

國立高雄大學教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

98年3月26日97學年度第2學期性別平等教育委員會通過

98年6月26日本校第19次校務會議通過

依104年4月10日第144次行政會議決議修正法規格式

112年5月5日第161次主管會報修正第1、5、7、8、9、10、12、15、20點，112年5月19日第195次行政會議修正第1、5、7、8、9、10、12、15、20點，112年6月9日第47次校務會議修正第1、5、7、8、9、10、12、15、20點，112年6月15日核定

113年5月10日第167次主管會報修正全文，113年5月31日第201次行政會議修正全文，113年6月14日第49次校務會議修正全文，113年6月21日核定

113年10月11日第202次行政會議修正全文，113年12月27日第50次校務會議修正全文，114年1月8日核定

一、國立高雄大學（以下簡稱本校）為提供教職員工與服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，提升性別平權觀念及防治性騷擾行為之發生，特依性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）、性騷擾防治法施行細則、性騷擾防治準則、性別平等工作法（以下簡稱性工法）及工作場所性騷擾防治措施準則訂定本要點。

二、本校性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除法令另有規定外，依本要點之規定辦理。

三、本要點適用於本校教職員工（含編制外人員）相互間、或員工在校內、外發生之性騷擾事件。但適用性別平等教育法處理者，不適用本要點之規定。

四、本要點所稱性騷擾，指性工法第十二條、性騷法第二條及工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定之情形。

五、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）訂定年度教育訓練計畫，並實施防治性騷擾之教育訓練，鼓勵教職員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強其性別平等觀念，尊重教職員工及受服務人員之性別特質及性傾向，建立安全友善之工作及服務環境，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷擾或性別歧視情事發生。

（二）設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等接受申訴，並將本要點公告於人事室網頁。

（三）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。

（四）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。

前項第一款實施防治性騷擾之教育訓練，實施對象如下：

（一）教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

（二）擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員為優先實施對象，每年應定期接受相關教育訓練。

六、本校應提供教職員工及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

本校於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)本校因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- 1、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。
- 2、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。
- 3、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。
- 4、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，停止職務期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或薪資，應予補發。
- 5、性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本校得依性工法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- 6、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)本校非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- 1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 2、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。
- 3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 4、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知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，本校仍應依前第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本校非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件，且被害人未明時，仍應訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證後，依前二項規定辦理。

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。

本校於性騷擾事件發生當時知悉，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護；於性騷擾事件發生後知悉，亦應採取下列第三款之糾正及補救措施：

- (一)協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二)必要時協助通知警察機關到場處理。
- (三)檢討所屬場所安全。

本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列處置：

(一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

(二)避免報復情事。

(三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

(四)其他認為必要之處置。

本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

七、本校教職員工遭受校外且具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾者，本校及他方雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前點所定立即有效之糾正及補救措施：

(一)應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。

(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

八、本校由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會），負責處理性騷擾申訴案件。但處理本要點適用對象之性騷擾申訴案時，學生代表不參與。

性平會處理性騷擾申訴案件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其組成依「性別平等教育法」及「國立高雄大學校園性別事件防治規定」辦理。

九、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

(一)保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其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。

(二)不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本校依法懲處並解除其聘兼。

十、性騷擾事件之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。受害人或其法定代理人除可依相關法律請求協助外，本校教職員工遭受性工法之性騷擾時，得向本校提出申訴；涉及性騷法之性騷擾行為時，被害人得依性騷法第十四條規定之申訴期限，向本校申訴。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。

前二項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

(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，應通知申訴人於十四日內補正。

本校人事室為本辦法所稱性騷擾事件之收件單位，除因特殊原因外，應於三個工作日內將該事件移送本校性平會依相關規定處理調查。

前項經直轄市政府、縣(市)政府，或警察機關移送之申訴案件，亦同。

申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

本校校長涉及性工法之性騷擾事件行為人，申訴人為公務人員或教育人員應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。申訴人非屬公務人員或教育人員者，除得向本校申訴外，亦得依性工法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴；於地方主管機關調查期間，申訴人得向本校申請調整職務或工作型態至調查結果送達本校之日起三十日內，本校不得拒絕。

本校校長、各級主管涉及性騷擾行為，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，得由教育部、本校停止或調整其職務，其案件調查結果未經認為

性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免聘、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或薪資。

本校於接獲性工法之性騷擾事件申訴時，應通知地方主管機關。

十一、性騷法之性騷擾事件申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一) 依前點第四項通知補正不能補正，或逾期未補正者。

(二) 當事人逾期提出申訴。

(三) 同一性騷擾事件，依性騷法第十四條規定撤回申訴或視為撤回申訴後，再行申訴。

十二、性平會評議本要點之程序如下：

(一) 接獲性騷擾申訴案件，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查。

(二) 認性騷法之性騷擾事件有前點各款不予受理情形之一者，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。地方主管機關認應續行調查而移送本校者，性平會應依前款規定調查之。

(三) 確認受理之申訴案件，應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，並應通知當事人。

(四) 性平會或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(五) 本校就性騷擾申訴事件調查，由調查小組辦理，性平會應參考其調查小組結果處理進行附理由之決議，及作成懲戒或其他處理之建議，並依下列規定辦理：

1、適用性工法之性騷擾申訴事件：性平會之決議應通知申訴人及被申訴人，並以書面載明理由、對於結果不服得提起救濟之方式、期限及受理之單位或機關。性平會決議之懲戒或其他處理建議，應依被申訴人身分提交本校教師評審委員會、各該職員工考績(核)委員會相關會議決懲處，或移送相關權責單位執行有關事項。執行結果應通知地方主管機關。

2、適用性騷法之性騷擾申訴事件，性平會決議之調查報告及處置建議，應移送地方主管機關辦理。

十三、本校未處理或不服本校調查決議，申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性工法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。

本校於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施，或有性別歧視情形時，受僱者或求職者如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人及被申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性工法第三十四條第一項

規定，向地方主管機關提起申訴。

性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

- 十四、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，應自行迴避；如參與性工法性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，除前述人員外，有家屬關係者，亦應自行迴避。

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，向本校性平會申請令其迴避；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本校性平會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，應由本校性平會命其迴避。

- 十五、性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

- 十六、性平會於性騷法之性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向地方主管機關申請調解。

調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

- 十七、本校各級主管不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分，如經查明屬實，視情節輕重予以必要之處分。

- 十八、性騷擾行為經調查屬實者，本校應視情節輕重，對行為人依相關規定為調職、降職、減薪、懲戒、解聘或其他處理。如涉及刑事犯罪時，得移送司法機關處理。

性騷擾申訴如經證實有誣告之事實者，本校得視情節輕重，亦對申訴人依相關法令為適當之懲戒或處理。其涉及刑事責任時，得移送司法機關處理。

- 十九、本校對於性騷擾申訴案件應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

- 二十、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。

- 二十一、本要點經校務會議通過後，陳請校長核定後施行，修正時亦同。