



性別平等工作法 懶人包

山嵐學苑



備註：相關資料圖表摘錄自勞動部性別工作平等法修法重點、勞動部防治職場性騷擾懶人包及性別平等工作法及相關子法規定解析內容

四大(修正)重點

更名為「性別平等工作法」；部分修正條文自113年3月8日施行

- 公權力介入外部申訴管道
- 增訂（最高負責人）權勢性騷擾及懲罰性賠償
- 強化雇主防治意識及責任
- 完善被害人保護及扶助措施

性別歧視之禁止

雇主對求職者或受僱者之各項人事措施不得因性別或性傾向而有差別待遇

促進工作平等措施

生理假12日、產假8星期、安胎假、產檢假7日、陪產檢及陪產假7日、育嬰留職停薪、哺（集）乳時間60分鐘、減少工作時間1小時、家庭照顧假7日、托兒措施

性騷擾之防治

敵意、交換、權勢及持續性(含性侵害)之態樣
強化雇主防治意識及責任
公權力介入外部申訴管道

救濟、申訴程序及罰則

雇主及行為人連帶負損害賠償責任、行為人懲戒處理、法律訴訟公假、懲罰性賠償金、建立申訴制度、先行停止或調整職務、立即有效措施、不得予以不利處份

公權力介入 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

增訂（最高負責人） 權勢性騷擾 及懲罰性賠償



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



權勢型性騷擾情節重大
→ 調查時得暫時停職

強化雇主防治 意識及責任



明定防治義務
以利雇主採行

(知悉性騷擾申訴或非申訴)



收到性騷擾申訴
通知地方主管機關



10-29人公司應訂定
性騷擾申訴管道

完善被害人保護 及扶助措施



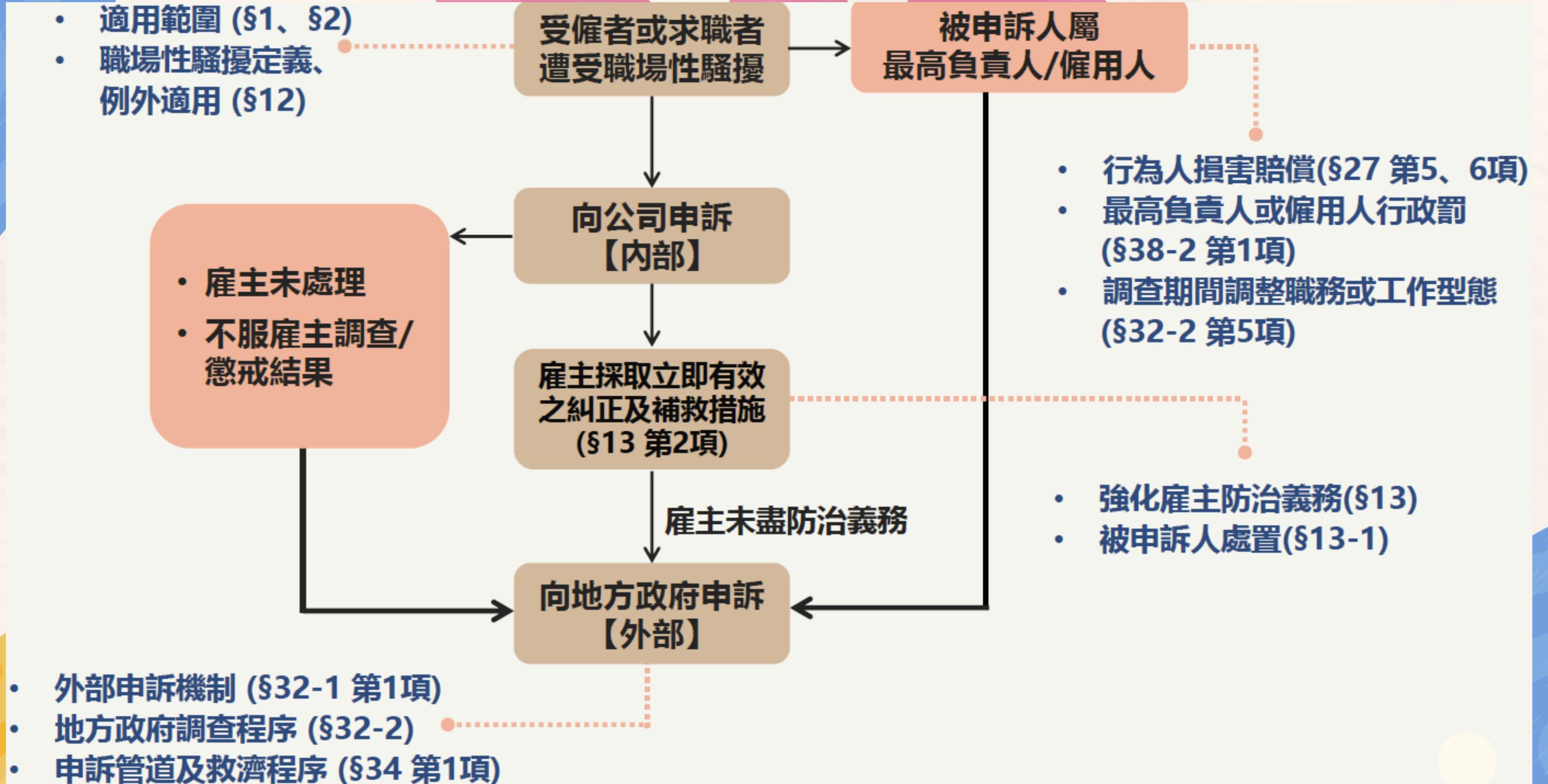
政府與雇主協力提供或轉
介諮詢、醫療或心理諮商
處理、社會福利資源及其
他必要之服務



設置申訴專線

申訴負責人期間
可申請留停
查證屬實補付工資

職場性騷擾申訴流程



依組織規模課以雇主防治責任

10-29
人

申訴管道及相關規範 (§13 第1項)

- 新** 申訴管道：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
- 性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範：僱用受僱者**30人以上者**，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示

30人
以上

新 申訴處理單位

- 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。僱用受僱者**30人以上之雇主**，應設**申訴處理單位**；其中應有**具備性別意識之專業人士**，且**女性成員比例不得低於1/2**
- 僱用受僱者**未達30人之雇主**，為處理性騷擾之申訴，**得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位**，並應注意成員性別之相當比例

(準則 §12 第1項至第3項)

新 申訴調查小組

- 僱用受僱者**100人以上之雇主**，於處理性騷擾申訴時，除應依規定設申訴處理單位外，並應組成**申訴調查小組**調查之；其成員應有**具備性別意識之外部專業人士**
- 關於專業人士，雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之

(準則 §13 第2項、第3項)
依據工作場所性騷擾防治措施準則

100人
以上