

檔 號：

保存年限：

## 教育部 書函

機關地址：10051臺北市中山南路5號  
傳 真：02-23976946  
聯絡人：吳嘉羚  
電 話：02-7736-6133

受文者：國立雲林科技大學

發文日期：中華民國109年4月27日  
發文字號：臺教人(一)字第1090050544號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：

附件：發布令影本、修正條文、原函1、原函2、僱用員工三十人以上未滿五百人中型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本、僱用員工五百人以上大型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本、書面聲明  
(ATTCH1 A095R0000Q0000000\_0050544A00\_ATTCH1.pdf、ATTCH2 A095R0000Q0000000\_0050544A00\_ATTCH2.pdf、ATTCH3 A095R0000Q0000000\_0050544A00\_ATTCH3.pdf、ATTCH4 A095R0000Q0000000\_0050544A00\_ATTCH4.pdf、ATTCH5 A095R0000Q0000000\_0050544A00\_ATTCH5.pdf、ATTCH6 A095R0000Q0000000\_0050544A00\_ATTCH6.pdf、ATTCH7 A095R0000Q0000000\_0050544A00\_ATTCH7.pdf)

主旨：勞動部修正發布「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、第15條及「僱用員工三十人以上未滿五百人中型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本」及「僱用員工五百人以上大型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本」各1份，請查照轉知。

說明：依勞動部109年4月6日勞動條4字第1090130032號及該部同日勞動條4字第10901303321號函辦理，併附原函及其相關附件影本各1份。

正本：部屬機關(構)與學校及其附設機構

副本：

國立雲林科技大學

第1頁，共16頁



1090015564 109/04/27

裝

訂

線

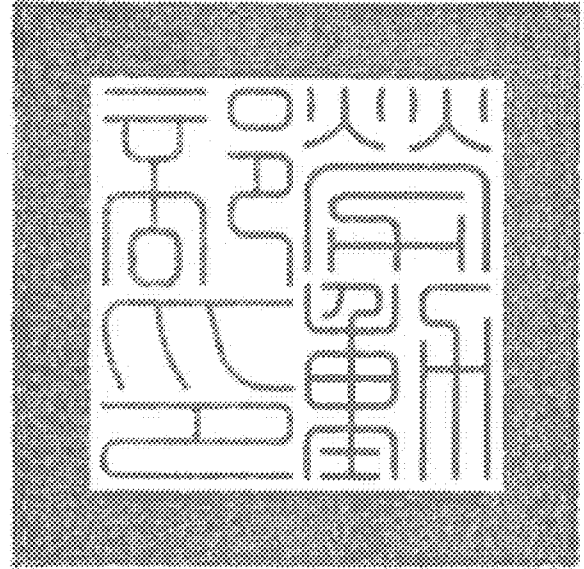


檔 號：

保存年限：

# 勞 動 部 令

發文日期：中華民國109年4月6日  
發文字號：勞動條4字第1090130029號  
附件：如文



修正「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第  
二條、第十五條。

附修正「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」  
第二條、第十五條

部長 許銘春

裝

訂



線



## 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定 準則第二條、第十五條修正條文

第二條 僱用受僱者三十人以上之雇主，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。

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。

第十五條 本準則自發布日施行。

本準則中華民國一百零九年四月六日修正發布之條文，自一百零九年十一月一日施行。



檔 號：  
保存年限：

## 勞動部 函

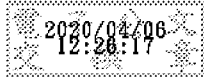
地址：10047臺北市中正區館前路77號9樓  
聯絡人：吳炎烈  
聯絡電話：02-85901219  
電子信箱：gf1995837@mol.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國109年4月6日  
發文字號：勞動條4字第1090130032號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：如文 (A17000000J109013003200-1.pdf、A17000000J109013003200-2.odt)

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、第15條，業經本部於中華民國109年4月6日以勞動條4字第1090130029號令修正發布，茲檢送發布令影本(含修正條文)1份，請查照並轉知所屬知照。

正本：銓敘部、教育部、國防部、行政院人事行政總處、直轄市及各縣市政府、經濟部加工出口區管理處、科技部新竹科學園區管理局、科技部中部科學園區管理局、科技部南部科學園區管理局  
副本：勞動部職業安全衛生署、勞動部人事處、勞動部勞動法務司、勞動部勞動條件及就業平等司



檔 號：  
保存年限：

## 勞動部 函

地址：10047臺北市中正區館前路77號9樓  
聯絡人：吳炎烈  
電子信箱：gf1995837@mol.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國109年4月6日

發文字號：勞動條4字第10901303321號

速別：普通件

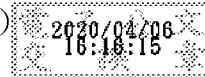
密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨 (A17000000J109013033201-1.pdf、A17000000J109013033201-2.pdf、  
A17000000J109013033201-3.pdf)

主旨：檢送本部修正「僱用員工三十人以上未滿五百人中型事業  
單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本」及  
「僱用員工五百人以上大型事業單位工作場所性騷擾防治  
措施申訴及懲戒辦法範本」各乙份(如附)，請查照並轉知  
所屬知照。

正本：銓敘部、教育部、國防部、行政院人事行政總處

副本：勞動部勞動條件及就業平等司(均含附件)



# 僱用員工三十人以上未滿五百人中型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本

## XX公司工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

第一條 XX公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定，訂定本辦法。

第二條 本公司之性騷擾及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法規定行之。

第三條 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

（一）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

（二）主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

性騷擾之行為人如非本公司員工或申訴人如為派遣勞工，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

第四條 本公司應設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

第五條 性騷擾之申訴，原則上應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

前項書面應由申訴人簽名或簽章，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) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(三) 申訴之事實及內容。

第六條 本公司就性騷擾事件之申訴，得設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。

第七條 申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於申訴處理委員會決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第八條 本公司為處理第五條性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。

前項委員會中應置委員三人至五人，除人力資源部門主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。

第一項委員會得由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

性騷擾行為人如為雇主時，本公司員工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第九條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、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它具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避。

第十條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十一條 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司。

第十二條 申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十三條 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定



之限制。

第十四條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十五條 本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以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。

當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十六條 本辦法由總經理核定公布後實施，修正時亦同。



# 僱用員工五百人以上大型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本

## XX公司工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

第一條 XX公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項，以及勞動部頒布「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。

第二條 本公司之性騷擾及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法規定行之。

第三條 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

（一）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。


（二）主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

性騷擾之行為人如非本公司員工或申訴人如為派遣勞工，本公司仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

第四條 本公司應責各單位主管妥適利用集會、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

有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於年度教育訓練或講習課程中，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程，員工對之均有參與之義務，無故不參加者依曠職方式處理。

第五條 本公司應設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

前項申訴委員會之設置，得於「公司員工申訴處理辦法」所設相關委員會附設之。

第六條 性騷擾之申訴，原則上應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

前項書面應由申訴人簽名或簽章，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) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。

第七條 本公司就性騷擾事件之申訴，得設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。

第八條 申訴人向本公司提出性騷擾之申訴時，得於申訴處理委員會決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第九條 本公司為處理第六條性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。

前項委員會中應置委員五人至七人，除人力資源部門主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比

例。

第一項委員會得由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

性騷擾行為人如為雇主時，本公司員工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第十條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、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它具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避。

第十一條 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十二條 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司。

第十三條 申訴處理委員處理程序如下：

- (一) 接獲性騷擾申訴事件，應即送當然委員於三個工作日內確認是否受理。不受理之申訴事件，應附具理由通知申訴人，並提報申訴處理委員會備查；申訴人不服前開理由，得依第十五條規定申復之。
- (二) 確認受理之申訴事件，本公司得組成專案小組進行調查，調查過程應保護雙方當事人之隱私及其他人格法益，調查結果應作成書面報告交由申訴處理委員會。
- (三) 申訴處理委員會依第九條召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀具學識經驗者協助。
- (四) 申訴處理委員會應依會議結果，作成附具理由之書面決議。

第十四條 申訴事件有下列情形之一者，申訴處理委員會得不予受理：

- (一) 申訴方式程序未依第六條所定程序。
- (二) 同一事件經申訴處理委員會決議確定，或已撤回後再提出申訴。
- (三) 對不屬於性騷擾範圍之事件提出申訴。
- (四) 申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人。

第十五條 申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十六條 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。

第十七條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十八條 本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以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。

當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十九條 違反第三條之行為經調查屬實者，除依相關規定懲戒或處理外，並應負民事賠償責任；如本公司業已賠償時，對於違反行為之行為人有求償權。

第二十條 本辦法由總經理核定公布後實施，修正時亦同。

## 僱用員工三十人以上未滿五百人中型事業單位禁止工作場所性騷擾之書面聲明範本

### XX公司禁止工作場所性騷擾之書面聲明

XX公司（以下簡稱本公司）依據性別工作平等法第十三條，以及勞動部所訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第四條之規定，特頒布此一禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本公司所有員工、派遣勞工免於性騷擾侵擾之工作環境。為維護此一承諾，本公司特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管、員工同仁（包括求職者）、派遣勞工、顧客及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別工作平等法第十二條所規定者，包括：

- (1) 雇主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所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、降調或獎懲之交換條件。
- (2) 任何人（包括顧客或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

上述這些行為包括具有性意涵、性暗示及與性（或性特徵）有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。

派遣勞工遭受本聲明所稱之性騷擾行為時，依本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定辦理。

本公司所有員工、派遣勞工均有責任協助確保免於性騷擾之工作

環境，如果妳（或你）感覺到遭到上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知本公司人事部門之 XX先生（或女士），以便依據本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定，做出合適之處理。本公司絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

本公司將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之情形），本公司將採取合宜之措施來處理，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

為加強所有員工、派遣勞工對此類事件之認知與瞭解，本公司將定期舉辦相關之講習及訓練課程，員工、派遣勞工對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將依曠職方式受理。為確定本公司所有員工、派遣勞工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名。

