

國立臺灣師範大學性別歧視性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理辦法

106年1月5日105學年度第1學期第1次性別平等教育委員會議通過

106年5月24日第118次校務會議通過

108年3月27日107學年度第2學期第2次性別平等教育委員會議通過

108年5月22日第122次校務會議通過

109年3月10日108學年度第2學期第1次性別平等教育委員會議通過

109年5月20日第124次校務會議通過

第一章 總則

第一條（法源依據）

國立臺灣師範大學性別歧視、性侵害、性騷擾或性霸凌防治與處理辦法（以下簡稱本辦法）係依據性別平等教育法（以下簡稱性平法）第二十條第二項、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第三十四條第一項訂定之。

第二條（訂定目的）

本校為推動性別平權觀念，加強性別平等教育，促進性別地位的實質平等，並保障教職員工生之權益，提供一個免於性別歧視、性侵害、性騷擾或性霸凌之安全受教育機會與安全環境，特訂定本辦法。

第三條（名詞定義）

本辦法用詞定義如下：

- 一、性別歧視：指基於個人之生理性別、性傾向、性別特質或性別認同之不同，而為之不合理差別待遇。
- 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：
 - （一）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。
 - （二）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、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。上述事件，包括不同學校間所發生者。
- 六、教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員及其他執行教學或研究之人員。
- 七、職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。
- 八、學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生。

第四條（學校一般性任務）

本校應積極推動校園性別歧視、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。

本校應提供性別平等之學習環境，建立安全之校園空間，並尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向。

本校之聘僱、招生及就學許可不得因性別或性傾向而有不合理之差別待遇。

本校不得因教職員工生之性別或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇，對於因性別或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助。

本校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

本校應蒐集並提供教職員工生有關校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治及救濟等資訊。

第二章 校園安全之規劃

第五條（校園安全之檢視）

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與使用情形及檢視校園整體安全。
- 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、衛浴設備及校車等。

第六條（檢視之公告）

本校應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與。

前項檢視說明會，得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀錄公告之。

學校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

第三章 教學與人際互動注意事項

第七條（一般性注意事項）

本校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異。

第八條（教師之注意事項）

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，應主動迴避或陳報本校處理。

第九條（教職員工生之注意事項）

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。

第四章 申請調查程序

第十條（申請之提出）

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面、言詞或電子郵件向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。其以言詞或電子郵件為之者，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之閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。但行為人於行為時或現職為學校首長者，應向現職學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。

前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。

第一項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。
- 二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
- 三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
- 四、申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

接獲申請或檢舉之學校無管轄權者，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。

第十條之一（媒體報導案件之調查）

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別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要輔導或協助。

學校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由學校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。

第十條之二（不同學校之管轄）

事件管轄學校或機關與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

前項事件管轄學校或機關完成調查後，其成立性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依性平法第三十條規定處理。

第十條之三（兼任學校之調查）

第十條第二項之情形，事件管轄學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

前項事件管轄學校完成調查後，其成立性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬專任學校依性平法第三十條規定處理。

第十條之四（行為人具多重身分時之調查）

行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。

無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。

第十條之五（具多數行為人時之調查）

行為人在二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

第十一條（通報程序）

本校校長、教師、職員或工友知悉本校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依性平法第二十一條第一項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

- 一、依相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。
- 二、向學校主管機關通報。

校內系所、教學或輔導單位人員於知悉學生發生校園性別事件，除應告知校內權責人員於二十四小時內完成通報外（知悉至完成通報，均於二十四小時之內），倘學生表明僅願接受前開教學或輔導人員之輔導或協助時，渠等人員仍應知會學校性平會專責人員，由性平會

專責人員告知相關法律規定與可協助處理之範疇（僅提供輔導或協助支持，不應涉及事件調查及認定事實）。

通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

第十二條（收件單位）

本校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，以學生事務處或秘書室為收件單位。除有性平法第二十九條第二項所定事由外，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。

前項性平法第二十九條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。

第十三條（受理決定）

本校應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

本校於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、非屬本辦法所規定之事項者。
- 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。

前項不予受理之書面通知，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。

第十四條（不受理之申復）

申請人或檢舉人於前條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，得以書面具明理由提出申復；其以言詞為之者，應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使之閱覽，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。

本校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。

申復有理由者，性平會應依法調查處理。

第五章 調查及處理程序

第十五條（調查小組之設置）

本校之性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成員得部分或全部外聘。

前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例應占成員總數三分之一以上。雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、事件管轄學校或機關性平會會務權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

本校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記，交通費或相關費用由本校及派員參與調查之學校支應。

性平會或調查小組依本辦法規定進行調查時，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。

性平會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本辦法適用或準用之。

第十六條（專業素養之資格）

前條第二項所稱之具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：

- 一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。
- 二、曾調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

第十七條（調查方式）

本校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：

- 一、行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
- 二、被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且得不通知現就讀學校派員參與調查。
- 三、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。
- 四、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。
- 五、就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不再此限。
- 六、依性平法第三十條第四項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。
- 七、前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。
- 八、本校人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。
- 九、基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
- 十、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議或經行為人請求，繼續調查處理。

第十八條（保密義務）

依前條第五款規定負有保密義務者，包括校內負責處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。

依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

本校就記載有當事人、檢舉人、受邀協助調查之人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者不在此限。

除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、受邀協助調查之人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

第十九條（工作權與受教權之保障）

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，本校於必要時得依性平法第二十三條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：

- 一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、

- 教師及學生成績考核相關規定之限制。
- 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
 - 三、採取必要處置，以避免報復情事。
 - 四、預防、減低行為人再度加害之可能。
 - 五、其他性平會認為必要之處置。
- 當事人非本校人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。
- 前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

第二十條（必要協助之提供）

本校依性平法第二十四條第一項規定，於必要時，應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、其他性平會認為必要之保護措施或協助。

當事人非本校人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。

前二項協助得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，本校應編列預算支應之。

第二十一條（調查報告之提出）

本校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，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向本校提出報告。

本校應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依相關法律規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

第二十二條（事實認定及後續處置）

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。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件情節重大者，本校除依相關法律規定，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處外，並得依性平法第二十五條第二項規定為必要之處置。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，本校得僅依性平法第二十五條第二項規定為必要之處置。

性平法第二十五條第二項對行為人所為處置，應由該懲處之學校命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

前項處置，由該懲處之學校性平會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，經證實有誣告之事實者，應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

第二十二條之一（涉及相關行為教師之聘任）

本校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經性平會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，本校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：

- 一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。

二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。

有前項第一款情事者，本校不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，本校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。

非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，經性平會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，本校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬情節重大之性騷擾、性霸凌行為，經性平會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。於此情形，本校於取得事件相關事證資訊後，經通知當事人陳述意見，應提交性平會查證審議。

有前三項情事者，本校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

本校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第七項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾或性霸凌行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。

第一項至第三項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第四項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

前項以外人員，涉有第一項或第三項情形，於調查期間，本校應經性平會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。

第二十二條之二(改變身分建議之後續處理)

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，依其事實認定對本校提出改變身分之處理建議者，由本校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。

前項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，除有性平法第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。

第六章 申復及救濟程序

第二十三條(調查結果之申復)

申請人及行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向本校申復；其以言詞為之者，應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使之閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項申復以一次為限。

本校接獲申復後，依下列程序處理：

- 一、由本校指定之專責單位收件後，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，其小組成員之組成，女性人數應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業素養人員之專家學者人數應占成員總數三分之一以上。
- 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、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用第一項規定撤回申復。

第二十四條（重新調查）

本校經申復審議後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。

第二十五條（申復之救濟）

申請人或行為人對本校之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依性平法第三十四條之規定提起救濟。

第七章 附則

第二十六條（檔案資料之建立）

本校應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料。

行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，本校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀之學校。

行為人為學生以外者，轉至其他學校服務時，本校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。

本校接獲前二項通報，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

本校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記行為人之改過現況。

本校建立之檔案資料，應指定專責單位保存二十五年，並分為原始檔案與報告檔案。原始檔案應予保密並以密件文書歸檔保存，其內容包括下列資料：

- 一、事件發生之時間、樣態。
- 二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。
- 三、事件處理人員、流程及紀錄。
- 四、事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。
- 五、行為人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。
- 六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

報告檔案為經性平會審議通過之調查報告；其內容應包括下列資料：

- 一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- 四、相關物證之查驗。
- 五、事實認定及理由。
- 六、處理建議。

第二十七條（報復之禁止）

行為人不得對申請人、證人及其他該事件相關之人士採取任何形式的報復行為。

前項報復行為例示如下：

- 一、不公正之績效考核。
- 二、不公正之學業或學術評價。
- 三、不當之作業指派。
- 四、不利推薦內容之撰寫。

- 五、公開或私底下之嘲笑。
 - 六、語言或書面威脅。
 - 七、賄賂及其他類似性質之干擾、騷擾。
- 前項報復行為經查證屬實，由本校相關單位從嚴議處。

第二十八條（教示義務）

本校將處理結果，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單位。

第二十九條（其他法規之適用）

本辦法如有未盡事宜，準用或適用其他相關法規之規定。

第三十條（案件結果回報）

本校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。申請人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。

第三十一條（實施與修訂）

本辦法經校務會議通過後發布實施，修正時亦同。