

性別平等工作法

職場有界線
性騷不妥協

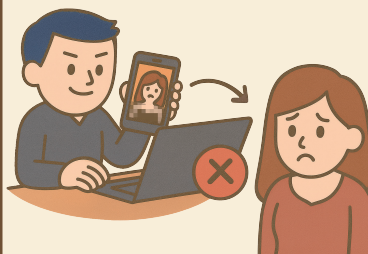


共同維護職場安全
打造友善平等環境

職場數位/網路性騷擾

NG行為態樣

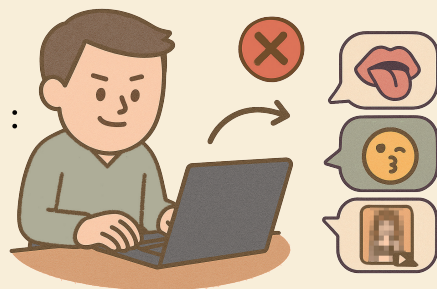
在辦公室公然展示或
播送與業務無關，
且具有性意味的照片或影像



將同事的影像製作成不雅內容、
偷拍、未經同意散布與性或
性別有關的個人私密資料

工作過程中，
透過各式通訊軟體傳送：

- 猥褻聲音或不當訊息
- 具有性意味的貼圖
- 不雅照片或影片



受僱者/求職者遇到職場性騷擾要申訴！
若有疑問請向地方主管機關請求協助



勞動部

Ministry of Labor

廣告

中華民國114年12月印製

政府協助措施

★補助職場性騷擾被害人心理諮商費用

每次補助上限2,500元，每案最多補助6次

★補助僱用受僱者未達100人之事業單位

外聘專業人士調查職場性騷擾案件費用

① 114年4月1日後接獲被害人申訴案件

② 外聘工作場所性騷擾調查專業

人才資料庫之調查專業人士進

行調查



補助項目 訪談費、調查報告稿費

僱用受僱者未達30人補助9成

僱用受僱者30人以上未達100人補助8成

每案最高1萬5千元

★補助性別平等工作法律扶助

受僱者或求職者因雇主違反性別平等工作法
之規定，或遭受性騷擾經認定成立，而向法院
提出訴訟時之必要法律扶助

補助項目

① 律師代撰民事書狀之費用

② 勞動調解程序、民事訴訟程序、保全程序、
督促程序及強制執行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

更多被害人服務資源，請見



雇主須知

雇主知悉職場性騷擾時，無論事業單位規模大小或是否有申訴人，都要採取立即有效之糾正及補救措施！

被害人提出申訴

- ①考量申訴人意願，採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施，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其他處理

雇主知悉(如：傳聞、聽說)

- ①訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證
- ②告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴
- ③對相關人員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、社會福利資源及其他必要服務

依事業單位規模不同，課予的防治措施

(必) 依法辦理 (好) 做到會更好



事前預防

員工人數	教育訓練	訂定申訴管道	訂定規範
10-29人	(好)	(必)	(好)
30人以上	(必)	(必)	(必)

事後處理

員工人數	申訴處理單位	申訴調查小組	提供心理諮商
10-29人	(好)	(好)	(好)
30-99人	(必)	(好)	(好)
100-499人	(必)	(必)	(好)
500人以上	(必)	(必)	(必)

通報義務

- ①接獲申訴 ②調查後處理結果

★勞動部職場性騷擾案件通報系統



違反處罰

違反項目	處罰鍰
雇主未盡防治義務或未於期限內採取必要處置	2萬-100萬元
10-29人公司未訂申訴管道、限期未改善	1萬-10萬元
30人以上公司未訂防治規範	2萬-30萬元

受僱者/求職者必讀

遭受性騷擾，請向雇主提出申訴

向地方主管機關申訴

- ①被申訴人屬最高負責人或僱用人
- ②雇主未處理、不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果
- ③雇主未採取立即有效之糾正及補救措施

★行為人為最高負責人或僱用人

經地方主管機關認定有性騷擾者

處罰鍰1萬-100萬元

最高負責人之認定請參考



法律訴訟給予公假

被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假

★包含依勞動事件法、民事訴訟法及刑事訴訟法規範所進行、移付法院或鄉、鎮、市、區調解委員會之調解

