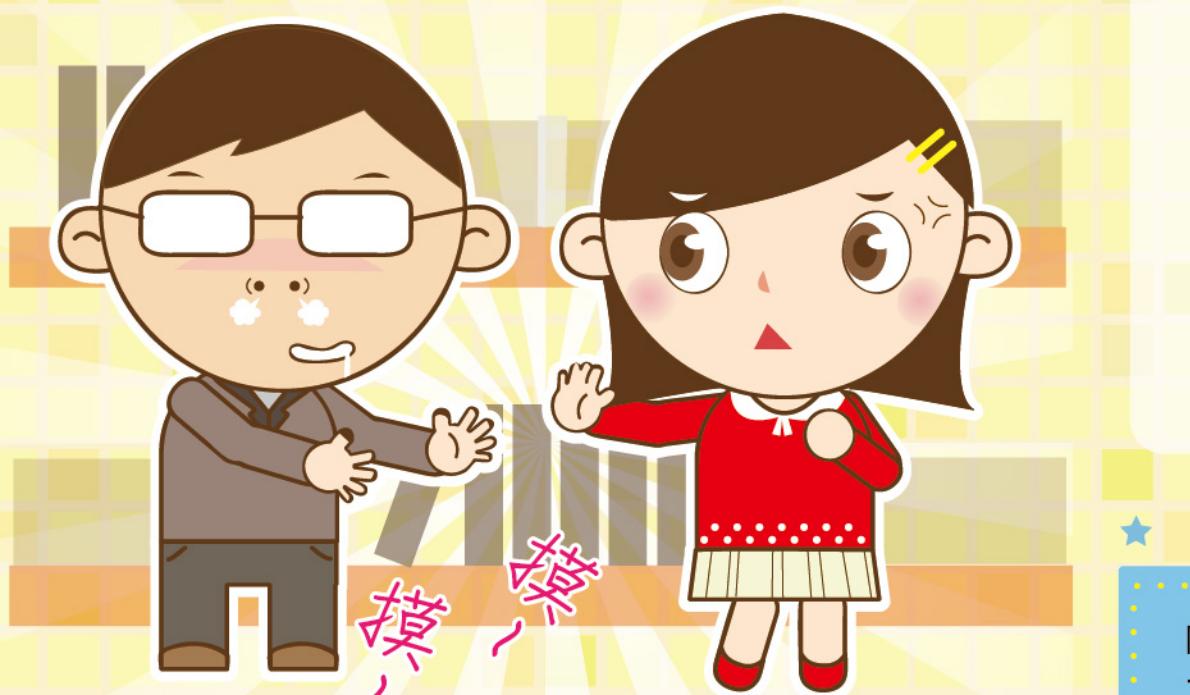


# 杜絕性騷擾 職場大確幸

防治職場性騷擾，雇主不可不知



臺北市政府勞動局

## 認識職場性騷擾

### 交換式性騷擾

受僱者於執行職務或求職者於求職過程時，任何人（含各級主管、員工、客戶…等）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。

(性別工作平等法第12條)

### 敵意性工作環境性騷擾

主管對前揭人員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、獎懲之交換條件。

(性別工作平等法第12條)

### 小叮嚀！

除受僱者與求職者外，實習生、技術生與派遣勞工於實習或工作期間，遭遇職場性騷擾事件時，均適用性別工作平等法之性騷擾防治保障。

(性別工作平等法第2、3條)



## 工作場所 2 防範

### 方法1：設計完善防治措施

依性別工作平等法第13條第1項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第2條規定：僱用員工人數30人以上之雇主，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於工作場所顯著之處(如佈告欄、官網)公告辦法全文。

而性騷擾防治措施應包括下列事項：

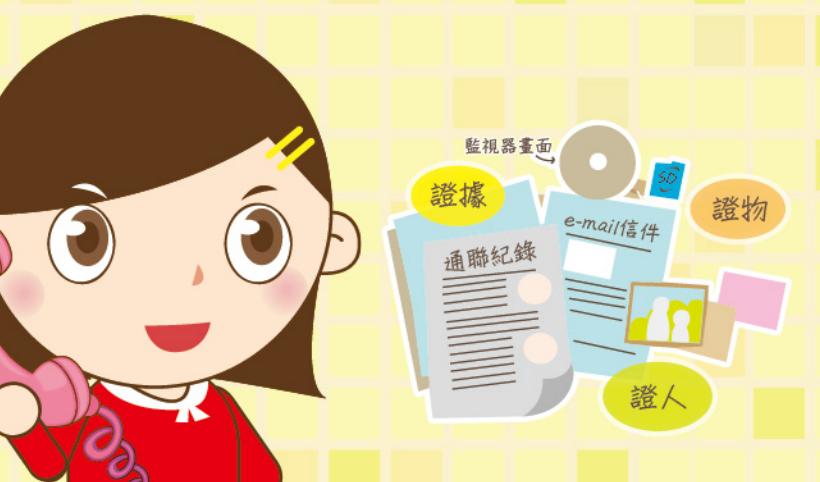
(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第4條)

- 1 實施防治性騷擾防治教育訓練並加強日常宣導。
- 2 頒布禁止工作場所性騷擾之書面說明。
- 3 規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
- 4 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。
- 5 對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

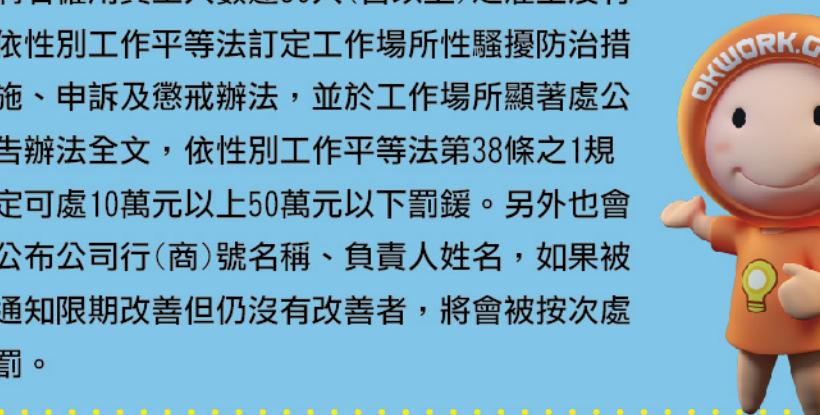


### 方法2：建立性騷擾申訴制度

雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊、申訴辦法於工作場所顯著之處(如佈告欄、官網)公告辦法全文。  
(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第5條)



倘若僱用員工人數達30人(含以上)之雇主沒有依性別工作平等法訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於工作場所顯著處公告辦法全文，依性別工作平等法第38條之1規定可處10萬元以上50萬元以下罰鍰。另外也會公布公司行(商)號名稱、負責人姓名，如果被通知限期改善但仍沒有改善者，將會被按次處罰。



## 職場性騷擾 3 迷思

### 迷思1：提出「書面」申訴書，才叫知悉？

依性別工作平等法第2條規定，雇主為僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，皆視為雇主。因此，受騷擾者向前揭人員表達(形式諸如：**口頭、電話、電子郵件或信箱、傳真等其他非公司所指定之反應形式**)遭受性騷擾事件，即視為雇主已知悉性騷擾事件，雇主應啟動性騷擾案件調查機制，而非等到受害者提出書面申訴書才啟動調查機制。

### 迷思2：職場性侵害事件不適用性別工作平等法之性騷擾調查程序？

實習生、技術生、派遣勞工、求職者、受僱者遭遇職場性侵害事件，雇主應依性別工作平等法所規範之雇主責任，啟動性騷擾申訴調查與處理機制。

### 迷思3：性別工作平等法追究之騷擾者責任？

性別工作平等法係課予雇主性騷擾防治責任，而非騷擾者行為責任。

諮詢時間：週一至週五8:30~17:30(中午不休息)

諮詢專線：**1999** 台北市民當家熱線

外縣市撥：(02) 27208889轉分機7023

地址：11000臺北市市府路1號5樓(北區)

網址：<http://bola.gov.taipei>



## 啓動調查 4步驟

### 步驟1：採取立即有效糾正補救措施

雇主知悉性騷擾事件後，應立即將受騷擾者與騷擾者分隔

倘若受騷擾者與騷擾者皆為公司人員，應將騷擾者調動至其他部門或工作場所；若騷擾者為客戶或外部不特定對象，建議調整接洽人員，並使受騷擾者免於再與騷擾者有其他公務接觸。

(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第3條)

### 步驟2：啟動調查程序

#### 調查程序不公開

不公開調查過程並保護當事人之隱私權及其他人格法益。

(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第8條)

### 步驟3：組成性騷擾申訴處理委員會

1 組成申訴處理委員會，女性委員比例應不少於1/2，並得邀請具相關學識經驗者協助

● 由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，女性委員應不少於1/2。

(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第7條)

- 申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第9條)

- 2 申訴處理委員會應做出附理由之決議，並以書面通知雙方當事人

申訴處理委員會應充分調查做出附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。委員會之決議，應以書面形式通知雙方當事人及雇主。

(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第10條)

- 3 自提出起2個月內結案

申訴應自提出起2個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知雙方當事人。

(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第11條)

- 4 提供申復(救濟)管道

申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面議決議次日起，20日內提出申復。

(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第11條)

### 步驟4：追蹤處理結果與引介專業輔導或醫療機構

- 1 定期追蹤

對於職場性騷擾事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第13條)

- 2 轉介專業輔導或醫療機構協助

當事人有輔導或醫療之必要時，雇主得引介專業輔導或醫療機構。

(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第14條)

## 受僱者防治性騷擾**4必做**

### Step 1 制止性騷擾行為



### Step 2 進行記錄及蒐證



### Step 3 循公司內部申訴管道



### Step 4 向臺北市政府勞動局申訴

