

教育部 函

地址：100217 臺北市中正區中山南路5號
承辦人：任家君
電話：02-7736-6135
電子信箱：joanjen115@mail.moe.gov.tw

受文者：教育部國民及學前教育署

發文日期：中華民國111年11月30日
發文字號：臺教人(一)字第1110116913號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：原函 (A09000000E_1110116913_senddoc1_Attach1.PDF)

主旨：重申性別工作平等法性騷擾防治之相關規定，請查照遵循
辦理。

說明：

- 一、依勞動部111年11月25日勞動條4字第1110141071號函轉行政院性別平等會人身安全分工小組第27次會議紀錄辦理。
- 二、查性別工作平等法第2條第2項及第3項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」另參勞動部改制前行政院勞工委員會92年4月29日勞動3字第0920024233號令，前開所定公務人員、教育人員之定義範圍，分別以「公務人員保障法」、「教師法」所訂適用或準用範圍為界定之依據；軍職人員則依『國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點』（已停止適用，現行規範為國軍官兵權

電子文
文騎

4

益保障會審議要點)所訂保障對象為範圍。爰性別工作平等法適用於所有受僱者，惟公務人員、教育人員及軍職人員申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理。

三、次查性別工作平等法第13條規定，雇主有防治職場性騷擾行為發生之責任，且於知悉受僱者或求職者於職場中遭受性騷擾時，應即時啟動其糾正及補救機制。針對此節勞動部業訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及各類工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本，雇主處理職場性騷擾案件時可以遵循。

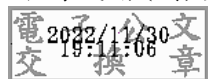
四、至前開所謂糾正及補救，旨在課雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，包括雇主知悉性騷擾行為發生時，不論性騷擾事實之有無，主動介入調查以確認事件之始末，及調查完成後設身處地被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，如認當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構，給予完善之保障，使被性騷擾者免處於受性騷擾疑慮之工作環境中。又，雇主應採取、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事之發生。

五、另雇主在處理職場性騷擾相關事件時，應尊重被性騷擾者之意願；處理申訴時，以不公開方式為之，且調查過程應保護當事人之隱私權及人格法益。此外，雇主應實施防治職場性騷擾之教育訓練，宣示事業單位禁止任何性騷擾發生，並提供處理性騷擾申訴之管道，以建立受僱者面臨職場性騷擾時應對之基本知能。

六、檢附原函影本1份。

正本：部屬機關(構)與學校及其附設機構

副本：



裝

訂



線



勞動部 函

地址：100011 臺北市中正區館前路77號9樓
承辦人：楊小姐
電話：(02)8590-1219
電子信箱：yiping@mol.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國111年11月25日
發文字號：勞動條4字第1110141071號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：重申性別工作平等法性騷擾防治之相關規定，請協助於適當時機宣導，俾利貴單位所屬（轄）受僱者及事業單位遵循辦理，請查照。

說明：

- 一、依據內政部111年11月16日台內警字第1110873351號函送行政院性別平等會人身安全分工小組第27次會議紀錄辦理。
- 二、查性別工作平等法第2條第2項及第3項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」。另參本部改制前行政院勞工委員會92年4月29日勞動3字第0920024233號令，前開所定公務人員、教育人員之定義範圍，分別以「公務人員保障法」、「教師法」所訂適用或準用範圍為界定之依據；軍職人員則依『國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點』（已停止適用，現行規範為國軍官兵權



益保障會審議要點)所訂保障對象為範圍。爰性別工作平等法適用於所有受僱者，惟公務人員、教育人員及軍職人員申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理。

三、再查性別工作平等法第13條規定，雇主有防治職場性騷擾行為發生之責任，且於知悉受僱者或求職者於職場中遭受性騷擾時，應即時啟動其糾正及補救機制。本部業訂有

「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及各類工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本，雇主處理職場性騷擾案件時當可遵循。

四、前開所謂糾正及補救，旨在課雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，包括雇主知悉性騷擾行為發生時，不論性騷擾事實之有無，主動介入調查以確認事件之始末，及調查完成後設身處地被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，如認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，給予完善之保障，使被性騷擾者免處於受性騷擾疑慮之工作環境中。又，雇主應採取、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之發生。

五、另雇主在處理職場性騷擾相關事件時，應尊重被性騷擾者之意願；處理申訴時，以不公開方式為之，且調查過程應保護當事人之隱私權及人格法益。此外，雇主應實施防治職場性騷擾之教育訓練，宣示事業單位禁止任何性騷擾發生，並提供事業單位處理性騷擾申訴之管道，以建立受僱者面臨職場性騷擾時應對之基本知能。

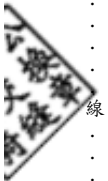
正本：行政院人事行政總處、教育部、國防部、銓敘部、直轄市及各縣市政府、經濟部

加工出口區管理處、國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局、國家科學及技術委員會中部科學園區管理局、國家科學及技術委員會南部科學園區管理局
副本：勞動部勞動條件及就業平等司



裝

訂



線

