

性別平等工作法

強化雇主防治意識及責任

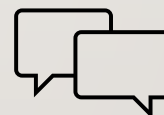


* 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生

雇主防治義務(§13第1項)

僱用人數	申訴管道訂定	性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範訂定	工作場所公開揭示
僱用 0-9人	○	○	※
僱用 10-29人	☆	○	※
僱用 30人以上	☆	☆	※

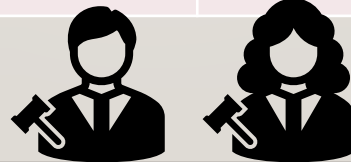
- ○：建議訂定
- ☆：應訂定
- ※：必要措施



* 雇主知悉性騷擾，應採取立即有效之糾正及補救措施

雇主防治義務(\$13第2項)

 被害人申訴而知悉性	 非被害人申訴而知悉性(傳聞、聽說)
採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施	就相關事實進行必要之釐清
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	依被害人意願，協助其提起申訴
對性騷擾事件進行調查	適度調整工作內容或工作場所
對行為人為適當之懲戒或處理	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



* 接獲被害人申訴職場性騷擾與調查結果，
皆須線上通報地方主管機關。

雇主防治義務(\$13第4項)

系統與資料庫

職場性騷擾案件通報系統

工作場所性騷擾調查專業人才資料庫

職場性騷擾申訴處理指導手冊

職場性騷擾案件通報系統

建置安全且便利的網路線上平臺
提供事業單位通知地方主管機關

工作場所性騷擾
調查專業人才資料庫

提供事業單位及主管機關
性騷擾調查專業人才

2 大系統



搜尋：勞動部首頁-業務專區-勞動條件、就業平等-性別平等工作法相關權益

