

- (2) 申訴處理單位：一定規模公司應組成申訴處理單位，成員應具備性別意識之專業人士。
- (3) 暫時性處理措施：權勢性騷擾情節重大，調查期間有先行停止或調整職務之必要，得暫時停止或調整被申訴人職務；經調查未認定為性騷擾者，應補發停止職務期間薪資。
- (4) 性騷擾情節重大：申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起30日內，不經預告終止勞動契約。
- (5) 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關。（經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關）



## 工作場所性騷擾防治準則 規劃方向 ( § 13 第6項 )

雇主依第1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。

- (1) 性騷擾態樣：定明職場性騷擾形式及態樣。（如：言詞、行為等）
- (2) 防治原則：
  - 依不同事業單位規模明定雇主防治義務，並明確定申訴管道之類型、性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範應明定的事項。
  - 具體化規定雇主應採行的立即有效之糾正及補救措施。
- (3) 教育訓練：強化雇主及主管階級以上員工之性別平等、職場性騷擾防治意識。

- (4) 申訴管道：加強多元申訴管道的建立，申訴可以言詞、書面、電子郵件等方式提出。
- (5) 申訴調查注意事項：
  - 申訴調查應保護當事人之隱私及其他人格法益。
  - 雇主對相關資料應善盡保存義務，不得湮滅、偽造變造等。
  - 調查程序之迴避規定。
  - 調查的期限、不服決議的處理方式。
  - 調查結果所應包含的內容。
- (6) 申訴處理單位：
  - 一定規模以上事業單位應設申訴處理單位。
  - 一定規模以上事業單位應組成調查單位調查之。
- (7) 懲戒處理及其他：懲戒處理、被害人保護及扶助措施。（一定規模以上事業單位應提供心理諮商）

### 四、雇主提供或轉介相關資源

雇主知悉性騷擾情形時，應採取之立即有效之糾正及補救措施，包括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 ( § 13 第2項)。

### 事業單位該去哪裡找資源？

政府與雇主協力提供被害人心理諮商等相關的資源



# 性騷O暴力 職場不恐懼

禁止性別暴力

雇主篇

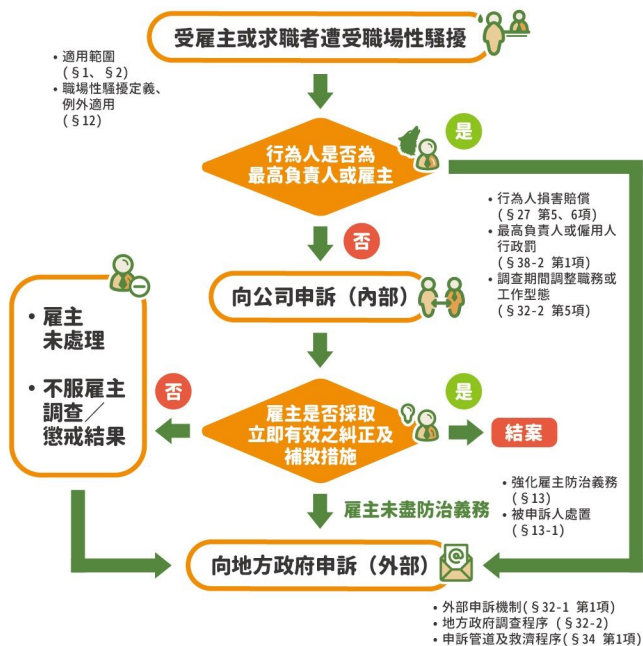


# 你知道嗎？

新修正「性別平等工作法」  
已於 **113年3月8日**  
公布施行

## 職場性騷擾申訴流程 V.S. 強化雇主防治職場性騷擾責任

### 職場性騷擾申訴流程概述 (修法後)



### 一、非工作時間性騷擾 (適用性別平等工作法規定) § 12 第3項

- (1) 所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- (2) 不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- (3) 最高負責人或僱用人為性騷擾。

### NEW 二、性騷擾的認定 § 12 第4項

應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

### NEW 三、性侵害犯罪適用 § 12 第6項

於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務、調查期間之暫時性作為、情節重大得不經預告終止勞動契約、損害賠償責任、不得因申訴而對其不利處分、法律諮詢與扶助及相關處罰規定，亦適用之。

## 強化雇主防治職場性騷擾防治責任

### NEW 一、增訂10-29人公司應訂定申訴管道 § 13 第1項

- 僱用受僱者**10人以上未達30人者**，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
- 僱用受僱者**30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。

項目	申訴管道 (10人以上) *僱用未滿30人的雇主也可參照勞動部依事業單位規模提供參考範本辦理。	性騷擾防治措施申訴及懲戒規範 (30人以上)
形式/內容	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 (例如：資訊軟體等)。	內容應包括： 1. 實施防治性騷擾之教育訓練。 2. 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。 3. 以保密方式處理申訴，並使申訴人免受遭受任何報復或其他不利之待遇。 4. 對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。 5. 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 § 32-1 第1項第1款規定，逕向地方主管機關提起申訴。
公開揭示	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。	

### 二、雇主防治義務 § 13 第2項

- (1) 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。
- (2) 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，亦同【以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法，並保護當事人之隱私及其他人格法益 (準則 § 7)】。

何謂立即有效之糾正及補救措施？  
(不論是否有申訴人都要進行處理)

被害人提出申訴	雇主知悉 (如：傳聞、聽說)
採用避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。	就相關事實進行必要之釐清。
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。	依被害人意願協助其提起申訴。
對性騷擾事件進行調查。	適度調整工作內容或工作場所。
對行為人為適當之懲戒或處理。	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。

### 三、員工申訴性騷擾事件處理原則、行為人處置及通報義務 (§ 13 第3項、§ 13 -1、§ 13 第4項)

- (1) 查證原則：**雇主對於性騷擾事件之查證**，應秉持**客觀、公正、專業**原則，並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。