

桃園市平鎮區新榮國民小學 114 學年度第 1 次臨時校務會議紀錄

一、時間：114 年 11 月 10 日（星期一） 下午 3 時 50 分起

二、地點：二樓校史室

三、主席：劉校長宏隆

四、紀錄：劉素芬

五、出席人員：如簽到冊

六、應出席人數：教師(含校長) 31 人，職工代表 1 人，家長會代表 20 人；已出席 30 人，列席 7 人，已達法定過半數之規定，主席宣布會議開始。

七、確認識程

八、主席致詞並介紹與會人員：無

九、上次會議決議執行情形報告：

【案由一】：本校 114 年度中長程教育發展計畫，提請討論。

【決議】：照案通過。

【執行情形】：市府業已核准。

【案由二】：本校 114 學年度健康促進學校實施計畫，提請討論。

【決議】：照案通過。

【執行情形】：已報府核備。

十、提案討論：

【案由一】：修正「桃園市平鎮區新榮國民小學性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，提請審議。

提案人：人事主任 盤舜文

【說明】：依教育部 114 年 1 月 9 日臺教學（三）字第 1130122346 號函檢送之「各級學校校長或教職員工涉職場性騷擾事件」及「各級學校人員及學生涉性騷擾防治法所定性騷擾事件」申訴及處理流程說明，考量學校性別平等教育委員會應優先處理校園性別事件，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，不得委由性平會進行調查，爰配合修正「桃園市平鎮區新榮國民小學性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」。

【辦法】：於校務會議通過後實施。

【決議】：照案通過。

十一、臨時動議：無

十二、主席結語：無

十三、主席宣布散會：下午 4 時 15 分

桃園市平鎮區新榮國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範

110 年 4 月 16 日臨時校務會議通過
113 年 6 月 26 日校務會議修正通過
114 年 11 月 10 日臨時校務會議通過

一、訂定依據：

桃園市平鎮區新榮國民小學(以下簡稱本校)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「性別平等工作法」(以下簡稱性工法)第十三條、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」(以下簡稱性騷法)第七條及「性騷擾防治準則」規定，訂定本規範。

二、適用順序：

本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。適用性別平等教育法規定者，不適用本規範。

性騷擾事件之申訴人為本校所屬員工，被申訴人如非本校所屬員工者，本校應提供申訴人行使權利之協助。

三、關於性騷擾之定義：

本規範所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

(一) 適用「性別平等工作法」：

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。(性別平等工作法12-1-1)
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。(性別平等工作法12-1-2)

(二) 適用「性騷擾防治法」：除性侵害犯罪以外，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：

1. 以明示或暗示之方式，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、計劃、活動或正常生活之進行。(性騷擾防治法2-1-1)
2. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。(性騷擾防治法2-1-2)

四、性騷擾之認定：

性騷擾之調查，除依「性別平等工作法」第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：(工作場所性騷擾防治措施準則第5條)

- (一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
- (二) 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

五、 申訴管道：

本校設置性騷擾申訴管道，相關資訊揭示如下，並於校網公告

- (一) 申訴專線電話：03-2806200轉710
- (二) 申訴專用傳真：03-2806201
- (三) 申訴電子信箱：e001@szps.tyc.edu.tw
- (四) 專責處理單位：本校人事室

六、 教育訓練：

本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

- (一) 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
- (二) 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期參加相關教育訓練。

前項教育訓練，以各級主管，及受理性騷擾申訴之專責人員或單位成員為優先。

(工作場所性騷擾防治措施準則第9條)(性騷擾防治準則第8條)

七、 性工法之防治原則：

本校於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(工作場所性騷擾防治措施準則第6條)

(一) 因接獲申訴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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- 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，停止職務期間之薪資，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戒或處理。情節重大者，本校得依性別平等工作法」第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- 6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

(二) 非因前款情形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。

本校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，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

八、 行為人與被害人分屬不同機關之處理原則：

性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。(工作場所性騷擾防治措

施準則第7條)

被害人及行為人分屬不同機關或學校，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。
- (二) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

九、性騷擾風險辨識及預告：

員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本校知悉員工間發生適用「性騷擾防治法」或「跟蹤騷擾防制法」之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。(工作場所性騷擾防治措施準則第8條)

十、保密原則及申訴處理單位之設置：

本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本校有關工作場所性騷擾申訴案件，委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)調查處理。(工作場所性騷擾防治措施準則第12條)

十一、被申訴人為機關首長之處理：

本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人屬教育人員、公務人員保障法適用及準用對象者，向桃園市政府教育局提出申訴(性別平等工作法32-1條)，申訴人非屬上開人員者，逕向桃園市政府勞動機關(桃園市政府性別平等工作會)提起申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)提出申訴。(性騷擾防治法14-3-2)

十二、申訴之提出及接獲申訴之通報：

性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。(工作場所性騷擾防治措施準則第11條)

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，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) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實內容及相關證據。

本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

十三、申訴之撤回：

申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，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。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。(性別平等工作法32-1-4)

十四、申訴調查原則及調查結果之內涵：

本校接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。(工作場所性騷擾防治措施準則第13條)

申訴調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理：(工作場所性騷擾防治措施準則第14條)

- (一) 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- (二) 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三) 事實認定及理由。
- (四) 處理建議。

十五、 調查不公開、證據保全及隱私等人格法益之保護：

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。(工作場所性騷擾防治措施準則第10條)

違反前項規定者，應即終止其參與該性騷擾申訴事件，本校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。(勞動部規範範本第15條第二項)

十六、 迴避原則：

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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他具體事實，足認其執行處理、調查獲決議有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之人員在本校就該申請事件為準許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本校命其迴避。(工作場所性騷擾防治措施準則第15條)

十七、 會議之召開及決議：

性平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做成決議，可否同數時取決於主席。(各級學校性別平等教育委員會設置準則第5條)

性平會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。(工作場所性騷擾防治措施準則第16條)

性平會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。(工作場所性騷擾防治措施準則第17條)

十八、 申訴處理期程及救濟：

本校自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，申訴人得依「性別平等工作法」第三十二條之一規定，向地方主管機關(桃園市政府)提起申訴。

申訴人如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依「性別平等工作法」第三十四條第一項規定，向地方主管機關(桃園市政府)提起申訴。(工作場所性騷擾防治措施準則第18條)

性騷擾之申訴人如為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定及性別平等工作法第2條第3項及第32條之3規定辦理。本校不得因受僱者提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分。(性別平等工作法第36條)

十九、申訴調查及決議之暫緩情形：

性平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，其期間不受前條第一項規定之限制。(勞動部規範範本第19條)

二十、申訴調查結果之通報：

性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對行為人為適當之懲處或處理，並按中央主管機關規定之內容及方式，依「性別平等工作法」第13條第4項規定，將處理結果通知地方主管機關。(工作場所性騷擾防治措施準則第19條)

涉及「性騷擾防治法」之申訴案件：性平會應作成調查報告及處理建議，並移送主管機關(桃園市政府)審議。(性騷擾防治法第15條)。如涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

二十一、事後之追蹤管考：

本校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，避免相同事件或報復情事發生。(工作場所性騷擾防治措施準則第20條)

二十二、性騷法之防治原則：

本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：

(一) 事件發生當時知悉：(性騷擾防治法第7條)

1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
3. 檢討所屬場所安全。

(二) 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三) 必要時得採取下列處置：

1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
2. 避免報復情事。
3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
4. 其他認為必要之處置。

二十三、本規範如有未盡事宜，悉依「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」及「行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引」等規定辦理。

二十四、本規範經本校性別平等教育委員會討論後，提請校務會議決議通過，陳校長核定後公布實施，修正時亦同。

桃園市平鎮區新榮國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範修正對照表

修正規定	現行規定	修正說明
第四點性騷擾之<u>樣態及認定</u> <u>性騷擾樣態</u>，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：<u>(性騷擾防治準則第 2 條)</u> <u>(一) 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。</u> <u>(二) 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。</u> <u>(三) 偷窺、偷拍。</u> <u>(四) 曝露身體隱私部位。</u> <u>(五) 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。</u> <u>(六) 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位</u> <u>(七) 其他與前六款相類之行為。</u>	第四點性騷擾之認定：	增列性騷擾防治準則第 2 條之規定為第一項。 原第一項修改為第二項。
第五點申訴管道 <u>接獲性騷擾申訴後，協同相關權責管理單位辦理</u>	第五點申訴管道	增列第二項
第十點保密原則及申訴處理單位之設置 第二項本校<u>受理性騷擾申訴案件後，應成立性騷擾事件申訴處理委員會(以下稱申訴處理委員會)</u>，並組成申訴調查小組調查之。<u>前項申訴處理委員會應置委員 5 至 13 人，其中 1 人為召集人，由校長指定校內教職員工兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之，其餘委員由本校校長就本校</u>	第十點保密原則及申訴處理單位之設置 第二項本校有關工作場所性騷擾申訴案件，委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)調查處理。(工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條)	依據教育部 114 年 1 月 9 日臺教學(三)字第 1130122346 號函檢送之「各級學校校長或教職員工涉職場性騷擾事件」及「各級學校人員及學生涉性騷擾防治法所定性騷擾事件」申訴及處理流程說明，考量學校性別平等教育委員會應優先處理校園性別事件，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，不得委由性平會進行調

<u>所屬教職員工、社會公正人士及具備性別意識之專家學者聘派(兼)任之，其中女性委員之比例不得少於二分之一，社會公正人士及具備性別意識之專家學者合計一至三人；委員應親自出席，不得代理。主席因故不能主持會議時，由主席指定其他委員一人代理之，並應有委員二分之一以上出席，且至少一位社會公正人士或具備性別意識之專家學者始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。</u>（工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條）		查。
第十一點被申訴人為機關首長之處理 本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，<u>申訴人屬公務人員或教育人員者，向桃園市政府教育局提出申訴；非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向桃園市政府勞動機關(桃園市政府性別平等工作會)提起申訴。如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)提出申訴。</u>(性別平等工作法 32-1 條)(性騷擾防治法 14-3-2)	第十一點被申訴人為機關首長之處理 本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人屬教育人員、公務人員保障法適用及準用對象者，向桃園市政府教育局提出申訴(性別平等工作法 32-1 條)，申訴人非屬上開人員者，逕向桃園市政府勞動機關(桃園市政府性別平等工作會)提起申訴；如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應向桃園市政府(家庭暴力暨性侵害防治中心)提出申訴。(性騷擾防治法 14-3-2)	針對申訴人不同身分，依不同法令載明受理機關
第十七點會議之召開及決議 <u>(一)申訴處理委員會應自接獲性騷擾申訴事件後，應於受理申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內完成調查；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。</u>(性騷擾防治法 15、工作場所性騷擾防治措施準則 18) <u>(二)申訴處理委員會得組成調</u>	第十七點會議之召開及決議 性平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做成決議，可否同數時取決於主席。(各級學校性別平等教育委員會設置準則第 5 條) 性平會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯	依據教育部 114 年 1 月 9 日臺教學(三)字第 1130122346 號函檢送之「各級學校校長或教職員工涉職場性騷擾事件」及「各級學校人員及學生涉性騷擾防治法所定性騷擾事件」申訴及處理流程說明，考量學校性別平等教育委員會應優先處理校園性別事件，僱用受僱者 30 人以上之學校應另設

<u>查小組進行調查，調查小組成員以 3 至 5 人為原則，其中女性成員之比例不得少於二分之一，社會公正人士及具備性別意識之專家學者合計 1 至 3 人。必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。</u> <u>(三)申訴處理委員會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。(工作場所性騷擾防治措施準則 16)</u> <u>(四)調查結束後，調查結果應作成書面並載明理由，移送申訴處理委員會審議處理。(工作場所性騷擾防治措施準則 14-2)</u> <u>(五)屬性別平等工作法規範之性騷擾事件：(工作場所性騷擾防治措施準則 17-2)</u> <u>1、申訴處理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。</u> <u>2、前款決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。</u> <u>(六)屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，應作成調查報告及處理建議，移送桃園市政府辦理。(性騷擾防治法 15-4)</u>	機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。 (工作場所性騷擾防治措施準則第 16 條) 性平會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。(工作場所性騷擾防治措施準則第 17 條)	工作場所性騷擾申訴處理單位，不得委由性平會進行調查。
<u>第十八點申訴處理期程及救濟：屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，申訴人及行為人對於性騷擾防治法第 16 條第 3 項調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。</u>	第十八點申訴處理期程及救濟：	增加第五項，原第五項改為第六項

檔 號：
保存年限：

桃園市政府教育局 函

地址：33001桃園市桃園區縣府路1號14、15樓

承辦人：股長 饒育嘉

電話：03-3322101#7457

電子信箱：amy1215@ms.tyc.edu.tw

受文者：桃園市平鎮區新榮國民小學

發文日期：中華民國114年1月15日

發文字號：桃教學字第1140003934號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨 (376735100E_1140003934_ATTACH1.pdf)

主旨：檢送「各級學校校長或教職員工涉職場性騷擾事件」及「各級學校人員及學生涉性騷擾防治法所定性騷擾事件」申訴及處理流程說明1份，請轉知所屬辦理，以落實校園中性平三法之規範目的及調查專業權責，請查照。

說明：

- 一、依據教育部114年1月9日臺教學(三)字第1130122346號函辦理。
- 二、查教育部前以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(以下簡稱性平法)所定性騷擾事件之申訴及處理流程說明」請各級學校參考運用，以協助各級學校釐清性別平等工作法(時為性別工作平等法，以下簡稱性工法)及性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)所定性騷擾防治之實務處理疑義；業於109年11月依據行政院性別平等會人身安全組會議分工小組會議決議修正在案，並公布於教育部「性別平等教育全球資訊網」。
- 三、因應「性平三法」(即性平法、性工法及性騷法)於113年8

輔導室 114/01/16 09:32



1140000397 有附件

月16日修正公布，並於113年3月8日施行，性工法及性騷法已具體修訂相關申訴及調查處理程序，爰修正為旨揭說明，其適用法律之申訴處理及調查機制，調整如下：

(一)適用性工法之職場性騷擾事件：依勞動部113年11月27日勞動條5字第1130148994號函略以：「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，該部予以尊重。」（依工作場所性騷擾防治措施準則第12條第2項規定）；另考量偏鄉小校之人力負擔，受僱者未達30人之學校，依同條第4項規定，得由該校之性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）依本準則處理職場性騷擾申訴事宜，以符不同法律之規範目的及調查專業權責。

(二)適用性騷法之性騷擾事件：行為人為教職員工時，學校應依性騷法組成申訴處理調查單位，不得委託學校性平會調查；行為人為學生時，則得視年齡及身心發展之必要考量，委託學校性平會調查，並於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施。

四、教育部102年12月24日臺教學(三)字第1020165630號函及所載100年10月31日臺訓(三)字第1000170857B號函、同年12月6日臺訓(三)字第1000203271號函自即日起均停止適用。

正本：本市各市立高中(含特教學校)、本市各私立高中職、本市公私立各國中小
副本：本局人事室



「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。

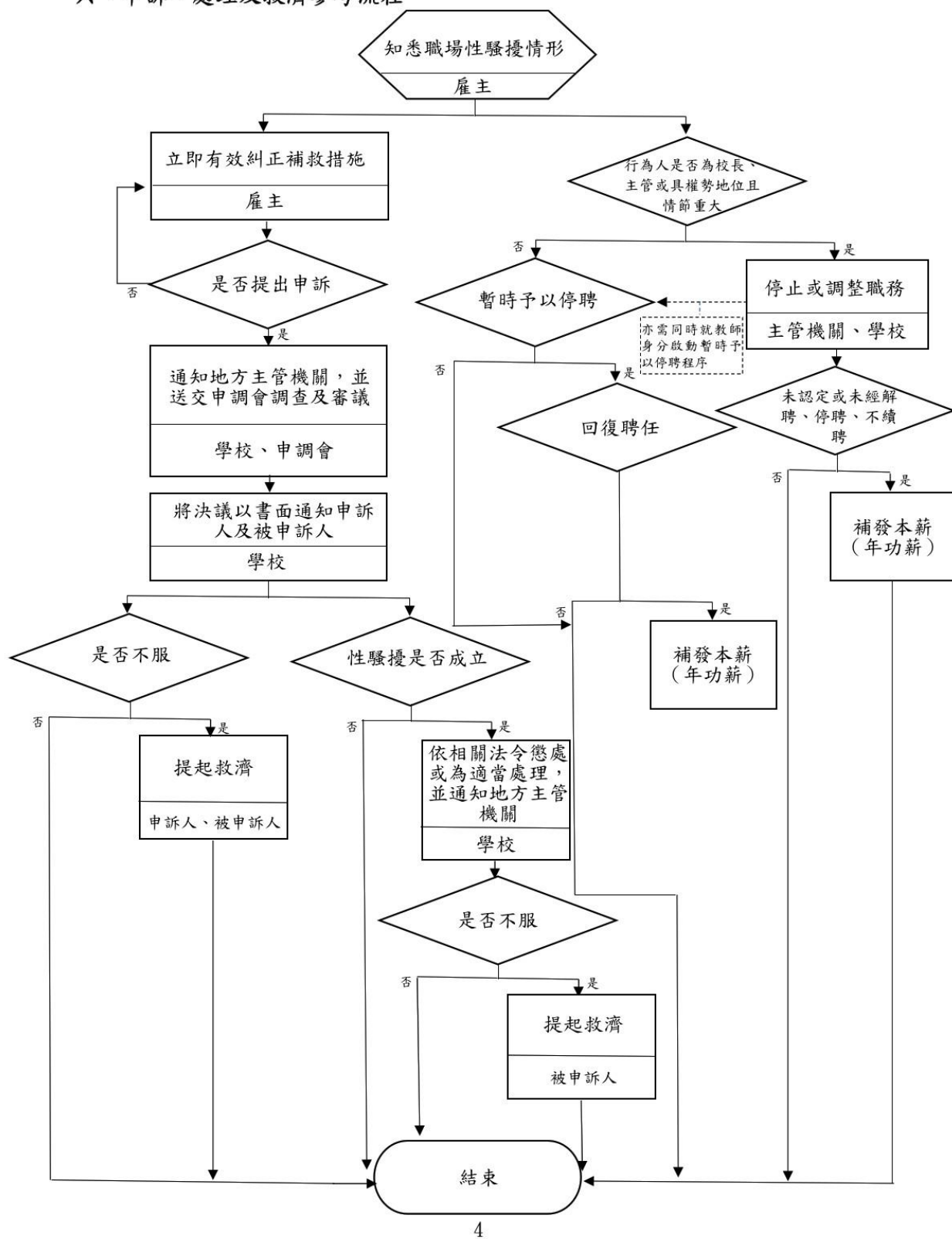
四、通報：依據教育部人事處 100 年 3 月 1 日臺人(二)字第 1000029698B、C 號函規定，請於教育部校園安全暨災害防救通報處理中心網站(簡稱校安

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。

「各級學校人員及學生涉性騷擾防治法所定性騷擾事件」

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：性騷擾防治法（非性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾防治及處理，以下簡稱性騷法）第 1 條第 2 項規定：「性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。」

二、適用範圍：

（一）學校於所屬公共場所及公眾得出入之場所之性騷擾防治。

（二）申訴管轄所屬（性騷法第 14 條第 3 項）：

1. 申訴時行為人有所屬學校：向該學校提出。
2. 申訴時行為人為學校校長：向該學校所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。
3. 申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

三、名詞定義

（一）性騷擾：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（性騷法第 2 條第 1 項）：

1. 以明示或暗示之方式，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。
2. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

（二）權勢性騷擾（性騷法第 2 條第 2 項）：指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(三)性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形（性騷擾防治準則第2條第2項）：

1. 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
2. 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
3. 偷窺、偷拍。
4. 曝露身體隱私部位。
5. 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
6. 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
7. 其他與前六款相類之行為。

(四)性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。（性騷法施行細則第2條）

四、通報：教職員工生對一般民眾性騷擾之事件，請學校知悉後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，依加害人之年齡，區分如下：

- (一)安全維護事件——校園性別事件——知悉疑似18歲以上性騷擾事件（性別平等教育法或非屬性別平等教育法）。
- (二)兒童少年保護事件（未滿18歲）——校園性別事件——知悉疑似18歲以下性騷擾事件（性別平等教育法或非屬性別平等教育法）。

五、申訴期限

- (一)一般性騷擾：申訴期限為知悉事件發生後2年內提出申訴；但自性騷擾事件發生之日起逾5年者，不得提出。
- (二)權勢性騷擾：考量遭受權勢性騷擾之被害人，不易向外求助而易逾申訴期限，權勢性騷擾案件的申訴期限，在知悉事件發生後3年內提出申訴；但自性騷擾事件發生之日起逾7年者，不得提出。
- (三)性騷擾事件發生時，被害人為未成年者：得於成年後3年內提出申訴，但依一般性騷擾或權勢性騷擾之申訴期限，有更長之提出期限者，從其

規定。

六、受理及調查組織：

(一)組織成員或受僱人達 30 人以上之學校，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位，並進行調查，調查單位成員有 2 人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員（性騷擾防治準則第 9 條）。

(二)建議受理單位（依行為人身分）：

1. 教職員工：人事單位受理。為調查專業權責分工，應組成申訴處理調查單位，不得委託學校性別平等教育委員會調查，並應審酌情節，於處理建議提出是否有終身或 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用之必要。
2. 學生：學務單位受理。為專業權責分工，應組成申訴處理調查單位，惟得視學生年齡及身心發展之必要考量，委託學校性別平等教育委員會調查，並於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施。

七、學校人員調查期間之暫時性措施

(一)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）。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）。

(二)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）。

八、性騷擾屬實之懲處及學校人員達不適任情節之通報

(一)性騷擾行為經調查屬實，行為人所屬學校應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生

(性騷擾防治準則第 12 條，教職員工及學生均適用)。

(二)學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：(性別平等教育法第 29 條第 1 項)

1. 有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾行為。
2. 有性騷擾行為，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用。

(三)前開(一)及(二)係經直轄市、縣(市)政府審議會決定性騷擾成立後，由學校權責單位執行懲處。學校人員有終身或經審酌案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾行為者，依相關法規辦理解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並進行不適任人員通報。

九、附則及參考資料

- (一)有關行為人懲處之救濟，依其身分適用法規，提出申訴或訴願。
- (二)另有關調解流程、對於直轄市、縣(市)政府審議會決定之行政救濟(訴願)等程序，請依參考資料辦理：衛生福利部，2024，《性騷擾防治措施申訴及裁處流程指引》。



十、申訴、處理及救濟參考流程

