101年6月6月訂定
105年12月16日臺北市政府性別平等教育委員會第6屆第4次會議修訂
106年11月9日106-36次局務會議決議通過
107年3月16日臺北市政府性別平等教育委員會第6屆第1次臨時會議修訂
109年9月30日109-36次局務會議決議通過
110年12月27日臺北市政府性別平等教育委員會第8屆第110-4次會議修訂
111年2月17日111-06次局務會議決議通過

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

一、通報階段（24小時）

學校教職員工知悉疑似
校園性侵害、性騷擾、性霸凌事件

1. 本表教職員工採廣義解釋，包含專任/兼任/代理代課/教師、教官、特殊教育相關人員、志願服務人員、實習人員、研究人員、約聘僱人員、外包廠商按契約聘僱之人員等（詳參防治準則第 9 條第 2 項）。
2. 有管轄權者：
   (1) 緊急以口頭/電話聯繫學校通報權責人員
   (2) 填寫各類校安事件告知單交予通報權責人員
3. 無管轄權者：7 個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人，有管轄爭議由上級機關決定。

進行社政通報

進行校安通報

學生事務（教導）處
24小時內
1. 進行法定通報（衛生福利部）：社會安全網－關懷 e 起來網站。
2. 進行校安通報（教育部）：校園安全暨災害防救通報處理中心資訊網（軍訓室分會各學制科列案管考）。
3. 通報注意事項
(1) 僅被害人學校需進行社政通報（1 人報 1 案）。
(2) 跨校事件時行為人及被害人學校均需進行校安通報。
(3) 跨校事件被害人學校通知行為人學校時，應附通報單（各類校安事件告知單）之書面內容。

後續處理注意事項
1.依個案需要，盡速聯絡當事人家長並告知相關法令之權利義務。
2.主動向駐區督學通報。
3.經評估有必要者向警局報案
4.鼓勵被害人或其法定代理人申請調查或由學校提出檢舉。
5.專人（學生事務處）處理相關行政事宜（含收件）。
6.依防治準則第 27 條提供當事人適當之協助。
7.不得要求當事人提交自述、切結文件（防治準則第 23 條第 8 款）。

評估是否符合「公益」性：係指所通報事件有多名疑似被害人、多名疑似行為人、教職員工對學生性侵害、性騷擾或性霸凌事件或涉及校園安全議題之事件等，經由學校性平會經評估由學校指定人員擔任檢舉人或採檢舉案形式進行調查。

1. 被害人或法定代理人申請調查
2. 檢舉及視同檢舉（防治準則第 19 條）

否

1.被害人或法定代理人不申請調查資料。
2.學校檢附性平會(不提出檢舉)資料。

是

二、議決是否受理階段（20日內）

收件單位：學生事務處
（執行秘書單位）

3日內
移送性平會

召開性別平等
教育委員會

不受理

✧ 議決不受理情形：非屬本法所規定之事項者、申請人或檢舉人未具真實姓名、同一事件已處理完畢者。
✧ 申請人或檢舉人期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起 20 日內得以書面具名理由提不受理申復（限 1 次）。交性平會重新討論受理事宜，並於 20 日內通知申復結果。

受理

教務處
彈性處理學生出缺勤紀錄、課程或教學協助等事宜。

輔導室/諮商中心
1.輔導人員進行輔導關懷（心理諮商輔導），包括事件有關之當事人、家長、相關班級師生。
2.建立個案輔導與當事人相關資料紀錄，並妥善保存管理之。
3.負責追蹤輔導相關計畫之擬定與執行。
4.校內外輔導資源行政協調，並協助家防中心社工處理相關事宜。

人事室（行為人為教職員工）
1. 為保障當事人之受教權、工作權，調查處理期間採取之必要處置經性平會決議後執行。（防治準則第 25 條）
2. 教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款或第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 款，學校應於知悉之日起 1 個月內經教評會審議通過，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，得經教評會審議通過後，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）
3. 教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 7 款至第 11 款或第 15 條第 1 項第 3 款至第 5 款（例如師生不當交往而有違專業倫理者，即屬違反相關法規），學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教評會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘 3 個月以下；必要時得經教評會審議通過後，延長停聘期間 1 次，且不得逾 3 個月。（教師法第 22 條第 2 項）
4. 教師法第 22 條第 1 項所稱知悉之日，指學校接獲通報教師疑似涉有本法第 22 條第 1 項各款情形之日。
5. 依教師法第 22 條第 1 項前段規定審議暫時予以停聘未通過，嗣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發現新事實或新證據而有暫時予以停聘必要者，教師評審委員會應即審議通過暫時予以停聘。
6. 教師評審委員會未依前 2 項規定辦理時，主管機關得追究學校相關人員責任。
7. 性平法 27-1 條第 9 項人員之停職，學校或主管機關應經性平會決議令其暫時停職。（防治準則第 25 條）

教育局性別事件處理程序諮詢小組
1.駐區督學視需要率隊（防治小組諮詢服務委員）提供協助。
2.遇有情節重大認定、涉及公益等法律上不確定概念給於協助、建議、研判。

三、調查階段2個月，至多4個月

成立調查小組

1.相關人員輔導、諮商及關懷。
2.事件檔案建立存查。
3.填報教育部性別事件回報系統。
4.若案件經調查不屬實，以書面通知申請人、被害人、行為人及檢舉人處理結果，並檢附調查報告予申請人、被害人、行為人，告知申復之期限及受理申復之學校或機關。

學校性別平教育委員會及調查小組
1. 性平法第 29 條第 2 項所定事由，必要時得由性平會指派委員 3 人以上組成小組認定之。學校並得於防治規定中明定前述小組之工作權責範圍。
2. 應由學校性平會調查處理，不得另設調查機制，違反者調查無效且得處罰鍰。
3. 得成立調查小組調查，調查小組成員以 3 或 5 人為原則，女性成員不得少於成員總數 1/2、調查專業素養之專家學者人數占成員總數 1/3 以上。
4. 行為人為教職員工時，前述成員組成比例之外聘委員應佔總人數 2/3 以上。
5. 若雙方當事人分屬不同學校時，應有被害人現所屬學校代表，但被害人要求不得通知時得予尊重（防治準則 23 條第 2 款）。當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者（防治準則 23 條第 3 款）。注意防治準則第 11 至 15 條應派員參與調查之規定。
6. 調查小組進行校園性別事件事實認定及理由，並提出調查報告及處理建議（僅有建議權）。
7. 校園性別事件受理後 2 個月內完成調查，必要時得延長 2 次為限，每次不得逾 1 個月。
8. 學校性平會會務權責主管及承辦人員應迴避事件調查工作。
9. 校園性別事件調查人員應迴避該當事人之輔導工作。
10. 調查處理校園性別事件時，給予雙方當事人陳述意見及答辯機會。
11. 調查處理校園性別事件期間，得採取必要處置，以保障當事人之受教權或工作權（防治準則第25條）。
12. 調查處理校園性別事件期間，不受該事件司法程序進行及處理結果影響、不因行為人喪失原身分而中止（性平法第30條第6項、防治準則第28條）。

校園性別事件調查
（行為人、被害人、相關人等）

召開性別平等
教育委員會

不屬實

接受調查者
1. 行為人應親自出席接受調查，無理由不配合者，得處罰鍰。
2. 行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質（防治準則第 28 條第 1 項第 4 款）。

屬實

事件調查結束後，無論屬實與否，均應至「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件回覆填報系統」將調查報告（含處理建議）、會議紀錄（含簽到表）進行線上陳報、結案並列管。

（接下頁）

101年6月6月訂定
105年12月16日臺北市政府性別平等教育委員會第6屆第4次會議修訂
106年11月9日106-36次局務會議決議通過
107年3月16日臺北市政府性別平等教育委員會第6屆第1次臨時會議修訂
109年9月30日109-36次局務會議決議通過
110年12月27日臺北市政府性別平等教育委員會第8屆第110-4次會議修訂
111年2月17日111-06次局務會議決議通過

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4個月)

召開性別平等教育委員會通過調查報告
認定屬實（成立）、提出處理建議（含懲處建議）

懲處建議是否
涉及身分改變

未涉改變身分

涉及身分改變

檢附調查報告予行為人
給行為人書面陳述意見

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，詳同法條流程圖）。
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）。

召開性別平等
教育委員會

有性平法第32條第3項情事

由性平會附理由交調查小組再為調查釐清

無性平法第32條第3項情事

依行為人之身分，給予懲處或其他適當之處置（詳附表），告知申復期限及受理學校或機關

若行為人為適用教師法之教師，學校應10日內報請主管機關核准，並以書面附理由通知當事人（教師法第26條）。

1.全案併同調查報告、處理建議報局（主管機關）
2.填報教育部校園性別事件回覆填報系統

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）

書面通知申請人、被害人、行為人及檢舉人處理結果，並檢附調查報告予申請人、被害人、行為人

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 條規定通知渠處理結果；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）。

對處理結果無異議

申請人、被害人、行為人不服處理結果，提出申復

填報教育部性別事件回覆填報系統結案

審議小組

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）

無理由

接獲書面通知30日內提起後續救濟（依性平法34條）

有理由

事實認定：交性平會重新調查或重為適法決定。

懲處決定：懲處決議違法不當，交由懲處單位重為適法決定。

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）

六、教育輔導追蹤階段

✧ **行為人**
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）。

✧ **被害人**
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

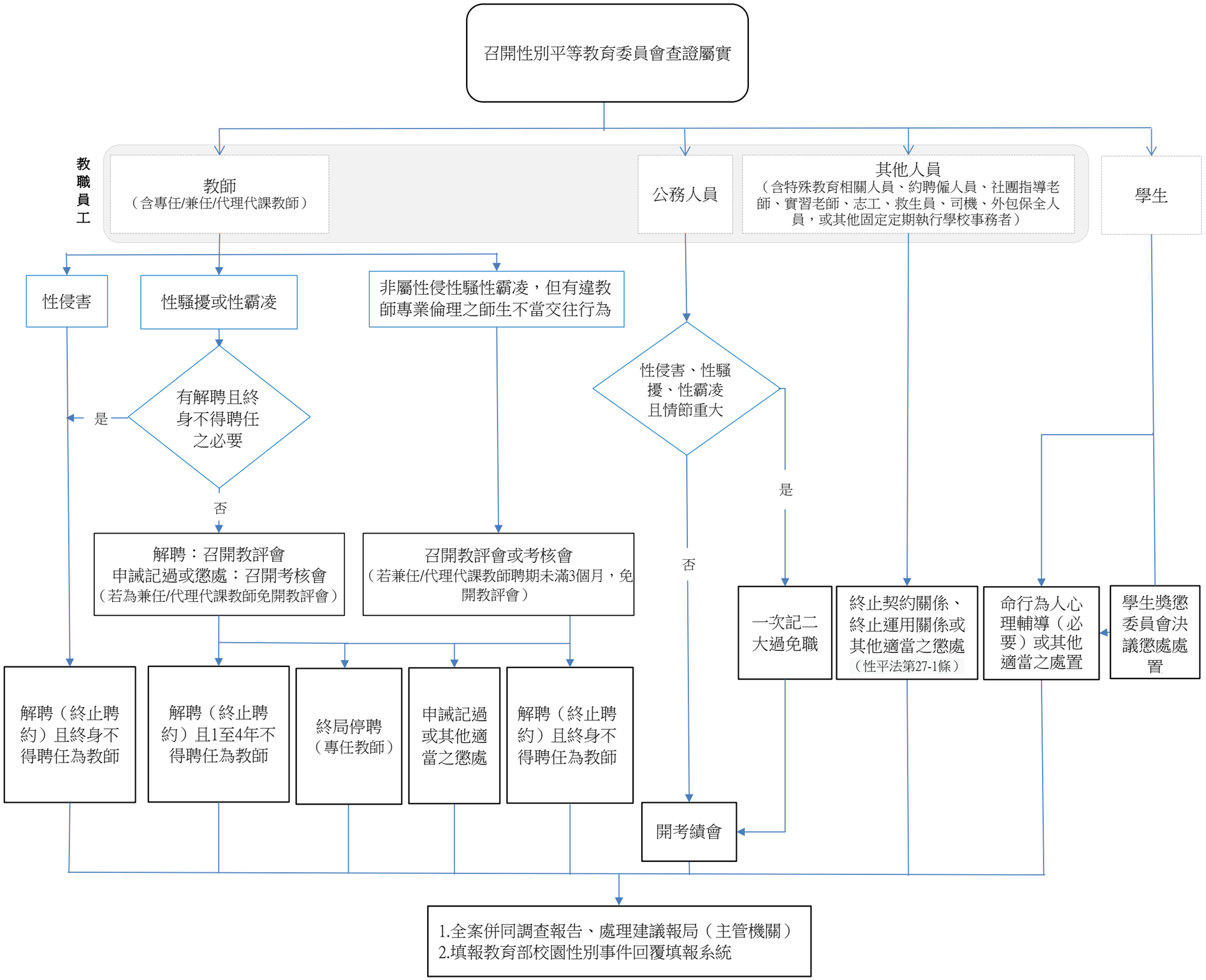
事件檢核表、輔導成效檢視表報局複審解列

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）

101年6月6月訂定
105年12月16日臺北市政府性別平等教育委員會第6屆第4次會議修訂
106年11月9日106-36次局務會議決議通過
107年3月16日臺北市政府性別平等教育委員會第6屆第1次臨時會議修訂
109年9月30日109-36次局務會議決議通過
110年12月27日臺北市政府性別平等教育委員會第8屆第110-4次會議修訂

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：臺北市政府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）。