

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

一、國立高雄大學（以下簡稱本校）為維護工作權之性別平等及提供員工與服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，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（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，指下列各款情形之一：

（一）本校教職員工執行職務時，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）本校校長對本校教職員工或對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，作為勞動契約或聘約成立、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。

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。

本校教職員工於非工作時間有下列情形之一者，適用本要點之規定：

（一）遭受本校教職員工之同一人，為持續性性騷擾。

（二）遭受校外具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

（三）遭受本校校長為性騷擾。

性騷擾調查除依前三項規定認定外，並得綜合審酌下列各款認定之：

（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。

第一項至第三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

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)實施防治性騷擾之教育訓練。

(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，本校仍應依第二項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

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。

本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生當時知悉者，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：

(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，相關規定依「國立高雄大學校園性別事件防治規定」辦理。

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，並得依性工法規定之申訴時效內向本校性平會提出申訴：

(一)被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。

(二)被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

(三)有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前二款規定之限制。但依前二款規定有較長申訴期限者，從其規定：

1. 性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。

2. 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。

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。

本校校長涉及性工法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

本校於接獲第一項申訴時，應通知高雄市政府勞工局。

十一、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) 提起申訴逾申訴期限者。

- (三) 申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。
- (四) 同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。
- (五) 對不屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
- (六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。

申訴人於性平會作成決定前得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一案件再提起申訴。

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) 認性騷擾事件有前點第一項第一款、第二款及第四款不予受理情形之一者，應即移送高雄市政府勞工局決定不予受理或應續行調查。高雄市政府勞工局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結果處理之。
- (六) 性平會應為附理由之決議，送交本校相關單位執行，作成懲戒或其他處理之建議，並應將處理結果通知高雄市政府勞工局；如適用性騷擾防治法事件，則由性平會將調查報告及處理建議移送高雄市政府勞工局辦理。

十三、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。

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。

十四、性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

十五、性平會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，應協助其向高雄市政府勞工局申請調解。

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。。

十六、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。

十七、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。

十八、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。

十九、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、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。