

## 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定 準則第二條、第十五條修正條文對照表

| 修正條文  | 現行條文   | 說明   |
|---|--|--|
| <p>第二條 僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。</p> <p><u>前項辦法，應明定雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。</u></p> | <p>第二條 僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。</p> | <p>一、依性別工作平等法第十三條規定「雇主應防治性騷擾行為之發生。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。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。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>二、為保障受僱者或求職者之申訴權益，避免受僱者顧及雇主為性騷擾行為人，而心生害怕或直接離職，及求職者較難知悉事業單位內部申訴管道，致其未透過內部申訴管道尋求救濟，爰新增第二項規定，雇主訂定之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」應明定雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。非以先向事業單位內部管道申訴為必要。又前開雇主為性騷擾行為人，所稱之雇主係指僱用受僱者之人、代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人。</p> |

|   |                        |   |
|---|------------------------|---|
|   |                        | <p>三、受僱者或求職者逕向地方主管機關申訴後，地方主管機關應就雇主是否違反性別工作平等法第十三條規定進行查察，若有違反上開規定之情事，應依性別工作平等法第三十八條之一規定論處。</p> |
| <p>第十五條 本準則自發布日施行。</p> <p><u>本準則中華民國一百零九年四月六日修正發布之條文，自一百零九年十一月一日施行。</u></p> | <p>第十五條 本準則自發布日施行。</p> | <p>考量我國僱用三十人以上事業單位數，仍多達三萬多家，為加強相關法令宣導，使雇主有時間因應本次準則修正，爰新增第二項規定，明定本次修正發布之條文，自一百零九年十一月一日施行。</p>  |