

檔 號：

保存年限：

長榮大學 公告

發文日期：中華民國112年6月15日
發文字號：長大人字第1120009270號
附件：長榮大學教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法



主旨：公告新修正「長榮大學教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。

依據：112年6月5日111學年度第二學期期末校務會議決議辦理。

校長李泳龍

裝

訂

線

長榮大學教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

103.01.06	102 學年度第一學期第 5 次行政會議修正通過
103.01.08	102 學年度第一學期期末校務會議訂定
104.11.05	104 學年度第一學期第 3 次行政會議修正通過
105.01.04	104 學年度第一學期期末校務會議審議通過
107.04.20	104 學年度第一學期第 2 次行政會議決議通過更名
112.05.04	111 學年度第二學期第 4 次行政會議修正通過
112.06.05	111 學年度第二學期期末校務會議審議通過

第一條 本校為維護教職員工(含約聘僱人員)工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，特依性別工作平等法、性騷擾防治法、性騷擾防治準則及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，特訂定「長榮大學教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」(以下簡稱本辦法)。

第二條 本辦法所稱性騷擾，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，且有下列各款情形之一者：

- 一、本校教職員工執行職務或在工作場所時，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、主管人員對部屬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。
- 三、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。
- 四、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。

第三條 本校應建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護教職員工不受性騷擾之威脅。

第四條 為處理性騷擾申訴案件，本校應設性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱本會)。

本會置委員十三人，由校長、秘書長、教務長、學務長、總務長、人力資源長、諮商中心主任、具性別平等意識之教師代表及職工代表各二人、性別平等教育相關領域專家學者代表一人及社會公正人士一人組成。校長為主任委員，並於開會中擔任主席，主任委員因故無法出席時，得指定一人代理之。

教師代表、職工代表及性別平等教育相關領域之專家學者代表、社會公正人士由校長遴聘之。

第一項委員，任一性別不得少於三分之一。

本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

本會開會時，應有全體委員二分之一出席始得開會，出席委員過半數之同意方得決議；可否同數時，取決於主席。

第五條 本會職掌如下：

- 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、公告性騷擾事件之申訴流程。
- 四、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。
- 五、當事人有輔導、醫療等需求者，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之建議。
- 七、其他與性騷擾防治相關事項。

第六條 本校教職員工發生性騷擾情事者，得於事實發生後一年內，以具名之書面資料或以言詞方式向本校人力資源發展處（收件單位）提出申訴以言詞方式提出申訴者，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，應於三個工作日內以書面補正，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、服務單位、職稱、住(居)所、聯絡電話及申訴日期。
- 二、有委任代理人者，應檢附委任書並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住(居)所、聯絡電話、與申訴人關係及申訴日期。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

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，人力資源發展處應通知申訴人於十四日內補正。

行為人於行為時或現職為本校校長者，應向教育部提出申請調查或檢舉。

第七條 性騷擾之申訴有下列情形之一時，應不予受理：

- 一、申訴人未具真實姓名者。
- 二、逾期提出申訴者。
- 三、申訴書或言詞作成之紀錄，未於第五條第三項所定期限內補正者。
- 四、同一事件已處理完畢者。

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，並副知台南市政府權責單位。

前項通知應敘明理由，並載明當事人得於通知到達之次日起二十日內，向台南市政府權責單位提出再申訴。

接獲加害人非屬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台南市政府權責單位。

第八條 本校對申訴案件之調查處理程序如下：

- 一、接獲申訴或移送之申訴案件，本會應於七日內組成申訴處理調查小組(簡稱調查小組)，並推選一人為小組召集人，進行調查，並將結果作成調查報告書，提交本會審議。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守性騷擾防治準則第十五條所規定之迴避原則，並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，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- 五、調查小組調查時，應通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關之學者專家協助調查。
- 六、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。
- 七、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。
- 八、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。
- 九、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、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。
- 十一、調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判之司法程序者，本會得決議暫緩調查。

前項調查小組之成員為三位或五位，其中女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查小組成員。

第九條 本會、調查小組及與本案相關之所有人員均負對本案一切內容保密之義務。申訴事項如涉及委員本身，或有其他事由可能妨害調查之公正者，該委員應自行迴避。雙方當事人亦得檢具理由向本會申請該委員迴避。

第十條 除有不可抗力之因素，本會應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於兩個月內完成調查，必要時得延長一個月。並應通知當事人。

本校就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人，副知台南市政府權責單位，並得作成懲戒或其他處理之建議，送交本校相關單位執行。

前項書面通知內容應包括處理結果之理由及再申訴等救濟途徑。申訴人及其相對人對申訴案之審理結果有異議，或期限內未調查完成者，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向台南市政府權責單位提出再申訴。

第十一條 申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達本會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

第十二條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，提交校級教師評審委員會或職工評審委員會，對加害人依相關規定為調職、降級、減薪、懲戒或其他處理。加害人對被害人依法並負有回復名譽及損害賠償責任。

如經調查確認加害人涉有性侵害行為屬實或性騷擾且情節重大者，本校應於知悉之日起一個月內經校級教師評審委員會或職工評審委員會通過後予以停聘（職），並靜候調查。其停聘（職）期間不發給薪資，俟調查結果無此事實並回復聘任者，補發全部薪資。

如涉及刑事犯罪時，並應協助申訴人提出告訴。

性騷擾申訴如經證實有誣告之事實者，本校得視情節輕重，依相關規定對申訴人為適當之懲戒或處理。

第十三條 本校對性騷擾案件審議結果，應採取後續追蹤考核監督，確保懲戒或處理措施有效執行，以預防相同事件或報復情事發生。

第十四條 本會委員均為無給職。非本校參與本會、調查小組之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，出席會議時並得支領出席費。

本校對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

第十五條 辦理性騷擾申訴案所需經費由本校相關預算項下支應。

第十六條 本辦法施行前，已進行處理之案件，得依原處理程序繼續處理。

第十七條 本辦法經行政會議、校務會議通過後，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。