**國立臺北教育大學性侵害性騷擾或性霸凌**

**防治與處理要點**

94 年 6 月 27 日本校性別平等教育委員會第 2 次會議通過

95 年 11 月 15 日本校性別平等教育委員會第 4 次會議修正通過

96 年 5 月 23 日本校性別平等教育委員會第 6 次會議修正通過

97 年 1 月 3 日本校性別平等教育委員會第 8 次會議修正通過

99 年 1 月 19 日本校 98 學年度第 1 次性別平等教育委員會修正通過

100 年 6 月 20 日本校 99 學年度第 2 次性別平等教育委員會修正通過

101 年 1 月 16 日本校 100 學年度第 1 學期性別平等教育委員會修正通過

101 年 11 月 12 日本校 101 學年度第 1 學期性別平等教育委員會修正通過

101 年 11 月 20 日本校第 29 次校務會議通過

102 年 4 月 2 日本校第 101 學年度第 2 學期性別平等教育委員會修正通過

102 年 11 月 12 日本校第 31 次校務會議通過

105 年 5 月 17 日本校第 36 次校務會議通過

一、國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件、違反性別工作平等法事件，及處理本校教職員工生與校外人士所發生之性侵害、性騷擾事件，特依據「性別平等教育法」及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」（以下簡稱防治準則），及「性騷擾防治法」、「性侵害犯罪防治法」、「性別工作平等法」訂定本要點。

二、本要點用詞定義如下：

 (一) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌之當事人於事件發生時為本校教師、職員、工友或學生，且一方為學生者。受性侵害、性騷擾或性霸凌之學生，包括其他學校之學生在內。

 (二) 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

 (三) 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

 1.以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

 2.以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

 (四) 性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

 (五) 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。

 (六) 職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。

 (七) 學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

三、如行為人或被害人之一，非為本校教職員工生，本校應依相關法令、學校輔導程序並結合社會資源協助之，必要時應向本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）報告。如涉及違反兒童及少年權益保障法、兒童及少年性交易防治條例、性騷擾防治法、性侵害犯罪防治法及其施行細則，應即時依規定之權責分工（如附表一）通報主管機關；本校教職員工生為被害人，而依法非屬本校受理之性侵害、性騷擾或性霸凌事件，亦同。

本校若非行為人所屬之機關、學校或僱用人於接獲性侵害、性騷擾或性霸凌之檢舉、申請調查或申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）主管機關。

本校應依事件管轄學校或機關之通知派代表參與調查或依其懲處建議進行處理。

四、教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務與人際互動時，應尊重性別多

元與個別差異。

教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。

教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。

教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

為健全校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，本點第一項至第四項之規定，應納入本校教職員工聘約及學生手冊。

五、本校為積極推動校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，應採取下列措施：

(一) 針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。

(二) 針對性平會及負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置權責單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。

(三) 鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置、研習活動，並予以公假及經費補助。

(四) 鼓勵校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

(五) 定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性侵害、性騷擾或性霸凌防治之相關教育訓練。

六、本校為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，應採取下列措施改善校園危險空間：

(一) 依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃及使用情形並檢視校園整體安全。

(二) 記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。

前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

七、本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理。必要時，本校應整合校內外資源網絡對當事人提供下列適當協助：

(一)心理諮商輔導。

(二)法律諮詢管道。

(三)課業協助。

(四)經濟協助。

(五)晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置或庇護。

(六)其他性平會認為必要之保護措施或協助。

 學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

前二項協助必要時得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，由本校編列預算支應。

當事人非本校教職員工生時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。

 本校應防治性侵害、性騷擾或性霸凌行為之發生。於知悉有性侵害、性騷擾或性霸凌之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

八、本校校長、教職員工知悉校內發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，

應立即依通報權責分工（如附表一）通報，至遲不得超過二十四小時。

如有經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。

 本校處理霸凌事件，如發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由性平會依相關規定辦理。

九、本校學生發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件，或校外人士遭受本校學生性侵害或性騷擾時，被害人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件向本校學生事務處生活輔導組（以下簡稱學務處生輔組）申請調查。

前項申請單位電話為 (02)8732-8885，電子郵件地址為sg@tea.ntue.edu.tw。

 本校教職員工間發生性侵害或性騷擾事件，或校外人士遭受本校教職員工性侵害或性騷擾時，被害人或檢舉人得以書面向本校人事室申請調查。

第一項申請調查事件之加害人如為本校首長者，該申請調查應向本校所屬主管機關提出。

十、依性騷擾防治法提起之案件，應於事件發生時起一年內提出申請調查；依性別工作平等法提起之案件，應於事件發生時起十年內提出申請調查。

十一、申請之書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應由申請人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一) 申請人或檢舉人姓名、性別、出生年月日、國民身份證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。

(二) 申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。

(三) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。

(四) 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

(五) 申請調查或檢舉之事實內容及其相關證據。

十二、學務處生輔組或人事室接獲申請調查或檢舉後，除有下列情形之一者外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理：

(一) 非屬本要點所規定之事項者。

(二) 申請人或檢舉人未具真實姓名。

(三) 同一事件已處理完畢者。

 性平會接獲學務處生輔組或人事室移送之事件時，應由輪值小組依前項所定事由，進行初審，並議決以下事項：

(一) 是否受理申請或檢舉事件。

(二) 調查小組之成員名單。

本校就接獲之申請或檢舉無管轄權時，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

十三、性平會應自本校接獲調查申請或檢舉時起二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

前項不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

十四、申請人或檢舉人於前點第一項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向性平會申復；其以言詞為之者，事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

 前項不受理之申復以一次為限。

性平會接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，即應展開調查。

十五、性平會為處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，得依性別平等教育法第三十條第三項、防治準則第二十一條及本校性平會設置要點第五點成立調查小組。

 前項性平會或調查小組進行事件之調查時，如遇有行為人非本校教職員工生者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查。

 性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

前項調查小組之調查權責以與該個案相關之調查為限，並於完成調查報告後，即刻提交性平會審議。

當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與調查及處理人員亦應迴避對該當事人之輔導工作。

十六、性騷擾事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避︰

(一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

(二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

 性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避︰

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

 前項申請，應舉其原因及事實，向本校性平會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

 被申請迴避之調查人員在性平會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

 調查人員有第三項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

十七、教職員工性騷擾或性侵害事件之申請調查經收件後，應由人事室負責性平會調查處理程序所有會議之召開及協調聯繫事宜。

 涉及性別工作平等法或性騷擾防治法之性別事件，得委託本校性平會調查處理。

十八、性侵害、性騷擾或性霸凌事件之當事人、檢舉人及證人之姓名及其他足以辨識身份之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

 本校負責處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員均負有保密義務，違反者應負一切行政與法律責任。

十九、為尊重當事人隱私權及限制揭露內容之範圍下，性平會得由執行秘書擔任媒體發言人，對外統一發言。

二十、行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本要點適用或準用之。

 性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響；調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。

 性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

 行為人、被害人、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。 但於不違反保密義務之前提下，衡酌合理保障行為人答辯權之必要，得另作成書面資料後，交行為人閱覽或告以內容要旨。

 為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，本校必要時應依防治準則第二十五條規定彈性處理當事人之出缺勤紀錄與成績考核，積極協助其職務或課業不受相關規定之限制，並報請主管機關備查。

二十一、性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，但適用性騷擾防治法者，延長以一個月為限。

 延長調查期限應以書面通知申請人、檢舉人及行為人。

二十二、性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向學務處生輔組或人事室提出，學務處生輔組或人事室應於該報告提出二個月內提請召開校內相關會議，依相關法規規定議處，或移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人、行為人及所在地直轄市、縣（市）主管機關。

 前項召開校內相關會議議處前，得要求性平會之代表列席說明。

 本校應將相關會議議處結果，以書面通知申請人及行為人，同時告知申復之期限；行為人非本校教職員工生者，並一併移送調查報告及懲處建議予行為人所屬學校或機關。

二十三、申請人或行為人對事件管轄學校或機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向秘書室或人事室申復；其以言詞為之者，秘書室或人事室應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

 前項申復以一次為限。

適用性騷擾防治法者，如本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

二十四、秘書室或人事室接獲申復後，依下列程序處理：

 (一)由秘書室或人事室收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。

 (二)前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。

 (三)原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。

 (四)審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

 (五)審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。

 (六)申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。

(七)申復人得於審議期間或於前款申復決定送達前，準用前點規定撤回申復。撤回申復者，並不得就同一事由再提出申復。

(八)申復無理由或經收受撤回申復之書面後，秘書室應通知性平會予以結案備查。

二十五、本校受理申復經前項審議小組審議後，如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，得要求性平會重新調查。

 性平會於接獲前項重新調查之要求時，應另組調查小組進行調查。調查小組成員由輪值小組議決之。

二十六、申請人或行為人對申復結果不服，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：

(一) 本校教師：依教師法之規定。

(二) 本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。

(三) 本校約聘僱人員（含臨時人員）及工友：依性別工作平等法之規定。

(四) 本校學生：依規定向本校提起申訴。

二十七、基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

二十八、本校應提供足夠措施保護行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件

相關人士，並充分告知相關當事人將依法處理報復、恐嚇、誣告或其他違法或不當之行為。

 行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士如受有不公正績

效考核、不公正學業或學術評價、語言或書面威脅等報復行為，得檢具相關證據，向性平會申請調查。

二十九、性騷擾防治法提起之性騷擾事件，雙方當事人得以書面或言詞逕向直轄市、縣（市）主管機關申請調解，調解程序依該法規定辦理。

 本校受僱人、負責人利用執行職務之便，對校外人士為性騷擾，依性騷擾防治法第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

本校學生、接受教育或訓練之人員於本校接受教育或訓練時，對校外人士為性騷擾，依性騷擾防治法第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

三十、本校應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料，並以

密件送交學校文書單位歸檔保存。

前項檔案資料應分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案應以密件文書歸檔保存，其內容應包括防治準則第三十二條原始檔案第一至五項所列資料；前項報告檔案，其內容應包括防治準則第三十二條報告檔案第一、二項所列資料。

三十一、本要點如有未盡事宜，悉依有關法令辦理。

三十二、本要點經性平會通過，送校務會議議決後，陳請校長核定後實施。