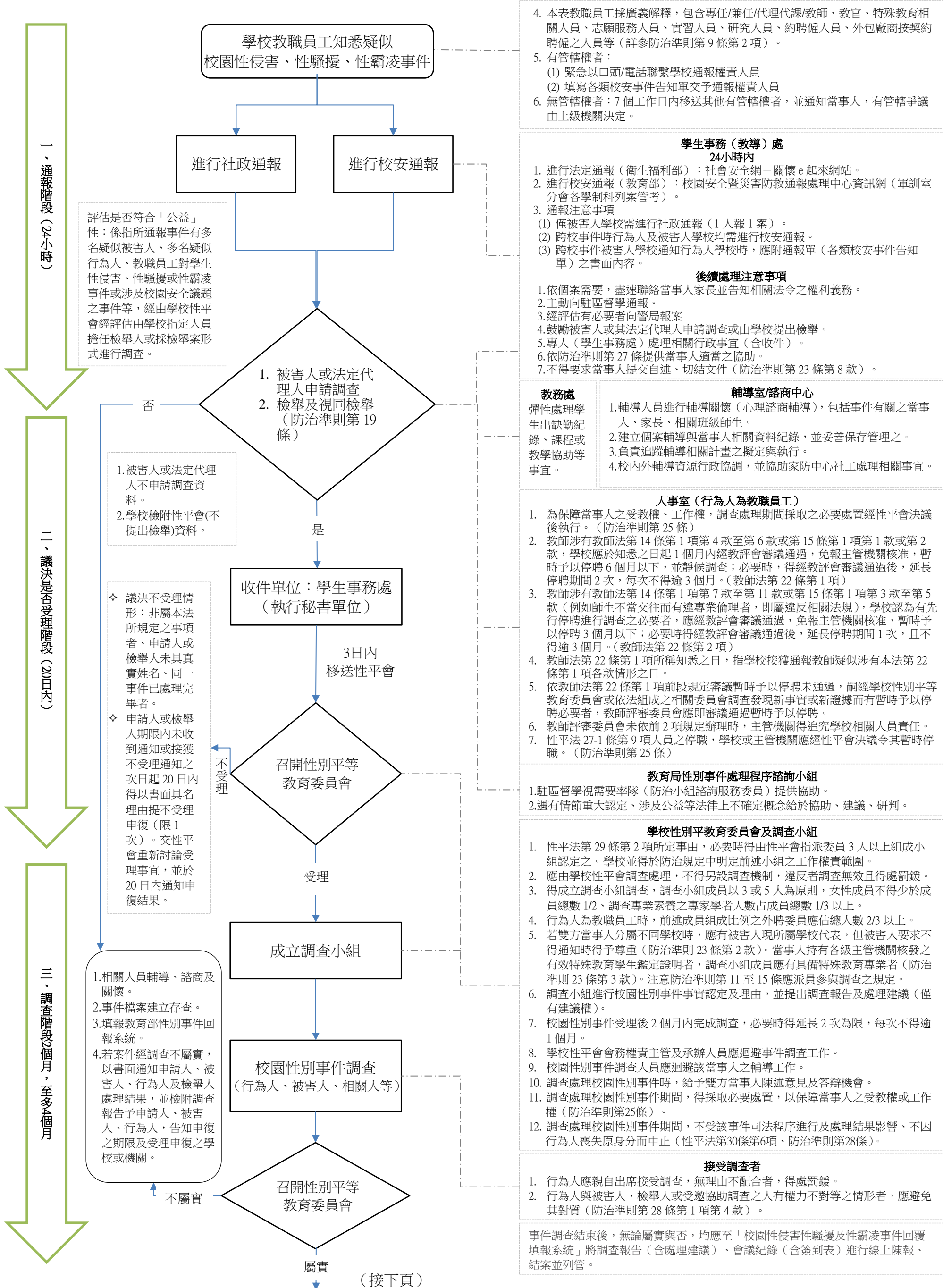


臺北市校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處理程序流程圖 I

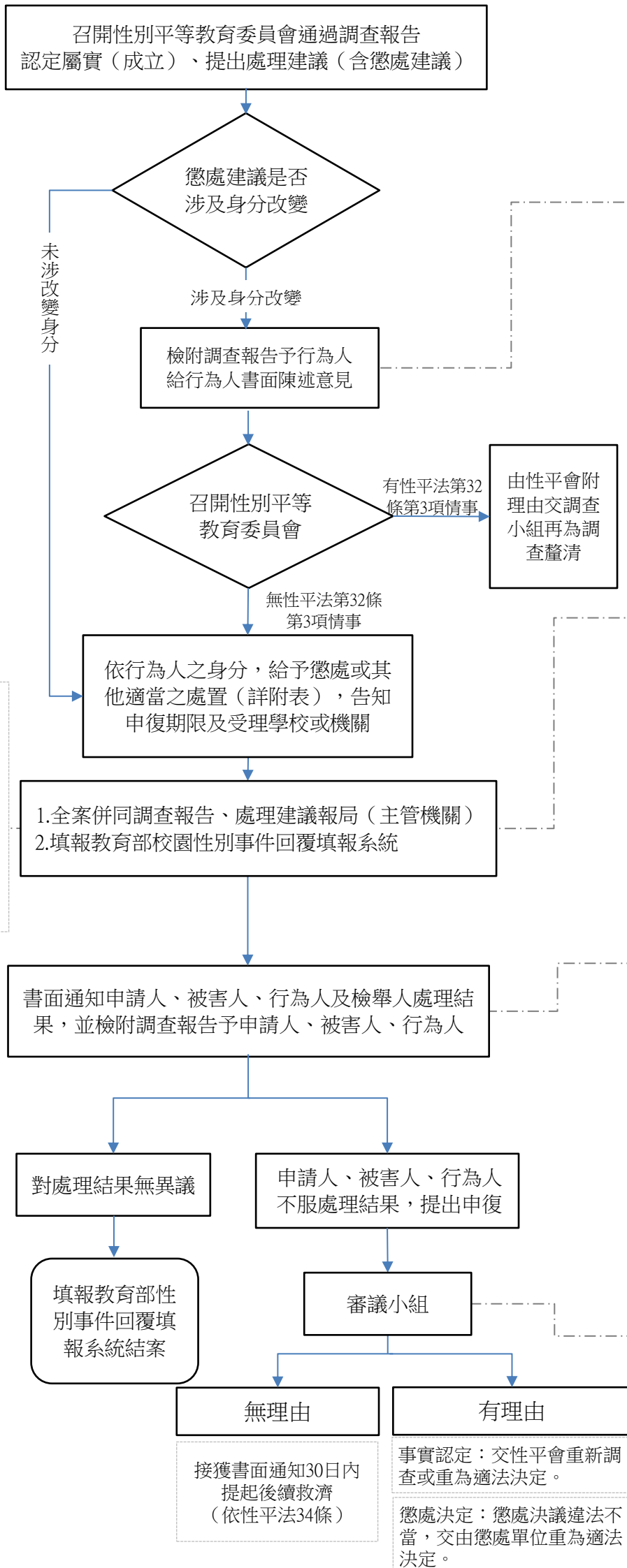


臺北市校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處理程序流程圖 II

三、調查階段(2個月，至多3個月)

四、行為人懲處階段(2個月內)

五、通知與申復階段(20日內申復)



1. 性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見(防治準則第29條第2項，詳同法條流程图)。
2. 行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有性平法第32條第3項之情形外，不得重新調查(防治準則第29條第3項)。
3. 學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查(性平法第32條第3項)。

校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件回覆填報系統結案審核標準

1. 事件管轄學校或機關(行為人)
 - (1) 申請/檢舉調查書(性平法第28條)
 - (2) 受理/不受理之書面通知文件(性平法第29條)
 - (3) 性平會會議紀錄及簽到單(須含受理與否、是否組調查小組)(性平法第30條)
 - (4) 延長調查期限之通知公文或電話紀錄單(性平法第31條)
 - (5) 經性平會決議後之調查報告(性平法第31條、細則第17條)及前項是日會議紀錄及簽到單
2. 非事件管轄學校或機關(被害人)
 - (1) 申請/檢舉調查書(性平法第28條)
 - (2) 性平會會議紀錄及簽到單(須含必要之處置或適當協助)(性平法第23、24條；準則第25、26、27條)

1. 申請人或行為人之申復理由書(性平法第32條)
2. 申復審議決定書(準則第31條、37條)、審議小組會議紀錄及簽到單
3. 申復有理由—性平會會議紀錄及簽到單(準則第31、37條)

1. 就調查處理完成後，如被害人或其法定代理人已提出申請或經學校通知已參加為當事人者，自應依性平法第31條規定通知處理結果；如被害人或其法定代理人因故始終未提出申請調查或參加程序者，參照訴願法第18條規定「自然人、法人、非法人之團體或其他受行政處分之相對人及利害關係人得提起訴願」，依行政程序法第100條第1項規定「書面之行政處分，應送達相對人及已知之利害關係人；書面以外之行政處分，應以其他適當方法通知或使其知悉」，仍請學校通知被害人或其法定代理人處理結果及救濟權益。
2. 事件管轄學校或機關將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。(準則第31條)。

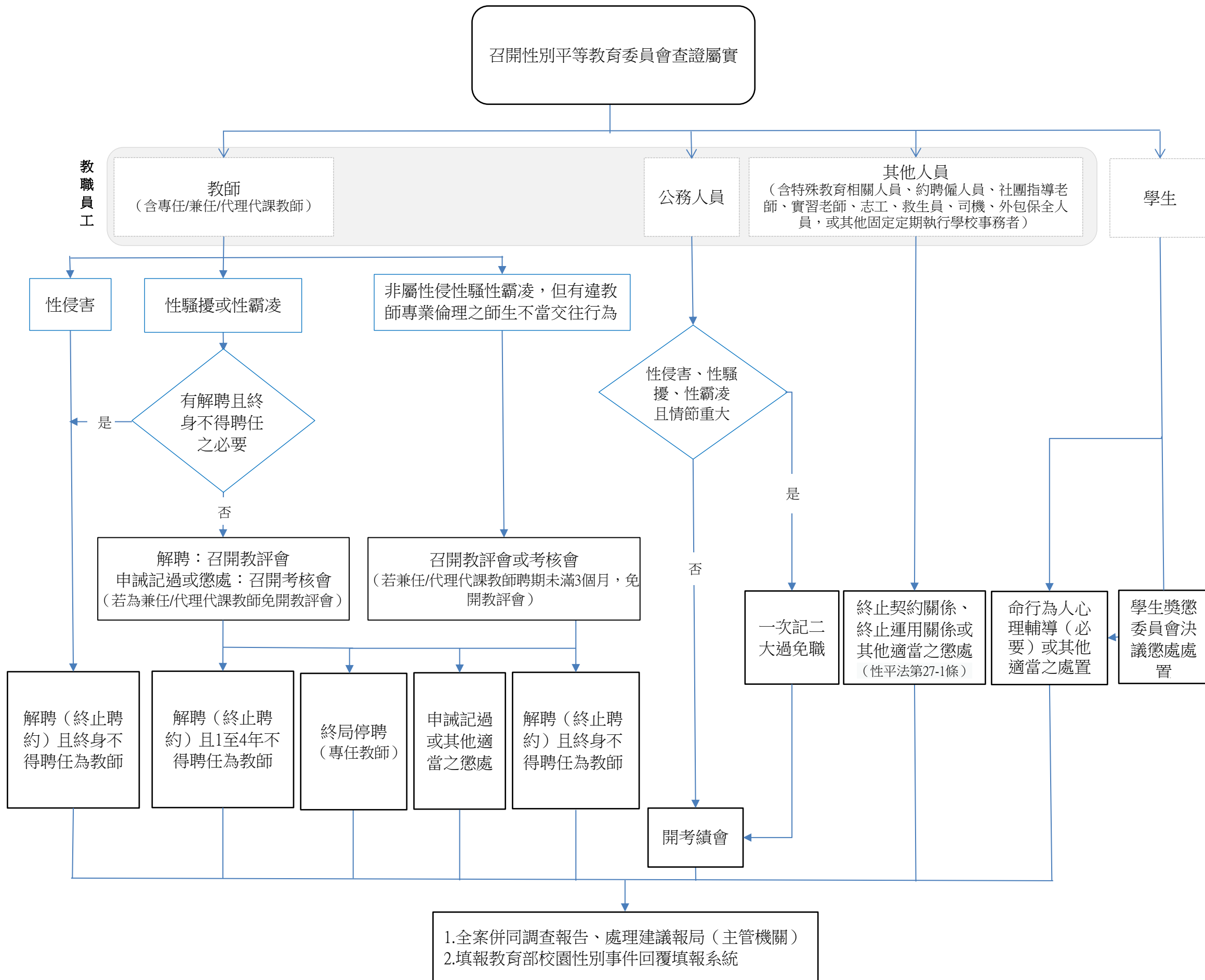
1. 審議小組3或5人組成應包含性平專家學者、法律專業人員，並女性人數占成員總數1/2以上、調查專業素養之專家學者人數占成員總數1/3以上。
2. 原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
3. 30日內作成附理由之決定，書面通知申復人結果。
4. 申復無理由之後續救濟管道(性平法34條)
申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：
 - (1) 公私立學校校長、教師：依教師法之規定。
 - (2) 公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。
 - (3) 私立學校職員：依性別工作平等法之規定。
 - (4) 公私立學校工友：依性別工作平等法之規定。
 - (5) 公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。
5. 性平會接獲重新調查之要求時，應另組調查小組。(性平法第32、33條)
6. 有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為或經議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，應通報教育部各教育場域不適任人員通報及查詢系統。(性平法第27-1條)

六、教育輔導追蹤階段

- | | |
|--|--|
| <p>◇ 行為人</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 執行性平會處理建議及懲處。 2. 心理輔導。 3. 其他符合教育目的之措施(含性平課程8小時)。 | <p>◇ 被害人</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 關懷與輔導。 2. 視其需求轉介外部相關單位。 |
|--|--|
- 完成輔導作為，填報輔導成效檢視表經學校性平會同意解列
- 事件檢核表、輔導成效檢視表報局複審解列
- 建立事件及行為人相關檔案，並進行學校防治教育

行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，認為有追蹤輔導之必要，應於知悉後一個月內，通報行為人新就讀學校；行為人為學生以外者，轉至其他學校服務時，應通報行為人新服務之學校。(性平法第27條第2、3項)

附表 依行為人之身分，給予懲處或其他適當之處置



本表教職員工適用法規。

1. 教師（含專任/兼任/代理代課教師）：教師法、高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法、私立各校教師成績考核辦法。
2. 公務人員：公務人員考績法、公務員懲戒法。
3. 約聘僱人員：臺北市教育局約聘僱人員考核要點。
4. 特殊教育相關人員：高級中等以下學校特殊教育班班級及專責單位設置與人員進用辦法。
5. 其他人員（例如志工）：志願服務法、契約。

性騷擾有解聘且終身不得聘任為教師之必要（情節重大），定義與判斷基準如下：

- 1.行為人：與被害人之關係（是否直接指導）、犯後態度、過往有無類似行為經學校調查屬實及處置告誡後再犯。
- 2.被害人：被害人年齡（成年、未成年或年幼）、被害人身心狀況是否無法應變或反抗。
- 3.行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀況（程度）、侵害之結果是否發生等。
- 4.行為態樣：行為動機、目的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點（於個別指導時、上課時或其他時間）、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。
- 5.其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。

- 1.教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：四、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。五、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。（教師法第14條第1項第4、5、11款）。
- 2.教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：一、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。（教師法第15條第1項第1、5款）。
- 3.教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教師評審委員會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上之審議通過，議決停聘6個月至3年，並報主管機關核准後，予以終局停聘（教師法第18條第1項）。

教師評審委員會應另聘專家使未兼行政或董事之教師少於二分之一。若為兼任、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條、第7條規定及程序辦理。

懲處方式包含心理輔導及向被害人道歉、8小時性平課程及符合教育目的之措施等處置（行為人8小時課程請參考教育部性平網之規定）。