

名稱：**工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則** **法源依據<sub>1</sub>**

修正日期：民國 104 年 05 月 14 日

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

### 第 1 條

本準則依**性別工作平等法第十三條第三項規定**訂定之。 **法源依據<sub>2</sub>**

### 第 2 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。

### 第 3 條

**含派遣勞工、實習生與技術生**

↓  
雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

### 第 4 條

性騷擾防治措施應包括下列事項：

- 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
- 二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- 三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
- 四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

### 第 4-1 條

受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。

### 第 5 條

雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

**設置申訴管道**

### 第 6 條

↓  
性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

**申訴之形式：**

1. 言詞
2. 書面
3. 補正機制(參照範本第八條規定)。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

- 二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、申訴之事實及內容。

### 第 7 條

雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。

雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。

←  
調查委員會  
(女性委員比例不得低於二分之一)

雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。

### 第 8 條

雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。

### 第 9 條

申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

### 第 10 條

申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。

←  
調查委員會之決議  
應書面通知當事人

### 第 11 條

申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。

←  
注意結案與申復時效

前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

### 第 12 條

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

←  
懲戒機制

### 第 13 條

雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

### 第 14 條

雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

### 第 15 條

本準則自發布日施行。