

「各級學校校長或教職員工涉職場性騷擾事件」

申訴及處理流程說明

修正教育部 102 年 12 月 24 日臺教學(三)字第 1020165630 號函發
「各級學校非屬性別平等教育法所定性騷擾事件之申訴及處理流程說明」

一、法源依據：性別平等工作法（以下簡稱性工法）第 2 條第 3 項，教育人員之申訴、救濟及處理程序依各該（教育人員）人事法令之規定。

二、適用範圍

(一)本申訴及處理流程說明涉性工法部分適用對象為教育人員(「教師法」之適用或準用對象)，對象如下：

1. 公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師。
2. 各級學校專業、技術科目教師及擔任健康與護理課程之護理教師。
3. 各級學校校長。

(二)公務人員(「公務人員保障法」之適用或準用對象)請參考「行政院所屬中央及地方機關公務人員職場性騷擾申訴處理作業流程指引」辦理。

(三)非屬前開人員者，請依性工法及工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱防治準則）等相關規定辦理。

三、名詞定義

(一)雇主（性工法第 3 條第 3 款）：學校。代表學校行使管理權或處理有關事務之人（如申訴人直屬主管、人事單位或受理性騷擾申訴單位等），視同雇主。

(二)性騷擾（性工法第 12 條第 1 項、第 3 項、第 7 項）：

1. 教育人員於執行職務時，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。
2. 雇主對教育人員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，作為分發、配置、介聘、報酬、成績考核、升等、獎懲等之交換條件。

3. 有下列情形之一者，亦適用之：

(1)教育人員於非工作時間，遭受學校內同一人，為持續性性騷擾。

(2)教育人員於非工作時間，遭受不同機關(構)學校或其他事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

(3)教育人員於非工作時間，遭受校長為性騷擾。

4. 前述態樣 1 之性騷擾事件，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

(三)權勢性騷擾（性工法第 12 條第 2 項）：指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

三、雇主之防治責任（性工法第 13 條第 1 項、第 6 項、防治準則第 2 條、第 3 條、第 4 條）

(一)僱用教職員工 10 人以上未達 30 人之雇主，為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。

(二)僱用教職員工 30 人以上之雇主，除依前開規定辦理外，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之；規範之內容，應包括下列事項。僱用教職員工未達 30 人之雇主，得參照辦理：

1. 實施防治性騷擾之教育訓練。

2. 性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。

3. 以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

4. 對調查屬實行為人之懲處或處理方式。

5. 明定申訴人為教育人員時，其申訴及處理程序，依性工法第 2 條第 3 項及第 32 條之 3 規定辦理。

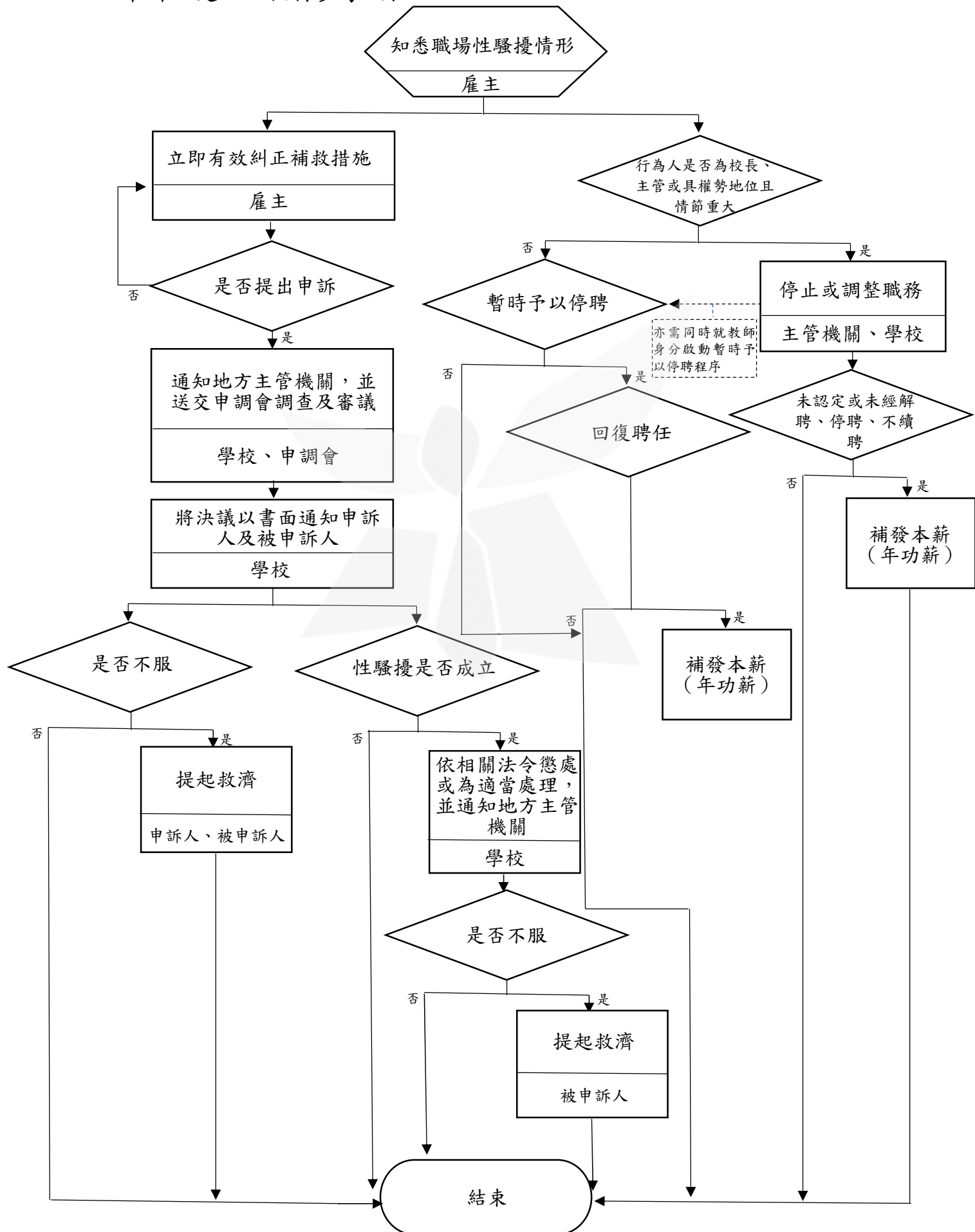
四、通報：依據教育部人事處 100 年 3 月 1 日臺人（二）字第 1000029698B、C 號函規定，請於教育部校園安全暨災害防救通報處理中心網站(簡稱校安

通報網)實施通報，通報類別為其他事件--校務相關問題--教職員間之問題。

五、性騷擾專責單位之組成（防治準則第12條第2項、第3項、第4項、第13條第2項）

- (一)僱用教職員工 30 人以上之雇主，應設申訴處理單位（以下簡稱申調會）；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。僱用教職員工未達 30 人之雇主，為處理性騷擾之申訴，得由雇主與教職員工代表共同組成申調會，並應注意成員性別之相當比例。
- (二)僱用教職員工 100 人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應設申調會並應組成申訴調查小組調查之，成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (三)依勞動部 113 年 11 月 27 日勞動條 5 字第 1130148994 號函復教育部略以：「倘考量性別平等教育委員會應優先處理校園性別事件，擬規範僱用受僱者 30 人以上之學校應另設工作場所性騷擾申訴處理單位，予以尊重。」，考量不同法律規範目的及調查專業權責有所不同，又受僱者 30 人以上之學校具一定規模，爰應另設申調會；復考量偏鄉小校之人力負擔，受僱者未達 30 人之學校，得委託該校之性別平等教育委員會依防治準則處理職場性騷擾申訴事宜。

六、申訴、處理及救濟參考流程



※流程說明：

(一)雇主知悉性騷擾情形（性工法第3條第3款）：代表學校行使管理權或處理有關事務之人（如申訴人直屬主管、人事單位或受理性騷擾申訴單位等）知悉即屬之。

(二)雇主採取立即有效之糾正及補救措施（性工法第13條第2項、防治準則第6條第2項、第3項、第4項）：

1. 雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(1)考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之待遇等工作條件作不利之變更。

(2)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(3)啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

(4)被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之本薪（年功薪），應予補發。

(5)性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。

(6)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

2. 雇主非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時：

(1)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。

3. 雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應採取與非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件相同之立即有效

之糾正及補救措施。

4. 僱用受僱者 500 人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少 2 次之心理諮商協助。

(三)停止或調整行為人職務、暫時予以停聘及補發本薪（年功薪）（性工法第 13 條之 1 第 1 項、第 32 條之 3 第 2 項、第 3 項、第 4 項）：

1. 行為人為校長：

- (1)校長涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止職務之必要時，得由其所屬主管機關停止其職務。
- (2)調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依教育人員任用條例及私立學校法予以解聘者，得依規定申請復職，及補發停職期間之本薪（年功薪）。

2. 行為人為各級主管：

- (1)各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。
- (2)調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依教師法或高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法予以解聘、停聘或不續聘者，得依規定申請復職，及補發停職期間之本薪（年功薪）。

3. 行為人具權勢地位者：

- (1)性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，學校得暫時停止或調整被申訴人之職務。
- (2)具權勢地位者：經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之本薪（年功薪），應予補發。

4. 行為人屬上開人員以外之教育人員：

- (1)教師涉有性騷擾行為者，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘 6 個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間 2 次，每次不得逾 3 個月（教師法第 22 條第 1 項）。

(2)復依教師法第 25 條第 2 項規定略以，依該法第 22 條第 1 項停聘之教師，於停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪）。

(3)行為人為各級主管或具權勢地位者，亦需就其教師身分啟動前開(1)及(2)程序。

(4)行為人為適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律以外之教職員工，於調查期間，學校應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發（性別平等教育法第 30 條第 6 項）。

5. 前開校長及各級主管與具權勢地位者之停止或調整職務程序，得由各機關、學校本權責發動，非必須經申調會等相關單位作成決議。

(四)通知地方主管機關，並送交申調會或得委託性別平等教育委員會調查及審議，並將決議以書面通知申訴人及被申訴人（性工法第 2 條第 3 項、第 13 條第 3 項、第 4 項、性工法施行細則第 4 條之 3、防治準則第 10 條至第 16 條、第 17 條、第 18 條第 1 項）：

1. 雇主接獲被害人申訴時，應通知被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關，並送交申調會或得委託性別平等教育委員會依相關規定進行調查及審議，申調會或性別平等教育委員會應為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。

2. 雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。

3. 前開決議，學校應以書面通知申訴人及被申訴人。

(五)依相關法令懲處或為適當處理，並通知地方主管機關（性工法第 13 條第 4 項、防治準則第 19 條）：

1. 性騷擾行為經調查屬實，學校應視情節輕重，對行為人為適當之懲處或處理，並將處理結果通知被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。

2. 前開所稱懲處或適當處理適用之規定包含教師法、教育人員任用條例、

公立高級中等以下學校教師成績考核辦法、公立高級中等以下學校校長成績考核辦法、私立學校法及各校內部相關規章等。

(六)提起救濟（性工法第 2 條第 3 項）：

1. 不服調查結果之決議：依教師法第 42 條規定提出申訴。
2. 不服懲處或為適當處理之決定：依教師法第 42 條規定提出申訴；該決定如屬行政處分者，亦得依訴願法第 1 條第 1 項規定提起訴願。

七、附則

- (一)依性工法第 32 條之 3 第 1 項規定略以，公務人員或教育人員遭受性騷擾，且行為人為校長，應向學校所屬主管機關申訴。
- (二)依立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 2 次會議修正性工法附帶決議 15 略以，性騷擾案件經調查成立，學校依相關法令辦理懲處時，應讓被害人對懲處程度有陳述意見機會，並納入最終懲處決定之重要參考。
- (三)復依前開附帶決議略以，為提供被害人保護措施，公部門應於性騷擾處理機制主動提供諮詢、醫療或心理諮商管道、社會福利資源及其他必要協助措施，爰請依性工法第 13 條第 5 項規定，主動洽詢各地方主管機關提供相關醫療或心理諮商管道、社會福利資源資訊；另為落實員工協助方案資源運用，請主動將上開機關資源提供被害人（申訴人）。
- (四)申訴人如遇學校延宕或消極不處理教育人員性騷擾事件情形時，得向學校之主管機關反映，督促原服務學校落實處理流程。