

勞動部—行政院院會今(13)日通過「性別工作平等法」 部分條文修正草案，勞動部將盡力推動修法事宜。

勞動部表示，為邁向性騷擾防治新世紀，行政院跨院、跨部會團隊共同研修「性騷擾防治法」、「性別工作平等法」及「性別平等教育法」等性騷擾防治三法，針對現行法制不足之處全面檢討。其中，為強化職場性騷擾防治相關機制，保障被害人權益，本次「性別工作平等法」部分條文修正草案，依照「有效性」、「友善性」及「可信賴」的三大原則，明確規範職場性騷擾管轄範圍、建立外部公權力申訴調查機制、增訂處罰規定、簡化申訴流程及提供相關協助資源，遏阻職場性騷擾事件發生，並完善被害人保護及扶助。另考量性別工作平等法係為保障工作權之性別平等，爰修正名稱為「性別平等工作法」，本次修正條文共計 19 條。修正要點如下：

一、建立公權力介入的外部申訴管道

最高負責人為性騷擾行為人時，無法期待內部申訴制度能有效運作，可直接向地方主管機關申訴，經調查屬實即裁罰行為人；若已向雇主提出申訴，不服雇主之調查或懲戒結果，亦可直接向地方主管機關再申訴，經地方主管機關認定，得命行為人之雇主採取必要之處置，並增定裁處特別時效，行為人倘為最高負責人，申訴人離職後 1 年內仍可申訴，受理申訴起 3 年內仍可裁處。另增定被申訴人應配合調查，無正當理由不配合者，加以處罰。

二、行政處罰職場性騷擾之最高負責人，增加民事「懲罰性賠償責任」

為有效懲治最高負責人為性騷擾行為，如經認定有性騷擾行為，處新臺幣 1 萬元至 100 萬元罰鍰，軍、公、教最高負責人亦適用。對於利用權勢進行性騷擾的行為人，新增懲罰性賠償責任，被害人得請求損害額最高可至 5 倍之懲罰性賠償金，使其獲得實質之補償。此外，對於利用權勢進行性騷擾的行為人，明定情節重大者，調查期間可暫時停止或調整職務。

三、強化雇主防治意識及責任

明定雇主不論是否接獲正式申訴，均應有應盡之防治義務，倘係聽聞或媒體報載，即使沒有接獲申訴，亦須就相關事實進行必要之釐清，對工作場域做適當的調整。依照不同的情況，明確界定不同的「立即有效糾正及補救措施」，包含提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商，提供友善的協助。另增定雇主接獲性騷擾案件，應通知地方主管機關，並對性騷擾事件進行調查、對行為人做適當的懲戒。對於公司之處理程序，亦課予一定規模之雇主，應組成申訴處理單位即時調查之責任、成員應有具性別意識之外部專家學者、增定 10 人以上未滿 30 人的公司應訂定申訴管道等規定。

四、完善被害人保護及扶助

明定雇主應提供或轉介被害人相關諮詢、醫療、心理諮商或社福資源等必要服務。最高負責人為性騷擾行為人時，於地方主管機關調查期間，申訴人可申請「調整職務」或「留職停薪」，雇主不得拒絕；屬實者，雇主應補發薪資。

勞動部進一步表示，性別工作平等法修正案送入立法院後，將盡力與立法院朝野委員溝通，儘快推動完成修法事宜。未來新法的修正，希望透過公私協力，不漏接每一個被害人，讓每一個受僱者都能有安心、安全的工作環境。

▼檔案下載：

[附件 勞動部 性別工作平等法修法重點懶人包](#)

[附件 性別工作平等法修法重點](#)

[附件 性別工作平等法修正草案總說明及條文對照表](#)

【2023/7/13 勞動條件及就業平等司】