

國立臺北教育大學第 30 次校務會議（續會）紀錄

一、時間：102 年 6 月 18 日（星期二）下午 3 時 30 分

二、地點：本校藝術館 405 國際會議廳

三、主席：張校長新仁

記錄：顏如芳

四、出席人員：（如簽到表）

五、會議程序：

（一）主席致詞.....1

（二）提案討論

11. 擬修正本校教師國外講學、研究或進修獎勵要點第五點，提請 審議。
（人事室）.....2

12. 本校教授休假進修研究要點第七點、第八點修正案，請 討論。（人事
室）.....8

13. 本校組織規程第 8、9、21 及 22 條條文修正案，提請 討論。（人事
室）.....13

14. 「國立臺北教育大學中心設置及管理辦法」新訂案。（研究發展處）21

15. 本校「性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點」修訂案。（秘書室）29

16. 「國立臺北教育大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法（草
案）」新訂案。（人事室）.....53

3. 為紓解本校教學空間不足，擬由校內校地評估擇選適合開發之興建校
地，提請 討論。（總務處）.....69

（三）臨時動議：無

六、散會

國立臺北教育大學第 30 次校務會議（續會）紀錄

一、時間：102 年 6 月 18 日（星期二）下午 3 時 30 分

二、地點：本校藝術館 405 國際會議廳

三、主席：張校長新仁

記錄：顏如芳

四、出席人員：（如簽到表）

五、會議程序：

（一）主席致詞

因第 30 次校務會議提案較多，所以，今天再次召開校務會議續會，感謝校務會議代表的撥冗出席。

首先向大家報告一個好消息，本校於上週五獲教育部補助第 3 期獎勵大學校院辦理區域教學資源整合分享計畫 2 年 2,000 萬元。特別在此謝謝對本計畫投入心力的師長和伙伴們！

本校與臺灣大學之相關聯繫，經次長協助後與臺灣大學楊泮池校長於上週四假臺灣大學醫學院進行兩校意願之交流與溝通，隔日亦有醫學界的長輩們出席晚宴，本校除本人外、尚有副校長、主秘及三學院院長出席。當天楊校長也對未來兩校之合作進行初步溝通與協調。一切正式的運作有待楊校長上任後方有後續之發展。

(二)提案討論

提案編號：11

國立臺北教育大學第 30 次校務會議(續會)提案	
案由	擬修正本校教師國外講學、研究或進修獎勵要點第五點，提請 審議。
說明	一、為釐清申請於寒暑假期間至國外講學、研究或進修者之申請資格，擬修正第五點第九款部分規定，以合理規範教師寒暑期進修之權利義務。 二、檢附上開「修正條文對照表」及「修正條文草案」各乙份供參。
辦法	經校務會議通過後，並經校長核定後施行。
審查意見	
決議	通過。

提案單位：人事室

「國立臺北教育大學教師國外講學、研究或進修獎勵要點」
修正條文對照表

102.6

修正條文	現行條文	說明
<p>五、申請資格：申請者需符合左列各款條件。</p> <p>(一) 出國講學、研究或進修者，須具有審查合格之講師以上資格。</p> <p>(二) 在本校連續服務3年以上，服務成績優良，均辦理年資(功)加薪(俸)。</p> <p>(三) 最近2年內，未受懲戒處分、刑事處分，且平時考核未受記過以上處分者。</p> <p>(四) 研究、進修者，其年齡限制以退休前須能完成本要點第15點所規定之服務義務期限為標準，且身心健康。</p> <p>(五) 本校專任教師依本要點核定以帶職帶薪方式從事全時講學、研究或進修者，需履行服務義務後，繼續在本校連續服務3年以上，始得再提出申請帶職帶薪全時講學、研究或進修。</p> <p>(六) 大學法公佈施行前已聘任且仍在職之助教，準用本要點。</p> <p>(七) 研究或進修人員必須符合擬進修、研究之學校或研究機構所定語文能力條件，未訂有語文能力者，須經政府指定之機構</p>	<p>五、申請資格：申請者需符合左列各款條件。</p> <p>(一) 出國講學、研究或進修者，須具有審查合格之講師以上資格。</p> <p>(二) 在本校連續服務3年以上，服務成績優良，辦理年資(功)加薪(俸)。</p> <p>(三) 最近2年內，未受懲戒處分、刑事處分，且平時考核未受記過以上處分者。</p> <p>(四) 研究、進修者，其年齡限制以退休前須能完成本要點第15點所規定之服務義務期限為標準，且身心健康。</p> <p>(五) 本校專任教師依本要點核定以帶職帶薪方式從事全時講學、研究或進修者，需履行服務義務後，繼續在本校連續服務3年以上，始得再提出申請帶職帶薪全時講學、研究或進修。</p> <p>(六) 大學法公佈施行前已聘任且仍在職之助教，準用本要點。</p> <p>(七) 研究或進修人員必須符合擬進修、研究之學校或研究機構所定語文能力條件，未訂有語文能力者，須經政府指定之機構測驗</p>	<p>為釐清申請國外講學、研究或進修者之申請資格，修正本點第九款「……其資格不受本點第2款、第5款及本要點第7點規定每年人數之限制」，以合理規範教師寒暑期進修之權利義務。</p>

<p>測驗所前往國家之語文合格，始得選派。但曾在擬前往進修、研究國家修讀已取得學位者，不在此限。</p> <p>(八) 申請國科會或其他機構補助之出國研究、進修案，其申請資格、審查程序、服務義務及人數限制準用本辦法規定辦理。</p> <p>(九) 研究進修(含第八款)為三個月以內且利用寒暑假時間進行者，其資格不受本點第2款、第5款及本要點第7點規定每年人數之限制。</p> <p>(十) 講學、研究及進修期間應與學期一致為原則，以利課程安排。</p>	<p>所前往國家之語文合格，始得選派。但曾在擬前往進修、研究國家修讀已取得學位者，不在此限。</p> <p>(八) 申請國科會或其他機構補助之出國研究、進修案，其申請資格、審查程序、服務義務及人數限制準用本辦法規定辦理。</p> <p>(九) 研究進修(含第八款)為三個月以內且利用寒暑假時間進行者，其資格不受本點第3款、第6款及本要點第7點規定每年人數之限制。</p> <p>(十) 講學、研究及進修期間應與學期一致為原則，以利課程安排。</p>	
---	---	--

人事室謹提

國立臺北教育大學教師國外講學、研究或進修獎勵要點(修正草案)

本校第 25 次校務會議修正通過 88 學年度實施

91.1.22 本校第 34 次校務會議修正通過

94.12.27 本校第 3 次校務會議修正通過

99.6.23 本校第 21 次校務會議修正通過第 5 點、第 6 點及第 19 點

- 一、依據：本要點依教師進修研究獎勵辦法第 7 條之規定訂定之。
- 二、目的：為鼓勵本校教師吸收新知，提昇學術研究風氣，加強教學與研究知能，促進國際文化交流，特訂定本要點。
- 三、本校專任教師國外講學、研究或進修除行政院所屬機構(關)另有規定者外，悉依本要點辦理。
- 四、本要點所稱之國外講學、研究或進修係指教師在國外學校或機構，從事與職務有關之講學、研習、專題研究等活動或修讀與職務有關之學分、學位。分為帶職帶薪及留職停薪 2 種。

(一)帶職帶薪講學、研究或進修依下列規定辦理：

1. 全時講學、研究或進修：

係指本校基於教學或業務需要，主動薦送或指派教師，在一定期間內，經辦妥請假手續，並保留職務與照支薪給所從事之講學、研究或進修。

2. 休假講學、研究或進修：

係指本校專任教授依規定核准休假所從事之講學研究或進修，其辦法另定之。

3. 短期講學、研究或進修：

係指本校基於教學或業務需要，主動薦送、指派或同意教師，利用寒暑假期間所從事之講學、研究或進修。

前項經本校主動薦送、指派或同意出國講學、研究或進修之教師給予公假。

(二)留職停薪講學、研究或進修：

係指本校基於教學或業務需要，同意教師在一定期間內保留職務與停止支薪所從事之講學、研究或進修。

五、申請資格：申請者需符合左列各款條件。

(一)出國講學、研究或進修者，須具有審查合格之講師以上資格。

(二)在本校連續服務 3 年以上，服務成績優良，均辦理年資(功)加薪(俸)。

(三)最近 2 年內，未受懲戒處分、刑事處分，且平時考核未受記過以上處分者。

(四)研究、進修者，其年齡限制以退休前須能完成本要點第 15 點所規定之服務義務期限為標準，且身心健康。

(五)本校專任教師依本要點核定以帶職帶薪方式從事全時講學、研究或進修者，需履行服務義務後，繼續在本校連續服務 3 年以上，始得再提出申請帶職帶薪全時講學、研究或進修。

(六)大學法公佈施行前已聘任且仍在職之助教，準用本要點。

- (七) 研究或進修人員必須符合擬進修、研究之學校或研究機構所定語文能力條件，未訂有語文能力者，須經政府指定之機構測驗所前往國家之語文合格，始得選派。但曾在擬前往進修、研究國家修讀已取得學位者，不在此限。
- (八) 申請國科會或其他機構補助之出國研究、進修案，其申請資格、審查程序、服務義務及人數限制準用本辦法規定辦理。
- (九) 研究進修(含第八款)為三個月以內且利用寒暑假時間進行者，其資格不受本點**第2款、第5款**及本要點第7點規定每年人數之限制。
- (十) 講學、研究及進修期間應與學期一致為原則，以利課程安排。

六、申請程序：

擬申請講學、研究或進修者，應填具申請書於每年3月31日前檢附進修或研究計畫，經系所及院教評會出席委員三分之二同意後，4月30日前移人事室，擇期提校教評會，校教評會依申請者之研究成果、教學成效及服務績效予以複審後，並經校長核定。

於寒暑假期間所進行之短期進修、研究案得依上述程序辦理，或由系所會簽相關單位後，並經校長核定。

- 七、出國講學、研究或進修人數每年以不超過該系所專任教師百分之十（不足1人者，以1人計；超過1人者，小數點不予計入）及全校專任教師百分之五（均含所有核定國內全時進修，研究及國外進修、研究人員）為原則。但有特殊需要，且不影響教學、研究工作，經專案提校教評會審議，並奉核定者，不在此限。申請人數超過時，得依到校年資及服務成績評定之。

- 八、經核准講學、研究或進修者，其原任課程、所辦業務須有適當人員擔任，兼有行政職務者，進修、研究期限在6個月以上，應免兼行政職務；未滿6個月，需有適當人員代理。

九、國外講學、研究或進修期間如下：

- (一) 講學、研究：原則為1年，必要時得依「公務人員留職停薪辦法」申請延長，惟不得超過3年，逾延長年限者不予留職。
- (二) 進修學位：原則為1年，必要時得依「公務人員留職停薪辦法」申請延長，惟不得超過3年，逾延長年限者不予留職。

十、教師依本要點從事講學、研究或進修，得按下列方式予以獎勵：

- (一) 依規定協助申請者向機關、機構或團體申請補助。
- (二) 依規定改聘或改敘薪級。
- (三) 協助進修、研究成果出版、發表或推廣。
- (四) 進修、研究成果經採行後，對教學或本校業務有貢獻者，依規定核頒獎章（狀）或推薦參加機關、機構或團體舉辦之表揚活動。

十一、出國講學、研究或進修之教師，得視學校經費預算，予以帶職帶薪，最

多1年，第2年起改為留職停薪。

十二、出國進修人員應於第1年進修屆滿2個月前檢具指導教授證明函、第1年進修成績單、第2年詳細進修計劃及進修保證書，層經系所、院教評會及校教評會通過，陳請核准繼續第2年進修，第2年尚未能修得學位時，仍按上述程序申請第3年進修，依此逐年核定。

申請延長期限人員需於期滿2個月前，除應列舉不能依規定如期完成之事實，另講學者需檢送國外學校名義聘函，研究者須檢送指導教授證明函，進修者須檢送學校成績單，及教授證明函等有關證明文件，送所屬系所依第1項程序逐年核定。

第1、2項核定結果均由人事室於期滿前以學校函通知出國人員。

十三、國外講學、研究或進修人員應依核定日期出國，抵達國外研究機構，2週內填寫「抵達外國通知單」連同蓋有出入境日期戳記護照影本寄送學校人事室。

研究期滿立即返國，填寫「返抵本國通知單」連同蓋有出入境日期戳記護照影本，親自返校報到，並於3個月內提出國外講學、研究或進修報告。

十四、教師出國講學、研究或進修期滿或延長期限屆滿後，應即返校服務，不得藉詞稽延。

十五、全時講學、研究或進修者，其服務義務期間為帶職帶薪時間之2倍；留職停薪講學、研究或進修，其服務義務期間為留職停薪之相同時間。帶職帶薪並留職停薪者，其服務義務期間依上開標準合併計算。

教師履行服務義務期限屆滿前，不得辭聘、調任或再申請進修、研究。但因教學或業務特殊需要，經教評會審查通過及學校同意並報經主管教育行政機關核准者，不在此限。

十六、出國講學、研究或進修人員違反本要點規定者，除有不可歸責於當事人之事由外，按情節提教評會評處，並依左列規定辦理：

(一) 違反本要點第14點之規定者，應償還核定國外講學、研究或進修期間所領一切薪給及補助。

(二) 違反本要點第15點之規定者，應按未履行義務期間比例償還講學、研究或進修期間所領一切薪給及補助。

十七、經核定出國講學、研究或進修者應於進修前簽寫切結書遵守本要點各規定並覓妥保證人辦理保證手續。如其未依規定返校服務或未履行前述所規定之義務者，應由保證人連帶負責償還其講學、研究或進修期間所領之薪給及補助。

十八、本要點未盡事宜依有關規定辦理。

十九、本要點經校務會議通過，並經校長核定後實施。

國立臺北教育大學第 30 次校務會議(續會)提案	
案由	本校教授休假進修研究要點第七點、第八點修正案，請 討論。
說明	<p>一、理學院建議檢討本校教授休假進修研究要點第七點，有關「屆齡退休之教授，於退休之前 1 學期，不得休假研究」之合理性(本校並未限制未屆齡退休之教師)，建議予以放寬，經查各大學校有關教授屆齡退休前休假規定如附件一，本校是否刪除第七條條文，請 討論。</p> <p>二、另理學院「101 學年度第 6 次院教評會會議」建議明確敘述本校教授休假進修研究要點第八點，<u>超過 1 人，不足 2 人時應如何計算</u>，爰參考本校教師國外講學、研究或進修獎勵要點第七點之敘述，新增「<u>超過 1 人者，小數點不予計入</u>」之字句，以俾各系所正確解讀法規，是否同意，請 討論。</p> <p>三、檢附上開「修正條文對照表」及「修正條文草案」各乙份供參。</p>
辦法	經校務會議通過後，並經校長核定後施行。
審查意見	
決議	<p>一、同意刪除第七條。</p> <p>二、餘請人事室參考其他學校再行研議，再提校務會議討論。</p>

提案單位：人事室

各大學有關教授「屆齡退休前 休假研究規定」調查表

(一)採「屆滿退休年齡延長服務之教授，於延長服務期間，不得申請休假研究」之學校：

學校	法規
臺灣大學	國立臺灣大學教授休假研究實施要點第十四條 教授具有下列情事之一者，不得申請休假研究： (一) 屆滿退休年齡 <u>延長服務</u> 之教授，於延長服務期間。...
成功大學	國立成功大學教授、副教授休假研究辦法第十二條 教師具有下列情事之一者，不得申請休假研究：一、於 <u>延長服務期間</u> 內者。.....
臺灣師範大學	國立臺灣師範大學教授休假研究辦法第六條 屆滿退休年齡 <u>延長服務</u> 之教授，於延長期間不得申請休假研究。
清華大學	國立清華大學教師進修及休假研究辦法第四條 屆滿退休年齡 <u>延長服務</u> 之教授，於 <u>延長服務</u> 期間不得申請休假研究。
政治大學	國立政治大學教授休假研究辦法第五條 教授具有下列情事之一者，不得休假研究： 一、年滿六十五歲經核准 <u>延長服務</u> 期間。...
臺北市立教育大學	臺北市立教育大學教授休假研究辦法第六條 屆滿退休年齡 <u>延長服務</u> 之教授，於 <u>延長服務</u> 期間不得申請休假研究。
聯合大學	國立聯合大學教授休假研究實施辦法第六條 教授申請休假研究，期間至多至其限齡應即退休之日為止。但已屆滿退休年齡而仍於 <u>延長服務</u> 中者，不得申請休假研究。

(二)採「屆齡退休之教授，於退休之前1學期，不得休假研究」之學校：

學校	法規名稱
本校	國立臺北教育大學教授休假進修研究要點第七點 <u>屆齡退休</u> 之教授，於 <u>退休之前1學期</u> ，不得休假研究。
嘉義大學	國立嘉義大學教授休假研究辦法第七條 <u>屆齡退休前一學年</u> 之教授，不得申請休假研究
國立新竹教育大學	國立新竹教育大學教授休假研究辦法第六條 教授於 <u>屆齡退休</u> 或 <u>自願退休</u> 之前一學期，不得申請休假研究。
國立台中教育大學	國立臺中教育大學教授休假研究實施辦法第十三條 教授具有下列情事之一者，不得申請休假研究：(一) 教授於 <u>屆齡退休</u> 或 <u>自願退休</u> 前一學年。...

(三)上述兩種作法皆採行之學校：

學校	法規名稱
國立高雄師範大學	國立高雄師範大學教授休假研究辦法第六條 屆滿退休年齡 <u>延長服務</u> 之教授，於 <u>延長服務</u> 期間不得申請休假研究。 <u>屆滿退休年齡前一學期</u> 之教授，不得申請休假研究。
國立東華大學	國立東華大學教授休假研究實施要點第六條 屆齡退休之教授，於 <u>退休之前一學年</u> ，或屆滿退休年齡 <u>延長服務</u> 之教授，於 <u>延長服務</u> 期間不得申請休假研究。
國立高雄大學	國立高雄大學教授休假研究辦法第六條 <u>屆齡退休前一學年</u> 之教授，不得申請休假研究。 屆滿退休年齡 <u>延長服務</u> 之教授，於 <u>延長服務</u> 期間不得申請休假研究。

「國立臺北教育大學教授休假進修研究要點」
修正條文對照表

102.6

修正條文	現行條文	說明
(刪除)	第七條 屆齡退休之教授，於退休之前1學期，不得休假研究。	應理學院建議放寬屆齡退休教授休假條件，爰 刪除 本條文。
第八條 教授休假進修研究人數，每學期不得超過每系（所）專任教授百分之十五，不足1人者，得以1人計； 超過1人者，小數點不予計入 。	第八條 教授休假進修研究人數，每學期不得超過每系（所）專任教授百分之十五，不足1人者，得以1人計。	為利各系所正確解讀法規，避免造成教授休假名額換算後在1人以上，不足1人者，仍得以1人計。爰參考本校教師國外講學、研究或進修獎勵要點第七點之敘述新增「 超過1人者，小數點不予計入 」之字句。

人事室謹提

國立臺北教育大學教授休假進修研究要點(修正草案)

本校第 17 次校務會議通過 86 年 8 月 1 日校長核定實施
93 年 10 月 12 日第 48 次校務會議修正通過同年 11 月 23 日校長核定實施
94.12.27 第 3 次校務會議修正通過
96.3.20 第 9 次校務會議修正通過
98.6.9 第 17 次校務會議修正通過第八、第九點

- 一、依據：本要點依教師進修研究獎勵辦法訂定之。
- 二、目的：為鼓勵本校教授從事學術性之進修與研究，特訂定本要點。
- 三、本校教授休假悉依本要點辦理，如有未盡事宜，適用其他相關法令之規定。
- 四、本要點所稱教授，係指本校編制內依法取得教授資格之專任教師。
- 五、年資計算：
 - (一) 本校專任教授連續在校(含公私立大學校院)任職滿 7 年以上，無服務義務，且在本校至少任職滿 3 年者，經本校審查通過，得休假進修研究 1 學年。
 - (二) 本校專任教授連續在校(含公私立大學校院)任職滿 3 年半以上，無服務義務，且在本校至少任職滿 2 年者，經本校審查通過，得休假進修研究 1 學期。
 - (三) 申請休假進修研究 1 學年者，其經核准借調其他機關(構)服務年資，累計未逾 4 年並依規定鐘點返校授課，且未支鐘點費者，得予折半併計服務年資，且借調期滿歸建後需服務滿一年始得申請休假研究。
借調逾 4 年以上者，其超過之部份，應於扣除後，再行併計。
 - (四) 申請休假進修研究 1 學期者，其經核准借調其他機關(構)服務年資，累計未逾 2 年並依規定鐘點返校授課，且未支鐘點費者，得予折半併計服務年資，且借調期滿歸建後需服務滿一年始得申請休假研究。
借調逾 2 年以上者，其超過之部份，應於扣除後，再行併計。
 - (五) 申請休假進修研究 1 學年(1 學期)者，休假進修研究前 7 年(3 年半)內經學校或其他機關(構)核准國內外進修、研究或講學者，其休假年資及休假時間計算方式如下：
 1. 帶職帶薪者：其期間累計在半年內者得予併計前後年資；逾半年以上者應扣除超過部分後再予併計。
 2. 留職停薪者：應扣除留職停薪期間，再併計前後年資。
 - (六) 申請休假進修研究之服務年資，合計超過得申請之規定年資，其超過部分得予保留併入下次申請休假時計算。
兩次休假進修研究間應至少間隔一學期。
- 六、休假期限：

休假進修研究1學年者，得由學校核准，以半年為單位分段休假，惟休假期間應與學期一致。分段休假研究應於核准之日起2年內完成，逾期視為自動放棄。

休假進修研究1學期者，應於核准之日起1年內完成，逾期視為自動放棄。

- 七、教授休假進修研究人數，每學期不得超過每系（所）專任教授百分之十五，不足1人者，得以1人計；**超過1人者，小數點不予計入。**

休假教授原擔任課程，由各系所自行調整，但不得因此增加員額編制。

- 八、教授休假進修研究應於每年4月及10月底前填具申請書，並檢附進修研究計畫及相關證件，經系所及院教師評審委員會審議通過後，提請校教師評審委員會審議。

- 九、教授於休假進修研究期間之薪給仍由學校核發。

- 十、教授於休假進修研究期間，不得擔任其他專任有給職務。若在本校授課，不得再支領鐘點費。

- 十一、教授於休假進修研究期滿返校服務，應於返校3個月內，就所從事之學術研究向學校提出書面報告，學校將送請校內相關領域教師審閱；未提送者或所提報告與原計畫不符者，不得再申請休假研究。

- 十二、凡經核准休假進修研究者，應俟返校服務併計滿7年或3年半後，方得再申請休假進修研究。分段休假進修研究者之返校服務年資，以核准休假之該學年度或學期結束後起算。

- 十三、本要點第五點第三、四款借調年資折半計算及服務年限之規定，於本要點修正後之借調教師適用。

- 十四、本要點校務會議通過，並經校長核定後實施。

國立臺北教育大學第 30 次校務會議提案單	
案由	本校組織規程第 8、9、21 及 22 條條文修正案，提請 討論。
說明	<p>一、依本校 102 年 5 月 7 日 101 學年度第 2 次校務發展委員會議決議辦理。</p> <p>二、上開會議決議：</p> <p>(一) 請副校長協助師資培育暨就業輔導中心、學務處，就擬增設之「職涯發展組」，在組織人力、功能、業務統合等方面規劃與調整。</p> <p>(二) 請提計畫書說明師資培育暨就業輔導中心輔導組、學務處擬增設之「職涯發展組」組織、業務範圍與功能、人力配置情形提校務會議審議。</p> <p>三、依師資培育暨就業輔導中心及學務處本次校務會議提案，「師資培育暨就業輔導中心」更名為「師資培育中心」，及組織調整為「課務與學習」、「實習與輔導」二組；學務處增設「職涯發展組」，配合上開調整及業務移撥，修正本校組織規程第 8、9、21 及 22 條條文。</p> <p>四、檢陳修正條文及修正條文對照表（草案）各 1 份。</p>
辦法	校務會議討論通過後，報請教育部核定後實施。
審查意見	提會討論。
決議	第二十二條修正通過，餘不修正。

提案單位：人事室

國立臺北教育大學第 8、9、21 及 22 條條文修正對照表（草案）

修正條文	現行條文	修正說明
<p>第八條 本大學設下列各行政單位：</p> <p>一、教務處：分設招生、課務及出版等三組，掌理招生與學籍、課務及出版事項。另設通識教育中心及華語文中心。</p> <p>二、學生事務處：分設心理輔導、生活輔導、課外活動指導、衛生保健及<u>職涯發展組等五組</u>，掌理學生事務事項。另設軍訓室、體育室，分別掌理學生軍訓、護理課程之規劃與教學，並協助學生安全維護暨生活輔導事務及體育活動規劃暨設施管理事項。</p> <p>三、總務處：分設文書、事務、出納、營繕、保管及環安等六組，掌理總務事項。</p> <p>四、研究發展處：分設綜合企劃組、學術發展與合作組及產學合作暨育成中心，掌理研究發展相關事項。</p> <p>五、進修推廣處：分設進修教育中心及推廣教育中心，掌理進修暨推廣教育。</p> <p>六、圖書館：分設採編、期刊、推廣、典閱、資訊資源五組，負責蒐集教學研究資料、掌理圖書管理及提供資訊服務事項。</p> <p>七、秘書室：掌理秘書、校友服務及綜合事務。另設校友中心。</p> <p>八、人事室：掌理人事事務，並得分組辦事。</p>	<p>第八條 本大學設下列各行政單位：</p> <p>一、教務處：分設招生、課務及出版等三組，掌理招生與學籍、課務及出版事項。另設通識教育中心及華語文中心。</p> <p>二、學生事務處：分設心理輔導、生活輔導、課外活動指導、衛生保健四組，掌理學生事務事項。另設軍訓室、體育室，分別掌理學生軍訓、護理課程之規劃與教學，並協助學生安全維護暨生活輔導事務及體育活動規劃暨設施管理事項。</p> <p>三、總務處：分設文書、事務、出納、營繕、保管及環安等六組，掌理總務事項。</p> <p>四、研究發展處：分設綜合企劃組、學術發展與合作組及產學合作暨育成中心，掌理研究發展相關事項。</p> <p>五、進修推廣處：分設進修教育中心及推廣教育中心，掌理進修暨推廣教育。</p> <p>六、圖書館：分設採編、期刊、推廣、典閱、資訊資源五組，負責蒐集教學研究資料、掌理圖書管理及提供資訊服務事項。</p> <p>七、秘書室：掌理秘書、校友服務及綜合事務。另設校友中心。</p> <p>八、人事室：掌理人事事務，並得分組</p>	<p>一、本校轉型綜合型大學後，學生就業日趨多元，不再侷限師資培育。</p> <p>二、為期能從學生入學起即提供連貫性之職涯輔導，擬於學務處增設「職涯發展組」，以全面協助學生發揮其潛能，增加就業力。</p>

<p>九、會計室：掌理歲計、會計並兼辦統計事務，並得分組辦事。</p>	<p>辦事。 九、會計室：掌理歲計、會計並兼辦統計事務，並得分組辦事。</p>	
<p>第九條 本大學為教學、研究、推廣及輔導之需要設下列輔助單位：</p> <p>一、計算機與網路中心：分設設備暨網路組、系統組及教育訓練組。。</p> <p>二、師資培育中心：分設課務與學習組及實習與輔導組。</p> <p>三、北師美術館：分設研究典藏組、展覽暨教育推廣組及公關暨資源開發組。</p> <p>四、教學發展中心：分設教學專業發展組、學生學習促進組及教學科技推廣組。</p> <p>本大學、各學院、學系及研究所為教學、研究、推廣及輔導之需要，得設立、變更、或停辦各種中心。</p> <p>前項輔助單位設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。</p> <p>中心主任或館長由校長聘請副教授以上資格之教師兼任之；各組置組長一人，由助理教授以上教師或職級相當人員兼任，或由職員擔任之。</p>	<p>第九條 本大學為教學、研究、推廣及輔導之需要設下列輔助單位：</p> <p>一、計算機與網路中心：分設設備暨網路組、系統組及教育訓練組。。</p> <p>二、師資培育暨就業輔導中心：分設課務組、實習組及輔導組。。</p> <p>三、北師美術館：分設研究典藏組、展覽暨教育推廣組及公關暨資源開發組。</p> <p>四、教學發展中心：分設教學專業發展組、學生學習促進組及教學科技推廣組。</p> <p>本大學、各學院、學系及研究所為教學、研究、推廣及輔導之需要，得設立、變更、或停辦各種中心。</p> <p>前項輔助單位設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。</p> <p>中心主任或館長由校長聘請副教授以上資格之教師兼任之；各組置組長一人，由助理教授以上教師或職級相當人員兼任，或由職員擔任之。</p>	<p>師資培育暨就業輔導中心輔導組，原係辦理學生就業輔導及地方教育輔導等事宜，配合學務處增設「職涯發展組」，為免組織功能重疊及業務移撥等，將師資培育暨就業輔導中心更名為「師資培育中心」並將組別調整為「課務與學習組」及「實習與輔導組」。</p>
<p>第二十一條 本大學設下列各種會議：</p> <p>三、教務會議：由教務長、學生事務長、總務長、研發長、各學院院長、進修</p>	<p>第二十一條 本大學設下列各種會議：</p> <p>三、教務會議：由教務長、學生事務長、總務長、研發長、各學院院長、進</p>	<p>合上開師資培育暨就業輔導中心更名為「師資培育中心」，相關條文一</p>

推廣處處長、研究所所長、學系系主任、圖書館館長、**師資培育中心**中心主任、教學發展中心中心主任、北師美術館館長、教務處各組組長與各中心之主任及經選舉產生之學生代表三人組織之。教務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關教務重要事宜。必要時得邀請有關人員列席。

四、學生事務會議：由教務長、學生事務長、總務長、研發長、各學院院長、進修推廣處處長、研究所所長、學系系主任、圖書館館長、**師資培育中心**中心主任、北師美術館館長、學生事務處各組組長、體育室主任、軍訓室主任及經選舉產生之學生代表三人組織之。學務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，邀請有關人員列席並討論有關學生事務事宜。

五、總務會議：由教務長、學生事務長、總務長、研發長、各學院院長、進修推廣處處長、研究所所長、各學系系主任、圖書館館長、**師資培育中心**中心主任、北師美術館館長、總務處各組組長及經選舉產生之學生代表三人組織之。總務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，邀請有關人員列席並討論有關總務事

修推廣處處長、研究所所長、學系系主任、圖書館館長、**師資培育暨就業輔導中心**中心主任、教學發展中心中心主任、北師美術館館長、教務處各組組長與各中心之主任及經選舉產生之學生代表三人組織之。教務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關教務重要事宜。必要時得邀請有關人員列席。

四、學生事務會議：由教務長、學生事務長、總務長、研發長、各學院院長、進修推廣處處長、研究所所長、學系系主任、圖書館館長、**師資培育暨就業輔導中心**中心主任、北師美術館館長、學生事務處各組組長、體育室主任、軍訓室主任及經選舉產生之學生代表三人組織之。學務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，邀請有關人員列席並討論有關學生事務事宜。

五、總務會議：由教務長、學生事務長、總務長、研發長、各學院院長、進修推廣處處長、研究所所長、各學系系主任、圖書館館長、**師資培育暨就業輔導中心**中心主任、北師美術館館長、總務處各組組長及經選舉產生之學生代表三人組織之。總

併修正。

<p>宜。</p>	<p>務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，邀請有關人員列席並討論有關總務事宜。</p>	
<p>第二十二條 本大學設下列各種委員會： 一、教師評審委員會：評審本校教師之聘任、聘期、升等、改聘、停聘、解聘、不續聘、獎懲、學術研究、資遣原因之認定及違反義務之處理等事項，並掌理有關教師教學、研究、輔導及服務成效之評鑑。 本大學教師評審委員會分校、院、系（所、<u>中心</u>）三級。 校、院、系（所、<u>中心</u>）教師評審委員會其設置辦法另訂之，校級教師評審委員會其設置辦法經校務會議通過後實施。</p>	<p>第二十二條 本大學設下列各種委員會： 一、教師評審委員會：評審本校教師之聘任、聘期、升等、改聘、停聘、解聘、不續聘、獎懲、學術研究、資遣原因之認定及違反義務之處理等事項，並掌理有關教師教學、研究、輔導及服務成效之評鑑。 本大學教師評審委員會分校、院、系（所）三級。 校、院、系（所）教師評審委員會其設置辦法另訂之，校級教師評審委員會其設置辦法經校務會議通過後實施。</p>	<p>師資培育中心教師評審委員會審議事項及程序比照系（所）教評會規定辦理，爰修正本大學教師評審委員會分校、院、系（所、<u>中心</u>）三級，及校、院、系（所、<u>中心</u>）教師評審委員會其設置辦法另訂之。</p>

國立臺北教育大學組織規程第 8、9、21 及 22 條條文修正（草案）

第八條 本大學設下列各行政單位：

- 一、教務處：分設招生、課務及出版等三組，掌理招生與學籍、課務及出版事項。另設通識教育中心及華語文中心。
- 二、學生事務處：分設心理輔導、生活輔導、課外活動指導、衛生保健及職涯發展組等五組，掌理學生事務事項。另設軍訓室、體育室，分別掌理學生軍訓、護理課程之規劃與教學，並協助學生安全維護暨生活輔導事務及體育活動規劃暨設施管理事項。
- 三、總務處：分設文書、事務、出納、營繕、保管及環安等六組，掌理總務事項。
- 四、研究發展處：分設綜合企劃組、學術發展與合作組及產學合作暨育成中心，掌理研究發展相關事項。
- 五、進修推廣處：分設進修教育中心及推廣教育中心，掌理進修暨推廣教育。
- 六、圖書館：分設採編、期刊、推廣、典閱、資訊資源五組，負責蒐集教學研究資料、掌理圖書管理及提供資訊服務事項。
- 七、秘書室：掌理秘書、校友服務及綜合事務。另設校友中心。
- 八、人事室：掌理人事事務，並得分組辦事。
- 九、會計室：掌理歲計、會計並兼辦統計事務，並得分組辦事。

第九條 本大學為教學、研究、推廣及輔導之需要設下列輔助單位：

- 一、計算機與網路中心：分設設備暨網路組、系統組及教育訓練組。。
- 二、師資培育中心：分設課務與學習組及實習與輔導組。
- 三、北師美術館：分設研究典藏組、展覽暨教育推廣組及公關暨資源開發組。
- 四、教學發展中心：分設教學專業發展組、學生學習促進組及教學科技推廣組。

本大學、各學院、學系及研究所為教學、研究、推廣及輔導之需要，得設立、變更、或停辦各種中心。

前項輔助單位設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。

中心主任或館長由校長聘請副教授以上資格之教師兼任之；各組置組長一人，由助理教授以上教師或職級相當人員兼任，或由職員擔任之。

第二十一條 本大學設下列各種會議：

- 一、校務會議：議決校務重大事項，以校長、副校長、各學院院長、行政主管、教師代表、研究人員代表、職員代表、學生代表及其他有關人員代表組成之。

教師代表人數不得少於全體人員之二分之一，其中具教授、副教授資格者，以不少於教師代表人數之三分之二為原則；學生代表人數不得少於全體人員之十分之一。各類代表產生方式及其比例另訂之，經校務會議審議通過後實施。

校務會議由校長召開並主持，每學期至少召開一次，如經校務會議應出席人數五分之一以上請求召開臨時校務會議時，校長應於十五日內

召開之。校務會議審議下列事項：

- (一)校務發展計畫及預算。
- (二)組織規程及各種重要章則。
- (三)學院、學系、研究所、校級中心及輔助單位之設立、變更與停辦。
- (四)教務、學生事務、總務、研究及其他校內重要事項。
- (五)有關教學評鑑辦法之研議。
- (六)校務會議所設委員會或專案小組決議事項。
- (七)會議提案及校長提議事項。

校務會議必要時得設各種委員會或專案小組，處理校務會議交議事項。

- 二、行政會議：由本大學校長、副校長、各學院院長、學術、行政、輔助單位主管及附設學校校長組織之。校長為主席，討論本大學有關重要行政事項。
 - 三、教務會議：由教務長、學生事務長、總務長、研發長、各學院院長、進修推廣處處長、研究所所長、學系系主任、圖書館館長、**師資培育中心**中心主任、教學發展中心中心主任、北師美術館館長、教務處各組組長與各中心之主任及經選舉產生之學生代表三人組織之。教務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關教務重要事宜。必要時得邀請有關人員列席。
 - 四、學生事務會議：由教務長、學生事務長、總務長、研發長、各學院院長、進修推廣處處長、研究所所長、學系系主任、圖書館館長、**師資培育中心**中心主任、北師美術館館長、學生事務處各組組長、體育室主任、軍訓室主任及經選舉產生之學生代表三人組織之。學務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，邀請有關人員列席並討論有關學生事務事宜。
 - 五、總務會議：由教務長、學生事務長、總務長、研發長、各學院院長、進修推廣處處長、研究所所長、各學系系主任、圖書館館長、**師資培育中心**中心主任、北師美術館館長、總務處各組組長及經選舉產生之學生代表三人組織之。總務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，邀請有關人員列席並討論有關總務事宜。
 - 六、研究發展會議：由教務長、學務長、總務長、研發長、圖書館館長、各學院院長、進修推廣處處長、各系所主管及各學院推選教師二名代表組織之，推選代表任期二年。研發長為主席，每學期至少召開一次，必要時得召開臨時會議，邀請校內外專家學者列席。
 - 七、進修事務會議：由教務長、學生事務長、總務長、研發長、教學發展中心中心主任、各學院院長、進修推廣處處長及所屬各中心之主任組織之。進修推廣處處長為主席，每學期至少召開一次，必要時得召開臨時會議，邀請校內外專家學者列席並討論進修教育事務及年度經費分配相關事宜。
 - 八、本大學各學院設院務會議，院長為主席，討論該學院教學、研究、發展及其他院務事項。院務會議由該學院院長及所屬各學系系主任、各研究所所長、各系所教師代表組成之，其設置辦法另訂之。
- 本大學各學系（所）設系（所）務會議，系（所）主任為主席，討論該學系（所）教學、研究、發展及其他系務事項。系（所）務會議由該學系（所）全體教師及助教、職員組成之。
- 各學院、系（所）務會議，在討論與學生之學業及生活有關事項時，應

邀請學生代表出席。

本大學必要時得增設與教學、研究及社會服務有關之其他會議，其功能及組織方式另訂之。

第二十二條 本大學設下列各種委員會：

- 一、教師評審委員會：評審本校教師之聘任、聘期、升等、改聘、停聘、解聘、不續聘、獎懲、學術研究、資遣原因之認定及違反義務之處理等事項，並掌理有關教師教學、研究、輔導及服務成效之評鑑。本大學教師評審委員會分校、院、系（所、中心）三級。校、院、系（所、中心）教師評審委員會其設置辦法另訂之，校級教師評審委員會其設置辦法經校務會議通過後實施。
 - 二、教師申訴評議委員會：評議本大學教師之解聘、停聘及其他決定不服之申訴。本會置委員二十一人，由校長遴聘本大學專任教師、本大學行政人員、教育學者、地區教師組織或分會代表、法律學者、社會公正人士擔任，除任一性別委員應占委員總數三分之一以上外，另未兼行政職務之教師不得少於總額三分之二；其設置要點另訂之，經校務會議通過後實施。
 - 三、學生申訴評議委員會：本會受理學生、學生事務自治會、學生議會及其他相關學生自治組織不服學校之懲處或其他措施及決議之事件，以保障學生權益。其申訴辦法另訂之，經校務會議通過後，報請教育部核定後實施。
 - 四、經費稽核委員會：稽核本大學經費之收支事項並公布之。本會置委員七人至十五人，由校務會議成員推選產生。但校務基金管理委員會之成員、學校總務及會計相關人員，不得擔任經費稽核委員會之委員。其設置要點另訂，經校務會議通過後實施。
 - 五、課程委員會：負責規劃、研議、審訂本大學課程規章、校訂課程及各學院課程發展方向與基本原則等事宜。其設置要點另訂，經校務會議通過並經校長核定後實施。
 - 六、校務基金管理委員會：負責規劃本大學各項校務所需之財源、基金財源之開闢、校務基金預編之審查等事宜。置委員七至十五人，未兼行政職務之教師代表不得少於三分之一。其設置要點另訂，經校務會議通過後實施。
 - 七、性別平等教育委員會：為促進性別地位之實質平等，並處理本校性別工作平等及性騷擾防治措施、申訴、救濟及調查等事宜，特設本會。其設置要點另訂之，經行政會議通過並經校長核定後實施。
- 上開各種委員會，其中教師評審委員會、教師申訴評議委員會及學生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；至性別平等教育委員會，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。
- 本大學必要時得經校務會議通過增設其他各種委員會，處理特定事務。

國立臺北教育大學第 30 次校務會議提案單	
案由	增訂本校「中心設置及管理辦法」乙案，提請 討論。
說明	<p>一、為鼓勵本校行政及教學單位設置中心，辦理研究、服務及推廣之相關業務，並提升、管控本校中心之辦理績效，特訂定「中心設置及管理辦法」(如附件 1)</p> <p>二、本校目前設置之中心有：進修教育中心、推廣教育中心、產學合作暨育成合作中心、華語文中心、特教中心、南海藝廊，其人員編制及營運狀況如附件 2。</p> <p>三、「國立臺北教育大學營運中心設置及管理辦法」經 101 年 12 月 26 日行政會議決議，研發處修正文字，並提會審議；另於 102 年 5 月 29 日經行政會議審議修正通過後，提送校務會議討論。</p> <p>四、檢附「本校建教合作收入收支管理要點」(如附件 3)、「本校專任教師基本授課時數及超支鐘點費計算要點」(如附件 4)供參考。</p>
辦法	依討論決議，陳請校長核定後實施。
審查意見	
決議	修正通過，詳如附件。

提案單位：研究發展處

國立臺北教育大學中心設置及管理辦法(草案)

附件 1

101.12.26 經第 87 次行政會議審議審查

102.05.29 經行政會議審議審查

- 第一條 依據本校組織規程第十條之規定，特訂定「國立臺北教育大學中心設置及管理辦法」(以下簡稱本辦法)。
- 第二條 本辦法所稱之中心係指負有對外營運任務之單位。中心依其屬性區分為研究、服務及推廣，由各中心自行研定上述職能所佔的比例，並作為其營運成效之依據。
師資培育暨就業輔導中心、計算機暨網路中心、教學發展中心、進修推廣處進修教育中心、秘書室校友中心不適用本辦法。
- 第三條 中心之設立須由相關單位研提設置規章(草案)及營運規劃書，其內容應包括設置宗旨、中心任務、組織編制與運作、人員待遇、具體推動工作、未來發展及自我評鑑方式外，並須就設置之需求與效益進行 SWOT 分析，依其營運規模按本要點辦法第四條之相關審查會議，審查通過後設立。
- 第四條 中心依其營運規模分別隸屬於校級、院級或系(所)級，其設置及核定程序如下：
一、如為校級，且納入組織規程者，其設置辦法及營運規劃書，須提本校校務研究發展委員會審議通過後送校務會議核定。
二、如為校級，但不納入組織規程者，其設置辦法及營運規劃書，須提研究發展會議審議通過後送校務會議核備查。
三、如隸屬於院級或系(所)級者，其設置章程或要點及營運規劃書，須提院或系(所)務會議審議通過後送行政會議核定。
- 第五條 各校、系(所)、學院為試驗中心營運模式，先期擴大營運基礎，得於申請設立前，簽請校長核准成立中心試行運作。中心試行運作以 1 年為原則。
- 第六條 中心所需經費以自給自足為原則，惟若執行本校相關業務，則由本校相關經費為之。中心應依本校相關法規繳交管理費用，並得以其年度收支盈餘訂定中心人員績效獎勵辦法則依「本校建教合作收入收支管理要點」辦理。
- 第七條 中心對研究、教學、行政人員之聘用(任)，聘任待遇免依本校相關法規辦理，並以不佔用學校正式編制之員額為原則，所編列之經費需含勞退、健保、資遣及其他衍生相關費用。
- 第八條 院系級中心之空間由各院、系(所)自行負責。
- 第九條 中心得視層級定位，設中心主任、主任、組長若干名，由隸屬單位推薦專長相符之專任教師或專業經營管理人員，報請校長聘兼，聘期一年，得連續兼任。
- 第十條 本校專任教師兼任編制內中心主任職務，得依「本校專任教師基本授課時數及超支鐘點費計算要點」減授鐘點，並訂定於各中心設置要點內，其超支鐘點費由中心支付。
- 第十一條 中心有下列情形之一者，應予停辦：
一、中心之隸屬單位申請停辦。
二、營運結果不佳，經原審查會議決議停辦，送校務會議備查。
- 第十二條 中心停辦時，原由學校分配之中心專用空間，由學校收回，中心之隸屬單位不得異議。
- 第十三條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後實施。

國立臺北教育大學中心編制與營運狀況

營運層級	所屬單位	中心名稱	營運狀況		
			主任適用減授終點	人員編制	營運情形
一、校級中心， 且納入組織 規程	教務處	華語文中心	主任一名(編制內二級單位主管) 得減授四小時	編制內：助教一名 編制外：三名專案人員	100年盈餘526萬元，99年盈餘257萬元
	進修推廣處	進修教育中心	主任一名(編制內二級單位主管) 得減授四小時	編制內：一名組員、一名書記 編制外：三名專案計畫工作人員、一名行政助理	100年盈餘76萬元，99年盈餘39萬
		推廣教育中心	主任一名(編制內二級單位主管) 得減授四小時	編制外：兩名專案計畫工作人員	100年虧損30萬元，99年盈餘25萬元
	研究發展處	產學合作暨育成合作中心	主任一名(編制內二級單位主管) 得減授四小時	編制外：一名行政助理 三名專任助理	100年盈餘1萬8千元，99年虧損8萬6千元
二、校級中心， 不納入組織 規程	副校長室	教檢中心	計畫主持人一名，無減授鐘點	編制外：六名專任助理	100年盈餘368萬
三、院級或系級 中心，不納 入組織規程	特殊教育學系	特教中心	主任一名 須依規定上簽呈，始得減授鐘點	編制外：一名專任助理	100年結餘款15萬元
	藝術與造形設計學系	南海藝廊	主任一名 無減授鐘點(因過去皆由黃海鳴老師聘兼)	編制外：一名專案計畫工作人員	100年虧損33萬元，99年虧損104萬元

國立臺北教育大學建教合作收入收支管理要點

94.4.14 94 年度第 1 次校務基金管理委員會會議通過

95.5.2 95 年度第 1 次校務基金管理委員會會議修正通過

教育部 95.7.24 台(二)字第 0950109256 號函核備

96.11.28 96 學年第 2 次校務基金管理委員會會議修正通過

教育部 97.1.8 台(二)字第 0970000639 號函核備

99.11.9 99 學年第 1 次校務基金管理委員會會議修正通過

101.3.20 100 學年第 2 次校務基金管理委員會會議修正通過

- 一、國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為鼓勵本校學術研究，加強社會服務，廣納社會資源及有效促進財源之拓展，特依據「國立大學院校校務基金管理及監督辦法」第 7 條規定訂定本要點。
- 二、本要點所稱建教合作包括本校與政府機關、公民營事業機構、民間團體、學術研究機構等（以下簡稱建教合作機構）共同合作辦理與學校教育、學術研發、社會服務等有關事項，其範圍如下：
 - （一）各類研究發展及其應用事項：包括專題研究、物質交換、檢測檢驗、技術及社會性服務、諮詢顧問、專利申請、技術移轉、創新育成等。
 - （二）各類教育、培訓、研習、研討、實習或訓練等相關合作事項。
 - （三）其他有關學校智慧財產權益之運用事項。
 - （四）本校有特殊合作關係之非上述建教合作案得另案辦理。
 建教合作案應由合作雙方簽訂建教合作合約書。
- 三、建教合作案之承接方式：
 - （一）本校各單位或教師自行向委託單位接洽或依投標規定得標後申請承接。有關教師參與投標之相關規範另訂之。
 - （二）委託單位逕洽本校各相關單位或教師後由該單位或教師申請承接。計畫主持人依前項方式提出承接申請時，應擬具研究（訓練）計畫書，檢同經費支用預算表暨合約書，提經所屬單位主管，簽會研究發展處等單位並陳請校長核定後，以本校名義與合作機構辦理簽約，並由計畫主持人於契約副署。
- 四、建教合作除專案特准外，應按計畫總預算提列管理費，管理費之提列原則如下：
 - （一）專案研究計畫
 1. 政府機關：依其規定辦定辦理。
 2. 公民營事業機構、民間團體及學術研究機構提列 10%。
 - （二）學術、技術性及社會性服務提列 15 %。
 - （三）實習、訓練或實驗教學提列 15 %。
 管理費分配依本校「建教合作計畫管理費分配使用要點」辦理。
- 五、建教合作結餘款應繳交校務基金，惟如屬教師自行申請之計畫且學校未提撥配合款，其結餘款於 1 萬元以上者，得依下列比率分配：10% 納入學校校務基金統籌運用，10% 歸原執行單位支付業務所需之相關費用，80% 歸計畫主持人。屬計畫主持人部分，其支用僅限於工讀金、耗材、電腦設備之請購或維修及主持人、協同或共同主持人出席國際學術會議之機票款、報名費、住宿費，上述如屬校外人員須專案簽准。計畫主持人如若離職，則應結清專帳，

餘額轉入校務基金。

六、建教合作研究發展成果之管理及運用依本校「研究發展成果暨技術移轉管理」辦理。所產生之權利金、授權金、價金、股權或其他權益，除專案特准外，分配比率如下：發明人（或研發團隊）70%，學校30%（校務基金20%，學院5%，系所5%）。

七、本要點如有未盡事宜，悉依相關規定辦理。

八、本要點經本校校務基金管理委員會審議，校長核定後實施。

國立臺北教育大學專任教師基本授課時數及超支鐘點費計算要點

86.08.21 第 72 次行政會議通過
 89.07.05 第 102 次行政會議修正通過
 92.08.06 第 138 次行政會議修正通過
 92.11.21 台中(二)字第 0920128680 號函同意備查
 94.10.05 第 3 次行政會議修正通過
 95.02.08 第 7 次行政會議修正通過
 95.03.01 第 8 次行政會議修正通過
 98.01.21 第 42 次行政會議修正通過
 99.03.03 第 55 次行政會議修正通過
 101.08.29 第 85 次行政會議修正通過
 101.10.24 第 87 次行政會議修正通過

- 一、本要點依大學法施行細則第 18 條規定訂定之。
- 二、本校專任教師每週基本授課時數為教授 8 小時、副教授 9 小時、助理教授 9 至 10 小時、講師 10 小時。
- 二、本校專任教師每週基本授課時數為教授 8 小時、副教授 9 小時、助理教授 9 至 10 小時、講師 10 小時。
 任課班級修課人數大學部超過 55 人，碩士班超過 30 人以上時，其增加鐘點費之計算公式為：
 大學部：
 增加鐘點費 = 原鐘點費 × (修課人數 - 55) × 0.01。
 研究所：
 增加鐘點費 = 原鐘點費 × (修課人數 - 30) × 0.017。
以上鐘點費換算之鐘點數仍須受本要點第五點之規範。
- 三、本校專任教師兼任本校組織規程中明定設置之一級主管、二級主管等職務人員，每週授課時數依本職別應授時數核減 4 小時；系(所)主管每週授課時數依本職別應授時數核減 2 小時，系主任如兼日間學制碩、博士班別者每增加一個班別，減授 1 小時，最多合計核減 4 小時；副校長減授 6 小時；校長免授課，若有需要，以每週授課 4 小時為限並支給鐘點費。
- 四、本校如因業務特別需要，得以聘請特別助理若干人由教師兼任之，並依其本職別每週應授時數核減 2 至 4 小時。
- 五、本校各等級專任教師(含兼行政人員)，每週實際授課時數超過其基本授課時數或核減後之應授時數者，得報支超支鐘點費，至多 4 小時。
- 六、教師奉國科會核定補助，或主持政府機構委託案經本校學術發展委員會審議通過，執行期間超過半年(含)之研究案擔任主持人，每一研究案得申請減授課每週 1 小時，減授之學期數以各該研究案獲核定執行之學期數為準。本項減授應於核定補助後 1 個月內檢具核定公文影本向教務處教學發展中心提出書面申請，每學期最高以兩案為限，並應於研究計畫執行之同一或下一學期(學年)減授。
本校教師經院、系(所)邀請辦理學校對外重大競爭型計畫案之執行，經陳核簽准，得減授課每週 1 小時，以實際執行之學期減授之。
 前述各項減授時數每學期合計最多 2 小時。
申請減授時數案者，不得再申請其他獎助。
- 七、本校教師參與臨床教學減授鐘點之規定另訂之。
- 八、本要點經行政會議通過、校長核定後實施。

國立臺北教育大學專任教師基本授課時數及超支鐘點費計算要點

修正對照表

修正要點	現行要點	說明
<p>二、本校專任教師每週基本授課時數為教授 8 小時、副教授 9 小時、助理教授 9 至 10 小時、講師 10 小時。</p> <p>任課班級修課人數<u>大學部</u>超過 55 人，<u>碩士班</u>超過 30 人以上時，其增加鐘點費之計算公式為：</p> <p>大學部： 增加鐘點費 = 原鐘點費 × (修課人數 - 55) × 0.01。</p> <p>研究所： 增加鐘點費 = 原鐘點費 × (修課人數 - 30) × 0.017。</p> <p>以上鐘點費換算之鐘點數仍須受本要點第五點之規範。</p>	<p>二、本校專任教師每週基本授課時數為教授 8 小時、副教授 9 小時、助理教授 9 至 10 小時、講師 10 小時。</p> <p>任課班級修課人數超過 55 (含) 人以上時，其增加鐘點數之計算公式為：</p> <p>大學部： 增加鐘點數 = (修課人數 - 55) × 該科每週授課時數 × 0.01。修課人數最多以 99 人計算。</p> <p>研究所： 增加鐘點數 = (修課人數 - 30) × 該科每週授課時數 × 0.017。修課人數最多以 59 人計算。</p>	<p>1. 為減少本校開課數量，鼓勵大班開課，重新規範大班授課教師鐘點費計算方式。</p> <p>2. 依本校原方式，但計算時取消人數上限。</p>
<p>三、本校專任教師兼任本校組織規程中明定設置之一級主管、二級主管等職務人員，每週授課時數依本職別應授時數核減 4 小時；系(所)主管每週授課時數依本職別應授時數核減 2 小時，<u>系主任如兼日間學制碩、博士班別者每增加一個班別，減授 1 小時，最多合計核減 4 小時；副校長減授 6 小時；校長免授課，若有需要，以每週授課 4 小時為限並支給鐘點費。</u></p>	<p>三、本校專任教師兼任本校組織規程中明定設置之一級主管、二級主管等職務人員，每週授課時數依本職別應授時數核減 4 小時；系(所)主管每週授課時數依本職別應授時數核減 2 小時；系主任如兼所長或該系有碩士班或博士班，而由同 1 人擔任時，核減 3 小時；校長免授課，若有需要，以每週授課 4 小時為限並支給鐘點費。</p>	<p>1. 針對教師兼任系所主管之減授時數，訂定更明確標準。</p> <p>2. 明訂副校長每週減免課授 6 小時</p>
<p>六、教師奉國科會核定補助，<u>或主持政府機構委</u></p>	<p>六、教師論文凡刊登於 SCI(科學引述索引)、SSCI</p>	<p>1. 基於一事不貳獎原則，因為發表學術</p>

託案經本校學術發展委員會審議通過，執行期間超過半年(含)之研究案擔任主持人，每一研究案得申請減授課每週 1 小時，減授之學期數以各該研究案獲核定執行之學期數為準。本項減授應於核定補助後 1 個月內檢具核定公文影本向教務處教學發展中心提出書面申請，每學期最高以兩案為限，並應於研究計畫執行之同一或下一學期(學年)減授。

本校教師經院、系(所)邀請辦理學校對外重大競爭型計畫案之執行，經陳核簽准，得減授課每週 1 小時，以實際執行之學期減授之。

前述各項減授時數每學期合計最多 2 小時。
申請減授時數案，不得再申請其他獎助。

(社會科學引述索引)、AHCI (人文及藝術文獻引述索引) 及 EI(Engineering Index) 收錄的期刊，每一篇得減少授課時數 1 小時(為期 1 學年)。前述應依本校推動科技研究發展經費支用要點申請獎勵學術研究成果時一併提出，並應於論文刊登日 3 年內減授完畢。

教師奉國科會核定補助，執行期間超過半年(含)之研究案擔任主持人，每一研究案得申請減授課每週 1 小時，減授之學期數以各該研究案獲核定執行之學期數為準。本項減授應於核定補助後 1 個月內檢具核定公文影本向教務處教學發展中心提出書面申請，每學期最高以兩案為限，並應於研究計畫執行之同一或下一學期(學年)減授。

前述各項減授時數每學期合計最多 2 小時。

論文於本校「學術研究獎助要點」已訂有獎助規定，故刪除本要點第 6 點第 1 項關於其減授時數之規定。

2. 增加主持政府機構委託案經本校學術發展委員會審議通過申請減授時數之規定。
3. 新增本校教師參與學校對外重大計畫之執行，得經院、系(所)陳核簽准，減少授課每週 1 小時之規定。
4. 增列最後 1 項，以避免委託計畫案重複申請「學術研究獎助要點」之整合型研究計畫獎助。

國立臺北教育大學第 30 次校務會議提案單	
案由	修訂本校「性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點」乙案，提請討論。
說明	一、依教育部書函臺教學（三）字第 1020003065 號（如附件一）建議修訂。 二、「性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點」修正條文對照表與草案，如附件二、三。
辦法	本要點經校務會議通過，陳請校長核定後實施。
審查意見	
決議	經清點校務會議代表出席人數，未達議案議決半數出席之門檻，延至下次會議討論。

提案單位：秘書室

「國立臺北教育大學性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點」修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>一、國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件、違反性別工作平等法事件，及處理本校教職員工生與校外人士所發生之性侵害、性騷擾事件，特依據「性別平等教育法」及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」<u>（以下簡稱防治準則）</u>，及「性騷擾防治法」、「性侵害犯罪防治法」、「性別工作平等法」訂定本要點。</p>	<p>一、國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件、違反性別工作平等法事件，及處理本校教職員工生與校外人士所發生之性侵害或性騷擾事件，特依據「性別平等教育法」、「校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則」，及「性騷擾防治法」、「性侵害犯罪防治法」、「性別工作平等法」訂定本要點。</p>	<p>一、教育部書函說明第二點第一項建議修正部份，經檢視性別工作平等法與性騷擾防治法相關規定後，認無庸分篇。</p> <p>二、為使法條內容援引方便，增列簡稱。</p>

二、本要點用詞定義如下：

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

(二)性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行爲。

(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爲，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爲，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、攻擊或威脅之行爲且非屬性騷擾者。

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

(六)職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。

(七)學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

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

前項所稱之教師、職員、工友與學生之定義如下：

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

(二)職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。

(三)學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

一、依教育部書函說明第二點第二項修正。

二、增訂校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之界定及樣態。

<p>三、如行爲人或被害人之一，非爲本校教職員工生，本校應依相關法令、學校輔導程序並結合社會資源協助之，必要時應向本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）報告。如涉及違反兒童及少年權益保障法、兒童及少年性交易防治條例、性騷擾防治法、性侵害犯罪防治法及其施行細則，應即時依規定之權責分工（如附表一）通報主管機關；本校教職員工生爲被害人，而依法非屬本校受理之性侵害、性騷擾或性霸凌事件，亦同。</p> <p>本校若非行爲人所屬之機關、學校或僱用人於接獲性侵害、性騷擾或性霸凌之檢舉、申請調查或申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）主管機關。</p> <p>本校應依事件管轄學校或機關之通知派代表參與調查或依其懲處建議進行處理。</p>	<p>三、如行爲人或被害人之一，非爲本校教職員工生，本校應依相關法令、學校輔導程序並結合社會資源協助之，必要時應向本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）報告。如涉及違反兒童及少年權益保障法、兒童及少年性交易防治條例、性騷擾防治法、性侵害犯罪防治法及其施行細則，應即時依規定之權責分工（如附表一）通報主管機關；本校教職員工生爲被害人，而依法非屬本校受理之性侵害、性騷擾或性霸凌事件，亦同。</p> <p>本校若非行爲人所屬之機關、學校或僱用人於接獲性侵害、性騷擾或性霸凌之檢舉、申請調查或申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）主管機關。</p> <p>本校應依事件管轄學校或機關之通知派代表參與調查或依其懲處建議進行處理。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>四、教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務與人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。</p> <p>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。</p> <p>教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。</p> <p>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爲，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p>	<p>四、教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務與人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。</p> <p>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。</p> <p>教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。</p> <p>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爲，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p><u>五、本校爲積極推動校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，以提升</u></p>		<p>一、依教育部書函說明第四點補正。</p>

<p><u>教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，應採取下列措施：</u></p> <p><u>(一)針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。</u></p> <p><u>(二)針對性平會及負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置權責單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。</u></p> <p><u>(三)鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置、研習活動，並予以公假及經費補助。</u></p> <p><u>(四)鼓勵校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。</u></p>		<p>二、增訂防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之政策宣示。</p>
<p><u>六、</u> 本校為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，應採取下列措施改善校園危險空間：</p> <p>(一)依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃及使用情形並檢視校園整體安全。</p> <p>(二)記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。</p> <p>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。</p> <p>本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性侵害、性騷擾或性霸凌</p>	<p><u>五、</u> 本校為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，應採取下列措施改善校園危險空間：</p> <p>(一)依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃及使用情形並檢視校園整體安全。</p> <p>(二)記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。</p> <p>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。</p> <p>本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性侵害、性騷擾或性霸凌</p>	<p>更動點次，其餘未修正。</p>

<p>防治之相關教育訓練。</p>	<p>防治之相關教育訓練。</p>	
<p><u>七、</u> 為健全校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，本要點第四點之規定應納入本校教職員工聘約及學生手冊。</p>	<p>六、 為健全校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，本要點第四點之規定應納入本校教職員工聘約及學生手冊。</p> <p><u>前項內容應包括下列事項：</u></p> <p><u>(一)校園安全規劃。</u></p> <p><u>(二)校內外教學及人際互動注意事項。</u></p> <p><u>(三)禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示。</u></p> <p><u>(四)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之界定及樣態。</u></p> <p><u>(五)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉之受理收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序。</u></p> <p><u>(六)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理程序。</u></p> <p><u>(七)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申復及救濟程序。</u></p> <p><u>(八)禁止報復之警示。</u></p> <p><u>(九)隱私之保密。</u></p> <p><u>(十)其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項。</u></p>	<p>依教育部書函說明第二點第三項建議刪除本點第二項內容。</p>
<p><u>八、</u> 為處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人所遭受之身心傷害，本校於必要時應整合校內外資源網絡，依被害人之意願與需求，提供晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置、庇護、心理諮商輔導、法律諮詢管道、課業協助，及其他性平會認為必要之保護措施或協助。</p> <p>前項協助必要時得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，由本校編列預算支應。</p> <p>當事人非本校教職員工生時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。</p> <p>本校應防治性侵害、性騷擾或</p>	<p>七、 為處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人所遭受之身心傷害，本校於必要時應整合校內外資源網絡，依被害人之意願與需求，提供晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置、庇護、心理諮商輔導、法律諮詢管道、課業協助，及其他性平會認為必要之保護措施或協助。</p> <p>前項協助必要時得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，由本校編列預算支應。</p> <p>當事人非本校教職員工生時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。</p> <p>本校應防治性侵害、性騷擾或</p>	<p>更動點次，其餘未修正。</p>

<p>性霸凌行為之發生。於知悉有性侵害、性騷擾或性霸凌之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p>	<p>性霸凌行為之發生。於知悉有性侵害、性騷擾或性霸凌之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p>	
<p><u>九</u>、本校學生發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件，或校外人士遭受本校學生性侵害或性騷擾時，被害人或檢舉人得以言詞、<u>書面或書面電子郵件</u>向本校學生事務處生活輔導組（以下簡稱學務處生輔組）申請調查。</p> <p><u>前項申請單位電話為(02)8732-8885，或遞送書面至學務處生輔組，並為適當之保密措施。——電子郵件地址為sg@tea.ntue.edu.tw。</u></p> <p>本校教職員工間發生性侵害或性騷擾事件，或校外人士遭受本校教職員工性侵害或性騷擾時，被害人或檢舉人得以書面向本校人事室申請調查。</p> <p>依性騷擾防治法提起之案件，應於事件發生時起一年內提出申請調查；依性別工作平等法提起之案件，應於事件發生時起十年內提出申請調查。</p> <p>申請之書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應由申請人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一)申請人或檢舉人姓名、性別、出生年月日、國民身份證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。</p> <p>(二)申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。</p> <p>(三)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身份證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。</p> <p>(四)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分</p>	<p>八、本校學生發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件，或校外人士遭受本校學生性侵害或性騷擾時，被害人或檢舉人得以言詞、<u>或書面或電子郵件</u>向本校學生事務處生活輔導組（以下簡稱學務處生輔組）申請調查。</p> <p>本校教職員工間發生性侵害或性騷擾事件，或校外人士遭受本校教職員工性侵害或性騷擾時，被害人或檢舉人得以書面向本校人事室申請調查。</p> <p>依性騷擾防治法提起之案件，應於事件發生時起一年內提出申請調查；依性別工作平等法提起之案件，應於事件發生時起十年內提出申請調查。</p> <p>申請之書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應由申請人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一)申請人或檢舉人姓名、性別、出生年月日、國民身份證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。</p> <p>(二)申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。</p> <p>(三)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。</p> <p>(四)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。</p> <p>(五)申請調查或檢舉之事實內容及其相關證據。</p>	<p>一、依教育部書函說明第二點第四項修正。</p> <p>二、<u>刪除原第十五項</u>，明訂本校性侵害、性騷擾或性霸凌事件之收件單位聯繫方式於本點第二項。</p> <p>三、因應條文項次調整，更動原第九項及第十一項條文內容之項次。</p>

證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

(五)申請調查或檢舉之事實內容及其相關證據。

前項調查之申請如行為人為本校首長者，應向本校所屬主管機關提出。

學務處生輔組或人事室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。

學務處生輔組或人事室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)非屬本要點所規定之事項者。
- (二)申請人或檢舉人未具真實姓名。
- (三)同一事件已處理完畢者。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

學務處生輔組或人事室接獲申請調查後，除有第八項所定事由外，應於三日內交由性平會調查處理。

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

申請人或檢舉人於第七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，向原申請受理單位學務處生輔組或人事室申復。

本校認無不受理之情形或申復有理由者，性平會應即進行調查，必要時成立調查小組調查之，其組成方式依相關規定辦理。

前項調查小組之調查權責以與該個案相關之調查為限，並於完成調查報告後，即刻移送性平會。

如接獲之申請本校無管轄權

前項調查之申請如行為人為本校首長者，應向本校所屬主管機關提出。

學務處生輔組或人事室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。

學務處生輔組或人事室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)非屬本要點所規定之事項者。
- (二)申請人或檢舉人未具真實姓名。
- (三)同一事件已處理完畢者。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

學務處生輔組或人事室接獲申請調查後，除有第七項所定事由外，應於三日內交由性平會調查處理。

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

申請人或檢舉人於第六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，向原申請受理單位學務處生輔組或人事室申復。

本校認無不受理之情形或申復有理由者，性平會應即進行調查，必要時成立調查小組調查之，其組成方式依相關規定辦理。

前項調查小組之調查權責以與該個案相關之調查為限，並於完成調查報告後，即刻移送性平會。

如接獲之申請本校無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

本校應設專線、傳真或電子信箱，以協助申訴人申請調查。

<p>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。</p>		
<p><u>十、</u> 本校校長、教職員工知悉校內發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應立即依通報權責分工（如附表一）通報，至遲不得超過二十四小時。</p> <p>如有經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人意願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。</p> <p>本校處理霸凌事件，如發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由性平會依相關規定辦理。</p>	<p>九、 本校校長、教職員工知悉校內發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應立即依通報權責分工（如附表一）通報，至遲不得超過二十四小時。</p> <p>如有經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人意願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。</p> <p>本校處理霸凌事件，如發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由性平會依相關規定辦理。</p>	<p>更動點次，其餘未修正。</p>
<p><u>十一、</u> 性平會為處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，必要時得依本校性平會設置要點第五點成立調查小組。</p> <p>當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與調查及處理人員亦應迴避對該當事人之輔導工作。</p> <p>性騷擾事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>性騷擾事件之調查人員有</p>	<p>十、 性平會為處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，必要時得依本校性平會設置要點第五點成立調查小組。</p> <p>當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與調查及處理人員亦應迴避對該當事人之輔導工作。</p> <p>性騷擾事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請</p>	<p>一、更動點次，其餘未修正。</p> <p>二、因應點、項次調整，更動條文內容之點、項次。</p>

<p>下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本校性平會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員在性平會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查人員有第三項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。</p> <p>涉及性別工作平等法或性騷擾防治法之性別事件，得委託本校性平會調查處理。</p>	<p>迴避：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本校性平會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員在性平會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。</p> <p>涉及性別工作平等法或性騷擾防治法之性別事件，得委託本校性平會調查處理。</p>	
<p><u>十二、</u>為尊重當事人隱私權及限制揭露內容之範圍下，性平會得由執行秘書擔任媒體發言人，對外統一發言。</p>	<p>十一、為尊重當事人隱私權及限制揭露內容之範圍下，性平會得由執行秘書擔任媒體發言人，對外統一發言。</p>	<p>更動點次，其餘未修正。</p>
<p><u>十三、</u>性侵害、性騷擾或性霸凌事件之當事人、檢舉人及證人之姓名及其他足以辨識身份之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。本校負責處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員均負有保密義務，違反者應負一切行政與法律責任。</p>	<p>十二、性侵害、性騷擾或性霸凌事件之當事人、檢舉人及證人之姓名及其他足以辨識身份之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。本校負責處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員均負有保密義務，違反者應負一切行政與法律責任。</p>	<p>更動點次，其餘未修正。</p>
<p><u>十四、</u>性平會或調查小組進行事件之調查時，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。</p> <p>前項性平會或調查小組進行事件之調查時，如遇有行為人非本校教職員工生者，應以</p>	<p>十三、性平會或調查小組進行事件之調查時，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。</p> <p>前項性平會或調查小組進行事件之調查時，如遇有行為人非本校教職員工生者，應以</p>	<p>一、依教育部書函說明第二點第六項修正。</p> <p>二、明定母法法源規範彈性處理原則之範疇。</p>

<p>書面通知行爲人現所屬學校派代表參與調查。</p> <p>行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本要點適用或準用之。</p> <p>性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響；調查程序亦不因行爲人喪失原身分而中止。</p> <p>性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>行爲人、被害人、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。但於不違反保密義務之前提下，衡酌合理保障行爲人答辯權之必要，得另作成書面資料後，交行爲人閱覽或告以內容要旨。</p> <p>爲保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，本校必要時應<u>依防治準則第二十五三條規定</u>彈性處理當事人之出缺勤紀錄與成績考核，積極協助其職務或課業不受相關規定之限制，並報請主管機關備查。</p>	<p>書面通知行爲人現所屬學校派代表參與調查。</p> <p>行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本要點適用或準用之。</p> <p>性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響；調查程序亦不因行爲人喪失原身分而中止。</p> <p>性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>行爲人、被害人、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。但於不違反保密義務之前提下，衡酌合理保障行爲人答辯權之必要，得另作成書面資料後，交行爲人閱覽或告以內容要旨。</p> <p>爲保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，本校必要時應彈性處理當事人之出缺勤紀錄與成績考核，積極協助其職務或課業不受相關規定之限制，並報請主管機關備查。</p>	
<p><u>十五、</u>性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次爲限，每次不得逾一個月，但適用性騷擾防治法者，延長以一個月爲限。延長調查期限應以書面通知申請人、檢舉人及行爲人。性平會調查完成後，應<u>將調查報告及處理建議，以書面</u>向學務處生輔組或人事室提出，學務處生輔組或人事室應</p>	<p>十四、性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次爲限，每次不得逾一個月，但適用性騷擾防治法者，延長以一個月爲限。延長調查期限應以書面通知申請人、檢舉人及行爲人。性平會調查完成後，應向學務處生輔組或人事室提出書面調查報告及處理建議，學務處生輔組或人事室應於該</p>	<p>依教育部書函說明第二點第七項建議調整法條內容。</p>

<p>於該報告提出二個月內提請召開校內相關會議，依相關法規規定議處，或移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人、行為人及所在地直轄市、縣（市）主管機關。</p> <p>前項召開校內相關會議議處前，得要求性平會之代表列席說明。</p> <p>本校應將相關會議議處結果，以書面通知申請人及行為人，同時告知申復之期限；行為人非本校教職員工生者，並一併移送調查報告及懲處建議予行為人所屬學校或機關。</p>	<p>報告提出二個月內提請召開校內相關會議，依相關法規規定議處，或移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人、行為人及所在地直轄市、縣（市）主管機關。</p> <p>前項召開校內相關會議議處前，得要求性平會之代表列席說明。</p> <p>本校應將相關會議議處結果，以書面通知申請人及行為人，同時告知申復之期限；行為人非本校教職員工生者，並一併移送調查報告及懲處建議予行為人所屬學校或機關。</p>	
<p><u>十六、</u>申請人或行為人對於前點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，以書面具明理由向本校原處分單位申復。申復以一次為限。但適用性騷擾防治法者，如本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。</p> <p>本校受理申復後應依相關規定組成審議小組審議，如發現調查程序有重大瑕疵，或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。重新調查應另組調查小組為之。其調查程序，依本要點之相關規定。</p>	<p>十五、申請人或行為人對於前點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，以書面具明理由向本校原處分單位申復。申復以一次為限。但適用性騷擾防治法者，如本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。</p> <p>本校受理申復後應依相關規定組成審議小組審議，如發現調查程序有重大瑕疵，或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。重新調查應另組調查小組為之。其調查程序，依本要點之相關規定。</p>	<p>更動點次，其餘未修正。</p>
<p>十七、學務處生輔組或人事室接獲申復後，依下列程序處理：</p> <p>(一)學務處生輔組或人事室收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知</p>	<p><u>十七、 學務處生輔組或人事室接獲申復後，依下列程序處理：</u></p> <p><u>(一)學務處生輔組或人事室收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知</u></p>	<p>一、依教育部書函說明第二點第八項修正。</p> <p>二、原第十六點與第十七點點次對調。</p>

申復人申復結果。

- (二)前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員之組成，女性人數應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業素養人員之專家學者人數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)申復人於案件審議期間撤回申復者，應以書面為之。性平會於收受撤回書面後，應即予結案備查。撤回申復者，並不得就同一事由再提出申復。

申復人申復結果。

- (二)前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員之組成，女性人數應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業素養人員之專家學者人數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。
- (二)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。
- (三)申請人或行為人對申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：
本校教師：依教師法之規定。
本校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。
本校約聘僱人員（含臨時人員）及工友：依性別工作平等法之規定。
- (四)(六)本校學生：依規定向本校提起申訴。

三、增訂撤回申復之處理規定。

<p><u>十八、</u> 申請人或行爲人對申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：</p> <p>(一)本校教師：依教師法之規定。</p> <p>(二)本校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。</p> <p>(三)本校約聘僱人員（含臨時人員）及工友：依性別工作平等法之規定。</p> <p>(四)本校學生：依規定向本校提起申訴。</p>	<p><u>十六、</u> 申請人或行爲人對申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：</p> <p>(一)本校教師：依教師法之規定。</p> <p>(二)本校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。</p> <p>(一)(三)本校約聘僱人員（含臨時人員）及工友：依性別工作平等法之規定。</p> <p>(二)(四)本校學生：依規定向本校提起申訴。</p>	<p>依教育部書函說明第二點第八項建議對調原條文第十六點與第十七點。</p>
<p><u>十九、</u> 本校對於與本要點有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。</p>	<p>十八、 本校對於與本要點有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。</p>	<p>更動點次，其餘未修正。</p>
<p><u>二十、</u> 本校應提供足夠措施保護行爲人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士，並充分告知相關當事人將依法處理報復、恐嚇、誣告或其他違法或不當之行爲。</p> <p>行爲人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士如受有不公正績效考核、不公正學業或學術評價、語言或書面威脅等報復行爲，得檢具相關證據，向性平會申請調查。</p>	<p>十九、 本校應提供足夠措施保護行爲人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士，並充分告知相關當事人將依法處理報復、恐嚇、誣告或其他違法或不當之行爲。</p> <p>行爲人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士如受有不公正績效考核、不公正學業或學術評價、語言或書面威脅等報復行爲，得檢具相關證據，向性平會申請調查。</p>	<p>更動點次，其餘未修正。</p>
<p><u>二十一、</u> 性騷擾防治法提起之性騷擾事件，雙方當事人得以書面或言詞逕向直轄市、縣（市）主管機關申請調解，調解程序依該法規定辦理。</p> <p>本校受僱人、負責人利用執行職務之便，對校外人士爲性騷擾，依性騷擾防治法第九條第二項對被害人爲回復名譽之適當處分時，本校</p>	<p>二十、 依性騷擾防治法提起之性騷擾事件，雙方當事人得以書面或言詞逕向直轄市、縣（市）主管機關申請調解，調解程序依該法規定辦理。</p> <p>本校受僱人、負責人利用執行職務之便，對校外人士爲性騷擾，依性騷擾防治法第九條第二項對被害人爲回復名譽之適當處分時，本校應提供適當</p>	<p>更動點次，其餘未修正。</p>

<p>應提供適當之協助。</p> <p>本校學生、接受教育或訓練之人員於本校接受教育或訓練時，對校外人士為性騷擾，依性騷擾防治法第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。</p>	<p>之協助。</p> <p>本校學生、接受教育或訓練之人員於本校接受教育或訓練時，對校外人士為性騷擾，依性騷擾防治法第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。</p>	
<p><u>二十二、本校應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料，並以密件送交學校文書單位歸檔保存。</u></p> <p><u>前項檔案資料應分為原始檔案與報告檔案。</u></p> <p><u>前項原始檔案應以密件文書歸檔保存，其內容應包括防治準則第三十二條原始檔案第一至五項所列資料；前項報告檔案，其內容應包括防治準則第三十二條報告檔案第一、二項所列資料。</u></p>		<p>依教育部書函說明第三點建議增訂原始檔案與報告資料歸檔之規範。</p>
<p><u>二十三、</u>本要點如有未盡事宜，悉依有關法令辦理。</p>	<p>二十一、 本要點如有未盡事宜，悉依有關法令辦理。</p>	<p>更動點次，其餘未修正。</p>
<p><u>二十四、</u>本要點經性平會通過，送校務會議議決後，陳請校長核定後實施。</p>	<p>二十二、 本要點經性平會通過，送校務會議議決後，陳請校長核定後實施。</p>	<p>更動點次，其餘未修正。</p>

表一 通報權責分工表

通報層級 疑似受害對象	通知人	通知時限	通知對象 (層級 1)	通知時限	通知對象 (層級 2)	通知時限	通知對象 (層級 3)	對校外通報負責 責人	通報時限	通報對象		
行政人員	本校教 職員工	甲級立即 其他 2 小 時	1.行政單位一級 主管 2. 教官	甲級立即 其他 2 小 時	1.人事室主任 2.軍訓室主任	甲級立即 其他 2 小時	校長 副校長 主任秘書	軍訓室主任	甲級： 2 小時 乙級： 12 小時 丙級： 24 小時	教育部校安中心		
教師		甲級立即 其他 2 小 時	1.系所主管 2.教官	甲級立即 其他 2 小 時	1.院長 2.軍訓室主任	甲級立即 其他 2 小時					主任秘書	24 小時
學生		甲級立即 其他 2 小 時	1.系所主任 2.導師 3.教官	甲級立即 其他 2 小 時	1.院長 2.學務長 3.軍訓室主任	甲級立即 其他 2 小時						
技工、工友		甲級立即 其他 2 小 時	1.行政單位主管 2. 教官	甲級立即 其他 2 小 時	1.總務長 2.軍訓室主任	甲級立即 其他 2 小時						
其他本校人員		甲級立即 其他 2 小 時	1.行政單位或學 術單位主管 2. 教官	甲級立即 其他 2 小 時	1.人事室主任 2.軍訓室主任	甲級立即 其他 2 小時						

國立臺北教育大學性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點修正草案

94年6月27日本校性別平等教育委員會第2次會議通過
95年11月15日本校性別平等教育委員會第4次會議修正通過
96年5月23日本校性別平等教育委員會第6次會議修正通過
97年1月3日本校性別平等教育委員會第8次會議修正通過
99年1月19日本校98學年度第1次性別平等教育委員會修正通過
100年6月20日本校99學年度第2次性別平等教育委員會修正通過
101年1月16日本校100學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
101年11月12日本校101學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
101年11月20日本校第29次校務會議通過
102年4月2日本校第101學年度第2學期性別平等教育委員會修正通過

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

二、本要點用詞定義如下：

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

（二）性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

（三）性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

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

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

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

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

（六）職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。

（七）學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

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

本校若非行為人所屬之機關、學校或僱用人於接獲性侵害、性騷擾或性霸凌之檢舉、申請調查或申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內

將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）主管機關。

本校應依事件管轄學校或機關之通知派代表參與調查或依其懲處建議進行處理。

- 四、教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務與人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。

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

教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。

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

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

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

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

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

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

- 六、本校為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，應採取下列措施改善校園危險空間：

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

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

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

本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性侵害、性騷擾或性霸凌防治之相關教育訓練。

- 七、為健全校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，本要點第四點之規定應納入本校教職員工聘約及學生手冊。

- 八、為處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人所遭受之身心傷害，本校於必要時應整合校內外資源網絡，依被害人之意願與需求，提供晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置、庇護、心理諮商輔導、法律諮詢管道、課業協助，及其他性平會認為必要之保護措施或協助。

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

當事人非本校教職員工生時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。

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

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

前項申請單位電話為 (02)8732-8885，電子郵件地址為

sg@tea.ntue.edu.tw。

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

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

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

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

(二)申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。

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

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

(五)申請調查或檢舉之事實內容及其相關證據。

前項調查之申請如行為人為本校首長者，應向本校所屬主管機關提出。

學務處生輔組或人事室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。

學務處生輔組或人事室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)非屬本要點所規定之事項者。

(二)申請人或檢舉人未具真實姓名。

(三)同一事件已處理完畢者。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

學務處生輔組或人事室接獲申請調查後，除有第八項所定事由外，應於三日內交由性平會調查處理。

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

申請人或檢舉人於第七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，向原申請受理單位學務處生輔組或人事室申復。

本校認無不受理之情形或申復有理由者，性平會應即進行調查，必要時成立調查小組調查之，其組成方式依相關規定辦理。

前項調查小組之調查權責以與該個案相關之調查為限，並於完成調查報告後，即刻移送性平會。

如接獲之申請本校無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

- 十、本校校長、教職員工知悉校內發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應立即依通報權責分工（如附表一）通報，至遲不得超過二十四小時。如有經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。

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

- 十一、性平會為處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，必要時得依本校性平會設置要點第五點成立調查小組。

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

性騷擾事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

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

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

（三）現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

（四）於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

（一）有前項所定之情形而不自行迴避者。

（二）有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

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

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

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

涉及性別工作平等法或性騷擾防治法之性別事件，得委託本校性平會調查處理。

- 十二、為尊重當事人隱私權及限制揭露內容之範圍下，性平會得由執行秘書擔

任媒體發言人，對外統一發言。

十三、性侵害、性騷擾或性霸凌事件之當事人、檢舉人及證人之姓名及其他足以辨識身份之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。本校負責處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員均負有保密義務，違反者應負一切行政與法律責任。

十四、性平會或調查小組進行事件之調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

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

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

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

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

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

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

十五、性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，但適用性騷擾防治法者，延長以一個月為限。延長調查期限應以書面通知申請人、檢舉人及行為人。性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向學務處生輔組或人事室提出，學務處生輔組或人事室應於該報告提出二個月內提請召開校內相關會議，依相關法規規定議處，或移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人、行為人及所在地直轄市、縣（市）主管機關。

前項召開校內相關會議議處前，得要求性平會之代表列席說明。

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

十六、申請人或行為人對於前點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，以書面具明理由向本校原處分單位申復。申復以一次為限。但適用性騷擾防治法者，如本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向

直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

本校受理申復後應依相關規定組成審議小組審議，如發現調查程序有重大瑕疵，或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。重新調查應另組調查小組為之。其調查程序，依本要點之相關規定。

十七、學務處生輔組或人事室接獲申復後，依下列程序處理：

- (一) 學務處生輔組或人事室收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
- (二) 前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員之組成，女性人數應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業素養人員之專家學者人數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) 申復人於案件審議期間撤回申復者，應以書面為之。性平會於收受撤回書面後，應即予結案備查。撤回申復者，並不得就同一事由再提出申復。

十八、申請人或行為人對申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

- (一) 本校教師：依教師法之規定。
- (二) 本校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。
- (三) 本校約聘僱人員（含臨時人員）及工友：依性別工作平等法之規定。
- (四) 本校學生：依規定向本校提起申訴。

十九、本校對於與本要點有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

二十、本校應提供足夠措施保護行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士，並充分告知相關當事人將依法處理報復、恐嚇、誣告或其他違法或不當之行為。

行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士如受有不公正績效考核、不公正學業或學術評價、語言或書面威脅等報復行為，得檢具相關證據，向性平會申請調查。

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

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

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

二十二、本校應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料，並以密件送交學校文書單位歸檔保存。

前項檔案資料應分為原始檔案與報告檔案。

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

二十三、本要點如有未盡事宜，悉依有關法令辦理。

二十四、本要點經性平會通過，送校務會議議決後，陳請校長核定後實施。

表一 通報權責分工表

通報層級 疑似受害對象	通知人	通知時限	通知對象 (層級 1)	通知時限	通知對象 (層級 2)	通知時限	通知對象 (層級 3)	對校外通報負 責人	通報時限	通報對象			
行政人員	本校教職員 工	甲級立即 其他 2 小時	3.行政單位 一級主管 4. 教官	甲級立即 其他 2 小 時	3.人事室主任 4.軍訓室主任	甲級立即 其他 2 小時	校長 副校長 主任秘書	軍訓室主任	甲級： 2 小時 乙級： 12 小時 丙級： 24 小時	教育部校安中心			
教師		甲級立即 其他 2 小時	1.系所主管 2.教官	甲級立即 其他 2 小 時	3.院長 4.軍訓室主任	甲級立即 其他 2 小時					主任秘書	24 小時	臺北市社會局 臺北市勞工局 臺北市家庭暴力防治中心
學生		甲級立即 其他 2 小時	4.系所主任 5.導師 6.教官	甲級立即 其他 2 小 時	4.院長 5.學務長 6.軍訓室主任	甲級立即 其他 2 小時							
技工、工友		甲級立即 其他 2 小時	3.行政單位 主管 4. 教官	甲級立即 其他 2 小 時	3.總務長 4.軍訓室主任	甲級立即 其他 2 小時							
其他本校人員		甲級立即 其他 2 小時	3.行政單位 或學術單 位主管 4. 教官	甲級立即 其他 2 小 時	3.人事室主任 4.軍訓室主任	甲級立即 其他 2 小時							

國立臺北教育大學第 30 次校務會議提案單	
案由	研訂國立臺北教育大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法（草案）如附件，敬請 討論。
說明	<p>一、依勞委會訂定之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」規定，「僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，各校雖定有校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則，以主管機關不同，教育部於辦理「101 年大專校院性別平等教育委員會運作傳承研討會」中指示，各校應制訂校內獨立法令因應。爰訂定本辦法草案。</p> <p>二、依據性騷擾防治法及性別平等工作法所制定之性騷擾防治措施，依教育部函示，建議先透過性平會專業討論，再提交校務會議議決。本辦法草案，業經 102 年 5 月 13 日性平會議討論通過。</p> <p>三、檢附本辦法草案及條文訂定說明各 1 份。</p>
辦法	於校務會議討論通過後，陳請校長核定實施。
決議	經清點校務會議代表出席人數，未達議案議決半數出席之門檻，延至下次會議討論。

提案單位：人事室

國立臺北教育大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法（草案）

102年5月13日本校性別平等教育委員會議討論通過

○年○月○日本校校務會議討論通過

- 第一條 國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，並為防治性騷擾及保護被害人權益，特依「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」及「性騷擾防準則」訂定本辦法。
- 第二條 本要點所稱之性騷擾，依當事人間之關係，分別指稱如下：
- （一）發生於教職員工間或與求職者之間時，所稱之性騷擾指下列情形之一：
1. 本校教職員工執行職務時，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。
 2. 主管對教職員工或對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。
- （二）發生於本校教職員工與校外人士間時，所稱之性騷擾指性侵害犯罪以外，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：
1. 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。
 2. 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。
- 第三條 本校教職員工發生性騷擾防治法第二條及性別工作平等法第十二條之性騷擾事件者，適用本辦法。但適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法之規定。
- 第四條 本校由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）負責處理性騷擾防治法及性別工作平等法之性騷擾申訴案的審議及調查。但處理本辦法適用對象之性騷擾申訴案時，學生委員不參與。
- 性平會為處理性騷擾申訴案件，必要時得依本校性平會設置要點第五點成立調查小組。
- 第五條 本校為防治性騷擾行為發生，應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：
- 一、辦理防治性騷擾之教育訓練。
 - 二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
 - 三、設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等接受申訴並將本辦法及相關資訊於本校顯著之處公開揭示。
 - 四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利

之待遇。

五、當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。

六、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

第六條 與校外人士間之性騷擾事件申訴時，加害人為本校教職員工者，應向本校提出，惟如為本校校長時，應向臺北市政府提出。

加害人非屬本校人員時，本校仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送臺北市政府處理。

第七條 依性騷擾防治法提起之申訴案件，當事人得於事件發生後一年內，向本校人事室提出；依性別工作平等法提起之申訴案件，得於事件發生時起十年內提出。申訴得以言詞或書面為之。以言詞為之者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

以電話申訴者，應於三日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。

前項書面應載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住所或居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有代理人者，應檢附委任書，並載明申訴人及代理人之姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話及代理人與申訴人關係。
- 三、申訴之事實及內容。
- 四、可取得之相關事證或人證。

申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

人事室接獲申訴案件，應於申訴補正到達後三日內交由性平會調查處理。

第八條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- 一、逾期提出申訴。
- 二、申訴書或言詞作成之紀錄或電話申訴，應補正者，於期限內未補正。
- 三、同一事件已處理完畢，並將處理結果函復當事人者。
- 四、申訴人於案件評議期間以書面申請撤回申訴，性平會已結案備查者，不得就同一事由再提出申訴。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴書到達之日起二十日內，以書面通知當事人，書面通知應敘明理由，屬性騷擾防治法之性騷擾案件者，應副知臺北市政府。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

本校接獲被申訴人非本校教職員工之性騷擾申訴案時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府。

第九條 本校性平會審議性騷擾案件程序：

- 一、性平會應於申訴案提出之次日起七日內開始調查，並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。
- 二、前項調查結果應以書面通知當事人及臺北市政府。
- 三、本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得依下列程序提出救濟：
 - (一) 本校教職員工相互間之性騷擾事件：當事人得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向本校性平會提出申復，申復以一次為限。對申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：
 - 1、本校教師：依教師法之規定。
 - 2、本校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。
 - 3、本校約聘教師、約用工作人員（含臨時人員）及工友、駐衛警：依性別工作平等法之規定。
 - (二) 與校外人士間之性騷擾事件：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，向臺北市政府提起再申訴。

第十條 本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件之調查應以不公開方式為之並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正及專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 三、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- 四、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 五、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 六、調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- 七、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事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。

- 八、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- 九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

第十一條 性平會之調查處理，不受性騷擾事件司法程序進行之影響；調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。惟性平會依職權決議暫停審議程序之進行時應通知當事人。

第十二條 性騷擾案件之調查人員在調查過程中，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。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- 四、於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- 一、有前項所定之情形而不自行迴避。
- 二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

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

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

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

第十三條 與校外人士間之性騷擾事件，雙方當事人得以書面或言詞逕向臺北市政府申請調解。

第十四條 性平會調查完成後，應向人事室提出書面調查報告及處理建議，如經調查屬實，人事室應於該報告提出二個月內提請召開校內相關會議，依相關法規規定議處，如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理，或移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處。

前項召開校內相關會議議處前，得要求性平會之代表列席說明。

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

第十五條 對性騷擾案件之審議結果，本校應進行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

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

第十六條 本校性平會調查性騷擾案件期間，對擔任調查小組之成員及工作人員，應予公差登記，並依法令或學校規定支付交通費或相關必要費用。

第十七條 本辦法如有未盡事宜，悉依有關法令辦理。

第十八條 本辦法經性平會通過，送校務會議議決後，陳請校長核定後實施。

國立臺北教育大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

條文訂定說明（草案）

條次	訂定條文	訂定說明
一	<p>國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，並為防治性騷擾及保護被害人權益，特依「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」及「性騷擾防準則」訂定本辦法。</p>	<p>一、訂定依據。</p> <p>二、性別工作平等法第 13 條第 1 項規定：「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。」</p> <p>三、性別工作平等法第 13 條第 3 項規定：「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。」</p> <p>四、性騷擾防治法第 7 條規定：「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；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。」</p>
二	<p>本要點所稱之性騷擾，依當事人間之關係，分別指稱如下：</p> <p>（一）發生於教職員工間或與求職者之間時，所稱之性騷擾指下列情形之一：</p> <p>1. 本校教職員工執行職務時，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。</p> <p>2. 主管對教職員工或對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。</p>	<p>一、性騷擾之定義。</p> <p>二、性別工作平等法之性騷擾係規範職場之性騷擾；性騷擾防治法係規範一般場所之性騷擾。</p> <p>三、性別工作平等法第 12 條規定： 「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。」</p> <p>四、性騷擾防治法第 2 條規定： 「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</p>

	<p>(二) 發生於本校教職員工與校外人士間時，所稱之性騷擾指性侵害犯罪以外，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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 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。 	<p>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。」</p>
<p>三</p>	<p>本校教職員工發生性騷擾防治法第二條及性別工作平等法第十二條之性騷擾事件者，適用本辦法。但適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法之規定。</p>	<p>明定本辦法之適用對象。</p>
<p>四</p>	<p>本校由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責處理性騷擾防治法及性別工作平等法的性騷擾申訴案的審議及調查。但處理本辦法適用對象之性騷擾申訴案時，學生委員不參與。性平會為處理性騷擾申訴案件，必要時得依本校性平會設置要點第五點成立調查小組。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、明訂本校負責處理性騷擾防治法及性別工作平等法的性騷擾申訴案的審議及調查單位。 二、本校性別平等教育委員會第5點規定：「本委員會由性平委員組成輪值小組針對性騷擾事件進行初審。本委員會於處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組。調查小組成員5人，由副校長擔任或委員會推舉召集人，並視事件樣態及雙方當事人身分指定由學務處生活輔導組或人事室負責事件調查相關協調聯繫工作。其餘成員，由召集人核聘，聘期至該事件處理結束為止。前項小組成員女性人數比例應佔成員總數1/2以上，必要時，部分成員得外聘。成員中具性侵害或性騷擾事件調查專業素養之專家學者之人數應佔成員總數1/3以上；事件雙方當事人分屬不同學校時，並

<p>五</p>	<p>本校為防治性騷擾行為發生，應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：</p> <p>一、辦理防治性騷擾之教育訓練。</p> <p>二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。</p> <p>三、設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等接受申訴並將本辦法及相關資訊於本校顯著之處公開揭示。</p> <p>四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</p> <p>五、當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。</p> <p>六、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。</p>	<p>應有申請人學校代表。」。</p> <p>一、規範性騷擾防治措施。</p> <p>二、依「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第4條規定： 「性騷擾防治措施應包括下列事項： 一、實施防治性騷擾之教育訓練。 二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。 三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。 四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。 五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。」。</p>
<p>六</p>	<p>與校外人士間之性騷擾事件申訴時，加害人為本校教職員工者，應向本校提出，惟如為本校校長時，應向臺北市政府提出。</p> <p>加害人非屬本校人員時，本校仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送臺北市政府處理。</p>	<p>一、規範申訴對象之管轄。</p> <p>二、性騷擾防治準則第5條規定： 「性騷擾之申訴應向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出。 加害人為前項機關首長、部隊主官(管)、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關提出，經受理後即應進行調查。</p> <p>三、同準則第6條規定： 「非加害人所屬之機關、部隊、學校、機構或僱用人接獲性騷擾之申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣</p>

<p>七</p>	<p>依性騷擾防治法提起之申訴案件，當事人得於事件發生後一年內，向本校人事室提出；依性別工作平等法提起之申訴案件，得於事件發生時起十年內提出。申訴得以言詞或書面為之。以言詞為之者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>以電話申訴者，應於三日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。</p> <p>前項書面應載明下列事項：</p> <p>一、申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住所或居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>二、有代理人者，應檢附委任書，並載明申訴人及代理人之姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話及代理人與申訴人關係。</p> <p>三、申訴之事實及內容。</p> <p>四、可取得之相關事證或人證。</p> <p>申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>人事室接獲申訴案件，應於申訴補正到達後三日內交由性平會調查處理。</p>	<p>(市) 主管機關。」。</p> <p>一、規範申訴之受理。</p> <p>二、性騷擾防治法第 13 條第 1 項規定： 「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。」。</p> <p>三、性別工作平等法第 30 條規定： 「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。」</p> <p>四、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 6 條規定： 「性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項： 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。 二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。 三、申訴之事實及內容。」。</p> <p>五、性騷擾防治準則第 11 條第 3 項規定： 「申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人、再申訴人於十四日內補正。」。</p> <p>六、本校性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點第 8 點有關教職員工之申訴處理程序規定，應於三日內交由性平會調查處理。</p>
----------	---	--

<p>八</p>	<p>性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、逾期提出申訴。 二、申訴書或言詞作成之紀錄或電話申訴，應補正者，於期限內未補正。 三、同一事件已處理完畢，並將處理結果函復當事人者。 四、申訴人於案件評議期間以書面申請撤回申訴，性平會已結案備查者，不得就同一事由再提出申訴。 <p>本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴書到達之日起二十日內，以書面通知當事人，書面通知應敘明理由，屬性騷擾防治法之性騷擾案件者，應副知臺北市政府。</p> <p>前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。</p> <p>本校接獲被申訴人非本校教職員工之性騷擾申訴案時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、規範申訴不予受理情形。 二、性騷擾防治法第 12 條規定： 「性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：一、申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。」。 三、性騷擾防治法第 9 條規定： 「加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地警察機關不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。 前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。…」。 四、性騷擾防治法第 6 條規定： 「非加害人所屬之機關、部隊、學校、機構或僱用人接獲性騷擾之申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）主管機關。」
<p>九</p>	<p>本校性平會審議性騷擾案件程序：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、性平會應於申訴案提出之次日起七日內開始調查，並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。 二、前項調查結果應以書面通知當事人及臺北市政府。 三、本校逾期未完成調查或 	<ol style="list-style-type: none"> 一、性騷擾防治法第 13 條第 3 項規定： 「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。」。 二、本校性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點第 15 點規定：申請人或行為人對於前點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，以書面具明理由向本校原處分單位申復。申復以一次為限。但適用性騷擾防治法者，如本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得

	<p>當事人不服其調查結果，得依下列程序提出救濟：</p> <p>(一) 本校教職員工相互間之性騷擾事件：當事人得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向本校性平會提出申復，申復以一次為限。對申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、本校教師：依教師法之規定。 2、本校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。 3、本校約聘教師、約用工作人員（含臨時人員）及工友、駐衛警：依性別工作平等法之規定。 <p>(二) 與校外人士間之性騷擾事件：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，向臺北市政府提起再申訴。</p>	<p>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。</p> <p>三、同上開要點第 16 點規定：申請人或行為人對申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：</p> <ol style="list-style-type: none"> (一) 本校教師：依教師法之規定。 (二) 本校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。 (三) 本校約聘僱人員（含臨時人員）及工友：依性別工作平等法之規定。 <p>四、性騷擾防治法第 13 條第 4 項規定：「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。」。</p>
<p>十</p>	<p>本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：</p> <p>十、性騷擾事件之調查應以不公開方式為之並保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、規範性騷擾事件調查原則。 二、性騷擾防治準則第 16 條規定：「性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。」。 三、同準則第 13 條規定：「性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事

十一、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正及專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

十二、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

十三、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

十四、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

十五、調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

十六、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事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。

十七、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

十八、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

依前項規定負有保密義務者

人充分陳述意見及答辯機會。(第2項) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。」。

四、同準則第17條規定：「性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。」。

五、同準則第18條規定：「性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。」。

六、同準則第19條規定：「處理性騷擾事件之所有人員，對於當事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。依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰」。

七、同準則第21條規定：「機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關，於性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。」。

八、性騷擾防治法第10條規定：「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。」。

	洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。	
十一	性平會之調查處理，不受性騷擾事件司法程序進行之影響；調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。惟性平會依職權決議暫停審議程序之進行時應通知當事人。	<p>一、規範性平會調查處理程序不受該事件司法程序之影響。</p> <p>二、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 28 條規定：「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。」。</p> <p>三、本校性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點第 13 點第 4 項規定：性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響；調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。</p>
十二	<p>性騷擾案件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>四、於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>一、有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本校性平會為之，並應為適當之釋</p>	<p>一、規範調查成員之迴避。</p> <p>二、性騷擾防治準則第 15 條規定： 「迴避原則性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>一、有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向該性騷擾申訴或再申訴之調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查人員有第一項所定情形不自行迴避，</p>

	<p>明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員在性平會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。</p>	<p>而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。</p>
<p>十三</p>	<p>與校外人士間之性騷擾事件，雙方當事人得以書面或言詞逕向臺北市政府申請調解。</p>	<p>一、規範調解之程序。</p> <p>二、性騷擾防治法第 16 規定：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。</p>
<p>十四</p>	<p>性平會調查完成後，應向人事室提出書面調查報告及處理建議，如經調查屬實，人事室應於該報告提出二個月內提請召開校內相關會議，依相關法規規定議處，如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理，或移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處。</p> <p>前項召開校內相關會議議處前，得要求性平會之代表列席說明。</p> <p>本校應將相關會議議處結果，以書面通知申訴人及行為人，同時告知申復之期限；行為人非本校教職員工生者，並一併移送調查報告及懲處建議予當事人所屬機關。</p>	<p>一、規範調查結果及處置。</p> <p>二、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 10 條規定：「申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。 前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。」。</p> <p>三、同上開準則第 12 條規定：「性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。」。</p> <p>四、本校性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點第 14 點規定：性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，但適用性騷擾防治法者，延長以一個月為限。延長調查期限應以書面通知申請人、檢舉人及行為人。性平會調查完成後，應向學務處生輔組或人事室提出書面調查報告及處理建議，學務處生輔組或人事室應於該報告提出二個月內提請召開校內相關會議，依相關法規規定議處，或移送相關</p>

		<p>權責機關依相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人、行為人及所在地直轄市、縣（市）主管機關。</p> <p>五、前項召開校內相關會議議處前，得要求性平會之代表列席說明。本校應將相關會議議處結果，以書面通知申請人及行為人，同時告知申復之期限；行為人非本校教職員工生者，並一併移送調查報告及懲處建議予行為人所屬學校或機關。</p>
十五	<p>對性騷擾案件之審議結果，本校應進行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</p> <p>本校受僱人、負責人利用執行職務之便，對校外人士為性騷擾，依性騷擾防治法第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。</p>	<p>一、規範調查結果及處理。</p> <p>二、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 13 條規定：「雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。」。</p> <p>三、本校性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點第 20 點第 2 項規定：「本校受僱人、負責人利用執行職務之便，對校外人士為性騷擾，依性騷擾防治法第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。」。</p>
十六	<p>本校性平會調查性騷擾案件期間，對擔任調查小組之成員及工作人員，應予公差登記，並依法令或學校規定支付交通費或相關必要費用。</p>	<p>規範性平會調查性騷擾案件期間，調查小組之成員及工作人員有關假的處理及相關經費支付規定。</p>
十七	<p>本辦法如有未盡事宜，悉依有關法令辦理。</p>	<p>規範本辦法未盡事宜之適用規定。</p>
十八	<p>本辦法經性平會通過，送校務會議議決後，陳請校長核定後實施。</p>	<p>依教育部 101.09.26 臺訓(三)字第 1010156729 號書函規定略以：依據性騷擾防治法第 7 條與性別工作平等法第 13 條訂定性騷擾防治措施等校內章則，屬校務重大事項，應提交校務會議議決。依據性騷擾防治法及性別工作平等法所制定之性騷擾防治措施亦建議先透過性平會之專業討論。</p>

提案編號：3

國立臺北教育大學第 30 次校務會議提案單	
案由	為紓解本校教學空間不足，擬由校內校地評估擇選適合開發之興建校地，提請討論。
說明	一、101 學年度第 2 次校務發展委員會決議辦理（詳附件）。 二、經查本校校總區內於民國 100 年興建完成篤行樓等三處館舍後經評估目前尚有藝術館後方校地（本校東南隅）及鄰和平東路臥龍街口（本校東北隅）2 處校地尚稱完整可供開發，經評估如附件。
辦法	依決議辦理
審查意見	
決議	經清點校務會議代表出席人數，未達議案議決半數出席之門檻，延至下次會議討論。

提案單位：總務處

國立臺北教育大學 101 學年度第 2 次校務發展委員會提案單	
案由	為紓解本校教學空間不足，擬由校內校地評估擇選適合開發之興建校地，提請討論。
說明	一、依據 102 年 3 月 11 日主管會議辦理（詳附件）。 二、經查本校校總區內於民國 100 年興建完成篤行樓等三處館舍後經評估目前尚有藝術館後方校地（本校東南隅）及鄰和平東路臥龍街口（本校東北隅）2 處校地尚稱完整可供開發，經評估如附件。
辦法	依決議辦理。
審查意見	一、關於東北側基地，經委員建議可擴大基地位置，創造使用效益。 二、未來新空間落成後，建議行政大樓兩翼原教室空間調整增設為圖書館空間。
決議	一、本案先行開發東南側基地，同步朝擴大東北側基地方向規劃。 二、開發興建時期，原東南側基地機車停車位，另覓已收回空間供學生停放機車。

提案單位：總務處

校總區東北側與校總區東南側校地新建案比較表

項次	項目	校總區東北側校地新建案 (臥龍街與和平東路口)	校總區東南側校地新建案
1	基地面積	約 785 m ² (237.5 坪) 使用分區：學校用地	約 2600 m ² (786.5 坪) 使用分區：學校用地
2	空間用途	教學大樓	研究大樓
3	可建樓層	地下 2 層，地上 12 層	地下 2 層，地上 6 層
4	可建樓地板面積	9094 m ² (2751 坪)，約可設置 82 m ² (約 25 坪)教室 36 間	9998 m ² (3024 坪)，約可設置 82 m ² (約 25 坪)研究室 41 間
5	建築經費概估	310,000,000 元	300,418,000 元
6	現況說明	現有 1 戶眷舍、藝設系使用空間，汽機車停車區 現有受保護樹木 1 株	現有 2 戶眷舍，資源回收場及機車停車區
7	遭遇困難	1.眷舍需協調遷還。 2.藝設系使用空間及機車停車區需覓轉置空間。 3.保護樹須自樹冠投影線退縮 3M 後始得建築。 4.興建後影響毗鄰校地之整體規劃。	1.眷舍需協調遷還。 2.資源回收場及機車停車區需覓轉置空間。