

性別平等工作法修正規定解析

職場性騷擾防治

勞動條件及就業平等司



大綱

- 修法緣由
- 修法前後職場性騷擾申訴流程概述
- 職場(工作場所)性騷擾定義
- 強化雇主防治職場性騷擾責任
- 建立公權力介入的外部申訴管道
- 完善被害人保護及扶助
- 罰則

性別工作平等法

修正名稱為《性別工作平等法》擴大涵蓋保障多元性傾向者之工作權益。後歷經多次修正，陸續放寬促進工作平等措施，在性別歧視禁止、促進工作平等措施規範上，穩步向前

修法緣由

91年

兩性工作平等法

91年制定公布，保障性別工作權之平等，包括性別歧視禁止、性騷擾防治及促進工作平等措施等核心章節

97年

112年

性別平等工作法

跨院、跨部會團隊共同研修性平三法，即《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》及《性別平等教育法》，針對現行性騷擾防治不足之處全面檢討。

112年8月16日經總統公布，修正名稱為《性別平等工作法》，強化職場性騷擾防治機制



友善



有效



可信賴

性平三法適用關係

【性別平等教育法】§3

校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生

【性別平等工作法】§1 第2項

工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理

【性騷擾防治法】§1 第2項

性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定

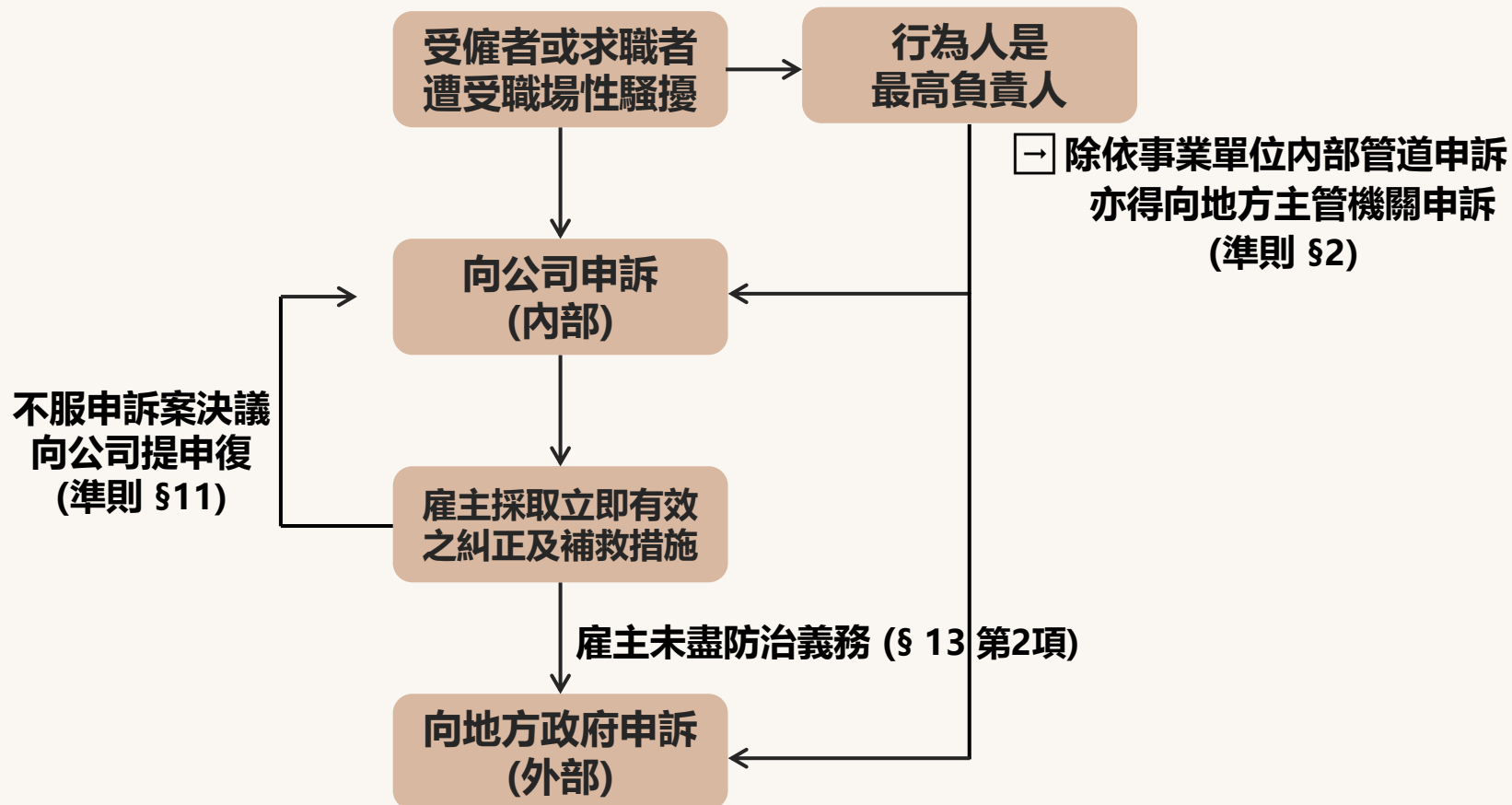
性別平等教育法 ➡ 性別平等工作法 ➡ 性騷擾防治法



修法前後 職場性騷擾申訴流程概述

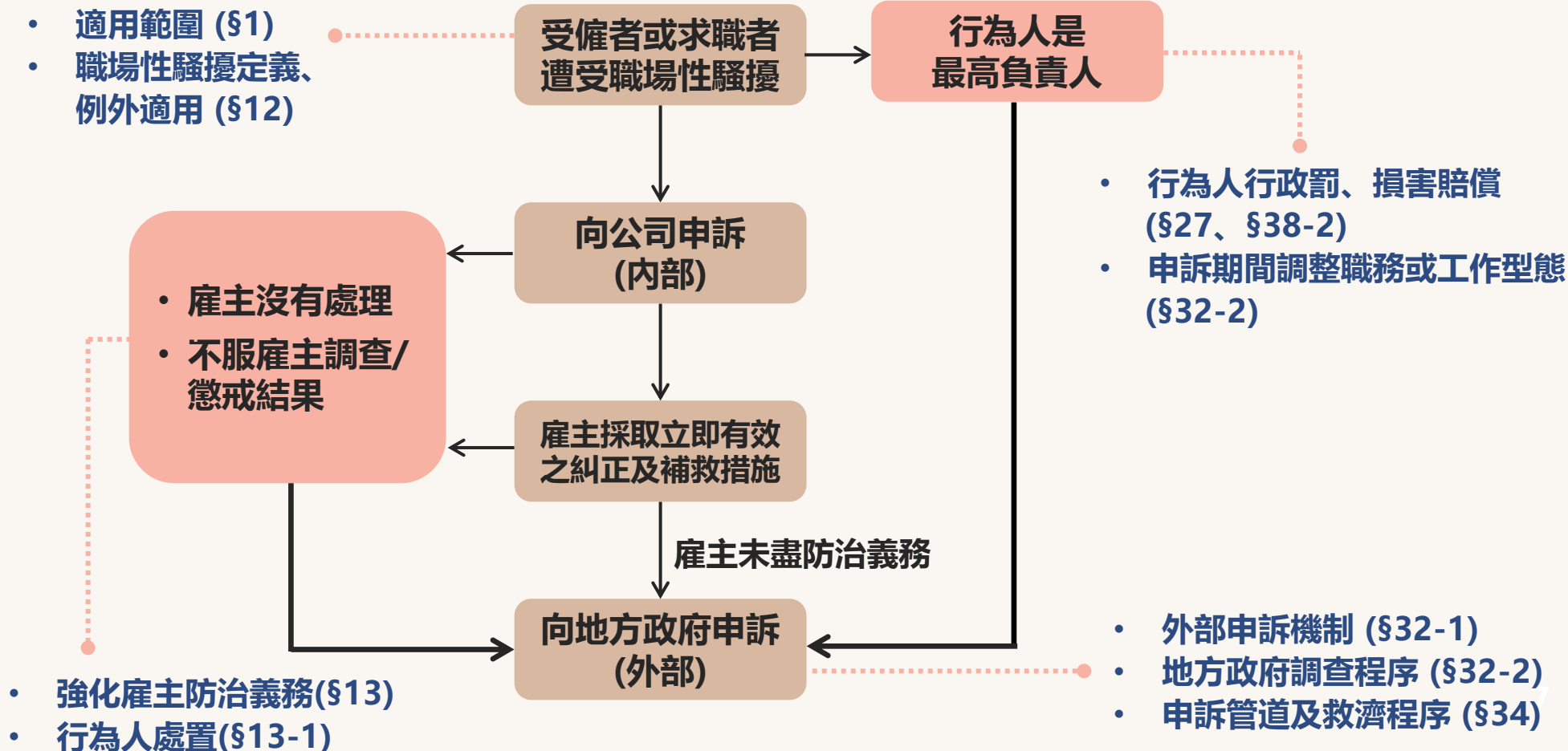
職場性騷擾申訴流程概述

修法前



職場性騷擾申訴流程概述

修法後





職場(工作場所)性騷擾定義

職場(工作場所)性騷擾定義

敵意式性騷擾 (§12 第1項)

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

百貨公司店員遭到顧客性騷擾、車站站務員遭到乘客性騷擾？

新

敵意式性騷擾如係由**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 (§12 第7項)

交換式性騷擾 (§12 第1項)

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

新

權勢性騷擾 (§12 第2項)

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

新 非工作時間性騷擾 (§12 第3項)

受僱者於非工作
時間遭受性騷擾
(§12第3項)

所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾

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

最高負責人或僱用人為性騷擾

適用性別平等工作法規定

性騷擾的認定 (§12 第4項)

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

新 性侵害犯罪適用 (§12 第6項)

於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務、調查期間之暫時性作為、情節重大得不經預告終止勞動契約、損害賠償責任、不得因申訴而對其不利處分、法律諮詢與扶助及相關處罰規定，亦適用之



強化雇主防治職場性騷擾責任

強化 雇主防治責任

修法前

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 (§13 第1項)

→ 另訂有【工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則】

申訴管道及規範 (§13 第1項)

- 新** 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
- 僱用受僱者**30人以上者**，應訂定**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

強化雇主防治責任，增訂10-29人公司應訂定申訴管道

強化 雇主防治責任

修法前

- 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** (§13 第2項)
- 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。(準則 § 4)

雇主防治義務 (§13 第2項)

- 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取**立即有效之糾正及補救措施**

新 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

為避免受僱者於執行職務中可能遭受具共同作業或業務往來關係之不同事業單位之人性騷擾，卻無法有效處理，定明行為人之雇主應同負防治義務



何謂立即有效之糾正及補救措施？

1 §13 第2項明確定義「立即有效之糾正及補救措施」

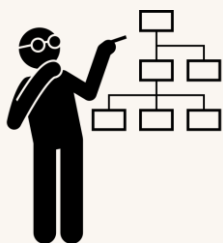
新

2 不論是否有申訴人都要進行處理

 被害人提出申訴	 雇主知悉 (如：傳聞、聽說)
採行避免申訴人受性騷擾情形 再度發生之措施	就相關事實進行必要之釐清
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	依被害人意願 協助其提起申訴
對性騷擾事件進行調查	適度調整工作內容或工作場所
對行為人為適當之懲戒或處理	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

性騷擾事件之處理

修法前



申訴處理 (\$13 第3項)

- 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。雇主為處理前項之申訴，得由雇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 (準則 §7)
- 雇主接獲申訴後，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 (準則 §8)

新

- **查證原則**：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
- **申訴處理單位**：一定規模公司應組成申訴處理單位，成員應有具備性別意識之專業人士

性騷擾事件之處理

修法前

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理（準則 §12）



行為人處置 (§13-1)

新

- **暫時性處理措施**：權勢性騷擾情節重大，調查期間有先行停止或調整職務之必要，得暫時停止或調整被申訴人職務；經調查未認定為性騷擾者，應補發停止職務期間薪資
- **性騷擾情節重大**：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



通報義務 (§13 第4項)

新

- 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

工作場所性騷擾防治準則規劃方向

(原：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則)



依據 (§13 第6項)

雇主依第1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

性騷擾態樣

定明職場性騷擾形式及態樣（如：言詞、行為等）

防治原則

- 依不同事業單位規模明定雇主防治義務，並明確範定申訴管道之類型、性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範應明定的事項
- 具體化規定雇主應採行的立即有效之糾正及補救措施

教育訓練

強化雇主及主管階級以上員工之性別平等、職場性騷擾防治意識

申訴管道

加強多元申訴管道的建立，申訴可以言詞、書面、電子郵件等方式提出

工作場所性騷擾防治準則規劃方向

(原：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則)



依據 (§13 第6項)

雇主依第1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

申訴調查 程序

- 申訴調查應保護當事人之隱私及其他人格法益
- 雇主對相關資料應善盡保存義務，不得湮滅、偽造變造等
- 調查程序之迴避規定
- 調查的期限、不服決議的處理方式
- 調查結果所應包含的內容

申訴處理 單位

- 一定規模以上事業單位應設**申訴處理單位**
- 一定規模以上事業單位應組成**調查單位**調查之

懲戒處理 及其他

懲戒處理、被害人保護及扶助措施(一定規模以上事業單位應提供心理諮商)



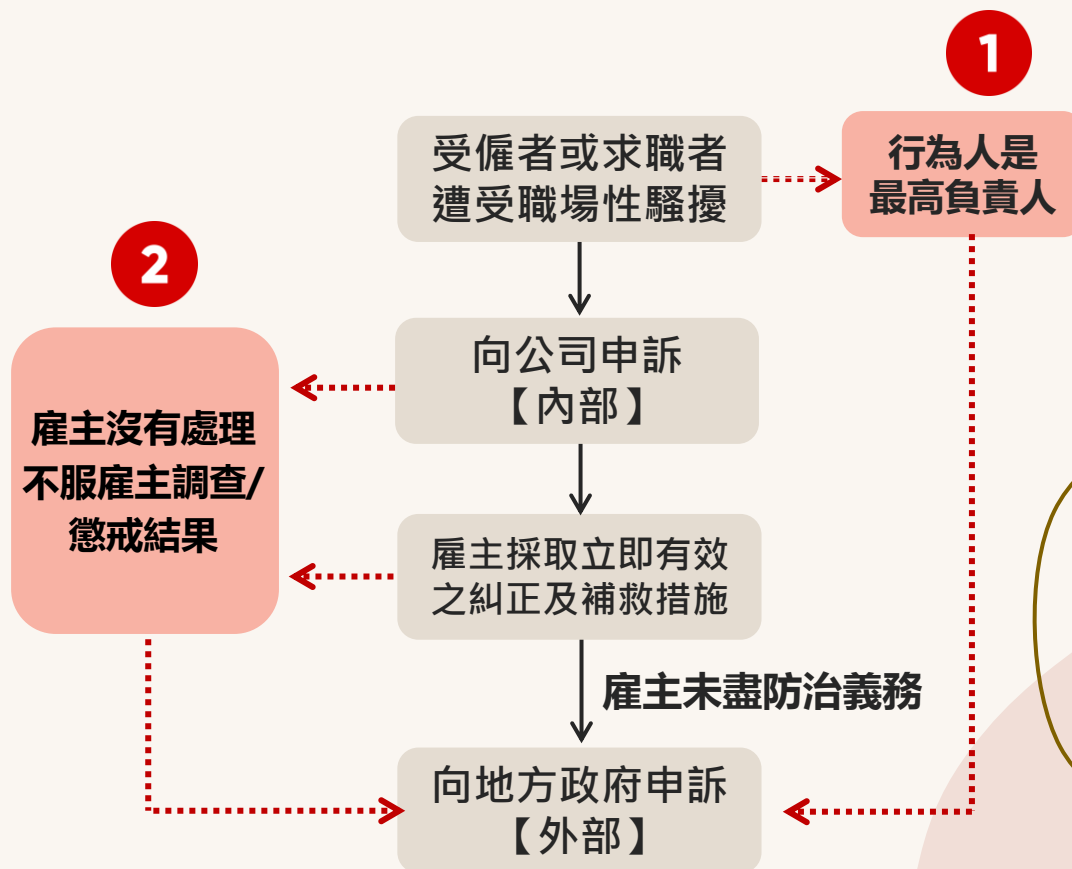
建立公權力介入的外部申訴管道

建立公權力介入的外部申訴管道 (§32-1)

新 外部申訴管道 (§32-1 第1項)

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。



建立公權力介入的外部申訴管道 (§32-1)

新 外部申訴管道 (§32-1 第1項)

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。

考量未成年之性騷擾被害人，可能因年幼不知權益受損；以及行為人為最高負責人時，被害人可能遲至離職後始敢提出申訴，爰明定特別申訴時效

何謂最高負責人? (§12 第8項)

- 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
- 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

向地方主管機關提起申訴之期限? (§32-1 第2、3項)

被申訴人	自知悉時起	行為終了時起
非具權勢地位	2年	5年
具權勢地位	3年	7年

類型	特別時效
行為人為最高負責人	離職後1年內
未成年發生	成年後3年內

新 地方主管機關處理程序 (§32-2)

- 雇主沒有處理
- 不服雇主調查/懲戒結果

最高負責人
是性騷擾行為人

向地方政府申訴【外部】

地方調查時得請專業人士或團體協助
必要時得請求警察機關協助

經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當

最高負責人
經認定有性騷擾

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

令行為人之雇主
於一定期限內
採取必要之處置

處罰鍰1-100萬

! 處2-100萬

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 (§32-2 第5項)

! 處1-5萬



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

! 行為人有1-5萬罰則

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法 規劃方向

● 依據 (§32-2 第4項)

前條及前三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

- 地方主管機關受理性騷擾申訴範圍以及接獲相關資料之後續處理程序
- 申訴時效之特別規定
- 申訴及撤回申訴之要件與效果及不予受理之規定
- 性騷擾申訴處理程序、調查人員之組成及迴避原則
- 性騷擾事件調查程序及資料保密規定
- 定明性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，地方主管機關得於該程序終結前暫停處理
- 定明地方主管機關完成調查後之處理程序及後續之行政行為
- 對當事人之協助措施



完善被害人保護及扶助

完善被害人保護與扶助-法律諮詢與扶助

修法前

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助
(§37 第1項) ☐ 只有在受僱者或求職者向法院提出訴訟時提供必要法律扶助

新

法律諮詢與扶助 (§37 第1項)

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而**向地方主管機關提起申訴**，或**向法院提出訴訟**時，主管機關應提供必要之**法律諮詢或扶助**；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理



擴大適用：向地方主管機關提起申訴亦可



增加項目：提供法律諮詢、法律扶助(如：律師費、律師代撰狀費用等)

完善被害人保護與扶助-心理諮商等相關資源

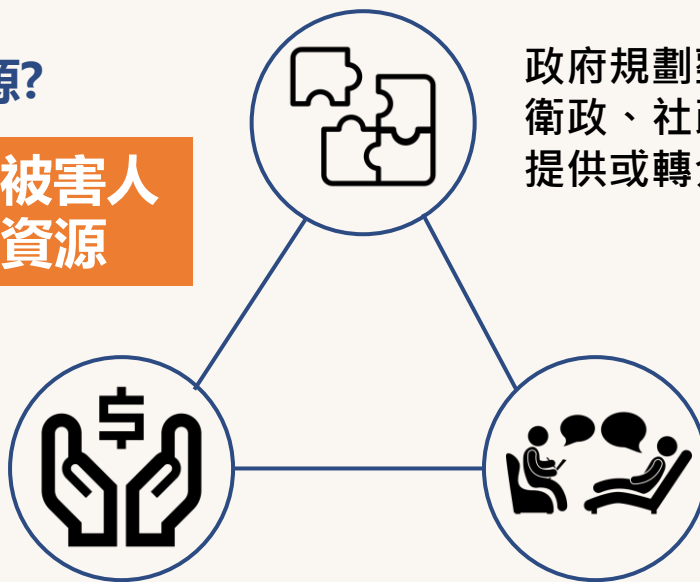
新

- **雇主提供或轉介相關資源**：雇主知悉性騷擾情形時，應採取之立即有效之糾正及補救措施，包括對申訴人**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**（§13 第2項）
- **政府給予協助**：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（§13 第5項）

事業單位該去哪裡找資源？

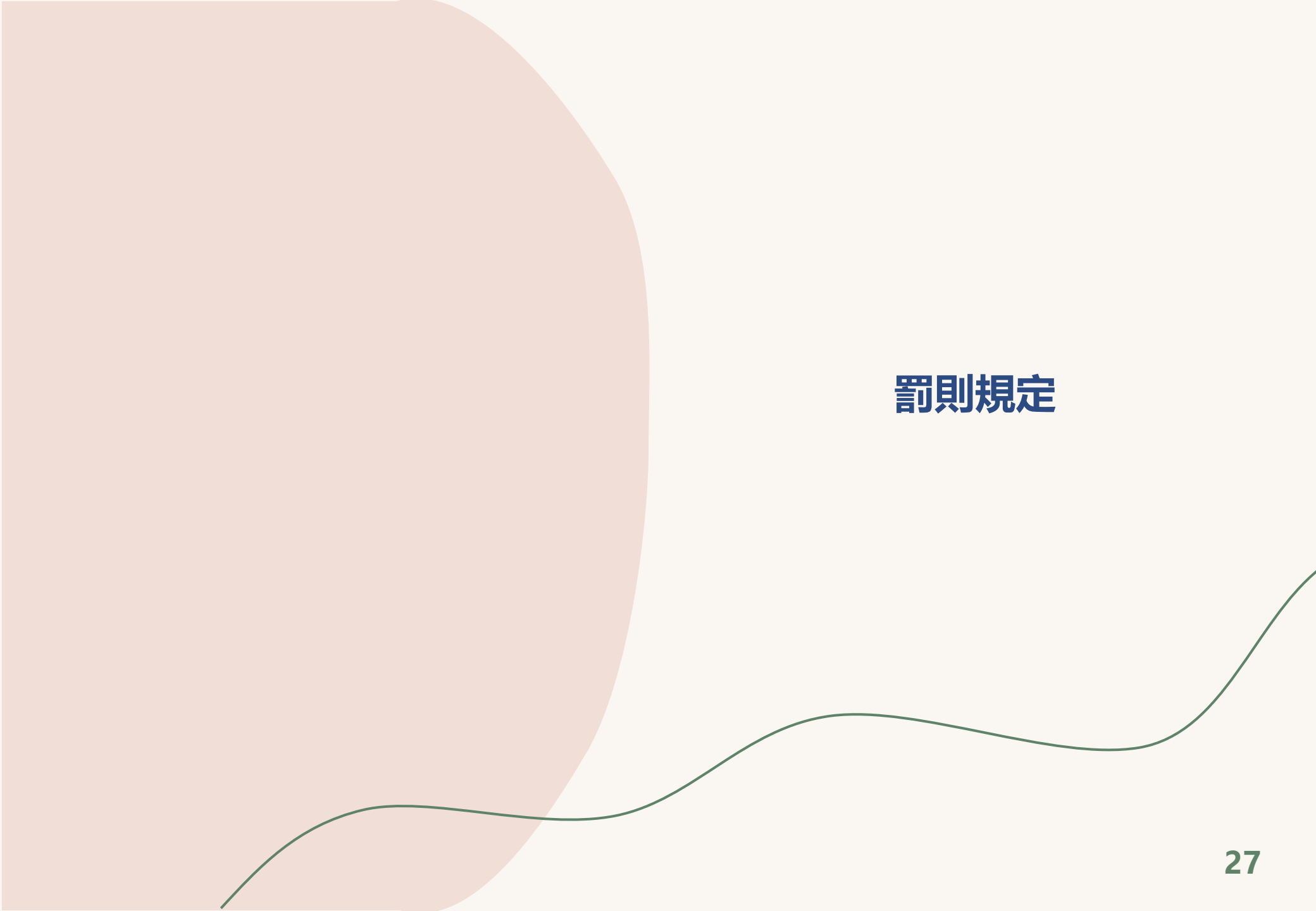
政府與雇主協力提供被害人心理諮商等相關的資源

補助地方政府
提供被害人心理諮商



政府規劃整合相關資源，例如：
衛政、社政機關或相關資源等，
提供或轉介被害人運用

一定規模以上事業單位應
提供被害人心理諮商



罰則規定

罰則規定

條次	項目	罰則
§ 13 第1項第1款	10-29人公司未定申訴管道 經限期改善，屆期未改善	1-10萬
§ 13 第1項第2款	30人以上公司未訂防治規範	2-30萬
§ 13 第2項	雇主於知悉性騷擾之情形 未採取立即有效之糾正及補救措施	2-100萬
§ 32-2 第2項	地方主管機關調查性騷擾申訴案件，被申訴人無 正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料	1-5萬
§ 32-2 第3項	地方主管機關認定性騷擾行為成立或原懲戒結果 不當，未於限期內為必要之處置	2-100萬
§ 32-2 第5項	申訴最高負責人期間，拒絕申訴人申請調整職務 或工作型態	1-5萬
§ 38-2 第1項	最高負責人或僱用人經認定有性騷擾行為	1-100萬