

編號	標題	內容
1	什麼是職場性騷擾？	<p>性別平等工作法規定的職場性騷擾有三種情形：</p> <p>一、敵意式性騷擾：在職場上以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，造成敵意式工作環境。</p> <p>二、交換式性騷擾：在職場上以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，作為工作相關事宜的交換條件。</p> <p>三、權勢性騷擾：在職場上利用權勢或機會，對受自己指揮、監督之人性騷擾。</p>
2	當勞工遭職場性騷擾時，該怎麼辦？	<p>一、受僱者或求職者遇到職場性騷擾時，原則應該先向雇主申訴。</p> <p>二、但如果疑似性騷擾加害者就是最高負責人的時候，可以直接向地方勞動局申訴。</p> <p>三、發生以下三種情形可以直接請地方勞動局調查：</p> <p>(一)當疑似性騷擾加害人是最高負責人；</p> <p>(二)當跟雇主申訴職場性騷擾事件後，但雇主未處理；</p> <p>(三)雇主已處理案件，但對雇主處理結果、或是對雇主對加害人的懲戒結果不滿。</p> <p>四、請地方勞動局調查，可上市民服務大平台申請：臺北市政府受理工作場所性騷擾事件 (網址：https://service.gov.taipei/Case/ApplyWay/202403060001)</p>

3	<p>雇主收到職場性騷擾的申訴應如何處理？</p>	<p>當雇主接獲職場性騷擾的申訴，不論有無性騷擾的事實，應該立即介入調查，作以下處理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、作適當的調整、隔離措施，避免申訴人再度受到性騷擾，讓受害者不要繼續處於有性騷擾疑慮之工作環境中。 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、對行為人的行為作適當的懲戒。
4	<p>如果雇主沒有收到正式申訴，只是聽說疑似有職場性騷擾，或是被害人不願提出正式申訴，也要處理嗎？</p>	<p>是的，一定要處理。</p> <p>雇主只要知悉後，一定要進行處理，如果是傳聞或是受害者不願提出正式申訴，雇主可以作以下處理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、就相關事實進行必要的釐清。 二、依被害人意願，協助其提起申訴，解除不敢申訴的疑慮。 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。
5	<p>新修性別平等工作法規定，雇主收到職場性騷擾申訴後需要通報？</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一、是的，雇主在收到職場性騷擾申訴後，以及該案件調查認定性騷擾成立者，都應該通知地方勞動局。 二、線上通報可連結勞動部通報系統：https://shwn.mol.gov.tw/personal/login 三、線上通報需有工商憑證，可洽經濟部工商憑證管理中心申請，網站：https://moeaca.nat.gov.tw/ 四、如非屬企業單位，除工商憑證外，通報系統也支援政府憑證、組織及團體憑證、醫事憑證。

		五、通報案件可分段通報，詳細操作流程可參考通報系統之操作說明。
6	雇主是公務機關，收到職場性騷擾申訴後也需要通報嗎？	<p>一、是的，雇主是公務機關，在收到職場性騷擾申訴後，以及該案件調查認定性騷擾成立者，也都應該通知地方勞動局。</p> <p>二、線上通報可連結勞動部通報系統：https://shwn.mol.gov.tw/personal/login</p> <p>三、如非屬企業單位，除工商憑證外，通報系統也支援政府憑證、組織及團體憑證、醫事憑證。</p>
7	雇主要如何通報收到職場性騷擾案件？	<p>一、依法雇主是直接向地方勞動局通報，在中央系統尚未建置完成前，建議先以書面公函通報，並且注意保密原則。</p> <p>二、線上通報可連結勞動部通報系統：https://shwn.mol.gov.tw/personal/login</p> <p>三、線上通報需有工商憑證，可洽經濟部工商憑證管理中心申請，網站：https://moeaca.nat.gov.tw/</p> <p>四、如非屬企業單位，除工商憑證外，通報系統也支援政府憑證、組織及團體憑證、醫事憑證。</p>

8	<p>雇主受理職場性騷擾申訴案時，要怎麼找專業人才協助、調查呢？</p>	<p>一、調查職場性騷擾案件的外部人員，應該是具有性別意識的專業人員，符合前述條件的人，雇主都可以考慮使用。</p> <p>二、目前政府提供的相關專業人才資料庫有：衛生福利部「性騷擾調查專業人才庫」(網址：https://expert.mohw.gov.tw/)；教育部「調查專業人才庫」(網址：https://www.gender.edu.tw/web/index.php/m7/m7_05_01_index)</p> <p>三、勞動部工作場所性騷擾調查專業人才資料庫網站：https://gepd.mol.gov.tw/SearchList</p>
9	<p>政府對於職場性騷擾的受害者，有提供哪些支持性服務呢？</p>	<p>勞動局已在官網建置「性別平等工作法修法－職場性騷擾防治專區」可供民眾參考，其中「七、勞衛社福等，資源齊彙整」就有提供免費律師諮詢、社區心理衛生中心諮詢、法律補助、社會福利服務中心，以及婦女培力中心等相關市政府的資源提供協助。</p>
10	<p>勞工如果遭到職場性騷擾，可以不向雇主申訴，直接找勞動局嗎？</p>	<p>一、依性別平等工作法的規定，雇主針對職場性騷擾的發生，應該作立即有效的糾正及補救措施，所以原則上還是應該先向雇主提起申訴。</p> <p>二、但是，如果疑似性騷擾行為人是最高負責人或僱用人，為了保護被害人，被害人可以直接向地方勞動局申訴，由地方勞動局直接調查處處理，不須先向雇主申訴。</p>
11	<p>如果勞工已經向雇主申訴職場性騷擾案件，但是雇主不處理怎麼辦？</p>	<p>如果勞工向雇主申訴有職場性騷擾，但是雇主卻不作處理，勞工可以向地方勞動局再申訴，經勞動局調查案件屬實後，勞動局就會要求雇主限期內採取必要的處置。雇主若未依限採取必要處置，可處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。</p>

12	如果勞工已經向雇主申訴職場性騷擾案件，雇主有處理，但是受害者對於雇主處理的結果或對雇主給加害人的懲處不服，可以申訴嗎？	如果勞工向雇主申訴有職場性騷擾，但是受害者對雇主的調查結果或對行為人之處置不服，勞工可以向地方勞動局再申訴，經勞動局調查案件屬實後，勞動局就會要求雇主限期內採取必要的處置。雇主若未依限採取必要處置，可處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。
13	如果公司老闆自己就是職場性騷擾加害人，被害勞工要怎麼辦？	<ul style="list-style-type: none"> 一、被害勞工可以直接向地方勞動局申訴。 二、依新修性別平等工作法規定，公司老闆(即最高負責人)有其相對的權勢地位，如果其是性騷擾行為人，不管是在上班時間或下班時間作性騷擾的行為，被害勞工都可以直接向地方勞動局提出申訴，勞動局直接調查處理。
14	如果經過勞動局調查，公司老闆(即最高負責人)確實有職場性騷擾的事實，會有什麼後果？	<ul style="list-style-type: none"> 一、經地方勞動局可對違法的老闆本人處新臺幣 1 萬元以上 100 萬元以下的罰鍰。 二、被害人可以在民事訴訟中，請求損害額最高 5 倍之懲罰性賠償金。
15	勞工擔心向地方勞動局申訴公司老闆(即最高負責人)後會有不利對待，要如何保障自己的權益？	<ul style="list-style-type: none"> 一、為了保障被害人，被害人在向地方勞動局提出申訴後，依法一直到調查結果送達雇主之日起 30 日內，被害人可以申請在這個調查期間要調整職務或工作型態，以避免調查期間的壓力，雇主不得拒絕。 二、為了避免被害人在職期間不敢申訴，新修性別平等工作法中特別規定，離職後 1 年內都可以向地方勞動局提出申訴。

16	勞工在拜訪公司客戶時，被客戶性騷擾了，該怎麼辦呢？	勞工如果在業務往來的過程中，被對方的員工性騷擾，依法兩邊的雇主都應該負起相同防治責任。疑似性騷擾行為人的雇主同樣也要依照性別平等工作法的規定進行處理。
17	勞工於下班後仍被公司的同事(或客戶)持續性性騷擾，也是屬於職場性騷擾防治的範圍嗎？	受僱者遭受同一位公司同事，或不同公司但具共同作業或業務往來關係之人(如客戶、合作伙伴等)，於上班時間「以及」下班時間反覆一再為性騷擾，適用性別平等工作法的處理規定。惟若性騷擾行為僅發生在非上班時間，則適用性騷擾防治法之處理規定。
18	最高負責人或僱用人是指誰？	依照性別平等工作法規定，最高負責人或僱用人的定義如下： 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。
19	性別平等工作法中的職場性騷擾案件，也包含性侵害案件嗎？	有包含，職場上遇到的性侵害案件也適用性別平等工作法。

20	如果勞工是在工作中被不特定人士或民眾性騷擾(例如百貨公司的櫃員遭路過客人騷擾)，雇主也要處理嗎？	若是由不特定人於公共場所或公眾得出入場所(例如百貨公司、捷運站)，有敵意環境式性騷擾情形，適用性騷擾防治法之規定處理。
21	公司一定要訂定職場性騷擾處理辦法嗎？	一、依法僱用受僱者 10 人以上未達 30 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」，並公開揭示。 二、僱用受僱者 30 人以上者，除了申訴管道外，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示。
22	請問有職場性騷擾處理辦法範本可供參考嗎？	一、有關職場性騷擾防治的資訊，可參考勞動局官網(網址： 首頁/業務服務/勞動服務/就業歧視及性別平等工作/性別平等工作法修法－職場性騷擾防治專區) 二、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」範本也可參見勞動部就業平等網(網址： https://eeweb.mol.gov.tw/front/news/911/140)
23	公開揭示有規定是要用什麼方式嗎？	公開揭示應於工作場所顯著之處；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。

24	工作場所「性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」，需要包含哪些內容？	<p>一、實施防治性騷擾之教育訓練。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。</p> <p>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。</p>
25	雇主處理案件要注意什麼？	<p>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。</p>
26	在職場性騷擾調查期間，雇主可以暫停疑似性騷擾行為人的職務嗎？	<p>一、如果性騷擾被申訴人是具備權勢地位的人，並且事件發生的情節重大，雇主在進行調查期間，認為有應該先行停止或調整被申訴人的職務之必要時，雇主可以暫時停止或調整被申訴人的職務。</p> <p>二、如果最後雇主經過調查，未認定被申訴人有性騷擾行為，則應該補發被申訴人被停止職務期間之薪資。</p>

27	如果僱主經調查，認定職場性騷擾案件成立，可以解僱性騷擾行為人嗎？	職場性騷擾申訴案件經僱主或地方勞動局調查後，如果被認定為性騷擾，且情節重大者，僱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。
28	職場性騷擾被害人可以跟公司或行為人求償嗎？	<p>可以。</p> <p>一、受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由僱主及行為人連帶負損害賠償責任。但僱主證明其已遵行法定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，僱主不負損害賠償責任。</p> <p>二、行為人因權勢性騷擾，應負損害賠償責任者，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。</p> <p>三、如果行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。</p>
29	若公司沒有提供申訴管道或訂定辦法，會被處罰嗎？	<p>一、如果僱主僱用勞工 10 人以上未滿 30 人，未依規定訂定申訴管道公開揭示，經地方勞動局限期改善，屆期未改善者，處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。</p> <p>二、如果僱主僱用勞工 30 人以上，未依規定訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範公開揭示，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。</p>

30	若公司被勞動局認定未妥善處理性騷擾案件，會有什麼處罰？	雇主被認定未採取立即有效之糾正及補救措施或未依地方勞動局要求雇主限期內採取必要的處置，可處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱、負責人姓名。
31	若被申訴人不配合調查，是否會被勞動局裁罰？	會。 被申訴人無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，可處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。
32	勞工可以同時依性騷擾防治法第 25 條規定向行為人提出告訴嗎？	可以。 性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於性別平等工作法所定性騷擾事件，也適用。
33	雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時，應該做哪些事情？	<p>一、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。</p> <p>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。</p> <p>三、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。</p> <p>四、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；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。</p> <p>五、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，</p>

		<p>雇主得依本法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。</p> <p>六、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。</p>
34	雇主應該如何設置職場性騷擾的處理單位？	<p>一、僱用受僱者 100 人以上之雇主，除應設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查案件；小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。</p> <p>二、僱用受僱者 30 人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。</p> <p>三、僱用受僱者未達 30 人之雇主，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。</p> <p>四、雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會處理。</p>
35	職場性騷擾申訴事件調查報告應該包括哪些內容？	<p>一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。</p> <p>二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>三、事實認定及理由。</p> <p>四、處理建議。</p>
36	職場性騷擾申訴事件之結果要如何告訴申訴人？	<p>一、申訴處理單位應針對調查結果做成附理由之決議，並得作成對相關人之懲戒或其他處理之建議。</p> <p>二、申訴處理單位之決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人雙方。</p>

37	僱主處理職場性騷擾案件有沒有時間限制？	僱主應自接獲性騷擾申訴之翌日起 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。
----	---------------------	--