

性平修法整理 by 職醫要走 (2024/3/8 上路)

內文整理與工作者相關之部分，包含《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》部分條文

☆性別平等工作法

	性別工作平等法(舊)	性別平等工作法(新)
第5條	<p>為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。</p> <p>前項性別工作平等會應置委員 5 人至 11 人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。</p> <p>前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。</p> <p>地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。</p>	<p>各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。</p> <p>前項性別平等工作會應置委員 5 人至 11 人，任期二年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之；其中經勞工團體、性別團體推薦之委員各二人；女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。</p> <p>前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。</p> <p>地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。</p>
第12條	<p>本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：</p> <p>一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p> <p>前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。</p>	<p>1. 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：</p> <p>一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p> <p>2. 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。</p> <p>3. 有下列情形之一者，適用本法之規定：</p> <p>一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。</p> <p>二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。</p>

		<p>三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。</p> <p>4.前 3 項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。</p> <p>5.中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。</p> <p>6.第 13 條、第 13-1 條、第 27 條至第 30 條及第 36 條至第 38-1 條之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。</p> <p>7.第 1 項第 1 款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。</p> <p>8.本法所稱最高負責人，指下列之人：</p> <p>一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。</p> <p>二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。</p>
第 13 條	<p>雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 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。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p>	<p>1.雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：</p> <p>一、僱用受僱者 10 人以上未達 30 人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。</p> <p>二、僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。</p> <p>2.雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：</p> <p>一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</p> <p>（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。</p>

		<p>(二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。</p> <p>(三) 對性騷擾事件進行調查。</p> <p>(四) 對行為人為適當之懲戒或處理。</p> <p>二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</p> <p>(一) 就相關事實進行必要之釐清。</p> <p>(二) 依被害人意願，協助其提起申訴。</p> <p>(三) 適度調整工作內容或工作場所。</p> <p>(四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。</p> <p>3. 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。</p> <p>4. 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。</p> <p>5. 地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。</p> <p>6. 雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。</p>
第 13-1 條 (新)		<p>1. 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。</p> <p>2. 申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起 30 日內，不經預告終止勞動契約。</p>

<p>第 27 條</p>	<p>受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。</p>	<p>1.受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。</p> <p>2.如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>3.雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。</p> <p>4.被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。</p> <p>5.行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額 1-3 倍之懲罰性賠償金。</p> <p>6.前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額 3-5 倍之懲罰性賠償金。</p>
<p>第 32-1 條 (新)</p>		<p>1.受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴： 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。</p> <p>2.受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾 2 年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾 5 年者，亦同。 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾 3 年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾 7 年者，亦同。</p> <p>3.有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定： 一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起 3 年內申訴。</p>

		<p>二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起 1 年內申訴。但自該行為終了時起，逾 10 年者，不予受理。</p> <p>4.申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。</p>
<p>第 32-2 條 (新)</p>		<p>1.地方主管機關為調查前條第 1 項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。</p> <p>2.地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>3.地方主管機關依前條第 1 項第 2 款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。</p> <p>4.前條及前 3 項有關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之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>5.性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起 30 日內，雇主不得拒絕。</p>
<p>第 32-3 條 (新)</p>		<p>1.公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第 12 條第 8 項第 1 款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。</p> <p>2.第 12 條第 8 項第 1 款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從</p>

		<p>其規定。</p> <p>3.私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。</p> <p>4.依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。</p> <p>5.機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。</p>
第 34 條	<p>受僱者或求職者發現雇主違反第 7 條至第 11 條、第 13 條、第 21 條或第 36 條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於 10 日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>1.受僱者或求職者發現雇主違反第 7 條至第 11 條、第 13 條、第 21 條或第 36 條規定時，得向地方主管機關提起申訴。</p> <p>2.前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於 10 日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。</p> <p>3.地方主管機關對於第 32-1 條第 1 項但書所定申訴案件，經依第 32-2 條第 1 項及第 2 項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。</p> <p>4.第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。</p>
第 38-1 條	<p>雇主違反第 7 條至第 10 條、第 11 條第 1 項、第 2 項者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。</p> <p>雇主違反第 13 條第 1 項後段、第 2 項規定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。</p> <p>有前 2 項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期</p>	<p>1. 雇主違反第 7 條至第 10 條、第 11 條第 1 項、第 2 項者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。</p> <p>2. 雇主違反第 13 條第 2 項規定或地方主管機關依第 32-2 條第 3 項限期為必要處置之命令，處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。</p> <p>3. 雇主違反第 13 條第 1 項第 2 款規定，處新</p>

	未改善者，應按次處罰。	<p>臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。</p> <p>4. 僱主違反第 13 條第 1 項第 1 款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。</p> <p>5. 僱主違反第 32-2 條第 5 項規定，處新臺幣 1 萬元以上 5 萬元以下罰鍰。</p> <p>6. 有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>
第 38-2 條 (新)		<p>1. 最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣 1 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。</p> <p>2. 被申訴人違反第 32-2 條第 2 項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣 1 萬元以上 5 萬元以下罰鍰，並得按次處罰。</p> <p>3. 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第 32-1 條第 1 項但書規定提起申訴之日起算。</p>
第 38-3 條 (新)		<p>1. 第 12 條第 8 項第 1 款之最高負責人經依第 32-3 條第 1 項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第 1 項規定處罰。</p> <p>2. 前項裁處權時效，自第 32-3 條第 1 項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因 3 年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾 10 年者，亦同。</p>

☆工作場所性騷擾防治措施準則

依《性別平等工作法》第 13 條第 6 項規定訂定

	舊（工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則）	新（工作場所性騷擾防治措施準則）
舊法：第 2、4 條	<p>第 2 條 僱用受僱者 30 人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。前項辦法，應明定雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。</p>	<p>第 2 條 1.僱用受僱者 10 人以上未達 30 人之雇主，為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。 2.前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。</p>
新法：第 2、3 條	<p>第 4 條 性騷擾防治措施應包括下列事項： 一、實施防治性騷擾之教育訓練。 二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。 三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。 四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。 五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。</p>	<p>第 3 條 1.僱用受僱者 30 人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。 2.前項規範之內容，應包括下列事項： 一、實施防治性騷擾之教育訓練。 二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。 三、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。 四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。 五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第 32-1 條第 1 項第 1 款規定，逕向地方主管機關提起申訴。 3.僱用受僱者未達 30 人之雇主，得參照前二項規定辦理。</p>

舊法： 第7條 新法： 第12條	<p>1. 僱主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。</p> <p>2. 僱主為處理前項之申訴，得由僱主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。</p> <p>3. 僱主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。</p>	<p>1. 僱主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。</p> <p>2. 僱用受僱者 30 人以上之僱主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。</p> <p>3. 僱用受僱者未達 30 人之僱主，為處理性騷擾之申訴，得由僱主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。</p> <p>4. 僱主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。</p>
舊法： 第8條 新法： 第13條	<p>僱主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。</p>	<p>1. 僱主接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p>2. 僱用受僱者 100 人以上之僱主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。</p> <p>3. 前條第 2 項及前項之專業人士，僱主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。</p>

☆性騷擾防治法

	舊(第 13 條)	新(第 14 條)
第 14 條	<p>性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後 1 年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣 (市) 主管機關提出申訴。</p>	<p>性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：</p> <p>一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後 2 年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾 5 年者，不得提出。</p> <p>二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後 3 年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾 7 年者，不得提出。</p> <p>性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後 3 年內提出申訴。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。</p>