

「性別工作平等法修正案」修正重點

- 一、為保障工作權之性別平等，修正本法名稱為「性別平等工作法」。
- 二、明確規範工作場所性騷擾事件之適用範圍。(修正條文第一條)
- 三、為使各級性別平等工作會運作時，得廣納相關學者專家意見，增訂政府機關代表人數比例上限。(修正條文第五條)
- 四、增訂「權勢性騷擾」之定義，及受僱者於「非工作時間」仍遭受事業單位之同一行為人性騷擾、不同事業單位但具共同作業或業務往來關係之同一行為人性騷擾、最高負責人或僱用人騷擾，仍適用本法規定處理；另增訂「最高負責人」之定義，及行為人係公共場所或公眾得出入場所之不特定之人者，適用性騷擾防治法之規定。(修正條文第十二條)
- 五、就雇主「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉性騷擾之情形，分別訂有「有效之糾正及補救措施」相關內容，另增訂僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主應設置處理性騷擾申訴管道，並有公開揭示之義務；雇主於接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關，經雇主調查認定屬性騷擾之案件，亦應將處理結果通知地方主管機關；地方主管機關應規劃整合相關資源協助雇主辦理防治措施，中央主管機關得予以補助。(修正條文第十三條)
- 六、增訂被申訴人具權勢地位，且案件情節重大，雇主於

調查期間得採取之暫時性作為；經認定性騷擾情節重大，雇主得不經預告終止勞動契約。(修正條文第十三條之一)

七、增訂利用權勢或最高負責人為性騷擾之懲罰性賠償相關規定。(修正條文第二十七條)

八、增訂受僱者或求職者遭受性騷擾行為之申訴處理機制，於被申訴人為最高負責人或僱用人、不服雇主所為之調查或懲戒結果之情形，得逕向地方主管機關提起申訴，並定明向地方主管機關提起申訴之期限；另針對申訴人為未成年者、申訴人離職之情形，訂有申訴期限之特別規定。(修正條文第三十二條之一)

九、增訂地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項；行為人如為最高負責人，地方主管機關調查期間，被害人得申請調整職務或工作型態。(修正條文第三十二條之二)

十、增訂公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、停止或調整職務規定。(修正條文第三十二條之三)

十一、定明有關雇主違反性別歧視之禁止、職場性騷擾防治義務或促進工作平等措施規定之申訴管道及救濟程序。(修正條文第三十四條)

十二、地方主管機關提供申訴人法律諮詢或扶助，協助申訴人及雇主提供或轉介相關服務；中央主管機關適時給予地方主管機關補助。(修正條文第三十七條)

十三、配合相關條文之修正，增訂罰則及裁處權時效相關

規定。(修正條文第三十八條之一至第三十八條之三)

十四、配合性騷擾防治法修正性騷擾事件被害人資訊保密及相關處罰規定，增訂本法性騷擾事件適用性騷擾防治法規定之依據。(修正條文第三十八條之四)

十五、配合本次修正條文範圍較大，宜有適當因應時期，爰定明本次修正之部分條文自一百十三年三月八日施行，其餘條文自公布日施行。(修正條文第四十條)