

# 性別工作平等法修法重點

## (性別平等工作法)



## 3 大原則



友善



有效



可信賴

## 4 大措施

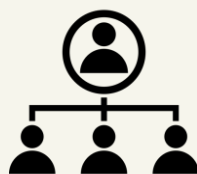
- 建立公權力介入的外部申訴管道
- 行為人為負責人加行政罰、加重懲罰性賠償
- 強化雇主防治意識及責任
- 完善被害人保護及扶助

# 修法重點1

# 建立公權力介入的外部申訴管道



沒有性騷擾行為人  
外部申訴管道



最高負責人  
是性騷擾行為人



不服公司調查  
再申訴

向外部申訴



由地方主管機關  
直接進行調查

有性騷擾

處罰鍰

處理不妥

命雇主採取  
必要處置

## 配套措施

落實  
調查機制

公權力  
介入監督

明定調查  
處理規定

相關人員或單位  
應配合調查、提供資料

收到性騷擾申訴  
雇主應通知主管機關

受理申訴之範圍、  
處理程序、調查方  
式、必要之處置



友善 有效 可信賴

# 修法重點2

## 行為人為負責人加行政罰、加重懲罰性賠償



最高負責人性騷擾  
沒有處罰



最高負責人為  
性騷擾行為人  
處罰鍰1-100萬



### 加重懲罰性賠償

| 對象    | 懲罰性賠償   |
|-------|---------|
| 最高負責人 | 損害額3-5倍 |
| 利用權勢者 | 損害額1-3倍 |



行為人不配合調查  
處罰鍰1-5萬



- 權勢型性騷擾情節重大  
→ 調查時得暫時停職
- 性騷擾確定且情節重大  
→ 得解僱



友善 有效 可信賴

# 修法重點3

# 強化雇主防治意識及責任



雇主防治意識不足



- ① 明確定義「立即有效之糾正及補救措施」以利雇主採行
- ② 不論是否有申訴人都要進行處理

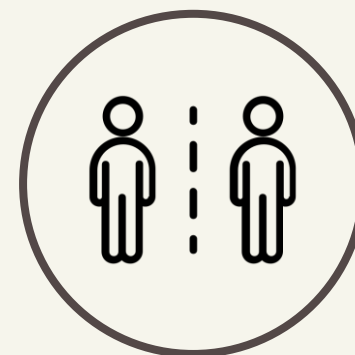
| 雇主接獲申訴                           | 雇主知悉          |
|----------------------------------|---------------|
| 避免再度發生之措施                        | 就相關事實進行必要之釐清  |
| 對性騷擾事件進行調查                       | 對工作及工作場域作適度調整 |
| 對行為人為適當之懲戒或處理                    |               |
| 提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務 |               |



一定規模公司應組成申訴處理單位成員應包含外部專家學者、1/2女性



增訂10-29人公司應訂定性騷擾申訴管道



申訴負責人期間可申請留停查證屬實補付工資



友善 有效 可信賴

# 修法重點4

# 完善被害人保護及扶助

接住被害人



設置**申訴專線**



政府提供被害人  
**法律諮詢及扶助**



延長申訴時效  
增訂**離職後、權勢關係**  
及**未成年者**申訴之  
特別時效



雇主提供或轉介  
**諮詢、醫療或心理諮商**  
主管機關應規劃整合  
相關資源協助



友善



有效



可信賴