

中央與臺北市政府
性別平等教育相關法規
與作業流程彙編



彙編日期：110年6月10日

臺北市政府教育局校訂

臺北市立天母國民中學彙編

性別平等教育相關法規與作業流程彙編

中央法規	頁碼
1. 性別平等教育法(107. 12. 28)	1
2. 性別平等教育法施行細則(108. 04. 02)	10
3. 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則(108. 12. 24)	13
4. 性別工作平等法(105. 05. 18)	22
5. 性侵害犯罪防治法(104. 12. 23)	29
6. 性騷擾防治法(98. 01. 23)	37
7. 中華民國刑法<第十六章-妨害性自主罪>(110. 01. 20)	42
8. 教師法(108. 06. 05)	45
9. 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序參考流程圖(103. 05. 12)	56
10. 學校處理學生間發生刑法第 227 條事件應注意事項(101. 07. 24)	57
11. 教育部處理違反性別平等教育法事件處理程序及裁罰基準(109. 04. 07)	59
12. 不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法(109. 06. 28)	64
13. 教育部處理性別平等教育法申復案件作業要點(99. 09. 10)	67
14. 教育部就各級學校處理校園性侵害或性騷擾事件適用說明一覽表(108. 06. 21)	69
15. 校園霸凌防制準則(109. 07. 21)	72
16. 行政程序法(110. 01. 20)	79
臺北市府法規	頁碼
1. 臺北市府性別平等教育委員會設置要點(110. 03. 16 /第 2 點 111. 03. 28 生效)	105
2. 臺北市校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處理程序參考檢核表(109. 10. 08)	107
3. 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、II(109. 10. 08)	114
4. 臺北市府教育局校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件輔導成效審查作業流程圖(110. 01. 26)	117
5. 臺北市各級學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件輔導成效檢視作業規定(110. 01. 26)	118
5-1 臺北市各級學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件輔導成效審查作業規定草案修正條文對照表	120
6. 臺北市各級學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件輔導成效檢視表(甲表)(110. 01. 26)	124
7. 臺北市各級學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件輔導成效檢視表(乙表)(110. 01. 26)	127
8. 臺北市府處理違反性別平等教育法事件統一裁罰基準(110. 01. 26)	130
8-1. 北市府處理違反性別平等教育法第三十六條事件統一裁罰基準修正對照表	136
9. 臺北市高級中等以下學校運用性別平等教育課程教學資源實施要點(108. 10. 14)	144
9-1 臺北市高級中等以下學校運用性別平等教育課程教學資源實施要點修正條文對照表	145
10. 臺北市高級中等以下學校性別平等教育委員會組織與運作原則(106. 02. 17)	147
11. 臺北市高級中等以下學校教育人員參與校園性侵害性騷擾或性霸凌事件諮詢服務及調查工作獎勵作業要點(109. 04. 14)	149
12. 臺北市府未成年懷孕處遇服務流程圖(109. 11. 13)	150
13. 臺北市女性權益保障辦法(109. 11. 24)	151
14. 臺北市府教育局所屬公立學校處理不適任教師處理機制指引(109. 07. 02)	156
15. 臺北市府教育局所屬高級中等以下學校處理教師解聘不續聘停聘或資遣流程圖及附表(109. 08. 10)	157
16. 臺北市公私立高級中等以下學校處理不適任教師程序檢核表(109. 08. 25)	160
17. 臺北市公私立高級中等以下學校處理不適任兼任、代課及代理教師程序檢核表(109. 12. 24)	184

性別平等教育法

修正日期：民國 107 年 12 月 28 日

第一章 總則

第 1 條

為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。

本法未規定者，適用其他法律之規定。

第 2 條

本法用詞定義如下：

一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。

二、學校：指公私立各級學校。

三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

四、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。

五、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。

六、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

七、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。

第 3 條

本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 4 條

中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。

二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。

三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。

四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。

五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。

六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。

七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。

八、其他關於全國性之性別平等教育事務。

第 5 條

直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

- 一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。
- 二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。
- 三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。
- 四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。
- 五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。
- 六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。
- 七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。
- 八、其他關於地方之性別平等教育事務。

第 6 條

學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：

- 一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。
- 二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。
- 三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。
- 四、研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。
- 五、調查及處理與本法有關之案件。
- 六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- 七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
- 八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

第 7 條

中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。

前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

第 8 條

直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。

前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由直轄市、縣（市）主管機關定之。

第 9 條

學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。

前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由學校定之。

第 10 條

中央、直轄市、縣（市）主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。

第 11 條

主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。

第二章 學習環境與資源

第 12 條

學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。

學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。

第 13 條

學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。

第 14 條

學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同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。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。

第 14-1 條

學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第 15 條

教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

第 16 條

學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及中央與直轄市、縣（市）主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

學校或主管機關相關組織未符合前項規定者，應自本法施行之日起一年內完成改組。

第三章 課程、教材與教學

第 17 條

學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。

國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。

高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。

大專校院應廣開性別研究相關課程。

學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

第 18 條

學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。

第 19 條

教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。

教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

第四章 校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治

第 20 條

為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。

學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。

第 21 條

學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。

學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

第 22 條

學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。

當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

第 23 條

學校或主管機關於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。

第 24 條

學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人其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，應提供心理輔導、保護措施或其他協助；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。

前項心理輔導、保護措施或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、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。

第 25 條

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，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。

學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：

- 一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。
- 二、接受八小時之性別平等教育相關課程。
- 三、其他符合教育目的之措施。

前項心理輔導，學校或主管機關得委請醫師、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。

校園性騷擾或性霸凌事情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定為必要之處置。

第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

第 26 條

學校或主管機關調查校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第 27 條

學校或主管機關應建立校園性侵害、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，主管機關及原就讀之學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，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。

接獲前二項通報之學校，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。

第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相

關事項，於依第二十條第一項所定防治準則定之。

第 27-1 條

學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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下列各款情形之一者，學校應予解聘、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，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、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，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、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，經學校性別平等教育委員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。

有前三項情事者，各級主管機關及各級學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

學校聘任、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。

各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依性騷擾防治法第二十條規定受處罰者之資料庫。

前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。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，學校或主管機關應經性別平等教育委員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。

第五章 申請調查及救濟

第 28 條

學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。

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得以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為行為人時，應向學校所屬主管機關申請調查。

任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

第 29 條

學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

學校或主管機關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。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

申請人或檢舉人於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，向學校或主管機關申復。

第 30 條

學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。本法中華民國一百零七年十二月七日修正之條文施行前，亦同。調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，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；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。

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。

行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。

性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

第 31 條

學校或主管機關性別平等教育委員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。

性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。

學校或主管機關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本法或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、檢舉人及行為人。

學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

第 32 條

申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。

前項申復以一次為限。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。

第 33 條

性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。

第 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：

- 一、公私立學校校長、教師：依教師法之規定。
- 二、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。
- 三、私立學校職員：依性別工作平等法之規定。
- 四、公私立學校工友：依性別工作平等法之規定。
- 五、公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

第 35 條

學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。

法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。

第 六 章 罰 則

第 36 條

學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

- 一、違反第二十一條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。
- 二、違反第二十一條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。

學校違反第二十一條第三項、第二十二條第二項或第二十七條第四項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。

學校違反第十三條、第十四條、第十四條之一、第十六條或第二十條第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

行為人違反第二十五條第六項不配合執行，或第三十條第四項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。

學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依第二十五條第一項、第二項或第六項規定，執行行為人之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第 36-1 條

學校校長、教師、職員或工友違反第二十一條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據者，應依法予以解聘或免職。

學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。

第七章 附則

第 37 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 38 條

本法施行日期，除中華民國一百年六月七日修正之條文，由行政院定之外，自公布日施行。

性別平等教育法施行細則

修正日期：民國 108 年 04 月 02 日

第 1 條

本細則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第三十七條規定訂定之。

第 2 條

本法第一條第一項及第二條第一款所稱性別地位之實質平等，指任何人不因其生理性別、性傾向、性別特質或性別認同等不同，而受到差別之待遇。

本法第二條第四款所定性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第 3 條

性別平等教育委員會依本法第四條第一款、第五條第一款及第六條第一款規定研擬實施計畫時，其內容應包括下列事項：

- 一、目標：評估前一年實施成效，擬定年度主題並確定未來發展方向。
- 二、策略：內部各單位計畫或事務之統整，與相關機關（構）之合作聯繫及資源整合。
- 三、項目：明列年度具體工作項目。
- 四、資源：研擬經費及人力需求。

第 4 條

性別平等教育委員會依本法第四條第三款與第五條第三款及主管機關依本法第十一條規定進行督導考核時，得以統合視導方式為之，並得邀請性別平等教育相關專家學者及民間團體代表參加。

督導考核應定期為之，於半年前公告考核基準及細目，其結果並應作為統合視導評比及校務評鑑之參據。

第 5 條

本法第四條第四款、第五條第四款及第六條第三款所定課程、教學、評量之研究發展，其內容包括下列事項：

- 一、課程部分：
 - （一）本法第十五條之教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程。
 - （二）學生依第十七條第一項所受之課程及活動。
- 二、教學部分：
 - （一）創新及開發性別平等教育相關之教學法。
 - （二）提升教師運用性別平等教育相關教學法之能力。
- 三、評量部分：
 - （一）性別平等之認知、情意及實踐。
 - （二）觀察、實作、表演、口試、筆試、作業、學習歷程檔案、研究報告等多元適性評量方式。

第 6 條

本法第四條第六款及第五條第五款所定諮詢服務事項如下：

- 一、協助提供性別平等教育相關書籍、期刊、論文、人才檔案、學術及民間團體等資料。
- 二、協助其他性別平等教育委員會之組成及運作。
- 三、協助成立性別平等教育相關研究及教學單位。
- 四、提供其他有關落實本法之諮詢服務。

第 7 條

本法第七條第一項、第八條第一項及第九條第一項所稱性別平等教育相關領域，指從事性別、性教育、多元文化議題等有關之研究、教學或實務工作。

第 8 條

本法第九條第一項、第十九條第一項及第三十條第三項所稱性別平等意識，指個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及其成因，並具有協助改善現況之意願。

第 9 條

學校依本法第十二條第一項規定建立安全之校園空間時，應就下列事項，考量其無性別偏見、安全、友善及公平分配等原則：

- 一、空間配置。
- 二、管理及保全。
- 三、標示系統、求救系統及安全路線。
- 四、盥洗設施及運動設施。
- 五、照明及空間視覺穿透性。
- 六、其他相關事項。

第 10 條

本法第十二條第三項所定公告方式，除應張貼於學校公告欄外，並得以書面、口頭、網際網路或其他適當方式為之。

第 11 條

本法第十四條之一所定必要之協助，應包括善用校內外資源，提供懷孕或生產學生之適性教育，並採彈性措施，協助其完成學業及提供相關輔導。

第 12 條

本法第十六條第一項所稱學校之考績委員會，指為辦理學校教職員工成績考核而組成之委員會。但公立學校，指以教師為考核範圍之委員會為限。

本法第十六條第一項所稱學校之教師評審委員會，指校級之委員會。

第 13 條

本法第十七條第二項所定性別平等教育相關課程，應涵蓋情感教育、性教育、認識及尊重不同性別、性別特徵、性別特質、性別認同、性傾向教育，及性侵害、性騷擾、性霸凌防治教育等課程，以提升學生之性別平等意識。

第 14 條

為執行本法第十八條規定，高級中等以下學校教材之編寫、審查及選用，應由有性別平等意識之教師參與；教材內容並應破除性別偏見及尊卑觀念，呈現性別平等及多元之價值。

第 15 條

教師為執行本法第十九條第二項鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域，應於輔導學生修習課程、選擇科系或探索生涯發展時，鼓勵學生適性多元發展，避免將特定學科性別化。

第 15-1 條

學校依本法第二十一條第一項規定向當地直轄市、縣（市）主管機關通報時，學校主管機關為中央主管機關者，並應向中央主管機關通報。

第 16 條

本法第三十條第七項所稱雙方當事人之權力差距，指當事人雙方間存在之地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等狀況。

第 17 條

性別平等教育委員會依本法第三十一條第二項規定提出報告，其內容應包括下列事項：

- 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 18 條

本細則自發布日施行。

校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則

修正日期：民國 108 年 12 月 24 日

第一章 總則

第 1 條

本準則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十條第一項規定訂定之。

第 2 條

學校應積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：

- 一、針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
- 二、針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位人員，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、性騷擾及性霸凌事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
- 四、利用多元管道，公告周知本準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- 五、鼓勵校園性侵害、性騷擾及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。

第 3 條

學校或主管機關應蒐集校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治與救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。

前項資訊應包括下列事項：

- 一、校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之界定、類型及相關法規。
- 二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
- 三、申請調查、申復及救濟之機制。
- 四、相關之主管機關及權責單位。
- 五、提供資源協助之團體及網絡。
- 六、其他該校或主管機關性平會認為必要之事項。

第二章 校園安全規劃

第 4 條

學校為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌，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校園性侵害、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。

第 5 條

學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，學校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 校內外教學及人際互動注意事項

第 6 條

學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 7 條

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，應主動迴避或陳報學校處理。

第 8 條

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 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法

第 9 條

本法第二條第七款所定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者。

本法第二條第七款用詞，定義如下：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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 10 條

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。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 11 條

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，其成立校園性侵害、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第三十條規定處理。

第 12 條

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，其成立校園性侵害、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第三十條規定處理。

第 13 條

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 14 條

行為人二人以上，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 15 條

接獲申請調查或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，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。

學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

第 16 條

學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依本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。

依本條規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全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 17 條

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之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。

前項書面或言詞、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。

第 18 條

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件管轄學校或機關接獲申請調查或檢舉時，其收件單位如下：

- 一、專科以上學校：學生事務處或學校指定之專責單位。
- 二、高級中等以下學校：學生事務處或教導處。
- 三、主管機關：負責性平會之業務單位。

前項收件單位收件後，除有本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。

前項本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。學校並得於防治規定中明定前述小組之工作權責範圍。

第 19 條

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，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。

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 20 條

事件管轄學校或機關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。不受理之書面通知應依本法第二十九條第三項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請人或檢舉人於前項之期限內，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，向事件管轄學校或機關提出申復；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。

事件管轄學校或機關接獲申復後，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 21 條

事件管轄學校或機關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。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依本法第三十條第三項規定。

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。

學校或主管機關針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記；其交通費或相關費用，由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。

第 22 條

本法第三十條第三項所定具性侵害、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。

前項第一款之校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能培訓，應由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會負責規劃，其內容應包括下列課程：

- 一、性侵害、性騷擾或性霸凌基本概念及相關法規。
- 二、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查知能。
- 三、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處理程序及行政協調。
- 四、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之懲處及救濟。
- 五、其他由性平會建議之課程。

中央或直轄市、縣（市）主管機關應定期辦理校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓，建立專業人才庫，並定期更新維護專業人才庫之資訊，提供各級學校或主管機關為延聘之參考。前項調查專業人員，經檢舉有違反客觀、公正、專業之原則，或有其他不適任情形，致其認定事實顯有偏頗，並由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會審查確認者，應自調查專業人才庫移除之。

本準則中華民國一百零八年十二月二十四日修正施行前，已持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能進階培訓結業證書，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，自本準則修正施行之日起三年內，得擔任第一項專家學者，免受第一項第一款規定之限制。

第 23 條

事件管轄學校或機關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，不在此限。
- 六、依本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、事件管轄學校或機關所屬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，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。

第 24 條

依前條第五款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性侵害、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。

學校或主管機關就記載有當事人、檢舉人、證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、證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 25 條

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，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第二十三條規定，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、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。

當事人非事件管轄學校之人員時，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 26 條

事件管轄學校或機關應依本法第二十四條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但事件管轄學校或機關就該事件仍應依本法為調查處理。

當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

第 27 條

事件管轄學校或機關依本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。

當事人非事件管轄學校之人員時，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，學校或主管機關應編列預算支應之。

第 28 條

性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。
前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

第 29 條

基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、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。

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。

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，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。

學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

第 30 條

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應依本法第二十五條第一項規定，對行為人予以申誡、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。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，事件

管轄學校或機關應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

本法第二十五條第二項對行為人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命行為人為之，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，由該懲處之學校或主管機關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。

依本法第二十五條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育相關課程，應由學校所屬主管機關規劃。

第 31 條

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。

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，以書面具明理由向事件管轄學校或機關申復；其以言詞為之者，受理之學校或機關應作成紀錄，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。

學校或主管機關接獲申復後，依下列程序處理：

- 一、由學校或主管機關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，申復人得準用前項規定撤回申復。

第 32 條

事件管轄學校或機關依本法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，應指定專責單位或人員保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案內容包括下列資料：

- 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。

第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：

- 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 33 條

學校或主管機關於取得本法第二十七條之一第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。

第 34 條

事件管轄學校或機關依本法第二十七條第二項及第三項規定為通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。前項事件管轄學校或機關應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。

事件管轄學校或機關就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。

第五章 附則

第 35 條

學校應依本準則內容，訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定，並將第七條及第八條規定納入教職員工聘約及學生手冊。

前項規定之內容，應包括下列事項：

- 一、校園安全規劃。
- 二、校內外教學及人際互動注意事項。
- 三、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之政策宣示。
- 四、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之界定及樣態。
- 五、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序。
- 六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理程序。
- 七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申復及救濟程序。
- 八、禁止報復之警示。
- 九、隱私之保密。
- 十、其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項。

第 36 條

高級中等以下學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及對當事人實施教育輔導所需之經費，得向學校所屬主管機關申請補助。

第 37 條

事件管轄學校於校園性侵害、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。

學校所屬主管機關應依本法第四條、第五條及第十一條規定，定期對學校進行督導考核；並將第四條、第五條之校園安全規劃、校園危險空間改善情形，及學校防治與調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之成效列入定期考核事項。

學校所屬主管機關於學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。

第 38 條

本準則自發布日施行。

性別工作平等法

修正日期：民國 105 年 05 月 18 日

第一章 總則

第 1 條

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

第 2 條

雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條

本法用詞，定義如下：

- 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
- 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。
- 九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條

為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數

應占全體委員人數二分之一以上。

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

第 6 條

直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6-1 條

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 性別歧視之禁止

第 7 條

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第三章 性騷擾之防治

第 12 條

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第 13 條

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第四章 促進工作平等措施

第 14 條

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

產檢假及陪產假期間，薪資照給。

第 16 條

受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
 - 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
 - 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
- 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條

子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

第 19 條

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

- 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- 二、調整工作時間。

第 20 條

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 21 條

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

第 22 條

受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。

第 23 條

僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

- 一、哺（集）乳室。
- 二、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條

主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第 五 章 救濟及申訴程序

第 26 條

受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 27 條

受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

第 28 條

受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 29 條

前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 30 條

第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第 31 條

受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第 32 條

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 33 條

受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條

受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

第 36 條

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第 37 條

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第 六 章 罰 則

第 38 條

雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-1 條

雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第七章 附則

第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條

本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。

性侵害犯罪防治法

修正日期：民國 104 年 12 月 23 日

第 1 條

為防治性侵害犯罪及保護被害人權益，特制定本法。

第 2 條

本法所稱性侵害犯罪，係指觸犯刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二項第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。

本法所稱加害人，係指觸犯前項各罪經判決有罪確定之人。

犯第一項各罪經緩起訴處分確定者及犯性騷擾防治法第二十五條判決有罪確定者，除第九條、第二十二條、第二十二條之一及第二十三條規定外，適用本法關於加害人之規定。

第 3 條

本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，主管機關及目的事業主管機關應就其權責範圍，針對性侵害防治之需要，尊重多元文化差異，主動規劃所需保護、預防及宣導措施，對涉及相關機關之防治業務，並應全力配合之，其權責事項如下：

- 一、社政主管機關：性侵害被害人保護扶助工作、性侵害防治政策之規劃、推動、監督及定期公布性侵害相關統計等相關事宜。
- 二、衛生主管機關：性侵害被害人驗傷、採證、身心治療及加害人身心治療、輔導教育等相關事宜。
- 三、教育主管機關：各級學校性侵害防治教育、性侵害被害人及其子女就學權益之維護等相關事宜。
- 四、勞工主管機關：性侵害被害人職業訓練及就業服務等相關事宜。
- 五、警政主管機關：性侵害被害人人身安全之維護、性侵害犯罪偵查、資料統計、加害人登記報到、查訪、查閱等相關事宜。
- 六、法務主管機關：性侵害犯罪之偵查、矯正、獄中治療等刑事司法相關事宜。
- 七、移民主管機關：外籍人士、大陸地區人民或港澳居民因遭受性侵害致逾期停留、居留及協助其在臺居留或定居權益維護與加害人為外籍人士、大陸地區人民或港澳居民，配合協助辦理後續遣返事宜。
- 八、文化主管機關：出版品違反本法規定之處理等相關事宜。
- 九、通訊傳播主管機關：廣播、電視及其他由該機關依法管理之媒體違反本法規定之處理等相關事宜。
- 十、戶政主管機關：性侵害被害人及其未成年子女身分資料及戶籍等相關事宜。
- 十一、其他性侵害防治措施，由相關目的事業主管機關依職權辦理。

第 4 條

中央主管機關應辦理下列事項：

- 一、研擬性侵害防治政策及法規。

- 二、協調及監督有關性侵害防治事項之執行。
- 三、監督各級政府建立性侵害事件處理程序、防治及醫療網絡。
- 四、督導及推展性侵害防治教育。
- 五、性侵害事件各項資料之建立、彙整、統計及管理。
- 六、性侵害防治有關問題之研議。
- 七、其他性侵害防治有關事項。

中央主管機關辦理前項事項，應遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢；其中任一性別代表人數不得少於三分之一，學者專家、民間團體代表之人數不得少於二分之一。

第 5 條 (刪除)

第 6 條

直轄市、縣（市）主管機關應設性侵害防治中心，辦理下列事項：

- 一、提供二十四小時電話專線服務。
- 二、提供被害人二十四小時緊急救援。
- 三、協助被害人就醫診療、驗傷及取得證據。
- 四、協助被害人心理治療、輔導、緊急安置及提供法律服務。
- 五、協調醫院成立專門處理性侵害事件之醫療小組。
- 六、加害人之追蹤輔導及身心治療。
- 七、推廣性侵害防治教育、訓練及宣導。
- 八、其他有關性侵害防治及保護事項。

前項中心應配置社工、警察、醫療及其他相關專業人員；其組織由直轄市、縣（市）主管機關定之。

地方政府應編列預算辦理前二項事宜，不足由中央主管機關編列專款補助。

第 7 條

各級中小學每學年應至少有四小時以上之性侵害防治教育課程。

前項所稱性侵害防治教育課程應包括：

- 一、兩性性器官構造與功能。
- 二、安全性行為與自我保護性知識。
- 三、性別平等之教育。
- 四、正確性心理之建立。
- 五、對他人性自由之尊重。
- 六、性侵害犯罪之認識。
- 七、性侵害危機之處理。
- 八、性侵害防範之技巧。
- 九、其他與性侵害有關之教育。

第一項教育課程，學校應運用多元方式進行教學。

機關、部隊、學校、機構或僱用人之組織成員、受僱人或受服務人數達三十人以上，應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性侵害防治教育訓練。

第 8 條

醫事人員、社工人員、教育人員、保育人員、警察人員、勞政人員、司法人員、移民業務人員、矯正人員、村（里）幹事人員，於執行職務時知有疑似性侵害犯罪情事者，應立即向當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

前項通報內容、通報人之姓名、住居所及其他足資識別其身分之資訊，除法律另有規定外，應予保密。

直轄市、縣（市）主管機關於知悉或接獲第一項通報時，應立即進行分級分類處理，至遲不得超過二十四小時。

前項通報及分級分類處理辦法，由中央主管機關定之。

第 9 條

中央主管機關應建立全國性侵害加害人之檔案資料；其內容應包含姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、住居所、相片、犯罪資料、指紋、去氧核糖核酸紀錄等資料。

前項檔案資料應予保密，非依法律規定，不得提供；其內容管理及使用等事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 10 條

醫院、診所對於被害人，不得無故拒絕診療及開立驗傷診斷書。

醫院、診所對被害人診療時，應有護理人員陪同，並應保護被害人之隱私，提供安全及合適之就醫環境。

第一項驗傷診斷書之格式，由中央衛生主管機關會商有關機關定之。

違反第一項規定者，由衛生主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第 11 條

對於被害人之驗傷及取證，除依刑事訴訟法、軍事審判法之規定或被害人無意識或無法表意者外，應經被害人之同意。被害人為受監護宣告或未滿十二歲之人時，應經其監護人或法定代理人之同意。但監護人或法定代理人之有無不明、通知顯有困難或為該性侵害犯罪之嫌疑人時，得逕行驗傷及取證。

取得證據後，應保全證物於證物袋內，司法、軍法警察並應即送請內政部警政署鑑驗，證物鑑驗報告並應依法保存。

性侵害犯罪案件屬告訴乃論者，尚未提出告訴或自訴時，內政部警政署應將證物移送犯罪發生地之直轄市、縣（市）主管機關保管，除未能知悉犯罪嫌疑人外，證物保管六個月後得逕行銷毀。

第 12 條

因職務或業務知悉或持有性侵害被害人姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別其身分之資料者，除法律另有規定外，應予保密。警察人員必要時應採取保護被害人之安全措施。

行政機關、司法機關及軍法機關所製作必須公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

第 13 條

宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體不得報導或記載有被害人之姓名或其他足

資辨別身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意、檢察官或法院依法認為有必要者，不在此限。

前項以外之任何人不得以媒體或其他方法公開或揭露第一項被害人之姓名及其他足資識別身分之資訊。

第一項但書規定，於被害人死亡經目的事業主管機關權衡社會公益，認有報導或揭露必要者，亦同。

第 13-1 條

廣播、電視事業違反前條第一項規定者，由目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並命其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

前項以外之宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體違反前條第一項規定者，由目的事業主管機關處負責人新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並得沒入前條規定之物品、命其限期移除內容、下架或其他必要之處置；屆期不履行者，得按次處罰至履行為止。

前二項以外之任何人違反前條第二項規定而無正當理由者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體無負責人或負責人對行為人之行為不具監督關係者，第二項所定之罰鍰，處罰行為人。

第 14 條

法院、檢察署、軍事法院、軍事法院檢察署、司法、軍法警察機關及醫療機構，應由經專業訓練之專人處理性侵害事件。

前項專責人員，每年應至少接受性侵害防治專業訓練課程六小時以上。

第一項醫療機構，係指由中央衛生主管機關指定設置處理性侵害事件醫療小組之醫療機構。

第 15 條

被害人之法定代理人、配偶、直系或三親等內旁系血親、家長、家屬、醫師、心理師、輔導人員或社工人員得於偵查或審判中，陪同被害人在場，並得陳述意見。

前項規定，於得陪同在場之人為性侵害犯罪嫌疑人或被告時，不適用之。

被害人為兒童或少年時，除顯無必要者外，直轄市、縣（市）主管機關應指派社工人員於偵查或審判中陪同在場，並得陳述意見。

第 15-1 條

兒童或心智障礙之性侵害被害人於偵查或審判階段，經司法警察、司法警察官、檢察事務官、檢察官或法官認為有必要時，應由具相關專業人士在場協助詢（訊）問。但司法警察、司法警察官、檢察事務官、檢察官或法官受有相關訓練者，不在此限。

前項專業人士於協助詢（訊）問時，司法警察、司法警察官、檢察事務官、檢察官或法官，得透過單面鏡、聲音影像相互傳送之科技設備，或適當隔離措施為之。

當事人、代理人或辯護人詰問兒童或心智障礙之性侵害被害人時，準用前二項之規定。

第 16 條

對被害人之訊問或詰問，得依聲請或依職權在法庭外為之，或利用聲音、影像傳送之科技設備

或其他適當隔離措施，將被害人與被告或法官隔離。

被害人經傳喚到庭作證時，如因心智障礙或身心創傷，認當庭詰問有致其不能自由陳述或完全陳述之虞者，法官、軍事審判官應採取前項隔離詰問之措施。

審判長因當事人或辯護人詰問被害人不當而禁止其詰問者，得以訊問代之。

性侵害犯罪之被告或其辯護人不得詰問或提出有關被害人與被告以外之人之性經驗證據。但法官、軍事審判官認有必要者，不在此限。

第 16-1 條

於偵查或審判中，檢察官或法院得依職權或依聲請指定或選任相關領域之專家證人，提供專業意見，經傳喚到庭陳述，得為證據。

前項規定，準用刑事訴訟法第一百六十三條至第一百七十一條、第一百七十五條及第一百九十九條。

第 16-2 條

性侵害犯罪之被告或其辯護人於審判中對被害人有任何性別歧視之陳述與舉止，法官應予即時制止。

第 17 條

被害人於審判中有下列情形之一，其於檢察事務官、司法警察官或司法警察調查中所為之陳述，經證明具有可信之特別情況，且為證明犯罪事實之存否所必要者，得為證據：

- 一、因性侵害致身心創傷無法陳述。
- 二、到庭後因身心壓力於訊問或詰問時無法為完全之陳述或拒絕陳述。
- 三、依第十五條之一之受詢問者。

第 18 條

性侵害犯罪之案件，審判不得公開。但有下列情形之一，經法官或軍事審判官認有必要者，不在此限：

- 一、被害人同意。
- 二、被害人為無行為能力或限制行為能力者，經本人及其法定代理人同意。

第 19 條

直轄市、縣（市）主管機關得依被害人之申請，核發下列補助：

- 一、非屬全民健康保險給付範圍之醫療費用及心理復健費用。
- 二、訴訟費用及律師費用。
- 三、其他費用。

前項補助對象、條件及金額等事項之規定，由直轄市、縣（市）主管機關定之。

第 20 條

加害人有下列情形之一，經評估認有施以治療、輔導之必要者，直轄市、縣（市）主管機關應命其接受身心治療或輔導教育：

- 一、有期徒刑或保安處分執行完畢。但有期徒刑經易服社會勞動者，於准易服社會勞動時起執行之。

- 二、假釋。
- 三、緩刑。
- 四、免刑。
- 五、赦免。

六、經法院、軍事法院依第二十二條之一第三項裁定停止強制治療。

前項規定對於有觸犯第二條第一項行為，經依少年事件處理法裁定保護處分確定而法院認有必要者，得準用之。

觀護人對於付保護管束之加害人，得採取下列一款或數款之處遇方式：

- 一、實施約談、訪視，並得進行團體活動或問卷等輔助行為。
- 二、有事實足認其有再犯罪之虞或需加強輔導及管束者，得密集實施約談、訪視；必要時，並得請警察機關派員定期或不定期查訪之。
- 三、有事實可疑為施用毒品時，得命其接受採驗尿液。
- 四、無一定之居住處所，或其居住處所不利保護管束之執行者，得報請檢察官、軍事檢察官許可，命其居住於指定之處所。
- 五、有於特定時間犯罪之習性，或有事實足認其有再犯罪之虞時，得報請檢察官、軍事檢察官，命於監控時段內，未經許可，不得外出。
- 六、得報請檢察官、軍事檢察官許可，對其實施測謊。
- 七、得報請檢察官、軍事檢察官許可，對其實施科技設備監控。
- 八、有固定犯罪模式，或有事實足認其有再犯罪之虞時，得報請檢察官、軍事檢察官許可，禁止其接近特定場所或對象。
- 九、轉介適當機構或團體。
- 十、其他必要處遇。

第一項之執行期間為三年以下。但經評估認有繼續執行之必要者，直轄市、縣（市）主管機關得延長之，最長不得逾一年；其無繼續執行之必要者，得免其處分之執行。

第一項之評估，除徒刑之受刑人由監獄或軍事監獄、受感化教育少年由感化教育機關辦理外，由直轄市、縣（市）主管機關辦理。

第一項評估之內容、基準、程序與身心治療或輔導教育之內容、程序、成效評估等事項之辦法，由中央主管機關會同法務主管機關及國防主管機關定之。

第三項第三款採驗尿液之執行方式、程序、期間、次數、檢驗機構及項目等，由法務主管機關會商相關機關定之。

第三項第六款之測謊及第七款之科技設備監控，其實施機關（構）、人員、方式及程序等事項之辦法，由法務主管機關會商相關機關定之。

第 21 條

前條加害人有下列情形之一者，得處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並限期命其履行：

- 一、經直轄市、縣（市）主管機關通知，無正當理由不到場或拒絕接受評估、身心治療或輔導教育者。
- 二、經直轄市、縣（市）主管機關通知，無正當理由不按時到場接受身心治療或輔導教育或接受之時數不足者。
- 三、未依第二十三條第一項、第二項及第四項規定定期辦理登記、報到、資料異動或接受查訪者。

前項加害人屆期仍不履行者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五萬元以下罰金。

直轄市、縣（市）主管機關對於假釋、緩刑、受緩起訴處分或有期徒刑經易服社會勞動之加害人為第一項之處分後，應即通知該管地方法院檢察署檢察官、軍事法院檢察署檢察官。地方法院檢察署檢察官、軍事法院檢察署檢察官接獲前項通知後，得通知原執行監獄典獄長報請法務部、國防部撤銷假釋或向法院、軍事法院聲請撤銷緩刑或依職權撤銷緩起訴處分及易服社會勞動。

第 22 條

加害人依第二十條第一項規定接受身心治療或輔導教育，經鑑定、評估其自我控制再犯預防仍無成效者，直轄市、縣（市）主管機關得檢具相關評估報告，送請該管地方法院檢察署檢察官、軍事檢察署檢察官依法聲請強制治療。

第 22-1 條

加害人於徒刑執行期滿前，接受輔導或治療後，經鑑定、評估，認有再犯之危險，而不適用刑法第九十一條之一者，監獄、軍事監獄得檢具相關評估報告，送請該管地方法院檢察署檢察官、軍事法院檢察署檢察官聲請法院、軍事法院裁定命其進入醫療機構或其他指定處所，施以強制治療。

加害人依第二十條接受身心治療或輔導教育後，經鑑定、評估其自我控制再犯預防仍無成效，而不適用刑法第九十一條之一者，該管地方法院檢察署檢察官、軍事法院檢察署檢察官或直轄市、縣（市）主管機關得檢具相關評估報告聲請法院、軍事法院裁定命其進入醫療機構或其他指定處所，施以強制治療。

前二項之強制治療期間至其再犯危險顯著降低為止，執行期間應每年至少一次鑑定、評估有無停止治療之必要。其經鑑定、評估認無繼續強制治療必要者，加害人、該管地方法院檢察署檢察官、軍事法院檢察署檢察官或直轄市、縣（市）主管機關得聲請法院、軍事法院裁定停止強制治療。

第二項之加害人經通知依指定期日到場接受強制治療而未按時到場者，處一年以下有期徒刑、拘役、科或併科新臺幣五萬元以下罰金。

第一項、第二項之聲請程序、強制治療之執行機關（構）、處所、執行程序、方式、經費來源及第三項停止強制治療之聲請程序、方式、鑑定及評估審議會之組成等，由法務主管機關會同中央主管機關及國防主管機關定之。

第 23 條

犯刑法第二百二十一條、第二百二十二條、第二百二十四條之一、第二百二十五條第一項、第二百二十六條、第二百二十六條之一、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二款、第三百四十八條第二項第一款或其特別法之罪之加害人，有第二十條第一項各款情形之一者，應定期向警察機關辦理身分、就學、工作、車籍及其異動等資料之登記及報到；其登記、報到之期間為七年。

犯刑法第二百二十四條、第二百二十五條第二項、第二百二十八條之罪，或曾犯刑法第二百二十七條之罪再犯同條之罪之加害人，有第二十條第一項各款情形之一者，亦適用前項之規定；其登記、報到之期間為五年。

前二項規定於犯罪時未滿十八歲者，不適用之。

第一項、第二項之加害人於登記報到期間應定期或不定期接受警察機關查訪及於登記內容變更之七日內辦理資料異動。

登記期間之事項，為維護公共利益及社會安全之目的，於登記期間得供特定人員查閱。
登記、報到、查訪之期間、次數、程序與前項供查閱事項之範圍、內容、執行機關、查閱人員之資格、條件、查閱程序及其他應遵行事項之辦法，由中央警政主管機關定之。

第 23-1 條

第二十一條第二項之被告或判決有罪確定之加害人逃亡或藏匿經通緝者，該管警察機關得將其身分資訊登載於報紙或以其他方法公告之；其經拘提、逮捕或已死亡或顯無必要時，該管警察機關應即停止公告。

前項規定於犯罪時未滿十八歲者，不適用之。

第 24 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 25 條

本法自公布後六個月施行。

本法中華民國九十八年十二月二十二日修正之條文，自九十八年十一月二十三日施行。

本法中華民國一百年十月二十五日修正之條文，自一百零一年一月一日施行。

本法中華民國一百零四年十二月八日修正之條文，除第十五條之一自一百零六年一月一日施行外，自公布日施行。

性騷擾防治法

修正日期：民國 98 年 01 月 23 日

第一章 總則

第 1 條

為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。

有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。

第 2 條

本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

第 3 條

本法所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。

本法所稱機關者，指政府機關。

本法所稱部隊者，指國防部所屬軍隊及學校。

本法所稱學校者，指公私立各級學校。

本法所稱機構者，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 5 條

中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理：

- 一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。
- 二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。
- 三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。
- 四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。
- 五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。
- 六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
- 七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。
- 八、關於性騷擾防治之其他事項。

第 6 條

直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理：

- 一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。
- 二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。
- 三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。
- 四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。
- 五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
- 六、關於性騷擾防治之其他事項。

前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

第 二 章 性騷擾之防治與責任

第 7 條

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

第 8 條

前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

第 9 條

對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。

前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 10 條

機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

違反前項規定者，負損害賠償責任。

第 11 條

受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助。

學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，

依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。前二項之規定於機關不適用之。

第 12 條

廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。

第 三 章 申 訴 及 調 查 程 序

第 13 條

性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

第 14 條

直轄市、縣（市）主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依前條第三項及第四項規定辦理。

第 15 條

性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，直轄市或縣（市）性騷擾防治委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

第 四 章 調 解 程 序

第 16 條

性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；其以言詞申請者，應製作筆錄。

前項申請應表明調解事由及爭議情形。

有關第一項調解案件之管轄、調解案件保密、規定期日不到場之效力、請求有關機關協助等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第 17 條

調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。

第 18 條

調解成立者，應作成調解書。

前項調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。

第 19 條

調解不成立者，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關；其第一審裁判費暫免徵收。

第五章 罰則

第 20 條

對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第 21 條

對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。

第 22 條

違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第 23 條

機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第 24 條

違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

第 25 條

意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

第六章 附則

第 26 條

第七條至第十一條、第二十二條及第二十三條之規定，於性侵害犯罪準用之。

前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。

第 27 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 28 條

本法自公布後一年施行。

中華民國刑法

修正日期：民國 110 年 01 月 20 日

第十六章 妨害性自主罪

第 221 條

對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法而為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。

前項之未遂犯罰之。

第 222 條

犯前條之罪而有下列情形之一者，處七年以上有期徒刑：

- 一、二人以上共同犯之者。
- 二、對未滿十四歲之男女犯之者。
- 三、對精神、身體障礙或其他心智缺陷之人犯之者。
- 四、以藥劑犯之者。
- 五、對被害人施以凌虐者。
- 六、利用駕駛供公眾或不特定人運輸之交通工具之機會犯之者。
- 七、侵入住宅或有人居住之建築物、船艦或隱匿其內犯之者。
- 八、攜帶兇器犯之者。

前項之未遂犯罰之。

第 223 條

(刪除)

第 224 條

對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法，而為猥褻之行為者，處六月以上五年以下有期徒刑。

第 224-1 條

犯前條之罪而有第二百二十二條第一項各款情形之一者，處三年以上十年以下有期徒刑。

第 225 條

對於男女利用其精神、身體障礙、心智缺陷或其他相類之情形，不能或不知抗拒而為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。

對於男女利用其精神、身體障礙、心智缺陷或其他相類之情形，不能或不知抗拒而為猥褻之行為者，處六月以上五年以下有期徒刑。

第一項之未遂犯罰之。

第 226 條

犯第二百二十一條、第二百二十二條、第二百二十四條、第二百二十四條之一或第二百五條之罪，因而致被害人於死者，處無期徒刑或十年以上有期徒刑；致重傷者，處十年以上有期

徒刑。

因而致被害人羞忿自殺或意圖自殺而致重傷者，處十年以上有期徒刑。

第 226-1 條

犯第二百二十一條、第二百二十二條、第二百二十四條、第二百二十四條之一或第二百二十五條之罪，而故意殺害被害人者，處死刑或無期徒刑；使被害人受重傷者，處無期徒刑或十年以上有期徒刑。

第 227 條

對於未滿十四歲之男女為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。

對於未滿十四歲之男女為猥褻之行為者，處六月以上五年以下有期徒刑。

對於十四歲以上未滿十六歲之男女為性交者，處七年以下有期徒刑。

對於十四歲以上未滿十六歲之男女為猥褻之行為者，處三年以下有期徒刑。

第一項、第三項之未遂犯罰之。

第 227-1 條

十八歲以下之人犯前條之罪者，減輕或免除其刑。

第 228 條

對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性交者，處六月以上五年以下有期徒刑。

因前項情形而為猥褻之行為者，處三年以下有期徒刑。

第一項之未遂犯罰之。

第 229 條

以詐術使男女誤信為自己配偶，而聽從其為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。

前項之未遂犯罰之。

第 229-1 條

對配偶犯第二百二十一條、第二百二十四條之罪者，或未滿十八歲之人犯第二百二十七條之罪者，須告訴乃論。

第十六章之一 妨害風化罪

第 230 條

與直系或三親等內旁系血親為性交者，處五年以下有期徒刑。

第 231 條

意圖使男女與他人為性交或猥褻之行為，而引誘、容留或媒介以營利者，處五年以下有期徒刑，得併科十萬元以下罰金。以詐術犯之者，亦同。

公務員包庇他人犯前項之罪者，依前項之規定加重其刑至二分之一。

第 231-1 條

意圖營利，以強暴、脅迫、恐嚇、監控、藥劑、催眠術或其他違反本人意願之方法使男女與他人為性交或猥褻之行為者，處七年以上有期徒刑，得併科三十萬元以下罰金。

媒介、收受、藏匿前項之人或使之隱避者，處一年以上七年以下有期徒刑。

公務員包庇他人犯前二項之罪者，依各該項之規定加重其刑至二分之一。

第一項之未遂犯罰之。

第 232 條

對於第二百二十八條所定受自己監督、扶助、照護之人，或夫對於妻，犯第二百三十一條第一項、第二百三十一條之一第一項、第二項之罪者，依各該條項之規定加重其刑至二分之一。

第 233 條

意圖使未滿十六歲之男女與他人為性交或猥褻之行為，而引誘、容留或媒介之者，處五年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。以詐術犯之者，亦同。

意圖營利犯前項之罪者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科十五萬元以下罰金。

第 234 條

意圖供人觀覽，公然為猥褻之行為者，處一年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。

意圖營利犯前項之罪者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科三萬元以下罰金。

第 235 條

散布、播送或販賣猥褻之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品，或公然陳列，或以他法供人觀覽、聽聞者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科九萬元以下罰金。

意圖散布、播送、販賣而製造、持有前項文字、圖畫、聲音、影像及其附著物或其他物品者，亦同。

前二項之文字、圖畫、聲音或影像之附著物及物品，不問屬於犯人與否，沒收之。

第 236 條

第二百三十條之罪，須告訴乃論。

教師法

修正日期：民國 108 年 06 月 05 日

第一章 總則

第 1 條

為明定教師權利義務，保障教師工作及生活，提升教師專業地位，並維護學生學習權，特制定本法。

第 2 條

本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。軍警校院及矯正學校依本法規定處理專任教師之事項時，除資格檢定及審定外，以其所屬主管機關為本法所稱主管機關。

第 3 條

本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。

軍警校院及矯正學校依本法及教育人員任用條例規定聘任之專任教師，除法律另有規定者外，適用本法之規定。

第 4 條

教師資格檢定及審定、聘任、解聘、不續聘、停聘及資遣、權利義務、教師組織、申訴及救濟等事項，應依本法之規定。

第二章 資格檢定及審定

第 5 條

教師資格之取得分檢定及審定二種：高級中等以下學校之教師採檢定制；專科以上學校之教師採審定制。

第 6 條

高級中等以下學校教師資格之檢定，另以法律定之；經檢定合格之教師，由中央主管機關發給教師證書。

第 7 條

專科以上學校教師資格之審定分學校審查及中央主管機關審查二階段；教師經學校審查合格者，由學校報請中央主管機關審查，再審查合格者，由中央主管機關發給教師證書。但經中央主管機關認可之學校審查合格者，得逕由中央主管機關發給教師證書。

第 8 條

專科以上學校教師資格審定辦法，由中央主管機關定之。

第三章 聘任

第 9 條

高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除有下列情形之一者外，應經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之：

- 一、依師資培育法規定分發之公費生。
- 二、依國民教育法或高級中等教育法回任教師之校長。

前項教師評審委員會之組成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表一人；其中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額二分之一，但教師之員額少於委員總額二分之一者，不在此限。

高級中等以下學校教師評審委員會於處理第十四條第一項第七款及第十款、第十五條第一項第一款至第四款時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。

前三項教師評審委員會之任務、組成方式、任期、議事、迴避及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 10 條

高級中等以下學校教師之聘任，以具有教師證書者為限。

高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為一年；續聘第一次為一年，以後續聘每次為二年；續聘三次以上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員三分之二以上審查通過後，得以長期聘任，其聘期由各校教師評審委員會訂定之，至多七年。

專科以上學校教師之聘任及期限，分別依大學法及專科學校法之規定辦理。

第 11 條

高級中等以下學校科、組、課程調整或學校減班、停辦或解散時，學校對仍願繼續任教且在校內有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導調整職務；在校內無其他適當工作可以調整職務者，學校或主管機關應優先輔導介聘。

高級中等以下學校或主管機關依前項規定優先輔導介聘之教師，經學校教師評審委員會審查發現有第三十條各款情形之一者，其聘任應不予通過。

第 12 條

專科以上學校系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，學校對仍願繼續任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調，各該主管機關應輔導學校執行。

專科以上學校依前項規定優先輔導遷調之教師，經教師評審委員會審查發現有下列各款情形之一者，其聘任得不予通過：

- 一、第十四條第一項、第十五條第一項或第十六條第一項各款情形之一，尚在解聘或不續聘處理程序中。
- 二、有第十八條、第二十一條、第二十二條第一項或第二項之情形，尚在停聘處理程序中或停聘期間。
- 三、第二十七條第一項第二款或第三款情形之一，尚在資遣處理程序中。

第 13 條

教師除有第十四條至第十六條、第十八條、第十九條、第二十一條及第二十二條情形之一者外，不得解聘、不續聘或停聘。

第四章 解聘、不續聘、停聘及資遣

第 14 條

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：

- 一、動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。
 - 二、服公務，因貪污行為經有罪判決確定。
 - 三、犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
 - 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。
 - 六、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
 - 七、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
 - 八、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。
 - 九、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。
 - 十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
 - 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。
- 教師有前項第一款至第三款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘，不受大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制。
- 教師有第一項第四款至第六款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘，不受大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制。
- 教師有第一項第七款或第十款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘；有第八款、第九款或第十一款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

第 15 條

教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：

- 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。
- 二、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。
- 三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。

四、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，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。

教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

教師有第一項第三款或第四款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘；有第五款規定情形者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

第 16 條

教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第二十七條規定辦理：

一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。

二、違反聘約情節重大。

教師有前項各款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。但高級中等以下學校教師有前項第一款情形，學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

第 17 條

主管機關為協助高級中等以下學校處理前條第一項第一款及第二十六條第二項情形之案件，應成立教師專業審查會，受理學校申請案件或依第二十六條第二項提交教師專業審查會審議之案件。

教師專業審查會置委員十一人至十九人，任期二年，由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師組織推派之代表遴聘（派）兼之；任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

第一項教師專業審查會之組成及運作辦法，由中央主管機關定之。

教師專業審查會之結案報告摘要，應供公眾查閱。

第 18 條

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三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。

前項停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。

第 19 條

有下列各款情形之一者，不得聘任為教師；已聘任者，應予以解聘：

一、有第十四條第一項各款情形之一。

二、有第十五條第一項各款情形之一，於該議決一年至四年期間。

有前條第一項情形者，於該停聘六個月至三年期間，其他學校不得聘任其為教師；已聘任者，

應予以解聘。

前二項已聘任之教師屬依第二十條第一項規定通報有案者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘，不受大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制；非屬依第二十條第一項規定通報有案者，應依第十四條或第十五條規定予以解聘。

本法中華民國一百零二年六月二十七日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重受害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾四年者，得聘任為教師。

第 20 條

教師有第十四條第一項、第十五條第一項、第十八條第一項及前條第一項、第二項規定之情形者，各級主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

學校聘任教師前，應查詢其有無前條第一項及第二項規定之情形；已聘任者，應定期查詢。

各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第二十條或兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定受行政處罰者之資料庫。

前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 21 條

教師有下列各款情形之一者，當然暫時予以停聘：

- 一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押。
- 二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。
- 三、依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。

第 22 條

教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議：

- 一、第十四條第一項第四款至第六款情形。
- 二、第十五條第一項第一款或第二款情形。

教師涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘：

- 一、第十四條第一項第七款至第十一款情形。
- 二、第十五條第一項第三款至第五款情形。

前二項情形應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

第 23 條

教師停聘期間，服務學校應予保留底缺；終局停聘期間遇有聘約期限屆滿情形者，學校應予續

聘。

依第十八條、前條第一項或第二項規定停聘之教師，於停聘期間屆滿後，學校應予復聘，教師應於停聘期間屆滿次日向學校報到復聘。

依前條第一項或第二項規定停聘之教師，於停聘期間屆滿前，停聘事由已消滅者，得申請復聘。依前項規定申請復聘之教師，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過後復聘。

依第二十一條規定停聘之教師，於停聘事由消滅後，除經學校依前條第二項規定予以停聘外，學校應予復聘，教師應於事由消滅後次日向學校報到復聘。

經依法停聘之教師，未依第二項規定於停聘期間屆滿次日或未依前項規定於事由消滅後次日向學校報到復聘，或未依第三項規定於停聘事由消滅後三個月內申請復聘者，服務學校應負責查催，教師於回復聘任報到前，仍視為停聘；如仍未於接到查催通知之日起三十日內報到復聘者，除有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。

第 24 條

受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟後，原解聘、不續聘或停聘決定經撤銷或因其他事由失去效力，除得依法另為處理者外，其服務學校應通知其復聘，免經教師評審委員會審議。依前項規定復聘之教師，於接獲復聘通知後，應於三十日內報到，其未於期限內報到者，除經核准延長或有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。

依第一項或前條第二項、第三項或第五項規定復聘之教師，服務學校應回復其教師職務。

第 25 條

依第十八條第一項或第二十一條第二款、第三款停聘之教師，停聘期間不發給待遇。

依第二十一條第一款、第二十二條第一項、第二十三條第六項停聘之教師，於停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪）。

依第二十二條第二項停聘之教師，於停聘期間發給半數本薪（年功薪）；調查後未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間另半數本薪（年功薪）。

第 26 條

學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會依第十四條至第十六條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第十八條規定作成教師終局停聘之決議後，除本法另有規定外，學校應自決議作成之日起十日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。高級中等以下學校教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期末依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。

前項教師專業審查會之決議，應依該案件性質，以學校教師評審委員會原應經之委員出席比率及表決比率審議通過；其決議視同學校教師評審委員會之決議。

專科以上學校教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期末依法審議或復議者，主管機關得追究學校相關人員責任。

教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。

第 27 條

教師有下列各款情事之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，得予以資遣：

- 一、因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。
- 二、現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。
- 三、受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。

符合退休資格之教師有前項各款情形之一，經核准資遣者，得於資遣確定之日起一個月內依規定申請辦理退休，並以原核准資遣生效日為退休生效日。

第 28 條

學校於知悉教師涉有第十四條第一項或第十五條第一項所定情形之日起，不得同意其退休或資遣。

教師離職後，學校始知悉該教師於聘任期間涉有第十四條第一項或第十五條第一項所定之情形者，學校仍應予以解聘，並依第二十條規定辦理通報。

第 29 條

高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 30 條

高級中等以下學校現職教師，有下列各款情形之一者，不得申請介聘：

- 一、有第十四條第一項、第十五條第一項或第十六條第一項各款情形之一，尚在調查、解聘或不續聘處理程序中。
- 二、有第十八條第一項、第二十一條、第二十二條第一項或第二項情形，尚在調查、停聘處理程序中或停聘期間。
- 三、有第二十七條第一項第二款或第三款情形，尚在調查、資遣處理程序中。

第 五 章 權 利 義 務

第 31 條

教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：

- 一、對學校教學及行政事項提供興革意見。
- 二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。
- 三、參加在職進修、研究及學術交流活動。
- 四、參加教師組織，並參與其他依法令規定所舉辦之活動。
- 五、對主管機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得依法提出申訴。
- 六、教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。
- 七、除法令另有規定者外，教師得拒絕參與主管機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。
- 八、教師依法執行職務涉訟時，其服務學校應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。
- 九、其他依本法或其他法律應享有之權利。

前項第八款情形，教師因公涉訟輔助辦法，由中央主管機關定之；另其涉訟係因教師之故意或重大過失所致者，應不予輔助；如服務學校已支付涉訟輔助費用者，應以書面限期命其繳還。

第 32 條

教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：

- 一、遵守聘約規定，維護校譽。
- 二、積極維護學生受教之權益。
- 三、依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動。
- 四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。
- 五、從事與教學有關之研究、進修。
- 六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。
- 七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。
- 八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。
- 九、擔任導師。
- 十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。

前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。

第 33 條

各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能。

教師在職進修得享有帶職帶薪或留職停薪之保障；其進修、研究之經費得由學校或所屬主管機關編列預算支應。

為提升教育品質，鼓勵各級學校教師進修、研究，中央主管機關應規劃多元之教師進修、研究等專業發展制度，其方式、獎勵相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

高級中等以下學校各主管機關應建立教師諮商輔導支持體系，協助教師諮商輔導；其辦法由各該主管機關定之。

第 34 條

教師違反第三十二條第一項各款之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理。

第 35 條

教師因婚、喪、疾病、分娩或其他正當事由，得依規定請假；其基於法定義務出席作證性侵害、性騷擾及霸凌事件，應給予公假。

前項教師請假之假別、日數、請假程序、核定權責與違反之處理及其他相關事項之規則，由中央主管機關定之。

第 36 條

教師之待遇，另以法律定之。

第 37 條

公私立學校教師互轉時，其未核給退休、撫卹、離職及資遣給與之任職年資應合併計算。

第 38 條

教師之退休、撫卹、離職、資遣及保險，另以法律定之。

第 六 章 教 師 組 織

第 39 條

教師組織分為三級：在學校為學校教師會；在直轄市及縣（市）為地方教師會；在中央為全國教師會。

學校班級數少於二十班時，得跨區（鄉、鎮）合併成立學校教師會。

各級教師組織之設立，應依人民團體法規定向該管主管機關申請辦理。

地方教師會應有行政區內半數以上學校教師會加入，始得設立。全國教師會應有半數以上之地方教師會加入，始得成立。

第 40 條

各級教師組織之基本任務如下：

- 一、維護教師專業尊嚴與專業自主權。
- 二、與各級機關協議教師聘約及聘約準則。
- 三、研究並協助解決各項教育問題。
- 四、監督離職給付儲金機構之管理、營運、給付等事宜。
- 五、派出代表參與教師聘任、申訴及其他與教師有關之法定組織。
- 六、制定教師自律公約。

第 41 條

學校不得限制教師參加教師組織或擔任教師組織職務。

學校不得因教師參加教師組織、擔任教師組織職務或參與活動，拒絕聘用、解聘或為其他不利之待遇。

第 七 章 申 訴 及 救 濟

第 42 條

教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。

教師因學校或主管機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權益者，亦得提起申訴；法令未規定應作為之期間者，其期間自學校或主管機關受理申請之日起為二個月。

申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起三十日內以書面為之；再申訴應於申訴評議書達到之次日起三十日內以書面為之。

前項期間，以申訴評議委員會收受申訴書或再申訴書之日期為準。

第 43 條

教師申訴評議委員會委員，由教師、社會公正人士、學者專家、該地區教師組織代表，及組成教師申訴評議委員會之主管機關或學校代表擔任之；其中未兼行政職務之教師人數不得少於委

員總數三分之二。

前項教師組織代表在直轄市、縣（市）由直轄市、縣（市）教師會推薦；在專科以上學校由該校教師會推薦，其無教師會者，由該學校教育階段相當或直轄市、縣（市）教師會推薦；在中央教師申訴評議委員會由全國教師會推薦。

教師申訴評議委員會之組織、迴避、評議程序與方式及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；軍警校院及矯正學校適用之規定，得由各該主管機關另定之。

各級教師申訴評議委員會組織與第一項及第二項規定不符者，應於本法中華民國一百零八年五月十日修正之條文施行之日起一年內完成修正。

第 44 條

教師申訴之程序分為申訴及再申訴二級如下：

一、專科以上學校分學校及中央二級。

二、高級中等以下學校分直轄市、縣（市）及中央二級。但中央主管機關所屬學校為中央一級，其提起之申訴，以再申訴論。

教師不服申訴決定者，得提起再申訴；學校及主管機關不服申訴決定者，亦同。

教師依本法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願；於申訴、再申訴程序終結前提起訴願者，受理訴願機關應於十日內，將該事件移送應受理之教師申訴評議委員會，並通知教師；同時提起訴願者，亦同。

教師依訴願法提起訴願後，復依本法提起申訴者，受理之教師申訴評議委員會應停止評議，並於教師撤回訴願或訴願決定確定後繼續評議；原措施屬行政處分者，應為申訴不受理之決定。本法中華民國一百零八年五月十日修正之條文施行前，尚未終結之事件，其以後之程序，依修正施行後之本法規定終結之。

原措施性質屬行政處分者，其再申訴決定視同訴願決定；不服再申訴決定者，得依法提起行政訴訟。

第 45 條

評議決定確定後，就其事件，有拘束各關係機關、學校之效力；原措施之學校或主管機關應依評議決定執行，主管機關並應依法監督其確實執行。

學校未依前項規定辦理，主管機關得依相關法規追究責任，並作為扣減或停止部分或全部學校獎勵、補助或其他措施之依據。

第 46 條

直轄市、縣（市）及中央教師申訴評議委員會之評議書應主動公開。但其他法律另有規定者，依其規定。

前項公開，應不包括自然人姓名以外之自然人國民身分證統一編號、護照號碼及其他足資識別該個人之資料。

第 八 章 附 則

第 47 條

各級學校兼任教師之資格檢定與審定，依本法之規定辦理。

兼任、代課及代理教師之權利、義務、資格、聘任、終止聘約、停止聘約之執行與其通報、資

訊之蒐集、查詢及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

各級學校專業、技術科目教師及擔任健康與護理課程之護理教師，其資格均依教育人員任用條例之規定辦理。

第 48 條

前條第三項之護理教師，其解職、申訴、進修、待遇、福利、退休、資遣、撫卹事項，準用教師相關法令規定。

經主管機關介派之護理教師具有健康與護理科合格教師資格者，主管機關得辦理介聘為健康與護理科教師；其介聘辦法，由中央主管機關定之。

第 49 條

本法各相關條文之規定，於下列幼兒園教師準用之：

- 一、公立幼兒園教師，其聘任、解聘、不續聘、停聘、資遣、教師組織、申訴、救濟及其他管理相關事項。
- 二、中華民國一百年十二月三十一日以前已準用本法之私立幼兒園教師，其聘任、進修、研究、離職、資遣、教師組織及申訴相關事項。

第 50 條

各級學校校長，得準用教師申訴之規定提起申訴。

第 51 條

本法授權中央主管機關訂定之各項法規命令，中央主管機關應邀請全國教師組織代表參與訂定。

第 52 條

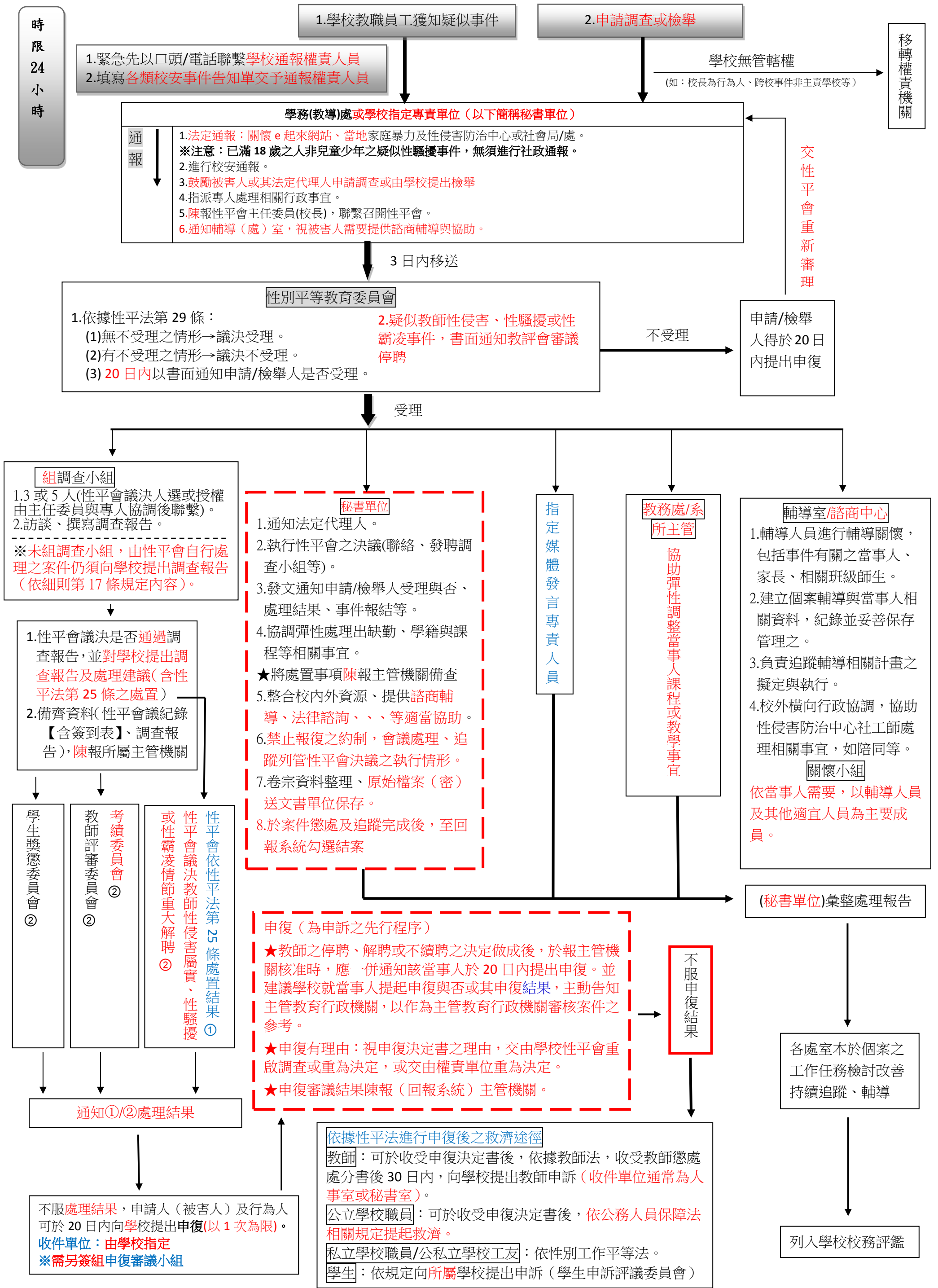
本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 53 條

本法施行日期，由行政院定之。

校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序參考流程

101年6月4日臺訓(三)字第1010101395號函修訂
103年5月12日臺教學(三)字第1030056985號函修訂



學校處理學生間發生刑法第二百二十七條事件應注意事項

中華民國 101 年 7 月 24 日教育部臺訓(三)字第 1010116308 號函訂定

- 一、教育部為從教育、輔導及協助三方面，提供學校就學生間發生刑法第二百二十七條事件之處理流程，特訂定本注意事項。
- 二、本注意事項適用於未滿十八歲之學生間合意發生刑法第二百二十七條之行為者。
身心障礙學生經學校特殊教育推行委員會評估其認知無法自主者，不適用本注意事項。
- 三、學校處理學生間涉及刑法第二百二十七條事件，應秉持尊重及包容之精神，嚴守專業倫理，尊重學生隱私，積極維護學生基本人權，以保障其受教權。
- 四、學校應運用各類教學活動，教導學生合宜之情感表達，並依下列規定，積極營造多元、同理、包容、友善、平等及無歧視之校園文化：
 - (一) 教師進修、學生學習與親職教育之課程及活動，應審慎規劃，並注意下列規定：
 1. 充實學生多元性別平等教育及對於性別交往之認識，包括情感之表達方式、彼此之身體界限。
 2. 結合衛生福利及警政資源，定期舉辦研習，提升教師對學生情感交往與發生性行為前之輔導及法律知能；於教學及宣導活動中，並應充分告知學生有關法律所定教育人員之通報責任。
 3. 結合衛生福利及警政資源，強化家長法律知能，告知刑法第二百二十七條及性別平等教育法（以下簡稱性平法）、刑法、刑事訴訟法等相關法規規範及刑事訴追方式，引導其思考法規規範目的，建議以同理、寬容、支持之心態與子女溝通及處理相關事宜，並請家長審慎考量是否啟動刑事訴訟程序。
 4. 強化親職教育，協助家長以包容及正面之心態看待青少年學生之性別交往，於尊重青少年人格發展與保障其身心健全間，取得平衡，避免過度放任或以強制手段施壓。
 - (二) 與社區建立良好溝通機制，平時即與衛生福利、警政機關及民間社會福利、心理衛生法人、機構、團體等建立網絡關係，相互支援合作。
 - (三) 營造友善及信任之氛圍，幫助學生面對與性有關之徬徨及困惑，建立專業通暢之輔導、諮商機制。
- 五、學校處理學生間涉及刑法第二百二十七條事件時，除應依性平法相關規定通報及處理外，並依下列規定及程序辦理（流程圖如附件一）：
 - (一) 通報時得註記「法定代理人尚在斟酌是否提出告訴」、「學生表明其為合意性行為」，或其他學生顧慮之事項。
 - (二) 啟動行政協調機制，收件單位應儘快對雙方當事人及其法定代理人說明性平法處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之相關法規及處理流程（提供家長簽復學校之通知書範例如附件二）。
 - (三) 收件單位收件後，應依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第十八條規定決定是否受理，如對相關法規有疑義，應徵詢法律專業意見。案件經決定受理者，由性平會召開專案會議，請雙方當事人及其法定代理人陳述意見，並提醒法定代理人如提起刑事訴訟，將對學生身心及其學習上發生之影響。

- (四) 雙方學生及其法定代理人對案件事實無爭議，性平會得以上開會議之紀錄，作為調查報告（學校專案會議紀錄參考範例如附件三）。
- (五) 雙方學生及其法定代理人對案件事實有爭議，性平會應依性平法之規定進行調查。調查結果認學生雙方之性交或猥褻之行為屬合意者，性平會應作成相關輔導建議，提醒學校宜以教育輔導措施取代懲處，且提醒法定代理人提出刑事訴訟所可能對學生身心及學習上造成之影響；法定代理人如仍決定告訴，學校仍應協助輔導雙方當事人及法定代理人減輕訴訟所產生之影響。
- (六) 雙方法定代理人如提出轉換學習環境之要求，學校應儘量維護學生雙方之受教權益。
- (七) 事件發生後，學校應視實際需要，結合相關資源，對學生雙方及其法定代理人進行教育、輔導，包括心理諮商、性別教育、性教育、情感教育及親子溝通技巧。
- (八) 事件處理過程，學校應注意當事人隱私，遵守保密義務，避免學生雙方受到同儕議論或標籤化。

教育部處理違反性別平等教育法事件處理程序及裁罰基準

修正日期： 民國 109 年 04 月 07 日

- 一、教育部（下稱本部）為處理本部主管學校違反性別平等教育法（下稱本法）規定之事件，予以適當、合理及公平之裁處，特訂定本基準。
- 二、本部知悉涉嫌違反本法規定情事者，得組成調查小組實地稽查、蒐證。
- 三、為達公平、公正起見，本部對違反本法規定之罰鍰，得聘請具有性別平等意識之專家學者及律師代表組成審議小組審議之，其中任一性別委員不得少於委員總數之三分之一。
- 四、裁罰基準如下(罰鍰單位為新臺幣)：

項次	違反法條	裁罰法條	違反事實	額度	違規情節及裁罰基準
1	第二十一條第一項	第三十六條第一項第一款	學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，未於二十四小時內，依學校防治規定所定權責，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。	三萬元以上十五萬元以下罰鍰	一、同一案件： <ol style="list-style-type: none"> (一)延誤未滿四十八小時者處三萬元。 (二)延誤四十八小時以上未滿九十六小時者處六萬元。 (三)延誤九十六小時以上未滿一百六十八小時者處九萬元。 (四)延誤一百六十八小時以上者處十二萬元。 (五)延誤一百六十八小時以上且情節重大者處十五萬元。 二、一年內有二案件以上延誤通報二十四小時以上者，自第二案起，每次處十五萬元。 三、有下列情形之一者，得依第一款第一目額度裁罰： <ol style="list-style-type: none"> (一)該人員到該校服務次日起二個月內發生延誤通報情事。 (二)延誤未滿一百六十八小時，期間內遇有通報分類之緊急事件或甲級事件。

項次	違反法條	裁罰法條	違反事實	額度	違規情節及裁罰基準
					(三)已進行社政通報或已由其他相關單位介入處理。
2	第二十一條第二項	第三十六條第一項第二款	學校校長、教師、職員或工友偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。	三萬元以上十五萬元以下罰鍰	依下列情形，具體審酌其裁罰額度： 一、校園性騷擾或性霸凌事件行為人之身分係校長、教師、職員、工友，抑或學生。 二、違反第二十一條第二項規定，對被害人所生之影響。 三、違反第二十一條第二項規定之次數。
3	第二十一條第三項	第三十六條第二項	學校未將事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，或任何人另設調查機制。	一萬元以上十五萬元以下罰鍰	依下列情形，具體審酌其裁罰額度： 一、校園性騷擾或性霸凌事件行為人之身分係校長、教師、職員、工友，抑或學生。 二、違反第二十一條第三項規定，對被害人所生之影響。
4	第二十二條第二項	第三十六條第二項	學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，未對當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料予以保密。	一萬元以上十五萬元以下罰鍰	依下列情形，具體審酌其裁罰額度： 一、未對當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料予以保密之人數。 二、違反第二十二條第二項規定，對當事人及檢舉人所生之影響。
5	第二十七條第四項	第三十六條第二項	接獲通報之學校，未對行為人實施必要之追蹤輔導，或無正當理由公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。	一萬元以上十五萬元以下罰鍰	依下列情形，具體審酌其裁罰額度： 一、行為人之身分係校長、教師、職員、工友，抑或學生。 二、違反第二十七條第四項規定，對學校或行為人所生之影響。

項次	違反法條	裁罰法條	違反事實	額度	違規情節及裁罰基準
6	第十三條	第三十六條第三項	學校之招生及就學許可具有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇，且並無基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，而經該管主管機關核准之情形。	一萬元以上十萬元以下罰鍰	於一年內按違規次數，裁處下列罰鍰： (一)第一次：一萬元。 (二)第二次：五萬元。 (三)第三次以上：每次十萬元。
7	第十四條	第三十六條第三項	一、學校因學生之性別、性別特質、性別認同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，且並無性質上僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者之情形。 二、學校未對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而於不利處境之學生積極提供助，以改善其處境。	一萬元以上十萬元以下罰鍰	於一年內按違規次數，裁處下列罰鍰： (一)第一次：一萬元。 (二)第二次：五萬元。 (三)第三次以上：每次十萬元。
8	第十四條之一	第三十六條第三項	學校未積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。	一萬元以上十萬元以下罰鍰	於一年內按違規次數，裁處下列罰鍰： (一)第一次：一萬元。 (二)第二次：五萬元。 (三)第三次以上：每次十萬元。
9	第十六條	第三十六條第三項	學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會之組成，任一性別委員未達總數三分之一以上，且無考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一之情形。	一萬元以上十萬元以下罰鍰	依違反第十六條規定對當事人權益所生之影響，具體審酌其裁罰額度。

項次	違反法條	裁罰法條	違反事實	額度	違規情節及裁罰基準
10	第二十二條第二項	第三十六條第三項	學校未依校園性侵害性騷擾及性霸凌防治準則訂定防治規定，並公告周知。	一萬元以上十萬元以下罰鍰	依違反第二十二條第二項規定對當事人權益所生之影響，具體審酌其裁罰額度。
11	第二十五條第六項	第三十六條第四項	行為人無正當理由拒絕配合接受心理輔導、經被害人或其法定代理人之同意向被害人道歉、接受八小時之性別平等教育相關課程或其他符合教育目的措施之處置。	一萬元以上五萬元以下罰鍰	一、於同一調查屬實事件，按次處罰至其配合為止： (一)第一次：一萬元。 (二)第二次：三萬元。 (三)第三次以上：每次五萬元。 二、應審酌行為人為校長、教師、職員、工友或學生，就上開裁罰基準，予以從重或從輕處罰，而為適當之裁處。
12	第三十三條第四項	第三十六條第四項	性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人無正當理由拒絕配合，或拒絕提供相關資料。	一萬元以上五萬元以下罰鍰	一、於同一調查事件，按次處罰至其配合或提供相關資料為止： (一)第一次：一萬元。 (二)第二次：三萬元。 (三)第三次以上：每次五萬元。 二、應審酌行為人為校長、教師、職員、工友或學生，就上開裁罰基準，予以從重或從輕處罰，而為適當之裁處。
13	第二十五條第一項、第二項或第六項	第三十六條第五項	學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未執行行為人之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合	一萬元以上五萬元以下罰鍰	依下列情形，具體審酌其裁罰額度： 一、校園性騷擾或性霸凌事件行為人之身分係校長、教師、職員、工友，抑或學生。 二、違反第二十五條第一項、第二項或第六項規定，對被害人所生之影響。

五、違反本法規定應受裁罰者，經審酌下列情形，認依第四點所定裁罰基準處罰仍屬過輕或過重者，

得在法定處罰金額額度內，予以從重或從輕處罰，並應敘明加重或減輕之理由；必要時，並得提經本部性別平等教育委員會討論議決：

- (一) 違反本法所定義務行為應受責難程度。
- (二) 對學生受教權、人格尊嚴及人身安全等事項所生影響。
- (三) 因違反本法義務所得之利益。
- (四) 受處罰者之資力。

不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法

修正日期：民國 109 年 06 月 28 日

第 1 條

本辦法依教育人員任用條例（以下簡稱任用條例）第三十一條第五項及教師法第二十條第四項規定訂定之。

第 2 條

本辦法所稱主管機關：在中央為教育部、法務部、內政部及國防部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本辦法所稱主管教育行政機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本辦法所稱教育人員，指下列人員：

- 一、公立各級學校校長、教師、助教、職員及運動教練。
- 二、公立社會教育機構專業人員。
- 三、各主管教育行政機關所屬公立學術研究機構研究人員。
- 四、已立案之私立學校專任教師。

第 3 條

各主管機關、學校及機構（以下合稱查詢機關（構））得對不適任教育人員進行資訊蒐集、處理及利用；教育部（以下簡稱本部）應建置不適任教育人員資料庫（以下簡稱本資料庫），提供或協助查詢機關（構）辦理教育人員不適任資料通報、資訊蒐集、查詢、處理及利用。

前項不適任教育人員之通報、資訊蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項，應符合個人資料保護法之規定。

第 4 條

查詢機關（構）應指定專人辦理通報資料之登載、查詢及管理。

查詢機關（構）對於本資料庫之使用，除前項指定之專人外，任何人不得登入；資料之查閱、新增、更新、刪除及其他相關事項，均應記錄。

第 5 條

各級學校、機構於聘任教育人員前，應確實查詢其是否具任用條例第三十一條第一項、第二項或教師法第十四條第一項、第十五條第一項、第十八條第一項及第十九條第一項、第二項所定不得聘任之情事。

各主管教育行政機關於聘任公立學校校長、機構首長時，應確實依前項規定辦理查詢。

查詢機關（構）對於現職教育人員應依前二項規定每年定期查詢。

第 6 條

查詢機關（構）辦理前條查詢，應確實至本資料庫與本部建立之涉性別事件之學校不適任人員資料庫、短期補習班不適任人員資料庫、全國幼兒園不適任教保服務人員通報查詢系統、全國教保服務機構不適任人員資料庫、兒童課後照顧服務不適任人員資料庫及其他學校人員不適任資料庫（以下簡稱本部建立之其他不適任人員資料庫）查詢。

查詢機關（構）除依前項規定辦理外，並應依下列方式向有關機關查詢：

- 一、於每年一月十日、三月十日、六月十日、七月十日、九月十日前，由學校及機構確認查詢名冊，經各主管機關報本部，由本部轉請法務部查詢教育人員有無任用條例第三十一條第一項第一款至第三款、第五款或教師法第十四條第一項第一款至第三款、第六款或第十五條第一項第二款情事。
- 二、於每年二月一日、四月一日、六月一日、八月一日、十月一日前，由學校及機構確認查詢名冊，經各主管機關報本部，由本部轉請中央社政主管機關查詢有無教師法第十四條第一項第六款、第七款或第十五條第一項第二款、第四款情事，或視需要向有關機關查詢。
- 三、本部所屬學校及機構應於前二款所定期限內，確認查詢名冊報本部轉請法務部、中央社政主管機關或有關機關查詢。

前項查詢得視需要藉由本資料庫定期介接司法院、法務部、內政部警政署及中央社政主管機關建立之資料庫辦理。

查詢結果確認前，擬聘任人員應依警察刑事紀錄證明核發條例規定，申請核發警察刑事紀錄證明，並以書面具結無不得聘任或任用之情事。

第 7 條

查詢機關（構）依前條第一項規定，查詢本部建立之其他不適任人員資料庫，或依前條第二項或第三項規定，由本部轉請法務部、中央社政主管機關或有關機關查詢結果，發現教育人員曾有調查屬實之案件，且應經查證確認而未經查證確認不適任該類人員者，應依任用條例第三十一條或教師法第十四條、第十五條、第十九條規定查證確認之。

前項教育人員為公立學校校長或機構首長時，由各主管教育行政機關查證確認。

前二項經查證確認之案件，應至本資料庫註記；同一案件並不得重複查證確認。

第 8 條

教育人員有任用條例第三十一條第一項、第二項規定之情事，或有教師法第十四條第一項、第十五條第一項、第十八條第一項、第十九條第一項、第二項規定之情事，且該案件未登載於本資料庫者，其服務學校、機構應於解聘、停聘或免職之書面通知送達後七日內，至本資料庫登載通報資料，並上傳處理情形、送達證明文件及其他相關處理證明文件資料。

前項之教育人員為公立學校校長或機構首長時，由各主管教育行政機關辦理。

第 9 條

教育人員於經查證確認屬實前離職者，仍應依前條規定辦理。

第 10 條

原服務學校、機構知悉本資料庫受登載人員之登載原因消滅時，應於知悉之日起七日內至本資料庫辦理解除登載；受登載人員知悉登載原因消滅時，亦得向原服務學校、機構申請解除登載。

前項受登載人員為公立學校校長或機構首長時，由各主管教育行政機關辦理。

依任用條例第三十一條、教師法第十五條、第十九條規定議決一年至四年不得聘任或任用者，或依教師法第十八條、各級學校專任運動教練聘任管理辦法第十四條規定議決六個月至三年不得聘任者，於期間經過後，由本資料庫解除登載。

第 11 條

查詢機關（構）、被請求協助查詢之機關及處理本辦法所定資料之所有人員，對不適任教育人員之通報資料及所查閱之資料負有保密義務，除供業務需要之用外，不得作為其他用途。

第 12 條

各主管機關應定期督導所屬學校、機構確實依本辦法規定辦理通報、資訊蒐集、查詢、處理及利用；如發現有未依規定辦理或通報資料有錯誤不實者，應列為行政缺失，並作為各類補助款核發之參據，及追究相關人員責任。

第 13 條

已立案之私立學校校長及公立學校附設幼兒園教師，準用本辦法規定辦理通報、資訊蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項。

第 14 條

本辦法自發布日施行。

教育部處理性別平等教育法申復案件作業要點

公發布日： 民國 99 年 09 月 10 日

一、教育部（以下簡稱本部）為依性別平等教育法（以下簡稱性平法）第三十二條規定，處理本部主管性平法申復案件，特訂定本要點。

二、申復人對本部依性平法第三十一第三項規定處理之結果有不服者，依性平法第三十二條規定，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向本部提出申復。申復以一次為限。

申復人以口頭方式申復者，應告知申復人以書面方式為之，俾本部受理錄案，同時提醒申復人注意提出申復之期限，以免逾期。

本部對申復人處理結果之執行，不因申復而停止。

三、申復書應載明下列事項：

(一)申復人之姓名、性別、出生年月日、國民身分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)有法定或委任代理人者，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。委任代理人應檢附委任書。

(三)申復之理由及相關證據。

(四)年月日。

申復書應由申訴人簽名或蓋章。

申復書不合上開規定，而其情形可補正者，應通知申復人於十四日內補正。其受理日期，仍以申復人原申復書送達日期為準。

四、申復有下列情形之一者，應不予受理：

(一)申復之提起違反第二點所定期限。

(二)申復書未依前點第三項所定期限內補正。

(三)同一申復案件已處理完畢，並將調查結果函復當事人。

本部不受理申復時，應於申復到達之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人。

申復人於案件審議期間撤回申復者，應以書面為之，於送達本部後即予結案。

五、申復案件經受理後，本部性平會秘書單位應即簽組審議小組進行審議。

前項審議小組，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，女性人數比例應占小組成員二分之一以上，具校園性侵害或性騷擾調查專業素養人員之專家學者之人數比例應占成員總數二分之一以上。

審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人並主持會議。

本部性平會委員及原調查小組成員應予迴避，不得擔任審議小組成員。

六、審議會進行時，應就申復案件之申復理由及檢附事證等進行討論，並依下列規定為後續處理：

(一)本部視申復案件之需要，得請申復人列席審議會，給予申復人充分說明機會，並得邀請本部相關業務及法規單位、該案件性平會調查小組成員或相關委員列席。

(二)申復人對本部處理結果提出申復並檢具新事證者，由審議小組進行查核，如發現調查程序有重大瑕疵，或所提新事實、新證據足以影響原調查之認定者，得要求本部性平會重新調查。

(三)審議小組之重審決議經核定後，應函知申復人。

本部參與審議小組申復案件審核作業之人員與申復人有直接或間接利害關係者，應予迴避。

教育部就各級學校處理校園性侵害或性騷擾事件適用說明一覽表

95 年 9 月 15 日台訓（三）字第 0950132320 號函

96 年 2 月 6 日台訓（三）字第 0960001718 號函修正第 11 項

108 年 6 月 21 日臺教學(三)字第 1080088013 號函修正第 11 項

編號	待說明事項	相關條文	教育部說明
1	學務處（訓導處）收件時，如發現有依法應不予受理之情形是否可逕予回復申請人（檢舉人）不受理，或仍要將案件移交性平會決定是否受理？	性平法第 28 條、29 條及 30 條，防治準則第 13 條及第 14 條第 1 項	學務處（訓導處）收件時，如案件「明顯」具備性平法 29 條第 2 項應不予受理之情形，可以學校名義逕予回復不受理，事後將相關情形提性平會報告或以書面告知全體委員。
2	如何界定已給予當事人充分陳述意見及答辯機會？	性平法第 22 條第 1 項	調查小組調查時，如做到下列事項，應可視為給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會： 一、調查前應先提供雙方當事人相關法令之書面資料。 二、給予雙方當事人陳述意見之次數或時間上應盡量相當。 三、對於當事人所提證據、說明如有疑義，應請當事人說明；如不採用，應明確告知當事人原因。 四、訪談結束前，應再詢問當事人是否還有需要說明或答辯之處，並盡可能讓其表達。
3	行為人是否可以要求知道申請人（或被害人）之身分？	性平法第 22 條、防治準則第 18 條	若行為人不知申請人或被害人身分即無法具體答辯時，調查小組基於調查之必要，得讓行為人得知申請人或被害人身分，且告知行為人禁止報復相關規定；但證人或檢舉人身分必須保密。
4	行為人可否要求閱覽抄錄調查報告？	防治準則第 17 條	一、因完整調查報告內容涉及被害人、檢舉人及證人身分，以及相關隱私內容，不應給行為人閱覽。但必要時，可在不違反保密義務之範圍內另行做成書面交由行為人閱覽或告以要旨，俾使其答辯或說明。 二、行為人得依行政程序法第 46 條第 1 項規定，申請閱覽抄錄本人之訪談紀錄。
5	所謂「涉及加害人身分改變時，應給予其書面陳述意見之機會」，其實施時間點為何？	性平法第 25 條第 3 項、防治準則第 23 條第 2 項	一、若性平會調查報告之懲處建議涉及改變行為人身分，性平會應在向學校提出書面報告前，給行為人書面陳述意見之機會，並將調查結果、具體懲處建議、以及行為人書面陳述，一起提交學校。 二、若性平會懲處建議無涉改變行為人身分，而

編號	待說明事項	相關條文	教育部說明
			<p>是由教評會或學生獎懲委員會審議決定，則教評會或學生獎懲委員會應在做出最後決議前，給行為人書面陳述意見之機會。</p>
6	<p>學校命加害人接受 8 小時之性別平等教育課程，應如何實施？</p>	<p>性平法第 25 條第 2 項、防治準則第 24 條第 5 項</p>	<p>目前教育部已完成行為人防治教育課程規劃，並將課程大綱及講義內容上網 (www. gender. edu. tw)，供各級學校及地方政府參考運用，建議學校依教育部規劃課程自行辦理。</p>
7	<p>調查程序之重大瑕疵或足以影響原調查認定之新事實、新證據，如何認定？</p>	<p>性平法第 32 條第 3 項</p>	<p>一、調查程序之重大瑕疵： (1) 性平會或調查小組組織不適法（如：性別或專業人才比例不符性平法或防治準則之規定）。 (2) 未給予當事人任一方陳述意見之機會。 (3) 有應迴避而未迴避之情形。 二、足以影響原調查認定之新事實、新證據：所謂新事實或新證據，係指原調查程序時已存在，但於該程序內未經調查斟酌者而言。至新事實或新證據是否足以影響原調查認定，由學校依個案判斷。</p>
8	<p>另組調查小組時，是否需全部更換？之前調查的內容是否都不可採用？</p>	<p>性平法第 32 條第 3 項、第 33 條</p>	<p>一、如係因成員不合法（如女性未達 2 分之 1、專家學者未達 3 分之 1），應該不需全部更換；其餘情形原則建議應全部更換。 二、基於避免重複詢問，建議新調查小組可重新檢視原先調查報告內容，依小組決議採用部分內容或全部不予採用。</p>
10	<p>性平會委員若也屬教評會委員，在教評會中是否應迴避？</p>	<p>性平法第 30 條第 5 項</p>	<p>一、應否迴避，首應先依各大學、專科學校所定教評會運作規章及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法之規定辦理。 二、前點所提規範未有明文時，按依性平法第 31 條第 2 項及第 3 項規定，性平會完成調查報告提交學校並依權責應由教評會處理時，教評會原則上亦應參酌該調查報告議處，其事實認定，應準則第 23 條第 1 項規定，更明定應依調查報告，二者性質上並無衝突，爰二者之成員似未有必不得有相同者之要求。 三、惟如有具體事實，足認該性平會委員於教評會委員職務執行上，有偏頗之虞時，當事人仍得依行政程序法第 33 條規定申請迴避。</p>
11	<p>學校支給調查小組成員相關費用之標準？</p>	<p>防治準則第 21 條第 3 項</p>	<p>一、學校調查小組調查費之支給： (一) 外聘之專家學者：以調查會議支給出席費，每次會議以新臺幣 2,500 元為上限。</p>

編號	待說明事項	相關條文	教育部說明
			<p>會議依調查對象不同以場次計，每場次 2-3 小時為原則。</p> <p>(二)校內人員：以減少教學鐘點數、核實發給加班費或核予補休時數等方式代之。</p> <p>(三)被害人現就讀學校派代表參與調查：學校人員由指派學校依上開(二)辦理。倘外聘校外專家學者代表參與調查會議，則其出席費由被害人就讀學校支應。</p> <p>(四)撰寫調查報告人員：得審酌學校預算，並依「中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點」規定發給撰稿費(每千字 680 元至 1,020 元)。事件管轄學校人員及被害人學校人員撰述調查報告不得支給稿費，惟於辦公時間外趕辦者，得依規定核實支給加班費。</p> <p>(五)加班費之支給，由學校逕行審查認定加班之事實，參考「各機關員工加班費支給標準」規定發給(教師可比照職員之支給標準)。</p> <p>二、交通費及住宿費：</p> <p>(一)第一項(一)外聘之專家學者由遠地前往(三十公里以外)者，由邀請學校衡酌實際情況，參照國內出差旅費報支要點規定，覈實支給交通費及住宿費。</p> <p>(二)學校之人員倘因調查案件而有出差之事實，得依「國內出差旅費報支要點」規定支給交通費、住宿費及膳雜費。</p>
12	防治準則第 16 條明訂調查專業素養之專家學者，應經中央或地方主管機關所設性平會核可並納入人才庫，是否逾越性平法第 30 條範圍？	性平法第 30 條、防治準則第 16 條	性平法第 30 條第 3 項規定具調查專業之專家學者應佔成員三分之一以上，但何謂「具調查專業」，法無明訂。由教育部將相關資格訂於子法(防治準則)，並無所謂逾越母法之問題。

備註：1、性平法：「性別平等教育法」之簡稱。

2、防治準則：「校園性侵害或性騷擾防治準則」之簡稱。

3、性平會：各級學校性別平等教育委員會之簡稱。

校園霸凌防制準則

修正日期：民國 109 年 07 月 21 日

第一章 總則

第 1 條

本準則依教育基本法第八條第五項規定訂定之。

第 2 條

本準則所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 3 條

本準則用詞，定義如下：

- 一、學生：指各級學校具有學籍、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。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。
- 五、校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（以下簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。

前項第四款之霸凌，構成性別平等教育法第二條第五款所稱性霸凌者，依該法規定處理。

第 4 條

各級主管機關及學校應以預防為原則，分別採取下列防制機制及措施，積極推動校園霸凌防制工作：

- 一、主管機關應彈性調整及運用學校人力，擔任學生事務及輔導工作，並督導學校建構友善校園環境。
- 二、主管機關及學校應加強實施學生法治教育、品德教育、人權教育、生命教育、性別平等教育、資訊倫理教育、偏差行為防制及被害預防宣導，奠定防制校園霸凌之基礎。
- 三、學校每學期應定期辦理相關之在職進修活動，或結合校務會議、導師會議或教師進修研習時間，強化教師、職員、工友（以下簡稱教職員工）防制校園霸凌之意願、知能及處理能力。
- 四、學校得善用退休校長、退休教師及家長會人力，辦理志工招募、防制霸凌知能研習，建立學校及家長聯繫網絡，協助學校預防校園霸凌及其事件之協調處理，強化校園安全巡查。
- 五、學校應利用各項教育及宣導活動，向學生、家長、校長及教職員工說明校園霸凌防制理念及事件調查處理程序，鼓勵學生、家長、校長及教職員工申請調查或檢舉，以利學校即時因應及調查處理。

六、學校於校園霸凌事件宣導、處理或輔導程序中，得善用修復式正義策略，以降低衝突、促進和解及修復關係。

家長得參與學校各種防制校園霸凌之措施、機制、培訓及研習，並應配合學校對其子女之教育及輔導。

主管機關應寬列第一項推動防制工作及校園霸凌事件處理程序之預算；必要時，得由中央主管機關視實際情形酌予補助。

第二章 校園安全規劃及校園霸凌防制機制

第 5 條

學校為防制校園霸凌，準用校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第四條、第五條規定，將校園霸凌危險空間，納入校園安全規劃。

第 6 條

學校應加強校長及教職員工生就校園霸凌防制權利、義務及責任之認知；學校校長、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，應發揮樂於助人、相互尊重之品德。

校園霸凌防制應由班級同儕間、師生間、親師間、校長及教職員工間、班際間及校際間共同合作處理。

第 7 條

學校應透過平日教學過程，鼓勵及教導學生如何理性溝通、積極助人及處理人際關係，以培養其責任感及自尊尊人之處事態度。

學校及家長應協助學生學習建立自我形象，真實面對自己，並積極正向思考。

第 8 條

主管機關及學校對被霸凌人及曾有霸凌行為或有該傾向之校長及教職員工生，應積極提供協助、主動輔導，並就學生學習狀況、人際關係與家庭生活，進行深入了解及關懷。

第 9 條

校長及教職員工應以正向輔導管教方式啟發學生同儕間正義感、榮譽心、相互幫助、關懷、照顧之品德及同理心，以消弭校園霸凌行為之產生。

校長及教職員工應主動關懷、覺察及評估學生間人際互動情形，依權責進行輔導，必要時送學校防制校園霸凌因應小組確認。

校長及教職員工應具備校園霸凌防制意識，避免因自己行為致生霸凌事件，或不當影響校園霸凌防制工作。

第 10 條

學校應組成防制校園霸凌因應小組，以校長或副校長為召集人，其成員應包括教師代表、學務人員、輔導人員、家長代表、學者專家，負責處理校園霸凌事件之防制、調查、確認、輔導及其他相關事項；高級中等以上學校之小組成員，並應有學生代表。

受調查人為校長時，學校所屬主管機關應組成校園霸凌事件審議小組，由機關首長或副首長為召集人，其成員應包括校長代表、輔導人員、家長代表、學者專家及民間團體代表，負責處理校長對學生霸凌事件之調查及審議事項。

學校召開防制校園霸凌因應小組會議或學校所屬主管機關組成校園霸凌事件審議小組時，得視需要邀請職員工代表或具霸凌防制意識之專業輔導人員、性別平等教育委員會委員、法律專業人員、特殊教育專業人員、警政、衛生福利、法務等機關代表及學生代表參加。

各級主管機關應辦理或協調師資培育之大學、設有社會工作或輔導系、所之大學、其他專業團體、機構提供適當之培訓機會或督考學校辦理培訓課程，以充實小組成員之培訓管道。

第 11 條

學校應依本準則規定，訂定校園霸凌防制規定，並將第六條至第九條規定，納入學生手冊及教職員工聘約中。其內容應包括下列事項：

- 一、校園安全規劃。
- 二、校內外教學及人際互動應注意事項。
- 三、校園霸凌防制之政策宣示。
- 四、校園霸凌之界定、樣態、受理窗口及通報權責。
- 五、防制校園霸凌因應小組工作權責範圍。
- 六、校園霸凌之申請調查程序。
- 七、校園霸凌之調查及處理程序。
- 八、校園霸凌之申復及救濟程序。
- 九、禁止報復之警示。
- 十、隱私之保密。
- 十一、其他校園霸凌防制相關事項。

第 12 條

校長及教職員工知有疑似校園霸凌事件時，均應立即按學校校園霸凌防制規定所定權責向權責人員通報，並由學校權責人員向學校主管機關通報，至遲不得超過二十四小時，並應視事件情節，另依兒童及少年福利與權益保障法等相關規定，向直轄市、縣（市）社政主管機關進行通報。

依前項規定為通報時，除有調查必要、基於公共利益考量或法規另有規定者外，對於行為人及被霸凌人（以下簡稱當事人）、檢舉人、證人及協助調查人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

第 三 章 受理、調查及救濟程序

第 13 條

疑似校園霸凌事件之被霸凌人或其法定代理人（以下簡稱申請人），得向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱調查學校）申請調查。

任何人知悉前項事件時，得依規定程序向學校檢舉之。

學校經大眾傳播媒體、警政機關、醫療或衛生福利機關（構）等之報導、通知或陳情而知悉者，視同檢舉。

第 14 條

校園霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，學校應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；申請人或檢舉人未具真實姓名者，除學校已知悉有霸凌情事者外，得不予受理。前項書面或依言詞、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、聯絡電話及申請調查日期。
- 二、申請人申請調查者，應載明被霸凌人之就讀學校、班級。
- 三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明申請人及受委任人姓名、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。

第 15 條

學校接獲第十三條申請調查或檢舉，應初步了解是否為調查學校。非調查學校接獲申請調查或檢舉，知有疑似校園霸凌事件時，除依第十二條規定通報外，應於三個工作日內將事件移送調查學校處理，並通知當事人。

第 16 條

當事人分屬不同學校者，以先接獲申請調查或檢舉之學校負責調查，相關學校應派代表參與調查。

前項事件行為人已非調查學校或參與調查學校之教職員工生時，調查學校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。

學制轉銜期間接獲申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同主管機關決定之；無共同主管機關時，由各該主管機關協議定之。

第 17 條

調查學校於接獲申請調查或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

調查學校於接獲申請調查或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、非屬本準則所規定之事項。
- 二、無具體之內容或申請人、檢舉人未具真實姓名。
- 三、同一事件已處理完畢。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

第二項所定事由，必要時得由防制校園霸凌因應小組指派委員三人以上組成小組認定之。

第 18 條

申請人或檢舉人於前條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，向學校申復。

前項不受理之申復以一次為限。

事件管轄學校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交防制校園霸凌因應小組重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果；申復有理由者，防制校園霸凌因應小組應依本準則調查處理。

第 19 條

調查學校接獲第十七條第一項之申請調查或檢舉後，除有同條第二項所定事由外，應於三個工作日內召開防制校園霸凌因應小組會議，開始調查處理程序。

第 20 條

為保障校園霸凌事件當事人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利，必要時，學校得為下列處置，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評量，並積極協助其課業、教學或工作，得不受請假、學生成績評量或其他相關規定之限制。
- 二、尊重被霸凌人之意願，減低當事人雙方互動之機會；情節嚴重者，得施予抽離或個別教學、輔導。
- 三、避免行為人及其他關係人之報復情事。
- 四、預防、減低或杜絕行為人再犯。
- 五、其他必要之處置。

當事人非屬調查學校之教職員工生時，調查學校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，應經防制校園霸凌因應小組決議通過後執行。

第 21 條

學校調查處理校園霸凌事件時，應依下列方式辦理：

- 一、調查時，應給予雙方當事人陳述意見之機會；當事人為未成年者，得由法定代理人陪同。
- 二、避免行為人與被霸凌人對質。但基於教育及輔導上之必要，經防制校園霸凌因應小組徵得雙方當事人及法定代理人同意，且無權力、地位不對等之情形者，不在此限。
- 三、不得令當事人與檢舉人或證人對質。但經防制校園霸凌因應小組徵得雙方及其法定代理人之同意，且無權力、地位不對等之情形者，不在此限。
- 四、學校基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，交由當事人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
- 五、學校就當事人、檢舉人、證人或協助調查人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但基於調查之必要或公共利益之考量者，不在此限。
- 六、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，調查學校得經防制校園霸凌因應小組決議，或經行為人請求，繼續調查處理；主管機關認情節重大者，應命學校繼續調查處理。

第 22 條

依前條第五款規定負有保密義務者，包括學校參與調查處理校園霸凌事件之所有人員。

依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

學校或相關機關就記載有當事人、檢舉人、證人及協助調查人姓名之原始文書，應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法規另有規定者，不在此限。

調查處理校園霸凌事件人員，就原始文書以外對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人及協助調查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 23 條

學校防制校園霸凌因應小組之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

第 24 條

校園霸凌事件之行為人及其法定代理人、檢舉人、證人，應配合學校調查程序及處置。學校於調查前項事項程序中，遇被霸凌人不願配合調查時，應提供必要之輔導或協助；被霸凌人拒絕接受輔導或協助時，主管機關應視實際情形，積極協助學校處理。

第 25 條

學校應於受理疑似校園霸凌事件申請調查、檢舉、移送之次日起二個月內完成調查；必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人及行為人。防制校園霸凌因應小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告。學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、法規或學校章則等規定處理，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 26 條

學校將前條第三項處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知不服之申復方式及期限。

申請人或行為人對學校調查及處理結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由，向學校申復；其以言詞為之者，調查學校應作成紀錄，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，並依下列程序處理：

- 一、學校受理申復後，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防制校園霸凌領域之相關專家學者、法律專業人員或實務工作者。
- 三、原防制校園霸凌因應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、審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設防制校園霸凌因應小組成員列席說明。
- 六、申復有理由時，由學校重為決定。
- 七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。

第 27 條

當事人對於學校處理校園霸凌事件之申復決定不服，得依教師法、各級學校學生申訴或相關規定提起申訴。

第 28 條

校長對學生之霸凌事件，由學校所屬主管機關準用第十三條至前條有關受理、調查及救濟等程序，進行事件處理。

第四章 輔導及協助程序

第 29 條

學校完成調查後，確認校園霸凌事件成立時，應立即啟動霸凌輔導機制，並持續輔導當事人改善。

前項輔導機制，應就當事人及其他關係人訂定輔導計畫，明列懲處建議或管教措施、輔導內容、分工、期程，完備輔導紀錄，並定期評估是否改善。

當事人經定期評估未獲改善者，得於徵求其同意後，轉介專業諮商、醫療機構實施矯正、治療及輔導，或商請社政機關（構）輔導安置；其有法定代理人者，並應經其法定代理人同意。學校確認成立校園霸凌事件後，應依事件成因，檢討學校相關環境、教育措施及輔導資源，立即進行改善。

第 30 條

前條輔導，學校得委請醫師、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。學校執行輔導工作之人員，應謹守專業倫理，維護學生接受輔導專業服務之權益；必要時，曾參與調查之防制校園霸凌因應小組成員，應迴避同一事件輔導工作。

第 31 條

校園霸凌事件情節嚴重者，學校應即請求警政、社政機關（構）或司法機關協助，並依少年事件處理法、兒童及少年福利與權益保障法、社會秩序維護法等相關規定處理。

第五章 附則

第 32 條

學校校長、教職員工生或其他人員有違反本準則之規定者，應視情節輕重，分別依成績考核、考績、懲戒或懲處等相關法令規定及學校章則辦理。

第 33 條

學校於校園霸凌事件處理完成，調查報告經防制校園霸凌因應小組議決後，應將處理情形、調查報告及防制校園霸凌因應小組之會議紀錄，報所屬主管機關。

主管機關應定期對學校進行督導考核，並將第五條之校園安全規劃、校園危險空間改善情形，及學校防制與調查處理校園霸凌事件之成效列入定期考核事項。

主管機關於學校調查處理校園霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。

第 34 條

本準則自發布日施行。

行政程序法

修正日期：民國 110 年 01 月 20 日

第一章 總則

第一節 法例

第 1 條

為使行政行為遵循公正、公開與民主之程序，確保依法行政之原則，以保障人民權益，提高行政效能，增進人民對行政之信賴，特制定本法。

第 2 條

本法所稱行政程序，係指行政機關作成行政處分、締結行政契約、訂定法規命令與行政規則、確定行政計畫、實施行政指導及處理陳情等行為之程序。

本法所稱行政機關，係指代表國家、地方自治團體或其他行政主體表示意思，從事公共事務，具有單獨法定地位之組織。

受託行使公權力之個人或團體，於委託範圍內，視為行政機關。

第 3 條

行政機關為行政行為時，除法律另有規定外，應依本法規定為之。

下列機關之行政行為，不適用本法之程序規定：

- 一、各級民意機關。
- 二、司法機關。
- 三、監察機關。

下列事項，不適用本法之程序規定：

- 一、有關外交行為、軍事行為或國家安全保障事項之行為。
- 二、外國人出、入境、難民認定及國籍變更之行為。
- 三、刑事案件犯罪偵查程序。
- 四、犯罪矯正機關或其他收容處所為達成收容目的所為之行為。
- 五、有關私權爭執之行政裁決程序。
- 六、學校或其他教育機構為達成教育目的之內部程序。
- 七、對公務員所為之人事行政行為。
- 八、考試院有關考選命題及評分之行為。

第 4 條

行政行為應受法律及一般法律原則之拘束。

第 5 條

行政行為之內容應明確。

第 6 條

行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。

第 7 條

行政行為，應依下列原則為之：

- 一、採取之方法應有助於目的之達成。
- 二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。
- 三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。

第 8 條

行政行為，應以誠實信用之方法為之，並應保護人民正當合理之信賴。

第 9 條

行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。

第 10 條

行政機關行使裁量權，不得逾越法定之裁量範圍，並應符合法規授權之目的。

第 二 節 管 轄

第 11 條

行政機關之管轄權，依其組織法規或其他行政法規規定之。

行政機關之組織法規變更管轄權之規定，而相關行政法規所定管轄機關尚未一併修正時，原管轄機關得會同組織法規變更後之管轄機關公告或逕由其共同上級機關公告變更管轄之事項。

行政機關經裁併者，前項公告得僅由組織法規變更後之管轄機關為之。

前二項公告事項，自公告之日起算至第三日起發生移轉管轄權之效力。但公告特定有生效日期者，依其規定。

管轄權非依法規不得設定或變更。

第 12 條

不能依前條第一項定土地管轄權者，依下列各款順序定之：

- 一、關於不動產之事件，依不動產之所在地。
- 二、關於企業之經營或其他繼續性事業之事件，依經營企業或從事事業之處所，或應經營或應從事之處所。
- 三、其他事件，關於自然人者，依其住所地，無住所或住所不明者，依其居所地，無居所或居所不明者，依其最後所在地。關於法人或團體者，依其主事務所或會址所在地。
- 四、不能依前三款之規定定其管轄權或有急迫情形者，依事件發生之原因定之。

第 13 條

同一事件，數行政機關依前二條之規定均有管轄權者，由受理在先之機關管轄，不能分別受理之先後者，由各該機關協議定之，不能協議或有統一管轄之必要時，由其共同上級機關指定管轄。無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

前項機關於必要之情形時，應為必要之職務行為，並即通知其他機關。

第 14 條

數行政機關於管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

前項情形，人民就其依法規申請之事件，得向共同上級機關申請指定管轄，無共同上級機關者，得向各該上級機關之一為之。受理申請之機關應自請求到達之日起十日內決定之。

在前二項情形未經決定前，如有導致國家或人民難以回復之重大損害之虞時，該管轄權爭議之一方，應依當事人申請或依職權為緊急之臨時處置，並應層報共同上級機關及通知他方。

人民對行政機關依本條所為指定管轄之決定，不得聲明不服。

第 15 條

行政機關得依法規將其權限之一部分，委任所屬下級機關執行之。

行政機關因業務上之需要，得依法規將其權限之一部分，委託不相隸屬之行政機關執行之。

前二項情形，應將委任或委託事項及法規依據公告之，並刊登政府公報或新聞紙。

第 16 條

行政機關得依法規將其權限之一部分，委託民間團體或個人辦理。

前項情形，應將委託事項及法規依據公告之，並刊登政府公報或新聞紙。

第一項委託所需費用，除另有約定外，由行政機關支付之。

第 17 條

行政機關對事件管轄權之有無，應依職權調查；其認無管轄權者，應即移送有管轄權之機關，並通知當事人。

人民於法定期間內提出申請，依前項規定移送有管轄權之機關者，視同已在法定期間內向有管轄權之機關提出申請。

第 18 條

行政機關因法規或事實之變更而喪失管轄權時，應將案件移送有管轄權之機關，並通知當事人。但經當事人及有管轄權機關之同意，亦得由原管轄機關繼續處理該案件。

第 19 條

行政機關為發揮共同一體之行政機能，應於其權限範圍內互相協助。

行政機關執行職務時，有下列情形之一者，得向無隸屬關係之其他機關請求協助：

- 一、因法律上之原因，不能獨自執行職務者。
- 二、因人員、設備不足等事實上之原因，不能獨自執行職務者。
- 三、執行職務所必要認定之事實，不能獨自調查者。
- 四、執行職務所必要之文書或其他資料，為被請求機關所持有者。
- 五、由被請求機關協助執行，顯較經濟者。
- 六、其他職務上有正當理由須請求協助者。

前項請求，除緊急情形外，應以書面為之。

被請求機關於有下列情形之一者，應拒絕之：

- 一、協助之行為，非其權限範圍或依法不得為之者。
- 二、如提供協助，將嚴重妨害其自身職務之執行者。

被請求機關認有正當理由不能協助者，得拒絕之。

被請求機關認為無提供行政協助之義務或有拒絕之事由時，應將其理由通知請求協助機關。請求協助機關對此有異議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由被請求機關之上級機關決定之。

被請求機關得向請求協助機關要求負擔行政協助所需費用。其負擔金額及支付方式，由請求協助機關及被請求機關以協議定之；協議不成時，由其共同上級機關定之。

第 三 節 當 事 人

第 20 條

本法所稱之當事人如下：

- 一、申請人及申請之相對人。
- 二、行政機關所為行政處分之相對人。
- 三、與行政機關締結行政契約之相對人。
- 四、行政機關實施行政指導之相對人。
- 五、對行政機關陳情之人。
- 六、其他依本法規定參加行政程序之人。

第 21 條

有行政程序之當事人能力者如下：

- 一、自然人。
- 二、法人。
- 三、非法人之團體設有代表人或管理人者。
- 四、行政機關。
- 五、其他依法律規定得為權利義務之主體者。

第 22 條

有行政程序之行為能力者如下：

- 一、依民法規定，有行為能力之自然人。
- 二、法人。
- 三、非法人之團體由其代表人或管理人為行政程序行為者。
- 四、行政機關由首長或其代理人、授權之人為行政程序行為者。
- 五、依其他法律規定者。

無行政程序行為能力者，應由其法定代理人代為行政程序行為。

外國人依其本國法律無行政程序之行為能力，而依中華民國法律有行政程序之行為能力者，視為有行政程序之行為能力。

第 23 條

因程序之進行將影響第三人之權利或法律上利益者，行政機關得依職權或依申請，通知其參加為當事人。

第 24 條

當事人得委任代理人。但依法規或行政程序之性質不得授權者，不得為之。

每一當事人委任之代理人，不得逾三人。

代理權之授與，及於該行政程序有關之全部程序行為。但申請之撤回，非受特別授權，不得為之。

行政程序代理人應於最初為行政程序行為時，提出委任書。

代理權授與之撤回，經通知行政機關後，始對行政機關發生效力。

第 25 條

代理人有二人以上者，均得單獨代理當事人。

違反前項規定而為委任者，其代理人仍得單獨代理。

代理人經本人同意得委任他人為複代理人。

第 26 條

代理權不因本人死亡或其行政程序行為能力喪失而消滅。法定代理有變更或行政機關經裁併或變更者，亦同。

第 27 條

多數有共同利益之當事人，未共同委任代理人者，得選定其中一人至五人為全體為行政程序行為。

未選定當事人，而行政機關認有礙程序之正常進行者，得定相當期限命其選定；逾期未選定者，得依職權指定之。

經選定或指定為當事人者，非有正當理由不得辭退。

經選定或指定當事人者，僅得由該當事人為行政程序行為，其他當事人脫離行政程序。但申請之撤回、權利之拋棄或義務之負擔，非經全體有共同利益之人同意，不得為之。

第 28 條

選定或指定當事人有二人以上時，均得單獨為全體為行政程序行為。

第 29 條

多數有共同利益之當事人於選定或經指定當事人後，仍得更換或增減之。

行政機關對於其指定之當事人，為共同利益人之權益，必要時，得更換或增減之。

依前二項規定喪失資格者，其他被選定或指定之人得為全體為行政程序行為。

第 30 條

當事人之選定、更換或增減，非以書面通知行政機關不生效力。

行政機關指定、更換或增減當事人者，非以書面通知全體有共同利益之當事人，不生效力。但通知顯有困難者，得以公告代之。

第 31 條

當事人或代理人經行政機關之許可，得偕同輔佐人到場。

行政機關認為必要時，得命當事人或代理人偕同輔佐人到場。

前二項之輔佐人，行政機關認為不適當時，得撤銷其許可或禁止其陳述。輔佐人所為之陳述，當事人或代理人未立即提出異議者，視為其所自為。

第 四 節 迴避

第 32 條

公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，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。

第 33 條

公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- 一、有前條所定之情形而不自行迴避者。
- 二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意見書。

不服行政機關之駁回決定者，得於五日內提請上級機關覆決，受理機關除有正當理由外，應於十日內為適當之處置。

被申請迴避之公務員在其所屬機關就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止行政程序。但有急迫情形，仍應為必要處置。

公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避。

第 五 節 程序之開始

第 34 條

行政程序之開始，由行政機關依職權定之。但依本法或其他法規之規定有開始行政程序之義務，或當事人已依法規之規定提出申請者，不在此限。

第 35 條

當事人依法向行政機關提出申請者，除法規另有規定外，得以書面或言詞為之。以言詞為申請者，受理之行政機關應作成紀錄，經向申請人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後由其簽名或蓋章。

第 六 節 調查事實及證據

第 36 條

行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。

第 37 條

當事人於行政程序中，除得自行提出證據外，亦得向行政機關申請調查事實及證據。但行政機關認為無調查之必要者，得不為調查，並於第四十三條之理由中敘明之。

第 38 條

行政機關調查事實及證據，必要時得據實製作書面紀錄。

第 39 條

行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見。
通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。

第 40 條

行政機關基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。

第 41 條

行政機關得選定適當之人為鑑定。
以書面為鑑定者，必要時，得通知鑑定人到場說明。

第 42 條

行政機關為瞭解事實真相，得實施勘驗。
勘驗時應通知當事人到場。但不能通知者，不在此限。

第 43 條

行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。

第七節 資訊公開

第 44 條

(刪除)

第 45 條

(刪除)

第 46 條

當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。

行政機關對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：

- 一、行政決定前之擬稿或其他準備作業文件。
- 二、涉及國防、軍事、外交及一般公務機密，依法規規定有保密之必要者。
- 三、涉及個人隱私、職業秘密、營業秘密，依法規規定有保密之必要者。

四、有侵害第三人權利之虞者。

五、有嚴重妨礙有關社會治安、公共安全或其他公共利益之職務正常進行之虞者。

前項第二款及第三款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。

當事人就第一項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求相關機關更正。

第 47 條

公務員在行政程序中，除基於職務上之必要外，不得與當事人或代表其利益之人為行政程序外之接觸。

公務員與當事人或代表其利益之人為行政程序外之接觸時，應將所有往來之書面文件附卷，並對其他當事人公開。

前項接觸非以書面為之者，應作成書面紀錄，載明接觸對象、時間、地點及內容。

第 八 節 期 日 與 期 間

第 48 條

期間以時計算者，即時起算。

期間以日、星期、月或年計算者，其始日不計算在內。但法律規定即日起算者，不在此限。

期間不以星期、月或年之始日起算者，以最後之星期、月或年與起算日相當日之前一日為期間之末日。但以月或年定期間，而於最後之月無相當日者，以其月之末日為期間之末日。

期間之末日為星期日、國定假日或其他休息日者，以該日之次日為期間之末日；期間之末日為星期六者，以其次星期一上午為期間末日。

期間涉及人民之處罰或其他不利行政處分者，其始日不計時刻以一日論；其末日為星期日、國定假日或其他休息日者，照計。但依第二項、第四項規定計算，對人民有利者，不在此限。

第 49 條

基於法規之申請，以掛號郵寄方式向行政機關提出者，以交郵當日之郵戳為準。

第 50 條

因天災或其他不應歸責於申請人之事由，致基於法規之申請不能於法定期間內提出者，得於其原因消滅後十日內，申請回復原狀。如該法定期間少於十日者，於相等之日數內得申請回復原狀。

申請回復原狀，應同時補行期間內應為之行政程序行為。

遲誤法定期間已逾一年者，不得申請回復原狀。

第 51 條

行政機關對於人民依法規之申請，除法規另有規定外，應按各事項類別，訂定處理期間公告之。未依前項規定訂定處理期間者，其處理期間為二個月。

行政機關未能於前二項所定期間內處理終結者，得於原處理期間之限度內延長之，但以一次為限。

前項情形，應於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。

行政機關因天災或其他不可歸責之事由，致事務之處理遭受阻礙時，於該項事由終止前，停止處理期間之進行。

第九節 費用

第 52 條

行政程序所生之費用，由行政機關負擔。但專為當事人或利害關係人利益所支出之費用，不在此限。

因可歸責於當事人或利害關係人之事由，致程序有顯著之延滯者，其因延滯所生之費用，由其負擔。

第 53 條

證人或鑑定人得向行政機關請求法定之日費及旅費，鑑定人並得請求相當之報酬。前項費用及報酬，得請求行政機關預行酌給之。

第一項費用，除法規另有規定外，其標準由行政院定之。

第十節 聽證程序

第 54 條

依本法或其他法規舉行聽證時，適用本節規定。

第 55 條

行政機關舉行聽證前，應以書面記載下列事項，並通知當事人及其他已知之利害關係人，必要時並公告之：

- 一、聽證之事由與依據。
- 二、當事人之姓名或名稱及其住居所、事務所或營業所。
- 三、聽證之期日及場所。
- 四、聽證之主要程序。
- 五、當事人得選任代理人。
- 六、當事人依第六十一條所得享有之權利。
- 七、擬進行預備程序者，預備聽證之期日及場所。
- 八、缺席聽證之處理。
- 九、聽證之機關。

依法規之規定，舉行聽證應預先公告者，行政機關應將前項所列各款事項，登載於政府公報或以其他適當方法公告之。

聽證期日及場所之決定，應視事件之性質，預留相當期間，便利當事人或其代理人參與。

第 56 條

行政機關得依職權或當事人之申請，變更聽證期日或場所，但以有正當理由為限。

行政機關為前項之變更者，應依前條規定通知並公告。

第 57 條

聽證，由行政機關首長或其指定人員為主持人，必要時得由律師、相關專業人員或其他熟諳法令之人員在場協助之。

第 58 條

行政機關為使聽證順利進行，認為必要時，得於聽證期日前，舉行預備聽證。

預備聽證得為下列事項：

- 一、議定聽證程序之進行。
- 二、釐清爭點。
- 三、提出有關文書及證據。
- 四、變更聽證之期日、場所與主持人。

預備聽證之進行，應作成紀錄。

第 59 條

聽證，除法律另有規定外，應公開以言詞為之。

有下列各款情形之一者，主持人得依職權或當事人之申請，決定全部或一部不公開：

- 一、公開顯然有違背公益之虞者。
- 二、公開對當事人利益有造成重大損害之虞者。

第 60 條

聽證以主持人說明案由為始。

聽證開始時，由主持人或其指定之人說明事件之內容要旨。

第 61 條

當事人於聽證時，得陳述意見、提出證據，經主持人同意後並得對機關指定之人員、證人、鑑定人、其他當事人或其代理人發問。

第 62 條

主持人應本中立公正之立場，主持聽證。

主持人於聽證時，得行使下列職權：

- 一、就事實或法律問題，詢問當事人、其他到場人，或促其提出證據。
- 二、依職權或當事人之申請，委託相關機關為必要之調查。
- 三、通知證人或鑑定人到場。
- 四、依職權或申請，通知或允許利害關係人參加聽證。
- 五、許可當事人及其他到場人之發問或發言。
- 六、為避免延滯程序之進行，禁止當事人或其他到場之人發言；有妨礙聽證程序而情節重大者，並得命其退場。
- 七、當事人一部或全部無故缺席者，逕行開始、延期或終結聽證。
- 八、當事人曾於預備聽證中提出有關文書者，得以其所載內容視為陳述。
- 九、認為有必要時，於聽證期日結束前，決定繼續聽證之期日及場所。
- 十、如遇天災或其他事故不能聽證時，得依職權或當事人之申請，中止聽證。
- 十一、採取其他為順利進行聽證所必要之措施。

主持人依前項第九款決定繼續聽證之期日及場所者，應通知未到場之當事人及已知之利害關係人。

第 63 條

當事人認為主持人於聽證程序進行中所為之處置違法或不當者，得即時聲明異議。

主持人認為異議有理由者，應即撤銷原處置，認為無理由者，應即駁回異議。

第 64 條

聽證，應作成聽證紀錄。

前項紀錄，應載明到場人所為陳述或發問之要旨及其提出之文書、證據，並記明當事人於聽證程序進行中聲明異議之事由及主持人對異議之處理。

聽證紀錄，得以錄音、錄影輔助之。

聽證紀錄當場製作完成者，由陳述或發問人簽名或蓋章；未當場製作完成者，由主持人指定日期、場所供陳述或發問人閱覽，並由其簽名或蓋章。

前項情形，陳述或發問人拒絕簽名、蓋章或未於指定日期、場所閱覽者，應記明其事由。

陳述或發問人對聽證紀錄之記載有異議者，得即時提出。主持人認異議有理由者，應予更正或補充；無理由者，應記明其異議。

第 65 條

主持人認當事人意見業經充分陳述，而事件已達可為決定之程度者，應即終結聽證。

第 66 條

聽證終結後，決定作成前，行政機關認為必要時，得再為聽證。

第十一節 送達

第 67 條

送達，除法規另有規定外，由行政機關依職權為之。

第 68 條

送達由行政機關自行或交由郵政機關送達。

行政機關之文書依法規以電報交換、電傳文件、傳真或其他電子文件行之者，視為自行送達。由郵政機關送達者，以一般郵遞方式為之。但文書內容對人民權利義務有重大影響者，應為掛號。

文書由行政機關自行送達者，以承辦人員或辦理送達事務人員為送達人；其交郵政機關送達者，以郵務人員為送達人。

前項郵政機關之送達準用依民事訴訟法施行法第三條訂定之郵政機關送達訴訟文書實施辦法。

第 69 條

對於無行政程序之行為能力人為送達者，應向其法定代理人為之。

對於機關、法人或非法人之團體為送達者，應向其代表人或管理人為之。

法定代理人、代表人或管理人有二人以上者，送達得僅向其中之一人為之。

無行政程序之行為能力人為行政程序之行為，未向行政機關陳明其法定代理人者，於補正前，行政機關得向該無行為能力人為送達。

第 70 條

對於在中華民國有事務所或營業所之外國法人或團體為送達者，應向其中華民國之代表人或管理人為之。

前條第三項規定，於前項送達準用之。

第 71 條

行政程序之代理人受送達之權限未受限制者，送達應向該代理人為之。但行政機關認為必要時，得送達於當事人本人。

第 72 條

送達，於應受送達人之住居所、事務所或營業所為之。但在行政機關辦公處所或他處會晤應受送達人時，得於會晤處所為之。

對於機關、法人、非法人之團體之代表人或管理人為送達者，應向其機關所在地、事務所或營業所行之。但必要時亦得於會晤之處所或其住居所行之。

應受送達人有就業處所者，亦得向該處所為送達。

第 73 條

於應送達處所不獲會晤應受送達人時，得將文書付與有辨別事理能力之同居人、受雇人或應送達處所之接收郵件人員。

前項規定於前項人員與應受送達人在該行政程序上利害關係相反者，不適用之。

應受送達人或其同居人、受雇人、接收郵件人員無正當理由拒絕收領文書時，得將文書留置於應送達處所，以為送達。

第 74 條

送達，不能依前二條規定為之者，得將文書寄存送達地之地方自治或警察機關，並作送達通知書兩份，一份黏貼於應受送達人住居所、事務所、營業所或其就業處所門首，另一份交由鄰居轉交或置於該送達處所信箱或其他適當位置，以為送達。

前項情形，由郵政機關為送達者，得將文書寄存於送達地之郵政機關。

寄存機關自收受寄存文書之日起，應保存三個月。

第 75 條

行政機關對於不特定人之送達，得以公告或刊登政府公報或新聞紙代替之。

第 76 條

送達人因證明之必要，得製作送達證書，記載下列事項並簽名：

- 一、交送達之機關。
- 二、應受送達人。
- 三、應送達文書之名稱。
- 四、送達處所、日期及時間。

五、送達方法。

除電子傳達方式之送達外，送達證書應由收領人簽名或蓋章；如拒絕或不能簽名或蓋章者，送達人應記明其事由。

送達證書，應提出於行政機關附卷。

第 77 條

送達係由當事人向行政機關申請對第三人為之者，行政機關應將已為送達或不能送達之事由，通知當事人。

第 78 條

對於當事人之送達，有下列各款情形之一者，行政機關得依申請，准為公示送達：

一、應為送達之處所不明者。

二、於有治外法權人之住居所或事務所為送達而無效者。

三、於外國或境外為送達，不能依第八十六條之規定辦理或預知雖依該規定辦理而無效者。

有前項所列各款之情形而無人為公示送達之申請者，行政機關為避免行政程序遲延，認為有必要時，得依職權命為公示送達。

當事人變更其送達之處所而不向行政機關陳明，致有第一項之情形者，行政機關得依職權命為公示送達。

第 79 條

依前條規定為公示送達後，對於同一當事人仍應為公示送達者，依職權為之。

第 80 條

公示送達應由行政機關保管送達之文書，而於行政機關公告欄黏貼公告，告知應受送達人得隨時領取；並得由行政機關將文書或其節本刊登政府公報或新聞紙。

第 81 條

公示送達自前條公告之日起，其刊登政府公報或新聞紙者，自最後刊登之日起，經二十日發生效力；於依第七十八條第一項第三款為公示送達者，經六十日發生效力。但第七十九條之公示送達，自黏貼公告欄翌日起發生效力。

第 82 條

為公示送達者，行政機關應製作記載該事由及年、月、日、時之證書附卷。

第 83 條

當事人或代理人經指定送達代收人，向行政機關陳明者，應向該代收人為送達。

郵寄方式向行政機關提出者，以交郵地無住居所、事務所及營業所者，行政機關得命其於一定期間內，指定送達代收人。

如不於前項期間指定送達代收人並陳明者，行政機關得將應送達之文書，註明該當事人或代理人之住居所、事務所或營業所，交付郵政機關掛號發送，並以交付文書時，視為送達時。

第 84 條

送達，除第六十八條第一項規定交付郵政機關或依第二項之規定辦理者外，不得於星期日或其他休息日或日出前、日沒後為之。但應受送達人不拒絕收領者，不在此限。

第 85 條

不能為送達者，送達人應製作記載該事由之報告書，提出於行政機關附卷，並繳回應送達之文書。

第 86 條

於外國或境外為送達者，應囑託該國管轄機關或駐在該國之中華民國使領館或其他機構、團體為之。

不能依前項規定為送達者，得將應送達之文書交郵政機關以雙掛號發送，以為送達，並將掛號回執附卷。

第 87 條

對於駐在外國之中華民國大使、公使、領事或其他駐外人員為送達者，應囑託外交部為之。

第 88 條

對於在軍隊或軍艦服役之軍人為送達者，應囑託該管軍事機關或長官為之。

第 89 條

對於在監所人為送達者，應囑託該監所長官為之。

第 90 條

於有治外法權人之住居所或事務所為送達者，得囑託外交部為之。

第 91 條

受囑託之機關或公務員，經通知已為送達或不能為送達者，行政機關應將通知書附卷。

第二章 行政處分

第一節 行政處分之成立

第 92 條

本法所稱行政處分，係指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。

前項決定或措施之相對人雖非特定，而依一般性特徵可得確定其範圍者，為一般處分，適用本法有關行政處分之規定。有關公物之設定、變更、廢止或其一般使用者，亦同。

第 93 條

行政機關作成行政處分有裁量權時，得為附款。無裁量權者，以法律有明文規定或為確保行政處分法定要件之履行而以該要件為附款內容者為限，始得為之。

前項所稱之附款如下：

- 一、期限。
- 二、條件。
- 三、負擔。
- 四、保留行政處分之廢止權。
- 五、保留負擔之事後附加或變更。

第 94 條

前條之附款不得違背行政處分之目的，並應與該處分之目的具有正當合理之關聯。

第 95 條

行政處分除法規另有要式之規定者外，得以書面、言詞或其他方式為之。

以書面以外方式所為之行政處分，其相對人或利害關係人有正當理由要求作成書面時，處分機關不得拒絕。

第 96 條

行政處分以書面為之者，應記載下列事項：

- 一、處分相對人之姓名、出生年月日、性別、身分證統一號碼、住居所或其他足資辨別之特徵；如係法人或其他設有管理人或代表人之團體，其名稱、事務所或營業所，及管理人或代表人之姓名、出生年月日、性別、身分證統一號碼、住居所。
 - 二、主旨、事實、理由及其法令依據。
 - 三、有附款者，附款之內容。
 - 四、處分機關及其首長署名、蓋章，該機關有代理人或受任人者，須同時於其下簽名。但以自動機器作成之大量行政處分，得不經署名，以蓋章為之。
 - 五、發文字號及年、月、日。
 - 六、表明其為行政處分之意旨及不服行政處分之救濟方法、期間及其受理機關。
- 前項規定於依前條第二項作成之書面，準用之。

第 97 條

書面之行政處分有下列各款情形之一者，得不記明理由：

- 一、未限制人民之權益者。
- 二、處分相對人或利害關係人無待處分機關之說明已知悉或可知悉作成處分之理由者。
- 三、大量作成之同種類行政處分或以自動機器作成之行政處分依其狀況無須說明理由者。
- 四、一般處分經公告或刊登政府公報或新聞紙者。
- 五、有關專門知識、技能或資格所為之考試、檢定或鑑定等程序。
- 六、依法律規定無須記明理由者。

第 98 條

處分機關告知之救濟期間有錯誤時，應由該機關以通知更正之，並自通知送達之翌日起算法定期間。

處分機關告知之救濟期間較法定期間為長者，處分機關雖以通知更正，如相對人或利害關係人信賴原告告知之救濟期間，致無法於法定期間內提起救濟，而於原告告知之期間內為之者，視為於法定期間內所為。

處分機關未告知救濟期間或告知錯誤未為更正，致相對人或利害關係人遲誤者，如自處分書送達後一年內聲明不服時，視為於法定期間內所為。

第 99 條

對於行政處分聲明不服，因處分機關未為告知或告知錯誤致向無管轄權之機關為之者，該機關應於十日內移送有管轄權之機關，並通知當事人。

前項情形，視為自始向有管轄權之機關聲明不服。

第 100 條

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。

一般處分之送達，得以公告或刊登政府公報或新聞紙代替之。

第 101 條

行政處分如有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤者，處分機關得隨時或依申請更正之。

前項更正，附記於原處分書及其正本，如不能附記者，應製作更正書，以書面通知相對人及已知之利害關係人。

第 二 節 陳述意見及聽證

第 102 條

行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第三十九條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。

第 103 條

有下列各款情形之一者，行政機關得不給予陳述意見之機會：

- 一、大量作成同種類之處分。
- 二、情況急迫，如予陳述意見之機會，顯然違背公益者。
- 三、受法定期間之限制，如予陳述意見之機會，顯然不能遵行者。
- 四、行政強制執行時所採取之各種處置。
- 五、行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者。
- 六、限制自由或權利之內容及程度，顯屬輕微，而無事先聽取相對人意見之必要者。
- 七、相對人於提起訴願前依法律應向行政機關聲請再審查、異議、復查、重審或其他先行程序者。
- 八、為避免處分相對人隱匿、移轉財產或潛逃出境，依法律所為保全或限制出境之處分。

第 104 條

行政機關依第一百零二條給予相對人陳述意見之機會時，應以書面記載下列事項通知相對人，必要時並公告之：

- 一、相對人及其住居所、事務所或營業所。
- 二、將為限制或剝奪自由或權利行政處分之原因事實及法規依據。
- 三、得依第一百零五條提出陳述書之意旨。
- 四、提出陳述書之期限及不提出之效果。
- 五、其他必要事項。

前項情形，行政機關得以言詞通知相對人，並作成紀錄，向相對人朗讀或使閱覽後簽名或蓋章；其拒絕簽名或蓋章者，應記明其事由。

第 105 條

行政處分之相對人依前條規定提出之陳述書，應為事實上及法律上陳述。

利害關係人亦得提出陳述書，為事實上及法律上陳述，但應釋明其利害關係之所在。

不於期間內提出陳述書者，視為放棄陳述之機會。

第 106 條

行政處分之相對人或利害關係人得於第一百零四條第一項第四款所定期限內，以言詞向行政機關陳述意見代替陳述書之提出。

以言詞陳述意見者，行政機關應作成紀錄，經向陳述人朗讀或使閱覽確認其內容無誤後，由陳述人簽名或蓋章；其拒絕簽名或蓋章者，應記明其事由。陳述人對紀錄有異議者，應更正之。

第 107 條

行政機關遇有下列各款情形之一者，舉行聽證：

- 一、法規明文規定應舉行聽證者。
- 二、行政機關認為有舉行聽證之必要者。

第 108 條

行政機關作成經聽證之行政處分時，除依第四十三條之規定外，並應斟酌全部聽證之結果。但法規明定應依聽證紀錄作成處分者，從其規定。

前項行政處分應以書面為之，並通知當事人。

第 109 條

不服依前條作成之行政處分者，其行政救濟程序，免除訴願及其先行程序。

第 三 節 行政處分之效力

第 110 條

書面之行政處分自送達相對人及已知之利害關係人起；書面以外之行政處分自以其他適當方法通知或使其知悉時起，依送達、通知或使知悉之內容對其發生效力。

一般處分自公告日或刊登政府公報、新聞紙最後登載日起發生效力。但處分另訂不同日期者，從其規定。

行政處分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在。
無效之行政處分自始不生效力。

第 111 條

行政處分有下列各款情形之一者，無效：

- 一、不能由書面處分中得知處分機關者。
- 二、應以證書方式作成而未給予證書者。
- 三、內容對任何人均屬不能實現者。
- 四、所要求或許可之行為構成犯罪者。
- 五、內容違背公共秩序、善良風俗者。
- 六、未經授權而違背法規有關專屬管轄之規定或缺乏事務權限者。
- 七、其他具有重大明顯之瑕疵者。

第 112 條

行政處分一部分無效者，其他部分仍為有效。但除去該無效部分，行政處分不能成立者，全部無效。

第 113 條

行政處分之無效，行政機關得依職權確認之。

行政處分之相對人或利害關係人有正當理由請求確認行政處分無效時，處分機關應確認其為有效或無效。

第 114 條

違反程序或方式規定之行政處分，除依第一百十一條規定而無效者外，因下列情形而補正：

- 一、須經申請始得作成之行政處分，當事人已於事後提出者。
- 二、必須記明之理由已於事後記明者。
- 三、應給予當事人陳述意見之機會已於事後給予者。
- 四、應參與行政處分作成之委員會已於事後作成決議者。
- 五、應參與行政處分作成之其他機關已於事後參與者。

前項第二款至第五款之補正行為，僅得於訴願程序終結前為之；得不經訴願程序者，僅得於向行政法院起訴前為之。

當事人因補正行為致未能於法定期間內聲明不服者，其期間之遲誤視為不應歸責於該當事人之事由，其回復原狀期間自該瑕疵補正時起算。

第 115 條

行政處分違反土地管轄之規定者，除依第一百十一條第六款規定而無效者外，有管轄權之機關如就該事件仍應為相同之處分時，原處分無須撤銷。

第 116 條

行政機關得將違法行政處分轉換為與原處分具有相同實質及程序要件之其他行政處分。但有下列各款情形之一者，不得轉換：

- 一、違法行政處分，依第一百十七條但書規定，不得撤銷者。

二、轉換不符作成原行政處分之目的者。

三、轉換法律效果對當事人更為不利者。

羈束處分不得轉換為裁量處分。

行政機關於轉換前應給予當事人陳述意見之機會。但有第一百零三條之事由者，不在此限。

第 117 條

違法行政處分於法定救濟期間經過後，原處分機關得依職權為全部或一部之撤銷；其上級機關，亦得為之。但有下列各款情形之一者，不得撤銷：

一、撤銷對公益有重大危害者。

二、受益人無第一百十九條所列信賴不值得保護之情形，而信賴授予利益之行政處分，其信賴利益顯然大於撤銷所欲維護之公益者。

第 118 條

違法行政處分經撤銷後，溯及既往失其效力。但為維護公益或為避免受益人財產上之損失，為撤銷之機關得另定失其效力之日期。

第 119 條

受益人有下列各款情形之一者，其信賴不值得保護：

一、以詐欺、脅迫或賄賂方法，使行政機關作成行政處分者。

二、對重要事項提供不正確資料或為不完全陳述，致使行政機關依該資料或陳述而作成行政處分者。

三、明知行政處分違法或因重大過失而不知者。

第 120 條

授予利益之違法行政處分經撤銷後，如受益人無前條所列信賴不值得保護之情形，其因信賴該處分致遭受財產上之損失者，為撤銷之機關應給予合理之補償。

前項補償額度不得超過受益人因該處分存續可得之利益。

關於補償之爭議及補償之金額，相對人有不服者，得向行政法院提起給付訴訟。

第 121 條

第一百十七條之撤銷權，應自原處分機關或其上級機關知有撤銷原因時起二年內為之。

前條之補償請求權，自行政機關告知其事由時起，因二年間不行使而消滅；自處分撤銷時起逾五年者，亦同。

第 122 條

非授予利益之合法行政處分，得由原處分機關依職權為全部或一部之廢止。但廢止後仍應為同一內容之處分或依法不得廢止者，不在此限。

第 123 條

授予利益之合法行政處分，有下列各款情形之一者，得由原處分機關依職權為全部或一部之廢止：

一、法規准許廢止者。

- 二、原處分機關保留行政處分之廢止權者。
- 三、附負擔之行政處分，受益人未履行該負擔者。
- 四、行政處分所依據之法規或事實事後發生變更，致不廢止該處分對公益將有危害者。
- 五、其他為防止或除去對公益之重大危害者。

第 124 條

前條之廢止，應自廢止原因發生後二年內為之。

第 125 條

合法行政處分經廢止後，自廢止時或自廢止機關所指定較後之日時起，失其效力。但受益人未履行負擔致行政處分受廢止者，得溯及既往失其效力。

第 126 條

原處分機關依第一百二十三條第四款、第五款規定廢止授予利益之合法行政處分者，對受益人因信賴該處分致遭受財產上之損失，應給予合理之補償。

第一百二十條第二項、第三項及第一百二十一條第二項之規定，於前項補償準用之。

第 127 條

授予利益之行政處分，其內容係提供一次或連續之金錢或可分物之給付者，經撤銷、廢止或條件成就而有溯及既往失效之情形時，受益人應返還因該處分所受領之給付。其行政處分經確認無效者，亦同。

前項返還範圍準用民法有關不當得利之規定。

行政機關依前二項規定請求返還時，應以書面行政處分確認返還範圍，並限期命受益人返還之。

前項行政處分未確定前，不得移送行政執行。

第 128 條

行政處分於法定救濟期間經過後，具有下列各款情形之一者，相對人或利害關係人得向行政機關申請撤銷、廢止或變更之。但相對人或利害關係人因重大過失而未能在行政程序或救濟程序中主張其事由者，不在此限：

- 一、具有持續效力之行政處分所依據之事實事後發生有利於相對人或利害關係人之變更者。
- 二、發生新事實或發現新證據者，但以如經斟酌可受較有利益之處分者為限。
- 三、其他具有相當於行政訴訟法所定再審事由且足以影響行政處分者。

前項申請，應自法定救濟期間經過後三個月內為之；其事由發生在後或知悉在後者，自發生或知悉時起算。但自法定救濟期間經過後已逾五年者，不得申請。

第一項之新證據，指處分作成前已存在或成立而未及調查斟酌，及處分作成後始存在或成立之證據。

第 129 條

行政機關認前條之申請為有理由者，應撤銷、廢止或變更原處分；認申請為無理由或雖有重新開始程序之原因，如認為原處分為正當者，應駁回之。

第 130 條

行政處分經撤銷或廢止確定，或因其他原因失其效力後，而有收回因該處分而發給之證書或物品之必要者，行政機關得命所有人或占有人返還之。

前項情形，所有人或占有人得請求行政機關將該證書或物品作成註銷之標示後，再予發還。但依物之性質不能作成註銷標示，或註銷標示不能明顯而持續者，不在此限。

第 131 條

公法上之請求權，於請求權人為行政機關時，除法律另有規定外，因五年間不行使而消滅；於請求權人為人民時，除法律另有規定外，因十年間不行使而消滅。

公法上請求權，因時效完成而當然消滅。

前項時效，因行政機關為實現該權利所作成之行政處分而中斷。

第 132 條

行政處分因撤銷、廢止或其他事由而溯及既往失效時，自該處分失效時起，已中斷之時效視為不中斷。

第 133 條

因行政處分而中斷之時效，自行政處分不得訴請撤銷或因其他原因失其效力後，重行起算。

第 134 條

因行政處分而中斷時效之請求權，於行政處分不得訴請撤銷後，其原有時效期間不滿五年者，因中斷而重行起算之時效期間為五年。

第三章 行政契約

第 135 條

公法上法律關係得以契約設定、變更或消滅之。但依其性質或法規規定不得締約者，不在此限。

第 136 條

行政機關對於行政處分所依據之事實或法律關係，經依職權調查仍不能確定者，為有效達成行政目的，並解決爭執，得與人民和解，締結行政契約，以代替行政處分。

第 137 條

行政機關與人民締結行政契約，互負給付義務者，應符合下列各款之規定：

- 一、契約中應約定人民給付之特定用途。
- 二、人民之給付有助於行政機關執行其職務。
- 三、人民之給付與行政機關之給付應相當，並具有正當合理之關聯。

行政處分之作成，行政機關無裁量權時，代替該行政處分之行政契約所約定之人民給付，以依第九十三條第一項規定得為附款者為限。

第一項契約應載明人民給付之特定用途及僅供該特定用途使用之意旨。

第 138 條

行政契約當事人之一方為人民，依法應以甄選或其他競爭方式決定該當事人時，行政機關應事先公告應具之資格及決定之程序。決定前，並應予參與競爭者表示意見之機會。

第 139 條

行政契約之締結，應以書面為之。但法規另有其他方式之規定者，依其規定。

第 140 條

行政契約依約定內容履行將侵害第三人之權利者，應經該第三人書面之同意，始生效力。行政處分之作成，依法規之規定應經其他行政機關之核准、同意或會同辦理者，代替該行政處分而締結之行政契約，亦應經該行政機關之核准、同意或會同辦理，始生效力。

第 141 條

行政契約準用民法規定之結果為無效者，無效。

行政契約違反第一百三十五條但書或第一百三十八條之規定者，無效。

第 142 條

代替行政處分之行政契約，有下列各款情形之一者，無效：

- 一、與其內容相同之行政處分為無效者。
- 二、與其內容相同之行政處分，有得撤銷之違法原因，並為締約雙方所明知者。
- 三、締結之和解契約，未符合第一百三十六條之規定者。
- 四、締結之雙務契約，未符合第一百三十七條之規定者。

第 143 條

行政契約之一部無效者，全部無效。但如可認為欠缺該部分，締約雙方亦將締結契約者，其他部分仍為有效。

第 144 條

行政契約當事人之一方為人民者，行政機關得就相對人契約之履行，依書面約定之方式，為必要之指導或協助。

第 145 條

行政契約當事人之一方為人民者，其締約後，因締約機關所屬公法人之其他機關於契約關係外行使公權力，致相對人履行契約義務時，顯增費用或受其他不可預期之損失者，相對人得向締約機關請求補償其損失。但公權力之行使與契約之履行無直接必要之關聯者，不在此限。

締約機關應就前項請求，以書面並敘明理由決定之。

第一項補償之請求，應自相對人知有損失時起一年內為之。

關於補償之爭議及補償之金額，相對人有不服者，得向行政法院提起給付訴訟。

第 146 條

行政契約當事人之一方為人民者，行政機關為防止或除去對公益之重大危害，得於必要範圍內調整契約內容或終止契約。

前項之調整或終止，非補償相對人因此所受之財產上損失，不得為之。

第一項之調整或終止及第二項補償之決定，應以書面敘明理由為之。

相對人對第一項之調整難為履行者，得以書面敘明理由終止契約。

相對人對第二項補償金額不同意時，得向行政法院提起給付訴訟。

第 147 條

行政契約締結後，因有情事重大變更，非當時所得預料，而依原約定顯失公平者，當事人之一方得請求他方適當調整契約內容。如不能調整，得終止契約。

前項情形，行政契約當事人之一方為人民時，行政機關為維護公益，得於補償相對人之損失後，命其繼續履行原約定之義務。

第一項之請求調整或終止與第二項補償之決定，應以書面敘明理由為之。

相對人對第二項補償金額不同意時，得向行政法院提起給付訴訟。

第 148 條

行政契約約定自願接受執行時，債務人不為給付時，債權人得以該契約為強制執行之執行名義。

前項約定，締約之一方為中央行政機關時，應經主管院、部或同等級機關之認可；締約之一方為地方自治團體之行政機關時，應經該地方自治團體行政首長之認可；契約內容涉及委辦事項者，並應經委辦機關之認可，始生效力。

第一項強制執行，準用行政訴訟法有關強制執行之規定。

第 149 條

行政契約，本法未規定者，準用民法相關之規定。

第四章 法規命令及行政規則

第 150 條

本法所稱法規命令，係指行政機關基於法律授權，對多數不特定人民就一般事項所作抽象之對外發生法律效果之規定。

法規命令之內容應明列其法律授權之依據，並不得逾越法律授權之範圍與立法精神。

第 151 條

行政機關訂定法規命令，除關於軍事、外交或其他重大事項而涉及國家機密或安全者外，應依本法所定程序為之。但法律另有規定者，從其規定。

法規命令之修正、廢止、停止或恢復適用，準用訂定程序之規定。

第 152 條

法規命令之訂定，除由行政機關自行草擬者外，並得由人民或團體提議為之。

前項提議，應以書面敘明法規命令訂定之目的、依據及理由，並附具相關資料。

第 153 條

受理前條提議之行政機關，應依下列情形分別處理：

一、非主管之事項，依第十七條之規定予以移送。

- 二、依法不得以法規命令規定之事項，附述理由通知原提議者。
- 三、無須訂定法規命令之事項，附述理由通知原提議者。
- 四、有訂定法規命令之必要者，著手研擬草案。

第 154 條

行政機關擬訂法規命令時，除情況急迫，顯然無法事先公告周知者外，應於政府公報或新聞紙公告，載明下列事項：

- 一、訂定機關之名稱，其依法應由數機關會同訂定者，各該機關名稱。
- 二、訂定之依據。
- 三、草案全文或其主要內容。
- 四、任何人得於所定期間內向指定機關陳述意見之意旨。

行政機關除為前項之公告外，並得以適當之方法，將公告內容廣泛周知。

第 155 條

行政機關訂定法規命令，得依職權舉行聽證。

第 156 條

行政機關為訂定法規命令，依法舉行聽證者，應於政府公報或新聞紙公告，載明下列事項：

- 一、訂定機關之名稱，其依法應由數機關會同訂定者，各該機關之名稱。
- 二、訂定之依據。
- 三、草案之全文或其主要內容。
- 四、聽證之日期及場所。
- 五、聽證之主要程序。

第 157 條

法規命令依法應經上級機關核定者，應於核定後始得發布。

數機關會同訂定之法規命令，依法應經上級機關或共同上級機關核定者，應於核定後始得會銜發布。

法規命令之發布，應刊登政府公報或新聞紙。

第 158 條

法規命令，有下列情形之一者，無效：

- 一、抵觸憲法、法律或上級機關之命令者。
- 二、無法律之授權而剝奪或限制人民之自由、權利者。
- 三、其訂定依法應經其他機關核准，而未經核准者。

法規命令之一部分無效者，其他部分仍為有效。但除去該無效部分，法規命令顯失規範目的者，全部無效。

第 159 條

本法所稱行政規則，係指上級機關對下級機關，或長官對屬官，依其權限或職權為規範機關內部秩序及運作，所為非直接對外發生法規效力之一般、抽象之規定。

行政規則包括下列各款之規定：

- 一、關於機關內部之組織、事務之分配、業務處理方式、人事管理等一般性規定。
- 二、為協助下級機關或屬官統一解釋法令、認定事實、及行使裁量權，而訂頒之解釋性規定及裁量基準。

第 160 條

行政規則應下達下級機關或屬官。

行政機關訂定前條第二項第二款之行政規則，應由其首長簽署，並登載於政府公報發布之。

第 161 條

有效下達之行政規則，具有拘束訂定機關、其下級機關及屬官之效力。

第 162 條

行政規則得由原發布機關廢止之。

行政規則之廢止，適用第一百六十條規定。

第五章 行政計畫

第 163 條

本法所稱行政計畫，係指行政機關為將來一定期限內達成特定之目的或實現一定之構想，事前提前達成該目的或實現該構想有關之方法、步驟或措施等所為之設計與規劃。

第 164 條

行政計畫有關一定地區土地之特定利用或重大公共設施之設置，涉及多數不同利益之人及多數不同行政機關權限者，確定其計畫之裁決，應經公開及聽證程序，並得有集中事權之效果。前項行政計畫之擬訂、確定、修訂及廢棄之程序，由行政院另定之。

第六章 行政指導

第 165 條

本法所稱行政指導，謂行政機關在其職權或所掌事務範圍內，為實現一定之行政目的，以輔導、協助、勸告、建議或其他不具法律上強制力之方法，促請特定人為一定作為或不作為之行為。

第 166 條

行政機關為行政指導時，應注意有關法規規定之目的，不得濫用。

相對人明確拒絕指導時，行政機關應即停止，並不得據此對相對人為不利之處置。

第 167 條

行政機關對相對人為行政指導時，應明示行政指導之目的、內容、及負責指導者等事項。

前項明示，得以書面、言詞或其他方式為之。如相對人請求交付文書時，除行政上有特別困難外，應以書面為之。

第七章 陳情

第 168 條

人民對於行政興革之建議、行政法令之查詢、行政違失之舉發或行政上權益之維護，得向主管機關陳情。

第 169 條

陳情得以書面或言詞為之；其以言詞為之者，受理機關應作成紀錄，並向陳情人朗讀或使閱覽後命其簽名或蓋章。

陳情人對紀錄有異議者，應更正之。

第 170 條

行政機關對人民之陳情，應訂定作業規定，指派人員迅速、確實處理之。

人民之陳情有保密必要者，受理機關處理時，應不予公開。

第 171 條

受理機關認為人民之陳情有理由者，應採取適當之措施；認為無理由者，應通知陳情人，並說明其意旨。

受理機關認為陳情之重要內容不明確或有疑義者，得通知陳情人補陳之。

第 172 條

人民之陳情應向其他機關為之者，受理機關應告知陳情人。但受理機關認為適當時，應即移送其他機關處理，並通知陳情人。

陳情之事項，依法得提起訴願、訴訟或請求國家賠償者，受理機關應告知陳情人。

第 173 條

人民陳情案有下列情形之一者，得不予處理：

- 一、無具體之內容或未具真實姓名或住址者。
- 二、同一事由，經予適當處理，並已明確答覆後，而仍一再陳情者。
- 三、非主管陳情內容之機關，接獲陳情人以同一事由分向各機關陳情者。

第八章 附則

第 174 條

當事人或利害關係人不服行政機關於行政程序中所為之決定或處置，僅得於對實體決定聲明不服時一併聲明之。但行政機關之決定或處置得強制執行或本法或其他法規另有規定者，不在此限。

第 174-1 條

本法施行前，行政機關依中央法規標準法第七條訂定之命令，須以法律規定或以法律明列其授權依據者，應於本法施行後二年內，以法律規定或以法律明列其授權依據後修正或訂定；逾期失效。

第 175 條

本法自中華民國九十年一月一日施行。

本法修正條文自公布日施行。

臺北市府性別平等教育委員會設置要點

修正日期：中華民國 110 年 03 月 16 日，第二點自 111 年 03 月 28 日生效

- 一、臺北市府（以下簡稱本府）為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，依性別平等教育法第八條第二項規定，設立臺北市府性別平等教育委員會（以下簡稱本會），並訂定本要點。
- 二、本會置委員二十三人，主任委員由市長兼任，副主任委員二人，由市長指派副市長及教育局局長兼任，其餘委員由教育局就下列有關人員依規定程序報請市長聘（派）兼之：
 - （一）本府一級機關首長二人。
 - （二）臺北市（以下簡稱本市）各級學校、學生會或學生其他相關自治組織、學生家長會及教師會代表七人，前開各類代表每類至少一人。
 - （三）性別平等教育相關領域之專家學者及實務工作者七人，前開各類代表每類至少一人。
 - （四）性別平等教育相關民間團體代表四人。但同一民間團體代表以一人為限。前項委員任期二年，期滿得依規定程序續聘（派）之；任期內出缺時，得補行遴聘（派）至原任期屆滿之日止。
第一項第二款至第四款之委員，每屆委員改聘人數應以至少三分之一為原則。
本會之女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上；全體委員任一性別以不低於全體委員全數三分之一為原則。
- 三、本會任務如下：
 - （一）研擬本市性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。
 - （二）協調及整合相關資源，並協助教育局所屬學校、社教機構落實性別平等教育之實施發展。
 - （三）督導考核教育局所屬學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。
 - （四）推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。
 - （五）提供教育局所屬學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與性別平等教育法有關之案件。
 - （六）規劃及辦理教育局所屬學校教育人員及相關人員之在職進修。
 - （七）推動本市有關性別平等之家庭教育及社會教育。
 - （八）推動教育局所屬學校、社教機構預防性侵害、性騷擾及性霸凌之防治教育。
 - （九）其他有關於本市之性別平等教育事務。
- 四、本會至少每年召開會議四次，必要時經主任委員或委員三分之一以上連署時得召開臨時會議；會議由主任委員擔任主席，主任委員因故不能主持時，由副主任委員互推一人代理之；主任委員及副主任委員均因故不能主持時，由出席委員互推一人代理之。
本府一級機關首長以外之委員應親自出席，惟委員不克出席時，得以書面陳述意見。
本會會議應有全體委員二分之一以上出席始得開會；經出席委員二分之一以上之同意，始得作成決議。
- 五、本會會議紀錄及委員發言摘述應於本府核定後一週內上網公告。

本會會議內容除涉及校園性別事件、應保密事項者外，會議過程予以錄音。
民眾得依政府資訊公開法、個人資料保護法、檔案法及臺北市政府及所屬各機關大專院校檔案開放應用要點等相關規範申請前項得公開之錄音檔。

六、本會委員有下列各款情事之一者，由教育局認定並簽報市長核可後，予以解聘：

- (一) 受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。
 - (二) 犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
 - (三) 受監護或輔助宣告，尚未撤銷。
 - (四) 登載於教育部各教育場域不適任人員通報及查詢系統。
 - (五) 依性別平等教育法、性別工作平等法、性騷擾防治法規定，經有關機關調查，構成性侵害、性騷擾或性霸凌屬實。
 - (六) 依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則規定，經有關機關調查，有違反教師專業倫理之情事。
 - (七) 違反本會委員倫理規範暨聘（派）兼同意書。
- 解聘案件核定後，由教育局辦理解聘事宜。

七、本會置執行秘書一人，由教育局副局長兼任；置副執行秘書一人，由教育局主辦業務科科長兼任；置幹事四至六人，由教育局各業務主管科股長兼任，約聘人員一人，負責幕僚聯繫及處理有關業務。

本會得依任務需要分設工作小組，其組織由本會決議設立之，並由教育局籌組之。

八、本會委員及兼任人員均為無給職。

九、本會所需經費，由教育局年度相關預算支應。

臺北市校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處理程序參考檢核表

106 年 11 月 9 日 106-36 次局務會議決議通過

109 年 9 月 30 日 109-36 次局務會議決議通過

109 年 10 月 8 日北市教綜字第 1093091404 號函發布

說明：

- 一、為協助學校妥善處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，並能周全依相關規定及事件處理程序檢視是否合法，及維護事件雙方當事人之權利而制訂本檢核表。
- 二、性別平等教育法（以下簡稱性平法）、性別平等教育法施行細則（以下簡稱性平法施行細則）、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（以下簡稱防治準則）。
- 三、本表所稱教育人員係指所有於校內服務之人員，例如：教師（含專任、兼任、代理、代課教師）、教官、特殊教育相關人員、公務人員、其他人員（含約聘僱人員、社團指導老師、實習人員、志願服務人員、救生員、司機、外包保全人員，或其他固定、定期執行學校事務者）等；所稱學生係指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

學校全銜：臺北市_____區_____

事件基本資料			
校安通報序號			
事件係屬 <input type="checkbox"/> 校園性侵害案件 <input type="checkbox"/> 校園性騷擾案件 <input type="checkbox"/> 校園性霸凌案件	<input type="checkbox"/> 合意性行為案件 <input type="checkbox"/> 違反專業倫理之關係	事件係屬 <input type="checkbox"/> 申請調查案 <input type="checkbox"/> 檢舉案	視同檢舉案 <input type="checkbox"/> (1) 媒體報導 <input type="checkbox"/> (2) 處理霸凌發現疑似性霸凌 <input type="checkbox"/> (3) 陳情
受理日期		性平會第 1 次開會日期	
調查小組調查日期		性平會第 2 次開會日期	

程序	檢核項目	學校自評	備註
通報階段 (24 小時內)	◎ 知悉疑似後 24 小時內已完成通報 1. 通報社會安全網－「關懷 e 起來」網站。 2. 教育部校園安全暨災害防救通報系統通報網（軍訓室分會各學制科列案管考）。 ◎ 以言詞或電子信箱申請或檢舉者，應依防治準則第 17 條規定做成紀錄，並經申請人或檢舉人確認無誤及簽名。 ◎ 主動向駐區督學通報。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 21 條
議決是否受理階段	一、接獲調查申請或檢舉時，下列情形應不予受理，有敘明理由： 1. 非屬本法所規定之事項者 2. 申請人或檢舉人未具真實姓名	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 29 條

程序	檢核項目	學校自評	備註
(20 日 內)	3. 同一事件已處理完畢者		
	二、接獲調查申請或檢舉(書)後,3日內交性平會(執行秘書)調查處理。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否,原因:_____	性平法第30條
	三、接獲調查申請或檢舉時,有於20日內書面通知申請/檢舉人是否受理(亦或指派委員3人以上組成小組認定之;並於防治規定敘明工作權責)。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否,原因:_____	防治準則第18條
	四、是否評估符合「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)。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否,原因:_____	教育部106年7月28日臺教學(三)字第1060103361號函
	五、(一)行為人若為教師,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(開會日期:_____),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(開會日期:_____),延長停聘期間2次,每次不得逾3個月。 (二)行為人若為教師,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(開會日期:_____),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(開會日期:_____),延長停聘期間1次,且不得逾3個月。 (三)若屬其他人員之暫時停職,依性平法27之1條第9項規定辦理(開會日期:_____)	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否,原因:_____ <input type="checkbox"/> 其他:行為人為學生	教師法第14條、教師法第22條第1項、教師法第22條第2項、性平法第27-1條
調查階段(2個月,至多4個月)	一、調查小組成員之組成3或5人,女性成員不得少於成員總數2分之1,調查專業素養之專家學者占成員總數1/3以上;行為人為教育人員時,調查小組成員組成比例之外聘人員應占成員總數2/3以上。雙方當事人分屬不同學校,有被害人學校代表。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,調查小組成員有具備特殊教育專業者。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否,原因:_____	性平法第30條

程序	檢核項目	學校自評	備註
	二、學校有將事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 21 條
	三、事件管轄學校或機關性平會會務承辦權責主管及承辦人員有迴避事件調查工作。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	防治準則第 21 條
	四、前述調查專業素養之專家學者具有（進）高階培訓結業證書，並納入人才庫（自 111 年 12 月 24 日起均須取得高階）。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	防治準則第 22 條
	五、調查小組進行事件事實認定，並有提出行為人處理建議（僅有建議權）。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	
	六、已提供雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 22 條
	七、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。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。 通知當事人、相關人或單位配合調查及提供資料時，有記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。 行為人違反性平法第二十五條第六項不配合執行，或第三十條第四項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 30、36 條、 防治準則第 23 條
	八、學校沒有以任何名義對案情進行瞭解或調查，且沒有要求當事人提交自述或切結文件。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	防治準則第 23 條第 8 款
	九、參與處理事件之所有人員皆負有保密義務，另記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書有依法封存，並不提供偵查、審判機關以外之人閱覽。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 22 條、防治準則第 24 條
	十、行為人、被害人、檢舉人、相關人，有避免權力不對等之對質。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 30 條、防治準則第 23 條
	十一、為保障當事人之受教權或工作權，經性平會決議後，得依性平法第 23 條規定採取必要之處置（如下），並報主管機關備查。 1. 彈性處理出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助課/職務調整。 2. 減低當事人雙方互動機會。 3. 避免報復情事。 4. 預防、減低行為人再度加害之可能。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 23、24 條、 防治準則第 25、27 條

程序	檢核項目	學校自評	備註
	5. 其他性平會認定必要之處置。 對當事人提供適當協助：心理輔導、法律諮詢、課業協助、經濟協助或其他性平會認為必要保護措施或協助。必要時有委請醫生、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員介入協助當事人。		
	十二、 於受理申請或檢舉後 2 個月內完成調查，必要時可延長 2 次，每次不得逾 1 個月，並應敘明理由通知申請人、檢舉人及行為人。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 31 條
	十三、 調查處理階段，不受該事件司法程序是否進行及處理結果影響。且不因行為人喪失原身分而中止。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 30 條、防治準則第 28 條
	十四、 有按訪談錄音製作訪談紀錄並經受訪者簽名確認後，供調查小組參考。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	
	十五、 調查報告有按施行細則第 17 條規定記載，說明事實認定及理由並附處理建議送交性平會審議。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 31 條
	十六、 調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，處理建議涉及身分改變，有檢附調查報告通知行為人限期提出書面陳述意見。有書面陳述意見者，有再次召開性平會審議。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 25 條、防治準則第 29 條
行為人懲處階段（2 個月內）	一、行為人處置（含教師、公務人員、其他人員及學生等） ◎ 【教師（含專任、兼任、代理、代課）】 <input type="checkbox"/> 性侵害屬實、性騷擾/性霸凌屬實有解聘且終身不得聘任為教師者：直接報局核准解聘，性平會後 10 日內報局。 <input type="checkbox"/> 性騷擾/性霸凌屬實，且有解聘且 1 至 4 年不得聘任為教師之必要： 1. <input type="checkbox"/> 性平會決議建議教評會予以解聘且 1 至 4 年不得聘任為教師，召開教評會審議是否有教師法第 15 條第 1 項第 1 款適用，開會日期：_____，教評會後 10 日內報局。 2. <input type="checkbox"/> 不符前項者，續召開考核會決議懲處，開會日期：_____ 3. <input type="checkbox"/> 考核會決議，懲處大過以上報局備查。 <input type="checkbox"/> 非屬性侵性騷性霸凌，但有違教師專業倫理之師生不當交往行為，經性平會調查屬實。 1. <input type="checkbox"/> 性平會決議解聘且有解聘及終身不得聘	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	請檢附會議紀錄等文件。

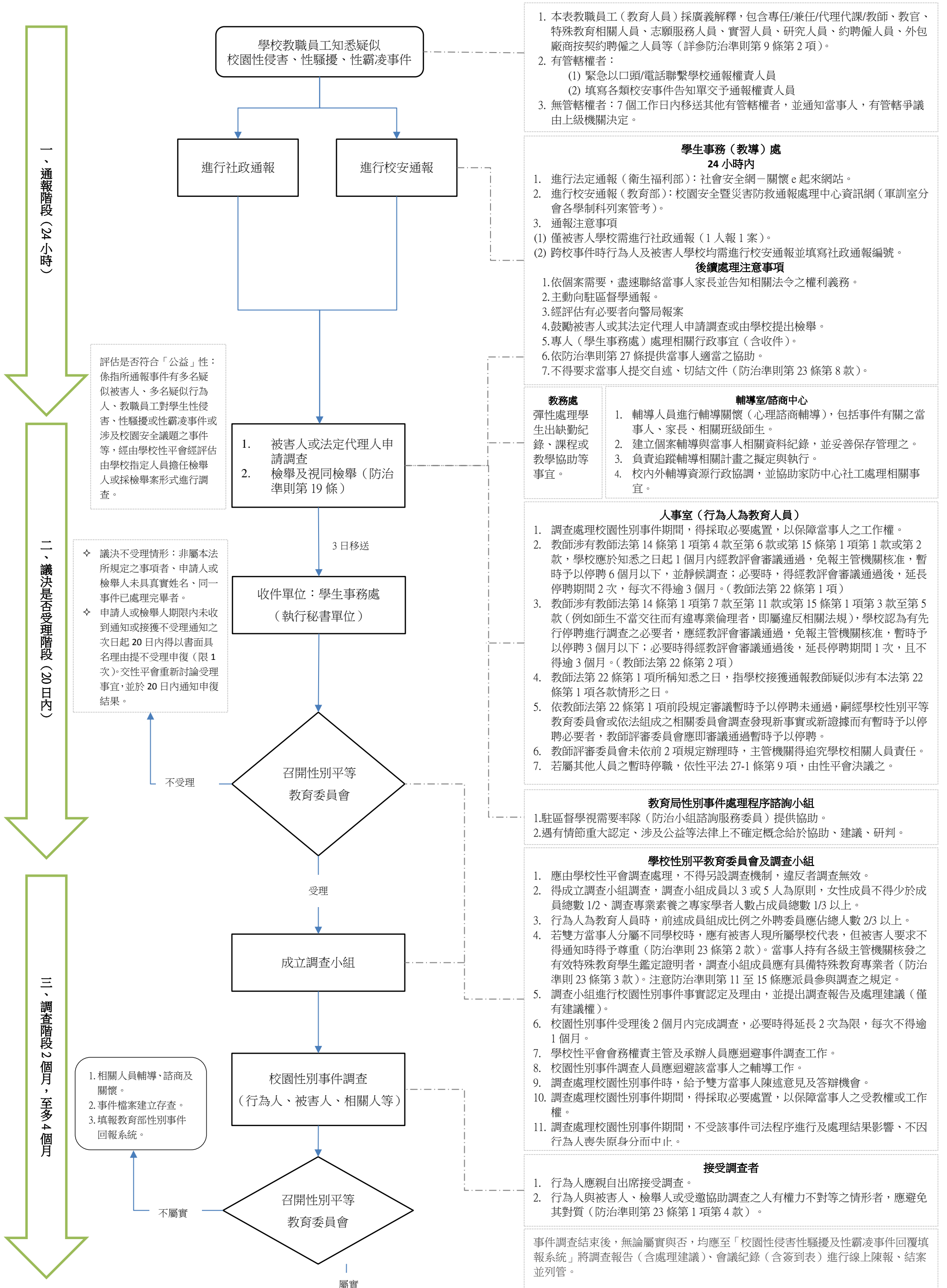
程序	檢核項目	學校自評	備註
	<p>任為教師，召開教評會確認是否有教師法第 14 條第 1 項第 11 款適用，開會日期：_____，教評會後 10 日內報局。</p> <p>2. <input type="checkbox"/> 性平會決議解聘且 1 至 4 年不得聘認為教師，召開教評會確認是否有教師法第 15 條第 1 項第 5 款適用，開會日期：_____，教評會後 10 日內報局。</p> <p>3. <input type="checkbox"/> 不符前項者，續召開教評會決議懲處，開會日期：_____</p> <p>4. <input type="checkbox"/> 考核會決議，懲處大過以上報局備查。</p> <p><input checked="" type="radio"/> 【公務人員】</p> <p><input type="checkbox"/> 性侵害屬實、性騷擾/性霸凌情節重大：提送考績會，建議一次記二大過免職，並報局轉送市府核辦。</p> <p><input type="checkbox"/> 性騷擾/性霸凌屬實，非情節重大</p> <p>1. <input type="checkbox"/> 召開考績會決議懲處，開會日期：_____</p> <p>2. <input type="checkbox"/> 懲處大過以上須報局轉送市府核定。</p> <p><input checked="" type="radio"/> 【其他人員（含約聘僱人員、社團指導老師、實習老師、志願服務人員、救生員、司機、外包保全人員，或其他固定、定期執行學校事務者）】</p> <p><input type="checkbox"/> 性侵害、性騷擾或性霸凌屬實者，均終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。</p> <p><input checked="" type="radio"/> 【學生】</p> <p><input type="checkbox"/> 經學生獎懲委員會，開會日期：_____</p> <p><input type="checkbox"/> 未經學生獎懲委員會</p>		
	<p>二、倘符合情節重大或有解聘及終身不得聘任為教師之必要，有在調查報告中敘明理由，定義與判斷基準如下：</p> <p><input type="checkbox"/> 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。</p> <p><input type="checkbox"/> 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。</p> <p><input type="checkbox"/> 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。</p> <p><input type="checkbox"/> 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</p>	<p><input type="checkbox"/> 是</p> <p><input type="checkbox"/> 否，原因：_____</p>	<p>教育部 106 年 7 月 26 日臺教學（三）字第 1060092113 號函</p>

程序	檢核項目	學校自評	備註
	<p>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。</p> <p><input type="checkbox"/> 其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。</p>		
	三、調查屬實應命行為人接受心理輔導之處置。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 25 條
	<p>四、提供符合教育目的之措施及參考教育部相關規定辦理行為人 8 小時性平教育課程。</p> <p>◎ 請參閱教育部性別平等教育網站/校園性別事件防治與處理/性平 8 小時課程或其他處置措施相關資料，課程包含性別平等意識、解構性侵害或性騷擾迷思、性侵害或性騷擾因應與創傷、性侵害或性騷擾再犯預防等防治教育課程。</p>	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 25 條
通知與申復階段 (20 日內申復)	一、接獲調查報告後 2 個月內完成議處，並將調查報告及處理結果通知申請人、檢舉人、行為人及被害人，並告知申復期限、方式及受理學校。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 31、32 條、防治準則第 31 條 教育部 102 年 7 月 16 日臺教學(三)字第 1020080238 號函
	二、申請人、檢舉人、行為人及被害人對前項處理結果無異議時，學校至教育部「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件回覆填報系統」上傳調查報告及性平會紀錄(含簽到單、處理情形、處理程序之檢核情形)等文件，進行審查並結案。	<input type="checkbox"/> 是(免填下列三、四、五) <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 31 條、防治準則第 37 條
	三、申請人或行為人對處理結果不服者，已收到書面通知次日起 20 日內，並書面具名理由(申復 1 次為限)。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 32 條、防治準則第 31 條
	<p>四、接獲申復後由專責單位收件並組成審議小組，於 30 日內作成附理由之決定，書面通知申復人申復結果，及將申復結果文件上傳至「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件回覆填報系統」。</p> <p>◎ 審議小組不得為原性平會委員及原調查小組成員，成員包括性平相關專家學者、法律專業人員 3 或 5 人，其中女性人數比例占成員總數二分之一以上、具調查專業人才庫專家學者於</p>	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	防治準則第 31 條

程序	檢核項目	學校自評	備註
	學校應占成員三分之一以上。 <input type="checkbox"/> 申復無理由 <input type="checkbox"/> 申復有理由 1. <input type="checkbox"/> 調查結果有疑義：移送性平會重啟調查。 2. <input type="checkbox"/> 懲處結果不服：學校重為適法之決定。		
	五、申請人或行為人不服申復結果，接獲書面通知書後 30 日內依相關規定提起救濟。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 34 條
	六、學校有建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料，並指定專責單位或人員以書面及電子儲存媒體資料加密保存 25 年。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 27 條、防治準則第 32 條
	七、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，已通報教育部各教育場域不適任人員通報及查詢系統。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 27-1 條
教育輔導追蹤階段	一、學校執行追蹤行為人之懲處結果。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 27 條
	二、已依規定完成行為人心理輔導、命向被害人道歉、性平教育 8 小時課程、符合教育目的之措施。（請檢附課程表或資料）	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 25 條
	三、行為人之通報 <input checked="" type="radio"/> 【教育人員】 行為人轉至其他學校服務時，有通報行為人新服務之學校。 <input checked="" type="radio"/> 【學生】 行為人轉至其他學校就讀時，認為有追蹤輔導之必要者，在知悉後一個月內，有通報行為人新就讀學校。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因_____	性平法第 27 條、防治準則第 34 條
	四、教育部「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件回覆填報系統」事件結案後，完成行為人輔導作為，且其 3 個月無不當行為，將處理及輔導作為結果提報學校性平會確認輔導成效。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	
	五、輔導人員填報輔導成效檢視表，報教育局同意解除列管（學務處協助填寫事件基本資料）。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	
	六、學校有建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料，並進行學校防治教育。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	性平法第 27 條、防治準則第 2 條
辦理學校	填表人核章： _____ 性平會執行秘書核章： _____ 校長核章： _____		

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

101年6月6日訂定
 105年12月16日臺北市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
 109年10月8日北市教綜字第1093091404號函發布



1. 本表教職員工(教育人員)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。

- 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並填寫社政通報編號。
- 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)。

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 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(行為人為教育人員)**
1. 調查處理校園性別事件期間，得採取必要處置，以保障當事人之工作權。
 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. 若屬其他人員之暫時停職，依性平法27-1條第9項，由性平會決議之。

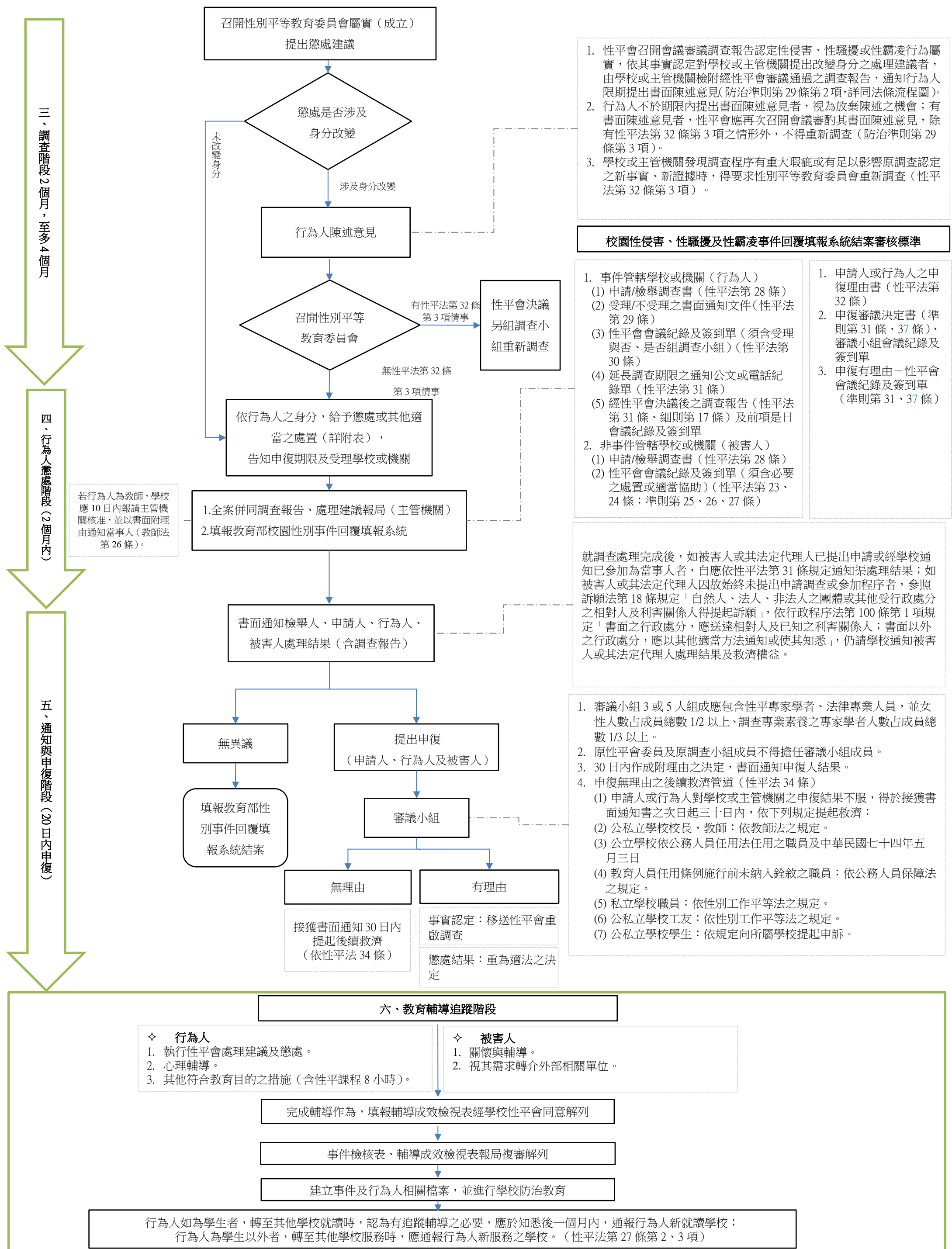
- 教育局性別事件處理程序諮詢小組**
1. 駐區督學視需要率隊(防治小組諮詢服務委員)提供協助。
 2. 遇有情節重大認定、涉及公益等法律上不確定概念給於協助、建議、研判。

- 學校性別平等教育委員會及調查小組**
1. 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。
 2. 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。
 3. 行為人為教育人員時，前述成員組成比例之外聘委員應佔總數2/3以上。
 4. 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。
 5. 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)。
 6. 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。
 7. 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。
 8. 校園性別事件調查人員應迴避該當事人之輔導工作。
 9. 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。
 10. 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。
 11. 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。

- 接受調查者**
1. 行為人應親自出席接受調查。
 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23條第1項第4款)。

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)



- 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)。
- 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)。
- 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

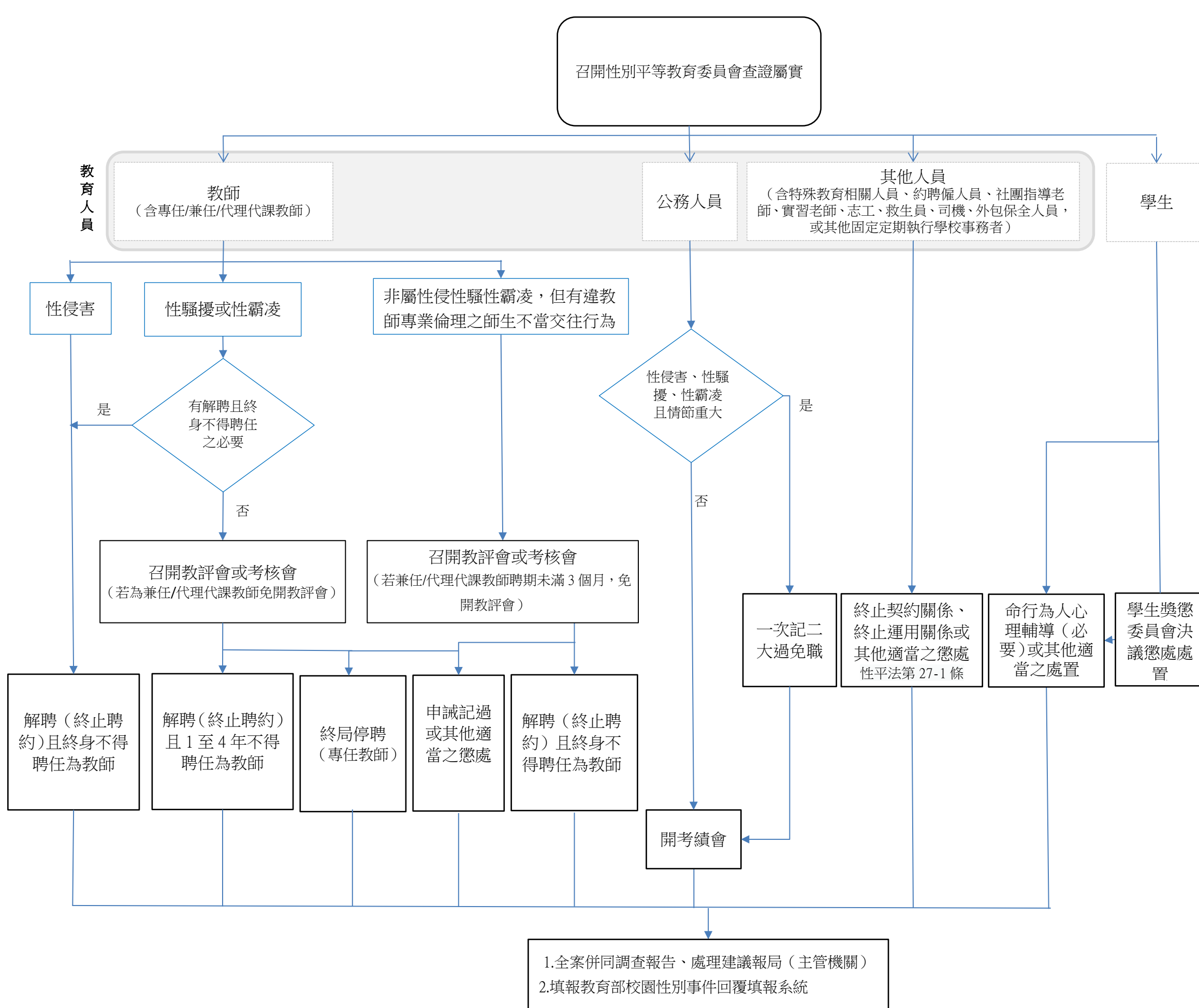
- 事件管轄學校或機關 (行為人)
 - 申請/檢舉調查書 (性平法第 28 條)
 - 受理/不受理之書面通知文件 (性平法第 29 條)
 - 性平會會議紀錄及簽到單 (須含受理與否、是否組調查小組) (性平法第 30 條)
 - 延長調查期限之通知公文或電話紀錄單 (性平法第 31 條)
 - 經性平會決議後之調查報告 (性平法第 31 條、細則第 17 條) 及前項是日會議紀錄及簽到單
- 非事件管轄學校或機關 (被害人)
 - 申請/檢舉調查書 (性平法第 28 條)
 - 性平會會議紀錄及簽到單 (須含必要之處置或適當協助) (性平法第 23、24 條；準則第 25、26、27 條)

- 申請人或行為人之申復理由書 (性平法第 32 條)
- 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
- 申復有理由—性平會會議紀錄及簽到單 (準則第 31、37 條)

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。

- 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。
- 原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
- 30 日內作成附理由之決定，書面通知申復人結果。
- 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：
 - 公立學校校長、教師：依教師法之規定。
 - 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。
 - 私立學校職員：依性別工作平等法之規定。
 - 公立學校工友：依性別工作平等法之規定。
 - 公立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

臺北市校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處理程序 II



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）。

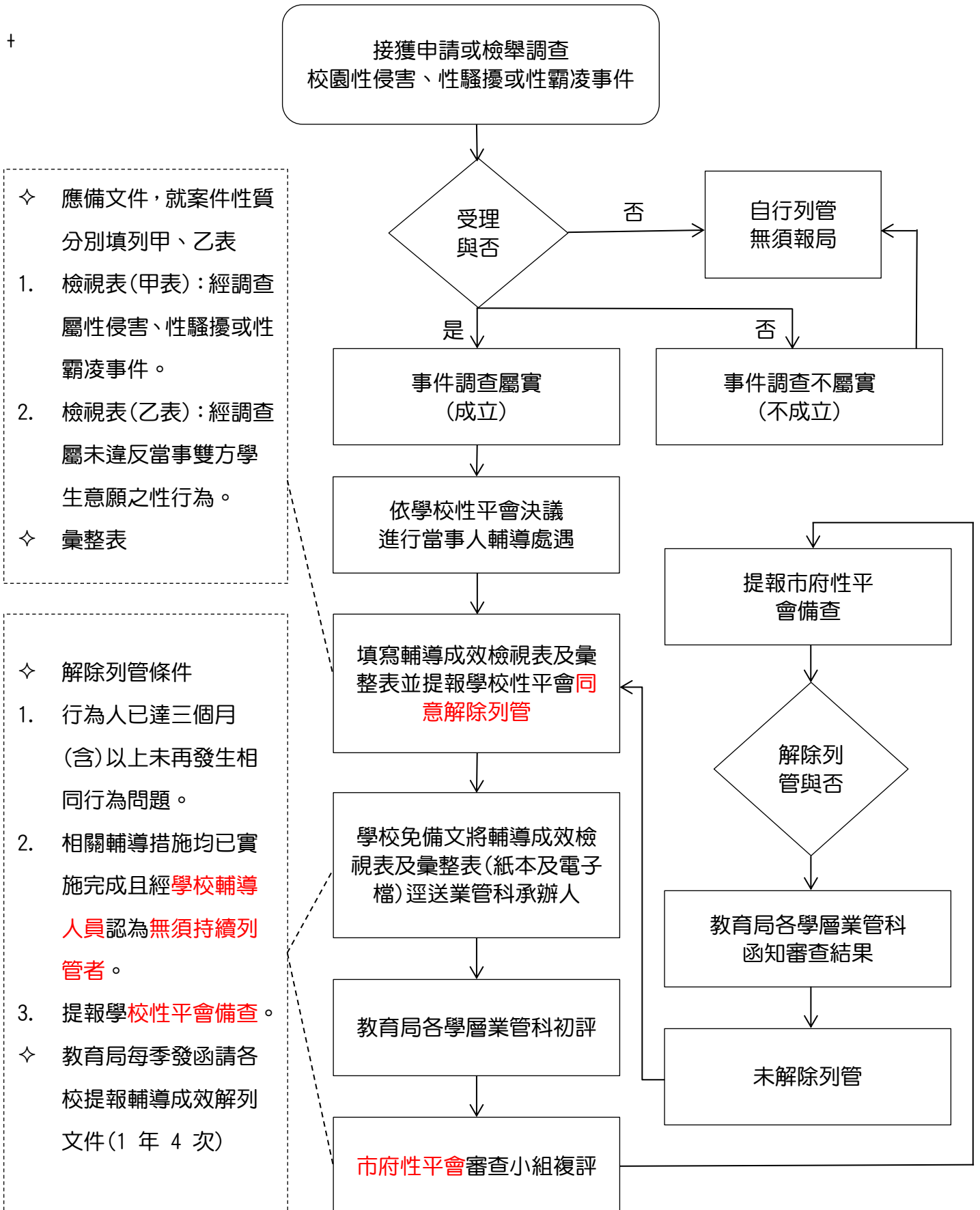
教師評審委員會應另聘專家使未兼行政或董事之教師少於二分之一。若為兼任、代課及代理教師，依高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第6條、第7條規定及程序辦理。

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）

- 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

臺北市政府教育局校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件 輔導成效審查作業流程圖

修訂日期：中華民國 110 年 01 月 26 日



臺北市各級學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件 輔導成效檢視作業規定

110年01月26日北市教綜字第11030208781號函頒

- 一、臺北市政府教育局（以下簡稱本局）為瞭解並評估本市學校對校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件（以下簡稱校園性別事件）當事人之後續輔導成效，特訂定本作業規定。
- 二、本作業規定之用詞定義如下（依據性別平等教育法規定）：
 - (一)學校：指公私立各級學校。
 - (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)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。
 - (六)未違反當事雙方學生意願之性行為：指符合刑法二二七條之當事雙方學生一方未滿十六歲、另一方未滿十八歲；或雙方均未滿十六歲，且在未違反當事雙方學生的意願下發生之性行為。
- 三、解除列管條件，應符合下列三項
 - (一)行為人已達三個月（含）以上未再發生相同行為問題。
 - (二)相關輔導措施均已實施完成且經學校輔導人員認為無須持續列管者。
 - (三)提報學校性別平等教育委員會（以下簡稱學校性平會）同意解除列管。
- 四、審查原則
 - (一)學校應依據調查報告詳細填寫事件基本資料及具體教育輔導措施：
 1. 學校應敘明當事人事件發生時的心理狀態與經過相關輔導措施後的心理狀態以利評估教育輔導措施是否具有成效。
 2. 心理輔導須註明次數、時數及輔導內容重點摘要，並考量案情輕重施予適當之輔導措施。
 3. 性別平等教育相關課程需載明課程名稱及實施時數。
 4. 針對刑法二二七條之案件，學校應規劃實施完整之性教育或情感教育課程。
 - (二)輔導措施實施完成至少三個月（含）以上，且行為人未再發生類此問題。
 - (三)若調查完成後行為學生已畢業或轉學，仍需完成教育輔導措施，並註記是否已通報轉入之學校。
 - (四)嚴重個案轉出學校後，若無法瞭解後續學校之處理情形，應註記轉出之學校名稱或建立機制，以掌握個案之後續處遇。
- 五、學校作業程序
 - (一)學校於發生校園性別事件後，依規定進行通報並於事件調查完竣後，逐案將校園性別事件處理程序、調查報告及學校性平會會議紀錄等資料上傳至「教育部校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件回覆填報/統計管理系統」並經本局國小教育科、中等教育科、特殊教育科、體育及衛生保健科（以下簡稱業管科）審核通過後，案件始完成調查同意結案。

- (二) 由學校將經性平會調查屬實之校園性別事件，依案件性質逐案填列「臺北市各級學校校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件輔導成效檢視表」(以下簡稱檢視表·如附件)，並依據本作業規定之解除列管條件針對事件當事人輔導成效進行自評。
- (三) 每季由學校彙整檢視表及彙整表，於本局函文規定期限內，經相關人員核章後，以正本併同電子檔免備文逕送本局各業管科進行初評。
- (四) 學校案件經本局各業管科初評後，即送主政科室(綜合企劃科)彙提臺北市政府性別平等教育委員會審查小組(以下簡稱審查小組)進行複評，審查小組成員由本局就臺北市政府性別平等教育委員會(以下簡稱市府性平會)委員及學校實務人員遴聘三至五人組成。
- (五) 每季案件經審查小組複評後，由本局提報市府性平會備查，經決議持續列管並追蹤輔導之案件，學校須視解除列管條件、審查原則及審查意見再續提檢視表及彙整表，至經同意解除列管為止。

六、其他注意事項

- (一) 不受理或不屬實案件無須填報輔導成效檢視表，請學校自行列管及輔導。
- (二) 學校填列檢視表前，應就案件性質分別填列甲表(性侵害、性騷擾或性霸凌事件)或乙表(未違反當事雙方學生意願之性行為)，「事件基本資料」由性平會執行秘書填寫，「輔導措施與結果」則由學校輔導人員填寫。
- (三) 學校發生之案件為跨校性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，當事人雙方之學校需分別填列檢視表，並由行為人所屬學校於「校安通報序號」欄位加註被害人所屬學校之通報序號，俾利本局進行併案審核。
- (四) 學校處理跨校事件之當事人個案輔導時，得向當事人之另一方學校調閱輔導成效檢視表，必要時得召開聯席會議，就當事人雙方之輔導措施及成效進行討論。

七、本作業規定未盡事宜，由本局適時以公函並於臺北市性別平等教育網站公告之。

臺北市各級學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件 輔導成效審查作業規定草案修正條文對照表

修正條文	現行條文	說 明
<p>一、臺北市府教育局（以下簡稱本局）為瞭解並評估本市學校對校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件（以下簡稱校園性別事件）當事人之後續輔導成效，特訂定本作業規定。</p>	<p>一、臺北市府教育局（以下簡稱本局）為瞭解並評估學校對校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之後續輔導成效，特訂定本作業規定。</p>	<p>文字酌予修正。</p>
<p>二、本作業規定之用詞定義如下（依據性別平等教育法規定）：</p> <p>（一）學校：指公私立各級學校。</p> <p>（二）性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。</p> <p>（三）性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>（六）未違反當事雙方學生意願之性行為：指符合刑法 227 條之當事雙方學生二方未滿 16 歲、另一方未</p>	<p>二、本作業規定之用詞定義如下（依據性別平等教育法規定）：</p> <p>（一）學校：指公私立各級學校。</p> <p>（二）性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。</p> <p>（三）性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>（六）未違反當事雙方學生意願之性行為：指符合刑法 227-1 條之當事雙方學生均未滿 18 歲，且在未違反當事雙方學生的意願下發生性行為。</p>	<p>一、修正引用刑法條文。</p> <p>二、文字酌予修正。</p>

修正條文	現行條文	說 明
<p><u>滿 18 歲；或雙方均未滿 16 歲</u>，且在未違反當事雙方學生的意願下發生之性行為。</p>		
<p>三、解除列管條件，<u>應符合下列三項</u></p> <p>(一)行為人已達三個月(含)以上未再發生相同行為問題。</p> <p>(二)相關輔導措施均已實施完成且經<u>學校輔導人員</u>認為<u>無須持續列管者</u>。</p> <p>(三)提報學校性別平等教育委員會(以下簡稱學校性平會)<u>同意解除列管</u>。</p>	<p>三、解除列管條件</p> <p>(一) 提學校性別平等教育委員會備查。</p> <p>(二) 相關輔導措施均已實施完成。</p> <p>(三) 行為人已達三個月以上未再發生相同行為問題。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、說明解除列管條件皆應符合。</p> <p>三、排序依據學校作業流程，文字酌予修正。</p>
<p>四、<u>審查原則</u></p> <p>(一)<u>學校應依據調查報告詳細填寫事件基本資料及具體教育輔導措施：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>學校應敘明當事人事件發生時的心理狀態與經過相關輔導措施後的心理狀態，以利評估教育輔導措施是否具有成效。</u> 2. <u>心理輔導須註明次數、時數及輔導內容重點摘要，並考量案情輕重施予適當之輔導措施。</u> 3. <u>性別平等教育相關課程需載明課程名稱及實施時數。</u> 4. <u>針對刑法 227 條之案件，學校應規劃實施完整之性教育或情感教育課程。</u> <p>(二)<u>輔導措施實施完成至少 3 個月(含)以上，且行為人未再發生類此問題。</u></p> <p>(三)<u>若調查完成後行為學生已畢業或轉學，仍需完成教育輔導措施，並註記是否已通報轉入之學校。</u></p> <p>(四)<u>嚴重個案轉出學校後，若無法瞭解後續學校之處理情形，應註記轉出之學校名稱或建立機制，以掌握個案之後續處遇。</u></p>		<p>本點新增。</p>

修正條文	現行條文	說 明
<p>五、學校作業程序</p> <p>(一)學校於發生校園<u>性別</u>事件後，依規定進行通報並於事件調查完竣後，逐案將校園<u>性別</u>事件處理程序、調查報告及<u>學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）</u>會議紀錄等資料上傳至「教育部校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件回覆填報/統計管理系統」，並經本局<u>國小教育科、中等教育科、特殊教育科、體育及衛生保健科（以下簡稱業管科）</u>審核通過後，案件始完成調查<u>同意結案</u>。</p> <p>(二)由學校將經<u>性平會</u>調查屬實之校園性別事件，依案件性質逐案填列「臺北市各級學校校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件輔導成效檢視表」（以下簡稱檢視表，如附件），並依據本作業規定之解除列管條件針對事件當事人輔導成效進行<u>自評</u>。</p> <p>(三)每季由學校彙整檢視表及<u>彙整表</u>，於本局函文規定期限內，經相關人員核章後，以<u>正本</u>併同電子檔免備文逕送本局各業管科<u>進行初評</u>。</p> <p>(四)學校案件經本局各業管科初評後，<u>即</u>送主政科室（綜合企劃科）彙提臺北市府性別平等教育委員會審查小組（以下簡稱審查小組）進行複評，審查小組成員由本局就臺北市府性別平等教育委員會（以下簡稱<u>市府性平會</u>）委員及學校實務人員遴聘 3 至 5 人組成。</p> <p>(五)每季案件經審查小組複評後，由本局提報市府性</p>	<p>四、學校作業程序</p> <p>(一) 學校於發生<u>性侵害、性騷擾或性霸凌</u>事件後，依規定進行通報並於事件調查完竣後，逐案將校園<u>性侵害、性騷擾或性霸凌事件（簡稱校園性別事件）</u>處理程序、調查報告及<u>性別平等教育委員會會議紀錄</u>等資料上傳「教育部校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件回復填報系統」，經本局及教育部審核通過後，案件始完成調查處理並予結案。</p> <p>(二) 由學校將經<u>性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）</u>調查成立屬實之校園性別事件，依案件性質逐案填列「臺北市各級學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件輔導成效檢視表」（以下簡稱檢視表，如附件），並依據本作業規定之解除列管標準針對事件當事人輔導成效進行初評。</p> <p>(三) 每季由學校彙整當季檢視表，於本局函文規定之期限，經相關人員核章後，以紙本併同電子檔免備文逕送本局各業務主管科。</p> <p>(四) 學校案件經本局各業務主管科進行初評後，送主政科室（綜合企劃科）彙提臺北市府性別平等教育委員會審查小組（以下簡稱審查小組）進行複評，審查小組成員由本局就臺北市府性別平等教育委員會委員及學校實務人員遴聘 3 至 5 人組成。</p> <p>(五) 每季案件經審查小組複評後，由本局提報臺北市府性別平等教育委員會備查，經決議持續列管並追蹤輔導之案件，學校仍需每季續提送檢視表，至經同意解除列管為止。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一款文字酌予修正，並敘明業管科室名稱。</p> <p>三、第二款學校初評更正為自評。</p> <p>四、第三款敘明學校除提供檢視表外，應提供案件彙整表，並由業管科進行初評。</p> <p>五、第四款文字酌予修正。</p> <p>六、第五款敘明學校應續提檢視表及彙整表之情形。</p>

修正條文	現行條文	說 明
<p>平會備查，經決議持續列管並追蹤輔導之案件，學校須視解除列管條件、審查原則及審查意見再續提檢視表及彙整表，至經同意解除列管為止。</p>		
<p>六、其他注意事項</p> <p>(一) 不受理或不屬實案件無須填報輔導成效檢視表，請學校自行列管及輔導。</p> <p>(二) 學校填列檢視表前，應就案件性質分別填列甲表（性侵害、性騷擾或性霸凌事件）或乙表（未違反當事雙方學生意願之性行為），「事件基本資料」由性平會執行秘書填寫，「輔導措施與結果」則由學校輔導人員填寫。</p> <p>(三) 學校發生之案件為跨校性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，當事人雙方之學校需分別填列檢視表，並由行為人所屬學校於「校安通報序號」欄位加註被害人所屬學校之通報序號，俾利本局進行併案審核。</p> <p>(四) 學校處理跨校事件之當事人個案輔導時，得向當事人之另一方學校調閱輔導成效檢視表，必要時得召開聯席會議，就當事人雙方之輔導措施及成效進行討論。</p>	<p>五、其他注意事項</p> <p>(一) 學校填列檢視表前，應就案件性質分別填列甲表（性侵害、性騷擾或性霸凌案件）或乙表（未違反當事雙方學生的意願之性行為）。</p> <p>(二) 學校發生之案件為跨校性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，當事人雙方之學校需分別填列檢視表，並由行為人所在學校於「校安通報序號」欄位加註被害人所在學校之通報序號，俾利本局進行併案審核。</p> <p>(三) 學校處理跨校事件之當事人個案輔導時，得向當事人之另一方學校調閱輔導成效檢視表，必要時並得召開聯席會議，就當事人雙方之輔導措施及成效進行討論。</p>	<p>一、項次變更。</p> <p>二、第一項說明不受理或不屬實之案件無需填寫。</p> <p>三、第二項敘明各欄位填寫之學校人員。</p>
<p>七、本作業規定未盡事宜，由本局適時以公函並於臺北市性別平等教育網站公告之。</p>	<p>六、本作業規定未盡事宜，由本局適時以公函並於本局網站公告之。</p>	<p>變更為於本市性別平等教育網站公告。</p>

臺北市各級學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件輔導成效檢視表(甲表)

110年01月26日北市教綜字第11030208781號函頒

學校名稱：

填表日期： 年 月 日

事件基本資料			
校安通報序號		通報日期	年 月 日
是否跨校	<input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是(校名：_____, 序號_____)		
通報時 事件類型	<input type="checkbox"/> 性侵害 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 性霸凌 <input type="checkbox"/> 其他(請說明)：	當事人 關係	<input type="checkbox"/> 生-生 <input type="checkbox"/> 師-生 <input type="checkbox"/> 職員工-生
調查結果	<input type="checkbox"/> 性侵害 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 性霸凌 <input type="checkbox"/> 其它：		
事件發生地點	<input type="checkbox"/> 校園內：(請敘明場所) <input type="checkbox"/> 校園外：(請敘明場所) <input type="checkbox"/> 網路/通訊軟體		
行為樣態類型 (可複選)	<input type="checkbox"/> 強制性交 <input type="checkbox"/> 強制猥褻 <input type="checkbox"/> 擁抱/親吻 <input type="checkbox"/> 肢體碰觸 <input type="checkbox"/> 襲胸 <input type="checkbox"/> 碰觸生殖器 <input type="checkbox"/> 裸露身體 <input type="checkbox"/> 具性意涵之不雅動作 <input type="checkbox"/> 言語騷擾 <input type="checkbox"/> 偷窺/偷拍 <input type="checkbox"/> 傳送或散播不雅文字/影像/圖片 <input type="checkbox"/> 脫/掀翻衣褲裙 <input type="checkbox"/> 不受歡迎的追求行為 <input type="checkbox"/> 肢體霸凌：例如阿魯巴 <input type="checkbox"/> 言語霸凌 <input type="checkbox"/> 其它：		
事發過程	請簡述		
學校性別平等 教育委員會 建議之教育輔 導重點	請確實填寫學校性平會議決內容		
事發時， 當事人心理狀 態	請簡述事發時，被害人心理狀態		
	請簡述事發時，行為人心理狀態		

當事人是否懷孕	<input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是，請詳列後續輔導措施：	
輔導措施與結果 （輔導開始日期：__年__月__日）		
實施對象	實施輔導措施（可複選）	輔導結果
被害人 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 身分別： <input type="checkbox"/> 教育人員__人 <input type="checkbox"/> 學生__人，年齡： <input type="checkbox"/> 滿 18 歲以上 <input type="checkbox"/> 已滿 16 歲未滿 18 歲 <input type="checkbox"/> 已滿 14 歲未滿 16 歲 <input type="checkbox"/> 未滿 14 歲	1. 心理輔導 (1)完成__次，時數共計__小時。 (2)輔導內容： (3)輔導人員身分： <input type="checkbox"/> 學校輔導教師 <input type="checkbox"/> 心理師/實習心理師 <input type="checkbox"/> 導師/校內人員 <input type="checkbox"/> 社工師 2. 其它措施： <input type="checkbox"/> 身體照顧 <input type="checkbox"/> 關懷支持 <input type="checkbox"/> 課業輔導 <input type="checkbox"/> 家庭輔導 <input type="checkbox"/> 人際關係 <input type="checkbox"/> 經濟協助 <input type="checkbox"/> 法律諮詢 <input type="checkbox"/> 社會資源轉介 <input type="checkbox"/> 其它(請說明)：	1. 簡述輔導完成後之心理狀態： 2. 後續仍須注意之事項：
行為人 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 身分別： <input type="checkbox"/> 教育人員__人 <input type="checkbox"/> 學生__人，年齡： <input type="checkbox"/> 滿 18 歲以上 <input type="checkbox"/> 已滿 16 歲未滿 18 歲 <input type="checkbox"/> 已滿 14 歲未滿 16 歲 <input type="checkbox"/> 未滿 14 歲	1. 心理輔導 (1)完成__次，時數共計__小時。 (2)輔導內容： (3)輔導人員身分： <input type="checkbox"/> 學校輔導教師 <input type="checkbox"/> 心理師/實習心理師 <input type="checkbox"/> 社工師 2. 性別平等教育課程 (1)完成__小時。 (2)課程內容： (3)執行前述性平教育課程之講師是否受過「學校執行校園性侵害性騷擾或性霸凌	1. 簡述輔導完成後之心理狀態： 2. 該行為已達 3 個月（含）以上未再發生？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 3. 該行為是否需進行心理治療或醫療矯正評估？ <input type="checkbox"/> 需要 <input type="checkbox"/> 不需要 4. 後續仍須注意之事項：

	行為人防治教育專業人員」相關培訓？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 3. 其他	
學校精進作為	請簡述說明藉由事件提升校內性別平等教育、防治教育、改善環境之具體措施	後續仍須注意之事項：
輔導成效評估		
學校自評	<input type="checkbox"/> 解除列管並持續追蹤（學校性平會同意解除列管日期： 年 月 日） 解除列管條件： <input type="checkbox"/> 1. 行為人已達 3 個月（含）以上未再發生相同行為問題。 <input type="checkbox"/> 2. 相關輔導措施均已實施完成且經學校輔導人員認為無須持續列管者。 <input type="checkbox"/> 3. 提學校性別平等教育委員會同意解除列管。	
核章欄	輔導教師	輔導主任
		性平會執秘
		校長

教育局審核（ ____年__季）	
教育局業務科 初評	<input type="checkbox"/> 建議解除列管並持續追蹤 <input type="checkbox"/> 列管並持續輔導 審查人員（請核章）：
臺北市政府性別平等教育委員會審查小組 複評	<input type="checkbox"/> 解除列管並持續追蹤 <input type="checkbox"/> 列管並持續輔導 建議： 審查小組委員（請簽名）：
臺北市政府性別平等教育委員會 備查	<input type="checkbox"/> 同意備查 <input type="checkbox"/> 列管並持續輔導（請於下季再次提報）

臺北市各級學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件輔導成效檢視表(乙表)

110 年 01 月 26 日北市教綜字第 11030208781 號函頒

學校名稱：

填表日期： 年 月 日

事件基本資料		
校安通報序號	甲方(□自校 □他校)：_____	通報日期
	乙方(□自校 □他校)：_____	年 月 日
案件類型	未違反當事雙方學生意願之性行為	
事件發生地點	<input type="checkbox"/> 校園內：(請敘明場所) <input type="checkbox"/> 校園外：(請敘明場所)	
學校性別平等教育委員會建議之教育輔導重點	請確實填寫學校性平會議決內容	
事發時 當事人心理狀態	請簡述事發時，當事人(甲方)心理狀態：	
	請簡述事發時，當事人(乙方)心理狀態：	
當事人是否懷孕	<input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是，請詳列後續輔導措施：	
輔導措施與結果(輔導開始日期：__年__月__日)		
實施對象	實施輔導措施(可複選)	輔導結果
當事人(甲方) 性別：□男□女 學生年齡： <input type="checkbox"/> 已滿 16 歲未滿 18 歲 <input type="checkbox"/> 已滿 14 歲未滿 16 歲 <input type="checkbox"/> 未滿 14 歲 備註：18 歲以上對未滿 16 歲之案件，非適用刑法 227-1 條，應屬性侵害案件，請填寫甲表。	1. 心理輔導 (1)完成__次，時數共計__小時。 (2)輔導內容： (3)輔導人員身分： <input type="checkbox"/> 學校輔導教師 <input type="checkbox"/> 心理師/實習心理師 <input type="checkbox"/> 導師/校內人員 <input type="checkbox"/> 社工師 2. 性教育或情感教育課程 (1)完成__小時。	1. 簡述輔導完成後之心理狀態： 2. 後續仍須注意之事項：

	(2) 課程內容： 3. 其他措施 <input type="checkbox"/> 身體照顧 <input type="checkbox"/> 關懷支持 <input type="checkbox"/> 課業輔導 <input type="checkbox"/> 家庭輔導 <input type="checkbox"/> 人際關係 <input type="checkbox"/> 經濟協助 <input type="checkbox"/> 法律諮詢 <input type="checkbox"/> 社會資源轉介 <input type="checkbox"/> 其他(請說明)：	
當事人(乙方) 學生性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 學生年齡： <input type="checkbox"/> 已滿 16 歲未滿 18 歲 <input type="checkbox"/> 已滿 14 歲未滿 16 歲 <input type="checkbox"/> 未滿 14 歲 備註：18 歲以上對未滿 16 歲之案件，非適用刑法 227 條屬性侵害案件，請填甲表。	1. 心理輔導 (1) 完成__次，時數共計__小時。 (2) 輔導內容： (3) 輔導人員身分： <input type="checkbox"/> 學校輔導教師 <input type="checkbox"/> 心理師/實習心理師 <input type="checkbox"/> 導師/校內人員 <input type="checkbox"/> 社工師 2. 性教育或情感教育課程 (1) 完成__小時。 (2) 課程內容： 3. 其它措施 <input type="checkbox"/> 身體照顧 <input type="checkbox"/> 關懷支持 <input type="checkbox"/> 課業輔導 <input type="checkbox"/> 家庭輔導 <input type="checkbox"/> 人際關係 <input type="checkbox"/> 經濟協助 <input type="checkbox"/> 法律諮詢 <input type="checkbox"/> 社會資源轉介 <input type="checkbox"/> 其它(請說明)：	1. 簡述輔導完成後之心理狀態： 2. 後續仍須注意之事項：
學校精進作為	請簡要說明藉由事件提升性別平等教育、改善環境之具體措施)	後續仍須注意之事項：
輔導成效評估		
學校自評	<input type="checkbox"/> 解除列管並持續追蹤(學校性平會同意解除列管日期： 年 月 日) 解除列管條件： <input type="checkbox"/> 1. 行為人已達 3 個月(含)以上未再發生相同行為問題。 <input type="checkbox"/> 2. 相關輔導措施均已實施完成且經學校輔導人員認為無須持續列管者。	

	<u>3</u> . 提學校性別平等教育委員會同意解除列管。			
核章欄	輔導教師	輔導主任	學校性平會執秘	校長
教育局審核（ ____ 年 ____ 季）				
教育局業務科 初評	<input type="checkbox"/> 建議解除列管並持續追蹤		<input type="checkbox"/> 列管並持續輔導	
	審查人員（請核章）：			
臺北市府性別平等教育委員會審查小組 複評	<input type="checkbox"/> 解除列管並持續追蹤		<input type="checkbox"/> 列管並持續輔導	
	建議：			
	審查小組委員（請簽名）：			
臺北市府性別平等教育委員會大會 備查	<input type="checkbox"/> 同意備查		<input type="checkbox"/> 列管並持續輔導（請於下季再次提報）	

臺北市政府處理違反性別平等教育法事件統一裁罰基準

修正日期：中華民國 110 年 01 月 26 日

一、臺北市政府（以下簡稱本府）為處理違反性別平等教育法（以下簡稱本法）規定之事件，依法而為妥適及有效之裁處，建立執法之公平性，以期減少爭議及行政爭訟之行政成本，提升公信力，特訂定本裁罰基準。

二、行政罰法規定有關不罰、免罰與裁處之審酌加減及擴張參考表：

項次	減免或刪減	內 容	條 文	備 註
1	不予處罰部分	1 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。	第七條第一項	
2		2 未滿十四歲人之行為，不予處罰。	第九條第一項	
3		3 行為時因精神障礙或其他心智缺陷，致不能辨識其行為違法或欠缺依其辨識而行為之能力者，不予處罰。	第九條第三項	
4		4 依法令之行為，不予處罰。	第十一條第一項	
5		5 依所屬上級公務員職務命令之行為，不予處罰。	第十一條第二項本文	明知職務命令違法，而未依法定程序向該上級公務員陳述意見者，不在此限。
6		6 對於現在不法之侵害，而出於防衛自己或他人權利之行為，不予處罰。	第十二條本文	
7		7 因避免自己或他人生命、身體、自由、名譽或財產之急急危難而出於不得已之行為，不予處罰。	第十三條本文	
8	得免部分	1 不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得免除其處罰。	第八條	
9		2 防衛行為過當者，得免除其處罰。	第十二條但書	
10		3 避難行為過當者，得免除其處罰。	第十三條但書	
11	得減輕部分	1 不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕其處罰。	第八條	裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。
12		2 防衛行為過當者，得減輕其處罰。	第十二條但書	
13		3 避難行為過當者，得減輕其處罰。	第十三條但書	

14		4	十四歲以上未滿十八歲人之行為，得減輕處罰。	第九條第二項	裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一。
15		5	行為時因精神障礙或其他心智缺陷，致其辨識行為違法或依其辨識而行為之能力，顯著減低者，得減輕處罰。	第九條第四項	
16	得加重部分	1	所得之利益超過法定罰鍰最高額者，得於所得利益之範圍內酌量加重，不受法定罰鍰最高額之限制。	第十八條第二項	
17	得併罰部分	1	私法人之董事或其他有代表權之人，因執行其職務或為私法人之利益為行為，致使私法人違反行政法上義務應受處罰者，該行為人如有故意或重大過失時，除法律或自治條例另有規定外，應並受同一規定罰鍰之處罰。惟所處之罰鍰，不得逾一百萬元。但其所得之利益逾一百萬元者，得於其所得利益之範圍內裁處之。	第十五條第一項、第三項	
18		2	私法人之職員、受僱人或從業人員，因執行其職務或為私法人之利益為行為，致使私法人違反行政法上義務應受處罰者，私法人之董事或其他有代表權之人，如對該行政法上義務之違反，因故意或重大過失，未盡其防止義務時，除法律或自治條例另有規定外，應並受同一規定罰鍰之處罰。惟所處之罰鍰，不得逾一百萬元。但其所得之利益逾一百萬元者，得於其所得利益之範圍內裁處之。	第十五條第二項、第三項	
19		3	設有代表人或管理人之非法人團體，或法人以外之其他私法組織，違反行政法上義務者，得按個案情節，依前開第十八項或第十九項之內容裁處併罰（即準用行政罰法第十五條規定）。	第十六條	
20	得追繳部分	1	為他人利益而實施行為，致使他人違反行政法上義務應受處罰者，該行為人因其行為受有財產上利益而未受處罰時，得於其所受財產上利益價值範圍內，酌予追繳。	第二十條第一項	
21	分	2	行為人違反行政法上義務應受處罰，他人因該行為受有財產上利益而未受處罰時，得於其所受財產上利益價值範圍內，酌予追繳。	第二十條第二項	

22	審酌部分	1	裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力，於法定罰鍰額度內處罰。	第十八條第一項	
----	------	---	--	---------	--

三、本府處理違反性別平等教育法第三十六條事件統一裁罰基準如下（罰鍰單位為新臺幣）：

項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準
1	違反第十三條規定，學校之招生及就學許可有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇，且並無基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，而經該管主管機關核准之情形。	第三十六條第三項	一萬元以上十萬元以下罰鍰	一、第一次處罰鍰一萬元至三萬元。 二、第二次處罰鍰三萬元至五萬元。 三、第三次以上，處罰鍰五萬元至十萬元。
2	違反第十四條規定， 一、學校因學生之性別、性別特質、性別認同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，且並無性質上僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者之情形。 二、學校未對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。			
3	違反第十四條之一規定，學校未積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。			
4	違反第十六條規定，學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會之組成，任一性別委員未達總數三分之一以上，且無考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一之情形。			
5	違反第二十條第二項規定，學校未依校園性侵害性騷擾及性霸凌防治準則訂定防治規定，並公告周知。			
6	違反第二十一條第一項規定，學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，未於二十四小時內，依學校防治規定所定權責，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。	第三十六條第一項第一款	三萬元以上十五萬元以下罰鍰	一、同一案件： (一)延誤未滿四十八小時者處三萬元。 (二)延誤四十八小時以上未滿九十六小時者處三萬元以上六萬元以下。 (三)延誤九十六小時

項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準
				<p>以上未滿一百六十八小時者處六萬元以上九萬元以下。</p> <p>(四)延誤一百六十八小時以上者處九萬元以上十二萬元以下。</p> <p>(五)延誤一百六十八小時以上且情節重大者處十二萬元以上十五萬元以下。</p> <p>二、一年內有二案件以上延誤通報二十四小時以上者，自第二案起，每次處十五萬元。</p> <p>三、有下列情形之一者，得依第一款第一目額度裁罰：</p> <p>(一)該人員到該校服務次日起二個月內發生延誤通報情事。</p> <p>(二)延誤未滿一百六十八小時，期間內遇有通報分類之緊急事件或甲級事件。</p> <p>(三)已進行社政通報或已由其他相關單位介入處理。</p>
7	違反第二十一條第二項規定，學校校長、教師、職員或工友偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。	第三十六條第一項第二款	三萬元以上十五萬元以下罰鍰	<p>一、第一次處罰鍰三萬元至七萬元。</p> <p>二、第二次以上，處罰鍰七萬元至十五萬元</p>

項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準
8	違反第二十一條第三項規定，學校未將事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，或任何人另設調查機制。	第三十六條第二項	一萬元以上十五萬元以下罰鍰	依下列情形，具體審酌其裁罰額度： 一、行為人之身分。 二、對被害人所生之影響。
9	違反第二十二條第二項規定，學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，未對當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料予以保密。			一、第一次處罰鍰一萬元至五萬元。 二、第二次處罰鍰五萬元至十萬元。 三、第三次以上，處罰鍰十萬至十五萬元。
10	違反第二十七條第四項規定，接獲通報之學校，未對行為人實施必要之追蹤輔導，或無正當理由公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。			一、第一次處罰鍰一萬元。 二、第二次處罰鍰三萬元。 三、第三次以上，處罰鍰五萬元。
11	違反第二十五條第六項規定，行為人無正當理由拒絕配合接受心理輔導、經被害人或其法定代理人之同意向被害人道歉、接受八小時之性別平等教育相關課程或其他符合教育目的措施之處置。	第三十六條第四項	一萬元以上五萬元以下罰鍰	於同一調查屬實事件： 一、第一次處罰鍰一萬元。 二、第二次處罰鍰三萬元。 三、第三次以上，處罰鍰五萬元。
12	違反第三十條第四項規定，性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人無正當理由拒絕配合，或拒絕提供相關資料。			
13	違反第二十五條第一項、第二項或第六項，學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未執行行為人之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合。	第三十六條第五項	一萬元以上五萬元以下罰鍰	一、第一次處罰鍰一萬元。 二、第二次處罰鍰三萬元。 三、第三次以上，處罰鍰五萬元。

臺北市府執行違反性別平等教育法案件裁處書

受處分人	自 然 人	姓名			性 別		
		出生年月日		民國 年 月 日	身 分 證 統一號碼		
		住(居)所		縣 鄉市 路 段 巷 號 市 鎮區 街 弄 樓 之			
		其他足資辨別之 特徵		(選填欄位，必要時，請填寫本欄。)			
	學 校	名稱					
		地址		縣 鄉市 路 段 巷 號 市 鎮區 街 弄 樓			
		負責人 (管理 人或代 表人)	姓名			性 別	
			出生年 月日		民國 年 月 日	身 分 證 統一號碼	
			住(居) 所		縣 鄉市 路 段 巷 號 樓 市 鎮區 街 弄		
	主旨						
違反時間		年 月 日					
違反事實							
裁處理由及 法令依據		違反性別平等教育法第○條第○項之規定裁處如下： 一、依性別平等教育法第 36 條第○項第○款之規定裁處罰鍰。 二、...					
繳款期限		年 月 日以前					
繳款地點		臺北市府教育局秘書室（臺北市市府路 1 號 8 樓西北區）					
注意事項		一、對本裁處如有不服者，得自本裁處書送達翌日起 30 日內（以本府實際收受之日期為準，而非投郵日），繕具訴願書逕送本府（地址：臺北市市府路 1 號 8 樓），由本府函轉送教育部提起訴願。 二、罰鍰逾期不繳者，移送法務部行政執行署執行。					

本裁處書三聯，第一聯存根，第二聯交受處分人，第三聯如拒繳者移送法務部行政執行署執行。

市長○○○ 蓋章
市府關防

北市府處理違反性別平等教育法第三十六條事件統一裁罰基準修正對照表

北市府處理違反性別平等教育法第三十六條事件統一裁罰基準如下（罰鍰單位為新臺幣）：

修正規定				現行規定				說明
項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	
1	違反第十三條規定，學校之招生及就學許可有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇，且並無基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，而經該管主管機關核准之情形。	第三十六條第三項	一萬元以上十萬元以下罰鍰	1	違反第十三條規定，學校之招生及就學許可有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇，且並無基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，而經該管主管機關核准之情形。	第三十六條第一項	一萬元以上十萬元以下罰鍰	依據性別平等教育法修正裁罰依據。

修正規定					現行規定					說明
項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準	項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準	
2	違反第十四條規定， 一、學校因學生之性別、性別特質、性別認同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，且並無性質上僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者之情形。 二、學校未對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。				2	違反第十四條規定， 一、學校因學生之性別、性別特質、性別認同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，且並無性質上僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者之情形。 二、學校未對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。				
3	違反第十四條之一規定，學校未積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。				3	違反第十四條之一規定，學校未積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。				

修正規定					現行規定					說明
項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準	項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準	
4	違反第十六條規定，學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會之組成，任一性別委員未達總數三分之一以上，且無考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一之情形。				4	違反第十六條規定，學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會之組成，任一性別委員未達總數三分之一以上，且無考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一之情形。				
5	違反第二十條第二項規定，學校未依校園性侵害性騷擾及性霸凌防治準則訂定防治規定，並公告周知。				5	違反第二十條第二項規定，學校未依校園性侵害性騷擾及性霸凌防治準則訂定防治規定，並公告周知。				

修正規定				現行規定					說明	
項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準	項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度		統一裁罰基準
6	違反第二十一條第一項規定，學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，未於二十四小時內，依學校防治規定所定權責，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。	第三十六條第一項第一款	三萬元以上十五萬元以下罰鍰	<u>一、同一案件：</u> <u>(一)延誤未滿四十八小時者處三萬元。</u> <u>(二)延誤四十八小時以上未滿九十六小時者處三萬元以上六萬元以下。</u> <u>(三)延誤九十六小時以上未滿一百六十八小時者處六萬元以上九萬元以下。</u> <u>(四)延誤一百六十八小時以上者處九萬元以上十二萬元以下。</u> <u>(五)延誤一百六十八小時以上且情節重大者處十二萬元以上十五萬元以下。</u> <u>二、一年內有二案件以上延誤通報二十四小時以上者，自第二案起，每次處十五萬元。</u> <u>三、有下列情形之一者，得依第一款第一目額度裁罰：</u>	9	違反第二十一條第一項規定，學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，未於二十四小時內，依學校防治規定所定權責，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。	第三十六條第一款	三萬元以上十五萬元以下罰鍰	一、延誤未滿二十四小時者處罰鍰三萬元。 二、延誤二十四小時以上未滿七十二小時者處罰鍰三萬元至六萬元。 三、延誤七十二小時以上未滿九十六小時者處罰鍰六萬元至九萬元。 四、延誤九十六小時以上者處罰鍰九萬元至十二萬元。 五、同一年內有二案以上延誤通報二十四小時以上者，自第二案起，每次處罰鍰十二萬至十五萬元。	一、項次變更。 二、依據性別平等教育法修正裁罰依據。 三、統一裁罰基準參照教育部處理違反性別平等教育法事件處理程序及裁罰基準，並於同一案件之裁罰金額增加「以下」二字。

修正規定					現行規定					說明
項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準	項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準	
				<u>(一)該人員到該校服務次日起二個月內發生延誤通報情事。</u> <u>(二)延誤未滿一百六十八小時，期間內遇有通報分類之緊急事件或甲級事件。</u> <u>(三)已進行社政通報或已由其他相關單位介入處理。</u>						

修正規定					現行規定					說明
項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準	項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準	
7	違反第二十一條第二項規定，學校校長、教師、職員或工友偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。	<u>第三十六條第一項第二款</u>	三萬元以上十五萬元以下罰鍰	一、第一次處罰鍰三萬元至七萬元。 二、第二次以上，處罰鍰七萬元至十五萬元	10	違反第二十一條第二項規定，學校校長、教師、職員或工友偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。	第三十六條第三項第二款	三萬元以上十五萬元以下罰鍰	一、第一次處罰鍰三萬元至七萬元。 二、第二次以上，處罰鍰七萬元至十五萬元。	一、項次變更。 二、依據性別平等教育法修正裁罰依據。
8	<u>違反第二十一條第三項規定，學校未將事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，或任何人另設調查機制。</u>	第三十六條第二項	一萬元以上十五萬元以下罰鍰	依下列情形，具體審酌其裁罰額度： 一、行為人之身分。 二、對被害人所生之影響。						依據性別平等教育法新增裁罰，其裁罰基準比照教育部處理違反性別平等教育法事件處理程序及裁罰基準。
9	<u>違反第二十二條第二項規定，學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，未對當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料予以保密。</u>			<u>一、第一次處罰鍰一萬元至五萬元。</u> <u>二、第二次處罰鍰五萬元至十萬元。</u> <u>三、第三次以上，處罰鍰十萬至十五萬元。</u>	6	違反第二十二條第二項規定，學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，非因調查之必要或基於公共安全之考量，而未對當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料予以保密。	第三十六條第一項	一萬元以上十萬元以下罰鍰	一、第一次處罰鍰一萬元至三萬元。 二、第二次處罰鍰三萬元至五萬元。 三、第三次以上，處罰鍰五萬元至十萬元。	一、項次變更。 二、依據性別平等教育法修正裁罰依據及法定罰鍰額度提高為十五萬。

修正規定					現行規定					說明
項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準	項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準	
10	<u>違反第二十七條第四項規定，接獲通報之學校，未對行為人實施必要之追蹤輔導，或無正當理由公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</u>				7	違反第二十七條第三項規定，接獲主管機關或其他學校通報校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件加害人之學校，無正當理由公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。				一、項次變更。 二、依據性別平等教育法酌修法規內容及裁罰依據。 三、法定罰鍰額度提高為十五萬。
11	<u>違反第二十五條第六項規定，行為人無正當理由拒絕配合接受心理輔導、經被害人或其法定代理人之同意向被害人道歉、接受八小時之性別平等教育相關課程或其他符合教育目的措施之處置。</u>	<u>第三十六條第四項</u>	一萬元以上五萬元以下罰鍰	<u>於同一調查屬實事件： 一、第一次處罰鍰一萬元。 二、第二次處罰鍰三萬元。 三、第三次以上，處罰鍰五萬元。</u>						依據性別平等教育法新增裁罰。
12	違反第三十條第四項規定，性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人無正當理由拒絕配合，或拒絕提供相關資料。				8	違反第三十條第四項規定，性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人無正當理由拒絕配合，或拒絕提供相關資料。	<u>第三十六條第二項</u>	一萬元以上五萬元以下罰鍰	一、第一次處罰鍰一萬元至二萬元，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。 二、第二次處罰鍰二萬元至四萬元，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。	一、項次變更。 二、依據性別平等教育法修正裁罰依據。

修正規定					現行規定					說明
項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準	項次	違反事件	裁罰依據	法定罰鍰額度	統一裁罰基準	
									三、第三次以上，每次處罰鍰四萬元至五萬元，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。	
13	<u>違反第二十五條第一項、第二項或第六項，學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未執行行為人之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合。</u>	<u>第三十六條第五項</u>	<u>一萬元以上五萬元以下罰鍰</u>	<u>一、第一次處罰鍰一萬元。 二、第二次處罰鍰三萬元。 三、第三次以上，處罰鍰五萬元。</u>						依據性別平等教育法新增裁罰。

臺北市高級中等以下學校運用性別平等教育課程教學資源實施要點

修正日期：中華民國 108 年 10 月 14 日

- 一、臺北市政府教育局（以下簡稱本局）為規範臺北市高級中等以下學校（以下簡稱學校）適切運用性別平等教育相關課程之教學資源，特訂定本要點。
- 二、本要點所稱性別平等教育相關課程，指依性別平等教育法施行細則第十三條規定所涵蓋之情感教育、性教育、認識及尊重不同性別、性別特徵、性別特質、性別認同、性傾向教育，及性侵害、性騷擾、性霸凌防治教育等課程。
- 三、學校實施性別平等教育相關課程或活動時，應依照下列原則審慎選用相關教材及教學資源，經學校性別平等教育委員會及課程發展委員會檢視及審查通過，以利委員瞭解學校性別平等教育實施方式，及充分討論以求專業共識與周延：
 - （一）符合性別平等教育法與性別平等教育法施行細則之意旨。
 - （二）符合教育部十二年國民基本教育課程綱要－性別平等教育議題融入課程之核心素養、學習主題與實質內涵。
 - （三）符合學生身心與認知發展階段。
- 四、各校訂定之學年度性別平等教育實施計畫(包含正式課程、非正式課程及晨光時間課程)除應經學校性別平等教育委員會及課程發展委員會討論通過後實施外，亦應於期初公告各校網站專區，俾供家長瞭解及親師共學。另學校邀請校外人士或團體進行性別平等教育課程或相關宣導活動，宜規劃開放家長、教師觀課措施及提早告知觀課日期，以利親師溝通。
- 五、本局提供學校性別平等教育課程之教學資源，其內容應為政府機關編印或審查通過，或經臺北市性別平等教育輔導團檢視與審查，必要時經臺北市政府性別平等教育委員會審查通過後始得提供學校。
- 六、各校選用輔助教材教學時，應考慮是否有助於學生思索與傳達真正的教學意涵，及能否引導學生朝向較正確的方向思考，建立保護自己、尊重他人，進而落實性別平等。

臺北市高級中等以下學校運用性別平等教育課程教學資源實施要點

修正條文對照表

修正條文	現行條文	修正說明
<p>一、臺北市政府教育局（以下簡稱本局）為規範臺北市高級中等以下學校（以下簡稱學校）適切運用性別平等教育相關課程之教學資源，特訂定本要點。</p>	<p>一、臺北市政府教育局（以下簡稱本局）為規範臺北市高級中等以下學校（以下簡稱學校）適切運用性別平等教育課程之教學資源，特訂定本要點。</p>	<p>酌修文字。</p>
<p>二、本要點所稱性別平等教育相關課程，指依性別平等教育法施行細則第十三條規定所涵蓋之情感教育、性教育、認識及尊重不同性別、性別特徵、性別特質、性別認同、性傾向教育，及性侵害、性騷擾、性霸凌防治教育等課程。</p>	<p>二、本要點所稱性別平等教育課程，指依性別平等教育法施行細則第十三條規定所涵蓋之情感教育、性教育及同志教育等課程。</p>	<p>配合教育部 108 年 4 月 2 日臺教學（三）字第 1080046480E 號函修正文字內容。</p>
<p>三、學校實施性別平等教育相關課程或相關活動時， （二）符合教育部國民中小學九年一貫課程綱要重大議題—性別平等教育之課程目標、能力指標與學習內容十二年基本國民教育課程綱要—性別平等教育議題融入課程之核心素養、學習主題與實質內涵。</p>	<p>三、學校實施性別平等教育課程或相關活動時...。 （二）符合教育部<u>國民中小學九年一貫課程綱要重大議題—性別平等教育之課程目標、能力指標與學習內容</u>。</p>	<p>酌修文字。 依據 108 學年度施行之十二年國民基本教育課程綱要修正文字內容。</p>

<p>四、各校訂定之學年度性別平等教育實施計畫除應經學校性別平等教育委員會及課程發展委員會討論通過後實施外，亦應於期初公告各校網站專區，俾供家長瞭解及親師共學。另學校邀請校外人士或團體進行性別平等教育課程或相關宣導活動，宜規劃開放家長、教師觀課措施及提早告知觀課日期，以利親師溝通。</p>	<p>四、學校邀請校外團體進行性別平等教育課程或相關宣導活動，宜規劃開放家長、教師觀課措施及提早告知觀課日期，以利親師溝通，<u>相悅以解，分享共學共好。</u></p>	<p>將 106 年 7 月 12 日北市教綜字第 10636998700 號函說明納入本實施要點。</p>
<p>五、本局提供學校性別平等教育課程之教學資源，其內容應為政府機關編印或審查通過，或經臺北市性別平等教育輔導團檢視與審查，必要時經臺北市政府性別平等教育委員會審查通過後始得提供學校。</p>	<p>五、本局提供學校性別平等教育課程之教學資源，其內容應為政府機關編印或審查通過，或經臺北市性別平等教育輔導團檢視與審查，必要時並經臺北市政府性別平等教育委員會審查通過後始得提供學校。</p>	<p>刪減贅字。</p>
<p>六、各校選用輔助教材教學時，應考慮是否有助於學生思索與傳達真正的教學意涵，及能否引導學生朝向較正確的方向思考，建立保護自己、尊重他人，進而落實性別平等教育。</p>	<p>六、各校選用輔助教材教學時，應考慮是否有助於學生思索與傳達真正的教學意涵，及能否引導學生朝向較正確的方向思考，建立保護自己、尊重他人，進而落實性別平等與<u>生命教育之旨意。</u></p>	<p>刪減贅字。</p>

臺北市高級中等以下學校性別平等教育委員會組織與運作原則

臺北市政府第 4 屆性別平等教育委員會 102 年 7 月 17 日召開第 6 次會議決議通過
102 年 8 月 9 日北市教綜字第 10238068700 函頒
臺北市政府第 5 屆性別平等教育委員會 104 年 7 月 16 日召開第 6 次會議決議修訂通過
104 年 9 月 17 日北市教綜字第 10439383500 函頒
106 年 2 月 17 日北市教綜字第 10631638200 函頒

- 一、臺北市政府教育局為健全臺北市高級中等以下學校（以下簡稱學校）性別平等教育委員會組織，強化學校推動性別平等教育之行政效能，達成性別平等教育法之精神與內涵，特訂定本原則。
- 二、學校性別平等教育委員會得依下列原則運作，整合各處室行政資源，推動性別平等教育。
 - (一) 學校性別平等教育委員會之執行秘書一職，由學生事務(教導)處主任兼任，協助校長經理學校性別平等教育業務，包括：召開性別平等教育委員會議、調查處理校園性別事件、統整學校各單位相關資源、擬訂性別平等教育實施計畫等事項。
 - (二) 各處室主任負責統整其處室之性別平等教育業務，必要時得設專人兼辦，並擔任聯絡與協調之窗口，參加各處室專人聯席會議。
 - (三) 為加強學校擬訂年度性別平等教育實施計畫的統整性及周延性，學校得視需要，由執行秘書召集各處室主任或專人研商後，提交學校性別平等委員會討論。
 - (四) 「學校年度性別平等教育實施計畫」經學校性別平等教育委員會通過後，各相關處室應確實執行計畫，並進行業務之追蹤與考評。
- 三、學校性別平等教育委員會之委員應具備性別平等意識；其中應根據學校教育需求、文化、師資條件及社區情況等，適度提高家長代表參與人數或比例，以求專業共識及促進校園性別平等。
- 四、為落實性別平等教育法第六條所示之任務，學校性別平等教育委員會得參考以下分工設置工作小組，惟得視學校組織編制與運作分工彈性調整。
 - (一) 行政與防治組（由學務處主責，相關處室協辦）
 1. 統籌規劃學校各項性別平等教育相關活動。
 2. 研修性別平等教育（含校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治）等相關規定。
 3. 受理校園性侵害、性騷擾、性霸凌事件之申請調查及通報事宜。
 4. 建立校園性別平等案件及加害人檔案資料。
 5. 編列性別平等教育實施方案之年度預算。
 6. 其他性別平等教育之行政及防治事務。
 - (二) 課程與教學組（由教務處主責，相關處室協辦）
 1. 發展符合性別平等教育原則之教學、教材及評量。
 2. 規劃性別平等教育（含性侵害、性騷擾、性霸凌防治、情感教育、性教育、同志教育等）融入各科教學，並且每學期應實施性別平等教育或相關活動至少四小時。
 3. 處理校園性別平等案件之學生當事人學籍、課程、成績及學校相關人員之課務。
 4. 安排校園性別平等案件當事人接受性別平等教育課程之相關事宜。
 5. 規劃與建置性別平等議題圖書、媒材資料。
 6. 其他性別平等教育之課程及教學事務。

(三) 諮商與輔導組 (由輔導室主責, 相關處室協辦)

1. 規劃辦理學生、教職員工及家長之性別平等教育相關活動。
2. 擬訂與執行校園性別平等事件相關當事人之輔導計畫。
3. 提供校園性別平等事件之當事人、家長、證人等心理諮商、諮詢、轉介相關資源及追蹤輔導等服務。
4. 預防與處理學生懷孕事件。
5. 統整社會資源及建立輔導網絡。
6. 其他有關校園性別平等教育案件之輔導事務。

(四) 環境與資源組 (由總務處主責, 相關處室協辦)

1. 規劃建立性別平等、友善、安全之校園環境。
2. 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。
3. 辦理校園安全空間檢視說明會。
4. 記錄校園內曾經發生校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間, 繪製及更新校園危險地圖。
5. 依據性別人數比例, 配置校園空間設施 (含哺 (集) 乳室)。
6. 其他性別平等教育之環境與資源事務。

五、依據校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第二十一條之精神, 事件當事人輔導與事件調查之行政業務宜分屬學校不同處室負責。

臺北市高級中等以下學校教育人員參與校園性侵害性騷擾或性霸凌事件

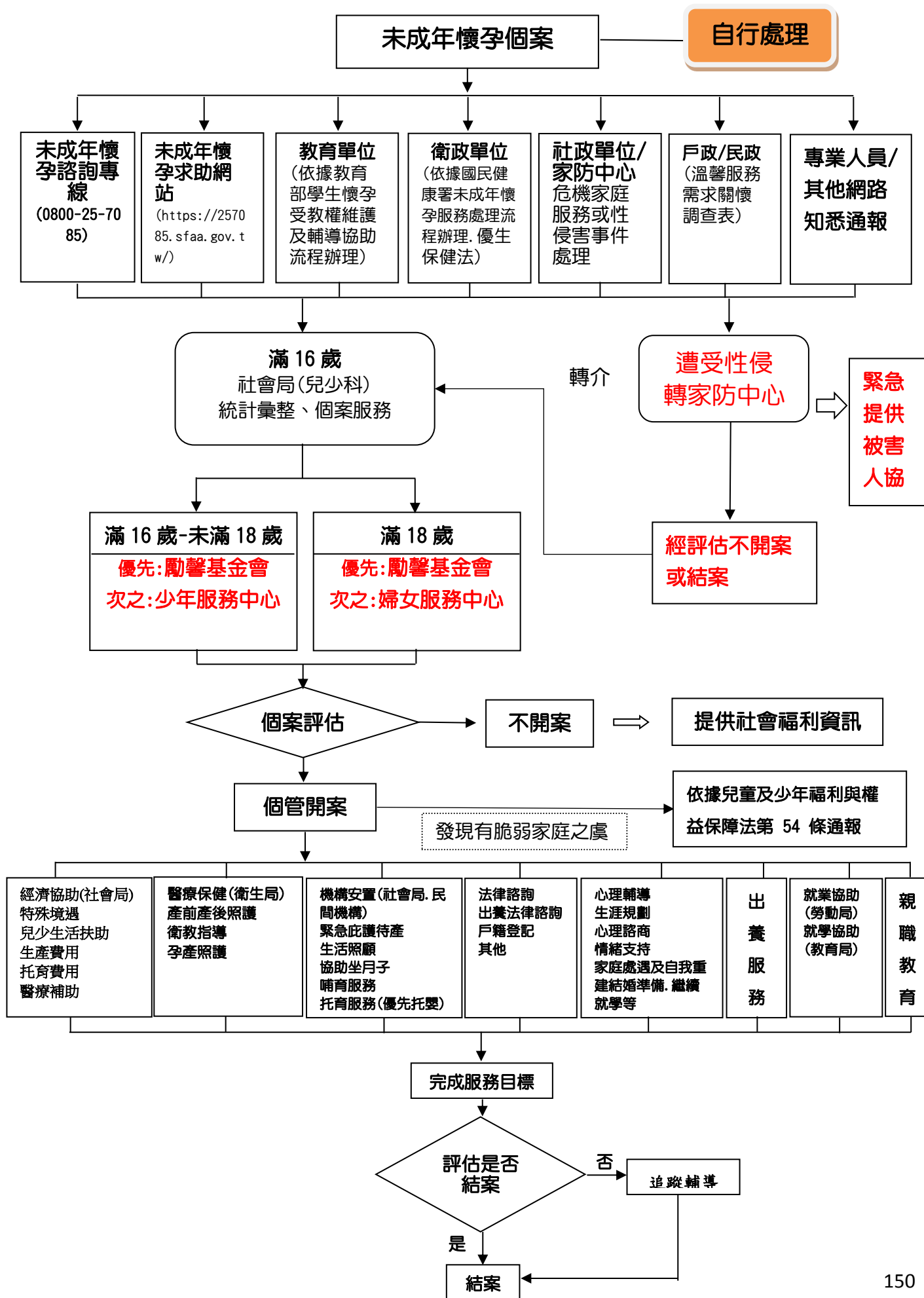
諮詢服務及調查工作獎勵作業要點

修正日期：中華民國 109 年 4 月 14 日

- 一、臺北市政府教育局（以下簡稱本局）為鼓勵本市教育人員積極投入校園性侵害性騷擾或性霸凌事件（以下簡稱校園性別事件）諮詢服務及調查工作，依性別平等教育法第十一條規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用對象為臺北市高級中等以下學校編制內之教育人員（含專任、兼任、代課、代理教師、教官、職員及專業輔導人員），參與校園性別事件諮詢服務及調查工作著有績效。
- 三、教育人員前一年度內擔任臺北市政府性別平等教育委員會防治小組諮詢委員，參與校園性別事件諮詢服務之獎勵標準及額度如下：
 - （一）參與諮詢達十人次以上者，核予嘉獎一次以資鼓勵。
 - （二）參與諮詢達三十人次以上者，核予記功一次以資鼓勵。
 - （三）參與諮詢達六十人次以上者，核予記功二次以資鼓勵。
- 四、教育人員前一年度內參與校園性別事件調查工作之獎勵標準及額度如下：
 - （一）參與校內外調查達二案或跨校協助調查達一校以上者，核予嘉獎一次。
 - （二）參與校內外調查達三案或跨校協助調查達二校以上者，核予嘉獎二次。
 - （三）參與校內外調查達六案或跨校協助調查達四校以上者，核予記功一次。
 - （四）參與校內外調查達九案或跨校協助調查達六校以上者，核予記功二次。
- 五、為鼓勵教育人員積極參與協助本市校園性別事件之諮詢及調查處理工作之熱誠，並有效提升校園性別事件處理之成效，本局應將教育人員參與校園性別事件之諮詢及調查工作之情形，列入校長及主任甄選積分或特別加分項目。
- 六、為鼓勵學校推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，積極薦派校內人員取得校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能高階培訓結業證書，本局得將取得高階培訓結業證書名額，列入校長遴選之依據。
- 七、學校應每年填具彙整表（如附表）並檢附佐證資料，依校內程序辦理敘獎事宜。
另校長敘獎應填具臺北市政府教育局所屬機關學校首長敘獎建議名冊以免備文逕送至本局核辦。

臺北市政府未成年懷孕處遇服務流程圖

1081105
1090210
1091113 修訂



臺北市女性權益保障辦法

修正日期：中華民國 109 年 11 月 24 日

第一章 總則

第一條

臺北市政府（以下簡稱本府）為維護女性人格尊嚴，促進其地位之實質平等，以保障女性權益，特訂定本辦法。

第二條

本辦法主管機關為本府；執行機關為本府各業務主管機關；其非屬各業務主管機關職掌者，以本府社會局（以下簡稱社會局）為執行機關。

第三條

本府應設臺北市性別平等委員會，其任務如下：

- 一、推動制定性別平等、女性政策及女性保護之法令。
 - 二、督促本府各相關機關執行性別平等及女性政策。
 - 三、檢視本府相關政策，以符合性別平等之宗旨。
 - 四、結合政府與民間機構，共同推動性別平等。
 - 五、提供性別平等及女性權益相關議題之諮詢。
 - 六、消除對婦女一切形式歧視公約及其施行法之推動及督導。
- 前項委員會之設置要點，由本府另定之。

第四條

（刪除）

第二章 一般女性權益保障

第五條

本府應採行適當措施，提供女性可自由行動使用之空間，以保障其自由安全及必要之隱私。

本府應致力於提供夜歸女性安全之交通運輸。

本府應致力於提供女性夜間通行安全之適當夜間照明。

警察機關依法令拘留、留置女性嫌疑人或保護管束女性時，應注意男女生活空間區隔，維護其個別隱私。

本府所屬相關機關應定期檢查所轄公共廁所，並消除窺視設備。

第六條

本府應採行適當措施，確保女性在政治及公共事務中之平等地位。

本府任務編組之委員會任一性別委員人數，以不低於委員總數三分之一為原則。

本府所屬各機關遇有主管職務出缺時，宜就相同績優人員中之女性，考量優先予以陞任。

本府應推動女性參與公共事務，鼓勵女性參與社團，並輔助女性社團。

第七條

本府應採行下列措施，排除女性就業障礙：

- 一、鼓勵企業設置或提供適當育兒措施。
- 二、設置女性就業歧視申訴專線，落實職場性騷擾防制機制。
- 三、提供女性就業諮詢、就業研習及求才、求職服務，以協助其適性就業。
- 四、辦理職業訓練，提供女性學習專業技能，協助請領訓練期間訓練生活津貼。

- 五、加強女性勞工勞動權益教育，補助事業單位及產職業工會辦理性別平權教育。
- 六、將勞動法令有關保護女性規定及性別工作平等之處理機制列入年度檢查項目，並加強實施女性工作場所勞動條件之檢查。

第 八 條

本府應採行下列措施，提供女性平等之教育環境與機會：

- 一、辦理下列性別平等教育相關活動：
 - (一) 成立性別平等教育委員會，推動性別平等教育工作。
 - (二) 培育性別平等教育種籽教師，負責推廣工作。
 - (三) 教育相關人員應參與性別平等教育相關課程研習，每二年至少三小時。
 - (四) 研編性別平等教育課程及教材，並建置相關資源。
 - (五) 獎勵學校、教師、學生、家長辦理並參與性別平等教育相關活動。
 - (六) 鼓勵男性積極參與性別平等教育相關研習、宣導活動。
- 二、提供均等之教育機會與多元教育學習模式，引導女性適性發展並鼓勵其參與各項活動。
- 三、結合學校、家長、社區舉辦各項女性終身學習進修課程及親職教育活動，提供女性自我成長與發展機會。
- 四、為失學之女性辦理下列教育學習與輔導：
 - (一) 為中輟女學生實施適性之補救教學與輔導，並結合相關單位建立輔導網絡，提供輔導及協助安置及再學習機會。
 - (二) 為失學之婦女辦理成人基本教育研習。
- 五、為未婚懷孕、遭性侵害等不利處境之女性，提供下列彈性多元教育措施：
 - (一) 協助中途之家實施補救教學。
 - (二) 協調各公益機構提供其進修機會。
 - (三) 獎勵各級學校提供其彈性多元教育之機會。

第 九 條

本府於制定重要環境及生態保護政策，須公開徵詢民間團體意見時，除必要之專業團體外，應徵詢相關女性團體之意見，並邀請女性團體參與。

第 十 條

本府應採行下列措施，提供女性平等從事藝文活動之環境與機會：

- 一、鼓勵女性從事藝文專業工作。
- 二、健全女性藝文工作者或團體之創作環境。
- 三、提供女性參與藝文活動之機會與空間。
- 四、保障女性不因性別問題造成從事藝文活動之障礙。
- 五、協助女性藝文工作者或團體發展藝文相關事業。

第 十 一 條

本府應規劃完善之醫療保健政策，並採行下列措施，以維護促進女性健康：

- 一、設立女性健康促進小組，提供有關女性健康政策之建議與促進工作。
- 二、建立女性健康諮詢服務管道，提供女性各項保健、衛生教育及醫療諮詢服務。
- 三、有關女性之醫療保健政策及決策過程之制定應有女性參與。
- 四、提供下列對女性友善之醫療環境：
 - (一) 加強婦產科診療環境之隱密性，減少女性就醫之不適。
 - (二) 推動母嬰親善醫院認證制度，提供母嬰親善醫療環境。
- 五、建立下列老人及長期病人之照護體系，以減輕女性負擔：
 - (一) 設立臺北市（以下簡稱本市）長期照護服務中心，提供諮詢及轉介服務。
 - (二) 推動機構及社區雙軌式照顧服務、暫托服務、居家照護服務。
 - (三) 執行失能老人或長期病患個案管理。

第十二條

本府應將培訓性別平等專業人力納入常態訓練體系，並將性別平等意識納入一般常態訓練課程內。

本府應積極培訓女性領導人才。

第三章 特殊境遇女性保障

第十三條

設籍本市十五歲以上，六十五歲以下之女性，有下列第一款至第六款情形之一，且其家庭總收入按全家人口平均分配，每人每月未超過臺灣地區平均每人每月消費支出一·五倍者，或有下列第七款至第九款情形之一，且其家庭總收入按全家人口平均分配，每人每月未超過本市每人每月消費支出百分之八十者，得申請家庭扶助：

- 一、夫死亡或失蹤者。
- 二、因夫惡意遺棄或受夫不堪同居之虐待經判決離婚確定者。
- 三、因家庭暴力、性侵害或其他犯罪受害，而無力負擔醫療費用或訴訟費用者。
- 四、因被強制性交、誘姦受孕之未婚婦女，懷胎三個月以上至分娩兩個月內者。
- 五、單親無工作能力，或雖有工作能力，因遭遇重大傷病或為照顧子女未能就業者。
- 六、夫處一年以上之徒刑且在執行中者。
- 七、在本市從事色情行業擬轉業者。
- 八、未婚懷孕，且經社會局評估經濟、生活困難確需救助者。
- 九、其他三個月內生活發生重大變故且非因個人責任、債務、非因自願性失業等事由，經社會局評估經濟、生活困難確需救助者。實際居住本市而有前項第三款之情形者，經社會局評估認有人身安全危機，確有扶助必要時，得不受設籍及年齡之限制。

第十四條

前條第一項第一款所稱夫失蹤，指向警察機關報案滿六個月，並取得失蹤證明者。

前條第一項第五款所稱單親，指獨立扶養十八歲以下子女，並有下列情形之一者：

- 一、離婚。
- 二、夫服刑、失蹤或死亡。
- 三、未婚所生子女未經生父認領。

前條第一項第五款所稱無工作能力者，指有下列情形之一者：

- 一、現為在學學生。但不包括大學院校博士班、空中大學及空中專科進修補習學校之學生。
- 二、懷胎六個月以上至分娩後二個月內。
- 三、身心障礙致不能工作。

前條第一項第五款所稱雖有工作能力，因遭遇重大傷病或為照顧子女未能就業者，指有下列情形之一者：

- 一、重大傷病致不能工作，且必須三個月以上之治療或療養。
- 二、因照顧罹患重大傷病需要三個月以上治療或療養之共同生活或受扶養親屬致不能工作。
- 三、獨自扶養十二歲以下之子女致不能工作。

第十五條

符合第十三條第一項第三款、第四款規定之女性，本府應提供下列之保護服務：

- 一、緊急救援。
- 二、危機處理。
- 三、庇護安置。
- 四、安全戒護。
- 五、驗傷醫療。
- 六、法律諮詢及協助。
- 七、聲請保護令。

- 八、心理諮商治療。
- 九、社會工作輔導服務。
- 十、其他必要之保護措施。

第十六條

符合第十三條第一項各款者，得申請緊急生活補助。

緊急生活補助，應於第十三條第一項各款事實發生後三個月內提出申請，經審查通過者，按當年度本市低收入戶每人每月最低生活費用標準核發。

第一項之補助，每人以申請一次為原則，每次補助至多三個月。但經社會局評估生活困難確需扶助者，得以不同事由，再行申請補助。

第十七條

符合第十三條第一項第三款、第四款者，得申請法律訴訟補助。

第十八條

符合第十三條第一項第一款至第六款情形之一者，得申請傷病醫療補助。

符合第十三條第一項第三款之因家庭暴力或性侵害受害者及同條項第四款者，得申請驗傷醫療補助及心理治療補助；且第三款之因家庭暴力或性侵害受害者，得不受經濟條件限制。

第十九條

符合第十三條第一項第一款、第二款、第五款及第六款情形之一，且自行扶養十五歲以下子女者，本府得發給子女生活補助。

符合第十三條第一項第一款、第二款、第五款及第六款情形之一，且自行扶養六歲以下子女者，公立托教機構應優先收托其子女，如其就托於私立托教機構，得申請兒童托育津貼。

符合第十三條第一項第一款至第六款情形之一，且自行扶養未成年子女就讀公私立高中（職）者，得申請子女教育補助。

第二十條

符合第十三條第一項第一款至第六款情形之一者，得依本章規定申請之家庭扶助，不以單一項目為限；已依其他法令規定取得安置、給付或扶助者，僅得從優擇一辦理。

第二十一條

符合第十三條第一項各款情形之一，且其子女經社會局評估確有收容安置必要者，得申請收容安置補助。

本府應規劃設置或輔導民間設置女性安置機構，提供收容安置處所。

第二十二條

申請家庭扶助者嗣後不符合保障扶助要件時，應停止其保護扶助。

申請家庭扶助者以詐欺或其他不正當方法取得保護扶助者，除停止保護扶助外，並依法請求返還其已受領之保護扶助。

第二十三條

為保障女性權益，本府應結合民間社會福利團體，辦理婦女及其家庭之諮商輔導、法律諮詢、福利服務、權益倡導等相關防治措施。

第二十四條

本章之補助，其補助方式、內容、審核基準及書表格式，由本府另定之。

第四章 附則

第二十五條

本辦法所定各項扶助措施，各執行機關應視本府財政狀況，積極籌措財源，優先辦理。

第二十六條

本府每年應對外公布女性權益保障之執行績效。

第二十七條

本辦法自發布日施行。

解聘、不續聘

停聘

資遣(第27條)

一、終身解聘(第14條)

- 1. 動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。
- 2. 服公務，因貪污行為經有罪判決確定。
- 3. 犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
- 4. 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。
- 5. 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。
- 6. 受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
- 7. **經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。**
- 8. 知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。
- 9. 偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。
- 10. **體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。**
- 11. 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。

- 第1~3款:免經教評會審議，並免報主管機關核准。
- 第4~6款:免經教評會審議，由學校逕報主管機關核准。
- 第7或10款:經教評會委員2/3以上出席及出席委員1/2以上審議通過，並報主管機關核准。
- 第8、9或11款:經教評會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過，並報主管機關核准。

二、解聘1至4年(第15條)

- 1. **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。**
- 2. **受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。**
- 3. **體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。**
- 4. **經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。**
- 5. 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。

- 第1~2款:經教評會委員1/2以上出席及出席委員1/2以上審議通過，並報主管機關核准。
- 第3~4款:經教評會委員2/3以上出席及出席委員1/2以上審議通過，並報主管機關核准。
- 第5款:經教評會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過，並報主管機關核准。

三、解聘不續聘(第16條)

- 1. 教學不力或不能勝任工作有具體事實。
- 2. 違反聘約情節重大。

經教評會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過，並報主管機關核准。(但高級中等以下學校教師有第1款情形，學校向主管機關申請專審會調查屬實，應經教評會委員1/2以上出席及出席委員1/2以上審議通過)其情節以資遣為宜者，應依第27條規定辦理。

得至他校應聘。

高級中等以下學校教師評審委員會於處理**第十四條第一項第七款及第十款、第十五條第一項第一款至第四款時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。**

一、終局停聘(第18條)

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。

經教評會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過，議決停聘6個月至3年，並報主管機關核准。

- 1. 停聘6個月至3年。
- 2. 保留底缺不支薪。
- 3. 期間屆滿應予復聘。
- 4. 停聘期間不得申請退休、資遣或在學校任教。

二、當然暫時予以停聘(第21條)

- 1. 依刑事訴訟程序被通緝或羈押。
- 2. 依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。
- 3. 依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。

- 1. 有本條情事即發生停聘效力。
- 2. 保留底缺不支薪。
- 3. 學校應提請教師評審委員會審議該教師是否已有本法第十四條第一項、第十五條第一項或第十八條第一項所定之情事，並另作解聘、不續聘或終局停聘之決定。
- 4. 事由消滅除依第22條第2項停聘外，應予復聘。

三、暫時予以停聘(第22條)

- 1. 第14條第1項第4款至第6款情形。
- 2. 第15條第1項第1款或第2款情形。

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；必要時，得經教評會審議通過，延長停聘期間2次，每次不得逾3個月。

- 1. 經調查屬實，於報主管機關後解聘生效前，應予停聘，免經教評會審議。
- 2. 停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪。

- 1. 第14條第1項第7款至第11款情形。
- 2. 第15條第1項第3款至第5款情形。

學校認有先行停聘調查之必要者，經教評會審議通過，免報主管機關核准，暫時停聘3個月以下；必要時，得經教評會審議通過，延長停聘期間1次，且不得逾3個月。

- 1. 經調查屬實，於報主管機關後解聘生效前，得經教評會審議通過後予以停聘。
- 2. 停聘期間發給半數本薪；未受解聘或終局停聘處分回復聘任者，補發停聘期間另半數本薪。

期間屆滿應予復聘；屆滿前事由消滅得申請復聘。

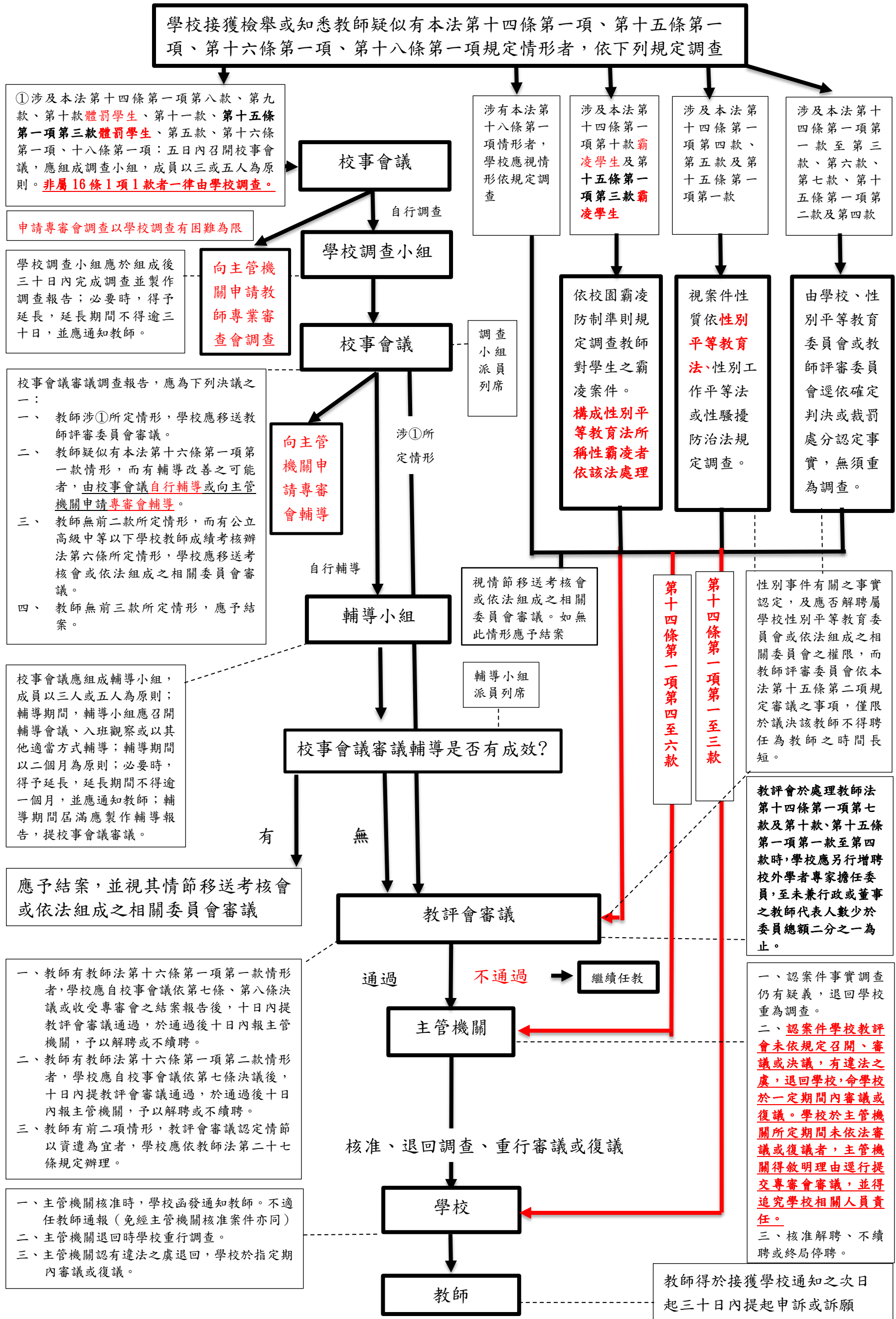
- 1. 因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。
- 2. 現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。
- 3. 受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。

應經教評會委員審議通過，並報主管機關核准。

符合退休資格之教師有本條第1項各款情形之一，經核准資遣者，得於資遣確定之日起1個月內依規定申請辦理退休，並以原核准資遣生效日為退休生效日。

備註：1. 教師法第22條停聘係行政程序中所為處置，非最終處分。2. 免報主管機關核准案件，仍請副知本局。

臺北市教育局所屬高級中等以下學校處理教師解聘不續聘停聘或資遣流程圖 109. 8. 10



備註：

- 一、本法指教師法；免報主管機關核准之教師解聘案仍應副知本局；學校及受理單位各階段處理期限依該法規規定辦理（簡表參考附表）。
- 二、專審會審議主管機關逕行提交之案件，其決議視同教評會之決議，決議後通知學校，學校應依專審會決議辦理。
- 三、學校函報申請主管機關專審會調查或輔導案件，應檢附教師專業審查會調查案件檢核表或輔導案件檢核表及相關佐證文件，以供審核。
- 四、教師涉性別平等教育法、性別工作平等法、性騷擾防治法案、違反兒童及少年福利與權益保障法案、霸凌及體罰事件案、教學不力或不能勝任工作案，請依各該法規及事件處理流程圖辦理。

依確定判決、裁罰處分認定事實

教師法
第 14 條 1 項 1、2、3、6、7 款
第 15 條 1 項 2、4 款

- 第 14 條 1 項 1、2、3 款：自知悉之日起 10 日內，依確定判決認定事實，予以解聘。(免經教評會審議，免報主管機關核准)
- 第 14 條 1 項 6 款：自知悉裁罰處分後，10 日內提性平會或依法令組成之相關委員會確認，於確認後 10 日內報主管機關，並於核准後解聘。(免經教評會審議) (調查停聘 6M+3M+3M)
- 第 15 條 1 項 2 款：自知悉裁罰處分後，10 日內提性平會或依法令組成之相關委員會確認有解聘之必要，於確認後 10 日內提教評會審議通過，於通過後 10 日內報主管機關，並於核准後解聘。(性平會：解聘之必要；教評會：增聘專家學者，議決 1-4 年) (調查停聘 6M+3M+3M)
- 第 14 條 1 項 7 款、第 15 條 1 項 4 款：自知悉裁罰處分後，10 日內提教評會審議通過，於通過後 10 日內報主管機關，並於核准後解聘。(教評會增聘專家學者) (調查停聘 3M+3M)

依性平法、性工法、性騷法規定調

教師法
第 14 條 1 項 4、5 款
第 15 條 1 項 1 款

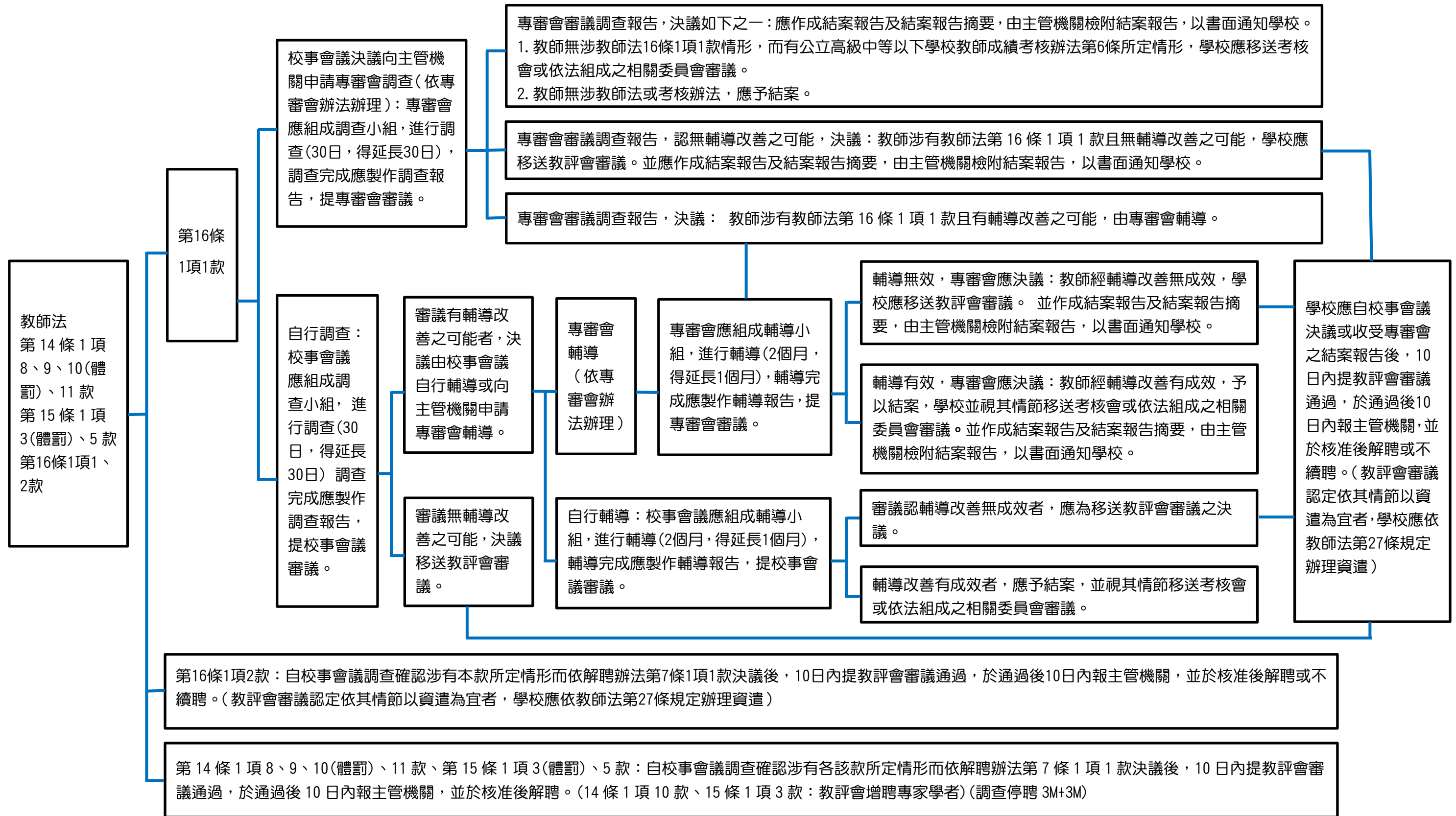
- 第 14 條 1 項 4、5 款：自性平會依法令組成之相關委員會調查確認後，10 日內報主管機關，並於核准後解聘。(免經教評會審議) (調查停聘 6M+3M+3M)
- 第 15 條 1 項 1 款：自性平會或依法令組成之相關委員會調查確認有解聘之必要後，10 日內提教評會審議通過，於通過後 10 日內報主管機關，並於核准後解聘。(性平會：解聘之必要；教評會：增聘專家學者，議決 1-4 年) (調查停聘 6M+3M+3M)

依校園霸凌防制準則規定調查

教師法
第 14 條 1 項 10 款(霸凌)、
第 15 條 1 項 3 款(霸凌)

- 第 14 條 1 項 10 款(霸凌)、第 15 條 1 項 3 款(霸凌)：自防制校園霸凌因應小組調查確認後，10 日內提教評會審議通過，於通過後 10 日內報主管機關，並於核准後解聘。(教評會增聘專家學者) (調查停聘 3M+3M)

校事會議調查：學校接獲檢舉或知悉後 5 日內召開校事會議審議



涉及教師法第 18 條第 1 項「行為違反相關法規」：視所涉情形，依前四類規定調查。

臺北市公私立高級中等以下學校處理不適任教師程序檢核表

109. 8. 25 修訂

說明：

1. 本檢核表壹、【共通事項】為所有函報不適任教師之解聘、不續聘、終局停聘、資遣皆應填寫，並請確實逐一檢核。
2. 本檢核表【貳至陸】部分，由學校視案件性質選擇填寫，並請確實逐一檢核。
3. **學校函報之檢核表類別包含：壹(填寫並檢附)、貳至陸(依案件類型選擇填寫並檢附，餘非屬本案類型免附)、柒(程序涉及專審會方檢附空白表，無則免附)。**
4. 本檢核表所列事項，皆應檢附相關文件資料佐證，涉及專審會之文件亦同，並**請依時間順序先後排序及裝訂**。

壹、【共通事項】

同一自然行為，有無一事二罰情事。(必填)

- 同一自然行為，曾經本校記口申誡 次。記過 次。記大過 次。
同一自然行為，未曾受懲處。

教評會之組成及審議(必填)

- 一、 檢附教評會委員名單【應註明當然委員、選舉委員、增聘之專家學者及職稱（視審議案件需要填寫）、性別、兼任行政工作之職稱】（附件第_____頁）
- 二、請檢視教評會委員組成之合法性如下：
 - (一)教評會委員（不含增聘之專家學者）人數 5 人至 19 人，且未兼行政或董事之教師不得少於委員總額二分之一。
是：委員總人數_____人，其中未兼行政或董事之教師_____人
否，原因：
 - (二)當然委員：包括校長、家長會代表、學校教師會代表各一人。
是 否，原因：
 - (三)選舉委員：由全體專任教師選(推)舉之。
是 否，原因：
 - (四)教評會委員（不含增聘之學者專家）任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一：
女性_____人、男性_____人，合計_____人。
是 否，原因：
 - (五)教評會委員（含增聘之專家學者）任一性別委員人數不得少於委員總額（含增聘之學者專家人數）三分之一：女性_____人、男性_____人，合計_____人。
免填，本案依規定無須增聘學者專家 是 否，原因：
 - (六)教評會委員（含增聘之專家學者）中未兼行政或董事之教師，少於委員總額（含增聘之專家學者）之二分之一。
免填，本案依規定無須增聘學者專家

是：委員總人數_____人，其中未兼行政或董事之教師_____人

否，原因：

三、請檢視教評會依教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款、第 18 條第 1 項以行為違反相關法令審議及決議，應載明違反之法令名稱及違反之條款。

本案無適用 是 否

四、請檢視教評會依教師法第 22 條暫時予以停聘、第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項、第 18 條第 1 項作成之決議，是否皆有具體明確之理由說明：

是 否

五、教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。

是 否

通知當事人列席或說明(必填，頁數請逐次填寫)

一、教評會審查時，以書面「通知」當事人或審議事項相關人員列席陳述意見，給予當事人答辯期限以 7 日為原則。(附件第_____頁)

是

否，符合行政程序法第 103 條規定者，可不予陳述意見。(附件第_____頁)

否，原因：

二、通知當事人或審議事項相關人員列席陳述意見之書面通知，應記載：詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場或提書面說明、不到場之效果。(附件第_____頁)

是 否，原因：

三、通知當事人陳述意見之書面通知，合法送達並有紀錄可查。(附件第_____頁)

是 否，原因：

四、教評會委員具有不可替代性，應親自出席教評會，並作成簽到紀錄，不得委託其他委員代為執行任務，並代為表決決議事項。(附件第_____頁)

是 否，原因：

五、教評會委員審查不適任案件確依迴避相關規定辦理。(附件第_____頁)

(一)委員於審查有關委員本人或其配偶、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之事項時，應自行迴避。委員有上開情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由本會依職權命其迴避。

(二)委員有前開情形而不自行迴避，或有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞，審查事項之當事人得向本會申請迴避，由本會決議之。

是 否，原因：

六、教評會以無記名秘密投票方式表決，並將投票方式及票數記錄於教評會紀錄中。(附件第_____頁)

是 否，原因：

七、本案經性平會或依法組成之相關委員會或教評會通過解聘、終局停聘或不續聘、資遣之決議函報主管機關核准時，同時以書面附理由通知當事人，且合法送達並有紀錄可查。(附件第_____頁)。

是 否，原因：

復議程序(必填)

本案審議程序中，因情勢變遷、發現新資料或主管機關認有違法之虞以書面敘明理由命學校於一定期間內復議，應由學校教評會依程序提起復議：(復議程序由學校校務會議決議，檢附學校訂定復議程序之校務會議紀錄及相關文件) (附件第_____頁)

本案依規定提請復議程序，說明復議原因及結果：

本案未依規定提請復議，原因：

無此情形

貳、【依確定判決、裁罰處分認定事實】

一 受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰或兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰

- 依教師法第 14 條第 1 項第 6 款，決議解聘且終身不得聘任為教師。(性平裁罰案件)
- 依教師法第 15 條第 1 項第 2 款，決議解聘且___年不得聘任為教師。(性平裁罰案件)
- 依教師法第 14 條第 1 項第 7 款，決議解聘且終身不得聘任為教師。(兒少裁罰案件)
- 依教師法第 15 條第 1 項第 4 款，決議解聘且___年不得聘任為教師。(兒少裁罰案件)
- 依教師法第 18 條第 1 項規定，決議終局停聘____年____月。
- (依本案適用條款勾選)

一、性平裁罰案件：(非本案件態樣免填)

(一) 調查階段：免調查，知悉日期：_____

學校應於接獲檢舉後 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。

是，書面通知日期：_____

否，原因：

(二) 暫時予以停聘：

依教師法第 22 條第 1 項，應於知悉之日起 1 個月內經教評會(無須增聘校外學者專家)1/2 出席、出席委員 1/2 審議是否停聘靜候調查，暫時停聘期間 6 個月以下，必要時得經教評會審議通過延長停聘期間 2 次，每次不得逾 3 個月，並以書面通知當事人。

是，教評會審議日期/通知當事人列席說明日期/停聘期間/書面通知當事人日期：

(知悉 1 個月內)_____/_____/_____/_____

審議結果： 暫時予以停聘___月 未通過

(第 1 次延長)_____/_____/_____/_____

(第 2 次延長)_____/_____/_____/_____

否，原因：

(三) 審議階段(迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數)

1. 學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，10 日內提性平會或依法令組成之相關委員會確認，經委員 1/2 出席、出席委員 1/2 審議通過。

是，性平會或相關委員會審議確認日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

審議結果如下：應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

確認有解聘且終身不得聘任為教師之必要。(2、3 免填)

確認有解聘之必要(未達終身解聘)，移請教評會審議解聘期間。(續填 2)

確認未達解聘之程度，建議以終局停聘為處置。(續填 3)

否，原因：

2. 經性平會或依法令組成之相關委員會確認有解聘之必要（未達終身解聘），10 日內提教評會審議（須增聘校外學者專家至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止）。

是，教評會審議日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

教評會逐年由 1 年至 4 年（或 4 年至 1 年）表決，至達 1/2 以上出席及出席委員 1/2 以上通過解聘期間為止。表決結果如下：

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人，決議解聘____年。

否，原因：

3. 經性平會或依法令組成之相關委員會確認，未達解聘之程度，建議以終局停聘為處置，10 日內提教評會審議（無須增聘校外學者專家）。

是，教評會審議日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

教評會依委員建議終局停聘期間（6 個月至 3 年），逐次表決，至達 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上審議通過為止。表決結果如下：

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人，決議終局停聘____年____月。

否，原因：

(四)函報主管機關

1. 經性平會或依法令組成之相關委員會或教評會通過解聘或終局停聘，10 日內檢附 裁罰處分文件 性平會或相關委員會會議紀錄 教評會會議紀錄及其他相關資料，函報主管機關核准，並同時以 書面附理由通知當事人且送達並有紀錄可查。（附件第____頁）

是，函報日期：_____

否，原因：

二、兒少裁罰案件：(非本案件態樣免填)

(一)調查階段：免調查，知悉日期：_____

學校應於接獲檢舉後 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。

是，書面通知日期：_____

否，原因：

(二)暫時予以停聘：

依教師法第 22 條第 2 項，認有停聘調查之必要時，經教評會（無須增聘校外學者專家）1/2 出席、出席委員 1/2 審議是否停聘靜候調查，暫時停聘期間 3 個月以下，必要時得經教評會審議通過延長停聘期間 1 次，且不得逾 3 個月，並以書面通知當事人。

是，教評會審議日期/通知當事人列席說明日期/停聘期間/書面通知當事人日期：

(有停聘調查之必要) _____/_____/_____/_____

審議結果：暫時予以停聘____月 未通過

(第 1 次延長) _____/_____/_____/_____

否，原因：

(三) 審議階段(迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數)

1. 學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，10 日內提教評會審議(須增聘校外學者專家至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止)，經教評會委員 2/3 出席、出席委員 1/2 審議通過。

是，教評會審議日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

審議結果如下：應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

確認有解聘且終身不得聘任為教師之必要。(2、3 免填)

確認有解聘之必要(未達終身解聘)。(續填 2)

確認未達解聘之程度，建議以終局停聘為處置。(續填 3)

2. 教評會逐年由 1 年至 4 年(或 4 年至 1 年)表決，至達 2/3 以上出席及出席委員 1/2 以上通過解聘期間為止。表決結果如下：(須增聘校外學者專家至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止)

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人，決議解聘____年。

否，原因：

3. 教評會依委員建議終局停聘期間(6 個月至 3 年)，逐次表決，至達 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上審議通過為止。表決結果如下：(不含校外學者專家，外聘學者專家不參與投票)

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人，決議終局停聘____年____月。

否，原因：

(四) 函報主管機關

經教評會審議通過後 10 日內檢附裁罰處分文件教評會會議紀錄及其他相關資料，函報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人且送達並有紀錄可查。(附件第 _____ 頁)

是，函報日期：_____

否，原因：

人事主管：

業務單位主管：

校長：

參、【依性平法、性工法、性騷法規定調查】

一 涉及性侵害行為、性騷擾或性霸凌之行為

- 依教師法第 14 條第 1 項第 4 款，決議解聘且終身不得聘任為教師。
- 依教師法第 14 條第 1 項第 5 款，決議解聘且終身不得聘任為教師。
- 依教師法第 15 條第 1 項第 1 款，決議解聘且___年不得聘任為教師。
- 依教師法第 18 條第 1 項規定，決議終局停聘____年____月。
- (依本案適用條款勾選)

(一) 調查階段：依學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查，知悉日期：

1. 性平事件類別

性別平等教育法之性騷擾事件（校園性侵害性騷擾或性霸凌暨性別事件）

檢附臺北市各級學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌處理程序檢核表（教育人員對學生）（附件第_____頁）。

性別工作平等法之性騷擾事件

檢附 A-02 臺北市政府教育局所屬各級學校教職員工之職場性騷擾事件申訴處理程序檢核表暨回報單（附件第_____頁）。

性騷擾防治法之性騷擾事件

檢附 B-02 臺北市政府教育局所屬各級學校教職員工生之一般性騷擾事件申訴處理程序檢核表暨回報單（附件第_____頁）。

2. 學校應於接獲檢舉後 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。

是，書面通知日期：_____

否，原因：

3. 校園相關性平事件，事實認定論及「**情節重大**」之定義與判斷基準時，調查小組應針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列基準予以論明載錄於調查報告（事實及認定理由段），且經學校性平會審議確認通過：（附件第_____頁）

(一) 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。

(二) 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。

(三) 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。

(四) 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。

(五) 其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。

(二) 暫時予以停聘：

1. 依教師法第 22 條第 1 項，應於知悉之日起 1 個月內經教評會（無須增聘校外學者專家）1/2 出席、出席委員 1/2 審議是否停聘靜候調查，暫時停聘期間 6 個月以下，必要時得經教評會審議通過延長停聘期間 2 次，每次不得逾 3 個月，並以書面通知當事人。

是，教評會審議日期/通知當事人列席說明日期/停聘期間/書面通知當事人日期：

（知悉 1 個月內）_____ / _____ / _____ / _____

審議結果： 暫時予以停聘_____月 未通過

（第 1 次延長）_____ / _____ / _____ / _____

（第 2 次延長）_____ / _____ / _____ / _____

否，原因：

2. 承上，審議暫時予以停聘未通過，嗣經學校性平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，教評會應即審議通過暫時予以停聘。

是，性平會通知日期：_____

教評會審議日期：_____

審議結果： 暫時予以停聘_____月 未通過

書面通知當事人日期：_____

否，原因：

無此情形

3. 承上，經學校性平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，教評會仍未審議通過暫時予以停聘，復經性平會決議當事人以事假靜候調查。

是，性平會開會日期：_____

書面通知當事人日期：_____

否，原因：

無此情形

(三) 審議階段(迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數)

1. 調查結果提請學校性平會或依法令組成之相關委員會調查審議確認。

是，性平會或相關委員會審議確認日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

查證屬實，有解聘且終身不得聘任為教師之必要。(2、3 免填)

查證屬實，有解聘之必要（未達終身解聘），移請教評會審議解聘期間。(續填 2)

查證屬實，未達解聘之程度，建議以終局停聘為處置。(續填 3)

否，原因：

2. 經性平會或依法令組成之相關委員會確認有解聘之必要（未達終身解聘），10 日內提教評會審議（須增聘校外學者專家至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止）。

是，教評會審議日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

教評會逐年由 1 年至 4 年（或 4 年至 1 年）表決，至達 1/2 以上出席及出席委員 1/2 以上審議解聘通過為止。結果如下：

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人，決議解聘____年。

否，原因：

3. 經性平會或依法令組成之相關委員會查證屬實，未達解聘之程度，建議以終局停聘為處置，10日內提教評會審議（不含增聘校外學者專家）。

是，教評會審議日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

教評會依委員建議終局停聘期間（6個月至3年），逐項表決，至達2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過為止。結果如下：

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人，決議終局停聘____年____月。

否，原因：

(四)函報主管機關

1. 經性平會或依法令組成之相關委員會或教評會通過解聘或終局停聘，10日內檢附調查報告性平會或相關委員會會議紀錄教評會會議紀錄及其他相關資料，函報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人且送達並有紀錄可查。（附件第_____頁）

是，函報日期：_____

否，原因：

人事主管：

業務單位主管：

校長：

肆、【依校園霸凌防制準則規定調查】
一 涉及霸凌學生之案件（不含性霸凌）

- 依教師法第 14 條第 1 項第 10 款(霸凌)規定，決議解聘且終身不得聘任為教師。
- 依教師法第 15 條第 1 項第 3 款(霸凌)規定，決議解聘且___年不得聘任為教師。
- 依教師法第 18 條第 1 項規定，決議終局停聘___年___月。
- (依本案適用條款勾選)

(一) 調查階段：依校園霸凌防制準則規定調查，接獲申請調查或檢舉日期：_____

1. 是否為調查學校(行為人於行為發生時所屬之學校)
是(欄位 2 免填)
否，為相關學校或行為人已非調查學校之教師。
2. 經調查學校書面通知，本校依規定派代表參與調查。
是，書面通知日期：_____
否，原因：
3. 調查學校於接獲申請調查或檢舉時，應於 20 日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理；不受理者，書面通知應敘明理由。不受理事由，必要時得由防制校園霸凌因應小組指派委員 3 人以上組成小組認定之。
是，書面通知日期：_____
否，原因：
4. 調查學校接獲申請調查或檢舉教師疑似有霸凌學生之情形，應於受理後 3 個工作日內召開防制校園霸凌因應小組會議，開始調查處理程序。檢附防制校園霸凌因應小組委員名單(標註人員類別)。
是，召開防制校園霸凌因應小組會議日期：_____
防制校園霸凌因應小組以校長或副校長為召集人，成員應包括教師代表、學務人員、輔導人員、家長代表、學者專家。(高級中等以上學校之小組成員應有學生代表)
否，原因：
5. 防制校園霸凌因應小組應於受理之次日起 2 個月內完成調查；必要時，得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知申請人及行為人。
是，完成調查日期：_____
(延長調查者，請逐次填寫通知申請人及行為人之日期：_____)
否，原因
6. 調查時，應給予雙方當事人陳述意見之機會；當事人為未成年者，得由法定代理人陪同。
是
否，原因：
7. 防制校園霸凌因應小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向行為人所屬之學校提出報告。
是
否，原因：

(二) 暫時予以停聘：

依教師法第 22 條第 2 項，認有停聘調查之必要時，經教評會（無須增聘校外學者專家）1/2 出席、出席委員 1/2 審議是否停聘靜候調查，暫時停聘期間 3 個月以下，必要時得經教評會審議通過延長停聘期間 1 次，且不得逾 3 個月，並以書面通知當事人。

是，教評會審議日期/通知當事人列席說明日期/停聘期間/書面通知當事人日期：

(有停聘調查之必要) _____/_____/_____/_____

審議結果： 暫時予以停聘____月 未通過

(第 1 次延長) _____/_____/_____/_____

否，原因：

(三) 審議階段(迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數)

1. 防制校園霸凌因應小組調查確認後，10 日內提請教評會審議確認。

是，教評會審議日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

否，原因：

2. 教評會先就案件情節嚴重程度**有無解聘之必要進行表決**（須增聘校外學者專家至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止），且經教評會 2/3 出席、出席委員 1/2 審議通過。

通過有解聘之必要，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。(續填 3)

通過無解聘之必要，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。(續填 4)

3. 教評會審議確認有解聘之必要：復依以教師法第 14 條第 1 項第 10 款解聘且終身不得聘任或教師法第 15 條第 1 項第 3 款解聘 1 至 4 年進行表決(須增聘校外學者專家至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止)，且經教評會 2/3 出席、出席委員 1/2 審議通過。

是，通過以教師法第 14 條第 1 項第 10 款解聘且終身不得聘任為教師，表決結果如下：
應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

是，通過以教師法第 15 條第 1 項第 3 款解聘，表決結果如下：

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

教評會復逐年由 1 年至 4 年(或 4 年至 1 年)表決，至達 2/3 以上出席及出席委員 1/2 以上審議通過解聘期間為止。表決結果如下：

決議解聘____年，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

4. 教評會審議確認是否有未達解聘之程度而有終局停聘之必要（**不含增聘校外學者專家，外聘學者專家不參與投票**），且經教評會 2/3 出席、出席委員 2/3 審議通過。

是，通過終局停聘，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

教評會依委員建議終局停聘期間（6 個月至 3 年），逐項表決，至達 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上審議通過為止。表決結果如下：

決議終局停聘____年____月，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

未通過

(四)函報主管機關

1. 經教評會審議通過後 10 日內檢附調查報告教評會會議紀錄及其他相關資料，函報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人且送達並有紀錄可查。(附件第____頁)

是，函報日期：_____

否，原因：

人事主管：

業務單位主管：

校長：

伍、【校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）調查】

一 非屬涉及前三類者（不含教學不力或不能勝任工作有具體事實）

- 依教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款（體罰）、第 11 款，決議解聘且終身不得聘任為教師。
- 依教師法第 15 條第 1 項第 3 款（體罰）、第 5 款，決議解聘且___年不得聘任為教師。
- 依教師法第 16 條第 1 項第 2 款，決議解聘或不續聘，或依第 27 條規定資遣。
- 依教師法第 18 條第 1 項規定，決議終局停聘____年____月
- （依本案適用條款勾選）

（一）調查階段：組成校事會議調查，知悉日期：_____

1. 學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款（體罰）、第 11 款、15 條第 1 項第 3 款（體罰）、第 5 款、16 條第 1 項第 2 款情形，應於 5 日內召開校事會議審議。 檢附校事會議委員名單（標註人員類別 5 類及性別）。

是，召開校事會議日期：_____

委員組成包含：校長、家長會代表 1 人、行政人員代表 1 人、學校教師會代表 1 人、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士 1 人。

校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。男性___人，女性___人。

否，原因：

2. 學校應於接獲檢舉後 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。

是，書面通知日期：_____

否，原因：

3. 校事會議應組成**調查小組**，成員以三人或五人為原則，**應包括教師會代表及家長會代表**，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（以下簡稱專審會辦法）所定教師專業審查會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員擔任。 檢附調查小組委員名單（標註人員類別）。

是，調查小組___人，且已包括教師會代表及家長會代表。組成日期：_____

否，原因：

4. 調查應注意事項，符合者打勾：

教師與學生、檢舉人或學校相關人員有權力不對等之情形者，應避免其對質。

就學生或檢舉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，不在此限。

通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。

參與處理校事會議案件之所有人員應負保密義務。

5. 調查小組應於組成後 30 日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾 30 日，並應通知教師。

是，完成調查日期：_____

（未於組成後 30 日內完成調查，請填寫通知當事人延長調查期間日期：_____）

否，原因

6. 調查完成應製作調查報告，提校事會議審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。

是，校事會議審議日期：_____

否，原因

7. 校事會議之審議，應依下列規定辦理：依具體之證據調查事實，及判斷案件類型；必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。上述審議之決議，應經委員 1/2 以上出席及出席委員 1/2 以上之審議通過。

是，就具體之證據調查事實，及判斷案件類型，並為處理建議。

否，原因

(二) 暫時予以停聘：

依教師法第 22 條第 2 項，認有停聘調查之必要時，經教評會（無須增聘校外學者專家）1/2 出席、出席委員 1/2 審議是否停聘靜候調查，暫時停聘期間 3 個月以下，必要時得經教評會審議通過延長停聘期間 1 次，且不得逾 3 個月，並以書面通知當事人。

是，教評會審議日期/通知當事人列席說明日期/停聘期間/書面通知當事人日期：

（有停聘調查之必要）_____/_____/_____/_____

審議結果：暫時予以停聘____月 未通過

（第 1 次延長）_____/_____/_____/_____

否，原因：

涉及教師法第 16 條第 1 項情形，本案不適用。

(三) 審議階段（迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數）

1. 教師涉有下列教師法所定情形，經校事會議決議應移送教評會審議，於 10 日內提請教評會審議確認。

是，教評會審議日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

調查結果教師涉有情形：

教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款（續填 2）

教師法第 14 條第 1 項第 10 款（體罰）、教師法第 15 條第 1 項第 3 款（體罰）（續填 3）

教師法第 14 條第 1 項第 11 款、教師法第 15 條第 1 項第 5 款（續填 4）

教師法第 16 條第 1 項第 2 款（續填 5）

否，原因：

2. 經教評會審議（無須增聘校外學者專家），委員 2/3 出席、出席委員 2/3 審議通過決議解聘且終身不得聘任為教師。

解聘且終身不得聘任為教師，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定（申請）迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

未通過

3. 教評會先就體罰情節嚴重程度有無解聘之必要進行表決（須增聘校外學者專家至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止），且經教評會 2/3 出席、出席委員 1/2 審議通過。

- 通過有解聘之必要，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。(續填 3-1)
- 通過無解聘之必要，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。(續填 3-2)
- 3-1. 教評會審議確認有解聘之必要：復依以教師法第 14 條第 1 項第 10 款解聘且終身不得聘任或教師法第 15 條第 1 項第 3 款解聘 1 至 4 年進行表決(須增聘校外學者專家至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止)，且經教評會 2/3 出席、出席委員 1/2 審議通過。
- 是，通過以教師法第 14 條第 1 項第 10 款解聘且終身不得聘任為教師，表決結果如下：
應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
- 是，通過以教師法第 15 條第 1 項第 3 款解聘，表決結果如下：
應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
- 教評會復逐年由 1 年至 4 年(或 4 年至 1 年)表決，至達 2/3 以上出席及出席委員 1/2 以上審議通過解聘期間為止。表決結果如下：
決議解聘____年，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
- 3-2. 教評會審議確認是否有未達解聘之程度而有終局停聘之必要(不含增聘校外學者專家，外聘學者專家不參與投票)，且經教評會 2/3 出席、出席委員 2/3 審議通過。
- 是，通過終局停聘，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
- 教評會依委員建議終局停聘期間(6 個月至 3 年)，逐項表決，至達 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上審議通過為止。表決結果如下：
決議終局停聘____年____月，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
- 未通過
4. 教評會先就行為違反法令之情節嚴重程度有無解聘之必要進行表決(無須增聘校外學者專家)，且經教評會 2/3 出席、出席委員 2/3 審議通過。
- 通過有解聘之必要，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。(續填 4-1)
- 通過無解聘之必要，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。(續填 4-2)
- 4-1. 教評會審議確認有解聘之必要：復依以教師法第 14 條第 1 項第 11 款解聘且終身不得聘任或教師法第 15 條第 1 項第 5 款解聘 1 至 4 年進行表決(無須增聘校外學者專家)，且經教評會 2/3 出席、出席委員 2/3 審議通過。
- 是，通過以教師法第 14 條第 1 項第 11 款解聘且終身不得聘任為教師，表決結果如下：
應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
- 是，通過以教師法第 15 條第 1 項第 5 款解聘，表決結果如下：

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

教評會復逐年由1年至4年(或4年至1年)表決，至達2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過解聘期間為止。表決結果如下：

決議解聘____年，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

4-2. 教評會審議確認是否有未達解聘之程度而有終局停聘之必要(無須增聘校外學者專家)，且經教評會2/3出席、出席委員2/3審議通過。

是，通過終局停聘，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

教評會依委員建議終局停聘期間(6個月至3年)，逐項表決，至達2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過為止。表決結果如下：

決議終局停聘____年____月，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

未通過

5. 教評會依『公益性』、『必要性』、『符合比例原則』、『符合正當法律程序』等原則審酌個案違反聘約『情節重大』之情形，先就違反聘約情節重大程度予以解聘或不續聘二階段投票：(無須增聘校外學者專家)

第一階段：就解聘及不續聘進行投票，並採多數決。

第二階段：就第一階段多數決結果，進行同意或不同意之投票，表決比例應達教評會2/3出席、出席委員2/3審議通過。

是，表決結果如下：決議____，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

應就個案違反聘約行為，依『公益性』、『必要性』、『符合比例原則』、『符合正當法律程序』等原則審酌個案違反聘約『情節重大』之情形予以具體說明。

否，原因：

5-1. 承上，**經教評會決議解聘或不續聘後，再審議其情節是否以資遣為宜，資遣需同時符合「非出於當事人之惡意」及「教師法第27條資遣所訂之條款」。**表決比例應達教評會2/3出席、出席委員2/3審議通過。

通過資遣；會議紀錄應敘明非出於當事人惡意之判斷理由說明及適用第27條條款：

符合第27條第1項第1款：因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。

符合第27條第1項第2款：現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。

符合第27條第1項第3款：受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。

表決結果如下：應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

【提醒：符合退休資格之教師依教師法第27條第1項各款核准資遣者，得於資遣確定之日起一個月內依規定申請辦理退休，並以原核准資遣生效日為退休生效日。】

進行審議未通過資遣，仍以教師法第16條第1項第2款原表決結果論定。

未進行資遣之審議。原因：

(四)函報主管機關

1. 經教評會審議通過後 10 日內檢附調查報告校事會議紀錄教評會會議紀錄及其他相關資料，函報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人且送達並有紀錄可查。(附件第_____頁)

是，函報日期：_____

否，原因：

人事主管：

業務單位主管：

校長：

陸、【校事會議或專審會調查】— 教學不力或不能勝任工作有具體事實

依教師法第 16 條第 1 項第 1 款，決議解聘或不續聘，或依第 27 條規定資遣。

(依本案適用條款勾選)

(一) 調查階段：校事會議或申請專審會調查，知悉日期：_____

1. 學校接獲檢舉或知悉教師疑似有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，應於 5 日內召開校事會議審議。檢附校事會議委員名單(標註人員類別 5 類及性別)。

是，召開校事會議日期：_____

委員組成包含：校長、家長會代表 1 人、行政人員代表 1 人、學校教師會代表 1 人、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士 1 人。

校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。男性____人，女性____人。

決議自行調查或經決議向主管機關專審會申請調查惟不予受理

決議向主管機關專審會申請調查並獲通知受理調查(跳至(三)審議階段續填)

否，原因：

2. 學校應於接獲檢舉後 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不予受理者，書面通知應敘明理由。

是，書面通知日期：_____

否，原因：

3. 校事會議應組成**調查小組**，成員以三人或五人為原則，**應包括教師會代表及家長會代表**，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法(以下簡稱專審會辦法)所定教師專業審查會調查及輔導人才庫(以下簡稱人才庫)之調查員擔任。檢附調查小組委員名單(標註人員類別)。

是，調查小組____人，且已包括教師會代表及家長會代表。組成日期：_____

否，原因：

4. 調查應注意事項，符合者打勾：

教師與學生、檢舉人或學校相關人員有權力不對等之情形者，應避免其對質。

就學生或檢舉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，不在此限。

通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。

參與處理校事會議案件之所有人員應負保密義務。

5. 調查小組應於組成後 30 日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾 30 日，並應通知教師。

是，完成調查日期：_____

(未於組成後 30 日內完成調查，請填寫通知當事人延長調查期間日期：_____)

否，原因

6. 調查完成應製作調查報告，提校事會議審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。

是，校事會議審議日期：_____

否，原因

7. 校事會議之審議，應依下列規定辦理：依具體之證據調查事實，及判斷案件類型；必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。上述審議之決議，應經委員 1/2 以上出席及出席委員 1/2 以上之審議通過。

是，教師疑似有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，無輔導改善之可能移送教評會審議。無輔導改善之可能理由如下：

經校事會議認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。

因教師法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經校事會議認定三年內再犯。

(跳至(三)審議階段續填)

是，教師疑似有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，有輔導改善之可能者，由校事會議決議自行輔導或決議向主管機關申請專審會輔導惟不予受理。

是，教師疑似有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，有輔導改善之可能者，由校事會議決議向主管機關申請專審會輔導並獲通知受理。(跳至(三)審議階段續填)

否，原因：

(二) 輔導階段

1. 校事會議應組成輔導小組，成員以三人或五人為原則，應包括績優教師，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或人才庫之輔導員擔任。 檢附輔導小組委員名單(標註人員類別)。

是，輔導小組____人，且已包括績優教師。組成日期：_____

否，原因：

2. 輔導應注意事項，符合者打勾：

輔導期間，輔導小組應召開輔導會議、入班觀察或以其他適當方式，輔導教師改善教學情形。

輔導小組並得請求提供醫療、心理、教育之專家諮詢或其他必要之協助。

輔導期間，教師及其服務學校應予配合及協助。

3. 輔導期間以 2 個月為原則；必要時，得予延長，延長期間不得逾 1 個月，並應通知教師。

是，完成輔導日期：_____

(未於 2 個月內完成輔導，請填寫通知當事人延長輔導期間日期：_____)

否，原因

4. 輔導期間屆滿應製作輔導報告，提校事會議審議；審議時，輔導小組應推派代表列席說明。

是，校事會議審議日期：_____

否，原因

5. 校事會議審議認輔導改善無成效者，應為移送教評會審議之決議。

是，輔導改善無成效之理由如下：請檢附相關紀錄(附件第_____頁)

規避、妨礙或拒絕輔導。

輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。

其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。

(三) 審議階段(迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數)

1. 校事會議審議調查或輔導報告決議移送教評會審議，於 10 日內提請教評會審議確認。

是，教評會審議日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

否，原因：

2. 教評會先就案件情節程度予以解聘或不續聘二階段投票：(無須增聘校外學者專家)

第一階段：就解聘及不續聘進行投票，並採多數決。

第二階段：就第一階段多數決結果，進行同意或不同意之投票，表決比例應達教評會 2/3 出席、出席委員 2/3 審議通過。

是表決結果如下：決議_____，應出席委員人數_____人，實際出席委員_____人，依規定(申請)迴避人數_____人，參與投票人數_____人，通過決議人數_____人。

否，原因：

3. 承上，經教評會決議解聘或不續聘後，再審議其情節是否以資遣為宜，資遣需同時符合「非出於當事人之惡意」及「教師法第 27 條資遣所訂之條款」。表決比例應達教評會 2/3 出席、出席委員 2/3 審議通過。

通過資遣；會議紀錄應敘明非出於當事人惡意之判斷理由說明及適用第 27 條條款：

符合第 27 條第 1 項第 1 款：因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。

符合第 27 條第 1 項第 2 款：現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。

符合第 27 條第 1 項第 3 款：受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。

表決結果如下：應出席委員人數_____人，實際出席委員_____人，依規定(申請)迴避人數_____人，參與投票人數_____人，通過決議人數_____人。

【提醒：符合退休資格之教師依教師法第 27 條第 1 項各款核准資遣者，得於資遣確定之日起一個月內依規定申請辦理退休，並以原核准資遣生效日為退休生效日。】

進行審議未通過資遣，仍以教師法第 16 條第 1 項第 1 款原表決結果論定。

未進行資遣之審議。原因：

(四) 函報主管機關

1. 經教評會審議通過後 10 日內檢附調查報告輔導報告校事會議紀錄教評會會議紀錄及其他相關資料，函報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人且送達並有紀錄可查。(附件第_____頁)

是，函報日期：_____

否，原因：

人事主管：

業務單位主管：

校長：

柒、【教師專業審查會之組成及運作】

(依本案適用情形由主管機關填寫)

(一) 專審會組成

1. 專審會置委員 11 人至 19 人，任期二年，由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師會推派之代表聘（派）兼之，並指派一人為召集人及擔任會議主席。
是，委員人數____人
否
2. 專審會委員中全國或地方教師會推派之代表不得少於委員總數二分之一。
是，全國或地方教師會推派之代表委員人數____人
3. 專審會任一性別委員人數不得少於委員總數 1/3。
是，男性____人，女性____人
否
4. 專審會審議主管機關依教師法第 26 條第 2 項規定提交之案件，涉及教師法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款時，主管機關應另行增聘教育學者、法律專家或兒童及少年福利學者專家擔任委員，至教師會推派之代表人數少於委員總數二分之一為止。增聘之委員，於審議本款案件時，始具委員資格；其委員人數及任期不受前項規定之限制。
是，增聘____人。
本案不適用
5. 增聘學者專家後，專審會任一性別委員人數不得少於委員總數 1/3。
是，總人數____人，男性____人，女性____人
本案不適用
6. 專審會委員應親自出席會議。但委員以行政機關代表身分擔任者，得指派代理人出席；受指派之代理人，列入出席人數，並得發言及參與表決。
是 否

(二) 專審會受理調查申請案件

1. 主管機關應於接獲學校申請或補正後 20 日內，以書面通知學校是否受理。
是，接獲學校申請或補正日期：_____ 書面通知是否受理日期：_____
否，原因：
2. 召開專審會決議是否受理，並經委員 1/2 以上出席及出席委員 1/2 上之審議通過。
(依法迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數)
專審會同意受理
專審會不予受理，理由如下：
申請文件、資料不全或程序不完備，經通知學校於 7 日內補正，屆期末補正。
經學校調查完竣，復申請專審會調查。
非屬教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形之案件。
否，原因：

3. 專審會應自專審會調查及輔導人才庫之調查員名單中遴選 3 人或 5 人，組成調查小組進行調查。檢附調查小組委員名單(備註是否為人才庫名單)。
是，調查小組____人。組成日期：_____。
否，原因：
4. 通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。
是
否，原因：
5. 調查小組應於組成後 30 日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾 30 日，並應通知學校。
是，完成調查日期：_____
 (未於組成後 30 日內完成調查，通知學校延長調查期間日期：_____)
否，原因
6. 調查完成應製作調查報告，提專審會審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。
是，專審會審議日期：_____
否，原因
7. 專審會審議調查報告，經委員 1/2 以上出席及出席委員 2/3 以上之審議通過，為決議如下：
 (依法迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數)
教師涉有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，且無輔導改善之可能，學校應移送教評會審議。
作成結案報告及結案報告摘要併同提請專審會審議，經委員 1/2 以上出席及出席委員 2/3 以上之審議通過。由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校。
 * 無輔導改善之可能，其情形如下：
經專審會認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。
因教師法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經專審會認定三年內再犯。
教師疑似有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，而有輔導改善之可能者，由專審會輔導。
8. 專審會委員是否擔任調查員。
是，該委員應迴避該案件之專審會審議，且依法迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數。
否，無須迴避專審會審議。
9. 主管機關檢附結案報告，以書面通知學校。
是 否 另予輔導，尚未結案。
10. 結案報告摘要應公開供公眾查閱。
是 否 另予輔導，尚未結案。

(三) 專審會受理輔導

1. 主管機關應於接獲學校申請或補正後 20 日內，以書面通知學校是否受理。
是，接獲學校申請或補正日期：_____ 書面通知是否受理日期：_____
2. 召開專審會決議是否受理，並經委員 1/2 以上出席及出席委員 1/2 上之審議通過。

(依法迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數)

專審會同意受理

專審會不予受理，理由如下：

申請文件、資料不全或程序不完備，經通知學校於 7 日內補正，屆期末補正。

經學校調查完竣，認無輔導改善之可能，復申請專審會輔導。

經學校輔導完竣，復申請專審會輔導。

因教師法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，曾經學校或專審會輔導，並認輔導改善有成效後，三年內再犯。

否，原因：

3. 專審會應自專審會調查及輔導人才庫之輔導員名單中遴選 3 人或 5 人，組成輔導小組進行輔導，輔導小組之輔導員，應至少包括具有第十條第一項第一款或第二款資格各一人。 檢附輔導小組委員名單(備註是否為人才庫名單)。

是，輔導小組____人。組成日期：_____

否，原因：

4. 輔導期間以 2 個月為原則；必要時，得予延長，延長期間不得逾 1 個月，並應通知學校。

是，完成輔導日期：_____

延長輔導期間通知學校日期：_____ (無則免填)

否，原因

5. 輔導期間屆滿應製作輔導報告，提專審會審議；審議時，輔導小組應推派代表列席說明。

是，專審會審議日期：_____

否，原因

6. 專審會審議輔導報告，經委員 1/2 以上出席及出席委員 2/3 以上之審議通過，為下列決議之一：並作成結案報告及結案報告摘要，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校：

(依法迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數)

教師經輔導改善無成效，學校應移送教評會審議。經輔導改善無成效，其情形如下：

規避、妨礙或拒絕輔導。

輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。

其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。

教師經輔導改善有成效，予以結案，學校並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。

7. 專審會委員是否擔任輔導員。

是，該委員應迴避該案件之專審會審議，且依法迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數。

否，無須迴避專審會審議。

8. 調查員與輔導員是否有同一人之情形。

是 否

9. 結案報告摘要應公開供公眾查閱。

是 否

(四)主管機關提交專審會案件

1. 學校教評會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由命學校於一定期間內審議或復議。

主管機關書面通知學校日期：_____

教師疑涉有教師法第_____條第_____項第_____款所定情形。

2. 學校於主管機關所定期間是否依法審議或復議

是，審議或復議日期：_____

否，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議，並得追究學校相關人員責任。

3. 教師涉有教師法第 16 條第 1 項第 1 款規定情形，必要時，得依前述(二)進行調查、前述(三)進行輔導。

是，依執行情形填寫前述(二)調查項目或/及前述(三)輔導項目。

否，無調查或輔導之必要

否，本案不適用

4. 專審會審議主管機關逕行提交之案件時，應依下列方式審議通過；其決議視同教評會之決議：

有教師法第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 款規定情形之一者，應經委員 1/2 以上出席及出席委員 1/2 以上之審議通過。

有教師法第 14 條第 1 項第 7 款或第 10 款、第 15 條第 1 項第 3 款或第 4 款規定情形之一者，應經委員 2/3 以上出席及出席委員 1/2 以上之審議通過。

有教師法第 16 條第 1 項第 1 款規定情形者，應經委員 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上之審議通過。但前經專審會調查屬實者，應經委員 1/2 以上出席及出席委員 1/2 以上之審議通過。

有教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款或第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款、第 18 條規定情形之一者，應經委員 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上之審議通過。

5. 本案涉及教師法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款時，主管機關應另行增聘學者專家至教師會推派之代表人數少於委員總數二分之一為止。

是，增聘_____人，委員總數_____人，男性_____人，女性_____人，符合任一性別委員人數不得少於委員總數 1/3。

本案不適用

6. 主管機關應於專審會決議後，將決議通知學校，學校應依專審會之決議辦理。

是，主管機關通知日期：_____

7. 學校是否依專審會之決議辦理

是，執行情形：

否，主管機關得依相關法規追究責任，並作為扣減或停止部分或全部獎勵、補助或其他措施之依據。

人事室：

業管科：

機關首長：

臺北市公私立高級中等以下學校處理不適任兼任、代課及代理教師

程序檢核表

109. 12. 24 修訂

說明：

1. 高級中等以下學校兼任、代課及代理教師涉及不適任情事，請依【高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法】（以下簡稱聘任辦法）及相關函釋規定辦理。聘期未滿 3 個月，免經教評會審議，免報主管機關核准，予以終止聘約。
2. 除法令另有規定外，調查程序依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法規定辦理。
3. 本檢核表壹、【共通事項】為所有函報不適任兼任、代課及代理教師終止聘約皆應填寫；【貳至伍】部分，由學校視案件性質選擇填寫，並請確實逐一檢核。
4. 學校函報之檢核表類別包含：壹(填寫並檢附)、貳至伍(依案件類型選擇填寫並檢附，餘非屬本案類型免附)。
5. 本檢核表所列事項，皆應檢附相關文件資料佐證，並請依時間順序先後編頁碼排序及裝訂。

壹、【共通事項】

◆ 人員類別：兼任教師 代課教師 代理教師

◆ 聘期：____年____月____日至____年____月____日

同一自然行為，有無一事二罰情事。(必填)

同一自然行為，曾經本校記口申誡 ____次。記過 ____次。記大過 ____次。

同一自然行為，未曾受懲處。

教評會之組成及審議(必填)

一、檢附教評會委員名單【應註明聘期、當然委員、選舉委員、性別、兼任行政工作之職稱】
(附件第____頁)

二、請檢視教評會委員組成之合法性如下：

(一)教評會委員人數 5 人至 19 人，且未兼行政或董事之教師不得少於委員總額二分之一。

是：委員總人數____人，其中未兼行政或董事之教師____人

否，原因：

(二)當然委員：包括校長、家長會代表、學校教師會代表各一人。

是 否，原因：

(三)選舉委員：由全體專任教師選(推)舉之。

是 否，原因：

(四)教評會委員任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一：

女性____人、男性____人，合計____人。

是 否，原因：

三、請檢視教評會依聘任辦法第 6 條第 1 項第 11 款或第 7 條第 1 項第 5 款行為違反相關法規審議及決議，應載明違反之法規名稱及違反之條款。

本案無適用 是 否

四、請檢視教評會依聘任辦法第 12 條暫時予以停止聘約之執行、第 6 條第 1 項、第 7 條第 1 項、第 8 條第 1 項作成之決議，是否皆有具體明確之理由說明（終局決定應包含情節輕重程度之認定及是否符合比例原則之論述）：

是 否

通知當事人列席或說明(必填，頁數請逐次填寫)

一、教評會審查時，以書面「通知」當事人或審議事項相關人員列席陳述意見，給予當事人答辯期限以 7 日為原則。(附件第_____頁)

是

否，符合行政程序法第 103 條規定者，可不予陳述意見。(附件第_____頁)

否，原因：

二、通知當事人或審議事項相關人員列席陳述意見之書面通知，應記載：詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場或提書面說明、不到場之效果。(附件第_____頁)

是 否，原因：

三、通知當事人陳述意見之書面通知，合法送達並有紀錄可查。(附件第_____頁)

是 否，原因：

四、教評會委員具有不可替代性，應親自出席教評會，並作成簽到紀錄，不得委託其他委員代為執行任務，並代為表決決議事項。(附件第_____頁)

是 否，原因：

五、教評會委員審查不適任案件確依迴避相關規定辦理。(附件第_____頁)

(一) 委員於審查有關委員本人或其配偶、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之事項時，應自行迴避。委員有上開情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由本會依職權命其迴避。

(二) 委員有前開情形而不自行迴避，或有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞，審查事項之當事人得向本會申請迴避，由本會決議之。

是 否，原因：

六、教評會以無記名秘密投票方式表決，並將投票方式及票數記錄於教評會紀錄中。(附件第_____頁)

是 否，原因：

七、本案經性平會或依法組成之相關委員會或教評會通過終止聘約之決議函報主管機關核准時，同時以書面附理由通知當事人，且合法送達並有紀錄可查。(附件第_____頁)。

是 否，原因：

復議程序(必填)

本案審議程序中，因情勢變遷、發現新資料或主管機關認有違法之虞以書面敘明理由命學校於一定期間內復議，應由學校教評會依程序提起復議：(復議程序由學校校務會議決議，檢附學校訂定復議程序之校務會議紀錄及相關文件) (附件第_____頁)

本案依規定提請復議程序，說明復議原因及結果：

本案未依規定提請復議，原因：

無此情形

貳、【依確定判決、裁罰處分認定事實】

- 受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰或兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰

- 依聘任辦法第 6 條第 1 項第 6 款，決議終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師。
(性平裁罰案件)
- 依聘任辦法第 7 條第 1 項第 2 款，決議終止聘約且____年不得聘任為兼任、代課及代理教師。
(性平裁罰案件)
- 依聘任辦法第 6 條第 1 項第 7 款，決議終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師。
(兒少裁罰案件)
- 依聘任辦法第 7 條第 1 項第 4 款，決議終止聘約且____年不得聘任為兼任、代課及代理教師。
(兒少裁罰案件)
- (依本案適用條款勾選)

一、性平裁罰案件：(非本案件態樣免填)

- (一) 調查階段：免調查，知悉日期：_____ (附件第_____頁)

學校應於接獲檢舉後 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。

是，書面通知日期：_____ (附件第_____頁)

否，原因：

- (二) 暫時予以停止聘約之執行：(附件第_____頁)

【適用時機：原則逕依裁罰處分認定事實無須重為調查，惟須向相關機關學校查證或裁罰處分內容中未載明部分認有影響終局決定之可能而需進一步調查時】

依聘任辦法第 12 條第 1 項，應於知悉之日起 1 個月內經教評會 1/2 出席、出席委員 1/2 審議是否暫時停止聘約之執行 6 個月以下，並靜候調查，必要時得經教評會審議通過，延長停止聘約之執行期間 2 次，每次不得逾 3 個月；**其停止聘約之執行期間不得超過聘約有效期間**，並以書面通知當事人。

是，教評會審議日期/通知當事人列席說明日期/停止聘約之執行期間/書面通知當事人日期：

(知悉 1 個月內) _____/_____/_____/_____

審議結果： 暫時停止聘約之執行____月 未通過

(第 1 次延長) _____/_____/_____/_____

(第 2 次延長) _____/_____/_____/_____

否，原因：

- (三) 審議階段(迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數) (附件第_____頁)

1. 學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，10 日內提**性平會**或依法令組成之相關委員會確認，經委員 1/2 出席、出席委員 1/2 審議通過。

是，性平會或相關委員會審議確認日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

否，原因：

2. **性平會**或依法令組成之相關委員會先就案件情節嚴重程度**有無終止聘約之必要**進行表決，且經性平會或依法令組成之相關委員會 1/2 出席、出席委員 1/2 審議通過。
- 通過有終止聘約之必要，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
3. **性平會**或依法令組成之相關委員會審議確認有終止聘約之必要：**復依以聘任辦法第 6 條第 1 項第 6 款終止聘約且終身不得聘任或聘任辦法第 7 條第 1 項第 2 款終止聘約 1 至 4 年進行表決**，且經性平會或依法令組成之相關委員會 1/2 出席、出席委員 1/2 審議通過。
- 是，通過以聘任辦法第 6 條第 1 項第 6 款終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師，表決結果如下：
應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
- 是，通過以聘任辦法第 7 條第 1 項第 2 款終止聘約，表決結果如下：
應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
- 性平會**或依法令組成之相關委員會**復逐年由 1 年至 4 年(或 4 年至 1 年)表決**，至達 1/2 以上出席及出席委員 1/2 以上審議通過不得聘任為兼任、代課及代理教師期間為止。表決結果如下：
決議不得聘任____年，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
- 否，原因：

(四)函報主管機關

1. 經性平會或依法令組成之相關委員會通過終止聘約，10 日內檢附裁罰處分文件性平會或相關委員會會議紀錄及其他相關資料，函報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人且送達並有紀錄可查。(附件第____頁)
- 是，函報日期：_____
- 否，原因：

二、兒少裁罰案件：(非本案件態樣免填)

- (一)調查階段：免調查，知悉日期：_____ (附件第____頁)
- 學校應於接獲檢舉後 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。
- 是，書面通知日期：_____ (附件第____頁)
- 否，原因：
- (二)暫時予以停止聘約之執行：(附件第____頁)
- 【適用時機：原則逕依裁罰處分認定事實無須重為調查，惟須向相關機關學校查證或裁罰處分內容中未載明部分認有影響終局決定之可能而需進一步調查時】

依聘任辦法第 12 條第 2 項，認有先行停止聘約之執行進行調查之必要時，應經教評會 1/2 出席、出席委員 1/2 審議是否暫時予以停止聘約之執行 3 個月以下靜候調查，必要時得經教評會審議通過延長停止聘約之執行期間 1 次，且不得逾 3 個月；其停止聘約之執行期間不得超過聘約有效期，並以書面通知當事人。

是，教評會審議日期/通知當事人列席說明日期/停止聘約之執行期間/書面通知當事人日期：

(有停止聘約之執行調查之必要)_____ / _____ / _____ / _____

審議結果：暫時停止聘約之執行____月 未通過

(第 1 次延長) _____ / _____ / _____ / _____

否，原因：

(三) 審議階段(迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數)(附件第_____頁)

1. 學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，10 日內提教評會審議，經教評會委員 2/3 出席、出席委員 1/2 審議通過。

是，教評會審議日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

否，原因：

2. 教評會先就案件情節嚴重程度有無終止聘約之必要進行表決，且經教評會 2/3 出席、出席委員 1/2 審議通過。

通過有終止聘約之必要，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。(續填 3)

3. 教評會審議確認有終止聘約之必要：復依以聘任辦法第 6 條第 1 項第 7 款終止聘約且終身不得聘任或聘任辦法第 7 條第 1 項第 4 款終止聘約 1 至 4 年進行表決，且經教評會 2/3 出席、出席委員 1/2 審議通過。

是，通過以聘任辦法第 6 條第 1 項第 7 款終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師，表決結果如下：

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

是，通過以聘任辦法第 7 條第 1 項第 4 款終止聘約，表決結果如下：

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

教評會復逐年由 1 年至 4 年(或 4 年至 1 年)表決，至達 2/3 以上出席及出席委員 1/2 以上審議通過不得聘任為兼任、代課及代理教師期間為止。表決結果如下：

決議不得聘任____年，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

否，原因：

(四) 函報主管機關

經教評會審議通過後 10 日內檢附 裁罰處分文件 教評會會議紀錄及其他相關資料，函報主管機關核准，並同時以 書面附理由通知當事人且送達並有紀錄可查。(附件第 _____ 頁)

是，函報日期： _____

否，原因：

人事主管：

業務單位主管：

校長：

- ◆ 高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 10 條規定：兼任、代課及代理教師有第 6 條第 1 項、第 7 條第 1 項及第 9 條規定之情形者，學校應辦理通報【準用不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法】。
 - 應於終止聘約之書面通知送達後 7 日內，至本資料庫登載通報資料，並上傳處理情形、送達證明文件及其他相關處理證明文件資料。
 - 教育人員於經查證確認屬實前離職者，仍應依規定辦理。

參、【依性平法、性工法、性騷法規定調查】

一 涉及性侵害行為、性騷擾或性霸凌之行為

- 依聘任辦法第 6 條第 1 項第 4 款，決議終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師。
- 依聘任辦法第 6 條第 1 項第 5 款，決議終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師。
- 依聘任辦法第 7 條第 1 項第 1 款，決議終止聘約且___年不得聘任為兼任、代課及代理教師。
- (依本案適用條款勾選)

(一) 調查階段：依學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查，知悉日期：

_____ (附件第___頁)

1. 性平事件類別

性別平等教育法之性騷擾事件 (校園性侵害性騷擾或性霸凌暨性別事件)

檢附臺北市各級學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌處理程序檢核表 (教育人員對學生) (附件第_____頁)。

性別工作平等法之性騷擾事件

檢附 A-02 臺北市政府教育局所屬各級學校教職員工之職場性騷擾事件申訴處理程序檢核表暨回報單 (附件第_____頁)。

性騷擾防治法之性騷擾事件

檢附 B-02 臺北市政府教育局所屬各級學校教職員工生之一般性騷擾事件申訴處理程序檢核表暨回報單 (附件第_____頁)。

2. 學校應於接獲檢舉後 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。

是，書面通知日期：_____ (附件第___頁)

否，原因：

3. 校園相關性平事件，事實認定論及「**情節重大**」之定義與判斷基準時，調查小組應針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列基準予以論明載錄於調查報告 (事實及認定理由段)，且經學校性平會審議確認通過：(附件第_____頁)

(一) 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。

(二) 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。

(三) 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。

(四) 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。

(五) 其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。

(二) 暫時予以停止聘約之執行：(附件第_____頁)

依聘任辦法第 12 條第 1 項，應於知悉之日起 1 個月內經教評會 1/2 出席、出席委員 1/2 審議是否暫時停止聘約之執行 6 個月以下，並靜候調查，必要時得經教評會審議通過，延

長停止聘約之執行期間 2 次，每次不得逾 3 個月；其停止聘約之執行期間不得超過聘約有效期間，並以書面通知當事人。

是，教評會審議日期/通知當事人列席說明日期/停止聘約之執行期間/書面通知當事人日期：

(知悉 1 個月內) _____/_____/_____/_____

審議結果：暫時停止聘約之執行____月 未通過

(第 1 次延長) _____/_____/_____/_____

(第 2 次延長) _____/_____/_____/_____

否，原因：

(三) 審議階段(迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數)(附件第_____頁)

1. 調查結果提請學校性平會或依法令組成之相關委員會審議確認。

是，性平會或相關委員會審議確認日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

調查結果當事人涉有情形：

確認性侵害行為屬實(續填 2)

確認有性騷擾或性霸凌行為(續填 3 及 3-1)

否，原因：

2. 經性平會或依法令組成之相關委員會審議依聘任辦法第 6 條第 1 項第 4 款終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師，表決結果如下：

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

3. 性平會或依法令組成之相關委員會先就案件情節嚴重程度有無終止聘約之必要進行表決，且經性平會或依法令組成之相關委員會 1/2 出席、出席委員 1/2 審議通過。

通過有終止聘約之必要，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

3-1. 性平會或依法令組成之相關委員會審議確認有終止聘約之必要：**復依以聘任辦法第 6 條第 1 項第 5 款終止聘約且終身不得聘任或聘任辦法第 7 條第 1 項第 1 款終止聘約 1 至 4 年進行表決**，且經性平會或依法令組成之相關委員會 1/2 出席、出席委員 1/2 審議通過。

是，通過以聘任辦法第 6 條第 1 項第 5 款終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師，表決結果如下：

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

是，通過以聘任辦法第 7 條第 1 項第 1 款終止聘約，表決結果如下：

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

性平會或依法令組成之相關委員會**復逐年由 1 年至 4 年(或 4 年至 1 年)表決**，至達 1/2 以上出席及出席委員 1/2 以上審議通過不得聘任為兼任、代課及代理教師期間為止。表決結果如下：

決議不得聘任____年，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
否，原因：

(四)函報主管機關

1. 經性平會或依法令組成之相關委員會通過終止聘約，10 日內檢附調查報告性平會或相關委員會會議紀錄及其他相關資料，函報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人且送達並有紀錄可查。(附件第____頁)

是，函報日期：_____

否，原因：

人事主管：

業務單位主管：

校長：

- ◆ 高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 10 條規定：兼任、代課及代理教師有**第 6 條第 1 項、第 7 條第 1 項及第 9 條規定**之情形者，學校應辦理通報【準用不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法】。
 - 應於終止聘約之書面通知**送達後 7 日內**，至本資料庫登載通報資料，並上傳處理情形、送達證明文件及其他相關處理證明文件資料。
 - 教育人員於經查證確認屬實前離職者，仍應依規定辦理。

肆、【依校園霸凌防制準則規定調查】
一 涉及霸凌學生之案件（不含性霸凌）

- 依聘任辦法第 6 條第 1 項第 10 款(霸凌)規定，決議終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師。
- 依聘任辦法第 7 條第 1 項第 3 款(霸凌)規定，決議終止聘約且____年不得聘任為兼任、代課及代理教師。
- (依本案適用條款勾選)

(一) 調查階段：依校園霸凌防制準則規定調查，接獲申請調查或檢舉日期：_____

(附件第_____頁)

1. 是否為調查學校(行為人於行為發生時所屬之學校)
是(欄位 2 免填)
否，為相關學校或行為人已非任職於調查學校。
2. 經調查學校書面通知，本校依規定派代表參與調查。
是，書面通知日期：_____
否，原因：
3. 調查學校於接獲申請調查或檢舉時，應於 20 日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理；不受理者，書面通知應敘明理由。不受理事由，必要時得由防制校園霸凌因應小組指派委員 3 人以上組成小組認定之。
是，書面通知日期：_____ (附件第_____頁)
否，原因：
4. 調查學校接獲申請調查或檢舉疑似有霸凌學生之情形，應於受理後 3 個工作日內召開防制校園霸凌因應小組會議，開始調查處理程序。檢附防制校園霸凌因應小組委員名單(標註人員類別)。(附件第_____頁)
是，召開防制校園霸凌因應小組會議日期：_____
防制校園霸凌因應小組以校長或副校長為召集人，成員應包括教師代表、學務人員、輔導人員、家長代表、學者專家。(高級中等以上學校之小組成員應有學生代表)
否，原因：
5. 防制校園霸凌因應小組應於受理之次日起 2 個月內完成調查；必要時，得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知申請人及行為人。(附件第_____頁)
是，完成調查日期：_____
(延長調查者，請逐次填寫通知申請人及行為人之日期：_____)
否，原因
6. 調查時，應給予雙方當事人陳述意見之機會；當事人為未成年者，得由法定代理人陪同。(附件第_____頁)
是
否，原因：

7. 防制校園霸凌因應小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向行為人所屬之學校提出報告。(附件第_____頁)

是

否，原因：

(二) 暫時予以停止聘約之執行：(附件第_____頁)

依聘任辦法第 12 條第 2 項，認有先行停止聘約之執行進行調查之必要時，應經教評會 1/2 出席、出席委員 1/2 審議是否暫時予以停止聘約之執行 3 個月以下靜候調查，必要時得經教評會審議通過延長停止聘約之執行期間 1 次，且不得逾 3 個月；其停止聘約之執行期間不得超過聘約有效期，並以書面通知當事人。

是，教評會審議日期/通知當事人列席說明日期/停止聘約之執行期間/書面通知當事人日期：

(有停止聘約之執行調查之必要)_____/_____/_____/_____

審議結果：暫時停止聘約之執行____月 未通過

(第 1 次延長)_____/_____/_____/_____

否，原因：

(三) 審議階段(迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數)(附件第_____頁)

1. 防制校園霸凌因應小組調查確認後，10 日內提請教評會審議確認。

是，教評會審議日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

否，原因：

2. 教評會先就案件情節嚴重程度有無終止聘約之必要進行表決，且經教評會 2/3 出席、出席委員 1/2 審議通過。

通過有終止聘約之必要，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

3. 教評會審議確認有終止聘約之必要：復依以聘任辦法第 6 條第 1 項第 10 款(霸凌)終止聘約且終身不得聘任或聘任辦法第 7 條第 1 項第 3 款(霸凌)終止聘約 1 至 4 年進行表決，且經教評會 2/3 出席、出席委員 1/2 審議通過。

是，通過以聘任辦法第 6 條第 1 項第 10 款(霸凌)終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師，表決結果如下：

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

是，通過以聘任辦法第 7 條第 1 項第 3 款(霸凌)終止聘約，表決結果如下：

應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

教評會復逐年由 1 年至 4 年(或 4 年至 1 年)表決，至達 2/3 以上出席及出席委員 1/2 以上審議通過不得聘任為兼任、代課及代理教師期間為止。表決結果如下：

決議不得聘任____年，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

否，原因：

(四) 函報主管機關

1. 經教評會審議通過後 10 日內檢附口調查報告口教評會會議紀錄及其他相關資料，函報主管機關核准，並同時以口書面附理由通知當事人且送達並有紀錄可查。(附件第____頁)

是，函報日期：_____

否，原因：

人事主管：

業務單位主管：

校長：

- ◆ 高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 10 條規定：兼任、代課及代理教師有第 6 條第 1 項、第 7 條第 1 項及第 9 條規定之情形者，學校應辦理通報【準用不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法】。
 - 應於終止聘約之書面通知送達後 7 日內，至本資料庫登載通報資料，並上傳處理情形、送達證明文件及其他相關處理證明文件資料。
 - 教育人員於經查證確認屬實前離職者，仍應依規定辦理。

伍、【校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）調查】

一 非屬涉及前三類者

- 依聘任辦法第 6 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款(體罰)、第 11 款，決議終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師。
- 依聘任辦法第 7 條第 1 項第 3 款(體罰)、第 5 款，決議終止聘約且___年不得聘任為兼任、代課及代理教師。
- 依聘任辦法第 8 條第 1 項第 1 款，決議終止聘約。
- 依聘任辦法第 8 條第 1 項第 2 款，決議終止聘約。
- (依本案適用條款勾選)

(一) 調查階段：組成校事會議調查，知悉日期：_____ (附件第_____頁)

1. 學校接獲檢舉或知悉疑似有聘任辦第 6 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款(體罰)、第 11 款、第 7 條第 1 項第 3 款(體罰)、第 5 款、第 8 條第 1 項第 2 款情形，應於 5 日內召開校事會議審議。 檢附校事會議委員名單(標註人員類別 5 類及性別)。(附件第_____頁)

是，召開校事會議日期：_____

委員組成包含：校長、家長會代表 1 人、行政人員代表 1 人、學校教師會代表 1 人、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士 1 人。

校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。男性___人，女性___人。

否，原因：

2. 學校應於接獲檢舉後 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。

是，書面通知日期：_____ (附件第_____頁)

否，原因：

3. 校事會議應組成**調查小組**，成員以三人或五人為原則，**應包括教師會代表及家長會代表**，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法(以下簡稱專審會辦法)所定教師專業審查會調查及輔導人才庫(以下簡稱人才庫)之調查員擔任。 檢附調查小組委員名單(標註人員類別)。(附件第_____頁)

是，調查小組___人，且已包括教師會代表及家長會代表。組成日期：_____

否，原因：

4. 調查應注意事項，符合者打勾：

當事人與學生、檢舉人或學校相關人員有權力不對等之情形者，應避免其對質。

就學生或檢舉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，不在此限。

通知當事人、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。

參與處理校事會議案件之所有人員應負保密義務。

5. 調查小組應於組成後 30 日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾 30 日，並應通知當事人。(附件第_____頁)

是，完成調查日期：_____

(未於組成後 30 日內完成調查，請填寫通知當事人延長調查期間日期：_____)

否，原因

6. 調查完成應製作調查報告，提校事會議審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。(附件第_____頁)

是，校事會議審議日期：_____

否，原因

7. 校事會議之審議，應依下列規定辦理：依具體之證據調查事實，及判斷案件類型；必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。上述審議之決議，應經委員 1/2 以上出席及出席委員 1/2 以上之審議通過。(附件第_____頁)

是，就具體之證據調查事實，及判斷案件類型，並為處理建議。

否，原因

(二) 暫時予以停止聘約之執行：(附件第_____頁)

依聘任辦法第 12 條第 2 項，認有先行停止聘約之執行進行調查之必要時，應經教評會 1/2 出席、出席委員 1/2 審議是否暫時予以停止聘約之執行 3 個月以下靜候調查，必要時得經教評會審議通過延長停止聘約之執行期間 1 次，且不得逾 3 個月；**其停止聘約之執行期間不得超過聘約有效期**，並以書面通知當事人。

是，教評會審議日期/通知當事人列席說明日期/停止聘約之執行期間/書面通知當事人日期：

(有停止聘約之執行調查之必要) _____/_____/_____/_____

審議結果：暫時停止聘約之執行_____月 未通過

(第 1 次延長) _____/_____/_____/_____

否，原因：

涉及聘任辦法第 8 條第 1 項情形，本案不適用。

(三) 審議階段(迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數)(附件第_____頁)

1. 當事人涉有下列聘任辦法所定情形，經校事會議決議應移送教評會審議，於 10 日內提請教評會審議確認。

是，教評會審議日期：_____

通知當事人列席或書面說明日期：_____

調查結果當事人涉有情形：

聘任辦法第 6 條第 1 項第 8 款、第 9 款(續填 2)

聘任辦法第 6 條第 1 項第 10 款(體罰)、聘任辦法第 7 條第 1 項第 3 款(體罰)(續填 3)

聘任辦法第 6 條第 1 項第 11 款、聘任辦法第 7 條第 1 項第 5 款(續填 4)

聘任辦法第 8 條第 1 項第 1 款(續填 5)

聘任辦法第 8 條第 1 項第 2 款(續填 6)

否，原因：

2. 經教評會審議，委員 2/3 出席、出席委員 2/3 審議通過決議終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師。

- 終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
3. 教評會先就體罰情節嚴重程度有無終止聘約之必要進行表決，且經教評會 2/3 出席、出席委員 1/2 審議通過。
- 通過有終止聘約之必要，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。(續填 3-1)
- 3-1. 教評會審議確認有終止聘約之必要：復依以聘任辦法第 6 條第 1 項第 10 款(體罰)終止聘約且終身不得聘任或聘任辦法第 7 條第 1 項第 3 款(體罰)終止聘約 1 至 4 年進行表決，且經教評會 2/3 出席、出席委員 1/2 審議通過。
- 是，通過以聘任辦法第 6 條第 1 項第 10 款(體罰)終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師，表決結果如下：
- 應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
- 是，通過以聘任辦法第 7 條第 1 項第 3 款(體罰)終止聘約，表決結果如下：
- 應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
- 教評會復逐年由 1 年至 4 年(或 4 年至 1 年)表決，至達 2/3 以上出席及出席委員 1/2 以上審議通過不得聘任為兼任、代課及代理教師期間為止。表決結果如下：
- 決議不得聘任____年，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
4. 教評會先就行為違反法令之情節嚴重程度有無終止聘約之必要進行表決，且經教評會 2/3 出席、出席委員 2/3 審議通過。
- 通過有終止聘約之必要，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。(續填 4-1)
- 4-1. 教評會審議確認有終止聘約之必要：復依以聘任辦法第 6 條第 1 項第 11 款終止聘約且終身不得聘任或聘任辦法第 7 條第 1 項第 5 款終止聘約 1 至 4 年進行表決，且經教評會 2/3 出席、出席委員 2/3 審議通過。
- 是，通過以聘任辦法第 6 條第 1 項第 11 款終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師，表決結果如下：
- 應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
- 是，通過以聘任辦法第 7 條第 1 項第 5 款終止聘約，表決結果如下：
- 應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。
- 教評會復逐年由 1 年至 4 年(或 4 年至 1 年)表決，至達 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上審議通過不得聘任為兼任、代課及代理教師期間為止。表決結果如下：
- 決議不得聘任____年，應出席委員人數____人，實際出席委員____人，依規定(申請)迴避人數____人，參與投票人數____人，通過決議人數____人。

5. 經教評會委員 2/3 出席、出席委員 2/3 審議通過決議終止聘約。
 終止聘約，應出席委員人數__人，實際出席委員__人，依規定(申請)迴避人數__人，參與投票人數__人，通過決議人數__人。
6. 教評會依『公益性』、『必要性』、『符合比例原則』、『符合正當法律程序』等原則審酌個案違反聘約『情節重大』之情形，經教評會委員 2/3 出席、出席委員 2/3 審議通過決議終止聘約。
 終止聘約，應出席委員人數__人，實際出席委員__人，依規定(申請)迴避人數__人，參與投票人數__人，通過決議人數__人。

(四)函報主管機關

經教評會審議通過後 10 日內檢附調查報告校事會議紀錄教評會會議紀錄及其他相關資料，函報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人且送達並有紀錄可查。(附件第_____頁)

是，函報日期：_____

否，原因：

人事主管：

業務單位主管：

校長：

- ◆ 高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 10 條規定：兼任、代課及代理教師有**第 6 條第 1 項、第 7 條第 1 項及第 9 條規定**之情形者，學校應辦理通報【準用不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法】。
 - 應於終止聘約之書面通知**送達後 7 日內**，至本資料庫登載通報資料，並上傳處理情形、送達證明文件及其他相關處理證明文件資料。
 - 教育人員於經查證確認屬實前離職者，仍應依規定辦理。