

企業

中小企業法規
宣導手冊(41)

社會責任指引

性別平等工作法新制研析





序

近年來，國際組織提倡促進工作環境的多元與包容性，故共同打造性別友善職場環境已是全球趨勢，職場性別平等不僅是法規的基本要求，更是企業永續發展與提升競爭力的關鍵。我國於112年8月16日修正公布《性別平等工作法》，進一步強化職場性別平等保護機制，提供企業清晰的遵循標準，推動建立包容、多元的工作環境。此次修法彰顯政府致力於創造安全、友善的職場文化，期盼企業能積極遵循修法內容，強化內部性別平等保護機制，進而提升企業競爭力與形象。

為協助我國中小企業建立健全的性別平等保護機制，本書針對《性別平等工作法》新修正條文，特別對新增訂之權勢性騷擾與精進調整之內外部申訴機制，進行深入解析。透過具體案例，清楚說明性騷擾的不同形態，並強調內部申訴機制，以強化雇主在防治職場性騷擾方面的責任，使企業與員工全面瞭解性別平等工作法的核心精神與具體規範，幫助中小企業提升性別平等意識，並建立具性別友善之工作環境，成為員工背後強大的保護網，同時亦提升企業形象。此外，本書介紹政府提供的相關資源與支援管道，期盼企業能善加利用，共同打造符合性別平等的職場環境，實現勞資雙贏的目標。

本書出版承蒙理慈國際科技法律事務所鼎力協助，中華經濟研究院王研究員素彎、國立中興大學法律學系洪助理教授瑩容、靜觀法律事務所李律師翎瑋、構思法律事務所陳律師禹農，以及中華民國全國中小企業總會等各界專家先進貢獻專長與心力，復經中華民國全國創新創業總會悉心校閱修正，謹致最大謝忱，至盼各界惠賜寶貴意見，以供改進參考。

經濟部中小及新創企業署署長

李冠志 謹識

中華民國 113 年 11 月

前言

《性別平等工作法》課予企業諸多義務，包括消除職場上的性別歧視、積極促進性別地位實質平等、防範職場性騷擾，並為企業及受僱者建立一套救濟與申訴制度，期能讓受僱者不再因社會化的性別，區隔其生涯與職業的發展，並藉由保障受僱者的人性尊嚴，使其得以在職場發揮最大潛能，提升企業效率。

《兩性工作平等法》自民國 91 年 3 月 8 日施行、97 年 1 月 16 日更名為《性別工作平等法》，歷經多次修正，其中最近一次為 112 年 8 月 16 日，並將本法更名為《性別平等工作法》。本次修正條文已於 113 年 3 月 8 日全部施行，為本法自訂定以來最大規模之修正。本次修正擴大職場性騷擾的定義範圍、加重企業的防治義務及加強地方政府對於企業處理性騷擾事件的監督，因此本文將使企業理解新、舊法的差異，以免漏未履行本法課予的義務而招致法律責任。

《性騷擾防治法》、《性別平等教育法》與《性別平等工作法》以下簡稱本法合稱「性平三法」，其中《性騷擾防治法》為基本法。當性騷擾事件一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，而他方為學生時，適用《性別平等教育法》；其餘工作場所之性騷擾事件（詳見第一篇 Q1、Q3 之解

析)，適用本法；當《性別平等教育法》及本法皆不適用時，始適用《性騷擾防治法》。值得注意的是，本法規定《性騷擾防治法》第 10、25、26 條於本法所規定之事件中，皆有適用。另外，在《性別平等教育法》與本法之間，除校園性騷擾事件應依《性別平等教育法》處理外，其餘職場上發生的性騷擾，皆依本法規定處理。

本手冊第一篇介紹「性騷擾」的定義，特別是本次修正新增之類型：「權勢性騷擾」以及數種雖非發生於上班時間，卻仍受本法規範的情境，使企業、受僱者能夠明辨本法的適用範圍，瞭解各自的權利及義務。

第二篇說明本法課予企業防治性騷擾的義務，包括：事前建立內部申訴管道、辦理教育訓練課程；事中須立即採取的糾正及補救措施、受理申訴的程序及應秉持的處理原則、應組成的申訴處理團隊；事後行為人及企業本身所須負擔的賠償責任、企業及政府對受僱者應提供之保護與扶助義務。

第三篇則介紹公權力提前介入的情況，即受僱者遭受最高負責人或僱用人性騷擾、企業接獲申訴卻未處理，或受僱者不服企業所為調查或懲戒結果時，得直接向地方政府提起申訴。另外，於受僱者認為企業未善盡消除性別歧視及促進性別平等之義務、於性騷擾事件發生後未立即採取有效

之糾正及補救措施，或對提出申訴之受僱者採取不利處分時，亦得對企業所在地的地方政府提起申訴。

企業內部良好的性別互動關係，是所有經營者必須慎重面對的議題。打造一個有效杜絕性騷擾的職場，除符合現代性別平等的進步價值外，亦有助於提升整體的組織運作效率，因此希望藉由本手冊的編撰，使《性別平等工作法》的規範重點廣為周知，使企業能夠儘早因應新法的變革。

本手冊主要介紹《性別平等工作法》如何處理職場性騷擾，至於消除職場上性別歧視、積極促進性別地位實質平等部分，並非本手冊的焦點所在。附帶一提，立於企業視角，接獲受僱人申訴時，由於尚不能確定是否真有其事，因此本文以「申訴人」而非「被害人」稱呼提出申訴之人，以強調其在申訴程序中之角色；反之，在調查已臻完備，得以確定提出申訴之人確實受到性騷擾之後階段，本文始以「被害人」稱之。

目錄

序	3
前言	5
第一篇、《性別平等工作法》對「性騷擾」之定義	10
Q1. 《性別平等工作法》對於性騷擾有哪些分類？	10
Q2. 實務上會依據哪些因素判斷是否構成「性騷擾」？	13
Q3. 非上班時間發生的性騷擾，就不算是本法所規範的性騷擾嗎？	16
第二篇、應對性騷擾，企業應採取之措施	21
Q1. 發生性騷擾時，企業應即刻採取何種措施？	21
Q2. 本次修法後，企業應如何受理性騷擾申訴，接獲申訴後又該如何處理？	25
Q3. 無論企業規模大小，都必須制定內部申訴管道嗎？	31
Q4. 企業辦理防治性騷擾相關教育訓練課程，應包含哪些內容？	33
Q5. 企業及政府對於職場性騷擾被害人，有哪些保護及法律扶助義務？	35
Q6. 職場性騷擾事件發生，會不會導致企業或相關人員負賠償責任？	37
第三篇、企業以外之性騷擾申訴管道	41
Q1. 若遭遇職場性騷擾，企業員工在何種情況可以直接向地方政府提起申訴？	42
Q2. 地方主管機關處理上述申訴的流程為何？	44
Q3. 受僱者或求職者在被申訴人為最高負責人或僱用人、企業接獲申訴後未 為處理，或申訴人不服被申訴人之企業所為之調查或懲戒結果以外之 情況，是否也能尋求地方主管機關來監督企業？	49
附錄	56
一 職場性騷擾相關法規條文	56
二 勞動部相關輔導措施資訊	100

第 1 篇

《性別平等工作法》

對「性騷擾」之定義



第一篇、《性別平等工作法》對「性騷擾」之定義

Q1. 《性別平等工作法》對於性騷擾有哪些分類？

案例：

經營中小企業的王老闆，發現最近新聞報導頻繁提到「113年3月8日《性別平等工作法》新法上路」，稍加查詢後，得知這次修法主要是針對職場上發生的性騷擾有更周延的規範。王老闆為調整公司制度，以便符合新法規定，首先決定了解「性騷擾」的定義為何。

解析：

本法第12條將性騷擾分為三類：「敵意工作環境性騷擾」、「交換式性騷擾」以及「權勢性騷擾」，其中「權勢性騷擾」是本次修法所新增的類型。

1. 所謂「敵意工作環境性騷擾」¹，指受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形。例如於同事工作場所講黃色笑話、展示色情圖片、性嘲弄等，使其他同事感到困窘或不舒服，或者故意碰觸其他同事之背部、頸部、肩部、臀部等，即為此種類型。

¹ 《性別平等工作法》第12條第1項第1款：「受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」

2. 所謂「交換式性騷擾」²，指雇主利用職權，對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形，也就是俗稱的「利益交換型性騷擾」。依本法第 3 條規定，「雇主」指僱用受僱者之人、公私立機構、機關以及代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人。要派單位³使用派遣勞工時，視為第 8 條、第 9 條、第 12 條、第 13 條、第 18 條、第 19 條及第 36 條規定之雇主。例如部門主管對下屬提出獨自出遊過夜，並暗示會對該名下屬的考績有所放水，即為此種類型。
3. 所謂「權勢性騷擾」⁴，指對於因僱用、求職或執行職務關係而受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為上述之敵意工作環境性騷擾或交換式性騷擾，並不一定涉及利益交換。例如經理仰仗其職場上的權力，下屬不敢對其採取強硬態度，故意縮短其與異性下屬間的身體距離，有意碰觸下屬的身體部位。須特別注意的是，對於行為人與被害人之間即便分屬不同企業，仍可能有上述指揮監督關係，例如派遣人員與要派單位人員之間。此種類型的性騷擾乃是本法重點打擊對象，因為依本法第 27 條規定，「權勢性騷擾」之加害人可能需負擔一至五倍的懲罰性賠償金。

² 《性別平等工作法》第 12 條第 1 項第 2 款：「雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。」

³ 「要派單位」是指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之事業。

⁴ 《性別平等工作法》第 12 條第 2 項：「本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。」

另外，依據行政院邀集專家學者、各相關部會訂定之《數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明》，未經同意逕將猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像等資料傳送他人，如：傳送具露骨性意味之電子郵件或簡訊；於社群網站或網路聊天室發表不適宜或具侵略性挑逗言論等，亦構成性騷擾。

小叮嚀：

「交換式性騷擾」與「權勢性騷擾」乍看之下十分類似，其差異在於前者強調加害人與被害人間具有利益交換的情況，兩者之間未必存在上下權力關係；後者強調加害人利用與被害人間之權力不對等關係，對被害人為性騷擾，方式則不限於利益交換。

Q2. 實務上會依據哪些因素判斷是否構成「性騷擾」？

案例：

王老闆聽聞《性別平等工作法》新制施行後，急於優化公司內部處理性騷擾的作法。然而王老闆深感「性騷擾」定義之抽象，希望知道能以哪些因素來判斷構成與否。

解析：

依本法第 12 條規定，性騷擾應以事件發生之背景、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認定。即便個別舉動屬於一般人正常互動範圍，但在當時情境下具有性意味、冒犯性，仍屬性騷擾。例如趁遞交文件給同事之機會碰觸對方手臂，經對方拒絕後仍持續為之，即構成性騷擾。

另外，本法之子法《工作場所性騷擾防治措施準則》第 5 條補充了三種性騷擾的具體態樣：

1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體，或強行使他人對自己身體為以上之行為。所謂「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。
2. 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。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

實務見解認為，判斷是否構成性騷擾，不能僅以被害人單純的主觀感受為準。以最高行政法院 110 年度上字第 68 號行政判決為例，該案中，被害人為女性牙醫助理，行為人為男性牙醫師，被害人表示自己在到職前早有耳聞行為人會對助理性騷擾，因此對於行為人的任何舉動都會抱有高度戒心，被害人主張自己拿拍攝完的 X 光片給行為人時，行為人常會刻意碰觸其手，法院則認為此為牙醫師工作上的正常行為，不能僅憑被害人主觀上不舒服的感受，認定行為人有性騷擾行為。

臺北高等行政法院 111 年度訴字第 961 號判決認為，應從事件發生之背景、環境、當事人之關係及行為人之言詞等客觀情狀綜合研判，再考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受。

臺灣高等行政法院高雄分院 110 年度訴字第 344 號判決具體指出，認定性騷擾時，首先應以一般合理第三人之感受檢驗系爭行為是否為性要求、性別歧視或具有性意味，若答案為肯定，則進一步檢視被害人是否就系爭行為感受到敵意、被脅迫、被冒犯，若答案亦為肯定，始成立性騷擾。

最後，最高行政法院 109 年度上字第 1180 號判決指出，在數位時代，性騷擾之成立不以針對特定人為限，針對特定族群的言論亦可能構成性騷擾。本案行為人在影音平台網站上傳對女性護理師族群性羞辱的影片，被害人為一偶然看到該影片的女性護理師，法院則認為在網路空間的性騷擾事件，不宜侷限在傳統物理空間的想

像，因此即便行為人之行為並非針對該名女性護理師，該名女性護理師仍屬於本次性騷擾事件的被害人。因此，若受僱人在網路上公然對企業內部特定族群發表不適當的言論，即便沒有針對特定同事，仍可能成立本法所規範的職場性騷擾。

Q3. 非上班時間發生的性騷擾，就不算是本法所規範的性騷擾嗎？

案例：

小美近日接洽客戶，時常被客戶公司的員工小明當面開黃腔，且於下班時間亦常接到小明來電打探小美的感情狀況、性隱私等。小美為此非常苦惱，不知道能否將此事報由公司處理。

解析：

本法旨在保障受僱者於職場的人性尊嚴，使其得以貢獻最大潛能，提升企業效率。可能使受僱者感到不悅、被冒犯或敵意的言詞或行為，並不限於上班時間由同事所為，本次修法擴大了「性騷擾」的定義範圍，將數種非上班時間發生的性騷擾納入規範，可以說是加重了雇主的防治義務。以下說明本法第 12 條第 3 項所延伸的規範範圍：

1. 於非上班時間，遭受同一位同事所為之持續性性騷擾⁵

所謂「持續性」，依本法施行細則第 4 條之 2 規定，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性。例如受僱者 A 近日於上班時間屢遭同事 B 開黃腔，且下班後持續接到 B 來電講述黃色笑話。

2. 於非上班時間，遭受其他企業，具共同作業或業務往來關係之同一人所為之持續性性騷擾⁶

⁵ 《性別平等工作法》第 12 條第 3 項第 1 款：「受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。」

⁶ 《性別平等工作法》第 12 條第 3 項第 2 款：「受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。」

「持續性」之定義同上。依本法施行細則第 4 條之 2 規定，「共同作業」指基於共同目的於同一期間從事工作。在上述小美與小明的案例中，小明為小美所屬公司之客戶公司的受僱者，即屬於「具業務往來關係」。

3. 於非工作時間，遭受最高負責人或雇用人性騷擾⁷

依本法第 12 條第 8 項規定，所謂「最高負責人」指機關/機構首長、學校校長、各級軍事機關/機構及部隊上校編階以上之主官、行政法人董事長理事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人，或法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。此種情況下，並不限定於「持續性」性騷擾，行為人即便於非上班時間有性騷擾的行為，仍屬之。

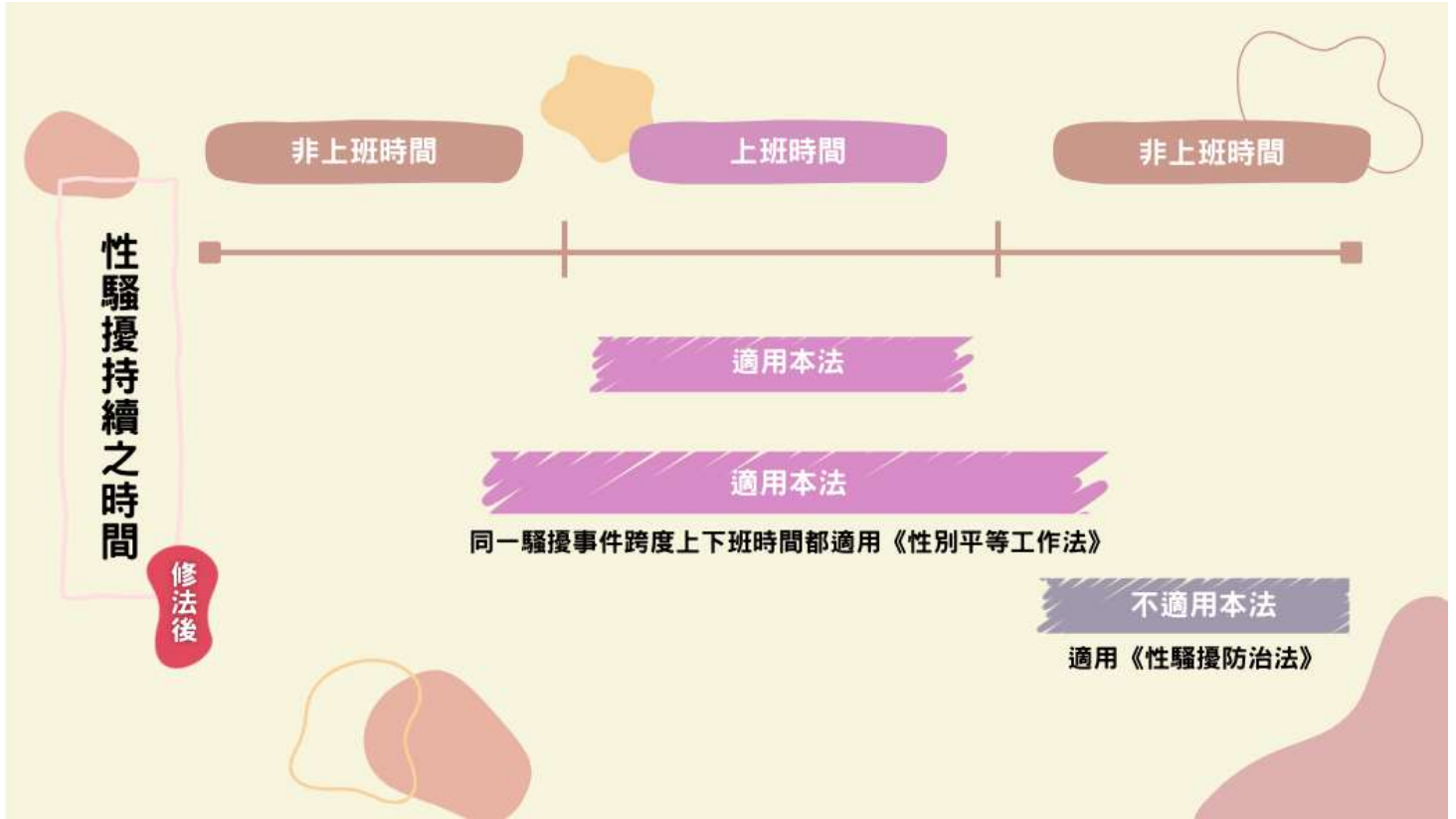
上述三種性騷擾不再由《性騷擾防治法》規範，而是全由本法規定。企業須對之採取事前、事中及事後的防治措施（詳第二篇 Q1 至 Q6 之解析）。

小美遭受客戶公司的員工小明從上班時間延續至下班後之性騷擾，屬於本法第 12 條第 3 項所定義的範圍，因此亦屬本法所規範的性騷擾。小美得向公司申訴，公司有義務處理其申訴（詳第二篇 Q2 之解析），以及採取立即有效之糾正及補救措施（詳第二篇 Q1 之解析）。

⁷ 《性別平等工作法》第 12 條第 3 項第 3 款：「受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。」

補充說明，「持續性性騷擾」(上述第 1、2 種樣態)在本次修法前被分別適用不同法律規範：上班時間的騷擾行為受本法規範，企業對此負有防治義務；持續至下班時間的性騷擾行為，則不在本法定義的「職場性騷擾」範圍內，受《性騷擾防治法》規範。新法將兩部分的行為一併認定屬於「職場性騷擾」，同受本法規範，換言之，企業對於持續至下班時間之性騷擾行為，亦負有本法課予的性騷擾防治義務(詳第二篇 Q1 至 Q6 之解析)。相反地，若性騷擾事件僅在下班時間發生，則仍由《性騷擾防治法》規範，不屬於本法定義的「職場性騷擾」，企業並不對之負有本法課予的性騷擾防治義務，而是由被害人所屬政府機關(構)、部隊、學校、地方主管機關或警察機關受理申訴。

【圖一】修法後，職場性騷擾適用時間軸線圖



第 2 篇



應對性騷擾
企業應採取之措施



第二篇、應對性騷擾，企業應採取之措施

Q1. 發生性騷擾時，企業應即刻採取何種措施？

案例：

民國 112 年以前，王老闆就曾聽說企業有義務於性騷擾發生後，採取「立即有效之糾正及補救措施」，但不清楚如何採取相關措施。民國 113 年，王老闆接獲江姓員工反映頻遭黃姓員工開黃腔之事件，在獲知的第一時間，王老闆應如何處理此事？

解析：

本次修法以前，本法第 13 條即已規定無論企業規模大小，當知悉性騷擾情形時，有義務採取立即有效之糾正及補救措施。本次修法則在以下二方面加重企業採取該等措施的義務，亦即明訂了事件發生時，企業必須採取該等措施的時機：

1. 修法前，企業僅對發生於該企業內部之性騷擾事件負有防治義務，亦即當加害人與被害人皆為企業內部人員時，始有採取立即有效之糾正及補救措施之義務。修法後，本法第 13 條以及《工作場所性騷擾防治措施準則》第 7 條規定，即便被害人及行為人分屬不同企業，但基於共同目的於同一期間共同從事工作或有業務往來關係，任一方企業於知悉性騷擾情形時，須以下列方式採取立即有效之糾正及補救措施：
 - (1) 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。
 - (2) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

2. 本次修法增訂本法施行細則第 4 條之 2，具體規定所謂「知悉」並不以被害人提出性騷擾申訴為限，亦即無論企業以何種管道、主動或被動知悉發生性騷擾，皆應採取立即有效之糾正及補救措施。

至於何謂「立即有效之糾正及補救措施」，舊法並未進一步闡述其內涵。本次修法後第 13 條第 2 項則區分企業是否因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形，分別列舉了一系列不同的措施：

1. 企業因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時，應採行：

(1) 適當之隔離措施⁸：

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。

(2) 提供或轉介專業協助⁹：

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。規模為 500 人以上之企業，因申訴人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

(3) 啟動調查程序¹⁰：

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。

(4) 調查期間暫時性處分¹¹：

⁸ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 6 條第 2 項第 1 款第 1 目

⁹ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 6 條第 2 項第 1 款第 2 目及第 6 條第 4 項

¹⁰ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 6 條第 2 項第 1 款第 3 目

¹¹ 《性別平等工作法》第 13 條之 1 第 1 項、《工作場所性騷擾防治措施準則》第 6 條第 2 項第 1 款第 4 目

若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，企業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，應補發予被申訴人。相反地，若被申訴人不具備權勢地位，則企業不得對之採取上述的暫時性處分，即便暫令被申訴人停止職務，仍須繼續對其給付薪資。另外應注意，被申訴人是否具備權勢地位，與是否構成「權勢性騷擾」並無必然關係，因為在權勢性騷擾中，行為人必須是「利用」自己的權勢或機會而為之。舉例而言，若一位主管趁公司聚會之亂碰觸其下屬之私密部位，雖然主管相對於其下屬具備權勢地位，主管之行為亦構成性騷擾，但此種情況中主管並未「利用」其權勢或機會遂行性騷擾，因此仍然僅構成「敵意工作環境性騷擾」而非「權勢性騷擾」。

(5) 行為人懲戒處理¹²：

性騷擾行為經查證屬實，企業應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得不經預告終止勞動契約。

(6) 申訴人惡意虛構之處理¹³：

如經證實有惡意虛構之事實者，對申訴人為適當之懲戒或處理。

2. 企業非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形，包括被害人陳述性騷擾事件但不打算提起申訴時，應採行：

¹² 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 6 條第 2 項第 1 款第 5 目

¹³ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 6 條第 2 項第 1 款第 6 目

(1) 釐清事實¹⁴：

訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(2) 權益告知及協助提起申訴¹⁵：

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。

(3) 適度調整工作內容或場所¹⁶：

對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(4) 提供或轉介專業協助¹⁷：

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。本次修法後，規模為 500 人以上之企業，因被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

依本法第 38 條之 1 規定，企業於知悉性騷擾情形，卻疏未採取上述之「立即有效之糾正及補救措施」，可能被處以新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，並將被企業所在地之地方主管機關公布名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文與罰鍰金額，並被令限期改善；若屆期未改善，則將被按次處罰。

¹⁴ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 6 條第 2 項第 2 款第 1 目

¹⁵ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 6 條第 2 項第 2 款第 2 目

¹⁶ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 6 條第 2 項第 2 款第 3 目及第 6 條第 4 項

¹⁷ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 6 條第 2 項第 2 款第 4 目

Q2. 本次修法後，企業應如何受理性騷擾申訴，接獲申訴後又該如何處理？

案例：

經王老闆告知權益及各種救濟途徑，受到性騷擾的江姓員工打算就此事提起申訴，此時公司內部應遵循的流程及原則為何？

解析：

一、 企業處理申訴時，應遵循之流程如下：

1. 受理申訴¹⁸

申訴人得以言詞、書面或電子郵件提出申訴。以言詞或電子郵件提出申訴之情形，受理人員或單位應做成紀錄，向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，使申訴人簽名或蓋章，並載明：

- (1) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (2) 申訴人有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任代理人者，並應檢附委任書。
- (3) 申訴之事實內容及相關證據。

2. 通報地方主管機關¹⁹

¹⁸ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 11 條第 2 項

¹⁹ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 11 條第 3 項

企業接獲申訴時，應至勞動部架設之《職場性騷擾案件通報系統》²⁰網站填寫案件資料，以通知地方主管機關。

3. 組成處理申訴之團隊

本次修法前，企業不論規模大小，皆得與受僱者代表共同組成申訴處理委員會；修法後，則按企業規模大小，分別須按不同標準組成團隊：

(1) 規模未達 30 人之企業²¹：

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。

(2) 規模為 30 人至 99 人之企業²²：

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。所謂具備性別意識，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。企業得自勞動部建置之《工作場所性騷擾調查專業人才資料庫》²³網站尋找合適之專業人士，或自行遴選之。依據勞動部訂定之《工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點》第 3 點，來自下列背景，並接受勞動部所辦知能培訓，取得完訓證明者，始能取得上述專業人士之資格：

- I. 各級政府所推薦之現任或曾任性別平等工作會委員、就業歧視評議委員會委員、性騷擾防治審議會委員或性別平等教育委員會委員。

²⁰ 《職場性騷擾案件通報系統》入口連結 <https://shwn.mol.gov.tw/personal/login>

²¹ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 12 條第 3 項

²² 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 12 條第 2 項

²³ 《工作場所性騷擾調查專業人才資料庫》入口連結 <https://gepd.mol.gov.tw/SearchList>

- II. 教育部校園性別事件調查專業人才庫，或衛生福利部性騷擾調查專業人才庫之人員。
- III. 各直轄市、縣（市）政府推薦之專業團體代表。
- IV. 各律師公會推薦願意擔任調查專業人士之律師。

(3) 規模為 100 人以上之企業²⁴：

除應設立符合上述標準之申訴處理單位外。並應組成申訴調查小組，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。企業尋覓專業人士之管道以及專業人士之資格限制，同規模為 30 人至 99 人之企業。申訴調查小組的職權為調查案件事實，供申訴處理單位參考以作成決議與建議。性別意識之具體內涵則同上述。

4. 出具調查結果²⁵

對於設有申訴調查小組之企業，性騷擾申訴事件之調查應由其為之。調查完成後，再將記有以下事項之調查結果移送申訴處理單位審議處理：

- (1) 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人陳述。
- (2) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (3) 事實認定及理由。
- (4) 處理建議。

5. 申訴處理單位進行審議²⁶

若性騷擾申訴事件之調查是由申訴調查小組所為，申訴處理單位應參考其調查結果，做成附理由之決議，並得對企業作成懲戒或其他處理之建議。

²⁴ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 13 條第 2 項

²⁵ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 14 條

²⁶ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 17 條

6. 企業對行為人作成懲處²⁷

若性騷擾行為經調查屬實，企業應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理。須特別注意的是，依修正後本法第 13 條之 1 規定，申訴案件經企業或地方主管機關（由地方主管機關調查之情形，詳見第三篇 Q1 之解析）調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，企業得於知悉調查結果之日起三十日內，對行為人不經預告終止勞動契約，不受《勞動基準法》第 12 條第 2 項規定²⁸之限制。換句話說，在新法下，企業單方面對行為人終止勞動契約的三十日權利行使期間，自企業「知悉調查結果」時，而非自企業「知悉有性騷擾情形」時起算，以免調查持續較久，致使企業在調查結果出爐後已經無法對其終止勞動契約。

7. 企業通知當事人及地方主管機關²⁹

企業應將申訴處理單位做成之決議，以書面通知申訴人及被申訴人。本次修法後，若性騷擾經調查屬實，企業並應藉由前述《職場性騷擾案件通報系統》³⁰網站將處理結果通知地方主管機關。

8. 企業為後續追蹤³¹

企業應採取追蹤、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。

²⁷ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 19 條

²⁸ 《勞動基準法》第 12 條第 2 項：「雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」

²⁹ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 17 條第 3 項、第 19 條

³⁰ 《職場性騷擾案件通報系統》入口連結 <https://shwn.mol.gov.tw/personal/login>

³¹ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 20 條

二、 企業處理申訴時，應秉持的原則如下：

1. 保密義務³²：

企業應以不公開方式處理性騷擾之申訴，調查過程並應保護當事人之隱私及其他人格法益。

2. 證據保全義務³³：

企業不得偽造、變造、湮滅或隱匿性騷擾事件之證據。

3. 參與人員利益迴避³⁴：

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。若上述之人不自行迴避，或有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞，則申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向企業申請令其迴避；即便申訴人或被申訴人未申請迴避，企業仍應主動令其迴避。

4. 客觀查證原則³⁵：

企業應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，除給予當事人充分陳述意見及答辯機會外，除非必要，否則應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

5. 得為暫時性處分³⁶：

³² 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 10 條第 1 款、第 12 條第 1 項、第 13 條第 1 項

³³ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 10 條第 2 款

³⁴ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 15 條

³⁵ 《工作場所性騷擾防治措施準則》第 16 條

³⁶ 《性別平等工作法》第 13 條之 1 第 1 項、《工作場所性騷擾防治措施準則》第 6 條第 2 項第 1 款第 4 目

若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，企業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，應補發予被申訴人。另外應注意，被申訴人是否具備權勢地位，與是否構成「權勢性騷擾」並無必然關係，因為在權勢性騷擾中，行為人必須是利用自己的權勢或機會而為之。一位具備權勢地位的加害人，其性騷擾行為若非利用權勢或機會為之，就不構成「權勢性騷擾」(詳第二篇 Q1 之解析第二段的舉例說明)。此處，行為人僅須「具備權勢地位」而不須構成「權勢性騷擾」，企業即可對之為上述暫時性處分。

小叮嚀：

1. 本法課以企業處理申訴之義務，並不因申訴人同時提出刑事告訴而免除，企業仍應履行上述之處理程序，以免遭受主管機關處罰。
2. 關於申訴處理期間，企業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。
3. 企業不得因受僱者提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分，否則可能被處以新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰³⁷。

³⁷ 《性別平等工作法》第 38 條第 1 項

Q3. 無論企業規模大小，都必須制定內部申訴管道嗎？

案例：

王老闆從網路上得知企業防治性騷擾之義務，分為事前、事中、事後三個階段。於事前，企業必須制定處理性騷擾的內部申訴管道；於事中，企業必須採取立即有效之糾正及補救措施，以及處理性騷擾申訴；於事後，企業應對加害人採取包含終止勞動契約在內的懲戒及處理，並應提供或轉介被害人心理諮商服務。然而不同企業所擁有的人力與物力差距甚大，王老闆想要進一步了解不同規模的企業，所需設置的內部申訴管道是否有所不同。

解析：

受僱者若遭受性騷擾，得採取之初步救濟方式為向企業提出申訴，由企業對事件進行調查與懲處。

本次修法前，只有規模為 30 人以上之事業有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法的義務；對於 10 至 29 人之企業，則沒有相關規範。本次修法後第 13 條，將 10 至 29 人之企業納入規範，但對於 9 人以下之企業，仍未要求其設置內部申訴管道，僅須於知悉性騷擾之情形時，採取包括釐清案件事實、暫時調整工作內容、提供轉介或協助在內之立即有效之糾正及補救措施（其具體內涵，詳第二篇 Q1 之解析）。本法授權訂定子法《工作場所性騷擾防治措施準則》具體規範申訴管道、申訴調查程序以及應設申訴處理單位之組成等細節性事項。以下就各種不同規模的企業分別說明：

1. 規模為 10 至 29 人之企業：

依本法第 13 條第 1 項第 1 款及《工作場所性騷擾防治措施準則》第 2 條第 1 項規定，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，且應將申訴管道於工作場所顯著之處公開揭示。至於公開揭示的方式，以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方法皆可。企業若未依規定設置申訴管道，將遭到主管機關命限期改善，屆期末改善者可能被處以新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰³⁸。

2. 規模為 30 人以上之企業：

依本法第 13 條第 1 項第 2 款及《工作場所性騷擾防治措施準則》第 3 條第 1 項規定，除了必須依照規模 10 至 29 人之企業的方式（見上述 1.）設置性騷擾申訴管道以外，還應訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」，並在工作場所公開揭示，其方式同於上述 10 至 29 人之企業的方式（見上述 1.）。另外，依《工作場所性騷擾防治措施準則》第 3 條第 2 項規定，該規範之內容應包括：

- （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，並指定負責之人員或單位
- （3）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。
- （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，受僱者或求職者得逕向地方主管機關（即直轄市政府、縣（市）政府）提起申訴。勞動部網站按企業規模不同，有分別

³⁸ 性別平等工作法第 38 條之 1 第 4 項

提供「性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」範本。企業若未依規定訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」，可能被處以新臺幣二萬元以上三十萬元以下之罰鍰³⁹。

以上內容與第二篇 Q4 之解析，說明企業防治性騷擾之事前階段義務。至於事中階段義務，詳見第二篇 Q1、Q2 之解析；事後階段之處理，詳見第二篇 Q5、Q6 之解析。

Q4. 企業辦理防治性騷擾相關教育訓練課程，應包含哪些內容？

解析：

在本次修法以前，企業即有舉辦防治性騷擾之教育訓練的義務，本次修法則對教育訓練的對象、實施頻率、課程內容有更具體的規定或建議。

依《工作場所性騷擾防治措施準則》第 3 條及第 9 條規定，規模為 30 人以上之企業，對於全體員工應實施防治性騷擾之教育訓練。值得一提的是，針對企業內擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，更應每年定期舉辦相關教育訓練，目的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。

³⁹ 性別平等工作法第 38 條之 1 第 3 項

企業得尋求律師事務所、顧問公司或深耕性別議題之非政府組織派遣講師，對員工講述教育訓練課程。至於課程之內容，新法雖無明文規定，但勞動部於 112 年底於網站發布之修法介紹簡報內，分就初階及進階課程內容提出建議，詳見表一之整理。

表一：勞動部推薦之教育訓練課程內容	
初階課程	進階課程
性別平等意識與知能	性騷擾防治法、性別平等教育法及性別平等工作法之認識與事件之處理
職場性騷擾基本概念、態樣及法令	職場性騷擾對於事業單位、受僱者的影響評估，雇主解決職場性騷擾問題對於事業發展、受僱者職涯發展的影響評估
職場性騷擾申訴或諮詢管道	完善職場性騷擾申訴處理機制之運作
事業單位處理職場性騷擾申訴流程及方式，及如何面對與處理疑似被害人、疑似行為人	加強管理階層的性別敏感度、覺察及辨識權力差異關係
被害人協助及權益保障事宜	建立屬於事業單位內部關於性騷擾事件有效之糾正及補救措施之風險評估與預防策略
其他與職場性騷擾防治有關之教育，例如：旁觀者介入課程，使目睹或知悉職場性騷擾事件者採取行動協助受害者	其他與職場性騷擾防治處理有關之教育

Q5. 企業及政府對於職場性騷擾被害人，有哪些保護及法律扶助義務？

案例：

被害的江姓員工心有不甘、身心俱疲，希望以法律手段追究黃姓員工的責任，卻聽聞律師費動輒為新臺幣好幾萬元，礙於家中經濟狀況，無法期待借助專業人士協助。在現行法下，江姓員工是否仍有管道獲得任何協助？

解析：

1. 法律扶助方面

本次修法前，本法第 37 條僅限於受僱者或求職者因企業違反本法規定而向法院提出訴訟時，地方主管機關必須提供必要之法律扶助。換句話說，當受僱者或求職者遭受性騷擾，但企業本身並未違反本法規定時，地方主管機關並無提供法律扶助的義務。

修法後的條文擴大了主管機關的扶助義務——在受僱者或求職者提起救濟的原因、所採取的救濟手段以及主管機關應提供的法律扶助種類，皆有擴大——當受僱者或求職者就企業違反本法規定或遭受性騷擾一事，向地方主管機關提起申訴或向法院提出訴訟時，地方主管機關得提供必要之法律諮詢及法律扶助。依本法之子法《性別平等工作法律扶助辦法》第 3 條規定，地方主管機關得提供之法律扶助項目為：(1) 法律諮詢；(2) 律師代撰民事書狀之費用；(3) 勞動調解程序、民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之必要費用及律師費；(4) 受僱者因企業違反本法規定或遭受性騷擾致終止勞動契約，於勞動調解及訴訟期

間無收入，所需之必要生活費用。勞動部並於網站上提供法律扶助申請表。

另外在企業方面，本法第 27 條第 4 項規定當受僱者因遭受性騷擾而致生訴訟，於司法機關通知到庭期間，企業應給予公假。

2. 被害人保護方面

本次修法後，本法第 13 條第 2 項規定企業無論是否因接獲被害人申訴，而知悉性騷擾情形時，皆應對被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利及其他必要之服務。應特別注意的是，規模為 500 人以上之企業，因應申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。多數專業人士則建議提供被害人六至八次心理諮商服務，較有效果，亦為現在許多企業採取的政策趨勢。另外，有些地方主管機關對企業補助部分諮商費用，建議企業可以上網或以電話詢問相關資訊。

依本法第 13 條第 5 項規定，地方主管機關亦有義務整合相關資源，例如：勞政、社政、衛政或相關單位之諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源，提供或轉介被害人運用。

小叮嚀：

企業在保護申訴人的同時，也須注意維護被申訴人之權益，蓋因實務上亦有發生企業求好心切，以至於影響了被申訴人之權益，被申訴人因而對企業提起訴訟，主張企業之處理方式構成職場霸凌，企業因而可能須負民事賠償責任及職業安全衛生法上之行政責任。當疑似職場性騷擾發生後，調查結果出爐前，本手冊建議企業恪守本法所課予之處理申訴、保護申訴人之義務即為已足，以防止影響被申訴人一方之權益。企業一方面除應按照本法

要求保護申訴人，另一方面亦得告知被申訴人所應享有的權利，例如建議其可向法律扶助基金會尋求幫助，以及在申訴處理過程中給予其適度的答辯機會。

Q6. 職場性騷擾事件發生，會不會導致企業或相關人員負賠償責任？

案例：

經公司的申訴處理單位調查，黃姓員工確有頻對江姓員工開黃腔之行為，已經構成《性別平等工作法》規範的性騷擾。公司雖然已對黃姓員工進行懲處，王老闆仍很擔心自己或公司是否也須負法律責任？

解析：

1. 行為人：

(1) 民事責任：

性騷擾行為構成民事法上的侵權行為，行為人應對被害人負損害賠償責任，本次修法後，更加重權勢性騷擾之民事責任。行為人利用權勢為性騷擾者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金；若行為人尚具最高負責人或僱用人身份，被害人更得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

(2) 刑事責任：

依《性騷擾防治法》第 25 條⁴⁰規定，若行為人意圖性騷擾，乘被害人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸被害人臀部、胸部或其他身體隱私處，將被處以二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；行為人所為若構成權勢性騷擾，更加重其刑至二分之一。本罪須告訴乃論。

(3) 行政責任：

若最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，可能被處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰⁴¹。

2. 企業：

(1) 與行為人連帶負損害賠償責任⁴²：

受僱者或求職者遭受性騷擾，而受有財產上或非財產上損害者，企業應與行為人連帶負損害賠償責任。但企業若能證明已遵行本法所定各種防治性騷擾之規定，且對該事件之發生已盡力防止，則不須連帶負責。但即便企業符合上述不須連帶負責的情況，法院仍可能因被害人之聲請，斟酌企業與被害人之經濟狀況，令企業負全部或一部之損害賠償。企業連帶負損害賠償責任時，雖然對行為人有求償權，然而行為人是否具備相應的資力，尚在未定之天。換言之，無論企業防治性騷擾之措施如何完善，仍須因內部員工性騷擾而承擔連帶民事責任的風險。

⁴⁰ 《性騷擾防治法》第 25 條：「意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用第二條第二項之權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。前項之罪，須告訴乃論。」

⁴¹ 《性別平等工作法》第 38 條之 2 第 1 項

⁴² 《性別平等工作法》第 27 條第 1、2、3 項、第 29 條前段

(2) 因企業自己疏於處理性騷擾事件而負損害賠償責任⁴³：

若在性騷擾事件發生後，企業疏於採取本法第 13 條第 2 項之立即有效之糾正及補救措施，致使受僱者或求職者受有財產上或非財產上損害時，亦應負損害賠償責任。此種賠償責任是企業為自己的疏失負責，並非為行為人所為的侵害負責。

(3) 替被害人回復名譽⁴⁴：

受僱者或求職者之名譽因性騷擾事件而被侵害者，得請求企業為回復名譽之適當處分。

3. 本則案例中，王老闆自己不須負任何法律責任，但王老闆的公司在事發時未能採取立即有效之糾正及補救措施，可能須負民事賠償責任。若公司有採取立即有效之糾正及補救措施，卻疏未遵循其他本法規定的性騷擾防治義務，仍須與行為人連帶負賠償責任，僅在賠償後對行為人有求償權，即意味公司須承擔行為人無資力賠償予公司之風險。最後，即使公司完全遵循本法所規定的性騷擾防治義務，在行為人無資力賠償被害人時，公司仍可能須對被害人負賠償責任。總而言之，發生職場性騷擾時，王老闆的公司無法完全避免須為此負賠償責任之風險。

小叮嚀：

地方主管機關所管轄的對象為企業，並非性騷擾行為人，因此除了上述行為人為最高負責人或僱用人之情況以外，並無法對行為人做出處罰。

⁴³ 《性別平等工作法》第 28 條、第 29 條前段

⁴⁴ 《性別平等工作法》第 29 條後段

第 3 篇



企業以外之
性騷擾申訴管道



- 附錄 -



第三篇、企業以外之性騷擾申訴管道

小叮嚀：

所謂「向地方主管機關提起申訴」，在本法規定架構下分為二種。兩種申訴所針對的事項不同。

一種為第三篇 Q1 之解析所述，為本次修法所新增的救濟管道，專門針對性騷擾事件，在被申訴人為最高負責人或僱用人、企業接獲性騷擾申訴後未為處理，或申訴人不服被申訴人之企業所為之調查或懲戒結果時，申訴人得跳過企業內部程序，直接向地方主管機關提起申訴；若不服地方主管機關之處分，後續的救濟管道為向地方主管機關提起訴願。其程序規定於本法第 32 條之 1、第 32 條之 2、第 34 條第 3 項以及子法《地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法》。

另一種為第三篇 Q3 之解析所述，為本次修法前即已存在之救濟管道，本次修法僅縮短其行政救濟之層級，針對企業依本法所負之各種義務。在企業知悉性騷擾情形而未能依法採取立即有效之糾正及補救措施，或疏於履行禁止性別歧視、積極促進工作上性別平等以及不對內部吹哨者採取報復措施等義務時，申訴人得對地方主管機關提起申訴，申訴人或企業若不服地方主管機關之處分，後續的救濟管道為向勞動部性別平等工作會申請審議或向地方主管機關提起訴願。其程序規定於本法第 34 條第 1、2 項以及子法《性別平等工作申訴審議處理辦法》。

Q1. 若遭遇職場性騷擾，企業員工在何種情況可以直接向地方政府提起申訴？

案例：

江員遭開黃腔的事件落幕後，公司內又有一名陳姓特助聲稱在工作時常遭受林董事長故意觸碰肩膀。由於林董事長在公司內的身份地位崇高，陳特助擔心公司內部的申訴程序是否會流於形式，因此向律師詢問，是否有其他管道可以確保林董事長得到適當的懲罰。

解析：

關於性騷擾被害人申訴制度，本法的原先設計為先循企業內部申訴，由企業主導調查、處理，若申訴人對企業後續的處理結果有所不服，得進一步向地方主管機關提起申訴，即引入公權力來監督企業對於性騷擾事件的處理。

本次修法後，為避免企業內部的申訴處理效果不彰而流於形式，徒增受僱者或求職者救濟的勞煩，增訂第 32 條之 1 至第 32 條之 2 規定，規定在以下三種情況時，申訴人得跳過企業內部程序，逕向外部之地方主管機關提起申訴⁴⁵（詳見圖二）：

1. 被申訴人為最高負責人（其定義，詳見第一篇 Q3 之解析）或僱用人。
2. 申訴人向企業申訴，但企業未為處理。

⁴⁵ 《性別平等工作法》第 32 條之 1 第 1 項

3. 申訴人不服被申訴人之企業所為調查或懲戒結果時，得直接向地方主管機關提起申訴。

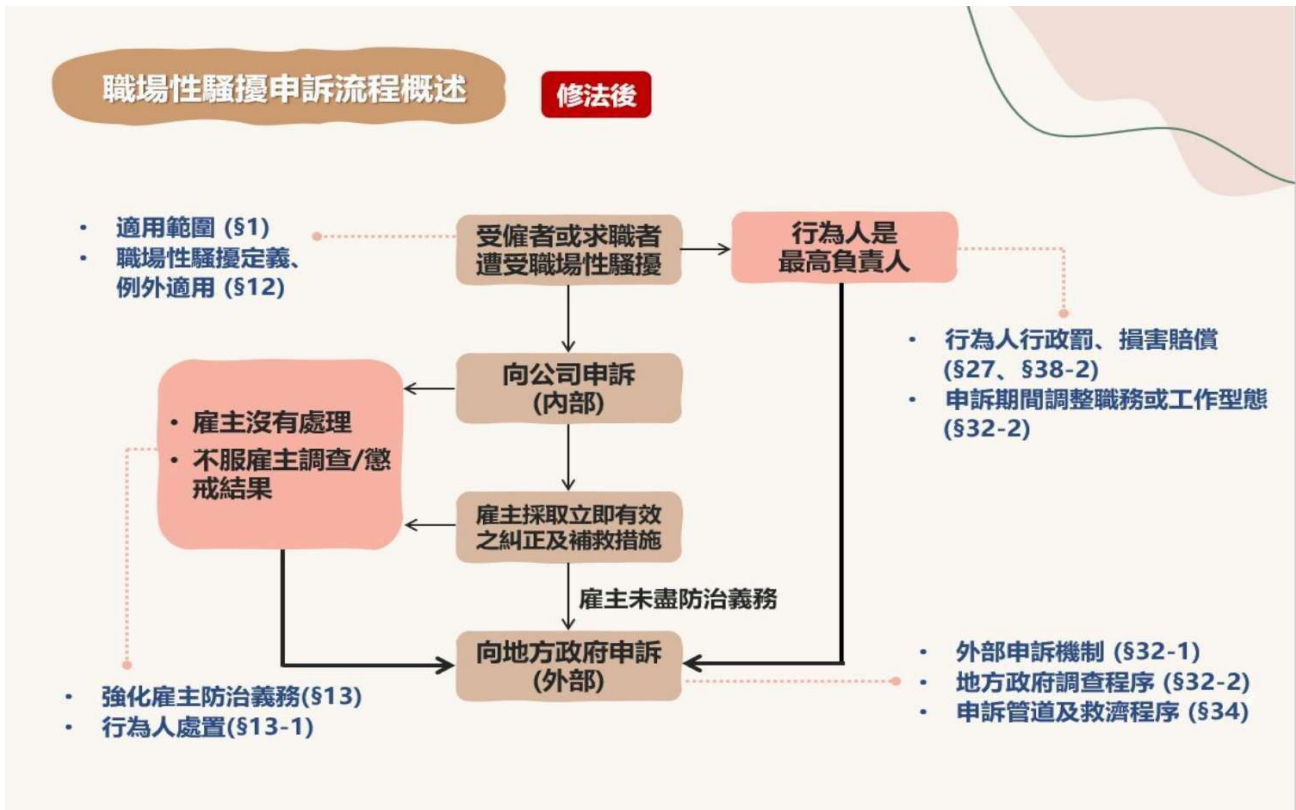
關於申訴期間，本法按照被申訴人相對於申訴人是否具備權勢地位，向地方主管機關提起申訴之期限分別規定如表二所示：

表二：一般情況下之申訴期間（本法第 32 條之 1 第 2 項）		
被申訴人身分	自申訴人知悉性騷擾時起	自被申訴人之行為終了時起
不具權勢地位	2 年	5 年
具權勢地位	3 年	7 年

然而，新法考量未成年之被害人，可能因為年幼而無權利意識；以及被申訴人為最高負責人或僱用人時，被害人於在職期間不敢對之提起申訴，故本法特別為其規定申訴期間如表三所示（不適用本法第 32 條之 1 第 2 項之規定）：

表三：特殊情況下之申訴期間（本法第 32 條之 1 第 3 項）		
情況	申訴期間	自被申訴人之行為終了時起
性騷擾之申訴人為未成年人	自申訴人成年之日起 3 年	未限制
被申訴人為最高負責人或僱用人	自申訴人離職之日起 1 年	10 年

【圖二】：修法後，職場性騷擾申訴之流程圖（勞動部繪製）



Q2. 地方主管機關處理上述申訴的流程為何？

解析：

就被申訴人為最高負責人或僱用人、企業接獲性騷擾申訴後未為處理，或申訴人不服被申訴人之企業所為之調查或懲戒結果，逕向地方主管機關提起之申訴，本次修法後增訂一子法：《地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法》以規定申訴的程序性事項。以下介紹該處理辦法規定地方主管機關處理申訴的方式與原則。

1. 提起申訴之方式⁴⁶

申訴人應以書面方式（即申訴書）提起申訴，載明下列事項，並由申訴人或其代理人簽名或蓋章。

- (1) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、服務之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (2) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- (3) 有委任代理人者，其姓名、身分證字號、住所或居所及聯絡電話，以及委任書。
- (4) 申訴之事實內容及相關證據。
- (5) 申訴之年、月、日。

2. 企業仍負職場性騷擾防治義務

應特別注意的是，雖然受僱者或求職者跳過企業內部程序，直接向地方主管機關提起申訴，企業仍應依地方主管機關之指示，為以下之處理：

- (1) 若被申訴人為最高負責人或僱用人，於地方主管機關調查期間，企業不得拒絕申訴人向其申請調整職務或工作型態，至地方主管機關調查結果送達企業之日起三十日內⁴⁷。企業若有違反，可能被處以新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰⁴⁸，並將被公布名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文與罰鍰金額，並被令限期改善；若屆期未改善，則將被按次處罰⁴⁹。

⁴⁶ 《地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法》第 6 條

⁴⁷ 《性別平等工作法》第 32 條之 2 第 5 項

⁴⁸ 《性別平等工作法》第 38 條之 1 第 5 項

⁴⁹ 《性別平等工作法》第 38 條之 1 第 6 項

- (2) 採取立即有效之糾正及補救措施⁵⁰，包含：
- I. 就相關事實進行必要之釐清。
 - II. 依申訴人意願，協助其提起申訴。
 - III. 適度調整工作內容或工作場所。
 - IV. 依申訴人意願，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。

企業若有違反，可能被處以新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，並將被公布名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文與罰鍰金額，並被令限期改善；若屆期末改善，則將被按次處罰⁵¹。

3. 調查人員迴避義務⁵²

申訴案件之調查人員若有以下情形，應自行迴避：

- (1) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者，為事件之當事人。
- (2) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (3) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (4) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

若調查人員有以上情形，卻未自行迴避，申訴人、被申訴人及企業得向地方主管機關說明理由後，申請該調查人員迴避。

4. 保密原則⁵³

⁵⁰ 《地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法》第 3 條

⁵¹ 《性別平等工作法》第 38 條之 1 第 2、6 項

⁵² 《地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法》第 12 條

⁵³ 《地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法》第 15 條

參與處理申訴之人員，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公共安全之考量以外，應予保密。

5. 配合調查之義務⁵⁴

企業、被申訴人及申訴人皆有配合主管機關調查與提供相關資料之義務。被申訴人若無正當理由規避、妨礙或拒絕，可能被處以新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰⁵⁵。

6. 暫時停止申訴處理⁵⁶

若性騷擾事件已經進入偵查或審判程序，地方主管機關可能於該程序終結前，暫停處理申訴。

7. 申訴處理期間⁵⁷

地方主管機關自收受申訴書後，將於兩個月內調查完成；若有必要可能延長一個月，但會通知申訴人。

8. 申訴處理結果

依申訴人之所以逕向地方主管機關提起申訴的不同情形，經處理完成後，地方主管機關會分別採取不同的進一步措施。

- (1) 若申訴人因被申訴人為最高負責人或僱用人，而逕向地方主管機關提起申訴，地方主管機關應將處理結果以書面通知申訴人與被申訴人。若認定性騷擾成立，將依本法第

⁵⁴ 《性別平等工作法》第 32 條之 2 第 2 項、第 38 條之 2 第 2 項、《地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法》第 11 條

⁵⁵ 《性別平等工作法》第 38 條之 2 第 2 項

⁵⁶ 《地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法》第 16 條

⁵⁷ 《地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法》第 9 條

38 條之 2 第 1 項規定，對被申訴人裁處一萬元以上一百萬元以下罰鍰⁵⁸。

(2) 若申訴人因企業未處理其申訴或不服被申訴人之企業所為調查或懲戒結果，而逕向地方主管機關提起申訴，地方主管機關應將處理結果以書面通知申訴人及企業。若認定性騷擾成立或企業原懲戒不當，依《地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法》第 18 條第 2 項規定，得令企業於一定時間內採取下列處置，並報地方主管機關備查⁵⁹：

- I. 對行為人另為適當之處理。
- II. 依被害人意願，減低被害人與行為人互動的機會。
- III. 追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免未來相同事件或報復情事發生。
- IV. 舉辦性騷擾防治相關教育訓練。
- V. 其他地方主管機關認為必要之處置。

若企業屆期末為地方主管機關要求之處置，可能被處以新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，並將被公布名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文與罰鍰金額，並被令限期改善；若屆期末改善，則將被按次處罰⁶⁰。

9. 針對地方主管機關所為處分的救濟方式

依本法第 34 條第 3 項規定，若申訴人或企業不服地方主管機關之處分時，得向地方主管機關提起訴願，若仍不服其訴願決定，則可以向行政法院提起行政訴訟。

⁵⁸ 《地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法》第 18 條第 1 項

⁵⁹ 《地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法》第 18 條第 2 項

⁶⁰ 《性別平等工作法》第 38 條之 1 第 2 項及第 6 項

Q3. 受僱者或求職者在被申訴人為最高負責人或僱用人、企業接獲申訴後未為處理，或申訴人不服被申訴人之企業所為之調查或懲戒結果以外之情況，是否也能尋求地方主管機關來監督企業？

案例：

陳姓特助經諮詢律師後，雖然了解針對林董事長的性騷擾行為及處理，可以及早訴諸地方主管機關的公權力介入。然而就此次事件，陳員並未受到公司幫助，不但未能調整工作內容與場所而仍然與林董事長共事，公司也未對陳員提供或轉介心理諮商服務，因而對此深深不滿。就此部分權利受損，陳員是否亦能尋求地方主管機關救濟？

解析：

企業除了對性騷擾行為人有調查、處理或懲戒的義務外，對於受到侵害的受僱者或求職者也應採取立即有效之糾正及補救措施，甚至在性騷擾議題外，亦依法負有禁止性別歧視、積極促進工作上性別平等以及不對內部吹哨者採取報復措施的義務。

企業履行上述義務，依法皆受到地方主管機關之監督，因此除了在被申訴人為最高負責人或僱用人、企業接獲性騷擾申訴後未為處理，或申訴人不服被申訴人之企業所為之調查或懲戒結果以外的情況，受僱者或求職者若遇以下情況，亦得依本法第 34 條第 1 項規定，向地方主管機關提起申訴，由地方主管機關性別平等工作會審議並決定之。

1. 企業違反本法第 7 至第 11 條所訂禁止性別歧視之義務，諸如：

- (1) 因受僱者或求職者之性別或性傾向，而對於受僱者或求職者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等而有差別待遇。但若工作本質上僅適合特定性別者，則不在此限。
 - (2) 企業為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。
 - (3) 企業為受僱者舉辦或提供各項福利措施，因性別或性傾向而有差別待遇。
 - (4) 企業對於受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇，但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
 - (5) 企業對於受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。
 - (6) 企業於工作規則、勞動契約或團體協約，規定或事先約定受僱者若有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應自行離職或留職停薪，或以此為解僱之理由。
2. 企業於知悉性騷擾情形時，未依本法第 13 條第 2 項採取立即有效之糾正及補救措施（詳見第二篇 Q1 之解析）
 3. 企業拒絕受僱者依據本法第 14 至第 20 條所為促進工作平等措施之請求，或因而視為缺勤而影響受僱者之全勤獎金、考績或為其他不利處分。
 4. 企業因受僱者提起申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

本法第 34 條第 4 項規定並授權訂定子法《性別平等工作申訴審議處理辦法》，具體規定處理申訴的流程與原則，以下介紹其重點：

1. 向地方主管機關提起申訴之方式

該處理辦法並未規定申訴人須以書面方式向地方主管機關提起申訴，申訴人得洽詢各地主管機關網站或人員，詢問各機關所定之申訴方式。

2. 地方主管機關處理申訴期限⁶¹

地方主管機關性別平等工作會，應自受理申訴後三個月內為審議決定；必要時，得延長一次，延長期間不得逾三個月，並應通知申訴人。

3. 審議方式⁶²

原則上採書面審查，僅於必要時通知申訴人或其他相關機關、人員到場說明。

4. 保密原則⁶³

案件之進行以不公開為原則，並且調查人員於調查過程中應保護申訴人、相對人及相關第三人之隱私權。

5. 暫時停止申訴處理⁶⁴

若審議決定應以其他法律關係是否成立為據，於該法律關係未確定前，地方主管機關性別平等工作會得依職權或依申請，暫停審議程序之進行，並通知申訴人。

6. 針對地方主管機關所為處分的救濟方式⁶⁵

⁶¹ 《性別平等工作申訴審議處理辦法》第 4 條

⁶² 《性別平等工作申訴審議處理辦法》第 11 條

⁶³ 《性別平等工作申訴審議處理辦法》第 12 條第 2 項

⁶⁴ 《性別平等工作申訴審議處理辦法》第 14 條

企業、申訴人得於地方主管機關做出處分後十日內，以書面方式向勞動部性別平等工作會申請審議，由其依上述流程與原則做出審定，或向地方主管機關提起訴願。

7. 針對勞動部性別平等工作會所為審定的救濟方式⁶⁶

本次修法後，若企業、申訴人仍不服勞動部性別平等工作會所為之審定，得直接提起行政訴訟，不再需要先向行政院提起訴願。

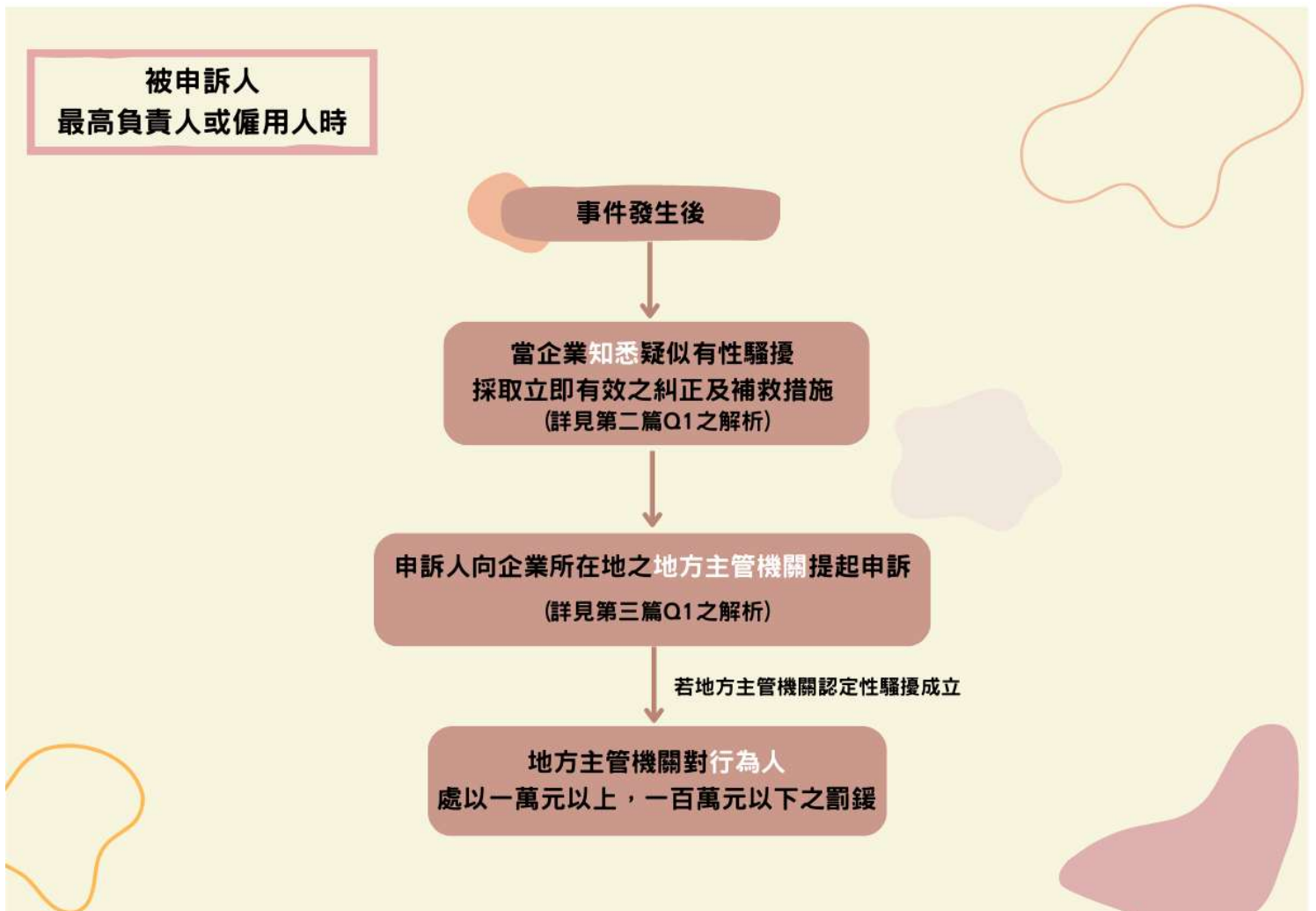
⁶⁵ 《性別平等工作法》第 34 條第 2 項前段、《性別平等工作申訴審議處理辦法》第 2 條第 2 項

⁶⁶ 《性別平等工作法》第 34 條第 2 項後段

【圖三】：修法後，職場性騷擾申訴之流程圖（非權勢性騷擾）



【圖四】：修法後，職場性騷擾申訴之流程圖（權勢性騷擾）



附錄

其他相關資源 附件



附錄

(一) 職場性騷擾相關法規條文

《性別平等工作法》

中華民國九十一年一月十六日總統(91)華總一義字第

09100003660 號令制定

公布全文 40 條；並自九十一年三月八日起施行

中華民國九十七年一月十六日總統華總一義字第 09700003951

號令修正公布

中華民國九十七年十一月二十六日總統華總一義字第

09700250571 號令修正

中華民國一百年一月五日總統華總一義字第 09900358591 號令修正

中華民國一百零二年十二月十一日總統華總一義字第 10200225241 號令修正

中華民國一百零三年六月十八日總統華總一義字第 10300092631 號令修正

中華民國一百零三年十二月十一日總統華總一義字第 10300189191 號令修正

中華民國一百零五年五月十八日總統華總一義字第 10500042821 號令修正

中華民國一百十一年一月十二日總統華總一義字第 11100001911 號令修正

中華民國一百十二年八月十六日總統華總一義字第 11200069341 號令修正

(原名稱：性別工作平等法；新名稱：性別平等工作法)

第一章 總則

第 1 條

為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。

第 2 條

雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條

本法用詞，定義如下：

- 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
- 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條

各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。

前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之；其中經勞工團體、性別團體推薦之委員各二人；女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。

前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。

第 6 條

直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6-1 條

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 性別歧視之禁止

第 7 條

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第三章 性騷擾之防治

第 12 條

本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

有下列情形之一者，適用本法之規定：

一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

前三項性騷擾之認定，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。

中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。

第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

本法所稱最高負責人，指下列之人：

一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。

二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

第 13 條

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。

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；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：

一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

（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）對性騷擾事件進行調查。

（四）對行為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）就相關事實進行必要之釐清。

（二）依被害人意願，協助其提起申訴。

（三）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；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。

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。

地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。

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。

第 13-1 條

性騷擾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，雇主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。

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三十日內，不經預告終止勞動契約。

第四章 促進工作平等措施

第 14 條

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。

受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。

產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。

雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。

前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

第 16 條

受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
- 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
- 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條

子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

第 19 條

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

- 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- 二、調整工作時間。

受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

第 20 條

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 21 條

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

第 22 條

(刪除)

第 23 條

僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

- 一、哺(集)乳室。
- 二、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺(集)乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺(集)乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條

主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第 五 章 救濟及申訴程序

第 26 條

受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 27 條

受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。

被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

第 28 條

受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 29 條

前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 30 條

第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第 31 條

受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第 32 條

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 32-1 條

受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

- 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
- 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：

- 一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。
- 二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

第 32-2 條

地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。

地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。

前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

第 32-3 條

公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。

第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，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，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。

私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，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，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。

依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。

機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。

第 33 條

受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條

受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。

前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。

地方主管機關對於第三十二條之一第一項但書所定申訴案件，經依第三十二條之二第一項及第二項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。

第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。

第 36 條

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第 37 條

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第六章 罰則

第 38 條

雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。

第 38-1 條

雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-2 條

最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。

被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。

第 38-3 條

第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。

前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。

第七章 附則

第 38-4 條

性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。

第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 39-1 條

本法中華民國一百十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及修正施行前已發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

第 40 條

本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百十一年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；一百十二年七月三十一日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。

《性別平等工作法施行細則》

中華民國九十一年三月六日行政院勞工委員會（91）勞動3字第0910010554號令訂定發布

中華民國九十七年七月十一日行政院勞工委員會勞動3字第0970130523號令修正

中華民國一百零一年四月二十三日行政院勞工委員會勞動3字第1010131102號令修正

中華民國一百零三年一月十六日行政院勞工委員會勞動3字第1030130033號令修正

中華民國一百零三年十月六日勞動部勞動條4字第1030132090號令修正

中華民國一百零四年三月二十七日勞動部勞動條4字第1040130464號令修正

中華民國一百一十一年一月十八日勞動部勞動條4字第1110140034號令修正

中華民國一百十三年一月十七日勞動部勞動條4字第1130147544號令修正

第 1 條

本細則依性別平等工作法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。

第 1-1 條

本法中華民國一百十二年八月十六日修正公布之第五條第二項至第四項施行前，各級主管機關已依本法第五條設性別平等工作會，且委員任期於修正施行後屆滿者，得繼續擔任至任期屆滿之日止。

第 2 條

本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。

第 3 條

本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。

第 4 條

（刪除）

第 4-1 條

實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。

申訴案件之申訴人為實習生時，地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。

第 4-2 條

本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。

本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。

本法第十三條第二項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限。

第 4-3 條

本法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。

第 4-4 條

本法中華民國一百十二年八月十六日修正公布之第三十四條施行之日起，中央主管機關性別平等工作會依本法第三十四條第二項規定所為之審定，雇主、受僱者或求職者如有不服，不經訴願程序，得依法提起行政訴訟。

第 5 條

本法第十三條第一項、第十九條及第二十三條第一項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。

本法第十九條所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。

第 6 條

本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

第 7 條

本法第十五條第五項規定之七日陪產檢及陪產假，除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。

第 8 條

受僱者於依本法第十六條第一項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第十五條第一項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。

第 9 條

受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。

第 10 條

依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。

第 11 條

本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。

第 12 條

本法第十六條第一項、第十八條第一項及第十九條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。

第 13 條

受僱者依本法第十五條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

第 14 條

本法第二十三條第一項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒服務機構辦理者。

第 15 條

本細則自發布日施行。

本細則中華民國一百十一年一月十八日修正發布之第七條自一百十一年一月十八日施行，第九條自一百十一年五月一日施行；一百十三年一月十七日修正發布之第四條之二、第四條之三自一百十三年三月八日施行。

《工作場所性騷擾防治措施準則》

中華民國九十一年三月六日行政院勞工委員會(91)勞動三字第 0910010443 號令訂定發

中華民國九十七年七月八日行政院勞工委員會勞動 3 字第 0970130472 號令修正

中華民國一百零一年八月二日行政院勞工委員會勞動 3 字第 1010132047 號令修正

中華民國一百零四年五月十四日勞動部勞動條 4 字第 1040130772 號令增訂發布

中華民國一百零九年四月六日勞動部勞動條 4 字第 1090130029 號令修正發布

中華民國一百十三年一月十七日勞動部勞動條 5 字第 1130147531 號令修正發布

(原名稱：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則；

新名稱：工作場所性騷擾防治措施準則)

(授權依據：本法第 13 條第 6 項)

第 1 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 2 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。

第 3 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。

第 4 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。

第 5 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。

第 6 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) 被申訴人員權勢地位，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。

第 7 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。

第 8 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 9 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。

第 10 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。

第 11 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。

第 12 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。

第 13 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。

第 14 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。

第 15 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。

第 16 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。

第 17 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。

第 18 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。

第 19 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。

第 20 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。

第 21 條

本準則自中華民國一百十三年三月八日施行。

《地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法》

中華民國一百十二年十二月二十八日勞動部勞動條 5 字第 1120148838 號令訂定發布全文

(授權依據：本法第 32 條之 2 第 4 項)

第 1 條

本辦法依性別平等工作法(以下簡稱本法)第三十二條之二第四項規定訂定之。

第 2 條

受僱者或求職者遭受工作場所性騷擾，有下列情形之一，地方主管機關應依本辦法受理其申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二、經向雇主申訴，雇主未為處理。
- 三、不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

第 3 條

受僱者或求職者依前條第一款規定逕向地方主管機關提起申訴，地方主管機關應通知申訴人之雇主依本法第十三條第二項第二款及第三十二條之二第五項規定辦理。

第 4 條

地方主管機關接獲非屬第二條所定性騷擾事件之申訴，應列管並通知申訴人之雇主，依本法第十三條第二項規定，採取立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，具共同作業或業務往來關係者，應併通知行為人之雇主處理。

第 5 條

受僱者或求職者依第二條規定向地方主管機關提起申訴之期限，依本法第三十二條之一第二項及第三項規定辦理。

第 6 條

受僱者或求職者依第二條規定提起申訴，應以書面為之。

前項申訴書應載明下列事項，並由申訴人或代理人簽名或蓋章：

- 一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、服務之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 三、有委任代理人者，其姓名、身分證明文件字號、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- 四、申訴之事實內容及相關證據。
- 五、申訴之年月日。

申訴書有不符前項規定之情形時，地方主管機關應通知申訴人於文到十五日內補正。

第 7 條

申訴人依第二條規定向地方主管機關提起性騷擾事件申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

第 8 條

性騷擾事件之申訴有下列情形之一者，地方主管機關應不予受理：

- 一、申訴逾本法第三十二條之一第二項或第三項規定期限。
- 二、申訴書未於第六條第三項規定期限內補正。
- 三、同一性騷擾事件已調查完成或已作成處分。
- 四、同一性騷擾事件於處分作成前，已撤回申訴，重行再提起申訴。

第 9 條

地方主管機關應自收到申訴書後，二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人。

第 10 條

地方主管機關為調查性騷擾申訴案件，除自行調查外，得洽請具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律之專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。調查完成後，作成調查報告。

前項調查成員有二人以上者，其成員之女性代表比例不得少於二分之一。

第 11 條

地方主管機關進行性騷擾事件調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位，應配合依地方主管機關指定之時間、處所接受調查，並提供相關資料，且不得規避、妨礙或拒絕。

地方主管機關以書面通知被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位調查及提供資料時，應告知調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。

第 12 條

調查人員於調查過程中之迴避，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。

第 13 條

性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，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時，應避免重複詢問。

性騷擾事件之調查過程，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

第 14 條

性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由申訴人、被申訴人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。

第 15 條

參與處理性騷擾事件之人員，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公共安全之考量者外，應予保密。

依前項規定負有保密義務者洩密時，依刑法、性騷擾防治法及其他相關法規處罰。

第 16 條

性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，地方主管機關認有必要時，得於該程序終結前，暫停處理。

第 17 條

地方主管機關依第二條規定受理之申訴，於調查完成後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件，應提送性別平等工作會審議外，得逕為處分。

第 18 條

依第二條第一款規定受理申訴，地方主管機關應將處理結果以書面通知申訴人及被申訴人。經認定性騷擾行為成立者，應依法裁處。

依第二條第二款或第三款規定受理申訴，地方主管機關應將處理結果以書面通知申訴人及行為人之雇主。經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取下列處置，報地方主管機關備查，未依限處理者應依法裁處：

- 一、對行為人另為適當之處理。
- 二、依被害人之意願，減低被害人及行為人雙方互動之機會。
- 三、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。
- 四、舉辦防治性騷擾相關教育訓練。
- 五、其他經地方主管機關認為必要之處置。

第 19 條

地方主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視申訴人之情形，依本法第三十七條第一項規定，提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。

第 20 條

本辦法自中華民國一百十三年三月八日施行。

《工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點》

(授權依據：本法第 12 條第 5 項)

中華民國 112 年 11 月 23 日勞動部勞動條 4 字第
1120148635 號令訂定發布全文 8 點；並自即日生效
中華民國 113 年 08 月 14 日勞動部勞動條 5 字第
1130148556 號令修正發布全文 9 點；並自即日生效

一、勞動部(以下簡稱本部)為辦理工作場所性騷擾調查專業人士(以下簡稱調查專業人士)之知能培訓，並執行性別平等工作法第十二條第五項規定，建立工作場所性騷擾調查專業人才資料庫(以下簡稱人才資料庫)，特訂定本要點。

二、各直轄市、縣(市)政府或事業單位，為調查工作場所性騷擾申訴案件，得請人才資料庫之調查專業人士協助。

三、調查專業人士之培訓對象如下：

(一)中央、各直轄市、縣(市)政府(以下併稱各級政府)推薦願意擔任調查專業人士之現任或曾任性別平等工作會委員、就業歧視評議委員會委員、性騷擾防治審議會委員或性別平等教育委員會委員。

(二)教育部校園性別事件調查專業人才庫，或衛生福利部性騷擾調查專業人才庫之人員。

(三)各直轄市、縣(市)政府推薦願意擔任調查專業人士之專業團體代表。

(四)各律師公會推薦願意擔任調查專業人士之律師。

四、培訓對象應依下列規定之課程內容，參加工作場所性騷擾調查知能培訓：

(一) 前點第一款及第二款規定培訓之對象：

- 1、工作場所性騷擾法規之知能及運用。
- 2、工作場所性騷擾法規之新法與舊法適用(包括與其他性騷擾法規競合之爭議)，及法院判決。
- 3、調查策略及技術。
- 4、工作場所性騷擾事件調查報告之規格及論述。
- 5、工作場所性騷擾案例分析。

(二) 前點第三款及第四款規定之培訓對象：

- 1、性別平等意識培力及增能。
- 2、工作場所性騷擾法規之知能及運用。
- 3、工作場所性騷擾法規之新法與舊法適用(包括與其他性騷擾法規競合之爭議)，及法院判決。
- 4、調查策略及技術。
- 5、工作場所性騷擾事件調查報告之規格及論述。
- 6、工作場所性騷擾案例分析。

前項所定工作場所性騷擾法規，包括性別平等工作法及相關法令中有關工作場所性騷擾之規定。

前點第一款所定培訓對象，符合下列規定之一，得依各該規定免參加培訓課程：

(一) 曾參與工作場所性騷擾案件調查及撰寫報告者，免參加第一項第一款第一目及第五目所定課程。

(二) 於中華民國一百十三年三月八日以後擔任中央性別平等工作會委員，曾參與工作場所性騷擾案件調查及撰寫報告三次以上，並曾擔任本部性別平等工作相關研習之講座者，免參加第一項第一款所定課程。

五、調查專業人士參加前點所定培訓課程，並取得完訓證明者，由本部列冊，納入人才資料庫。

六、調查專業人士自納入人才資料庫之日起，應至少每五年擔任各級政府辦理性別平等相關研習會之講師，或參加本部辦理之調查專業人士回訓課程。

七、人才資料庫內之資料，包括調查專業人士之姓名、性別、服務單位、職稱、聯絡電話、電子信箱帳號及可參與工作場所性騷擾調查之區域（如附表）；相關資料之蒐集、處理及利用等事項，各級政府及事業單位應依個人資料保護法之規定為之。

八、調查專業人士有下列情形之一者，經本部性別平等工作會審認後，應自人才資料庫除名：

(一) 未依第六點規定，於納入人才資料庫之日起，每五年擔任講師或參加課程。

(二) 有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經調查屬實。

(三) 屬第三點第二款教育部或衛生福利部調查專業人才庫之人員，經各該機關認定有不適任情形，自該部人才庫移除、刪除，或禁止擔任調查專業人員。

(四) 屬第三點第四款之律師，經依法撤銷、廢止律師證書或除名。

(五) 有違反客觀、公正、專業之原則，或有其他不適任情形。

(六) 其他不當行為。

九、調查專業人士經發現有下列情形之一者，本部得依各款規定期間，將其自人才資料庫暫時移除：

- (一) 涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為之調查期間。
 - (二) 屬第三點第四款之律師，於受停止執行職務處分期間。
 - (三) 前點第五款或第六款情形之調查期間。
 - (四) 涉刑事案件，至檢察官為起訴處分、緩起訴處分、不起訴處分或行政簽結期間。
 - (五) 涉刑事案件經檢察官起訴，至法院確定判決作成期間。
- 前項自人才資料庫暫時移除之調查專業人士，於前項各款所定期間屆至後，且無前點各款應除名之情形者，得自行通知本部重新納入人才資料庫；本部亦得依職權為之。

附表

工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫基本資料表

(*同意納入本部工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫者始需

姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 其他
服務單位		職稱	
培訓身分 (可複選)	<input type="checkbox"/> 現任或曾任_____縣(市)政府_____局 <input type="checkbox"/> 性別平等工作會委員 <input type="checkbox"/> 就業歧視評議委員會委員 <input type="checkbox"/> 性騷擾防治審議會委員 <input type="checkbox"/> 性別平等教育委員會委員 <input type="checkbox"/> 曾參與工作場所性騷擾案件調查 <input type="checkbox"/> 曾參與工作場所性騷擾案件調查及撰寫報告者 <input type="checkbox"/> 教育部校園性別事件調查專業人才庫，或衛生福利部性騷擾調查專業人才庫之人員 <input type="checkbox"/> 各直轄市、縣(市)政府推薦願意擔任調查專業人士之專業團體代表 <input type="checkbox"/> 各律師公會推薦願意擔任調查專業人士之律師 (_____律師公會)		
連絡電話	公： 手機：	身分證 字號 (必填)	(僅供未來資訊更新時身分 檢核之用，不對外公布)
電子信箱(必填)	<input type="checkbox"/> 公開 <input type="checkbox"/> 不公開		
可參與調查 區域	<input type="checkbox"/> 臺北市 <input type="checkbox"/> 新北市 <input type="checkbox"/> 基隆市 <input type="checkbox"/> 桃園市 <input type="checkbox"/> 新竹縣 <input type="checkbox"/> 新竹市 <input type="checkbox"/> 苗栗縣 <input type="checkbox"/> 臺中市 <input type="checkbox"/> 彰化縣 <input type="checkbox"/> 南投縣 <input type="checkbox"/> 雲林縣 <input type="checkbox"/> 嘉義縣 <input type="checkbox"/> 嘉義市 <input type="checkbox"/> 臺南市 <input type="checkbox"/> 高雄市 <input type="checkbox"/> 屏東縣 <input type="checkbox"/> 宜蘭縣 <input type="checkbox"/> 花蓮縣 <input type="checkbox"/> 臺東縣 <input type="checkbox"/> 澎湖縣 <input type="checkbox"/> 連江縣 <input type="checkbox"/> 金門縣 (可複選)		
<p>*相關權利義務事項說明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 調查專業人士自納入人才資料庫起，至少每五年應有擔任本部、直轄市、縣(市)政府辦理性別平等相關研習會之講師或參加本部辦理之調查專業人士回訓課程。 2. 上開基本資料將列入本部工作場所性騷擾調查專業人才庫；相關資料之蒐集、處理及利用等事項，各級政府及事業單位應依個人資料保護法之規定為之。 3. 有本要點第8點所列情形者，經本部性別平等工作會審認後，應自人才資料庫除名。有本要點第9點所列情形者，於各款所定期間，自人才資料庫暫時移除。 4. 本部將蒐集之臺端資料，彙整成「工作場所性騷擾調查專業人才庫名冊」(含姓名、性別、服務單位、職稱、聯絡電話、電子信箱帳號及可參與工作場所性騷擾調查之區域等資訊，不含身分證字號)，置於本部網站，俾供有性騷擾案件調查需求之單位，可逕向名冊內當事人聯繫並徵得其參與工作場所性騷擾案件調查意願。 			
<p>同意人簽名或蓋章：_____</p>			

填列本表；惟須經本部審核確認完訓後正式納入)

《性別平等工作法律扶助辦法》

中華民國九十一年三月六日行政院勞工委員會(91)勞動三字第0910010437號令訂定發布

中華民國九十七年七月八日行政院勞工委員會勞動3字第0970130482號令修正

中華民國一百零三年九月二十九日勞動部勞動條4字第1030131993號令修正

中華民國一百十年六月十日勞動部勞動條4字第1100130456號令修正

中華民國一百十三年一月十九日勞動部勞動條4字第1130147567號令修正

(授權依據：本法第37條第2項)

第1條

本辦法依性別平等工作法(以下簡稱本法)第三十七條第二項規定訂定之。

第2條

地方主管機關為辦理本法第三十七條第一項所定提供法律諮詢或扶助業務，得按年提出實施計畫報中央主管機關，經審核通過後發給補助；其補助條件、基準、審核及核銷作業等事項，由中央主管機關公告之。

前項實施計畫之內容，應包括下列事項：

- 一、法律諮詢與扶助項目預估數量及評估依據。
- 二、辦理方式。
- 三、經費概算表。
- 四、其他經中央主管機關規定之事項。

第3條

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向法院提出法律訴訟時，地方主管機關得提供之法律扶助項目如下：

- 一、法律諮詢。
- 二、律師代撰民事書狀之費用。
- 三、勞動事件之調解(以下簡稱勞動調解)程序、民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之律師費及其必要費用。

四、勞動調解及訴訟期間必要生活費用。

前項第四款勞動調解及訴訟期間必要生活費用，為受僱者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾致終止勞動契約，於勞動調解或訴訟期間無工作收入，而向地方主管機關申請之補助。

第一項第二款至第四款之扶助，與政府機關所定其他扶助或補助性質相同者，應擇一適用，不得重複申請。

第 4 條

地方主管機關獲得第二條補助者，應依核定之實施計畫辦理；其計畫內容如有變更者，應於變更前十日，報請中央主管機關同意。

第 5 條

地方主管機關獲得第二條補助者，於中央主管機關辦理業務訪視及考核時，不得規避、妨礙或拒絕。

第 6 條

地方主管機關獲得第二條補助者，應於執行年度終了前，將執行成果及核銷報告送中央主管機關備查。

第 7 條

地方主管機關獲得第二條補助，有下列情事之一者，經通知限期改善而屆期未改善，中央主管機關得撤銷或廢止全部或一部之補助；已補助者，應限期命其返還：

- 一、不實請領或溢領。
- 二、執行內容與原核定計畫不符。
- 三、規避、妨礙或拒絕中央主管機關辦理業務訪視及考核。
- 四、經中央主管機關考核成效不佳。

第 8 條

本辦法所規定之書表及文件，由中央主管機關定之。

第 9 條

第二條中央主管機關補助之經費，由其編列預算支應。

第 10 條

本辦法自發布日施行。

《性別平等工作申訴審議處理辦法》

中華民國九十一年三月六日行政院勞工委員會（91）勞動三字

第 0910010449 號令訂定發布

中華民國九十七年七月十日行政院勞工委員會勞動 3 字

第 0970130489 號令修正發布

中華民國一百零五年四月二十六日勞動部勞動條 4 字

第 1050130696 號令修正發布

中華民國一百十三年一月十一日勞動部勞動條 5 字

第 1120148939 號令修正發布

（原名稱：性別工作平等申訴審議處理辦法；

新名稱：性別平等工作申訴審議處理辦法）

（授權依據：本法第 34 條第 4 項）

第一章 總則

第 1 條

本辦法依性別平等工作法（以下簡稱本法）第三十四條第四項規定訂定之。

第 2 條

受僱者或求職者（以下簡稱申訴人）發現雇主違反本法第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得依本辦法向地方主管機關提起申訴。

雇主、受僱者或求職者（以下簡稱申請人）對於地方主管機關經審議後所為之處分有異議時，得於十日內依本辦法向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願。

第二章 地方主管機關受理申訴程序

第 3 條

申訴人依前條第一項規定提起申訴時，應由地方主管機關性別平等工作會依本辦法審議。

第 4 條

地方主管機關性別平等工作會依前條規定所為之審議，應自受理申訴後三個月內為審議決定；必要時，得延長一次，延長期間不得逾三個月，並應由地方主管機關通知申訴人。

第 5 條

申訴人向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回後，不得就同一案件再提起申訴。

第三章 中央主管機關受理審議程序

第 6 條

申請人依第二條第二項規定以書面向中央主管機關申請審議時，由中央主管機關之性別平等工作會依本辦法審議。

前項書面應載明下列事項，由申請人或代理人簽名或蓋章，並應檢附原行政處分有關文件：

- 一、申請人之姓名、住所或居所、聯絡電話、身分證明文件字號。如係法人或其他設有管理人或代表人之團體，其名稱、事務所或營業所，管理人或代表人之姓名、住所或居所、聯絡電話、身分證明文件字號。
- 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住所或居所、聯絡電話、身分證明文件字號；委任者，並應檢附委任書。

三、請求事項、事實內容及理由。

四、原行政處分機關。

五、申請之年、月、日。

六、就原行政處分有無提起訴願；其有提起者，應載明向何機關及提起之年、月、日。

申請人就同一案件同時提起訴願者，由中央主管機關通知申請人於十五日內，以書面撤回審議或訴願。

第 7 條

審議之申請，以中央主管機關性別平等工作會收受申請書之日期為準。

申請人誤向中央主管機關以外之機關申請審議者，以該機關收受之日，視為申請審議之日。

第 8 條

中央主管機關性別平等工作會應將審議申請書之影本或副本送原行政處分機關，該機關應於文到二十日內答辯，並將關係文件移送中央主管機關。

中央主管機關性別平等工作會應自收到審議申請書三個月內為審議決定；必要時，得延長一次，延長期間不得逾三個月，並應通知申請人。

第 9 條

申請人向中央主管機關性別平等工作會申請審議後，得於審定作成前，撤回審議申請。撤回後，不得就同一案件再申請審議。

第 四 章 審 議 決 定

第 10 條

申訴或審議案件之程式不符規定，而其情形可補正者，主管機關應通知申訴人、申請人於文到十五日內補正。

申訴或審議之提起有下列情形之一者，應為不受理之決定：

一、程式不符規定且不能補正或經通知補正逾期末補正。

二、申請審議逾法定期間。

三、未依第六條第三項規定撤回。

四、行政處分已不存在。

五、對已撤回之同一申訴或審議案件重行提起。

第 11 條

主管機關性別平等工作會之審議，就書面審查決定之；必要時，得通知申訴人、申請人及其他相關機關、人員到場說明。

第 12 條

主管機關性別平等工作會為審議案件，必要時，得指派委員二人以上組成專案小組進行調查。

專案小組調查過程應保護申訴人、申請人、相對人及關係第三人之隱私權，調查結束後，由專案小組作成調查報告，提主管機關性別平等工作會審議。

第 13 條

中央主管機關性別平等工作會認為申請審議無理由者，應以決定駁回之。

原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以申請審議為無理由。

申請審議有理由者，中央主管機關性別平等工作會應決定撤銷原行政處分之全部或一部，並得視事件之情節，逕為變更之決定或發回原行政處分機關另為處分。但於申請人表示不服之範圍內，不得為更不利益之變更或處分。

前項審議決定撤銷原行政處分，發回原行政處分機關另為處分時，應指定相當期間命其為之。

第 14 條

審議決定以其他法律關係是否成立為據者，於該法律關係未確定前，主管機關性別平等工作會得依職權或申請，暫停審議程序之進行，並通知申訴人或申請人。

第 15 條

申訴及審議案件之進行，以不公開為原則。

第 16 條

主管機關於性別平等工作會審議後，應將該審議決定以書面通知申訴人、申請人、相對人。

第 五 章 附 則

第 17 條

本辦法所定之書表格式，由主管機關定之。

第 18 條

本辦法自中華民國一百十三年三月八日施行。

(二) 勞動部相關輔導措施資訊

1. 各級勞工行政主管機關聯絡方式一覽表，如下以供企業洽詢。

各級勞工行政主管機關聯絡方式一覽表		
名稱別	地址	電話
勞動部 (電話服務中心)	臺北市中山區松江路 207 號	(02) 89956866
臺北市政府勞動局	臺北市信義區市府路 1 號 5 樓	(02) 27208889 分機 7023
新北市政府勞工局	新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓	(02) 29603456 分機 6359
桃園市政府勞動局	桃園市桃園區縣府路 1 號 3、4 樓	(03) 3322101 分機 6804-6806
臺中市政府勞工局	臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號 4 樓	(04) 22289111 分機 35204-35205
臺南市政府勞工局	臺南市新營區民治路 36 號 7 樓	(06) 6322231 分機 6295
高雄市政府勞工局	高雄市前鎮區鎮中路 6 號	(07) 8124613
經濟部產業園區管理局	高雄市楠梓區加昌路 600 號	(07) 3611212
國家科學及技術委員會 新竹科學園區管理局	新竹市東區新安路 2 號	(03) 5773311 分機 2315
國家科學及技術委員會 中部科學園區管理局	臺中市西屯區中科路 2 號	(04) 25658588 分機 7919

國家科學及技術委員會 南部科學園區管理局	臺南市新市區南科三路 22 號	(06) 5051001 分機 2319
宜蘭縣政府勞工處	宜蘭市南津里 13 鄰縣政北路一號	(03) 9251000
新竹縣政府勞工處	新竹縣竹北市光明六路 10 號	(03) 5518101
苗栗縣政府 勞工及青年發展處	苗栗縣苗栗市府前路 1 號	(037) 322150
南投縣政府社會及勞動 處	南投縣南投市中興路 660 號	(049) 2246823
彰化縣政府勞工處	彰化縣彰化市中興路 100 號 8 樓	(04) 7264150
雲林縣政府勞動暨青年 事務發展處	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號	(05) 5522810
嘉義縣政府勞工暨青年 發展處	嘉義縣太保市祥和一路東段 1 號	(05) 3620123 分機 8040、8047、8057
嘉義市政府社會處	嘉義市東區中山路 199 號	(05) 2254321 分機 101、102
屏東縣政府 勞動暨青年發展處	屏東縣屏東市自由路 17 號	(08) 7558048 分機 305
臺東縣政府社會處	臺東縣臺東市桂林北路 201 號	(089) 351834
花蓮縣政府社會處	花蓮縣花蓮市府前路 17 號	(03) 8227171
澎湖縣政府社會處	澎湖縣馬公市治平路 32 號	(06) 9274400 分機 550-551
基隆市政府社會處	基隆市中正區義一路 1 號	(02) 24201122 分機 2209-2210

新竹市政府勞工處	新竹市龍山西路 99 號 2 樓	(03) 5324900
金門縣政府社會處	金門縣金城鎮民權路 173 號	(082) 318823
江縣政府民政社會處	連江縣南竿鄉介壽村 76 號	(0836) 22381 分機 6113

2. 勞動部編撰「職場性騷擾申訴處理指導手冊」，供企業參考。

路徑為：勞動部官網 > 業務專區 > 勞動條件、就業平等 > 性別平等工作法相關權益 > 性騷擾之防治

手冊電子檔連結：

<https://www.mol.gov.tw/media/ciajqmt/%E8%81%B7%E5%A0%B4%E6%80%A7%E9%A8%B7%E6%93%BE%E7%94%B3%E8%A8%B4%E8%99%95%E7%90%86%E6%8C%87%E5%B0%8E%E6%89%8B%E5%86%8A113%E5%B9%B45%E6%9C%88%E7%B7%A8%E5%8D%B0.pdf?mediaDL=true>

經濟部中小及新創企業署

中小企業法規宣導手冊 (41)

-中小企業法規宣導手冊-

發行單位：經濟部中小及新創企業署

發行人：李冠志

地址：台北市羅斯福路 2 段 95 號 3 樓

電話：(02) 2368-0816

網址：<http://www.sme.gov.tw>

承辦單位：社團法人中華民國全國中小企業總會

執行單位：社團法人中華民國全國創新創業總會

地址：台北市和平西路 1 段 150 號 12 樓

電話：(02) 2332-8558

網址：<https://www.careernet.org.tw/>

編輯指導：李冠志、吳佳穎、黃心儀、林昱奇、林佩萱

編輯：陳麗華、鄭博文、陳欣玟、鐘子穗

執筆人：理慈國際科技法律事務所 孫煜輝律師、郭梵均律師

出版年月：中華民國 113 年 11 月

本書保有所有權利，欲利用本書全部或部分內容者，需徵求經濟部中小及新創企業署

同意。



經濟部

Ministry of Economic Affairs



經濟部中小及新創企業署

SMALL AND MEDIUM ENTERPRISE AND STARTUP ADMINISTRATION
MINISTRY OF ECONOMIC AFFAIRS

臺北市羅斯福路二段95號3樓

電話：02-2368-0816 . 2368-6858

傳真：02-2367-3883

網址：<http://www.sme.gov.tw>

中小企業法律諮詢服務

服務專線：0800-056476

網址：<http://law.sme.gov.tw>

