

性別平等工作法Q&A



為使職場性騷擾防治法相關配套措施更完善, 完整規定自**113**年**3**月**8**日開始實施喔!

雇主應注意

- 雇主收到職場性騷擾的申訴應如何處理?要何時啟動調查?
- 雇主接獲職場性騷擾的申訴,不論有無性 騷擾的事實,應該立即介入調查、處理, 包括:
 - (一)作適當的調整、隔離措施,避免申 訴人再度受到性騷擾,讓被性騷擾 者不要繼續處於有性騷擾疑慮之工 作環境中。
 - (二) 對申訴人提供或轉介諮<mark>詢、醫療或</mark> 心理諮商等資源。
 - (三) 對性騷擾事件進行調查。
 - (四)對行為人為適當的懲戒(最重可以 解僱)。
- 雇主沒有收到正式申訴,只是聽說疑似 有職場性騷擾,也要處理嗎?
- 要處理。即使雇主未接獲受僱者正式申 訴,雇主知悉後,也要進行一定程度的處 理,相關措施包括:
 - (一) 就相關事實進行必要的釐清。
 - (二) 依被害人意願,協助其提起申訴。
 - (三) 適度調整工作內容或工作場所。
 - (四) 依被害人意願提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商等資源。
- Q 雇主收到性騷擾申訴,需要通報嗎?
- 至通報。新法規定,雇主接獲受僱者申 訴職場性騷擾,應通知地方勞工主管機 關;經雇主調查認定性騷擾屬實的案 件,亦應將處理結果通知地方勞工主管 機關;前述情形發生在公務機關時,公 務機關亦應通報。勞動部建立「職場性 騷擾案件通報系統」,讓雇主可以運用 各地方勞工主管機關可以掌握。





- 雇主受理性騷擾申訴時,若有需要專業人才協助、調查,要去哪裡尋找呢?受害者有哪些支持性服務呢?
- 勞動部設置「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」供各界運用。又本次修法明定雇主應提供或轉介被害人相關諮詢、醫療、心理諮商或社福資源等必要服務。另受害者可透過地方勞工主管機關索取相關扶助資源及法律諮詢扶助。
- 雇主應對哪些人員,實施防治性騷擾 之教育訓練?
- 雇主應對下列人員,實施防治性騷擾 之教育訓練:
 - (一)針對受僱者,應使其接受工作場所 性騷擾防治之教育訓練。
 - (二)針對擔任主管職務者、參與性騷擾 申訴事件之處理、調查及決議人 員,每年定期舉辦相關教育訓練。



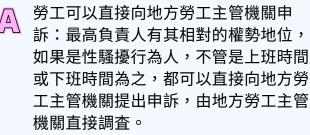
♣ 員工看這裡

修法後,員工如果遭到職場性騷擾,是 不是可以直接走外部申訴管道,向地方 勞工主管機關提出申訴?



- 一、受僱者或求職者遭受性騷擾,原則上還是先向雇主提起申訴。
- 二、但如果性騷擾行為是最高負責人或 僱用人,被害人可直接向地方勞工 主管機關申訴,由地方勞工主管機 關進行調查、處罰。另外,「雇主 未處理」或「被害人不服」雇主的 調查結果或對行為人之處置,也可 以向地方勞工主管機關再申訴・經 調查屬實後,可以要求雇主採取必 要之處置。





(一)當性騷擾行為人為最高負責人: 經地方勞工主管機關認定有性騷 擾行為,處1萬元以上100萬元以 下罰鍰。





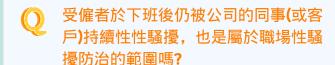
- (二)加重懲罰性賠償:被害人可以在民事訴訟中,請求損害額最高5倍之懲罰性賠償金,獲得更實質之補償。
- (三)被害人可調整職務:被害人在向外 部申訴後,一直到調查結果送達雇 主之日起30日內,勞工可以申請調 整職務或工作型態,以避免調查期 間的壓力,雇主不得拒絕。
- (四)延長申訴時效:為了避免申訴人在 職期間不敢申訴,新法中特別規 定,離職後1年內都可以向地方勞工 主管機關提出申訴。

拜訪廠商時,被廠商性騷擾了,該怎 麽辦呢?

受僱者在業務往來的過程中,被對方 的員工性騷擾,兩邊的雇主都應該負 起相同防治責任。本次修法,明定行 為人方面的雇主,也要同樣負起防治 義務。也就是說,要求加害人的雇主 知悉自己的員工於業務往來時,有性 騷擾他方員工的情事時,一樣要進行 處理。







受僱者遭受同一位公司同事,或不同公司但具共同作業或業務往來關係之人(如客戶、合作伙伴等),於上班時間及下班時間反覆一再為性騷擾,本次修法後,一體適用性別平等工作法。惟若性騷擾行為僅發生在非上班時間,則適用性騷擾防治法之處理規定。

受僱者提出職場性騷擾申訴後,如果 不服雇主所作的性騷擾是否成立的調 查結果或是認為對行為人的懲戒不恰 當,有什麼管道申訴嗎?

受僱者可以直接向地方勞工主管機關 提出(再)申訴,由地方勞工主管機關 直接進行調查,進行的過程中,也會 引入專業人士或團體,讓調查更可以 被信賴。若經認定性騷擾行為成立, 或是認定原懲戒結果不恰當,地方勞 工主管機關可以要求雇主限期內採取 必要的處置。雇主若未依限採取必要 處置,可處2萬元以上100萬元以下 罰鍰。



