

職場性騷擾 Q&A



僱主怎麼做？

Q1 僱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.僱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，性騷擾受害者沒向僱主正式申訴，僱主就不用處理了嗎？

A2 錯！僱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)

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 僱主就是性騷擾行為人，我不敢申訴，只能默默吞忍嗎？

A2 1.僱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.如因僱主未依規定採取立即有效之糾正及補救措施，受有損害者，僱主應負賠償責任。
(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 僱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 受害者向僱主申訴後，僱主說會處理，但卻慢慢處理，這樣對嗎？

A4 錯！僱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)

僱主怎麼做？

Q3 如受害者向僱主表明不想申訴也不想張揚，僱主就不用處理了嗎？

A3 錯！因為該員工仍在敵意環境下工作，僱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，僱主就不用處理了嗎？

A4 錯！防治性騷擾是僱主的義務及責任，即便當事人離職，僱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)