

新北市農會工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

112.10.24 第 3 屆第 4 次勞資會議通過

壹、目的

為防治工作場所性騷擾行為，維護性別平等工作及人格尊嚴，特依「性別平等工作法」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(參酌性別平等工作法第 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。

肆、申訴及調查

(一)為處理性騷擾申訴，由人事部受理申訴，或於受理申訴後 7 日內成立申訴處理委員會並開始為調查、審議；委員會成員 7 人，其中 3 人為資方代表，4 人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一，男性成員總數不少於三分之一；另得視需要參考衛生福利部建置之「性騷擾調查專業人才庫」（網址：<https://expert.mohw.gov.tw/>），聘請專家學者擔任委員會成員。開會應由半數委員出席，委員對於知悉之內容應予保密。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平等工作法第 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 2 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。

※本會性騷擾申訴受理單位人員：人事部

申訴專線電話：02-2968-5191

傳真：02-2271-0901

電子信箱：hr@ntcfa.org.tw