

新聞稿

為建立「有效性」、「友善性」及「可信賴」的三大原則，「性別工作平等法」修正草案從建立外部公權力申訴調查機制、增訂處罰規定、簡化申訴流程及提供相關協助資源等方式，嚇阻職場性騷擾事件發生。此外，對於被害人，政府將與雇主協力提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商，也將提供法律諮詢與扶助；當被申訴人為最高負責人時，為避免影響調查的進行，允許申訴人有權申請調整職務或留職停薪暫時避難。新法的修正，希望透過公私協力，以接住所有被害人，讓每一個受僱者都能有安心、安全的工作環境。另為保障工作權之性別平等，爰併同修正法案名稱為「性別平等工作法」。

一、建立公權力介入的外部申訴管道

最高負責人為性騷擾行為人時，無法期待內部申訴制度能有效運作，可直接向地方主管機關申訴，經調查屬實即裁罰行為人；若已向公司提出申訴後，不服雇主之調查或懲戒結果，亦可直接向地方主管機關再申訴，經地方主管機關認定，得命行為人雇主採取必要之處置。

二、行政處罰職場性騷擾之最高負責人，增加民事「懲罰性賠償責任」

為有效懲治最高負責人為性騷擾行為，如經認定有性騷擾行為，處新臺幣 1 萬至 100 萬罰鍰，軍、公、教最高負責人亦適用。對於利用權勢進行性騷擾的行為人，被害人得請求損害額最高可至 5 倍之懲罰性賠償金，使其獲得實質之補償。

三、強化雇主防治意識及責任

明定雇主不論是否接獲正式申訴，均應有防治義務，定明「立即有效糾正及補救措施」以利雇主採行。增訂雇主接獲性騷擾案件，應通知地方主管機關，並對性騷擾事件進行調查、對行為人做適當的懲戒。另外，於公司之處理程序，亦課予一定規模之雇主，應組成申訴處理單位即時調查之責任、成員應有具性別意識之外部專家學者、增定 10 人以上未滿 30 人的公司應訂定申訴管道等規定。

四、被害人保護及扶助

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。最高負責人為性騷擾行為人時，於地方主管機關調查期間，申訴人可申請「調整職務」或「留職停薪」，雇主不得拒絕；屬實者，雇主應補發薪資。

未來新法如果可以落實，受僱者及求職者的保障就更為周延，打造真正友善、平等的職場環境。