

Q8 公司老闆就是性騷擾行為人，受僱者根本不敢申訴，只能離職嗎？



A8 受僱者可以直接向本府社會處申訴：行為人為最高負責人有其相對的權勢地位，不管是上班時間或下班時間為之，都可以直接向本府社會處提出申訴。

(一) 當行為人為最高負責人：經本府社會處認定屬實，處1萬元以上100萬元以下罰鍰。

(二) 被害人可調整職務：被害人在向本府社會處申訴後，至調查結果送達雇主之日起30日內，勞工可以申請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。

(三) 延長申訴時效：為了避免申訴人在職期間不敢申訴，於離職後1年內都可以向本府社會處提出申訴。

Q9 拜訪公司客戶時，被客戶性騷擾了，怎麼辦呢？



A9 受僱者在業務往來的過程中，被對方的員工性騷擾，雙方的雇主都應該負起相同防治責任及義務。行為人的雇主知悉自己的員工於業務往來時，有性騷擾他方員工的情事時，一樣要進行調查及處理，並避免雙方接觸。

Q10 受僱者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？



A10 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），於上班時間及下班時間反覆一再為性騷擾，一體適用性別平等工作法。**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。**

職場性騷擾相關連結



勞動部



澎湖縣政府社會處

職場性騷擾防治專區

性別平等工作法專區

澎湖縣政府社會處

諮詢電話

(06) 9274400#552

職場性騷擾

相關措施大哉問



Q1

依性別平等工作法第13條規定及工作場所性騷擾防治措施準則，雇主有哪些責任？



A1

- 一、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、專用信箱或電子信箱之申訴管道，並應於工作場所公開揭示。
- 二、僱用受僱者**30人以上**之雇主，除依前項規定辦理外，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示。規範之內容，應包括下列事項：
 - (一) 實施防治性騷擾之教育訓練。
 - (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。
 - (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。
 - (四) 對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。
 - (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32條之1第1項第1款規定，逕向本府社會處提起申訴。

Q2

雇主收到職場性騷擾的申訴應如何處理？要何時啟動調查？



A2

- 一、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、處理，包括：
 - (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。

(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) 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。

(四) 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，雇主得依性別平等工作法第13條之1第2項規定，不經預告終止勞動契約。

Q3

雇主沒有收到正式申訴，只是聽說疑似有職場性騷擾，也要處理嗎？



A3

要處理。即使雇主未接獲受僱者正式申訴，雇主知悉後，也要進行一定程度的處理，相關措施包括：

- (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。
- (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、醫療或心理諮商等資源。

Q4

雇主要處理和調查性騷擾事件，但公司規模小，不知道該怎麼辦？



A4

- 一、雇主處理和調查時，可以參考「工作場所性騷擾防治措施準則」規範，勞動部亦按事業單位規模，提供「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」供參。
- 二、明定雇主應提供或轉介被害人相關諮詢、醫療、心理諮商或社福資源等必要服務，已建構**各地方提供工作場所性騷擾被害人之相關資源**，可向本府社會處洽詢。

Q5

雇主收到性騷擾申訴，需要通報嗎？



A5

要通報，雇主接獲受僱者申訴職場性騷擾，應通知本府社會處；經雇主調查認定屬實的案件，亦應將處理結果通知本府社會處。前述情形發生在公務機關時，公務機關亦應通報。勞動部已建立「**職場性騷擾案件通報系統**」，讓雇主可以運用。

Q6

雇主受理性騷擾申訴案時，若有需要專業人才協助、調查，要去哪裡尋找呢？



A6

可至勞動部「**工作場所性騷擾調查專業人才資料庫**」查詢。

Q7

勞工如果遭到職場性騷擾，是不是可以直接走外部申訴管道？



A7

- 一、受僱者或求職者遭受性騷擾，原則上還是先向雇主提起申訴。
- 二、但如果行為人是最高負責人或僱用人，被害人可直接向本府社會處申訴。另外，「雇主未處理」或「被害人不服」雇主的調查結果或對行為人之處置，也可以向本府社會處再申訴，經調查屬實後，可以要求雇主採取必要之處置，雇主若未依期限採取必要處置，可處2萬元以上100萬元以下罰鍰。