

- (2) 申訴處理單位：一定規模公司應組成申訴處理單位，成員應具備性別意識之專業人士。
- (3) 暫時性處理措施：權勢性騷擾情節重大，調查期間有先行停止或調整職務之必要，得暫時停止或調整被申訴人職務；經調查未認定為性騷擾者，應補發停止職務期間薪資。
- (4) 性騷擾情節重大：申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起30日內，不經預告終止勞動契約。
- (5) 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）



工作場所性騷擾防治準則 規劃方向 (§ 13 第6項)

雇主依第1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。

- (1) 性騷擾態樣：定明職場性騷擾形式及態樣。（如：言詞、行為等）
- (2) 防治原則：
 - 依不同事業單位規模明定雇主防治義務，並明確範定申訴管道之類型、性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範應明定的事項。
 - 具體化規定雇主應採行的立即有效之糾正及補救措施。
- (3) 教育訓練：強化雇主及主管階級以上員工之性別平等、職場性騷擾防治意識。

- (4) 申訴管道：加強多元申訴管道的建立，申訴可以言詞、書面、電子郵件等方式提出。
- (5) 申訴調查注意事項：
 - 申訴調查應保護當事人之隱私及其他人格法益。
 - 雇主對相關資料應善盡保存義務，不得湮滅、偽造變造等。
 - 調查程序之迴避規定。
 - 調查的期限、不服決議的處理方式。
 - 調查結果所應包含的內容。
- (6) 申訴處理單位：
 - 一定規模以上事業單位應設申訴處理單位。
 - 一定規模以上事業單位應組成調查單位調查之。
- (7) 懲戒處理及其他：懲戒處理、被害人保護及扶助措施。（一定規模以上事業單位應提供心理諮商）

四、雇主提供或轉介相關資源

雇主知悉性騷擾情形時，應採取之立即有效之糾正及補救措施，包括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（§13 第2項）。

事業單位該去哪裡找資源？

政府與雇主協力提供被害人心理諮商等相關的資源



性騷O暴力 職場不恐懼

禁止性別暴力

雇主篇

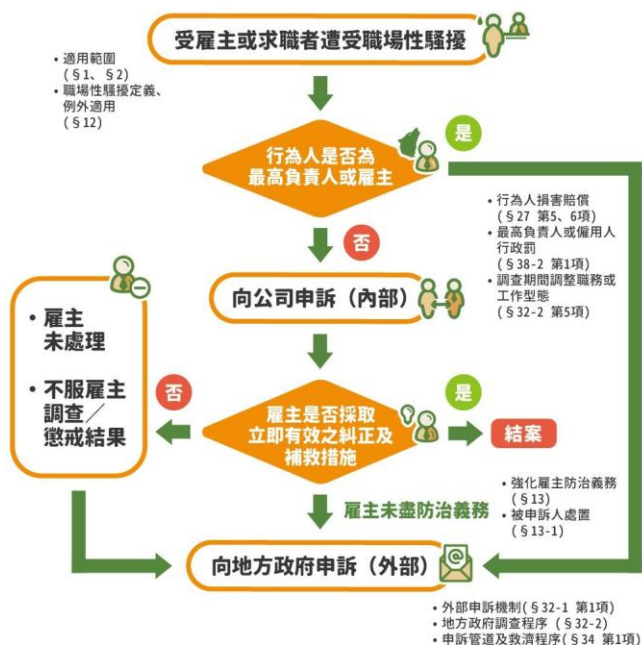


你知道嗎？

新修正「性別平等工作法」
已於 **113年3月8日**
公布施行

職場性騷擾申訴流程 V.S. 強化雇主防治職場性騷擾責任

職場性騷擾申訴流程概述 (修法後)



NEW 一、非工作時間性騷擾 (適用性別平等工作法規定) § 12第3項

- (1) 所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- (2) 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) 最高負責人或僱用人為性騷擾。

NEW 二、性騷擾的認定 § 12 第4項

應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、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為之。

NEW 三、性侵害犯罪適用 § 12 第6項

於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務、調查期間之暫時性作為、情節重大得不經預告終止勞動契約、損害賠償責任、不得因申訴而對其不利處分、法律諮詢與扶助及相關處罰規定，亦適用之。

強化雇主防治職場性騷擾防治責任

NEW 一、增訂10-29人公司應訂定申訴管道 § 13 第1項

- 僱用受僱者**10人以上未達30人者**，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
- 僱用受僱者**30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。

項目	申訴管道 (10人以上) *僱用未滿30人的雇主也可參照勞動部依事業單位規模提供參考範本辦理。	性騷擾防治措施申訴及懲戒規範 (30人以上)
形式/內容	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 (例如：資訊軟體等)。	內容應包括： 1. 實施防治性騷擾之教育訓練。 2. 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。 3. 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。 4. 對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。 5. 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 § 32-1 第1項第1款規定，逕向地方主管機關提起申訴。
公開揭示	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隨時取得查知之方式為之。	

二、雇主防治義務 § 13 第2項

- (1) 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。
- (2) 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【以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法，並保護當事人之隱私及其他人格法益 (準則 § 7)】。

• 何謂立即有效之糾正及補救措施？ (不論是否有申訴人都要進行處理)

被害人提出申訴 雇主知悉 (如：傳聞、聽說)

採取避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。	就相關事實進行必要之釐清。
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。	依被害人意願協助其提起申訴。
對性騷擾事件進行調查。	適度調整工作內容或工作場所。
對行為人為適當之懲戒或處理。	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。

三、員工申訴性騷擾事件處理原則、行為人處置及通報義務 (§ 13 第3項、§ 13 -1、§ 13 第4項)

- (1) 查證原則：**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。

常見Q&A

這是性騷擾嗎？

Q1 只要我的同事/主管/雇主/客戶等有業務往來關係的人言行舉止令我不舒服就構成職場性騷擾嗎？

A1 按《性別平等工作法》第12條規定：「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。」，另須經由正式調查程序，酌參事件發生背景、工作場所之環境、兩造關係、行為人言行舉止及申訴人之認知等條件，方能判定是否為職場性騷擾情形。

Q2 我是女生，有天上班在茶水間被我的女同事掀裙子，當下我向女同事表達很不舒服，請她不要再這樣，但她卻說只是在開玩笑無惡意，請問這樣構成職場性騷擾嗎？

A2 職場性騷擾不分性別，無論男女，都有可能發生；另行為樣態可參照《性別平等工作法》第12條規定。

Q3 我的老闆近一個月以來在工作時間和下班時間持續送早餐、送禮物、送花，甚至以擔心我的安危為由跟到我家巷口，我已向其表示這種行為令我困擾、不適並數次拒絕，但他卻說：「我是喜歡妳！妳如果不接受我的話我就讓妳沒工作、在業界做不下去！」我好害怕自己因為拒絕他而失業，可是他的行為讓我非常恐懼，請問我該怎麼辦？

A3 行為人在受害者明確表達拒絕追求之意願後仍持續追求，此行為係屬不當追求；其次，行為人為工作場所最高負責人，以權勢威脅受害者答應其追求，否則將剝奪其工作權益，為權勢性騷擾；第三，受害者於工作及非工作時間均遭受所屬單位同一人不當追求，有時間密接性，為持續性騷擾，故受害者可依《性別平等工作法》第32-1條規定：「受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。」；另因部分行為涉及跟騷法規定範疇，故受害者亦可同時至警局報案。

遇到了怎麼辦？



如何向勞動局反映？

Q4 我在今年1/30被直屬主管性騷擾，當日向雇主申訴此事，然直至今日已超過3個月，仍然沒有得到任何處理結果的回覆，我該怎麼捍衛自己的權益？

A4 按《性別平等工作法》第32-1條規定：「受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。」經各地方主管機關(勞動局)要求雇主限期處理然雇主仍未處理的話，將對雇主開罰。

Q5 我被直屬主管性騷擾，事發後我擔心若向公司提出申訴會遭到該名主管業務上的報復，請問我可以直接請勞動局介入調查嗎？

A5 按《性別平等工作法》規定，雇主仍有針對職場性騷擾之行為調查及做出立即性、有效性的補救措施，勞工仍應先向其雇主提出申訴，經處理後若不服處理結果或雇主未處理，可再至各地方主管機關(勞動局)提出申訴；另雇主接獲申訴後，需考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。



更多資訊請洽

臺北市政府勞動局官網
性別平等工作法修法專區



勞工篇

性騷O暴力 職場不恐懼

禁止性別暴力

TAIPEI 臺北市政府
臺北市政府勞動局
臺北市政府性別平等工作法修法專區

杜絕職場性騷擾 你我一同做起！

並非不要緊 這些都是 **職場性騷擾**

1. 敵意性工作場所性騷擾

受僱者在工作時，雇主、同事、客戶，以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾。

2. 交換式工作場所性騷擾

雇主利用職權，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，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。

3. 權勢性騷擾

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。

其他常見的性騷擾行為：

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

申訴由內到外 保護勞工不漏接

遭到同事、
客戶性騷擾時



勞工應向僱主
提出申訴



雇主應立即採取有效補救措施

- (1) 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- (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) 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- (4) 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (5) 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第13條之1第2項規定，不經預告終止勞動契約。
- (6) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

勞工不服雇主之調查或懲戒結果
或
雇主未處理勞工之申訴



遭雇主或
最高負責人
性騷擾時



勞工得向
地方主管機關
提出申訴



支援錢線 伸張正義不孤單

生活補助



法律扶助



臺北市政府勞動局依「性別平等工作法律扶助辦法」等規定，提供勞工因職場性騷擾事件涉訟時之相關費用補助。

1. 得申請補助之項目

- (1) 律師代撰民事書狀之費用。
- (2) 勞動事件之調解程序、民事訴訟等程序之律師費及其必要費用。
- (3) 勞動調解及訴訟期間必要生活費用。

2. 詳細補助金額與申請應備資料請至

臺北市政府勞動局官網查詢

