115.01.06 社工實習委員會討論通過

學生於校外實習期間遇性別事件之處理機制

學生於社工實習期間發生性騷擾、性霸凌或性侵害事件，應由學校、實習機構、性騷擾委員會及學生，依「性別平等教育法」、「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」等相關法律處理之。

依教育部 101 年 10 月 16 日臺訓(三)字第 1010191724 號、101 年 11 月 16 日臺訓(三)字第 1010215669 號及 104 年 5 月 22 日臺教學(三)字第 1040065754 號函；勞動部 101 年 11 月 12 日勞動 3 字第 1010085781 號及 104 年 5 月 14 日勞動條 4 字第 1040130811 號函說明，以下綜整上述五個函釋對實習生實習遭受性騷擾之處理原則進行說明：

1.法條說明：

(1)「性別平等教育法」（性平法）之適用範圍：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者(第 2 條第 7 項)。

(2)「性別工作平等法」（性工法）之適用範圍：指雇主性騷擾受僱者或求職者與受僱者執行職務期間被他人性騷擾者，其受理申訴單位為加害人雇主(第 12 條)。另於第 2 條明定「實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。」，並於第 3 條明定實習生之定義「指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。」，將實習生適用該法之規定明確具體化。

(3)「性騷擾防治法」之適用範圍：凡不適用性平法或性工法者，其受理申訴單位為加害人雇主。

2.處理原則：

學生於實習期間發生性騷擾之情事，應立即向「學校」或「實習機構」報告。而上述兩單位知悉學生遭性騷擾之情事，應先確認行為人身分，並立即按照相關性別法律之規定，啟動調查及糾正之機制，確保學生實習環境之安全。

(1)行為人為「學生」，適用性工法及性平法：

①實習生向「實習單位」申訴時，實習單位依性工法第 12 條及第 13 條規定，雇主有防治職場性騷擾行為發生之責任，且於知悉受僱者(實習學生)或求職者於職場中遭受性騷擾時，應即時啟動其糾正及補救機制，使受害者免於處於受性騷擾的工作場所中。

②實習生向「學校」申請調查時，則由學校按性平法第 28 條至第 35 條之規定啟動調查處理流程。同時應依性工法施行細則第 4 條之 1 第 1 項規定「實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。」，亦即學校進行調查時，應通知實習單位配合共同調查，俾利實習單位善盡雇主防治職場性騷擾之義務。

③實習生如向「地方勞工行政主管機關」申訴時，依性工法施行細則第 4 條之 1 第 2 項規定，地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。

(2)行為人為「實習場所負責指導人員」，適用性平法：

性騷擾行為人若實習場所負責指導（執行教學或教育實習）學生之人員，則係屬「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第 9 條所稱之教師，實習生應向「學校」申請調查，學校應按性平法第 28 條至第 35 條之規定啟動調查處理流程。

(3)行為人為「實習場所其他人性騷擾」：

學校依「性騷擾防治法」第 13 條規定，請各系(實習輔導老師)協助學生向加害人雇主提起申訴，以利雇主依性工法第 13 條規定為後續之處理。若實習學生發現雇主違反上開第 13 條規定時，得依第 34 條規定向地方主管機關申訴。