

編號：3144

議題研析

一、題目：澳洲雇主積極防治職場性騷擾義務之法制簡介

二、議題所涉法規

性別平等工作法、性騷擾防治法、性別平等教育法

三、背景說明（緣起）

隨著性別平權意識提升及社會各界對職場性騷擾問題之重視，如何建構安全、平等之工作環境，已成為各國勞動法制及性別平等法制之重要課題。2023 年間因國內接連發生多起性騷擾事件，掀起一連串「Me Too」運動，引發社會各界對於性騷擾申訴及處理機制之高度關注。行政院爰提出「性平三法」修正草案，立法院並於同年完成性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法等法案修正，大幅強化雇主防治責任、申訴調查程序、被害人保護措施及主管機關監督機制，以建構更完善之性騷擾防治體系。

相較之下，近年國際間職場性騷擾防治法制已逐漸由事件發生後之救濟，轉向要求雇主主動辨識及管理 workplaces 風險，藉由組織治理及預防措施降低性騷擾事件發生。其中，澳洲於 2022 年 12 月制定「2022 年反歧視與人權法修正案（職場尊重法）」（Anti-Discrimination and Human Rights Legislation Amendment (Respect at Work) Act 2022），修正「1984 年性別歧視法」（Sex Discrimination Act 1984）及「1986 年澳洲人權委員會法」（Australian Human Rights Commission Act 1986）等規定，建立雇主積極防治職場性騷擾義務，期透過組織管理及風險預防，降低性騷擾事件發生之可能性，為近年職場性騷擾防治法制改革之重要發展。

四、問題爭點

現行職場性騷擾防治制度多係建立於受害人提出申訴後始啟動調查及救濟程序，惟此種事後救濟模式是否足以有效預防職場性騷擾發生，仍有討論空間。澳洲於 2022 年建立積極義務(Positive Duty)制度，要求雇主主動採取措施預防職場性騷擾，並賦予澳洲人權委員會(Australian Human Rights Commission, AHRC)主動監督權限，其制度設計具有相當特色，容有進一步探討之價值。

五、探討研析

(一) 由事後救濟轉向事前預防之制度改革

澳洲自 1984 年制定性別歧視法以來，即將性騷擾列為禁止之歧視行為，並建立申訴及救濟制度。惟 AHRC 於檢討職場性騷擾防治制度後指出，既有制度過度依賴被害人提出申訴，未能有效促使雇主預防性騷擾事件發生，爰於 2020 年「Respect@Work」¹報告中，建議政府應由要求被害人事後提出申訴，轉向要求雇主主動建立安全工作環境，並提出建立積極義務等改革建議。澳洲政府嗣制定 2022 年反歧視與人權法修正案(職場尊重法)，建立雇主積極義務制度，要求雇主由事後處理個案，轉向平時即辨識及管理 workplaces 風險，以降低性騷擾及相關歧視事件之發生。

(二) 雇主積極義務之內容

依 1984 年性別歧視法第 47C 條規定，雇主及其他相關義務人應採取「合理相稱的措施」(reasonable and proportionate measures)，盡可能消除工作場所中性騷擾、性別歧視、惡意工作環境及被害人遭受報復等違法風險。所稱合理相稱的措施，並非要求所有雇主採取一致措施，而係允依企業規模、資源、產業特性及風險程度等因素，建立合理且相應之管理制度，例如訂定防治政策、辦理教育訓練、建

¹ AHRC, *Respect@Work: Sexual Harassment National Inquiry Report* (2020), available at https://humanrights.gov.au/__data/assets/file/0016/46024/Ahrc_wsh_report_2020.pdf (last visited July 21, 2026).

立申訴及處理程序、定期檢視工作環境及落實管理監督等作為²。

此外，1984 年性別歧視法亦增訂第 28M 條惡意工作環境(Hostile Workplace Environments)之規範，禁止因性別因素，使他人處於具有侮辱性、敵意或冒犯性之工作環境。此項規範突破傳統須存在特定加害人及被害人間個別性騷擾行為之限制，而係著重整體工作環境是否已形成對特定性別具有敵意、羞辱或冒犯之氛圍。例如基於性別刻板印象分派工作（如僅要求女性員工負責清潔）、對懷孕、月經或更年期等生理特質發表貶抑性言論、公開陳列或散布具有性羞辱意涵之圖片或資料，或容任性別羞辱文化持續存在等情形，均可能構成敵意工作環境³。

（三）澳洲人權委員會之主動監督機制

為確保積極義務得以落實，1986 年澳洲人權委員會法於第 2 章新增第 4A 節（第 35A 條至第 35K 條），授權 AHRC 於合理懷疑雇主未履行積極義務時，得主動實施調查（第 35B 條），而無須以個案申訴為前提。調查結果如認雇主未依規定履行義務，AHRC 得發布遵循通知（compliance notice），命其於合理期間內採行必要措施或停止相關行為，或與雇主達成具法律拘束力之可執行承諾（enforceable undertaking）（第 35F 條）。雇主未依遵循通知者，AHRC 並得向法院聲請命令，強制其履行（第 35J 條）。相較於過去主要受理申訴及調處個案之角色，AHRC 已逐步轉型為兼具教育、監督及執法功能之主管機關，得於事件發生前即督促雇主改善工作場所管理制度，以提升制度之預防功能。

（四）小結

就我國法制而言，性別平等工作法第 13 條固明定雇主負有防治職場性騷擾之義務，並應採取預防、糾正及懲戒等措施。惟整體制度設計仍以性騷擾事件發生後之調查、處理及救濟程序為主，對於雇主

² 澳洲人權委員會，根據《1984 年性別歧視法》（聯邦）(Sex Discrimination Act 1984) (Cth) 遵循積極義務簡易指引，2023 年 8 月，頁 13。

³ 同前註，頁 9。

持續辨識及管理工作場所風險之責任，尚未如澳洲法制建立積極義務之明文規範，主管機關亦未具備主動查核雇主履行情形之完整監督機制。

澳洲 2022 年修法透過建立積極義務，要求雇主採取合理相稱措施，並增訂惡意工作環境規範及賦予澳洲人權委員會主動監督權限，將職場性騷擾防治由事件發生後之救濟提前至事前預防，提供以風險管理及組織治理為核心之制度思維。至於我國有無進一步建立類似制度之必要，仍應由主管機關衡酌我國現行職場性騷擾防治機制、行政執行成本、企業遵循負擔及整體社會發展需求等因素妥慎評估，並參酌澳洲及其他國家法制經驗，循序精進我國職場性騷擾防治法制。

撰稿人：吳欣宜