

法規名稱：性騷擾防治法 EN

法規類別：行政 > 衛生福利部 > 保護服務目

第 7 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

法規名稱：性別工作平等法 EN

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

第 13 條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

法規名稱：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則 EN

修正日期：民國 109 年 04 月 06 日

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

所有條文

條號查詢

條文檢索

沿革

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。

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。
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。

第 3 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。

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。
- 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。
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。
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。
- 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。
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。
- 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。
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。