

法規名稱：工作場所性騷擾防治措施準則

時間：中華民國113年1月17日

第一條

本準則依性別平等工作法（以下簡稱本法）第十三條第六項規定訂定之。

〔立法理由〕

配合性別平等工作法（以下簡稱本法）名稱及第十三條項次修正，酌作文字修正。

第二條

僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。

前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。

〔立法理由〕

一、條次變更。

二、第一項，配合本法第十三條第一項第一款，定明僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，應設置性騷擾申訴管道，並考量現今實務運作情形，增訂其他經雇主指定之申訴管道，例如：資通訊軟體等。

三、第二項，由現行條文第五條後段移列，並酌作文字修正。另參考勞動基準法施行細則第十四條之一規定，定明公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。

第三條

僱用受僱者三十人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。

前項規範之內容，應包括下列事項：

- 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
 - 二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。
 - 三、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。
 - 四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。
 - 五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。
- 僱用受僱者未達三十人之雇主，得參照前二項規定辦理。

〔立法理由〕

- 一、條次變更。
- 二、第一項由現行條文第二條第一項移列，並酌作文字修正。定明僱用受僱者三十人以上之雇主，除應依第二條規定設置申訴管道外，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。
- 三、第二項由現行條文第二條第二項及第四條移列，說明如下：
 - （一）第一款未修正。
 - （二）考量實務運作情形，且本準則修正後，已能涵蓋禁止工作場所性騷擾書面聲明之內容，爰刪除現行條文第四條第二款。
 - （三）現行條文第四條第三款至第五款分別移列第二款至第四款，並酌作文字修正。
 - （四）第五款由現行條文第二條第二項移列，並配合本法第三十二條之一第一項第一款規定，酌作文字修正。
- 四、增訂第三項，定明僱用受僱者未達三十人之雇主，得參照第一項及第二項規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，以強化其防治義務。

第四條

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依前條規定所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應明定申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依本法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

〔立法理由〕

- 一、本條新增。
- 二、配合本法第三十二條之三規定，爰增訂政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構依第三條規定訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範時，應明定申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依本法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

第五條

性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

〔立法理由〕

- 一、本條新增。
- 二、工作場所性騷擾之定義，本法第十二條第一項至第四項已定明，包括性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為。為具體化性騷擾行為之內容，爰例示性騷擾行為之可能情形及樣態。
- 三、第一款所稱不適當之凝視，指反覆或持續注視他人身體之行為，且該注視，依一般社會通念並不合宜。

第六條

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。

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一) 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- (二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三) 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- (四) 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (五) 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- (六) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- (三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四) 依被害人意願，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。

雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

僱用受僱者五百人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

〔立法理由〕

一、條次變更。

二、第一項由現行條文第三條移列，內容未修正。

三、增訂第二項，為強化雇主防治工作場所性騷擾之責任，分依雇主「因接獲申訴」及「非因接獲申訴」而知悉性騷擾之情形，定明雇主應採取之「立即有效之糾正及補救措施」作法：

- (一) 第一款，定明雇主「因接獲被害人申訴」而知悉性騷擾時應有

之作為，包括避免申訴人再度受性騷擾、提供或轉介相關服務、對事件進行調查、被申訴人具權勢地位之暫時性作為及對行為人為適當之處置等。現行條文第十四條移列至本款第二目併同規範。

(二)第二款，定明雇主「非因接獲申訴」而知悉性騷擾時應有之作為，包括就事實進行釐清、依被害人意願協助提起申訴、調整工作內容或工作場所，及提供或轉介相關服務。

四、增訂第三項，考量實務上部分工作場所性騷擾之被害人，雖向雇主陳述其遭受性騷擾之情事，惟並無意願進行申訴程序；或縱提起申訴，惟基於其他考量，不願配合雇主進行相關處理程序時，定明雇主仍應依第二項第二款，採取立即有效之糾正及補救措施。

五、增訂第四項，考量僱用受僱者五百人以上之雇主，較有能力負擔申訴人或被害人心理諮商等需求，爰定明僱用受僱者五百人以上之雇主，倘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。

六、雇主於知悉性騷擾情形時，倘未依第二項及第三項規定，採取立即有效之糾正及補救措施，以涉違反本法第十三條第二項規定論處。

第七條

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。
- 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

〔立法理由〕

- 一、本條新增。
- 二、為避免受僱者於執行職務中，可能遭受具共同作業或業務往來關係之不同事業單位之人性騷擾，卻無法有效處理，爰於序文定明被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，於知悉性騷擾之情形時，亦應採取第六條所定之立即有效之糾正及補救措施。

三、為有效處理該等性騷擾事件，定明被害人及行為人之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法，例如：減低當事人雙方互動之機會、協助保留相關證據及督請被申訴人配合調查等，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

第八條

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。

〔立法理由〕

條次變更，內容未修正。

第九條

僱用受僱者三十人以上之雇主，依第三條第二項第一款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- 一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- 二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

前項教育訓練，應對下列對象優先實施：

- 一、雇主依第三條第二項第二款指定之人員或單位成員。
- 二、事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。
- 三、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各級主管。

〔立法理由〕

- 一、本條新增。
- 二、第一項，為預防工作場所性騷擾之發生，推動一定規模之事業單位辦理性騷擾防治相關教育訓練，課予僱用受僱者三十人以上之雇主，針對受僱者實施工作場所性騷擾防治之教育訓練，以及對擔任主管職務

者、參與性騷擾申訴事件之相關人員，應每年定期實施教育訓練之義務。

三、第二項，為強化雇主及主管層級以上人員之性別平等、性騷擾防治意識，並確保工作場所內指定受理性騷擾申訴之人員或單位成員，有足夠之專業知能處理性騷擾申訴事件，爰分款定明應優先實施防治性騷擾教育訓練之對象。

第十條

雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

- 一、保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

〔立法理由〕

- 一、本條新增。
- 二、為保護工作場所性騷擾事件當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他人格法益，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，應予保密，並善盡相關證據之保全義務，不得偽造、變造、湮滅或隱匿。

第十一條

性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，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、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

雇主於接獲第一項申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

〔立法理由〕

一、條次變更，第一項及第二項酌作文字修正，加強多元申訴管道之建立，保障相關申訴權益。

二、增訂第三項，配合本法第十三條第四項規定，定明雇主接獲工作場所性騷擾之申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十二條

雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。

僱用受僱者三十人以上之雇主，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二分之一。

僱用受僱者未達三十人之雇主，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。

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。

〔立法理由〕

一、條次變更。

二、第一項未修正。

三、增訂第二項規定，為保障申訴人權益，責成一定規模之事業單位，於處理工作場所性騷擾申訴事件時，應設申訴處理單位，其成員並應有具備性別意識之專業人士。所稱具備性別意識，參考性別平等教育法施行細則第八條規定，指個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及其成因，並具有協助改善現況之意願。另，為配合性別主流化政策，增訂組成申訴處理單位之女性成員比例不得低於二分之一。

四、第三項由現行條文第七條第二項移列，並酌作文字修正。考量小、微型事業單位之組織型態及可運用之資源，為使實務運作可行，爰僱用受僱者未達三十人之雇主處理性騷擾申訴時，維持現行得由雇主與受

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。

五、第四項由現行條文第七條第三項移列，內容未修正。

第十三條

雇主接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條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。

前條第二項及前項之專業人士，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。

〔立法理由〕

一、條次變更。

二、第一項配合本法第十三條第三項規定，課予雇主於接獲被害人申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則，對性騷擾事件進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

三、增訂第二項，考量事業單位規模及可運用資源之差異，為使申訴事件之調查具備可信賴性，並廣納學者專家之客觀意見，責成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，其成員並應有具備性別意識之外部專業人士。具備性別意識之意涵，同第十二條說明欄第三點。

四、增訂第三項，定明雇主依第十二條第二項及本條第二項規定，組成申訴處理單位或調查小組時，其專業人士，得自中央主管機關依本法第十二條第五項規定建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

第十四條

性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

三、事實認定及理由。

四、處理建議。

性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理。

〔立法理由〕

一、本條新增。

二、為使工作場所性騷擾申訴事件之調查結果具體明確，以利後續之處理，爰於第一項分款定明調查結果之內容應包括之事項。

三、第二項，定明性騷擾申訴事件之調查，如依第十三條第二項規定，由申訴調查小組為之者，其調查結果應移送申訴處理單位續行審議處理。

第十五條

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在雇主就該申請事件為準許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由雇主命其迴避。

〔立法理由〕

一、本條新增。

二、第一項，參考行政程序法第三十二條規定，定明參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應自行迴避之情形。並考量國內部分事業單位之組織容有家族治理之型態，爰將家長、家屬納入應自行迴避之範圍，以確保該等事件之處理等程序公正、客觀。

- 三、第二項，參考行政程序法第三十三條規定，定明參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，如有第一項所定之情形而不自行迴避，或有具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，當事人得向雇主申請迴避之規定。另，自然人雇主倘有前開情形而不自行迴避，申訴人不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，得依本法第三十二條之一第一項第二款規定，向地方主管機關提起申訴。
- 四、第三項，定明被申請迴避之人員，於雇主就該申請事件准駁前，應停止處理、調查或決議工作，以確保處理程序之公正性。但有急迫情形時，仍得為必要之處置。
- 五、第四項，定明參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有第一項所定應自行迴避情形而不迴避，亦未經當事人申請迴避者，由雇主命其迴避之規定。

第十六條

申訴處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

〔立法理由〕

- 一、條次變更。
- 二、為避免對性騷擾被害人造成二度傷害，爰依本法第十三條第三項規定，定明申訴處理單位或調查小組除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問。

第十七條

性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。

申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人。

〔立法理由〕

一、條次變更。

二、增訂第一項，定明申訴事件之調查如係由申訴調查小組為之者，基於尊重專業判斷原則，申訴處理單位應參考申訴調查小組所為調查結果進行審議處理。

三、第二項由現行條文第十條第一項移列，並酌作文字修正。

四、第三項由現行條文第十條第二項移列，並酌作文字修正。

第十八條

雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，申訴人得依本法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

雇主於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，受僱者或求職者得依本法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

〔立法理由〕

一、條次變更。

二、第一項酌作文字修正，並刪除後段有關申復之規定，惟雇主仍得視需要建立內部申復制度。

三、增訂第二項，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，申訴人得依本法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴，以強化其申訴權益。

四、增訂第三項，為使受僱者或求職者明確知悉其申訴權益，爰依本法第三十四條第一項規定，定明雇主於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施，受僱者或求職者得向地方主管機關提起申訴。

五、第四項由現行條文第十一條第二項移列，並酌作文字修正。

第十九條

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理，並按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，將處理結果通知地方主管機關。

〔立法理由〕

- 一、條次變更。
- 二、現行條文第十二條後段有關申訴人如經證實有誣告之事實，雇主亦對申訴人為適當懲戒或處理之規定，移列於修正條文第六條第二項第一款第六目規定。
- 三、另，配合本法第十三條第四項規定，定明性騷擾行為經查證屬實，雇主應按中央主管機關規定之內容及方式，將處理結果通知地方主管機關。

第二十條

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，避免相同事件或報復情事發生。

〔立法理由〕

條次變更，並酌作文字修正。

第二十一條

本準則自中華民國一百十三年三月八日施行。

〔立法理由〕

- 一、條次變更。
- 二、本次修正為全案修正，依法制體例視同新訂案，爰配合本法自一百十三年三月八日施行。