

性別工作平等法施行細則部分條文修正條文對照表

修正名稱	現行名稱	說明
性別平等工作法施行細則	性別工作平等法施行細則	配合性別平等工作法（以下簡稱本法）名稱修正，爰修正名為「性別平等工作法施行細則」。
修正條文	現行條文	說明
第一條 本細則依性別平等工作法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。	第一條 本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。	配合本法名稱之修正，爰修正援引授權法律之名稱。
第一條之一 本法中華民國一百十二年八月十六日修正公布之第五條第二項至第四項施行前，各級主管機關已依本法第五條設性別平等工作會，且委員任期於修正施行後屆滿者，得繼續擔任至任期屆滿之日止。		<ul style="list-style-type: none"> 一、本條新增。 二、定明各級主管機關於本法五條第二項至第四項修正施行前已設置之性別平等工作會，其委員任期如於一百十三年三月八日以後屆滿者，得繼續擔任至任期屆滿，再予改聘(派)。
<p>第四條之二 本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。</p> <p>本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。</p> <p>本法第十三條第二項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限。</p>		<ul style="list-style-type: none"> 一、本條新增。 二、第一項定明共同作業之定義，使受僱者遭受不同事業單位之同一人，基於共同目的於同一期間從事工作所為性騷擾，得依本法規定處理。 三、有關同一行為人對同一被害人持續為性騷擾行為之案件，於本法、性騷擾防治法、性別平等教育法修正前，原分循性騷擾防治法及本法規定辦理，例如：下班後非執行職務期間，倘持續遭受同一行

		<p>為人言語性騷擾，即屬性騷擾防治法適用範疇；雖為同一性騷擾行為人及被害人之案件，上班執行職務時遭受行為人言語性騷擾，屬本法之範疇。鑑於本法、性騷擾防治法、性別平等教育法於一百十二年八月十六日修正公布，又為避免民眾易生混淆，爰第二項定明持續性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，例如：受僱者遭受所屬事業單位之同一人，或遭受不同事業單位但具共同作業或業務往來關係之同一人，於上班時間及下班時間一再為性騷擾。</p> <p>四、第三項定明本法第十三條第二項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限，例如：媒體報載、耳聞等。</p>
<p>第四條之三 本法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、定明雇主接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處置結果，均應通知被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關。例如：被害人受僱之事業單位位於臺北市，業務</p>

		<p>上需外勤出差至各縣市，倘於出差期間因執行職務遭受性騷擾，雇主於接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果時，應通知臺北市政府；或被害人受僱之事業單位位於臺北市，惟長期派駐於臺中市辦事處提供勞務，倘於執行職務期間遭受性騷擾，雇主於接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果時，應通知臺中市政府。</p>
<p>第四條之四 本法中華民國一百十二年八月十六日修正公布之第三十四條施行之日起，中央主管機關性別平等工作會依本法第三十四條第二項規定所為之審定，雇主、受僱者或求職者如有不服，不經訴願程序，得依法提起行政訴訟。</p>		<p>一、本條新增。 二、定明雇主、受僱者或求職者如有不服中央主管機關性別平等工作會於一百十三年三月八日以後，依本法第三十四條第二項規定所為之審定，得不經訴願程序，逕提起行政訴訟。</p>
<p>第十五條 本細則自發布日施行。 本細則中華民國一百十一年一月十八日修正發布之第七條自一百十一年一月十八日施行，第九條自一百十一年五月一日施行；<u>一百十三年一月十七日修正發布之第四條之二、第四條之三自一百十三年三月八日施行。</u></p>	<p>第十五條 本細則自發布日施行。 本細則中華民國一百十一年一月十八日修正發布之第七條自一百十一年一月十八日施行，第九條自一百十一年五月一日施行。</p>	<p>一、第二項定明本次修正條文之第四條之二、第四條之三自一百十三年三月八日施行，其餘修正條文自發布日施行。 二、第一項未修正。</p>