新北市政府勞工局性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

（性別平等工作法適用）

113 年 4 月 10 日新北勞人字第 1130629652 號簽訂並溯自同年 3 月 8 日生效

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準則」，訂定本規範。

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。(敵意環境性騷擾)

(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。(交換式性騷擾)

二、性騷擾行為包括但不限於以下態樣：

(一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之，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。

三、本規範所稱最高負責人：指本機關首長。

四、適用對象：

本機關員工（包含受僱者、派遣勞工、技術生、實習生、）及求職者。

五、適用情形：

(一) 員工於工作場所或執行職務期間。

(二) 員工於非工作時間，遭受所屬單位、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；或遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

六、立即有效之糾正及補救措施：

(一) 本機關因接獲員工申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 將考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免其受性騷擾情形再度發生，並維持其薪資等勞動條件。
2. 啟動調查程序，對相關人員進行訪談或適當之調查。
3. 行為人具權勢地位且情節重大者，得暫時停止或調整其職務。
4. 性騷擾行為經調查屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者依性別平等工作法第 13-1 條第 2 項規定，不經預告終止勞動契約。
5. 對申訴人提供或轉介適當協助，包括但不限於法律諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
6. 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) 本機關非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時：

1. 將訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 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. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 依被害人意願提供或轉介適當協助，包括但不限於諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

參、性騷擾防治措施

一、 本機關禁止一切工作場所內或工作場所外之性騷擾行為，並致力防治性騷擾、改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾，並針對受僱者、擔任主管職務、參與性騷擾申訴事件相關人員定期辦理性騷擾防治相關教育訓練。

二、 各單位主管應妥適利用集會、廣播、電子郵件 或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工宣導本機關性騷擾防治措施及申訴管道。

三、 本機關人員有管理監督權者，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。

四、 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，更不得於非工作時間為持續性性騷擾。

五、 性騷擾之行為人如非為本機關員工，或申訴人如為求職者，本機關仍將依本規範相關規定辦理，並採取立即有效之糾正及補救措施。

六、 行為人若屬其他機關或事業單位，且與本機關具共同作業或業務往來關係者，於知悉性騷擾之情形時，將以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬機關或事業單位共同協商解決，採取立即有效之糾正及補救措施，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

七、 申訴、調查及救濟：

(一) 本機關設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)，以處理性騷擾事件之申訴：

1. 委員會置委員七至十一人，其中應有具備性別意識之專業人士，遇有申訴案件時簽請首長指派之，並指定一人為主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之，且得視需要參考勞動部、衛生福利部建置之性騷擾調查專業人才庫，聘請專家學者擔任委員會成員。
2. 委員會女性代表比例不得低於二分之一，男性代表比例不得低於三分之一，任期至當次申訴案結案之日止，均為無給職。
3. 委員會開會時，應有全體人數過半數出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於主席。
4. 於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查小組(以下簡稱調查小組)，並進行調查。調查委員為三人以上，應有具備性別意識之外部專業人士，其中女性代表比例不得低於二分之一，男性代表比例不得低於三分之一。

(二) 行為人為最高負責人時，本機關員工或求職者屬公務人員者，應向上級機關新北市政府申訴；非屬公務人員者，除依本機關內部管道申訴外，亦得向主管機關新北市政府提出雇主涉及違反性別平等工作法之申訴。

(三) 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，將作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，將要求申訴人簽名或蓋章，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. 有法定、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。
3. 申訴之事實內容及相關證據。

(四) 本機關接獲工作場所性騷擾之申訴時，將依規定進行調查並通知新北市政府。

(五) 本機關為處理申訴案件，將以不公開方式為之，必要時將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。對於性騷擾事件之調查將秉持客觀、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。

(六) 針對申訴事件之調查結果，內容包含：

1. 申訴事件之案由，包括當事人敘述。
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。

(七) 申訴事件之調查由申訴調查小組為之，委員會參考調查結果處理之。

(八) 本機關為調查、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。

(九) 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，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。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。

(十) 針對性騷擾申訴之調查，將於受理申訴之翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。

(十一) 本機關針對調查結果應為附理由之決議，以書面通知申訴人及行為人，並將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，密封存檔十年。

(十二) 申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴，但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

(十三) 不得因員工協助他人申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處分。

(十四) 所屬機關首長及各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有必要時，得先行停止或調整職務。

(十五) 調查結果通知及救濟途徑：

1. 本局針對調查結果應為附理由之決議，以書面通知申訴人及行為人。
2. 經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知新北市政府。
3. 當事人為公務人員，對本局所為性騷擾成立或不成立之決定如有不服，得依公務人員保障法提起復審。
4. 申訴人如非公務人員，對於調查或懲戒結果不服時，於性別平等工作法第 32 條之 1 第 2 項、第 3 項規定申訴時效內，得向新北市政府提出申訴。

八、 迴避原則：

(一) 參與申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列情形之一，應自行迴避：

1. 本人為申訴人或行為人時。
2. 與申訴人或行為人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係時。

(二) 人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或行為人得以書面舉其原因及事實，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。

(三) 就該申請事件為准駁之決定前，被申請迴避之人員應停止處理、調查或決議工作。

(四) 人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或行為人申請迴避者，應命其迴避。

肆、罰則

一、 如性騷擾行為經調查屬實，本機關將依情節輕重對行為人作成申誡、記過、記大過、調職、等適當之懲處，並通知新北市政府；如該事實涉及刑責，將協助申訴人提出告訴。

二、 本機關依性別平等工作法第 27 條第 1 項及第 2 項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本機關賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

三、 本機關針對性騷擾事件的處理將採取追蹤、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。

伍、本機關性騷擾申訴受理管道：

申訴受理單位：人事室專責人員

申訴專線電話： (02)29603456 分機 6433

申訴電子信箱：tpc010@ms.ntpc.gov.tw