



楊佩樺科長 07-8124613, 411

這些都是職場性騷擾 修法 3/8 施行高市勞工局籲雇主擴大防治

為強化職場性騷擾之防治，立法院於去(112)年 7 月 31 日三讀通過《性別平等工作法》修正案，其中部分修正條文於今(8)日正式施行。適逢國際婦女節，高市勞工局也透過舉辦「工會女性幹部講座」，邀請專業講師對各工會組織之女性幹部、會務人員進行修法重點說明，未來亦將持續加強修法之宣導、督檢，以促進職場性別平權與工作平等。

勞工局表示，施行重點包括明定將工作因素所延伸之非工作時間、不同事業單位共同作業之性騷擾行為，納入職場性騷擾防治範疇；修訂工作場所性騷擾防治措施準則，確明相關性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理等相關措施；並明定依企業規模雇主防治之義務作為、申訴案與處理認定結果通報、建立外部申訴調查制度及加強被害人之保護與扶助等規定。

勞工局說明，職場性騷擾行為可能的情形及樣態包括：一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。二、



寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。且職場性騷非僅限於工作時間或所屬事業單位，受僱者若於非工作時間，或遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之人所為之性騷擾，亦屬防治的範圍，當被害人及行為人分屬不同事業單位時，被害人及行為人之雇主於知悉性騷擾之情形時，均應採取立即有效之糾正及補救措施，並應通知他方共同協商解決或補救辦法。

勞工局周登春局長指出，雇主若接獲被害人申訴時，應通知勞工局，且應於接獲申訴或可得知悉性騷擾案件後，立即採取相關隔離、調整與糾正及補救措施，倘經調查認定屬性騷擾之案件，處理結果亦須通知勞工局。為健全相關防治措施，凡僱用勞工三十人以上之雇主，須訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，且應針對受僱者實施工作場所性騷擾防治之教育訓練，每年亦應定期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，舉辦相關教育訓練；同時也籲請僱用勞工未達三十人之雇主，亦應參照辦理，共同促進工作平等、營造更友善安全的職場環境。