

防治性騷擾 4 步驟



步驟 1 制止性騷擾行為



當遇到性騷擾時，應採取積極的應對，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，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. 詳盡記下事情發生經過，妥善保存記錄，記錄包括下列事項：

- (1) 事件發生的過程(人、事、時、地、物)。
- (2) 試圖阻止性騷擾的嘗試。
- (3) 受害者對於這件事的感覺於想法。
- (4) 對於事件發生後產生的影響。

2. 尋求證人及其他證據，以利將來舉證之用。

步驟 3 循公司內部申訴管道



應先循公司內部性騷擾處理管道向公司提出申訴。性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成記錄，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)



杜絕性騷擾 職場沒煩惱

諮詢時間／週一至週五 8:30~17:30

(中午不休息)

諮詢專線／1999 臺北市民當家熱線

外縣市撥／(02)27208889 轉分機7023

地址／11008 臺北市市府路1號5樓(北區)

網址／<http://www.bola.taipei.gov.tw>

步驟 4 向臺北市政府勞動局申訴



雇主未採取相關措施處理時，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會，針對事業單位進行調查及處分。



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條規定：
僱用受雇者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說明。
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)

若雇主未設置相關措施，可依性別工作平等法第38條之1，處新臺幣10萬元以上50萬元以下之罰鍰。

方法 2 建立性騷擾申訴制度

雇主應該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公開揭示。

(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)



小提醒

雇主有職場性騷擾防治義務，一旦被認定雇主未盡職場性騷擾防治義務，依性別工作平等法第38條之1規定，雇主將可能被處以新臺幣10萬至50萬之罰鍰。



臺北市政府勞動局 關心您
行政院勞工委員會就業安定基金補助