

事業單位處理職場性騷擾自我檢核注意事項

雇主應如何正確處理「職場性騷擾」？

1. 建立申訴機制：

受僱者有 10 至 29 人：應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。

受僱者達 30 人以上：應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。（勞動部已訂定參考範例，詳見 QRcode）



2. 「知悉」事件立即啟動：

請留意！不論僱用受僱者多寡，雇主只要知悉有性騷擾事件，就應採取立即有效之糾正及補救措施：

接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件	非因申訴(如傳聞、新聞事件、他人轉告)而知悉性騷擾事件
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服務。 3. 對性騷擾事件進行調查。 4. 對行為人為適當懲戒或處理	1. 就相關事實進行必要釐清。 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服務。

3. 事業單位依受僱者人數不同，相關法定規範：

僱用受僱者人數	申訴處理單位	申訴調查小組
100 人以上	1. 依規定須組成 2. 成員應有具備性別意識的專業人士，女性成員不得低於 2 分之 1	1. 依規定須組成 2. 成員應有具備性別意識之外部專業人士
30 人以上 未滿 100 人		1. 未規定須組成 2. 可由「申訴處理單位」指定適當內部成員，或委由具備性別意識之外部專業人士協助調查
未滿 30 人	1. 未強制組成 2. 得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例 3. 可委由具備性別意識之外部專業人士協助處理調查	

※具性別意識的外部專業人士可由「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」查詢

4. 性騷擾事件雇主自主檢核表：

- ☐1. 至勞動部「職場性騷擾案件通報系統」進行通報；調查完畢亦須通報結果
- ☐2. 依事業單位內部訂定之性騷擾防治規範處理
- ☐3. 考量申訴人意願，採取適當隔離措施，或適度調整工作內容/場所
- ☐4. 設身處地關懷申訴人，確認是否需提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要服務
- ☐5. 對相關人員進行訪談或適當之調查
- ☐6. 辦理性騷擾防治相關教育訓練
- ☐7. 調查過程應保護當事人之隱私、善盡保密義務
- ☐8. 依僱用人數，組成申訴處理單位及調查小組，並注意性別比例及成員是否包含具備性別意識之外部專業人士
- ☐9. 調查應自接獲申訴翌日起 2 個月內結案，必要時得延長 1 個月，並通知當事人
- ☐10. 如性騷擾行為經調查屬實，依情節輕重對行為人適當懲處。
- ☐11. 調查結果(附理由的決議)，以書面通知申訴人及行為人。



其他資訊請洽

「基隆市社會處→檔案下載→職場平權」

網址為 <https://www.klccg.gov.tw/tw/social/2729-287762.html>

電話：(02)2428-7801