

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法總說明

性別工作平等法自九十一年一月十六日制定公布，並自九十一年三月八日起施行後，期間歷經多次修正，最近一次修正公布日期為一百十二年八月十六日，名稱並修正為「性別平等工作法」（以下簡稱本法）。本法課予雇主應防治工作場所性騷擾行為之發生，並於知悉性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。配合本次修法完善工作場所性騷擾之申訴及防治機制，於本法第三十二條之一定明受僱者或求職者遇有性騷擾情形時，如被申訴人為單位最高負責人或僱用人、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，得逕由地方主管機關受理申訴之規定。為規範地方主管機關辦理工作場所性騷擾事件申訴處理程序，依據本法第三十二條之二第四項規定，訂定「地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法」（以下簡稱本辦法），共計二十條，其要點如下：

- 一、本辦法之訂定依據。(第一條)
- 二、地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴範圍，以及接獲相關資料之後續處理程序。(第二條至第四條)
- 三、定明申訴時效之規定。(第五條)
- 四、申訴、撤回申訴之要件與效果，以及不予受理之規定。(第六條至第八條)
- 五、性騷擾申訴處理程序、調查人員之組成及迴避原則。(第九條至第十二條)
- 六、性騷擾事件調查程序及資料保密規定。(第十三條至第十五條)
- 七、定明性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，地方主管機關得於該程序終結前暫停處理規定。(第十六條)
- 八、定明地方主管機關完成調查後之處理程序及後續之行政行為。(第十七條及第十八條)
- 九、對申訴人之法律協助措施。(第十九條)
- 十、本辦法施行日期。(第二十條)

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法

條文	說明
<p>第一條 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。</p>	<p>依性別平等工作法(以下簡稱本法)第三十二條之一第一項規定：「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。」；本法第三十二條之二第四項規定：「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。」。上開本法第三十二條之二第四項為本辦法訂定之依據，爰予定明。</p>
<p>第二條 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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 一、鑒於工作場所性騷擾行為人為最高負責人或僱用人時，其內部申訴制度恐無法落實，爰於第一款規定受僱者或求職者可逕向地方主管機關提出性騷擾申訴，以強化相關申訴權益。 二、倘雇主於接獲受僱者或求職者申訴性騷擾事件後，未依本法第十三條第二項所定，啟動立即有效之糾正及補救措施，或延宕不作為，使申訴人仍處於可能再度受到性騷擾的工作環境中，可認雇主未為處理該性騷擾事件，爰於第二款規定受僱者或求職者可向地方主管機關提起申訴。 三、此外，對於業經被申訴人雇主調查之申訴案件，申訴人若不服同屬或分屬不同事業單位被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，為簡化申訴流程，於第三款規定申訴人得向地方主管機關申訴。
<p>第三條 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</p>	<p>有關被申訴人屬最高負責人或僱用人之申訴案件，雖申訴人得依第二條第一款規定，逕向地方主管機關提起申</p>

<p>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。</p>	<p>訴，惟申訴人之雇主仍負相關防治責任。爰定明地方主管機關於接獲是類案件，應通知申訴人之雇主依本法第十三條第二項第二款所定立即有效之糾正及補救措施，以及第三十二條之二第五項所定申訴人得申請調整職務或工作型態之規定辦理。</p>
<p>第四條 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。</p>	<p>一、定明地方主管機關接獲性騷擾之申訴，如非屬第二條所列三款之情形，例如：受僱者或求職者遭受非屬最高負責人或僱用人性騷擾，未向雇主提起申訴，而逕向地方主管機關申訴，則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規定，應採取立即有效之糾正及補救措施，並對是類案件進行列管。</p> <p>二、為避免受僱者於執行職務中，可能遭受不同事業單位，且具有共同作業或業務往來關係之人性騷擾，爰不同事業單位行為人之雇主應同負性騷擾防治義務。</p>
<p>第五條 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。</p>	<p>本法第三十二條之一第二項及第三項定明受僱者或求職者遭遇性騷擾事件之申訴期限，並依被申訴人是否具權勢地位，及申訴人成年或在職與否，分依情狀定明申訴時效之規定，爰受僱者或求職者依第二條向地方主管機關申訴之期限，應依本法各該規定辦理。</p>
<p>第六條 受僱者或求職者依第二條規定提起申訴，應以書面為之。</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、於第一項、第二項定明受僱者或求職者提起申訴，應以書面為之，以及申訴書應載明相關事項。</p> <p>二、為避免申訴內容不實或不完整，不利於後續調查工作之進行，爰第三項定明補正機制，並限定補正期限，避免申訴人延宕受理及調查等程序之進行。</p>

<p>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。</p> <p>四、申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>五、申訴之年月日。</p> <p>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。</p>	
<p>第七條 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。</p>	<p>依本法第三十二條之一第四項規定，定明申訴人提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴；惟撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴，以維持法安定性。</p>
<p>第八條 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：</p> <p>一、申訴逾本法第三十二條之一第二項或第三項規定期限。</p> <p>二、申訴書未於第六條第三項規定期限內補正。</p> <p>三、同一性騷擾事件已調查完成或已作成處分。</p> <p>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。</p>	<p>定明性騷擾申訴地方主管機關應不予受理之相關規定，第一款工作場所性騷擾之申訴人提出申訴時效，已逾本法第三十二條之一第二項或第三項所定期限；第二款為避免性騷擾申訴之資料未依限補正，不利調查之進行；第三款為避免就同一案件重複申訴及調查，浪費行政資源；第四款定明申訴人提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴，惟撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴，以維持法安定性。</p>
<p>第九條 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。</p>	<p>參酌性騷擾防治法第十五條第一項規定，定明地方主管機關處理性騷擾申訴案件之調查期限。</p>
<p>第十條 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。</p> <p>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。</p>	<p>一、依本法第三十二條之二第一項規定，地方主管機關為調查本法第三十二條之一第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助。爰於第一項定明地方主管機關受理性騷擾申訴案件後，除自行調查外，得洽請專業人士或團體協助，包括協同地方主管機關進行調查，或委由專業人士或團體進行調查之情形。前開專業人士，並得自本部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。調查完成後，並作成調查</p>

	<p>報告，提供地方主管機關作成處分之認定參考。</p> <p>二、第二項定明調查成員之性別比例。</p>
<p>第十一條 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。</p> <p>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。</p>	<p>一、依本法第三十二條之二第二項規定，於第一項定明相關人員或單位有應配合調查義務，不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>二、第二項參酌行政程序法第三十九條規定，定明地方主管機關通知相關人員或單位調查之方式及不到場所生之效果，以落實性騷擾事件調查機制。</p>
<p>第十二條 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。</p>	<p>考量性騷擾事件之調查應秉持公正及客觀性，定明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。</p>
<p>第十三條 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。</p> <p>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。</p>	<p>一、第一項定明性騷擾事件之申訴調查及處理原則。</p> <p>二、第二項定明調查過程之保密規定。</p>
<p>第十四條 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。</p>	<p>定明權力不對等時對質之避免。另規定調查人員得製作書面資料交申訴人、被申訴人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。</p>
<p>第十五條 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。</p> <p>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。</p>	<p>參酌刑法第二十八章妨害秘密罪及性騷擾防治法第十條等規定，定明性騷擾事件資料之保密處理。</p>

<p>第十六條 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。</p>	<p>為免刑事偵查或民、刑事裁判結果與地方主管機關處理結果互有出入，參酌性騷擾防治法第十六條第二項規定定明地方主管機關認有必要時，得於程序終結前，停止處理性騷擾事件。</p>
<p>第十七條 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。</p>	<p>為使地方主管機關於接獲第二條所定性騷擾之申訴後，能儘速及有效處理，讓申訴人得以早日獲致決定，爰於本法第三十四條第三項已定明，是類案件得不經地方主管機關性別平等工作會審議，逕由地方主管機關令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置，或依本法規定進行裁處。但情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件，仍由地方主管機關性別平等工作會審議。</p>
<p>第十八條 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。</p> <p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 一、第一項，定明地方主管機關受理被申訴人屬最高負責人或僱用人之性騷擾案件，地方主管機關調查後，處理結果應以書面通知申訴人及被申訴人，認定性騷擾行為成立者，地方主管機關應依本法第三十八條之二第一項規定，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。 二、第二項，定明地方主管機關受理雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果之申訴，就認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者之後續處理原則，地方主管機關依本法第三十二條之二第三項規定，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置，並將採取之處置方式，報地方主管機關備查，以符合本法雇主應防治職場性騷擾行為之發生，並於知悉性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，營造友善職場環境；未依限處理者，應依本法第三十八條之一第二項規定，雇主違反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。
第十九條 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。	定明受僱者或求職者遭受性騷擾，而向地方主管機關申訴時，亦可獲得法律上之諮詢及扶助等協助措施。
第二十條 本辦法自中華民國一百十三年三月八日施行。	定明本辦法施行日期。