

臺北市教育局所屬各級學校教職員工之職場性騷擾事件申訴處理程序流程圖

(依《性別工作平等法》及《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)

※教育局提醒(一)※

1. 注意程序正義與實質正義衡平性
2. 軍訓室收到學校校安通報有關性騷擾案件時，應知會督學室及相關權管科室。
3. 督學室於知悉學校性騷擾案件時，應督導學校依相關法規程序處理及應迴避事項，並避免與事件當事人或相關人員直接接觸，視導過程應留下書面資料。

※教育局提醒(二)※

1. 調查小組係協助相關處理委員會調查之性質，調查權責最後仍由委員會負責，惟對於事實認定應充分依據調查小組所作之調查報告，如委員會對於事實認定有疑慮，應於召開會議時邀請調查小組成員與會就調查過程進行討論與釐清，並對照法律規定後予以決議。
2. 如委員會不採調查小組報告(或僅採部分報告)，應對未來相關機關調查負起說明及可能之法律責任。

※教育局提醒(三)※

1. 校長職責：如校長非為申訴處理委員會委員時，遇申訴處理委員會決議與調查小組報告不一致：
 - (1) 校長應邀請校外專家學者擔任外聘委員或調查小組成員重行審議。
 - (2) 校長對申訴處理委員會決議有不同意見時，應敘明理由交回復議。
2. 督促行為人於 1 週內完成 3 小時以上之性騷擾防治相關課程。
3. 將處理結果報請教育局知悉。

※教育局提醒(四)※

如行為人為教師，有違反教師法第 14 條第 1 項第 4 至 6 款、第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 款及第 18 條之涉性別事件應予解聘、解聘 1 年至 4 年或終局停聘 6 個月至 3 年者，各級主管機關及其服務學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢(教師法第 20 條)

1. 雇主知悉疑似事件
2. 被害人提出申訴

受理單位：人事單位
校安通報專責單位：7 日內進行校安通報

7 日內組成申訴處理委員會或委託學校性別平等教育委員會處理(得邀請具相關學識經驗專家學者組成調查小組協助調查)

召開申訴處理委員會或學校性平會議確認調查結果(包括認定理由、作成懲戒或其他處理建議)

於 2 個月內(必要時得延長 1 個月，並通知當事人)將調查結果以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主

依申訴處理委員會或學校性平會議決議結果，提交學校教師評審委員會、考績委員會或相關成績考核會審議

對調查結果不服

對議處結果不服

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。

提出申復應附具書面理由，由申訴處理委員會另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。(建議申訴處理委員會委員與原決定之委員不同，並得重新另組調查小組)

1. 教師對學校之處理措施認為違法或不當，致損其權益者，依教師法規提教師申訴。
2. 職員工依各該人事法令或服務規定提出救濟。

符合訴願或行政訴訟之標的者得提起訴願或行政訴訟

1. 所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：
 - (1) 所屬人員(含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生等)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) 雇主對所屬人員(含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)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、獎懲之交換條件。
2. 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施：(1) 保護被害人之權益及隱私。(2) 對所屬場域空間安全之維護或改善。(3) 其他防治及改善措施。(代表雇主行使管理權或受理性騷擾申訴單位亦視為雇主知悉)。
3. 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。申訴書或言詞作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。未於 14 日內補正者，應不予受理。
4. 雇主應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。
5. 雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。(例如本市各行政區健康服務中心提供心理衛生相關資)

1. 教師涉有教師法第 22 條第 1 項之情形者，教評會於 1 個月內通過暫時停聘 6 個月以下，並靜候調查。
2. 知悉後，請校內專責校安通報單位於 7 日內向教育部校園安全暨災害防救通報處理中心網站實施通報，依加害人之年齡，通報類別為他事件-校務相關問題-教職員工間之問題(註：依教育部修正之通報分類)。
3. 各校應指定專人承辦校園事件通報工作，或就各該業務涉及校安通報部分明訂權責分工。

1. 委員會由雇主與受僱者代表共同組成(建議至少 5 人以上)，組成時應明列各委員代表角色(雇主及受僱者代表)。
2. 委員會之女性代表不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。
3. 委員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。
4. 委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
5. 調查階段不因行為人喪失原身分中止。
6. 委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
7. 同一性騷擾事件已經依性別工作平等法調查(含申復)完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申

1. 性騷擾行為經調查屬實者，學校得視情節輕重，對受僱之行為人依教職員工相關人事規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，學校並應協助申訴人提出告訴或告發。
2. 雇主對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

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(勞動局)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(勞動部)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。(上列向勞動局申訴及向勞動部申請審議部分，僅適用於申訴人之身分非屬公務人員、教育人員及軍職人員者)。

後續議處情形

情節重大 (依教育部 106 年 7 月 26 日臺教職(三)字第 1060092113 號函定義及判斷基準)					非情節重大				
人員類別	教師	公務人員	約聘(僱)人員	職工或其他適用勞基法人員	教師	公務人員	約聘僱人員	職工或其他適用勞基法人員	
人員類別	教師	公務人員	約聘(僱)人員	職工或其他適用勞基法人員	教師	公務人員	約聘僱人員	職工或其他適用勞基法人員	
態樣	解聘，且終身不得聘任為教師	一次記二大過，免職	解聘(僱)	終止契約	解聘，且應議決 1 至 4 年不得聘任為教師	終局停聘 6 個月至 3 年	當然暫時停聘	暫時停聘靜候調查	
依據	教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款	公務人員考績法第 12 條	臺北市教育局約聘僱人員考核要點第 4 點	勞動基準法第 12 條	教師法第 15 條第 1 款或第 2 款	教師法第 18 條	教師法第 21 條	公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 6 條	
程序	「免」經教評會，由學校報主管機關核准後予以解聘	經學校考績(核)委員會初核，首長覆核。(記大過以上應處層報本府核辦)	經學校考績(核)委員會初核，首長覆核後予以解聘(僱)	經學校考績(核)委員會初核，首長覆核後予以終止契約	經教評會議決不得聘任為教師 1 年至 4 年之限期不等，由學校報主管機關核准	經教評會議決終局停聘 6 個月至 3 年之限期不等，由學校報主管機關核准	「免」經教評會	經教評會議決，「免」報主管機關核准，由學校予以暫時停聘 6 個月以下並靜候調查	
備註	兼任、代課及代理教師依「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」第 6、7、11 及 12 條規定辦理。								