

台灣基督長老教會

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

2018年1月16日總委會決議辦理實施

一、台灣基督長老教會（以下簡稱本教會）為提供所屬人員、受服務人員或求職者免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，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（民國105年5月18日勞動部公布修正版）、勞動部頒布工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（民國104年5月14日勞動部公布修正版）及性騷擾防治法第七條第一項、第二項之規定（民國98年1月23日行政院衛生福利部公布修正版），訂定本辦法。

二、本辦法適用於本教會所屬人員或受服務人員（包括但不限於陪餐會員、未陪餐會員、牧師、傳道師、長老、執事、宣教師、會友、慕道友、幹事、職員、派遣勞工、實習生）或求職者遭遇前揭適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法。

本辦法之執行，由以下權責單位辦理（包括但不限於設置性騷擾申訴處理委員會）：

（一）在隸屬總會之機構，由總會性別公義委員會辦理。

（二）在隸屬中會／族群區會之機構、地方教會、或隸屬地方教會小會之機構，由中會／族群區會之性別公義部辦理，未設性別公義部者，由該中會／族群區會常置委員會（即中委會）辦理。

但本會所屬機構經其董事會決議（或依法另訂相關處置辦法）並向所屬總會之性別公義委員會、中會／族群區會之性別公義部（未設性別公義部者，中委會）或地方教會之小會報備者，在該機構得由其董事會自行辦理，地方教會經小會決議並向所屬中會／族群區會之性別公義部（未設性別公義部者，向中委會）報備者，在該地方教會得由小會自行辦理；惟各該機構或地方教會所屬總會、中會／族群區會或小會之前述權責單位仍應適時督導。

三、本辦法所稱性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

（一）適用性別工作平等法：

1、指所屬人員（含受雇者、派遣勞工、實習生）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、雇主對所屬人員（含受雇者、派遣勞工、實習生）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、獎懲之交換條件。

（二）適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本辦法相關規定），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。

四、本教會應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

五、本教會定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治課程，相關資訊及訓練計畫於各權責單位之網頁、公佈欄等顯著之處公告。

六、本教會受理性騷擾申訴之管道，由各權責單位於網頁、公佈欄等工作及服務場所顯著之處公開揭示，公告內容應包括申訴專線電話、申訴專線傳真、申訴專用信箱或電子信箱、專責處理人員姓名或單位名稱等。

七、本教會於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將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) 其他防治及改善措施。

八、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。

申訴書應載明事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (三) 有委任代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。
- (四) 申訴之事實內容及相關證據。
- (五) 申訴之年月日。

適用性騷擾防治法事件之申訴，申訴期限為一年，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，應通知申訴人於 14 日內補正。

本教會依性別工作平等法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受

理而受影響。

九、適用性騷擾防治法事件之申訴，其申訴書或言論作成紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者，應不予受理。

前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並副知縣（市）主管機關（即縣（市）政府社會局）

同一騷擾事件已經依性別工作平等法或性騷擾防治法調查(含申復)完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

十、本教會雖非行為人所屬單位，於接獲本辦法第三條第(二)款之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送縣（市）主管機關（即縣（市）政府社會局）。

十一、本教會設置性騷擾申訴處理委員會，置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；置委員五人至七人，由本宗之牧師、傳道師、專家學者、具輔導相關背景者或精神科醫生、及具法學背景或律師聘任之，均應為本教會之陪餐會員；其中專家學者、具輔導相關背景或精神科醫生、及具法學背景或律師，人數不得少於二分之一，且女性委員不得少於二分之一，單一性別不得少於三分之一。

十二、針對適用性別平等工作法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本教會將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。

十三、性騷擾申訴處理委員會做成決議前，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。

前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

十四、性騷擾申訴處理委員會應有委員過半數出席始得開會，並應有過半數出席委員之同意始得作成決議。

十五、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予以保密。違反者，主任委員終止其參與，本教會並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

十六、性騷擾事件之處理，有下列情形之一，處理、調查與決議人員應自行迴避：

(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。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議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。

前項申請，應舉其原因及事實，向性騷擾申訴處理委員會為之，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騷擾申訴處理委員會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。

處理、調查與決議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，應由該性騷擾申訴處理委員會命其迴避。

十七、本教會性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾事件時，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，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(五)性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。

(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份之資料，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醫療與法律協助。

(九)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。

十八、申訴處理委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起七日內開始調查，並於二個月內結案，必要時，得延長一個月，並通知當事人。

十九、申訴處理委員會之調查結果，應作成附理由決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人及本辦法第二條之權責單位（包括負責督導之權責單位）（若為本辦法第三條第（二）款之性騷擾事件，調查決議應併送縣（市）主管機關（即縣（市）政府社會局）及總會性別公義委員會），並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出救濟途徑。

(一)性別工作平等法之申復機制：

1、於調查決議送達當事人之次日起 20 日內向原申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

2、提出申復應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理並比照本條第一項之規定通知。

經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

(二) 性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起 30 日內向縣（市）主管機關（即縣（市）政府社會局）提出再申訴。

二十、性騷擾行為經調查屬實者，本會應視情節輕重，對受僱之行為人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理，對所屬人員執行戒規或為其他處理。如涉及刑事責任時，本會並應協助申訴人提出告訴或告發。性騷擾行為經證實為誣告者，本會得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

二十一、本會對於性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以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。

二十二、本會不會因所屬人員提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

二十三、本辦法由總委會同意後，公佈實施，修訂時亦同。