

性別平等工作法 大哉問TOP10



雇主應注意

Q1 雇主收到職場性騷擾的申訴應如何處理？
要何時啟動調查？

A1 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詢、醫療或心理諮商等資源。
(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)。

Q2 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？

A2 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。

Q3 雇主要處理和調查性騷擾事件，但公司規模小，不知道該怎麼辦？

A3 一、雇主處理和調查性騷擾事件時，可以參考「工作場所性騷擾防治措施準則」規範，勞動部也按事業單位規模，提供「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」供參用。

二、另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，並將由地方勞工主管機關盤點整合相關資源，協助雇主。

Q4 雇主收到性騷擾申訴，需要通報嗎？

A4 要通報。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。

Q5 雇主受理性騷擾申訴案時，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？

A5 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。

勞工看這裡

Q1

修法後，勞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？

A1

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、但如果性騷擾行為人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。

Q2

公司老闆就是性騷擾加害人，受僱者根本不敢申訴，只能離職？

A2

勞工可以直接向地方勞工主管機關申訴：最高負責人有其相對的權勢地位，如果是性騷擾行為人，不管是上班時間或下班時間為之，都可以直接向地方勞工主管機關提出申訴，由地方勞工主管機關直接調查。

(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。

Q3

拜訪公司客戶時，被客戶性騷擾了，該怎麼辦呢？

A3

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。

Q4

受僱者於下班後仍被公司的同事(或客戶)持續性性騷擾，也是屬於職場性騷擾防治的範圍嗎？

A4

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。

Q5

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？

A5

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。

