

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 10037668 號

案由：本院委員王美惠、蔡易餘等 19 人，鑒於職場性騷擾事件頻傳，多數被害人因雇主處理不當，或畏懼遭受不公平的對待，進而難以於體制內尋求協助，顯見《性別工作平等法》（下稱本法）對於性騷擾事件被害者之保護及申訴；加害者之處置及懲戒等規範仍有所不足之處。為完善我國職場環境，並強化職場性騷擾之調查、申訴、保護、懲戒及救濟機制，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、明定各級主管機關性別工作平等會之職責，並加入調查及處理與本法有關之性騷擾申訴及再申訴案件。
- 二、明定中央主管機關應建立職場性別人才資料庫，供各事業單位聘用合格之性別平等、性騷擾防治等進行教育訓練及申訴懲戒機制建立。
- 三、明確化雇主知悉性騷擾後應有作為，加入「即有釐清與處置之責任」，明定雇主所應負擔之責任，並將最低受僱者人數自三十人調整至十人。
- 四、強化雇主及任管理職以上之受僱者性騷擾防治意識，明定是類人員應接受有關教育訓練。
- 五、將雇主違反性騷擾防治、被害人協助、性騷擾申訴流程等納入罰鍰事由，以嚇阻及杜絕雇主消極處理及包庇之情事。

提案人：王美惠 蔡易餘

連署人：莊瑞雄 吳玉琴 賴香伶 張其祿 江永昌

陳歐珀 吳琪銘 蘇治芬 陳明文 黃世杰

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

陳靜敏 賴品妤 黃秀芳 羅美玲 林俊憲
陳秀寶 陳素月

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>第五條 為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><u>前項性別工作平等會，應審議、諮詢及促進性別工作平等事項，並調查及處理與本法有關之性騷擾申訴及再申訴案件。</u></p> <p>前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，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<u>第三項</u>之規定。</p>	<p>第五條 為<u>審議、諮詢及促進</u>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五人至十一人，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>新增第二項，明定各級主管機關性別工作平等會之職責，並加入調查及處理與本法有關之性騷擾申訴及再申訴案件。</p>
<p>第六條 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。</p> <p>中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。</p>	<p>第六條 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。</p> <p>中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。</p>	<p>新增第三項，中央主管機關應建立職場性別人才資料庫，供各事業單位聘用合格之性別平等、性騷擾防治等進行教育訓練及申訴懲戒機制建立。</p>

<p><u>為協助各事業單位建立性別友善工作環境與性騷擾防治、申訴及懲戒機制，中央主管機關應編列預算辦理專業訓練，並建立職場性別平等人才資料庫。</u></p>		
<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生，<u>雇主於知悉性騷擾或疑似性騷擾之情形時，即有釐清與處置之責任，且應採取立即且有效之糾正及補救措施。</u></p> <p><u>雇主僱用十人以上者，應負擔性騷擾事件之申訴受理、調查、懲戒之義務，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於工作場所公開揭示。</u></p> <p><u>前二項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</u></p>	<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。<u>其僱用受僱者三十人以上者，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。</u></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>一、修正第一項，為明確化雇主知悉性騷擾後應有作為，爰加入「即有釐清與處置之責任」，明定雇主所應負擔之責任。</p> <p>二、為強化受僱者之制度性保障，爰定明雇主應負擔性騷擾事件之申訴受理、調查、懲處之責任，並將最低受僱者人數自三十人調整至十人。</p>
<p>第十三條之一 雇主應定期為管理職之受僱者舉辦性騷擾防治之相關教育訓練，雇主及任管理職之受僱者均須出席。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、鑒於多數工作場域性騷擾之加害者，其多數為利用權勢或其他相類關係受自己監督、照護之人進行性騷擾之行為。為強化雇主及任管理職以上之受僱者性騷擾防治意識，爰明定是類人員應接受有關教育訓練。</p>
<p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p> <p>雇主違反第十三條第一項、第二項及第十三條之一規定者，處新臺幣<u>三十萬元以上二百萬元</u>以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、</p>	<p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p> <p>雇主違反第十三條第一項<u>後段</u>、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、</p>	<p>將雇主違反性騷擾防治、被害人協助、性騷擾申訴流程等納入罰鍰事由，以嚇阻及杜絕雇主消極處理及包庇之情事。</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

負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	
-----------------------------	-----------------------------	--

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