

「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

