

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國112年7月17日印發

院總第 20 號 委員提案第 10037687 號

案由：本院委員鍾佳濱、邱志偉、陳素月等 19 人，為落實職場性騷擾零容忍、強化跨公司之性騷申訴機制及增進雇主與相關職務主管對性別平等之認識，爰擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、當受雇員工因執行職務而遭業務相關外部人士性騷擾時，雇主欲依第三十二條處理申訴、進行調查時，若該外部人士不願配合，囿於處理能力僅限於該單位本身，易使受害真相無法釐清。爰修正第十二條、第二十九條、第三十二條，將加害者之樣態納入本法規範，並訂明當性騷擾事件涉及兩個以上單位時，應共同成立協調處理機制，以強化當受雇者遭外部人士侵害時之雇主協調處理能力。
- 二、為將性騷擾防治擴及人數較少之單位，爰修正第十三條第一項，將人數降為十人。
- 三、性騷擾事件常有證據不齊全之情況，為補強受害者之證據能力，爰修正第十三條第二項，訂定公司協助證據保全之義務。
- 四、為增進雇主與相關職務主管於事件發生後對性別平等之認識，爰增訂第三十八條之二。

提案人：鍾佳濱	邱志偉	陳素月		
連署人：江永昌	范雲	吳琪銘	黃秀芳	劉世芳
	吳玉琴	洪申翰	林昶佐	林靜儀
	吳思瑤	陳培瑜	陳秀寶	黃世杰
	陳靜敏			賴品妤

性別工作平等法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十二條 本法所稱性騷擾， 調下列三款情形之一：</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、<u>受僱者於執行職務時， 以性要求、具有性意味或 性別歧視之言詞或行為， 使他人處於敵意性、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。</u></p> <p>三、<u>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。</u></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>第十二條 本法所稱性騷擾， 調下列二款情形之一：</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>一、配合第三十二條修正，增 訂第一項第二款，將加害者 之樣態納入本法規範。</p> <p>二、原第二款移列第三款。</p>
<p>第十三條 雇主應防治性騷擾 行為之發生，其僱用受僱者 <u>十人以上者</u>，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。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾</p>	<p>第十三條 雇主應防治性騷擾 行為之發生。其僱用受僱者 <u>三十人以上者</u>，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。</p>	<p>一、為將性騷擾防治擴及人數 較少之單位，爰修正第一項 ，將人數降為十人。</p> <p>二、性騷擾事件常有證據不齊 全之情況，為補強受害者之 證據能力，爰修正第二項，</p>

立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 1 次會議議案關係文書

<p>之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並應協助後續程序相關證據之保全。</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>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>訂定公司協助證據保全之義務。</p>
<p>第二十九條 前三條情形，<u>受害人</u>雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。</p>	<p>第二十九條 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。</p>	<p>配合第三十二條修正，修正部分文字。</p>
<p>第三十二條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。</p> <p><u>為協調處理第十二條第一項各款之申訴，涉及兩個以上單位時，應建立共同協調處理機制。</u></p>	<p>第三十二條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。</p>	<p>一、當受僱員工因執行職務而遭業務相關外部人士性騷擾時，雇主欲依第三十二條處理申訴、進行調查時，若該外部人士不願配合，囿於處理能力僅限於該單位本身，易使受害真相無法釐清。</p> <p>二、爰增訂第二項，訂明當性騷擾事件涉及兩個以上單位時，應共同成立協調處理機制，以強化當受僱者遭外部人士侵害時之雇主協調處理能力。</p>
<p>第三十八條之二 雇主違反本法遭處罰鍰者，應接受性別平等教育訓練，教育訓練時間不得低於兩小時。</p> <p>前項教育訓練應於一年內完成，未完成者主管機關應通知其限期完成，限期未完成者處一萬元以上三萬元以下罰鍰，並按次處罰。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為增進雇主與相關職務主管於事件發生後對性別平等之認識，爰增訂本條文。</p>

立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 1 次會議議案關係文書