

勞動部公告 中華民國112年11月28日
勞動條4字第1120148722號

主 旨：預告修正「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」草案

依 據：行政程序法第一百五十一條第二項準用第一百五十四條第一項。

公告事項：

- 一、修正機關：勞動部。
- 二、修正依據：性別平等工作法第十三條第六項。
- 三、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」修正草案如附件。
本案另載於本部全球資訊網站（網址：<http://www.mol.gov.tw>）「勞動法令／最新動態」網頁。
- 四、配合性別平等工作法修正，部分條文將於113年3月8日施行，為強化事業單位防治工作場所性騷擾之義務，並保障受僱者或求職者遭受工作場所性騷擾之申訴權益，加速修法作業，爰縮短預告期間為14日。對於本公告內容有任何意見或修正建議者，請於本公告刊登公報隔日起14日內陳述意見或洽詢：
 - （一）承辦單位：勞動部勞動條件及就業平等司
 - （二）地址：臺北市中山區松江路207號10樓
 - （三）電話：02-85902728，康小姐。
 - （四）傳真：02-85902738
 - （五）電子郵件：kang22@mol.gov.tw

部 長 許銘春 出國

政務次長 王安邦 代行

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則修正草案總說明

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。

性別工作平等法業於一百十二年八月十六日修正公布，名稱並修正為「性別平等工作法」(以下簡稱本法)，本次修正，係為保障受僱者或求職者之申訴權益，基於「有效性」、「友善性」及「可信賴」等面向，以遏阻性騷擾事件發生，期提供所有受僱者或求職者更友善且安全之工作環境，以保障工作權之性別平等。

依本法修正後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準則」，其修正要點如下：

- 一、加強僱用受僱者十人以上雇主之工作場所性騷擾防治義務，並依不同事業單位規模定明雇主防治義務；及定明僱用受僱者未達三十人之雇主，得參照本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之依據。(修正條文第二條)
- 二、增訂工作場所性騷擾之行為樣態。(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，如申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員，其申訴及處理程序。(修正條文第四條)
- 四、為明確雇主所應負之工作場所性騷擾防治責任，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，定明雇主所應採

行之立即有效之糾正及補救措施。(修正條文第五條)

- 五、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應共同協商解決或補救辦法。(修正條文第六條)
- 六、為強化雇主及主管層級以上受僱者之性別平等、性騷擾防治意識，定明一定規模以上之雇主，應定期實施防治性騷擾之教育訓練，以及優先實施之對象。(修正條文第八條)
- 七、為保護性騷擾事件當事人之隱私權，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，並善盡保全義務。(修正條文第九條)
- 八、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，應通知地方主管機關。(修正條文第十條)
- 九、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。(修正條文第十一條)
- 十、增訂雇主對性騷擾事件之查證原則，以及僱用受僱者一百人以上者，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庫遴選之。(修正條文第十二條)
- 十一、增訂雇主調查性騷擾申訴事件之結果應包括之事項及後續處理程序。(修正條文第十三條)
- 十二、增訂雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避原則。(修正條文第十四條)
- 十三、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，並應避免重複詢問。(修正條文第十五條)
- 十四、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。(修正條文第十六條)
- 十五、為簡化申訴流程，取消現行向雇主內部申復之機制，增訂申訴人對調查或懲戒結果不服，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。(修正條文第十七條)
- 十六、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。(修正條文第十八條)

十七、增訂雇主應對申訴人提供或轉介心理輔導或法律扶助等適當協助，並定明僱用受僱者達五百人以上之雇主，得視申訴人或被害人需要，提供心理諮商協助最低次數之依據。(修正條文第二十條)

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則修正草案條文對照表

修正名稱	現行名稱	說明
工作場所性騷擾防治準則	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則	為配合性別平等工作法修正，並協助雇主落實工作場所性騷擾防治規範，爰修正本準則名為「工作場所性騷擾防治準則」。
修正條文	現行條文	說明
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。	第一條 本準則依性別工作平等法第十三條第三項規定訂定之。	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。
<p>第二條 <u>僱用受僱者十人以上之雇主</u>，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱之申訴管道；<u>僱用受僱者達三十人以上者</u>，並應指定專責單位或人員處理性騷擾之申訴。</p> <p>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、申訴及懲戒規範；<u>未達三十人者</u>，得參照本準則辦理，其內容應包括下列事項：</p> <p>一、<u>實施防治性騷擾之教育訓練。</u></p> <p>二、<u>規定處理性騷擾事件之申訴、調查及處理程序</u>，並指定人員或單位負責。</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>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。</p> <p>第四條 性騷擾防治措施應包括下列事項：</p> <p>一、<u>實施防治性騷擾之教育訓練。</u></p> <p>二、<u>頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。</u></p> <p>三、<u>規定處理性騷擾事件之申訴程</u></p>	<p>一、現行條文第五條規定修正後移列為第一項。為使雇主清楚瞭解所負之性騷擾防治責任，加強僱用受僱者十人以上未達三十人雇主之防治義務，課予其應訂定並公開揭示性騷擾申訴管道。僱用受僱者達三十人以上者，除應設置申訴管道外，並應指定專責單位或人員處理性騷擾之申訴，以保障相關申訴權益。</p> <p>二、現行條文第二條第一項及第四條規定，修正後移列為第二項，說明如下：</p> <p>(一)為強化僱用受僱者未達三十人雇主之防治義務，爰於序文</p>

<p>三、<u>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。</u></p> <p>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。</p> <p>五、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。</p> <p>前項所定規範，應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，向地方主管機關提起申訴。</p> <p><u>第一項及第二項所定申訴管道及規範，應於工作場所顯著之處公開揭示。</u></p> <p>前項公開揭示應以書面、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得資料之方式為之。</p>	<p>序，並指定人員或單位負責。</p> <p>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。</p> <p>五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。</p> <p>第五條 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。</p>	<p>定明得參照本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之依據。</p> <p>(二) 現行條文第四條第一款、第四款及第五款移列至第二項第一款、第四款及第五款，並酌作文字修正。</p> <p>(三) 刪除現行條文第四條第二款規定。考量實務運作情形，且本準則修正後，已能涵蓋書面聲明之內容，爰刪除頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明之規定。</p> <p>(四) 現行條文第四條第三款移列為第二項第二款，並酌作文字修正。</p> <p>(五) 增訂第二項第三款規定。配合本法增訂第十三條之一規定，有關被申訴人具權勢地位，且案件情節重大，雇主於調查期間得採取之暫時性作為。</p> <p>三、現行條文第二條第二項規定移列為第三項。工作場所性騷擾被申訴人為最高負責人或僱用人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮，爰配合本法增訂第三十</p>
---	---	---

		<p>二條之一第一項第一款規定，定明受僱者或求職者得向地方主管機關申訴，以強化其申訴權益。</p> <p>四、增訂第四項及第五項規定。為使受僱者或求職者於遭受工作場所性騷擾時，得以明確知悉申訴管道及程序，爰定明雇主所訂定之性騷擾申訴管道及性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應在工作場所顯著之處公開揭示，使所有受僱者得隨時獲取資訊。並參酌勞動基準法施行細則第十四條之一規定，定明公開揭示應以紙本、電子資料傳輸方式或其他可隨時取得之資料為之。</p>
<p>第三條 前條所定性騷擾，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，並審酌下列各款情形：</p> <p>一、凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。</p> <p>二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>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。</p>

<p>或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。</p> <p>三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</p>		
<p>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第二條第二項規定訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員者，其申訴及處理程序，應依本法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、配合本法增訂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二條第二項規定訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範時，應定明如申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員，其申訴及處理程序應依本法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。</p>
<p>第五條 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。</p> <p><u>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：</u></p> <p>一、<u>雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u></p> <p>(一) <u>考量申訴人意願，採取適當</u></p>	<p>第三條 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。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、現行條文第三條移列為第五條第一項，文字未修正。</p> <p>三、為強化雇主防治工作場所性騷擾之責任，明確化雇主於知悉性騷擾情形時所應採行之「立即有效之糾正及補救措施」作法之類型，增訂第二項規定，分依雇主「因接獲申訴」及「非因接獲申訴」而知悉性騷擾之情</p>

<p><u>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。</u></p> <p>(二) <u>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。</u></p> <p>(三) <u>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。</u></p> <p>(四) <u>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。</u></p> <p>(五) <u>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。</u></p> <p>二、<u>雇主非因前款情</u></p>		<p>形，於第一款定明雇主「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、對事件進行調查及對行為人為適當之處置；第二款則定明雇主「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。</p> <p>四、增訂第三項規定。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，惟並無依第十條規定提出申訴之意願；或縱提出申訴，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。</p>
---	--	--

<p><u>形而知悉性騷擾事件時：</u></p> <p>(一) <u>訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</u></p> <p>(二) <u>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。</u></p> <p>(三) <u>對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</u></p> <p>(四) <u>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。</u></p> <p><u>雇主因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟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。</u></p>		
<p>第六條 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</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、<u>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，爰定明被害人及</u></p>

<p>施：</p> <p>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。</p> <p>二、 應保護當事人之隱私權及其他人格法益。</p>		<p>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，亦應採取第五條所定之立即有效之糾正及補救措施。且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，並應保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>
<p>第七條 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。</p>	<p>第四條之一 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。</p>	<p>一、 條次變更。</p> <p>二、 現行條文第四條之一移列為第七條，內容未修正。</p>
<p>第八條 僱用受僱者三十人以上之雇主，應定期實施防治性騷擾之教育訓練，並採取下列措施：</p> <p>一、 針對新進受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</p> <p>二、 針對擔任主管職</p>		<p>一、 本條新增。</p> <p>二、 為預防工作場所性騷擾之發生，推動一定規模之事業單位，應定期辦理性騷擾防治相關教育訓練，課予雇主針對新進受僱者為相關教育訓練，以確保其權益；以及對擔任主管職務、參</p>

<p>務者，以及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。</p> <p>前項教育訓練，應對下列對象優先實施：</p> <p>一、事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者，及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員。</p> <p>二、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，及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員。</p>		<p>與性騷擾申訴事件相關人員應定期實施教育訓練之義務，爰為第一項規定。</p> <p>三、為強化雇主及主管層級以上受僱者之性別平等、性騷擾防治意識，並確保工作場所內受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員有足夠之專業知能處理性騷擾申訴事件，爰為第二項規定。</p>
<p>第九條 雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容，應依下列規定辦理：</p> <p>一、應保護當事人之隱私權及其他人格法益。對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為保護工作場所性騷擾事件當事人之隱私權及其他人格法益，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，對於知悉之申訴事件內容，應予保密，並善盡相關證據之保全義</p>

<p>公共安全之考量者外，應予保密。</p> <p>二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯工作場所性騷擾事件之證據。</p>		<p>務，不得偽造、變造、湮滅或隱匿。</p>
<p><u>第十條</u> 性騷擾之申訴得以言詞、<u>電子郵件</u>或書面提出。以言詞或<u>電子郵件</u>為之者，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。</p> <p>前項書面、<u>言詞</u>或<u>電子郵件</u>作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>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。</p> <p>三、<u>申訴之事實內容及相關證據</u>。</p> <p><u>雇主於接獲第一項申訴時，應依本法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。</u></p>	<p><u>第六條</u> 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。</p> <p>前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>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。</p> <p>三、<u>申訴之事實及內容</u>。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、現行條文第六條移列為第十條。</p> <p>三、為使性騷擾申訴管道暢通，加強多元申訴管道之建立，保障相關申訴權益，第一項及第二項酌作文字修正。</p> <p>四、增訂第三項規定。配合本法增訂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，應通知地方主管機關。</p>
<p><u>第十一條</u> 雇主為處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。</p>	<p><u>第七條</u> 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、現行條文七條移列為第十一條。</p>

<p><u>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。</u></p> <p><u>僱用受僱者未達三十人者，為處理性騷擾之申訴，</u>得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意委員性別之相當比例。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>三、第一項規定未修正。</p> <p>四、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，應設有申訴處理單位，其人員並應有具備性別意識之專業人士。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。</p> <p>五、現行條文第二項規定修正後移列至第三項。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，爰維持現行得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位處理性騷擾之申訴，並應注意委員性別之相當比例。</p> <p>六、現行條文第三項規定移列為第四項，內容未修正。</p>
<p><u>第十二條 雇主接獲申訴後，應依規定進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，並應秉持客觀、公正、專業原則。</u></p> <p><u>僱用受僱者一百人以上者，於處理性騷擾申訴時，除應依前條</u></p>	<p>第八條 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。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、現行條文八條移列為第十二條。</p> <p>三、第一項規定酌作文字修正。配合本法第十三條第二項規定，課予雇主於接獲被害人申訴後，應依規定對性騷擾事件進行調</p>

<p><u>規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之，成員應有具備性別意識之外部專業人士。</u></p> <p><u>前項專業人士，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庫遴選之。</u></p>		<p>查之義務，並應秉持客觀、公正、專業原則。</p> <p>四、增訂第二項規定。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者，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。</p> <p>五、增訂第三項規定。定明雇主依第二項規定組成申訴調查小組時，其具備性別意識之外部專業人士，得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才庫遴選之。</p>
<p>第十三條 前條第一項調查結果，其內容應包括下列事項：</p> <p>一、申請調查事件之案由，包括當事人敘述。</p> <p>二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>三、事實認定及理由。</p> <p>四、處理建議。</p> <p>申訴事件之調查</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>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應包括之事項。</p> <p>三、申訴事件之調查如依第十二條第二項規定，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，爰為</p>

<p>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。</p>		<p>第二項規定。</p>
<p>第十四條 雇主或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、三等親內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。</p> <p>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。</p> <p>被申請迴避之人員在雇主就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>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。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、參酌行政程序法第三十二條及第三十三條規定，定明迴避原則，並包括自行迴避及申請迴避之規定。</p>

<p><u>第十五條</u> <u>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，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。</u></p>	<p><u>第九條</u> <u>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。</u></p>	<p>一、條次變更。 二、現行條文第九條移列為第十五條，並酌作文字修正。另為避免對性騷擾被害人造成二度傷害，爰定明申訴處理單位或調查小組有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。</p>
<p><u>第十六條</u> <u>工作場所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。</u></p> <p>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。</p> <p>前項決議，應以書面通知申訴人、被申訴人及雇主。</p>	<p><u>第十條</u> <u>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。</u></p> <p>前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。</p>	<p>一、條次變更。 二、現行條文第十條移列為第十六條。 三、增訂第一項規定。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。 四、現行條文第一項移列為第二項，並酌作文字修正。 五、現行條文第二項規定移列為第三項，並酌作文字修正。</p>
<p><u>第十七條</u> <u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>雇主於知悉性騷</p>	<p><u>第十一條</u> <u>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。</u></p> <p>前項申訴案經結案後，不得就同一事由</p>	<p>一、條次變更。 二、現行條文第十一條移列為第十七條。 三、第一項規定酌作文字修正。為簡化申訴流程，取消現行向雇主內部申復之機制，爰刪除後段規定。 四、增訂第二項規定。配合本法增訂第三十</p>

<p><u>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。</u></p> <p><u>第一項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。</u></p>	<p>再提出。</p>	<p>二條之一第一項第二款規定，申訴人不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，得向地方主管機關提起申訴，以簡化申訴流程，強化其申訴權益。</p> <p>五、增訂第三項規定。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。</p> <p>六、現行條文第二項移列為第四項，並酌作文字修正。</p>
<p><u>第十八條 性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲戒或處理，並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。</u></p>	<p><u>第十二條 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。</u></p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、現行條文第十二條移列為第十八條。</p> <p>三、有關申訴人如經證實有惡意虛構之事實，已於第五條第二項第一款第五目規定，雇主亦對申訴人為適當之懲戒或處理，爰刪除現行條文第十二條後段規定。</p> <p>四、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</p>

		將處理結果通知地方主管機關。
<p><u>第十九條</u> 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。</p>	<p>第十三條 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。</p>	<p>一、條次變更。 二、現行條文第十三條移列為第十九條，內容未作修正。</p>
<p><u>第二十條</u> 雇主應對<u>申訴人提供或轉介下列適當協助：</u></p> <p><u>一、法律或相關諮詢管道。</u></p> <p><u>二、醫療或心理諮商。</u></p> <p><u>三、社會福利資源及其他必要之服務。</u></p> <p><u>雇主非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時，倘被害人身分可得知悉，應依其意願提供前項之適當協助。</u></p> <p><u>僱用受僱者達五百人以上之雇主，申訴人或被害人如有需要，雇主應提供至少二次之心理諮商協助。</u></p>	<p>第十四條 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。</p>	<p>一、條次變更。 二、現行條文第十四條移列為第二十條。 三、修正第一項規定。為強化工作場所性騷擾被害人之保護措施，爰課予雇主對申訴人提供或轉介法律或相關諮商管道、醫療或心理諮商以及社會福利資源及其他必要服務之義務。 四、增訂第二項規定。定明雇主非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時，倘被害人身分可得知悉，亦應依其意願提供第一項所定之適當協助，以確保被害人可獲得相關協助。 五、增訂第三項規定。考量僱用受僱者達五百人以上之雇主，較有能力負擔申訴人或被害人之心裡諮商等需求，爰定明僱用受僱者達五百人以上之雇主，倘申訴人或被害人有心理</p>

		諮商之需求，應提供心理諮商協助最低次數之依據。
<u>第二十一條</u> 本準則自 <u>中華民國一百十三年三月八日</u> 施行。	<u>第十五條</u> 本準則自發布日施行。 <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>	一、條次變更。 二、現行條文第十五條移列為第二十一條。 三、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。