

# 常見Q&A

## 這是性騷擾嗎？

**Q1** 只要我的同事/主管/雇主/客戶等有業務往來關係的人言行舉止令我不舒服就構成職場性騷擾嗎？

**A1** 按《性別平等工作法》第12條規定：「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。」，另須經由正式調查程序，酌參事件發生背景、工作場所之環境、兩造關係、行為人言行舉止及申訴人之認知等條件，方能判定是否為職場性騷擾情形。

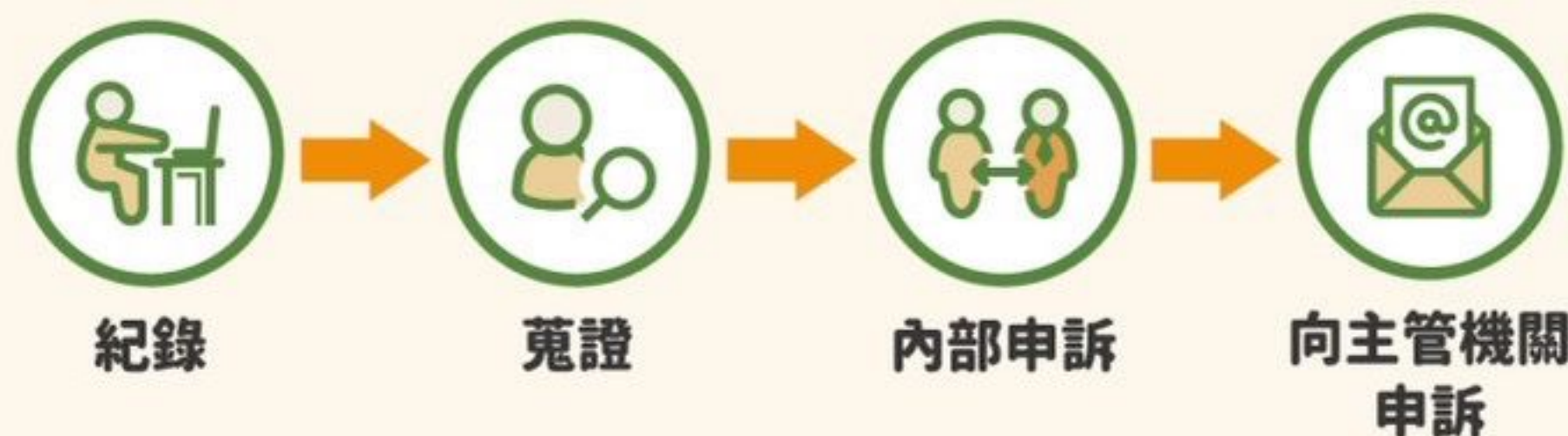
**Q2** 我是女生，有天上班在茶水間被我的女同事掀裙子，當下我向女同事表達很不舒服，請她不要再這樣，但她卻說只是在開玩笑無惡意，請問這樣構成職場性騷擾嗎？

**A2** 職場性騷擾不分性別，無論男女，都有可能發生；另行為樣態可參照《性別平等工作法》第12條規定。

**Q3** 我的老闆近一個月以來在工作時間和下班時間持續送早餐、送禮物、送花，甚至以擔心我的安危為由跟到我家巷口，我已向其表示這種行為令我困擾、不適並數次拒絕，但他卻說：「我是喜歡妳！妳如果不接受我的話我就讓妳沒工作、在業界做不下去！」我好害怕自己因為拒絕他而失業，可是他的行為讓我非常恐懼，請問我該怎麼辦？

**A3** 行為人在受害者明確表達拒絕追求之意願後仍持續追求，此行為係屬不當追求；其次，行為人為工作場所最高負責人，以權勢威脅受害者答應其追求，否則將剝奪其工作權益，為權勢性騷擾；第三，受害者於工作及非工作時間均遭受所屬單位同一人不當追求，有時間密接性，為持續性騷擾，故受害者可依《性別平等工作法》第32-1條規定：「受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。」；另因部分行為涉及跟騷法規定範疇，故受害者亦可同時至警局報案。

## 遇到了怎麼辦？



## 如何向勞動局反映？

**Q4** 我在今年1/30被直屬主管性騷擾，當日向雇主申訴此事，然直至今日已超過3個月，仍然沒有得到任何處理結果的回覆，我該怎麼捍衛自己的權益？

**A4** 按《性別平等工作法》第32-1條規定：「受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。」經各地方主管機關(勞動局)要求雇主限期處理然雇主仍未處理的話，將對雇主開罰。

**Q5** 我被直屬主管性騷擾，事發後我擔心若向公司提出申訴會遭到該名主管業務上的報復，請問我可以直接請勞動局介入調查嗎？

**A5** 按《性別平等工作法》規定，雇主仍有針對職場性騷擾之行為調查及做出立即性、有效性的補救措施，勞工仍應先向其雇主提出申訴，經處理後若不服處理結果或雇主未處理，可再至各地方主管機關(勞動局)提出申訴；另雇主接獲申訴後，需考量申訴人意願，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。



更多資訊請洽

臺北市政府勞動局官網  
性別平等工作法修法專區



勞工篇

# 性騷擾 0 暴力 職場不恐懼

禁止性別暴力



# 杜絕職場性騷擾 你我一同做起！

並非不要緊 這些都是 職場性騷擾

## 1. 敵意性工作場所性騷擾

受僱者在工作時，雇主、同事、客戶，以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾。

## 2. 交換式工作場所性騷擾

雇主利用職權，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，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。

## 3. 權勢性騷擾

對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

### 其他常見的性騷擾行為：

- (1) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- (2) 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (3) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

## 申訴由內到外 保護勞工不漏接

遭到同事、  
客戶性騷擾時



勞工應向僱主  
提出申訴



雇主應立即採取有效補救措施



- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (5) 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，雇主得依本法第13條之1第2項規定，不經預告終止勞動契約。
- (6) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

勞工不服雇主之調查或懲戒結果

或

雇主未處理勞工之申訴



遭雇主或  
最高負責人  
性騷擾時



勞工得向  
地方主管機關  
提出申訴



## 支援錢線 伸張正義不孤單

生活補助



法律扶助



臺北市政府勞動局依「性別平等工作法律扶助辦法」等規定，提供勞工因職場性騷擾事件涉訟時之相關費用補助。

### 1. 得申請補助之項目

- (1) 律師代撰民事書狀之費用。
- (2) 勞動事件之調解程序、民事訴訟等程序之律師費及其必要費用。
- (3) 勞動調解及訴訟期間必要生活費用。

### 2. 詳細補助金額與申請應備資料請至

臺北市政府勞動局官網查詢

