

新北市三重區修德國民小學 109 學年度上學期

校務會議提案單 110 年 1 月 20 日

提案人	人事室余明順
連署人	侯欽亮 洪佑芳 王舒鈺
主 旨	增訂新北市三重區修德國民小學「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」部分條文。
說 明	1. 本校前依本府教育局 106 年 12 月 25 日新北教人字第 1062543433 號函檢附之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法(符合性別工作平等法參考範例)」訂定<u>新北市三重區修德國民小學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法</u>，並經 107 年 3 月 7 日校務會議通過。 2. 茲因^{新北}北市政府 109 年 10 月 20 日新北府勞業字第 1091969242 號函示略以，「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」(母法)第 2 條<u>新增第 2 項</u>規定：「雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者(非屬軍公教人員者)除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出雇主涉及違反性別工作平等法第 13 條之申訴」。並自 109 年 11 月 1 日施行，函囑各機關學校應配合修正相關規定。
具體辦法建議	建請依市府建議照案通過。
備 註	

檔 號：
保存年限：

新北市政府 函

地址：22001新北市板橋區中山路1段161號7樓
承辦人：呂建宏
電話：(02)29603456 分機6366
傳真：(02)89522178
電子信箱：aj3328@ntpc.gov.tw

受文者：新北市三重區修德國民小學

發文日期：中華民國109年10月20日

發文字號：新北府勞業字第1091969242號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第2條新增第2項規定，自109年11月1日施行，請依說明四辦理，並轉知所屬，請查照。

說明：

- 一、依勞動部109年4月6日勞動條4字第1090130032號函辦理。
- 二、查性別工作平等法（下稱性工法）第13條第1項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」原工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第2條規定：「僱用受僱者30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。」經查前開準則於109年4月6日修正發布增訂第2條第2項「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。」之規定，並自109年11月1日施行。
- 三、根據前開準則修正立法理由所載，係為保障受僱者或求職者之申訴權益，受僱者或求職者逕向地方主管機關提出申訴後，地方主管機關應就雇主是否違反性工法第13條規定

進行查察，若有違反上開規定情事，應依性工法第38條之1規定論處。而公務人員、教育人員及軍職人員並無性工法第38條之1規定之適用。

四、建議貴機關學校於所訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法中，增列「雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者（非屬軍公教人員者）除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出雇主涉及違反性工法第13條之申訴。」之文字內容，以符準則規定。

五、有關工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法範例，可至新北勞動雲網頁（網址：<https://is.gd/zGIxHj>）下載；至性騷擾防治、申訴及調查處理措施（適用性工法及性騷擾防治法範本），則可至本府社會局網頁（網址：<https://is.gd/FrxDyX>）下載。

正本：新北市三重區修德國民小學
副本：

本案依分層負責規定授權勞工局局長決行

新北市三重區修德國民小學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

107年3月7日經校務會議通過

110年1月20日經校務會議修訂通過

壹、目的

為防治工作場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本辦法。

貳、定義

一、性騷擾：

- (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。

二、適用對象：包含員工(受僱者、派遣勞工、技術生、實習生皆屬之)及求職者(參酌性別工作平等法第2、3條相關規定)。

三、工作場所：由雇主所提供，使員工履行契約提供勞務，且為雇主所能支配、管理之場所，或使求職者前來應徵之場所。員工於非雇主所能支配、管理之場所工作者，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，並事前詳為告知員工。

參、性騷擾防治措施

一、雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對受僱者或求職者性騷擾。

二、員工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。

三、工作場所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。

四、雇主應致力防治性騷擾、改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防治之教育講習。

五、申訴及調查

(一)為處理性騷擾申訴，雇主由常設部門(人事室)或人員(人事主任)受理申訴，依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第7條第3項規定：雇主為學校時，得由本校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者（非屬軍公教人員者）除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出雇主涉及違反性別工作平等法第13條之申訴。

(二)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。書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：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.有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。3.申訴之事實及內容。

- (三)受理申訴者為處理申訴案件，應以不公開方式為之，必要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。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之機會，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- (四)派遣勞工遭受事業單位所屬人員性騷擾時，事業單位應受理申訴並與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。
- (五)申訴人於釋明受性騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時，應就該事實不存在，負舉證責任。申訴人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形，應避免其對質。
- (六)受理申訴者為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
- (七)處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料及申訴事件內容，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，應終止其參與，並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任。
- (八)受理申訴者應於受理申訴之日起2個月內作成決定，必要時得延長1個月，延長以1次為限，並通知當事人。
- (九)受理申訴者應為附理由之決議，以書面通知申訴人、被申訴人及雇主，並應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔3年。
- (十)申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於20日內以書面附具理由提出申復，由受理申訴者另召開會議決議處理之，並應於受理之日起30日內，將結果以書面通知申訴人、被申訴人及雇主。
- (十一)申訴案經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- (十二)雇主不得因員工提出性騷擾申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處分。
- (十三)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。

肆、罰則

- 一、如性騷擾行為經調查屬實，雇主將依情節輕重對被申訴人作成申誡、記過、大過、調職、降級等處分，或依各相關法令規定予以免職；如該事實涉及刑責，雇主得同時移送司法機關。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。
- 二、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。

※本校性騷擾申訴受理單位人員：人事室

申訴專線電話：29800495-617