

## 壹、課程名稱：工作場所性騷擾防治與申訴調查策略技術—113年最新「性別平等工作法」因應

### 貳、課程介紹：

新版「性別平等工作法」與「性騷擾防治法」於113年3月8日上路之後，各機構或事業單位該如何因應？勞動部已配套修訂「工作場所性騷擾防治措施準則」，明文揭示員工人數30人以上之雇主，除應（定期）實施性騷擾防治教育訓練，更要找到性別意識專業人士組成申訴處理單位，以完善性騷擾申訴調查流程。然，雇主該怎麼進行一般員工與主管之性騷擾防治教育訓練？申訴處理單位的成員要瞭解哪些內容以齊備強化性別意識？在執行性騷擾申訴、調查、決議等階段時，有什麼該注意的操作程序與訪談要領（例如：哪些證人證據該調查、如何釐清個案事實）？本課程將彙整前揭議題融合最新修正法規、行政機關解釋令與過往法院判決實務，透過情境化案例，指導學員瞭解相關法律條文與性騷擾申訴調查處理技巧。

### 參、課程大綱

一、性別平等工作法與性騷擾防治法修正解析

二、性騷擾樣態案例介紹

三、性騷擾之「加害人」責任

（一）刑事犯罪責任

（二）民事賠償責任

（三）雇主行政懲戒處分

四、「工作場所」性騷擾之「被害人雇主」責任

（一）「工作場所」定義

Q：下班後部門聚餐被同事或客戶或路人性騷擾，是否屬「工作場所」性騷擾？若時間點發生在中午休息時間，結論有無不同？

（二）「雇主知悉」定義

Q：基層主管或部門負責排班人員知悉有工作場所性騷擾，是否即屬「雇主」知悉狀態？又上開情事僅屬部門間八卦傳聞轉述，是否亦達「知

悉」程度？

(三) 立即有效糾正補救措施

五、「工作場所」性騷擾之單純行為人雇主責任

六、性騷擾調查程序重點提醒

(一) 性別平等意識培養

(二) 調查程序開啟與準備

(三) 調查程序進行與策略

(四) 調查報告內容撰擬

七、例外向地方主管機關申訴機制