

勞工反映性騷擾事件， 雇主應如何處理？

01

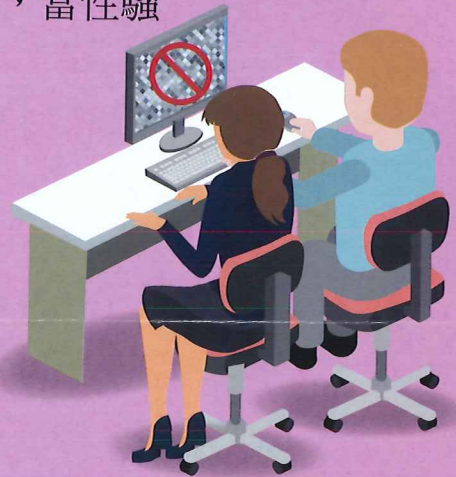
僱用受僱者達30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。於知悉性騷擾情事或受僱者提出申訴後，應依所訂辦法處理：

- (一)於規定期間內組成申訴處理委員會進行調查，並應遵守保密及公平、公正對待等原則，調查後應做成性騷擾成立與否之決議，並應提出對申訴人或相對人為適當懲戒或其他處理之建議，同時將調查結果及理由以書面通知雙方當事人。
- (二)性騷擾行為經調查屬實者，雇主應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理，並避免相同事件或報復情事發生。
- (三)申訴人若有輔導或醫療等需求時，雇主應引介專業輔導或醫療機構。
- (四)如雙方當事人對決議有異議，得於20日內提出申復。當事人提出申復後，應由申訴處理委員會另行召開會議決議之。



僱用受僱者未滿30人，無訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法者，於知悉性騷擾情事時，仍得參考前開方式處理，或採取下列糾正及補救措施：

- (一)以審慎態度立即啟動調查，並釐清真相。調查時應選擇適當人員進行瞭解(調查)，如認性騷擾成立，應對行為人為適當之懲戒或處理。
- (二)避免雙方當事人單獨相處或接觸，並關懷申訴人感受，如：可調整行為人職務或班別，當性騷擾行為有襲胸、摸臀、親吻、擁抱等涉及刑事犯罪時，應依申訴人意願協助報警，並保留及提供相關事證。
- (三)對所有員工辦理職場性騷擾防治宣導或教育訓練等，以防止類似事件再次發生。



注意！雇主於知悉性騷擾情事時所採取之相關措施，不得有下列行為，以免造成申訴人二次傷害：

- (一)當事人或證人有權力不對等情形時，應避免對質。
- (二)不應由涉及行為之人進行調查。
- (三)不得因當事人已離職或將離職而完全無作為。
- (四)不得未經調查即逕認無性騷擾行為。
- (五)不得限制性騷擾申訴期間。

