

# 慈濟大學性騷擾防治措施及申訴、懲處要點

95年5月25日九十四學年度第二性性別平等教育委員會會議修正通過

95年6月13日核定公告

95年6月16日花蓮縣政府府社勞字第09500920170號函准予核備

97年12月16日97學年度上學期性平會議修正通過

97年12月29日學務處0970003965號簽校長核定

98年1月5日公告

98年3月19日97學年度下學期性平會議修正通過

98年4月10日學務處0980001102號簽校長核定

98年4月22日公告

## 第一章 總則

一、慈濟大學（以下簡稱本校）為提供受僱者及求職者免於性騷擾之環境，並採取適當之預防、糾正、懲處措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別工作平等法」第十三條第一項、行政院勞工委員會頒布「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」第七條規定，訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，依當事人之關係，分別指下列情形之一：

（一）適用「性別工作平等法」者：

1. 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。

2. 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。

（二）適用「性騷擾防治法」者：

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，具有下列情形之一者：

1. 以該他人之順服或拒絕該行為，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。

三、本校依「性別工作平等法」或「性騷擾防治法」規定辦理性騷擾之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。

四、本校設置性別平等教育委員會（以下簡稱性平會），由教職員生及學生家長代表共同組成，負責處理本校性騷擾申訴案件。性平會主任委員由校長擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員十五人，其成員之女性代表不得低於二分之一。

性平會處理性騷擾事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則。其中女性委員名額應佔成員總數二分之一以上；且成員具性騷擾事件調查專業素養之專家學者之人數比例應佔成員總數三分之一以上。

性平會之調查，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。

## 第二章 性騷擾之防治

- 五、本校應防治性騷擾之發生，保護教職員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升教職員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 六、本校應定期實施防治性騷擾之教育訓練，並於教職員工在職訓練或工作坊中，規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，以加強教職員工性別平等觀念。
- 七、本校設置性騷擾申訴管道，將相關資訊於網頁公開揭示。  
申訴電話：(03)8561843  
申訴傳真：(03)8565713  
申訴信箱或申訴電子信箱：gender@mail.tcu.edu.tw
- 八、本校應利用集會及網際網路等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 九、本校於接獲性侵害或性騷擾案件時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
  - (一)保護被害人之權益及隱私。
  - (二)對所屬場域空間安全之維護或改善。
  - (三)對行為人之懲處。
  - (四)其他防治及改善措施。

## 第三章 申請調查及救濟

- 十、性騷擾事件被害人本人或其代理人得依「性別工作平等法」或「性騷擾防治法」第十三條第一項規定，於事件發生後一年內向性平會提起申訴。  
性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。  
申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：  
申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
  - (一)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
  - (二)申訴之事實及內容。申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。  
性平會作成調查處理前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- 十一、性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：
  - (一)申訴書或言詞作成之紀錄不合前條規定，未於十四日內補正者。
  - (二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並應副知主管機關花蓮縣政府。
- 十二、性平會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決

議，可否同數時取決於主席。

十三、性騷擾申訴事件之調查人員，有下列情形之一者，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。

性騷擾申訴事件之調查人員，有下列情形之一者，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。

十四、審議程序：

- (一)性平會應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查。
- (二)調查結束後，由調查小組將結果作成調查報告書，提性平會審議。
- (三)申訴案件應依其性質，依規定完成調查處理。

1. 涉及「性別工作平等法」之申訴事件，依「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」規定，應於提出起三個月內結案，做成附理由之決議，並得做成懲處之建議。

2. 涉及「性騷擾防治法」之申訴事件，應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內完成調查處理結案。必要時得延長之，但延長以一個月為限，並以書面通知當事人。

- (四)性平會對申訴事件之調查，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處建議及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。

- (五)性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面載明事實及理由通知申請人及行為人。

1. 申訴案件依「性別工作平等法」提出者，其書面通知應包括對申訴案之決議有異議者，得於十日內向本校性平會提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。提出申復應附具書面理由，由性平會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

2. 申訴案件依「性騷擾防治法」第十三條提出者，其書面通知內容應包括對申訴案之決議有異議者，得於三十日內向本校所在地主管機關花蓮縣政府提出再申訴，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算，並應通知主管機關花蓮縣政府。

- (六)第四款懲處建議及處理對象為本校教職員工者，應移請本校權責單位依規定議處。懲處建議及處理對象非本校教職員工者，應函知其服務機關(構)、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。

十五、性平會調查性騷擾申訴案件，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本校並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十六、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，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

- (二)性騷擾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之機會。
- (三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，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。

十七、有下列情形之一者，當事人得對性平會之決議提出申復：

- (一)申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二)性平會之組織不合法者。
- (三)依法應迴避之委員參與決定者。
- (四)參與決議之委員關於該申訴事件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五)證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (六)為決議基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七)為決議基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八)發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九)原決議就足以影響決議之重要證物遺漏未斟酌者。

十八、性平會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

#### **第四章 附則**

十九、本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲處措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十、當事人有輔導或醫療等需要者，本校得引介專業輔導或醫療機構。

二十一、本校不會因教職員工提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

二十二、性騷擾之行為人如非本校教職員工，本校應依本要點提供教職員工應有之保護。

二十三、本要點經由性平會議通過，陳請校長核定後實施，修訂時亦同。