

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



向性騷擾Say
No!



防治職場性騷擾
申訴處理難不倒

性別工作平等法教您
如何防治職場性騷擾



一、性別工作平等法所稱「職場性騷擾」係指下列二者情形之一：

(1) 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。

(2) 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？

- (1) 僱用受僱者30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。
- (2) 雇主知悉有職場性騷擾情事，應採取立即有效之糾正及補救措施，以提供求職者或受僱者免受性騷擾之工作環境。

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2個月內結案；必要時得延長1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量差。

四、受僱者或求職者遭受職場性騷擾時，該怎麼辦？

- (一) 先向事業單位內部之申訴管道反映。
- (二) 若事業單位知悉性騷擾情形後，未為立即有效之糾正補救措施，可檢據相關事證向工作所在地縣市政府勞工、社會局【處】提出申訴，以維護個人權益。



五、性騷擾三法及申訴？

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》。

性騷擾三法申訴及處理管道於各該法令已有明確規範，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。

