

職場性騷擾
不僅只限於女性，
男性也可能遭遇如此困境，
在性別工作平等法中
已規範職場性騷擾
之態樣及雇主
應盡之義務。



職場性騷擾， 申訴難不倒

性別工作平等法教您
如何防治職場性騷擾



向性騷擾
Say No!



勞動部
Ministry of Labor

廣告

一、「職場性騷擾」係指下列二者情形之一：

(一) 敵意式性騷擾：

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。

(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。

前項性騷擾之認定，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。

二、面對「職場性騷擾」，雇主有哪些防治責任？

(一) 若僱用受僱者三十人以上者，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。

(二) 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

三、面對受僱者或求職者提出申訴時，雇主應如何處理？

(一) 組成申訴處理委員會。

(二) 處理申訴原則：

1. 不公開；保密；當事人充分陳述
2. 得邀請具相關學識經驗者協助
3. 自提出兩個月內結案；必要時得延長一個月，並通知當事人
4. 以被害人主觀感受為判斷；衡酌雙方當事人權力差距。

(三) 委員會決議應書面通知申訴人、申訴之相對人。

(四) 對申訴案決議有異議者，20日內提出申復。如提出申復，是否仍由原決定之相同委員審理，各單位可依自訂之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」規定辦理。

(五) 對申訴人或申訴之相對人為適當之懲戒或處理。

四、性騷擾簡介及申訴？

目前處理性騷擾案件之法律有《性別工作平等法》、《性別平等教育法》及《性騷擾防治法》。性騷擾三法申訴處理管道雖已於各該法令明確規範，只要了解三法的適用範疇和申訴途徑，就能知道如何尋求協助。

※如果無法判斷性騷擾事件
• 適用何種法規及應向何機關申訴，可就近向社會局、教育局、警察局或勞工局任一單位提出申訴。

性騷擾三法

法規	性別工作平等法	性別平等教育法	性騷擾防治法
適用範圍	A 受僱者執行職務時，遭受任何人之性騷擾	B 性騷擾事件一方為校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生	不適用 A 及 B 兩者之性騷擾事件
申訴對象	雇主	學校或縣(市)政府教育局、教育部	縣(市)政府社會局、警察局或加害人所屬單位
主管機關	縣(市)政府勞工局、勞動部	縣(市)政府教育局、教育部	縣(市)政府社會局、衛生福利部