



雇主 × 勞工

**職場性
我不**



勞動部來解答！

生
有
騷
擾
疑
問
！



雇主怎麼做？

Q1 雇主知悉職場上有發生性騷擾事件，該如何處置？

A1

- 1.應啟動立即有效之糾正及補救措施。
- 2.如調查後性騷擾屬實，對於性騷擾行為人可視情節輕重給予適當懲處。
- 3.如果嚴重違反工作規則甚至可以解僱。
- 4.雇主對受害者可以給予適當關懷，必要時可協助尋求諮商及引介專業輔導。

(法條依據：性別工作平等法第13條)

Q2

職場上，性騷擾受害者沒向雇主正式申訴，雇主就不用處理了嗎？

A2

錯！雇主不管是由何種管道得知員工有遭受性騷擾時，都必須審慎看待，並啟動立即有效之糾正及補救措施。

(法條依據：性別工作平等法第13條)



雇主怎麼做？

Q3

如受害者向雇主表明不想申訴也不想張揚，雇主就不用處理了嗎？

A3

錯！因為該員工仍在敵意環境下工作，雇主仍需立即改善其職場環境並適當處置，另一方面也避免下一個受害者出現。

(法條依據：性別工作平等法第13條)

Q4

性騷擾行為人或是受害者離職了，雇主就不用處理了嗎？

A4

錯！防治性騷擾是雇主的義務及責任，即便當事人離職，雇主於知悉後仍需啟動立即有效之糾正及補救措施。

(法條依據：性別工作平等法第13條)



勞工怎麼做？

Q1

只是拍拍同事肩膀，或只是摸一下他的手，算不算是性騷擾？

A1

有可能哦！如果當事人覺得有被冒犯或是感到不舒服，很有可能構成性騷擾。

(法條依據：性別工作平等法第12條)

Q2

雇主就是性騷擾行為人，我不敢申訴，只能默默吞忍嗎？

A2

1. 雇主如果是性騷擾行為人，勞工可直接向當地勞工局(處)申訴，勞工局就會協助處理。
2. 如因雇主未依規定採取立即有效之糾正及補救措施，受有損害者，雇主應負賠償責任。

(法條依據：性別工作平等法第13條、第28條、第29條)



勞工怎麼做？

Q3

雇主對於我申訴性騷擾案件，覺得麻煩甚至覺得我大驚小怪，該怎麼辦？

A3

可直接向當地勞工局(處)申訴，勞工局將依法查處。

(法條依據：性別工作平等法第13條)

Q4

受害者向雇主申訴後，雇主說會處理，但卻慢慢處理，這樣對嗎？

A4

錯！雇主知悉有職場性騷擾事件時，就應立即處理，並應設身處地為受害者著想，使其免於再次遭受性騷擾侵害。

(法條依據：性別工作平等法第13條)