

臺北市政府 函

地址：110204臺北市信義區市府路1號11樓
南區

承辦人：林孟蓁

電話：02-27208889或1999轉2951

傳真：02-27297070

電子信箱：cx7220@gov.taipei

受文者：臺北市立復興高級中學

發文日期：中華民國113年6月4日

發文字號：府授人考字第1133005291號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：禁止職場性騷擾（含申訴管道）範本、禁止性騷擾LOGO、在職權不對等的互動中
請尊重互動對象的感受宣導海報、職場性騷擾形式及常見態樣各1份
(32069377_1133005291_1_ATTACHMENT1.odt、32069377_1133005291_1_ATTACHMENT2.
pdf、32069377_1133005291_1_ATTACHMENT3.pdf、32069377_1133005291_1_ATTACHMENT4.
odt)

主旨：重申本府對於性騷擾零容忍，請各機關學校持續利用多元
管道向所屬員工加強宣導，並積極防治性騷擾行為之發
生，以建構免於性騷擾之職場環境，請查照。

說明：

- 一、依本府各機關（構）學校處理性騷擾案件注意事項「壹、
平時防範」規定略以，各機關（構）學校應利用局處會
議、公開場合、教育訓練及多元管道，向所屬員工加強宣
導有關性騷擾防治措施及申訴管道。故為確實防範職場性
騷擾，請各機關（構）學校確實公開張貼「禁止職場性騷
擾」或「禁止性騷擾」等標示，並持續向所屬員工宣導有
關性騷擾防治措施、申訴管道及相關法令，以強化員工性
騷擾防治觀念。

- 二、檢附勞動部製作之「禁止職場性騷擾（含申訴管道）範

復興高中 1130604



MVAA1136005886

本」、衛生福利部製作之「禁止性騷擾LOGO」及「在職權不對等的互動中請尊重互動對象的感受」宣導海報、本府人事處整理之「職場性騷擾形式及常見態樣」（引自勞動部「職場性騷擾申訴處理指導手冊【113年5月編印】」）各1份，請善加運用並以書面、電子傳輸或其他可隨時取得查知之方式公開揭示之。

三、另查本府社會局官網設有性騷擾防治專區（網址：<https://reurl.cc/LW2E8x>），本府勞動局官網亦設有性別平等工作法修法－職場性騷擾防治專區（網址：<https://reurl.cc/QR2My0>）及提供外部諮詢專線（1999分機7036），請自行參考利用。

正本：臺北市政府各機關學校（臺北大眾捷運股份有限公司除外）

副本：電
交
2024/06/04
09:58:02
子公
文
章

（人事處代決）

禁止

職場性騷擾

NO Sexual harassment

如您遇有職場性騷擾情形，請向本單位申訴，保護自身權益

申訴單位

000 單位/000 人員

申訴專線

00-00000000分機000

電子信箱

00@000.000

~你我共同維護職場安全 打造友善平等職場環境~



禁止性騷擾

No Sexual Harassment

申訴單位

Unit in Charge

申訴專線

Complaint Line

廣告

我們都有看到！

利用職權騷擾下屬
是不對的！

DON'T DO THAT!



在職權不對等的互動中，
請尊重互動對象的感受。



禁止性騷擾及性侵害公開揭示

切勿性騷擾他人，依法得處10萬罰金！

本單位防治專線：

廣告

職場性騷擾形式及常見態樣

引自勞動部「職場性騷擾申訴處理指導手冊（113年5月編印）」

人事處113年6月整理

壹、性騷擾形式及常見樣態

形式	常見態樣
性別歧視的言行	◆行為人評論受僱者的容貌、身材，說難怪嫁不出去，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆雇主要求具有同志身分的人，不要在職場上曝露性取向，造成具有同志身分的受僱者感受敵意。 ◆行為人評論女性受僱者結婚生子以後，對公司愈來愈沒有貢獻。
口語或文字	◆行為人在受僱者面前講黃色笑話，經受僱者制止，行為人仍然繼續為之，或反以帶有性意味的話反諷受僱者，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆行為人詢問受僱者的性生活頻率、性行為對象，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆行為人在通訊軟體上傳送含有性意味的圖片、影片，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆行為人評論受僱者的胸部、臀部或性器官大小，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆行為人稱部屬都是自己的後宮佳麗、小鮮肉，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆行為人對受僱者說，其實最想看你的露點照、露鳥照，讓受僱者感覺被冒犯。 ◆行為人對受僱者說摸一下又怎樣，長成這樣，還要大驚小怪，讓受僱者感覺被冒犯。

形式	常見態樣
肢體行為	◆不適當之凝視 1. 行為人持續凝視受僱者的胸部、私處，讓受僱者覺得窘困；或者行為人要求受僱者凝視自己或行為人的胸部、私處，讓受僱者覺得窘困。 2. 受僱者著裙裝時，行為人持續凝視受僱者的大腿，即使受僱者側身閃躲，行為人仍頻頻藉故盯著受僱者的大腿看。
	◆觸摸 1. 行為人以手碰觸受僱者的胸部、臀部，讓受僱者覺得被冒犯；行為人要求受僱者以手碰觸行為人的胸部、臀部，讓受僱者覺得被冒犯。 2. 行為人握著受僱者的手不放或趁機握手心，讓受僱者覺得被冒犯；行為人為要求受僱者握著自己的手，等行為人說放開才可以放開，讓受僱者覺得被冒犯。 3. 行為人常常藉工作時不經意的觸碰受僱者身體，讓受僱者覺得被冒犯。 4. 拜訪客戶途中，行為人一邊開車一邊對受僱者毛手毛腳，讓受僱者感到被冒犯。
	◆擁抱 行為人熊抱受僱者，讓受僱者覺得被冒犯；或者行為人要求受僱者抱著行為人，等行為人說放開才可以放開。
	◆親吻 行為人親吻受僱者的臉頰、嘴唇、手臂、手心、身體，讓受僱者覺得被冒犯；行為人要求受僱者親吻行為人的臉頰、嘴唇、手臂、手心、身體，讓受僱

形式	常見態樣
	者覺得被冒犯。
	◆嗅聞 行為人摸受僱者的頭髮、聞頭髮的味道說好香好迷人，讓受僱者覺得被冒犯。
	◆展示具有性意味之影像 行為人在受僱者面前展示色情書刊、圖片，經受僱者制止，行為人仍然在受僱者面前展示色情書刊、圖片。
跟蹤騷擾	◆行為人追求受僱者遭拒絕後，仍然常常在受僱者上班時，製造相遇、尾隨場景，讓受僱者感到不堪其擾。 ◆跟蹤騷擾防制法所定跟蹤騷擾行為。

貳、職場性騷擾常見樣態 Q&A

觀念篇
Q1：只要行為人的言詞或行為，讓我覺得不舒服，就是性騷擾？ A1：讓人不愉快的言詞或行為有多種，必須這個言詞或行為涉及性別歧視、性要求、性意味、性交換，使人覺得不舒服，感覺被冒犯，在經過法定程序調查，依據個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實，有可能認定為性騷擾言行，建議職場上避免有此言行。
Q2：性騷擾只會發生在男性對女性性騷擾？ A2：性騷擾發生在男性對女性性騷擾、女性對男性性騷擾、男性對男性性騷擾、女性對女性性騷擾或其他性別之間性騷擾等情狀，都有可能。

Q3：受僱者參加所屬公司在五星級大飯店舉行尾牙晚宴，晚宴之中，遭到同事親吻臉頰，受僱者覺得被冒犯，受僱者可以向雇主提出職場性騷擾申訴嗎？

A3：受僱者如參加雇主舉辦之**尾牙或春酒活動**，員工間發生性騷擾，**屬於性別平等工作法的適用範圍**，員工可以向雇主提出性騷擾申訴，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效的糾正及補救措施，妥善積極的處理。

Q4：下班後公司同事私下邀約聚餐，乙同事擁抱甲同事，久久不放，經其他同事拉開後，乙同事仍藉機送飛吻給甲同事，甲同事深覺憤怒，感到遭受性騷擾，甲同事可以向公司提出職場性騷擾申訴嗎？

A4：下班後同事私下邀約聚餐，並非職務上強制聚會，亦無利用職場上機會，不符職場性騷擾定義，甲同事可以依性騷擾防治法提出申訴。

Q5：甲受僱者拒絕同公司的乙受僱者追求，乙受僱者仍然持續每日上班時間送早點、送花給甲受僱者，並常於下班後向甲受僱者告白，令甲受僱者不堪其擾，甲受僱者是否可以向雇主提出職場性騷擾申訴？

A5：乙受僱者在甲受僱者明白拒絕追求後，仍然持續追求，讓甲受僱者不堪其擾，乙受僱者的追求行為，屬於不當追求（或稱過度追求），而且**在工作時間及非工作時間均發生時，時間具密接性**，甲受僱者就該不當追求行為，提出職場性騷擾申訴，均**適用性別平等工作法**；乙受僱者的不當追求行為，具有性意味與持續性，也屬跟蹤騷擾防制法的跟蹤騷擾行為，甲受僱者可以向警察機關請求核發告誡書給乙受僱者，制止乙受僱者的不當追求行為或者提出跟騷罪告訴。職場性騷擾申訴與請求警察機關核發告誡書、提出跟騷罪告訴，是可以併行的。

Q6：乙受僱者在上班時間未性騷擾甲受僱者，但是持續多日在下班

時間性騷擾甲受僱者，是否有性別平等工作法適用？

A6：1、發生在受僱者之間的性騷擾行為，如果是**下班後的偶發事件，適用性騷擾防治法規定**。

2、「持續性性騷擾」，是指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間「均有發生」，且時間具密接性者。如果乙受僱者僅在下班後對甲受僱者為性騷擾，雖然連續多日發生，非屬「從上班時間持續到下班後都發生」的持續性性騷擾，不適用性別平等工作法，應適用性騷擾防治法。

Q7：乙受僱者申訴僅在下班時間遭最高負責人或僱用人性騷擾，是否有性別平等工作法適用？

A7：乙受僱者申訴雖僅在**非工作時間遭受性騷擾，惟行為人屬最高負責人或僱用人，適用性別平等工作法**。

勞工篇

Q1：性騷擾是以被害人的感覺為依據，這樣會不會人人自危，只要有人對我不滿，就可能被申訴性騷擾？

A1：性別平等工作法第12條規定，並沒有完全以被害人的感受為依據。職場性騷擾的認定標準，是先判斷這個行為，客觀上是否屬於含有性別歧視、性要求、性意味的言行，再來檢視一般人碰到這樣的言行是否為覺得被冒犯，影響人格尊嚴、人身自由或影響工作表現，若是的話，具體衡量發生時的背景、工作環境、當事人雙方關係、當事人雙方的互動言詞、行為、被害人的主觀感受，藉以判斷被害人的感受，是否符合「合理被害人」的感受，即考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受，並非全然以被害人的主觀感受為依據。

Q2：在職場上，我如何建立性別敏感度，以免發生性騷擾爭議？

A2：1、檢視自己是否有無性別刻板印象，建立性別平權觀念。

2、想想這樣的言行，如果發生在我的親朋好友身上，我的親

朋好友的感覺是什麼？我的感覺是什麼？若我的親朋好友或我也覺得不好，這樣的言行就要避免，若我的親朋好友或我無法確認這樣的言行，是可接受還是不可接受，這樣的言行，潛在危機也不小，還是要避免這樣的言行。

Q3：人際關係上，我應該如何避免性騷擾他人？

A3：1、避免粗魯的言語，不輕易講黃色笑話或雙關語。

2、講黃色笑話或雙關語遭抗議時，說對不起，不要繼續在抗議者面前講黃色笑話或雙關語，也不要再用言語刺激對方。

3、尊重他人身體自主權，也不要以碰觸身體，當作拉近彼此關係的方式。

4、注意自己與同事間有無權力不對等關係，過度親暱的行為，容易造成同事不悅與壓力。

Q4：平日我如何預防性騷擾？

A4：1、利用各種管道學習性別平權資訊，建立性別平權意識。

2、參與性騷擾防治課程，儲備對抗性騷擾能力。

Q5：如果我遭到性騷擾，我要怎麼脫離現場？

A5：1、相信自己，碰到性騷擾時，不要猶豫是自己過度敏感或誤會別人的好意，只要自己覺得對方的言行含有性別或性的本質，讓人感到不舒服時，相信自己的直覺。

2、要衡量自己的安全，拒絕對方，並讓自己脫離被害現場。

雇主篇

Q1：申訴人提出性騷擾申訴，雇主可以先判斷是不是實際上有其他的鬥爭、報復目的，再決定是否受理嗎？

A1：申訴人提出性騷擾申訴時，雇主不能預先做任何主觀的猜測，就是要做防治措施及調查處理，並就調查結果，認定性騷擾事件是否成立。

Q2：萬事以和為貴，當申訴人提出性騷擾申訴時，雇主是不是可以要求申訴人息事寧人，以免辦公室氣氛不好？

A2：雇主接到申訴人提出性騷擾申訴時，勸申訴人不要申訴，不會解決問題，申訴人心中憤怒無法撫平，被申訴人的行為也無法釐清導正，反而讓性騷擾議題在職場上不斷延伸，造成職場環境不安的氣氛。
Q3：雇主知道性騷擾發生時，申訴人或被申訴人已離職了，是不是就不需要再實施立即有效的糾正及補救措施？ A3：雇主知悉性騷擾發生時，就要啟動立即有效的糾正及補救措施，不因申訴人或被申訴人離職而免除義務。
Q4：申訴人申訴遭到職場性騷擾，但是被申訴人是具共同作業或業務往來關係的其他單位的行為人，申訴人所屬雇主要怎麼處理？ A4：申訴人所屬雇主，或具共同作業或業務往來關係的其他單位的行為人雇主，只要知悉性騷擾情形時，都負立即有效的糾正及補救措施責任，因此申訴人所屬雇主應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬雇主共同協商解決或補救辦法，並保護當事人的隱私及其他人格法益。申訴人之雇主與行為人所屬雇主，最好同時採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施，並進行、參與調查程序與提供申訴人協助措施；若是行為人所屬雇主知悉時之處理方式亦同。
Q5：被害人申訴在工作時間遭到職場性騷擾，雇主該如何處理，才符合立即有效的糾正及補救措施？ A5：雇主因被害人申訴而知悉性騷擾時，雇主須1、採行避免被害人受性騷擾情形再度發生之措施；2、依據被害人的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之服務；3、對性騷擾事件進行調查（申訴翌日起2個月結案，必要時得延長1個月）；4、如認定性騷擾事件成立，對行為人為適當之懲戒或處理。
Q6：雇主觀看網路論壇時，發現有人在討論自家公司發生疑似性騷

擾事件，雇主可以因為未接獲正式申訴，而不做任何處理嗎？

A6：雇主**非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時，還是負有啟動立即有效之糾正及補救措施義務**，雇主須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、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。