

# 臺北市政府教育局所屬各級學校教職員工生之一般性騷擾事件申訴處理程序流程圖

(依《性騷擾防治法》及《性騷擾防治準則》之規定處理) -- 教職員工生性騷擾一般民眾之案件

108年3月28日訂定

## ※教育局提醒※

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※

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※

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※

教育人員有教育人員任用條例第 31 條第 1 項第 7 款至第 12 款及第 2 項規定之情事，或有教師法第 14 條第 1 項第 7 款至第 12 款及第 2 項後段規定之情事者，其服務學校、機構應於報經主管教育行政機關核准解聘、停聘、不續聘、退休、資遣或免職後 7 日內，檢附資料向主管教育行政機關辦理通報。(不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法第 3 條)。

被害人得於事發一年內向學校提出申訴  
(有時候案件常會由警察機關移轉至學校)

建議受理單位 (依加害人身分)  
1. 教職員工：人事單位  
2. 學生：學務處  
校安通報專責單位：24 小時內進行校安通報

受理

不受理

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)

應於申訴或移送到達 20 日內以書面敘明理由及再申訴期限及機關通知當事人，並副知臺北市政府社會局

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，並通知當事人) 將調查結果以書面通知當事人 (含教示條款，成立案件另含裁處說明) 及臺北市政府社會局 (含申訴書、送達證書及調查報告等相關資料)。

對調查結果不服

學校逾期未完成調查或當事人不服調查結果，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起 30 日內，向臺北市政府社會局提出再申訴。

對議處結果不服

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

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。
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. 非行為人所屬單位，於接獲性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理，並於 7 日內將申訴書及相關資料移送行為人所屬單位所在地直轄市、縣(市)主管機關。
6. 雇主於性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。(例如本市各行政區健康服務中心提供心理衛生相關資源、當事人為他縣市民眾亦可建議其利用該縣市心理衛生輔導相關機構)。

1. 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。
2. 知悉後，請校內專責校安通報單位於 24 小時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. 同一性騷擾事件已依性騷擾防治法調查 (含再申訴) 完畢，並將調查結果函復當事人者，當事人就同一事由再提申訴 (或再申訴)，應不予受理。

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。

後續議處情形							
性騷擾情節重大				有性騷擾情事，非情節重大			
教師 (含代課代理)	公務人員	約聘僱人員	職工或其他適用勞基法人員	教師 (含代課代理)	公務人員	約聘僱人員	職工或其他適用勞基法人員
直接解聘 (學校應 10 日內報請主管機關核准並以書面附理由通知當)	一次記二大過免職	一次記二大過解聘		召開教評會並依教師法相關條文進行審議			
	召開考績(考核)會審議或終止契約			適用	不適用	召開考績(考核)會審議	
				解聘、停聘或不續聘	召開考績會審議		