

# 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

## 修正總說明

(113.01.17 修正)

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（以下簡稱本準則）自九十一年三月六日訂定發布後，期間歷經四次修正，最近一次修正發布日期為一百零九年四月六日。

性別工作平等法於一百十二年八月十六日修正公布，名稱修正為「性別平等工作法」，依性別平等工作法第十三條第一項規定「雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。」、同條第六項規定「雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。」，爰修正本準則，並將名稱修正為「工作場所性騷擾防治措施準則」，其修正要點如下：

一、增訂僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，應設置申訴管道並公開揭示。（修正條文第二條）

二、定明僱用受僱者三十人以上之雇主應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲

戒規範，以及規範之內容應包括之事項；僱用受僱者未達三十人之雇主，得參照辦理。(修正條文第三條)

三、增訂政府機關(構)、學校、各級軍事機關(構)、部隊、行政法人及公營事業機構於訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範時，明定申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員之申訴及處理程序。(修正條文第四條)

四、增訂工作場所性騷擾之調查及認定得綜合審酌之情形。(修正條文第五條)

五、依雇主「因接獲申訴」及「非因接獲申訴」而知悉性騷擾之情形，分別定明雇主所應採取之立即有效之糾正及補救措施；增訂僱用受僱者五百人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供心理諮商協助最低次數之依據。(修正條文第六條)

六、增訂被害人及行為人分屬不同事業單位時，被害人及行為人之雇主於知悉性騷擾之情形時，均應採取立即有效之糾正及補救措施，並應通知他方共同協商解決或補救辦法。(修正條文第七條)

七、為預防工作場所性騷擾之發生，定明一定規模以上之雇主，應實施防治性騷擾之教育訓練，以及優先實施之對象。(修正條文第九條)

八、為保護性騷擾事件當事人與受邀協助調查之個人隱私，並考量相關證據保全之重要性，定明雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決

議人員，對相關資料應予保密，並善盡證據保全義務。(修正條文第十條)

九、強化多元申訴管道之建立，以暢通性騷擾申訴管道，及定明雇主接獲申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式，通知地方主管機關。  
(修正條文第十一條)

十、增訂符合一定規模之雇主，於處理性騷擾申訴事件時，應設申訴處理單位，以及其組成成員與性別比例之規定。(修正條文第十二條)

十一、增訂僱用受僱者一百人以上之雇主，於調查性騷擾申訴事件時，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，並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。(修正條文第十三條)

十二、增訂性騷擾申訴事件調查之結果應包括之事項及後續處理程序。  
(修正條文第十四條)

十三、增訂參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避原則。  
(修正條文第十五條)

十四、增訂申訴處理單位或調查小組召開會議時，應給予當事人充分陳述意見及答辯機會，並避免重複詢問。(修正條文第十六條)

十五、增訂申訴處理單位應參考申訴調查小組所為調查結果處理之，並應為附理由之決議。(修正條文第十七條)

十六、定明雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，以及

雇主未盡防治義務時，受僱者或求職者得向地方主管機關提起申訴。

（修正條文第十八條）

十七、增訂經調查認定性騷擾行為屬實之案件，雇主應將處理結果通知地

方主管機關。（修正條文第十九條）