



性平三法新版上路！ 雇主責任大揭露：防範職場性騷擾， 企業跟上了嗎？

by 現代婦女基金會 2024/03/08

性平三法修正 3/8 全面施行，現代婦女基金會呼籲各界共同終結性騷擾，營造性別友善的職場環境！



性平三法修正 3/8 全面施行，雇主/場所主人防治責任要做到！

現代婦女基金會董事王如玄律師表示，去年各界 MeToo 事件促使政府全面修正性平三法，其中《性別平等工作法》大幅修正。

然而，企業與民眾對於執行職務定義、雇主責任與義務、加害人究責、被害人協助等相關子法、配套措施及資源建置與性騷擾防治法之適用競合等議題，仍有部分疑問。

王如玄指出，去年多起案件為雇主不處理、處理不當，或行為人就是雇主的職場性騷擾/性侵害事件，因此《性別平等工作法》修法特別強化雇主防治職場性騷擾責任，並依據僱用人數規模大小有相對應的要求裁罰。

性工法新修正的雇主責任，包括應設置性騷擾申訴管道、定期辦理防治性騷擾教育訓練、明訂性騷擾事件之申訴處理與調查時應注意的事項，並詳訂知悉性騷擾案件應採取立即有效補救措施。

特別是若被害人及行為人分屬不同事業單位，但具共同作業或業務往來關係的話，則採雙雇主責任，也就是除被害人雇主以外，行為人雇主亦應同負其責，皆須採取立即有效之糾正及補救措施。

另一方面，王如玄特別提醒可能也身兼「場所主人」的企業主，不要忘記《性騷擾防治法》另有防治責任的相關規定。

包括應於所屬公共場所及公眾得出入場所採取預防措施，防治性騷擾行為發生，且定期辦理或鼓勵所屬人員參加防治性騷擾訓練，並在知悉事件發生時採取有效之糾正及補救措施（如：檢討所屬場所安全、協助被害人申訴、保全證據、安全隱私維護，必要時協助通知警察機關到場處理等）。



圖片來源：現代婦女基金會

政府應提供企業輔導與被害人協助機制

王如玄也表示，性平三法雖有明定適用範圍，但實務上仍與有競合之處。

例如受僱者若在公共場所或者公眾得出入的場所執行職務時，被不特定人性騷擾，像百貨公司櫃姐、捷運高鐵站務人員，被往來的不特定人性騷擾時，修法後劃歸依性騷擾防治法的規定來調查；

前往民眾家裡提供長照服務的居家服務員，遭到案家性騷擾，究竟適用性工法還是性騷法？何謂「公共場所或眾得出入的場所」、什麼叫「不特定人」，仍有很大的爭議。

為避免性平三法適用判斷上之疑義，影響事件後續處理與被害人權益，現代婦女基金會呼籲在 3 月 8 日性平三法正式施行之前，勞動部及衛福部應該要針對法律上疑義進行協商並訂出指引，讓各界可以有所遵循。

此外，政府相關單位應定期進行跨部會的實務案例與法律適用討論，並將研討結論公告周知，讓所有第一線的承辦人員，能夠有所遵循。勞動主管機關亦應提供各縣市被害人諮詢扶助資源與窗口，以利企業與民眾洽詢。



三成三的性騷擾受害者曾遭任職公司的不當對待

現代婦女基金會 112 年 7 月起承接臺北市性騷擾防治服務專線，有 33% 來電者表述遭所屬公司不當處理性騷擾事件，如告知主管遭性騷擾後，主管試圖勸和、或忽視且無任何因應，甚有影響被害人工作權益之案件，使被害人們原期望能獲得主管協助，卻感到遭公司背叛。

吳姿瑩執行秘書表示，去年 MeToo 浪潮下各行業防治意識提升，紛紛來電洽詢教育訓練，去年 6 至 12 月性騷擾防治講座邀約量較 1 至 5 月增加 2.92 倍。

企業除欲了解基本法律權義外，亦表達希望使員工、主管皆能明白性騷擾態樣，學習職場互動界線、避免造成性騷擾的風險。更有多家企業表達不清楚該如何因應性騷擾事件、主管及受理人員的職責為何，擔心處理不佳而造成被害人創傷，甚影響職場人際關係、公司營運等。

We Can Help 性別友善職場計畫 提供企業三大顧問協助

現代婦女基金會立基於多年個案服務及職場性騷擾防治講座經驗，深刻了解企業推動職場性騷擾防治機制的困擾，特推出「性別友善職場計畫」，至今已受邀至數百家企業、機關單位進行教育訓練，並參與事件調查。



今年基金會更針對性平三法修正後之規範及雇主/企業的需求，擴大提供三大專業協助：

一、顧問服務

提供教戰手冊及相關檢核表，協助檢視職場環境與優化防治措施、建置調查流程及注意事項、針對事件進行案件程序及糾正補救措施等諮詢服務。

二、教育訓練

因應企業／機關單位需求與期待，打造客製化職場性騷擾防治講座／工作坊，幫助企業提升性別友善職場意識。

三、調查協助

媒合本會具備性平知能專家擔任調查委員，協助職場性騷擾事件之調查。

為協助政府及企業雇主落實性騷擾防治工作，基金會另製作「雇主/場所主人性騷擾防治責任」懶人包及公開揭示海報，放置於本會官網授權各界下載運用，盼與各界共同終結性騷擾，營造性別友善的職場環境。



圖片來源：勞動部