

教育部國民及學前教育署性騷擾及性別歧視防治處理要點

中華民國 103 年 7 月 21 日

臺教國署人字第 1030076983 號函訂定

中華民國 109 年 12 月 3 日

臺教國署人字第 1090142222 號函修正

- 一、教育部國民及學前教育署（以下簡稱本署）為提供所屬員工、商借人員、借調人員、承攬人員、實習生、求職者及受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並消除性別歧視，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，特依性別工作平等法第七條至第十一條、第十三條第一項、第三十三條、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）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）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）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）退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。
- 三、本署依性別工作平等法或性騷擾防治法辦理性騷擾及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。
- 四、本署應加強員工有關性騷擾防治措施與申訴管道之宣導如下：
 - （一）應每年定期舉辦或鼓勵所屬員工以公（差）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署所能支配、管理之工作場所工作者，本署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。

五、本署設置受理性騷擾及性別歧視申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等，並於本署網頁或適當場所公告之。

六、本署於知悉有性騷擾及性別歧視之情形時，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。

七、本署為處理性騷擾及性別歧視事件之申訴，應設性騷擾及性別歧視申訴評議委員會（以下簡稱本會）。

本會置委員九人，其中一人為召集人，由署長指定副署長或主任秘書一人兼任，其餘委員由署長聘(派)本署員工、社會公正人士及專家學者兼任。

前項委員人數，女性應占委員總數二分之一以上，男性應占委員總數五分之二以上。

本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，依第二項未獲選之備選名單，由署長聘（派）本署員工繼任委員，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。

機關首長如涉及性騷擾或性別歧視事件，適用性別工作平等法者，應向教育部提出申訴；適用性騷擾防治法者，應向機關所在地直轄市、縣(市)政府提出申訴。

九、性騷擾及性別歧視事件申訴程序如下：

(一) 第二點所定性騷擾事件之申訴，受害人或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得向本會提出申訴。

(二) 第二點第二款屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，得於事件發生後一年內提出申訴。

(三) 申訴得以言詞或書面提出，申訴書應由申訴人簽名或蓋章。其以言詞為之者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(四) 申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

1、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。

2、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。

3、申訴之事實內容及相關證據。

4、申訴之年月日。

(五) 申訴書或言詞作成之紀錄不合前款規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

(六) 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；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十、性騷擾及性別歧視之申訴有下列情形之一者，不予受理：

(一) 申訴人非性騷擾事件之受害人或其代理人。

(二) 申訴不符前點程序規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(三) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

(四) 第二點第二款屬性騷擾防治法規範之申訴案件提出申訴，逾申訴期限。

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。

第一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) 接獲性騷擾及性別歧視申訴後，受理單位應儘速進行評估，並召開會議，確認是否受理。就受理之申訴案件，召集人應於申訴或移送到達之日起七日內指派委員或外聘專家學者三人以上組成專案小組進行調查。

(二) 前款專案小組委員之女性代表比例不得低於二分之一。

(三) 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。

(四) 本會應於申訴或移送到達之日起二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

(五) 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。

(六) 前款懲處建議及處理對象屬本署員工者，應簽陳署長核定後，移請人事室辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本署員工者，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、本會之評議結果，通知規定如下：

(一) 申訴案件依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第六條第一項規定提出者：應以書面通知申訴人及申訴人之相對人及雇主，其內容應包括評議結果之理由及申復之期限。

(二) 申訴案件依性騷擾防治法第十三條第一項規定提出者：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、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。

十三、本會評議結果之書面通知，應敘明決議之內容及理由，並教示得依下列途徑提出救濟：

(一) 適用性別工作平等法之申復機制：

1、於收受調查決議之次日起二十日內向本會提出申復。

2、提出申復應附具書面理由，由本會召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

(二) 適用性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起三十日內向機關所在地直轄市、縣（市）政府提出再申訴。

十四、涉及性別工作平等法及其相關法規之申訴案，申訴人及其相對人得檢具書面附具理由，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規定，提出申復，由本會另行召開會議決議處理之。

十五、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) 性騷擾事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) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，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) 性騷擾事件調查過程中，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事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。

十六、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。

十七、處理性騷擾事件之所有人員，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義務；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。

十八、有下列情形之一者，本會得決議暫緩調查及評議：

(一) 申訴人提出請求。

(二) 其他有暫緩調查及審議之必要。

十九、本署應採取事後之追蹤、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。

二十、本署非行為人所屬機關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。

二十一、非本署員工而參與調查之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費。經延聘或受邀之學者專家出席會議時，得支給出席費及交通費。

二十二、本會所需經費，由本署相關預算項下支應。