

## 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

### 壹、性別工作平等法（職場性騷擾防治及處理，以下簡稱性工法）

一、**法源依據**：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、**性騷擾之定義**：第 12 條，學校教職員工間發生下列情形之一者

（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。

（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。

三、**雇主之防治責任**：第 13 條，（第 1 項）雇主（此指學校校長）應防治性騷擾行為之發生，其僱用教職員工 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所（學校）公開揭示。（第 2 項）校長知悉學校教職員工間發生性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

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、 申訴、處理及救濟：

依《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》之規定處理

被害人提出申訴

人事單位受理

教師涉性侵害、性騷擾或性霸凌情節重大者，教評會於1個月內通過停聘，並靜候調查（職員工是否比照停職靜候調查，應請於校內相關規定先予訂明）

依學校防治規定所訂處理機制或委託學校性別平等教育委員會調查處理

調查結果（包括認定理由、懲戒或其他處理建議）提交學校教師評審委員會、考績委員會或相關成績考核會做成議處決議

於2個月內（必要時得延長1個月）將該決議以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主

申訴人、申訴之相對人對申訴案決議有異議者，於收到書面通知次日起20日內，以書面提出申復

學校指定之申復受理單位受理後，建議參照校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第31條規定進行審議，並於30日內通知審議結果（並於校內防治規定訂明）

1. 教師對學校之處理措施認為違法或不當，致損其權益者，依教師法第29條規定提教師申訴。
2. 職員工依各該服務規定（學校應訂明）提出救濟。

符合訴願或行政訴訟之標的者得提起訴願或行政訴訟

受僱者或求職者發現雇主違反性工法第7條至第11條、第13條、第21條或第36條規定時，向地方主管機關（勞政單位）申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於10日內向中央主管機關（勞委會）性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

## 貳、性騷擾防治法（場所性騷擾防治及處理）

一、**法源依據**：性騷擾防治法第 1 條第 2 項「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。」，爰學校之教職員工生性騷擾一般民眾之案件，依據性騷擾防治法之規定處理。

### 二、性騷擾之定義：

第 2 條所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- （一）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。
- （二）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、**場所主人（校長）之防治責任**：第 7 條第 1 項及第 2 項，學校應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。學校人數達 10 人以上者，應設立申訴管道協調處理；人數達 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

四、**通報**：教職員工生對一般民眾性騷擾之事件，請學校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，通報類別依加害人之年齡，區分為安全維護事件—性侵害、性騷擾或性霸凌事件—知悉疑似十八歲以上性騷擾事件，或兒童及少年—性侵害、性騷擾或性霸凌事件—知悉疑似十八歲以下性騷擾事件。(註：依本部修正之通報分類)

## 五、申訴調查處理流程：

依《性騷擾防治準則》之規定處理

