

# 教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點

MOE Disposal Directions for the Prevention and Management of Sexual Harassment and Gender Discrimination

105 年 9 月 12 日 臺教人(一)字第 1050117320 號函修正發布

一、 教育部（以下簡稱本部）為提供所屬員工、派遣勞工、求職者、實習生、技術生及受服務人員免於性騷擾及性別歧視之環境，預防性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，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、第三十三條及性騷擾防治法第七條第二項及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定，訂定本要點

二、 本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

（一）適用性別工作平等法：

1. 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。
2. 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）適用性騷擾防治法：指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，具有下列情形之一者：

1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

三、 本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：

- (一) 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- (二) 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。
- (三) 雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- (四) 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

四、本部依性別工作平等法或性騷擾防治法規定辦理性騷擾與性別歧視之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。

五、本部應加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

(一) 本部應每年定期舉辦或鼓勵所屬員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，尊重員工及受服務人員之性別特質及性傾向，建立安全友善之工作及服務環境，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷擾或性別歧視情事發生。

(二) 本要點適用對象於非本部所能支配、管理之工作場所工作者，本部應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知本要點適用對象。

(三) 如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

六、本部設置處理性騷擾及性別歧視申訴專線電話（02-77366135）、傳真（02-23976946）、電子信箱（frankie@mail.moe.gov.tw），並於本部網頁或適當場所公告之。

七、本部於知悉有性騷擾或性別歧視之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

(一) 保護被害人之權益及隱私。

(二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。

(三) 其他防治及改善措施。

八、本部為處理性騷擾或性別歧視事件之申訴，應設性騷擾與性別歧視申訴評議會（以下簡稱本會）。

本會置委員九人，其中一人為召集人，由部長指定政務次長或常務次長一人兼任，其餘委員，由部長聘(派)本部員工、社會公正人士及專家學者兼任之。

前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。

本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由部長聘(派)本部員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

本會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

本會應由本部員工派兼之委員，按月輪值，負責申訴案件之受理。

九、提起申訴之程序如下：性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人得依性別工作平等法或性騷擾防治法第十三條第一項規定向本會提起申訴，其中依性騷擾防治法第十三條第一項規定提起者，應於事件發生後一年內為之。

申訴得以言詞或書面提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應做成紀錄

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二) 有法定或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。委任代理人應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實內容。

(四) 年月日。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，言詞作成之紀錄應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。

申訴書或言詞作成之紀錄與第三項及前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本會後即予結案。

十、性騷擾或性別歧視之申訴有下列情形之一者，應不予受理：

(一) 申訴書或言詞作成之紀錄，未依前點第四項所定期限內補正。

(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

本會不受理性騷擾、性別歧視申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人。

前項不受理之申訴屬依性騷擾防治法第十三條第一項規定提出者，其通知應載明再申訴之期間及機關，並副知機關所在地直轄市、縣（市）政府。

十一、本會評議程序如下：

(一) 接獲性騷擾或性別歧視申訴後，交由當月輪值之委員於五日內確認是否受理。召集人就受理之申訴案件，應於申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。當事人如為派遣勞工，應與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

(二) 調查結束後，由專案小組委員將結果作成調查報告書，提本會評議。

(三) 性騷擾申訴案件應依其性質，依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第十一條或性騷擾防治法第十三條第三項規定，完成評議。

(四) 本會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。

(五) 本會之評議結果，應以書面通知申訴人及申訴人之相對人，其內容應包括評議結果之理由。申訴案件依性騷擾防治法第十三條第一項規定

提出者，其書面通知內容應包括再申訴之期限及受理機關，並應通知機關所在地直轄市、縣（市）政府。

- (六) 第四款懲處建議及處理對象屬本部員工者，應簽陳部次長核定後，移請人事處辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本部員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。

十二、申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人及申訴之相對人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。

前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

十三、本會評議原則如下：

- (一) 案件之調查及評議應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (二) 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。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四) 本會得決議或經專案小組之建議，邀請申訴人、申訴之相對人、關係人學者專家或相關人員列席說明或協助；申訴人、申訴之相對人得申請於評議時到場說明。
- (五) 性騷擾或性別歧視案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (六) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (七) 處理性騷擾或性別歧視案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (八) 於性騷擾或性別歧視案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

- (九) 性騷擾或性別歧視案件調查過程中，得視申訴人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- (十) 必要時得要求性騷擾或性別歧視案件申訴之相對人接受心理諮商及輔導。
- (十一) 對心智喪失、精神耗弱、生理受傷、酒精、藥物作用影響或喪失意識者實施性騷擾，加害人不得以其無拒絕為由，規避性騷擾責任。
- (十二) 處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。
- (十三) 處理性騷擾案件時，知有廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體違反性騷擾防治法第十二條規定，報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊者，得通知各該目的事業主管機關，依同法第二十四條規定處理。

十四、性騷擾或性別歧視案件申訴之調查評議人員在調查評議過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為案件之當事人。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾或性別歧視案件申訴之調查評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項各款情形而不自行迴避。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查評議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查評議人員在本會就該申請案件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

- 十五、處理性騷擾或性別歧視申訴案件之所有人員，除有調查必要或基於公共安全考量外，應對調查內容負保密責任；違反者，召集人得終止其參與，並得視情節依刑法及其他相關法規處罰。
- 十六、性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，本會認有必要時，應報經機關所在地性騷擾防治主管機關同意後，於偵查或審判程序終結前停止該事件之處理。
- 十七、本部應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。
- 十八、本部非加害人所屬單位而接獲性騷擾之申訴時，本會應依性騷擾防治法第十三條規定，採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）政府。
- 十九、非本部員工兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。
- 二十、本會所需經費，由本部相關預算項下支應。