

不到30人的小公司要有哪些性騷擾防治措施？

文:邵怡瑄（認證法律人）· 勞動·工作 · 2025-07-11

案例

依勞動部網站公告，光是2024年上半年（3-6月）通報勞動部的職場性騷擾案件就達543件^[1]，由此可見建立職場性騷擾防治措施的重要。在2023年性別平等工作法修正前，僅規定員工人數30人以上的雇主必須採取適當防治措施^[2]，在2023年修正後，則增訂了對於員工人數10人以上未滿30人的雇主對於性騷擾防治的措施^[3]。為什麼要修法？修法後，小公司現在必須有哪些性騷擾防治措施呢？

註腳

[1] 勞動部（2024），《113年上半年職場性騷擾通報案件概況及各地方政府提供被害人保護扶助資源情形》。

[2] 性別平等工作法第13條（2023年8月16日修正前）：「

I 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

II 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

III 第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」

[3] 性別平等工作法第13條第1項至第4項（2023年8月16日修正後）：「

I 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：

僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。

二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

II 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

（二）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。

（三）對性騷擾事件進行調查。

（四）對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

（一）就相關事實進行必要之釐清。

（二）依被害人意願，協助其提起申訴。

（三）適度調整工作內容或工作場所。

(四) 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。

III 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。

IV 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。」

本文

一、為什麼性別平等工作法要修法？

在2023年修正前的性別平等工作法中，只要求員工人數達30人以上的公司必須針對性騷擾訂定相關的防治責任，但對於公司的具體防治責任、外部的申訴管道及被害人的保護扶助等，都沒有更清楚的規定，也沒有強制員工人數未滿30人規模較小的公司訂定性騷擾防治措施，導致許多被害人在過去時常面臨到想要申訴卻求助無門，而被迫在職場上承受更大壓力的困境。

因此，在2023年性別平等工作法修正時，為使雇主清楚瞭解所要負的性騷擾防治責任，並加強小規模公司雇主的防治義務^[1]，針對過去規定不足的地方做了一系列修正，以下會先說明什麼是職場性騷擾，再說明未滿30人的小公司必須採取什麼防治措施。

二、什麼行為是「職場性騷擾」？

依據性別平等工作法第12條規定^[2]，職場性騷擾分為以下三種：

(一) 敵意工作環境性騷擾

因為工作來往而有所接觸的對象，做出讓人感到「冒犯、不適或侮辱的」且與「性或性別有關」的騷擾行為，影響被害人的人格尊嚴、人身自由或工作表現。

(二) 交換式性騷擾

指雇主對受僱者或求職者提出明示或暗示的性要求、具有性意味的言詞或行為，也包括帶有性別歧視意味的言行，藉此作為決定是否聘僱、分配或變更工作、給予薪資、考績、升遷、獎懲等工作上利益交換的「交換式性騷擾」。

(三) 權勢性騷擾

利用職位的不對等關係，透過權勢或機會騷擾因為僱用、求職或工作，而受自己指揮、監督的人，則是所謂的「權勢性騷擾」，將會被加重處罰及賠償責任^[3]。

以上所說的性騷擾行為，即便不是發生在工作期間或工作的環境，但只要與工作場所的人、事有緊密關聯，都屬於職場性騷擾的範疇^[4]。

三、不到30人的小公司必須有的防治措施

為了讓職場性騷擾的防治措施更具體、明確，以及加強中小規模企業老闆們在預防、處理職場上性騷擾事件的義務，2023年修法後，現行的性別平等工作法強化了數項在工作場所性騷擾防治的機制，要求中小企業遵守：

(一) 保障中小型公司員工申訴的權益

公司員工人數在10人以上未滿30人的中小型企業，必須訂定針對職場發生性騷擾行為的申訴管道，例如設置專用的申訴專線、投訴信箱，讓員工在工作場所可見的位置方便隨時查閱這些資訊。除了實體公告的方式，公司也可利用線上加強宣導性騷擾的防治資訊、諮詢及申訴管道等等^[5]。

(二) 立即有效的糾正及補救措施

為了避免員工受到來自不同公司或單位，卻有業務往來、需要共同作業同事的騷擾，修法後也規定了在這種狀況下，雙方的雇主也都負有防治的義務^[6]。

更進一步說明，只要雇主發現公司內部有性騷擾情況的發生，無論是否為當事人主動通報、提出申訴，都需要採取立即有效的糾正及補救措施，包括開啟釐清或調查程序、採取措施避免被害人再次遭受性騷擾（例如適度調整工作內容或工作場所）、依據員工意願提供需要的醫療或心理諮商協助等；如果被害人有提出申訴，經查證性騷擾行為屬實時，要對行為人懲戒^[7]。

四、小公司還可以有哪些配套措施？

因應性別平等工作法第13條第6項的增訂^[8]，勞動部也修訂了「工作場所性騷擾防治措施準則」^[9]及「勞動部職場性騷擾申訴處理指導手冊」^[10]，除了根據不同規模的公司採取不同的規定外，也將更多非直接身體接觸的行為納入性騷擾的範圍，例如不當凝視、嗅聞等^[11]，而小公司還可以有的配套措施包含：

(一) 性騷擾防治教育訓練

小公司員工人數不達30人，雖然沒有強制規定必須實施性騷擾防治教育訓練^[12]，公司仍可以自主辦理，建立起公司人員的性別意識和正確法律觀念，避免性騷擾事件發生。

(二) 訂定性騷擾防治規範

小公司可以依據以上提到的規定訂定相關規範（包含申訴方式及懲戒），並公開在工作場所^[13]。「勞動部職

場性騷擾申訴處理指導手冊」也有提供各規模公司關於性騷擾防治規範的範本^[14]，如果公司內部對於規範的訂定不熟悉或有困難，也可以委託外部具備性別意識的專家或相關單位協處理。

(三) 參照「勞動部職場性騷擾申訴處理指導手冊」

此外，「勞動部職場性騷擾申訴處理指導手冊」^[15]更提供了當性騷擾發生時雇主應當採取的措施及更加具體的處理流程參考，例如：案件保密及證據保全的原則、申訴處理單位組成基準及人員的說明等。

五、結論

因此，在此次修法後，10人以上未滿30人的小公司除了依法必須建立職場性騷擾發生時的申訴管道，採取立即有效的糾正及補救措施；也可以另外透過舉辦教育訓練、訂定公開透明的防治規範、尋求外部專家的協助等方式，將法律規定結合職場上的實際狀況，讓公司在有明確的框架下，責無旁貸的規畫完整的職場性騷擾防治措施。

註腳

[1] 勞動部，（2023），《立法院三讀通過《性別工作平等法》部分條文修正案，邁向性騷擾防治新世紀》。

[2] 性別平等工作法第12條第1項、第2項：「

I 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

一、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。

二、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。

II 本法所稱權勢性騷擾，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。」

[3] 性別平等工作法第38條之4：「性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。」

性騷擾防治法第25條第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，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用第二條第二項之權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。」

性別平等工作法第27條第5項：「行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。」

[4] 性別平等工作法第12條第3項：「有下列情形之一者，適用本法之規定：

一、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。

二、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。

三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。」

[5] 性別平等工作法第13條第1項第1款：「雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。」

工作場所性騷擾防治措施準則第2條：「

I 僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。

II 前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。」

[6] 性別平等工作法第13條第2項：「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同……。」

工作場所性騷擾防治措施準則第7條：「被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。」

[7] 性別平等工作法第13條第2項：「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

(二) 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。

(三) 對性騷擾事件進行調查。

(四) 對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一) 就相關事實進行必要之釐清。

(二) 依被害人意願，協助其提起申訴。

(三) 適度調整工作內容或工作場所。

(四) 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。」

[8] 性別平等工作法第13條第6項：「雇主依第一項所為之防治措施，其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；其準則，由中央主管機關定之。」

[9] 工作場所性騷擾防治措施準則。

[10] 勞動部就業平等網（2024），《職場性騷擾申訴處理指導手冊》。

[11] 工作場所性騷擾防治措施準則第5條：「性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，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。」

[12] 工作場所性騷擾防治措施準則第3條：「

I 僱用受僱者三十人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。

II 前項規範之內容，應包括下列事項：

- 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
- 二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。
- 三、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。
- 五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

III 僱用受僱者未達三十人之雇主，得參照前二項規定辦理。」

[工作場所性騷擾防治措施準則第9條](#)：「

I 僱用受僱者三十人以上之雇主，依第三條第二項第一款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

II 前項教育訓練，應對下列對象優先實施：

- 一、雇主依第三條第二項第二款指定之人員或單位成員。
- 二、事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。
- 三、政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管。」

[\[13\]工作場所性騷擾防治措施準則第3條](#)。

[\[14\]勞動部（2024）](#)，《[工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本、申訴管道範本](#)》。

[\[15\]勞動部就業平等網（2024）](#)，《[職場性騷擾申訴處理指導手冊](#)》。

標籤

📌 職場性騷擾，性騷擾防治措施，性別平等工作法，權勢性騷擾，申訴管道