

# 馬偕學校財團法人馬偕醫學大學性騷擾事件防治及處理辦法

114年8月6日114學年度第1次行政會議通過  
114年8月15日馬偕醫大人字第1140007168號公告發布

## 《法規依據、適用對象》

第一條 馬偕學校財團法人馬偕醫學大學（以下簡稱本校）為防治性騷擾，提供免於性騷擾之工作環境，並保護被害人之權益，特依性騷擾防治法、性騷擾防治法施行細則、性騷擾防治準則、性別平等工作法及工作場所性騷擾防治措施準則，訂定本辦法。

第二條 本校之性騷擾防治、性騷擾事件申訴及懲戒之處理，除法令另有規定外，依本辦法辦理。性騷擾事件屬校園性騷擾事件者，依性別平等教育法規定處理；非校園性騷擾事件而屬工作場所性騷擾事件（以下稱工作場所性騷擾事件）者，依性別平等工作法規定處理；非校園性騷擾事件且非工作場所性騷擾事件（以下稱一般性騷擾事件）者，依性騷擾防治法規定處理。

第三條 本辦法適用於本校教職員工（含約聘僱人員及計畫項下各類研究人員）相互間及與校外人士間發生性騷擾防治法第二條及性別平等工作法第十二條之性騷擾事件。本校修習校外實習課程之學生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定；但適用性別平等教育法處理者，不適用本規範之規定。

## 《性騷擾定義》

第四條 本辦法所稱性騷擾，分別指稱如下：

工作場所性騷擾，指下列情形之一：

一、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。

二、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。

工作場所權勢性騷擾，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。

有下列各款情形之一者，以工作場所性騷擾論：

一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

三、受僱者於非工作時間，遭受校長為性騷擾。

一般性騷擾，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，且有下列情形之一：

一、以明示或暗示之方式，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。

二、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。

一般權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職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。

第五條 前條所稱性騷擾之認定應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。性騷擾之樣態指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，亦包括下列情形：

一、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

二、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

三、偷窺、偷拍。

四、曝露身體隱私部位。

五、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

六、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。

七、其他與前六款相類之行為。

第六條 性騷擾之調查，除依前條規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。

二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

#### **《防治措施、推動工作、補救措施》**

第七條 本校為防治性騷擾行為之發生，應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：

一、辦理防治性騷擾之教育訓練。擔任主管職務者及參與性騷擾申訴事件之處理、調查、決議人員優先實施。

二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。

三、設置專線電話(02-26360303-1155)、傳真(02-26365522)、專用信箱或電子信箱(peronnel@mmu.edu.tw)，並將本辦法及相關資訊公開揭示於本校人事室網頁。

四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

五、當事人有輔導、醫療等需要者，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。

第八條 本校發生適用性別平等工作法之性騷擾事件，或有本辦法第四條性騷擾情形時，應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，本校得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- (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。

接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，但被害人無提起申訴意願時，本校應依前項第一款第二目規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

適用性工法之性騷擾事件，本校因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

### 《性騷擾申訴委員會組成》

第九條 本校為處理性騷擾防治及申訴案件，設「性騷擾申訴委員會」(以下簡稱本會)，置委員五至九人，由校長自本校教職員工中遴選聘任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例，男性成員不得低於三分之一比例。

本會得由校長指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

本會委員任期一年，連聘得連任。委員在任期中不能繼續執行職務時，依第一項規定辦理遞補，聘至原任期屆滿止。

本會應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議。

### 《依行為人身份提出申訴流程》

第十條 本校所屬教職員生及求職者遭受性騷擾，或一般性騷擾事件而其行為人係本校所屬教職員生者，被害人得於下列各款規定期間內，以言詞、電子郵件或書面向本校提出申訴：

- 一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
- 二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。
- 三、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。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。
- 四、工作場所性騷擾事件，被申訴人為本校校長，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

前項性騷擾事件之被申訴人為本校校長，依下列規定辦理：

- 一、屬工作場所性騷擾事件，申訴人為本校教師者，通知申訴人應向新北市政府或教育部為申訴；其他情形則通知申訴人得向新北市政府申訴。
- 二、屬一般性騷擾事件者，移送新北市政府依法處理，並以書面通知申訴人。

### 《提出申訴要件》

第十一條 性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章。申訴書應載明下列事項：

- 一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 三、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 四、申訴之事實內容及相關證據。
- 五、性騷擾事件發生及知悉之時間。
- 六、申訴之年月日。

前項第三款規定，申訴人應檢附委任書。

申訴書、言詞或電子郵件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。以電話提出申訴者，應於三日內以書面補正。逾期未補正者，本校應即移送新北市政府處理。

### 《申訴撤回》

第十二條 申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再提出申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

### 《不受理情形》

第十三條 性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理，並即移送、通知新北市政府，副知當事人：

- 一、逾期提出申訴。
- 二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
- 三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。
- 四、性騷擾申訴事件結案後，就同一事由再提出申訴。
- 五、對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴。

### 《調查小組組成》

第十四條 本校處理性騷擾之申訴時，除依第九條規定設本校性騷擾申訴委員會外，並組成三人以上調查小組進行調查之。調查小組成員得由本會授權由主任委員決定，且成員應有具備性別意識之外部專業人士，且女性代表比例不得少於總數二分之一，男性成員不得低於三分之一比例。

調查小組調查之結果，其內容包括下列事項，並將移送本會審議處理：

- 一、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
- 四、相關物證之查驗。
- 五、事實認定及理由。
- 六、性騷擾事件調查結果及處理建議。

### 《調查及保密原則》

第十五條 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方式為之並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正及專業原則，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，已無詢問之必要者，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，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

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。

### 《迴避原則》

第十六條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有下列各款情形之一者，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。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在雇主就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由雇主命其迴避。

### 《決議期限、處置及救濟》

第十七條 除有不可抗力之因素，確認受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內進行調查，並於二個月內完成調查，必要時得延長一個月，並通知當事人。

第十八條 本會對於調查小組移送之調查報告，經審議後如認有補充調查之必要者，得自行調查或發回調查小組續行調查；事證明確者，依下列規定辦理：

一、應適用性別平等工作法之工作場所性騷擾事件，本會應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲處或其他處理之建議。本會決議應以書面通知申訴人及被申訴人。申訴人不服調查及決議結果者，得於申訴期限內向新北市政府提起申訴。經調查認定屬性騷擾之事件，並應將處理結果通知新北市政府。

二、應適用性騷擾防治法之性騷擾事件，本校應將調查報告及處理建議移送新北市政府審議，經審議後，由新北市政府將該申訴案件之調查結

果通知當事人及本校。當事人如不服新北市政府之申訴調查結果，得依法提起訴願。

### 《懲處》

第十九條 性騷擾行為經調查屬實，本校應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理，並按中央主管機關規定之內容及方式，依性別平等工作法第十三條第四項規定，將處理結果通知新北市政府。

### 《調解》

第二十條 權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向新北市政府申請調解。本校於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向新北市政府申請調解。

### 《教育訓練》

第二十一條 本校為增進所屬教職員生對於性別尊重及提升性別意識之理解，以防治性騷擾事件之發生，由人事室協調相關單位協力舉辦教育訓練活動，鼓勵教職員生參與。  
本校每年定期優先針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，舉辦相關教育訓練。

### 《後續及其他》

第二十三條 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。

本會委員均為無給職。非本校教職員參與本會、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。

第二十四條 本辦法經行政會議通過後實施，修正時亦同。