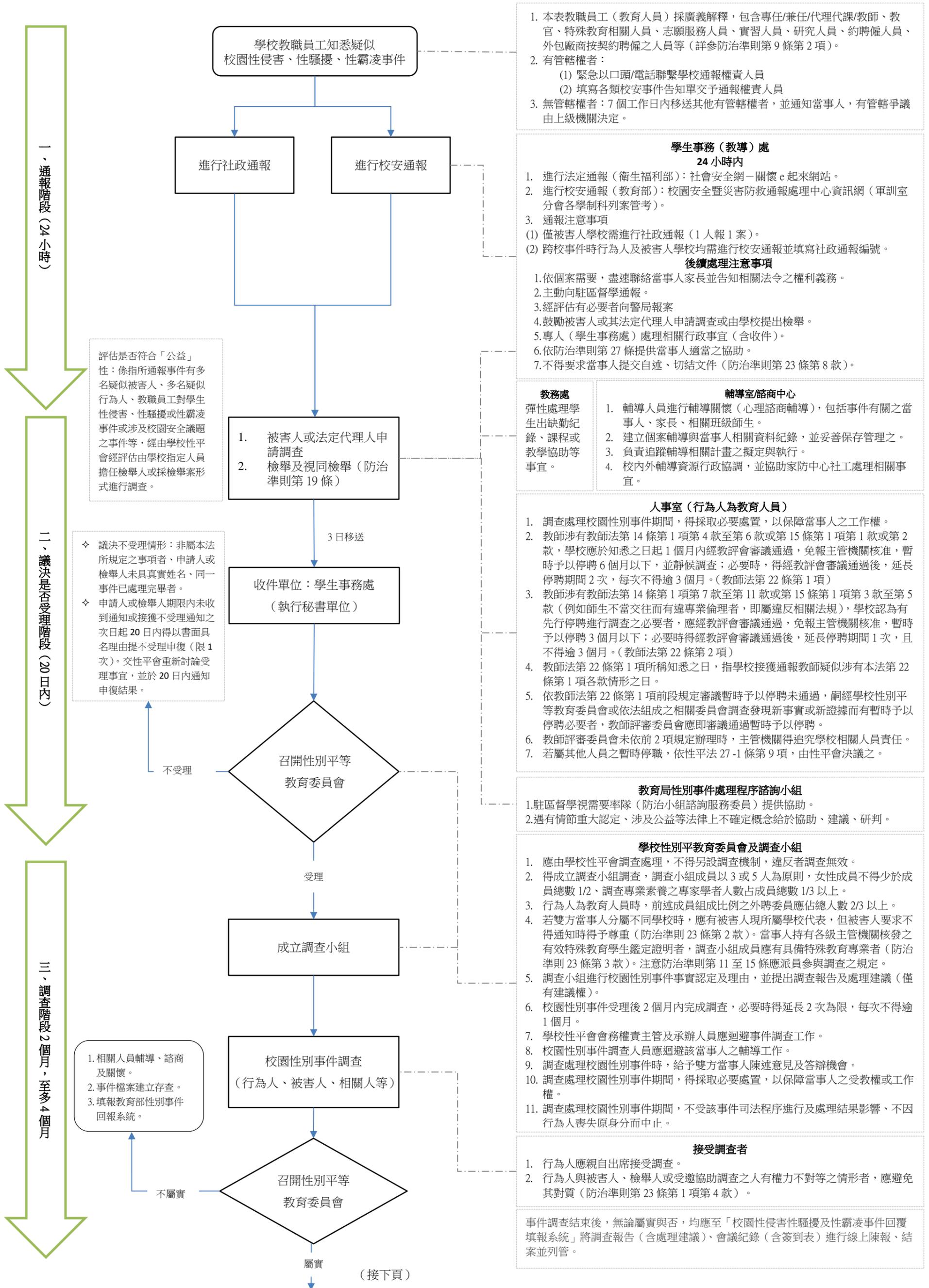
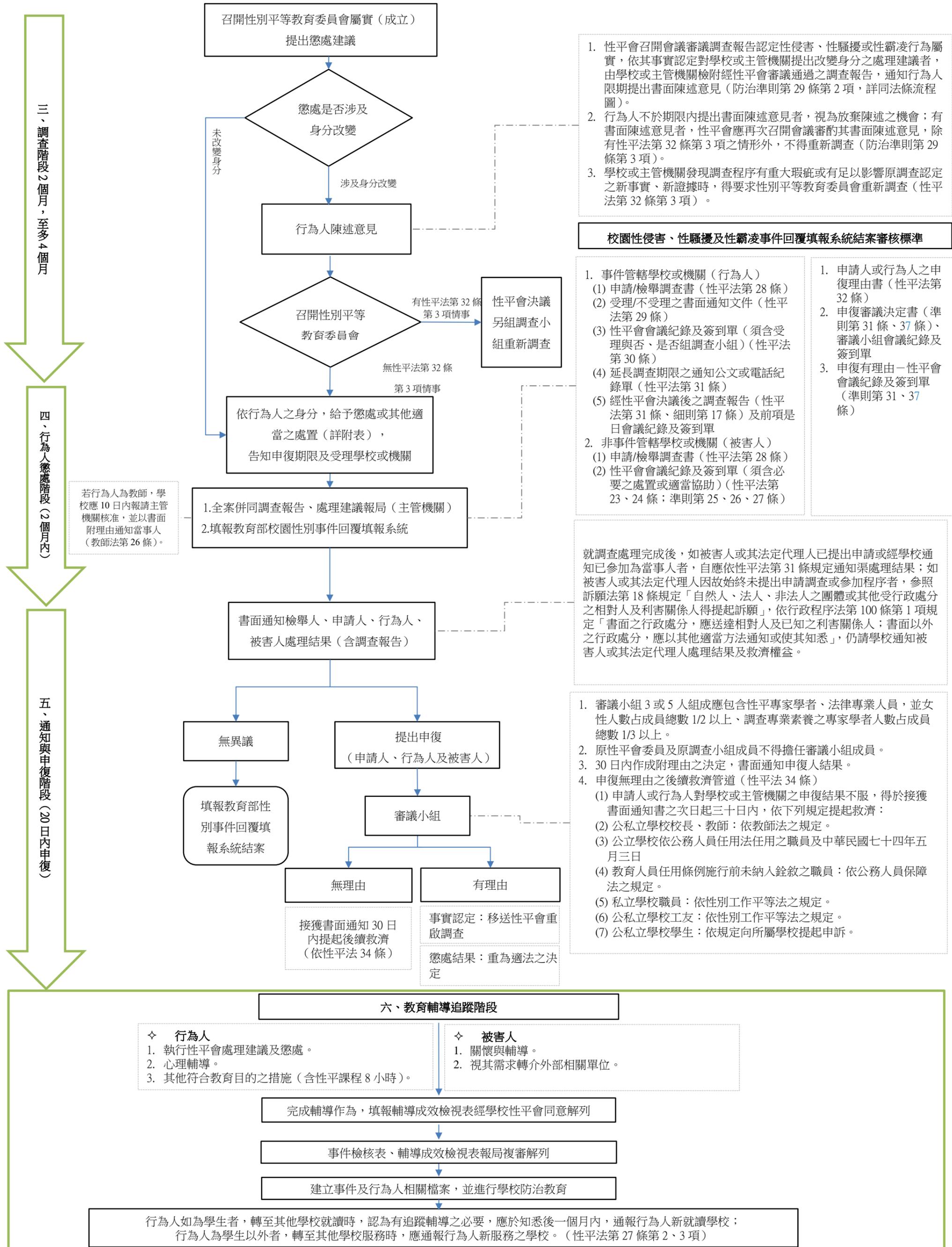


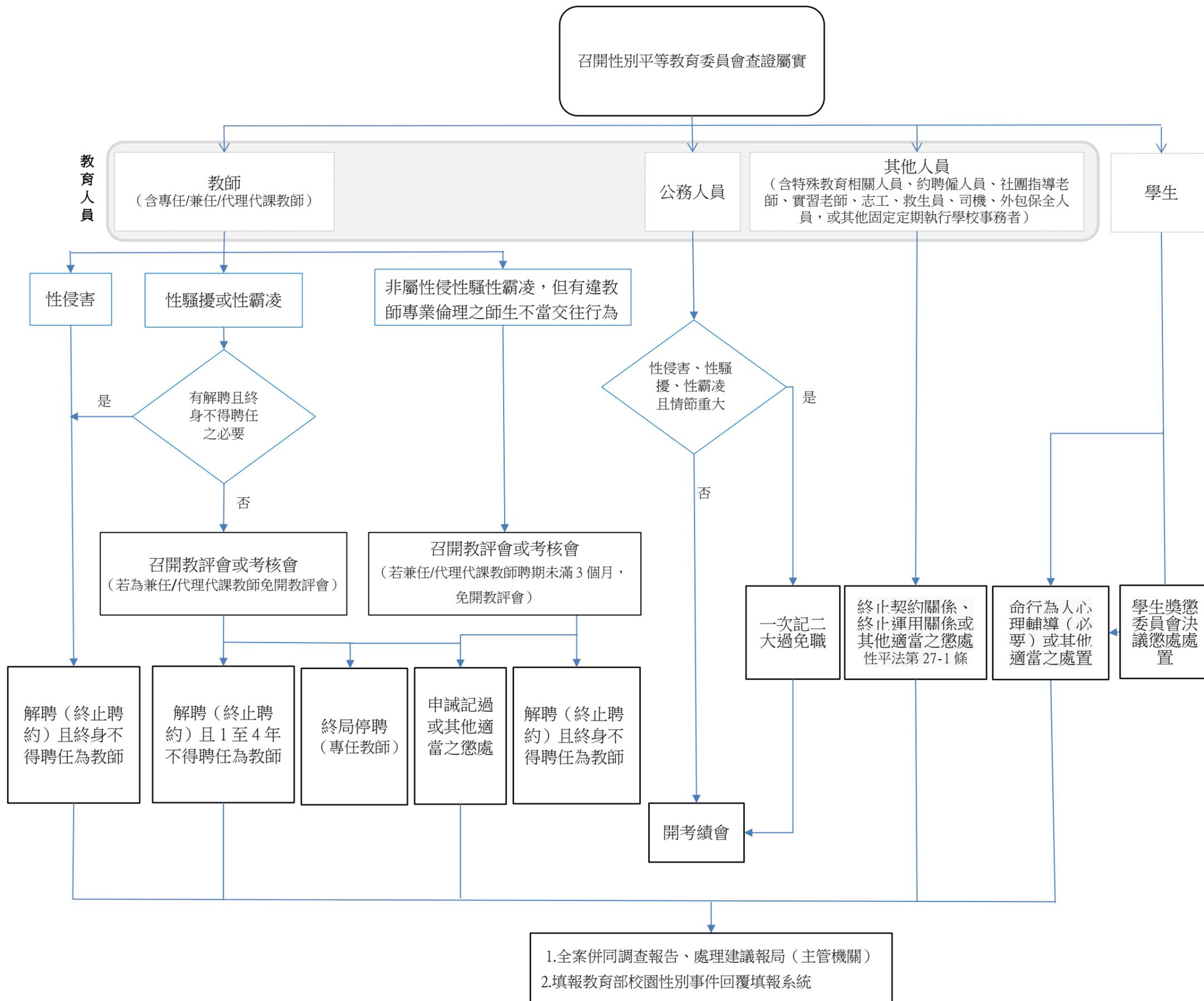
臺北市校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處理程序參考流程圖 I



臺北市校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處理程序參考流程圖 II



附表 依行為人之身分，給予懲處或其他適當之處置



本表教育人員適用法規。

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：臺北市教育委員會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)

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