

臺北市政府勞工局
永遠關心您



職場性騷擾諮詢專線

1999 臺北市民當家熱線
外縣市請撥(02)2720-8889轉7023
11008 臺北市市府路1號5樓
<http://www.bola.taipei.gov.tw>
Email:web52000@bola.taipei.gov.tw

有關「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」範例可
至臺北市政府勞工局全球資訊網之
「下載專區」→「性別工作平等及就業歧視區」下載：
<http://www.bola.taipei.gov.tw>



雇主責任

雇主
注意

1 事前預防

性別工作平等法施行後，要求雇主提供員工一個友善且不被性騷擾之工作環境，所以**雇主有義務盡力防止性騷擾之發生**，其規定內容如下：

1 設計完善防治措施

依性別工作平等法第13條第1項後段規定：

僱用受僱者30人以上的雇主，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以防治性騷擾行為之發生，性騷擾防治措施應包括下列事項：

- 1 實施防治性騷擾之教育訓練。
- 2 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- 3 規定性騷擾事件之處理申訴程序，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 對調查屬實的行為人給予懲戒處理。

⚠ (工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第4條所明訂)
若雇主未設置相關措施，可依性別工作平等法第38條規定，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。

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，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

雇主接獲申訴、進行調查、懲戒或處理時，注意左列事項：

⚠ (工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第5條所明訂)

NOTICE

雇主
注意

2 雇主罰責

1 未採取適時措施

性別工作平等法第13條第2項規定，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，開始進行性騷擾之調查及結果之處置。若雇主未採取相關措施而使受僱者受有損害，雇主應負賠償責任。並可依性別工作平等法第38條規定，處其新臺幣1萬元以上至10萬元罰鍰。

2 與行為人負連帶責任

依性別工作平等法第27條規定，受僱者或求職者因第12條(即性騷擾)之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。

另依性別工作平等法第29條規定，受害者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。

3 雇主免責條件：

雇主若能提出證明已經遵守性別工作平等法所定之各種防治之規定，且對該性騷擾之發生已盡力防止仍無法避免其發生時，雇主才能免除與行為人連帶負損害賠償之責任。

1 益及隱私
保護被害人之權

2 維護或改善
對職場安全之

3 適當懲處行為人

4 結果告知當事人
調查完後，將處理

5 及改善措施
其他防治

拒絕
職場
性騷擾



糟！忘了跟老大講
亂摸有罪

小紅帽你變了



處理性騷擾

發生性騷擾

步驟 3 循事業單位內部申訴、救濟處理管道

小君應先循公司內部性騷擾處理管道向公司提出申訴。

- 1 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。
- 2 以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 1 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 2 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 3 申訴之事實及內容。

⚠ (工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第6條)



雇主接獲申訴後，得進行調查，並召開申訴處理委員會。調查過程中應注意保護當事人之隱私權。性騷擾行為經調查屬實時，雇主應對加害人作適當之懲戒或處理，並將處理通知當事人。

⚠ (工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第8條)



3 內部申訴
先循公司內部性騷擾處理管道。

4 向主管機關申訴
雇主未採取適時措施時，可直接向當地勞工行政主管機關提出申訴。

步驟 4 向主管機關申訴

範例

小君想了一整晚，決定不姑息這種事再次發生，翌日馬上向公司檢舉，要求公司懲處王經理，並保證她能繼續工作，但公司人事主管非但不予理會，還表示這是王經理個人行為，與公司無關。小君該怎麼處理呢？



雇主未採取相關措施處理時，小君可檢具相關事證及申訴書向地方主管機關提起申訴，由主管機關進行訪談勞資雙方和蒐集資料以了解案情、釐清事實及其訴求，並召開性別工作平等委員會，針對事業單位進行調查及處分。

小君因提出申訴，而遭到解僱或打壓等不利處分時，是否「有法」可制裁雇主？

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分，這是性別工作平等法第36條規定。因此，雇主違反此規定時，主管機關得依本法第38條規定處雇主新臺幣1萬元以上，10萬元以下罰鍰。

杜絕職場性騷擾 就從說 No 開始

職場性騷擾的定義如下：

一、敵意工作環境性騷擾

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。

(性別工作平等法第12條第1項規定)

二、交換式性騷擾

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。

(性別工作平等法第12條第2項規定)



步驟 1 制止性騷擾行為

當遭遇到性騷擾時，明確告知騷擾者你不舒服的感覺，並要求對方立即停止該行為。或將事發經過及影響，立即告知你可信任之親友或同儕。

步驟 2 進行記錄及蒐證

任何申訴或法律救濟途徑，均應講求證據，尤其雇主或行為人本身為了規避相當責任，可能會極力否認相關事實，以合理化其行為，因此被害人應事先就證據部份加以蒐集：

1 記錄
詳盡記下事情發生經過，妥善保存紀錄，紀錄包括：

- 騷擾過程
- 如何阻卻性騷擾
- 事後想法及感覺
- 騷擾後的影響

2 蒐證
蒐集與保全證人及其他證據，以利將來舉證用。



該如何處理 一旦被騷擾