



編製職場性騷擾申訴處理指導手冊，勞雇雙方共同打造友善職場環境

康亞楨 | 勞動部勞動條件及就業平等司 視察

► 壹、前言

為強化職場性騷擾防治機制，保障被害人權益，《性別平等工作法》（以下簡稱本法）修正性騷擾防治相關規定，並於2024年3月8日正式施行。為使雇主妥適處理職場性騷擾事件，勞動部編製「職場性騷擾申訴處理指導手冊」，並置於「就業平等網-便民服務專區」¹，將法令規定

結合常見的實務，提供事業單位、求職者及受僱者參考，期望勞雇雙方都能建立正確的性騷擾防治觀念。

► 貳、職場性騷擾申訴處理指導手冊重點介紹

本指導手冊內容包含職場性騷擾定義及適用範圍、雇主防治義務、建立性騷擾

1. 「職場性騷擾申訴處理指導手冊」網址：<https://eeweb.mol.gov.tw/>。

申訴案件之處理機制、知悉性騷擾發生時之處理流程以及求職者、受僱者面對性騷擾之應對方式，以下重點介紹相關內容：

一、職場性騷擾定義及適用範圍

職場性騷擾的定義，分為「敵意工作環境性騷擾」及「交換式性騷擾」（本法第12條第1項），前者係指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、脅迫性或冒犯性的工作環境；後者係指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，作為交換勞動契約或勞動條件上之利益。另外，考量行為人如利用權勢為性騷擾，或行為人為最高負責人或僱用人時，應加重其損害賠償責任，以增遏阻之效，本法定明「權勢性騷擾」之定義（本法第12條第2項），以作為後續加重賠償責任及懲處之依據。

前述的「敵意工作環境性騷擾」如果是發生在公共場所或公眾得出入場所，由不特定人所為的性騷擾行為，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法處理（本法第12條第7項）；而雇主於知悉性騷擾之情形時，仍應採取立即有效之糾正及補救措施。

二、雇主防治義務

依《工作場所性騷擾防治措施準則》（以下簡稱準則）第9條規定，僱用受僱者30人以上的雇主，應對受僱者、擔任主管職務者，以及參與性騷擾申訴事件之處理、

調查及決議人員，實施防治性騷擾之教育訓練。本指導手冊亦整理教育訓練的建議參加對象、課程內容，提供事業單位參考。

除了實施防治性騷擾之教育訓練外，職場若發生性騷擾事件，應確保被害人透過可信賴的申訴管道及處理程序，妥適的處理申訴案件。依本法第13條第1項規定，僱用受僱者10人以上的雇主，應訂定申訴管道（例如：專線電話、傳真、電子信箱等）；僱用受僱者30人以上的雇主，除了申訴管道外，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範。申訴管道及相關規範，均應在工作場所公開揭示，而公開揭示的方式，可以書面、電子資料傳輸的方式，或是其他可以隨時取得查知的方式來進行。

三、建立性騷擾申訴案件之處理機制

依準則第12條規定，僱用受僱者30人以上之雇主，於處理性騷擾申訴案件時，應設「申訴處理單位」，成員應有具備性別意識的專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一，負責審議申訴案件是否成立，並作成相關決議、懲戒或其他處理的建議。此外，僱用受僱者100人以上之雇主，除應設「申訴處理單位」外，並應組成「申訴調查小組」進行申訴案件的調查，成員並應有具備性別意識的「外部」專業人士，以廣納客觀意見（準則第13條）。

為使事業單位或地方主管機關於調查性騷擾申訴案件時，有可運用的調查專業人士資源，勞動部已訂定《工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點》，並建置「工作場所性騷擾調查專業人

才資料庫」²，持續培訓調查專業人士。事業單位如有洽請外部專業人士需求，除可自行洽尋外，亦可自該人才資料庫中遴選。

四、知悉性騷擾發生時之處理流程

雇主有防治職場性騷擾行為發生之責任，不論是接獲被害人提出申訴，或是聽聞職場有性騷擾之情形，都應採取立即有效之糾正及補救措施。所謂的糾正及補救措施，本法第13條第2項規定分別就雇主「因接獲申訴」以及「非因接獲申訴」而知悉性騷擾之情形，明確規範雇主應採取的「立即有效之糾正及補救措施」：

(一) 雇主接獲被害人申訴而知悉性騷擾的處置

1. 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
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. 對性騷擾事件進行調查。
4. 對行為人為適當之懲戒或處理。

(二) 雇主非因被害人申訴而知悉性騷擾的處置

1. 就相關事實進行必要之釐清。
2. 依被害人意願，協助其提起申訴。
3. 適度調整工作內容或工作場所。
4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

此外，受僱者可能遭受具共同作業或業務往來關係之不同事業單位受僱者性騷擾，任一方的雇主於知悉性騷擾之情形時，應通知他方共同協商解決或補救辦法。

五、求職者、受僱者面對性騷擾之應對方式

當被害人遭受性騷擾時，可能因為不舒服、恐懼等情緒而不知如何應對，本指導手冊整理了遭受性騷擾時的應對方式，包括記錄自己的遭遇、蒐證等，以及後續各項申訴途徑及流程、可主張的民事及刑事責任，以利被害人瞭解自身權益。

職場性騷擾的申訴管道，分為內部申訴及外部申訴，內部申訴係指向雇主提出申訴，雇主應依本法相關規定處理申訴案件。外部申訴係指倘雇主於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施；或是經向雇主申訴，雇主未為處理；或是不服被申訴人的雇主所為的調查或懲戒結果，被害人可以直接向地方主管機關申訴。此外，性騷擾的行為人如果是最高負責人或僱用人時，受僱者或求職者亦可直接向地方主管機關申訴，由地方主管機關調查處理。

➤ 參、結語

為建構友善的職場環境，防治職場性騷擾事件發生，勞動部除編製職場性騷擾申訴處理指導手冊，未來也會持續推動全面教育宣導，辦理各項性騷擾防治措施，期許勞雇雙方都建立正確的性騷擾防治觀念，讓受僱者能夠安心在職場。

2. 「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」網址：<https://gepd.mol.gov.tw>。