

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

2024年5月14日總委會修訂

第 1 條 台灣基督長老教會（以下簡稱本教會）為推動及建立正確的性別觀念，維護人格尊嚴，提供所屬人員、受服務人員及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、懲戒及補救措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「跟蹤騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」暨本教會「行政法第 123 條第 2 款」，訂定本辦法。

第 2 條 本辦法適用於本教會受僱人員、求職者及非受僱之所屬人員。但應適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法。

（一）本辦法所稱「受僱人員」，係指幹事、職員、派遣勞工、實習生等，受薪於本教會者。受僱人員及求職者適用「性別平等工作法」。

（二）本辦法所稱「非受僱之所屬人員」，係指非受僱之教會牧師、傳道師、宣教師、陪餐會員、未陪餐會員，包括但不限於長老、執事、會員、慕道友。「非受僱之所屬人員」適用本教會法規第 12 章及「性騷擾防治法」。

本辦法申訴人不以本教會受僱人員、求職者或非受僱之所屬人員為限，於本教會進行各項服務期間，受服務之對象亦應受本辦法之保護。惟被申訴人非本教會所屬人員或會員者，本教會應提供申訴人行使權利之協助。

第 2-1 條 本教會受理性騷擾之申訴，應由總會、中會/族群區會成立「性騷擾事件申訴處理委員會」（以下稱申訴處理委員會）調查辦理之。以下是各級權責單位分屬：

（一）總會性騷擾事件申訴處理委員會，辦理隸屬總會之機構的申訴。並為申復機制之受理單位。

（二）中會/族群區會性騷擾事件申訴處理委員會，辦理隸屬中會／族群區會之機構、地方教會、或隸屬地方教會小會之機構。

前項權責單位之例外適用狀況如下：

（一）本教會所屬法人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與中委會，或地方教會之小會等權責單位報備者，得在該機構由其董事會自行辦理；惟各該機構所屬總會、中會／族群區會或小會之前述權責單位仍應適時督導。

(二) 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與中委會報備者，在該地方教會得由小會自行辦理，但應受所屬中會／族群區會之權責單位之適時督導。

前項督導之準則，由總會性別公義委員會訂立之。

第 3 條 本辦法所稱「性騷擾」，依我國性平相關法律之規定，但不以此為限。本教會對於性騷擾之認定應比法律更敏感，以符合聖經與信仰實踐的道德倫理。性騷擾之範疇如下：

(一) 性騷擾(適用性騷擾防治法、性別平等工作法)：

- 1、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。
- 2、以明示或暗示性要求、具有性意味方式，或以性別歧視、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。
- 3、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(二) 權勢性騷擾(適用性騷擾防治法、性別平等工作法)：

- 1、指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- 2、指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、宗教關懷或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(三) 跟蹤騷擾(適用跟蹤騷擾防制法)：

指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動。其他內容應準用《跟蹤騷擾防制法》。

(四)、其他性騷擾態樣

- 1、展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字或物品。
- 2、與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
- 3、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- 4、其他意圖挑逗或滿足性慾，以肢體或明示、暗示之語言、圖畫、影片或其他方法，施予他方，致其人格、尊嚴、人身自由、工作或權益受侵犯或干擾之行為。

第 4 條 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。

申訴事件發生時，本教會應採行避免申訴人再次受到性騷擾的必要處置，並提供申訴人相關醫療、社福、心理等其他必要之服務。

第 4-1 條 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，申訴處理委員會得建議權責單位暫時停止或調整被申訴人之職務。
經調查未認定為性騷擾者，得經被申訴人同意後公告澄清，停止職務期間之薪資，應予補發。

第 5 條 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。

第 6 條 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。

第 7 條 本教會於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均應告知當事人得依性騷擾防治法、性別平等工作法、跟蹤騷擾防治法等之救濟管道，並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) 就相關事實主動進行必要釐清。
- (四) 依被害人意願，協助其提起申訴。
- (五) 適度調整工作內容或工作場所。
- (六) 依被害人之意願，提供相關醫療、社福、心理等其他必要之服務。
- (七) 其他防治及改善措施。

第 8 條 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。

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。

自知悉性騷擾時起，逾二年提起申訴者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。被申訴人具權勢地位者，自知悉性騷擾時起，逾三年提起申訴者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。

本教會接獲適用性別平等工作法之申訴時，應通知地方主管機關。

本教會依前條規定，或性別平等工作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。

第 9 條 適用本辦法之申訴，其申訴書或言論作成紀錄，未於前條第 3 項所定期限內補正者，應於補正期日屆滿後 7 日內作成不予受理之決定。

前項不予受理之性騷擾事件，應於作成決定後 20 日內以書面通知當事人。

適用性別平等工作法之性騷擾事件，應副知地方主管機關。

對不屬於性騷擾範圍之事件提出申訴、同一事件經申訴處理委員會決議確定、已撤回後再提出申訴、或申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者，不予受理。

申訴人不服不予受理之決定，得依本辦法第 19 條之規定提出申復。

第 9-1 條 性騷擾事件先後或同時向本教會及地方主管機關提出申訴者，本教會受理之申訴處理委員會得暫停調查，待地方主管機關調查終結後，再續行調查。性騷擾事件已進入司法程序之偵查或審判程序者，本教會得暫停調查，待司法機關作成處分或確定判決後，再續行調查。

暫停調查之性騷擾申訴事件，應於作成決定後 20 日內以書面通知當事人，並載明續行之程序。

本教會申訴處理委員得參考地方主管機關或司法機關之調查內容、範圍、程序、結果及處置，但不受其拘束。

相關當事人於收到地方主管機關之調查報告或司法機關之處分書、確定判決書後，得於二個月內以書面向本教會原受理之申訴處理委員會申請續行申訴程序。未申請續行申訴程序者，視為撤回申訴。

第 10 條 本教會雖非行為人所屬單位，於接獲本辦法第 3 條之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理，並協助申訴人依法向地方主管機關提出申訴。

第 11 條 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。

第 12 條 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。

第 13 條 性騷擾申訴處理委員會作成決議前，申訴人得以書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
依性騷擾防治法調解成立作成調解書，載有當事人同意撤回申訴者，視為撤回申訴。

第 14 條 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。

第 15 條 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。

第 16 條 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准駁前，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。

第 17 條 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。

第 18 條 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。

第 19 條 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 2-1 條之權責單位（包括負責督導之權責單位）（若適用性別平等工作法之性騷擾事件，調查決議應併送地方主管機關及總會性別公義委員會），並註明對申訴案之決議有異議者，得依下列程序提出救濟。

（一）本教會之申復機制：

- 1、於調查決議送達當事人之次日起 20 日內，得附具書面理由，向原申訴處理委員會轉總會性騷擾事件申訴處理委員會提出申復。
- 2、原申訴處理委員會應於收受申復書次日起 10 日內，將調查記錄、證物等相關卷證，轉交總會性騷擾事件申訴處理委員會處理。

（二）適用性別平等工作法者：得依該法第 32-1 條第 1 項規定，逕向地方主管機關提起申訴。

（三）適用性騷擾防治法者：得依該法第 14 條規定，向主管機關或警察機關提起申訴。

第 19-1 條 申復，由總會性騷擾事件申訴處理委員會組成申復處理委員會，準用本辦法第 14 條至第 18 條規定處理。申復處理委員會之申復調查結果，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 2-1 條之權責單位（包括負責督導之權責單位）（若適用性別平等工作法之性騷擾事件，調查決議應併送地方主管機關及總會性別公義委員會）。

第 20 條 性騷擾行為經調查屬實者，本教會應視情節輕重，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，對非受僱之所屬人員執行戒規或為其他處理。受僱人員亦具有會員之資格者，應同時依相關規定辦理懲戒，並依教會法規執行戒規。

符合本辦法第 8 條第 4 項之申訴，經調查屬實者，應將結果通知地方主管機關。

如涉及刑事責任時，本教會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，本教會得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

經調查未認定為性騷擾者，得經被申訴人同意後公告澄清。

第 21 條 本教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。

第 22 條 本教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。

第 23 條 本辦法由總委會通過後，公布實施，修正時亦同。