

臺北基督學院校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治 及處理實施要點

民國108年4月18日本校107學年度第6次行政會議通過

民國108年4月25日本校107學年度第2次校務會議通過

民國112年4月06日本校111學年度第1次(臨時)性別平等教育委員會通過

民國112年04月11日本校111學年度第九次行政會議通過

民國112年04月25日本校111學年度第二次校務會議通過

壹、總則

一、臺北基督學院(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，特依據「性別平等教育法」第二十條、「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第三十四條訂定「臺北基督學院校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治及處理實施要點」(以下簡稱本實施要點)。

二、本實施要點之用詞定義如下：(按性別平等法第二條)

(一) 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

(二) 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。

(三) 性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人的性別特徵、性別氣質、性別傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅，但並非屬於性騷擾的行為。

(四) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指校園性侵害、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。包含不同學校間所發生者。

三、本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，除依相關法律或法規規定通報外，並應將該事件交由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理。

四、本校為提升教職員工生尊重他人與自己之性或身體自主之知能，將由本校「性別平等教育委員會」規劃下列措施：

- (一) 每年定期舉辦教職員工生校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動、培訓課程、在職進修，並評鑑其實施成效。
- (二) 將本處理實施要點納入教職員工聘約及學生手冊，並例行性舉行說明會。
- (三) 宣導鼓勵事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

五、校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治及救濟等資訊蒐集及建置，由本校學務處及心理諮商人員負責，並於處理事件時主動提供予相關人員。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)其他性平會認為必要之相關事項。

貳、校園安全規劃

六、為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌，本校總務處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)於「新生輔導」時即開始宣導校內較需注意己身安全之區域。
- (三)定期舉行校園空間安全檢視座談會，邀請教職員工生共同檢視校園安全。

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。

參、校內外教學及人際互動注意事項

七、本校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別個別差異。若教職員工生有不被尊重之不適感，得報請人事室、學務處負責處理。

八、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。

九、教職員工生應尊重他人與自己之性或身體自主，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。

十、全體教職員工到職及新生入學時，均實施校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示，以建立健康及彼此尊重之人際互動。

肆、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法

十一、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，得以書面向本校申請調查或檢舉。但行為人為本校校長者，應向學校所屬主管機關申請；行為人在兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

十二、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，學務處應作成紀錄，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。

十三、本校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉時，以學務處為收件單位。並應於三日內送交性平會決定是否受理。

學務處設有處理性侵害、性騷擾或性霸凌申訴之專線電話、專用信箱，並將相關資訊於顯著之處公開揭示。

依據「性別平等教育法」第二十九條第二項規定，若有下列情形之一者，性平會不予受理：

(一)非屬「性別平等教育法」所規定之事項者。

(二)申請人或檢舉人未具真實姓名者。

(三)同一事件已處理完畢者。

前項「性別平等教育法」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。

接獲申請調查或檢舉之案件非隸屬本校管轄者，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。

十四、本校校長、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「性別平等教育法」第二十一條第一項及第三項規定，應立即向教育部通報，至遲不得超過二十四小時，並交由本校性別平等教育委員會調查處理。

但本校校長為行為人時，應交由教育部決定。

發生校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應由承辦單位主管依「校園危機事件通報處理要點」規定，通報教育部。

依本點規定為通報時，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。

十五、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，學務處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。

於校園處理霸凌事件時，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，依「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第十八條規定辦理。

十六、學務處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，並告知申復之期限及受理單位。

不受理之書面通知，應依「性別平等教育法」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。

十七、申請人或檢舉人於申請或檢舉二十日內，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，向本校學務處提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，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。不受理之申復以一次為限。

學務處接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，應於申請調查或檢舉案確定後三日內交付性平會調查處理。

十八、本校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，其成員應具性別平等意識，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。

處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，其成員中具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者(其資格依「性別平等教育法」之規定)之人數比例應占成員總數三分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

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

(二)進行調查時，應秉持客觀、公正、專業、保密原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並避免重複詢問。行為人、申請人(檢舉人)及受邀協助調查之人或單位，應予配合並提供相關資料。

(三)當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。行為人與被害人、檢舉人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。必要時，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人閱覽或告以要旨。

(四)申請人撤回申請調查時，本校得繼續調查處理。

(五)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。調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。

(六)本校對於調查小組成員致力於調查工作應給予全面性支持，依法令或學校規定允許範圍內准予公差登記並支給出席費或相關費用等。

(七)本校性平會應於受理申請或檢舉二個月內完成調查及報告。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。

(八)調查小組置發言人一人。調查結束後，完成調查報告書，提交性平會審議，性平會應將調查報告及處理建議以書面向本校提出報告。

十九、本校應將事件處理結果，以書面通知申請人(檢舉人)及行為人，並應告知申復之期限及受理單位。

申請人及行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向本校申復。

二十、學務處接獲申復後，如發現調查程序有重大瑕疵或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，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。性平會於接獲重新調查之要求時，應另組調查小組調查之。

接獲申復後，依下列程序處理：

(一)由學務處收件後，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，將申復決定通知性平會，由其重為決定。

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。

二十一、申請人或行為人對本校之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依性別平等教育法第三十四條規定提起救濟。

二十二、本校負責處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員，對於當事人、檢舉人及證人之姓名及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。負有保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

二十三、事件經調查屬實後，本校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懲處。其經證實有誣告之事實者，亦依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

本校為性騷擾事件之懲處時，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。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，本校得僅依前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，應由該懲處之單位執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

二十四、為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，本校於必要時得為下列處置，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考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。

(二)尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。

(三)採取必要處置，以避免報復情事。

(四)預防、減低行為人再度加害之可能。

(五)其他性平會認為必要之處置。

當事人非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。

二十五、本校應視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，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)其他經性平會認為必要之保護措施或協助。

當事人非本校人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。

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

二十六、本校應依性別平等教育法第二十七條暨校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第三十二條規定建立檔案資料，由專責單位負責保管，並依規定通報加害人現就讀或服務之學校。

前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：

- (一)事件發生之時間、樣態。
- (二)事件相關當事人（包括檢舉人、被害人及加害人）。
- (三)事件處理人員、流程及紀錄。
- (四)事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。
- (五)加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。

第二項報告檔案，應包括下列資料：

- (一)事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。
- (二)事件處理過程及結論。

二十七、本校人事室或心理諮商中心應針對他校轉任或轉讀之教職員工或學生加害人實施必要之追蹤觀察輔導，非有正當理由，並不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

伍、附則

二十八、本實施要點若有未盡事宜，悉依「性別平等教育法」、「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」、「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」及「性騷擾防治法」辦理。

二十九、本實施要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。