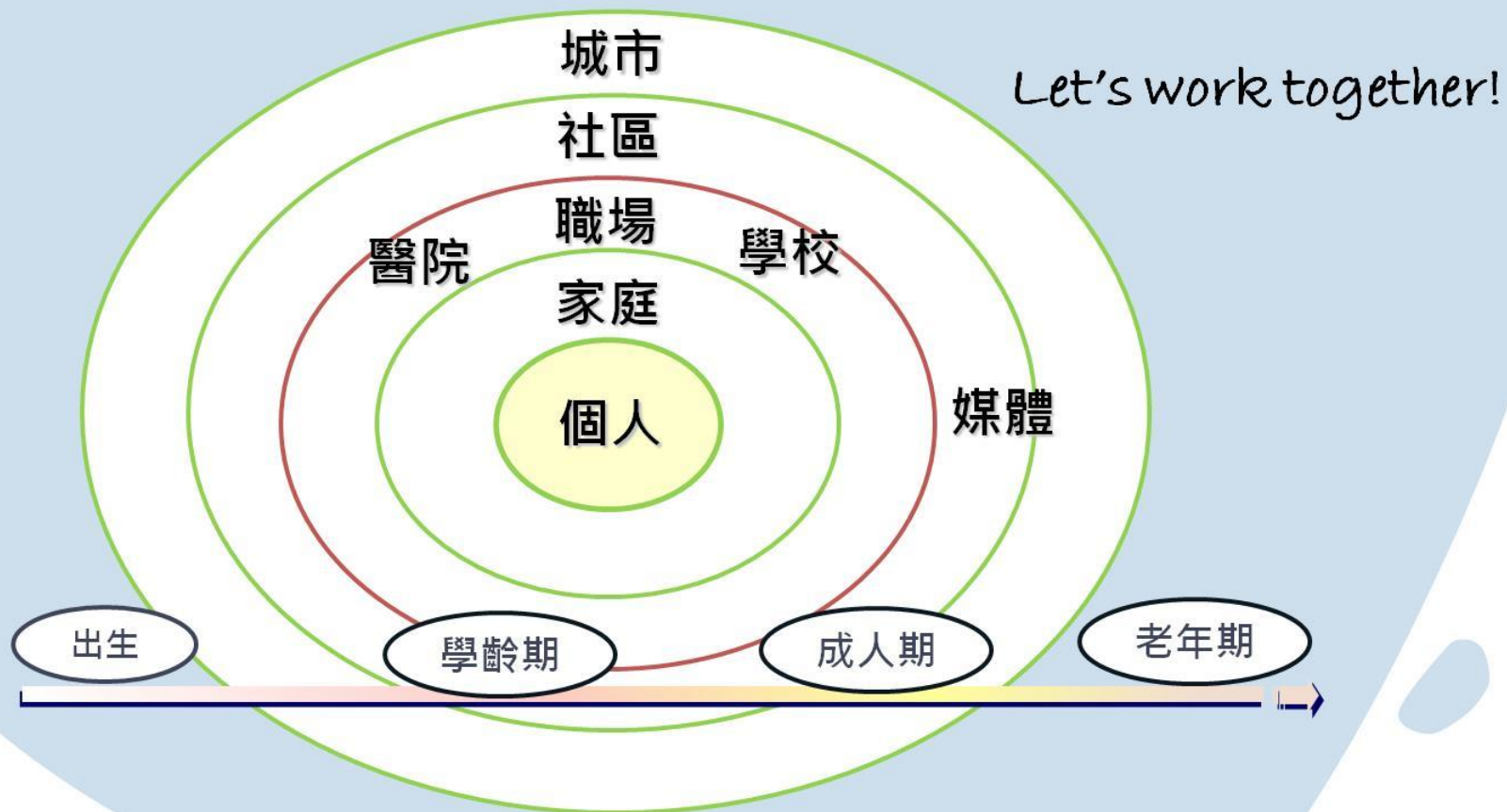
途徑	行政申訴	刑事告訴	民事求償	申請調解
受理對象 / 提出方式	1、行政申訴→ 學校、單位(行政處罰) 學校▶性別平等教育委員會(性平會) 教育局 工作單位▶公司或勞動局 不清楚詢問▶警察局、社會局 家庭暴力暨性侵害防治中心 	1. 到警察局提告 2. 直接到地檢署 按鈴申告或具 狀提告	具狀向法院提出求償	向社會局(處) / 家防中心申請調解
結果 / 目的	依據行政法對行為人或其雇主做出裁罰(罰鍰給政府)	行為人被判刑或者是科處罰金(罰金給政府)	行為人針對被害人受到的身體或精神損害給予賠償	行為人就被害人受到的身體或精神損害給予賠償，並回復被害人名譽
提出時限	於事發後 1 年內提出	性騷擾防治法第 25 條性騷擾罪為告訴乃論罪，須於 6 個月內提出	知悉求償對象且需於事發後 2 年內提出	於申訴期限內提出

性騷擾可求助單位

對上面的相關程序還是不了解，可以請問誰呢？

- 縣市政府社會局
- 各縣市家防中心
- 打電話給113的保護專線
- 民間NGO組織：例如現代婦女基金會、婦女新知基金會和勵馨基金會等等

營造全面性性別友善環境



期許:全民均健、亦具性別主流化的涵養

良好性別主流化的涵養:

1. 「性別平等工作法」是從保障員工**工作權**的角度出發，主要處理職場性騷擾。
2. 「性別平等教育法」是從保障學生**受教權**觀點出發，在於處理校園性騷擾。
3. 「性騷擾防治法」從人身安全角度出發(**身體自主權**)，處理的範圍為前述二法以外的性騷擾，如公共場所。



臺北榮民總醫院

Taipei Veterans General Hospital

Thank you

- Do you have any questions?
- tiffanysyl@yahoo.com.tw



Q & A

Q1、受僱者參加所屬公司在五星級大飯店舉行尾牙時，遭到同事親吻臉頰，受僱者覺得被冒犯，受僱者可以向雇主提出職場性騷擾申訴嗎？

A1、受僱者如參加雇主舉辦之尾牙或春酒活動，員工間發生性騷擾，屬於「性別平等工作法」適用範圍，員工可以向雇主提出性騷擾申訴，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效的糾正及補救措施，妥善積極的處理。

Q & A

Q2、下班後公司同事私下邀約聚餐，乙同事擁抱甲同事，久久不放，經其他同事拉開後，乙同事仍藉機送飛吻給甲同事，甲同事深覺憤怒，感到遭受性騷擾，甲同事可以向公司提出職場性騷擾申訴嗎？

A2、下班後同事私下邀約聚餐，並非職務上強制聚會，亦無利用職場上機會，不符職場性騷擾定義，甲同事可以依「性騷擾防治法」提出申訴。

Q & A

A3、乙受僱者在甲受僱者明白拒絕追求後，仍然持續追求，讓甲不堪其擾，乙的追求行為，屬於不當追求(或稱過度追求)，而且在工作時間及非工作時間均發生時，時間具密接性，可適用性別平等工作法提出職場性騷擾申訴；乙的不當追求行為，具有性意味與持續性，也屬跟蹤騷擾防制法的跟蹤騷擾行為，甲也可向警察機關請求核發告誡書給乙，制止乙的不當追求行為或者提出跟騷罪告訴。職場性騷擾申訴與請求警察機關核發告誡書、提出跟騷罪告訴可以併行。

Q & A

Q4、乙受僱者在上班時間未性騷擾甲受僱者，但是持續多日在下班 時間性騷擾甲受僱者，是否有性別平等工作法適用？

A4、乙受僱者僅在非工作時間性騷擾甲受僱者，非屬持續性性騷擾，應適用性騷擾防治法之申訴、調查及處罰規定。

Q & A

Q5、乙受僱者申訴僅在下班時間遭最高負責人或僱用人性騷擾，是否適用性別平等工作法？

A5、乙受僱者申訴雖僅在非工作時間遭受性騷擾，惟行為人屬最高負責人或僱用人，適用性別平等工作法。

Q & A

Q6、實習生於實習期間遭到性騷擾或派遣勞工執行派遣工作遭到性騷擾，要向誰申訴？

A6、實習生可以向實習雇主申訴，實習生所屬學校知悉其實習期間 遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助；派遣勞工可以向法定雇主或要派雇主申訴。

Q & A

	確認行為人身分	應受理申訴之單位 (管轄單位)	適用法規
學生於實習場 域發生疑似性 騷擾事件	不具指導關係之 同事/長官	實習單位	性別平等 工作 法
	具指導關係 (實習指導老師)	實習單位/學校	性別平等 教育 法
	雙方均為學生	1. 實習單位	性別平等 工作 法
		2. 行為人所屬學校	性別平等 教育 法
	該場所之其他人 (如: 病人、家屬、 顧客)	向行為人所屬機 關、企業，或縣 市主管機關。行 為人不明時，向 警察機關 (新法)	性騷擾防治法