

佛光大學性騷擾防治、申訴及懲戒辦法

112.03.07 111 學年度第 5 次行政會議通過

113.04.16 112 學年度第 6 次行政會議通過

- 第 1 條 佛光大學（以下簡稱本校）為防治性騷擾，提供免於性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，維護當事人權益及個人隱私，特依「性別平等工作法」及「工作場所性騷擾防治措施準則」訂定「佛光大學性騷擾防治、申訴及懲戒辦法」（以下簡稱本辦法）。
- 第 2 條 本校之性騷擾防治、申訴及懲戒處理，除法令另有規定外，依本辦法之規定辦理。
- 第 3 條 本辦法適用本校教職員工生（含專兼任之專案人員）與校外人士間，發生「性別平等工作法」第 12 條之事件。
前項適用人員如具學生身份得由本校性別平等教育委員會辦理。
- 第 4 條 本校為防治工作場所性騷擾行為之發生，應辦理性騷擾防治措施如下：
一、辦理防治性騷擾之教育訓練，並得利用集會、校園電子郵件等各種傳遞訊息方式，加強教職同仁有關性騷擾防治措施之宣導。
二、應設置工作場所性騷擾申訴管道，設立受理性騷擾申訴，並將本辦法公開揭示。
三、擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應接受相關教育訓練。
- 第 5 條 本校於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：
一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
（一）考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
（三）啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
（四）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，得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，停止職務期間之薪資，應予補發。
（五）性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本校得予以解聘。
（六）如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。
二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
（一）訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
（二）告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
（三）對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

三、本校知悉員工間發生適用性騷亂防治法或跟蹤騷擾防治法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助。

第 6 條 本校為處理教職員間性騷擾事件，特成立「性騷擾申訴委員會」（以下簡稱本委員會）審議及調查。本委員會置委員十一人，由校長擔任召集人，當然委員由校長指定副校長一人、教務長、學務長、總務長擔任之，教師代表三名、職工代表三名，主任秘書為執行秘書。其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得少於委員總數二分之一。其中教師代表與職工代表任期一年，由校長自本校「性別平等教育委員會」委員中遴聘之。

性騷擾申訴委員會集會應有二分之一以上委員出席，出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時取決於主席。委員會處理性騷擾事件時，得成立調查小組調查之，成員應有具備性別意識之外部專業人士以三至五人為原則，女性人數比例應佔成員總數之二分之一以上。

本校教職員間性騷擾事件疑似行為人如為校長時，事件管轄及處理流程依教育部規定辦理。

第 7 條 本辦法所提之性騷擾事件之申訴由人事室為收件單位，並指定人員負責。
申訴專線電話：03-9871000 轉 11621。申訴專用傳真：03-9874807。申訴專用電子信箱：person@mail.fgu.edu.tw。

第 8 條 性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效內，以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為申訴者，受理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。

前項書面或言詞作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、身份證號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有代理人者應檢附委任書，並載明姓名、身份證號、住居所、聯絡電話及與申訴人關係。
- 三、申訴之事實及內容及可取得之相關事證或人證。

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，應通知申訴人於十四日內補正。

本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第 9 條 本校自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時得延長一個月，並通知當事人。

第 10 條 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、專業之精神，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，已無詢問必要時，應避免重複詢問。
- 四、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。
- 五、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。
- 六、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。
- 七、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。
- 八、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。
- 九、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。
- 十、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

第 11 條 性騷擾申訴委員會作成決議前，申訴人或其代理人得以書面撤回其申訴，申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事件如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第 12 條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- 一、逾期提出申訴者。
- 二、申訴書或言詞作成之紀錄，未依本辦法第 8 條第三項所定期限內補正者。
- 三、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。

第 13 條 申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第 32 條規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本校，於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第 34 條規定，向地方主管機關提起申訴。

第 14 條 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，性騷擾申訴委員會經申訴人同意後，得決議暫緩調查及審議，其期間不受第 8 條規定之限制。

第 15 條 性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對被申訴人依相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理，並按照勞動部規定之內容及方式通知地方主管機關。如涉及刑事犯罪時，並應協助申訴人提出告訴。性騷擾申訴經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關法令為懲戒或處理。

第 16 條 本校不得因教職員工依本辦法提出之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

第 17 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 18 條 本辦法自發布日施行。