

新竹一區 職業轉銜與輔導服務中心

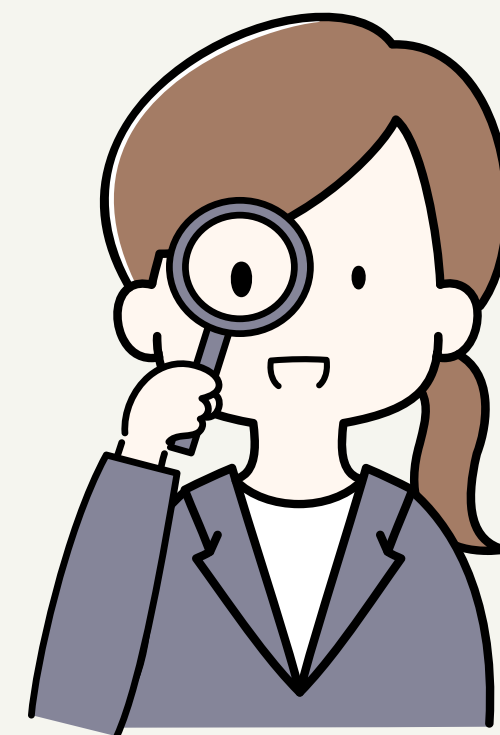
學生校外實習性平宣導單

男性與女性都可能遇到
職場性騷擾，
在性別平等工作法中，
已規範職場性騷擾之樣態
以及雇主應盡之義務！



防治**職場性騷擾**
申訴**處理難不倒**

向性騷擾說 **不!**



一、性別平等工作法所稱「職場性騷擾」是指下列二者情形之一：

(一)敵意式性騷擾

受僱者在工作中，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞與行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，導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進行明示或暗示的性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲等交換條件。

⚠️ 前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之費鏡、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)僱用30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及獎懲辦理，並在工作場所公開揭示。
- (二)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，並衡酌雙方當事人的權利差距。

四、受僱者或求職者遭受職場性騷擾時，該怎麼辦？

- (一)先向所屬公司/單位內部的申訴管道反映。
- (二)若所屬公司/單位知悉性騷擾情形後，未進行立即有效之糾正補救措施，可檢具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《性別平等工作法》、《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是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。



新竹特教 實輔組
113/07/01製表

