

# 國立高雄科技大學教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點

107年5月3日106學年度第2次校務會議通過  
111年10月19日111學年度第1次校務會議修正通過  
113年4月24日112學年度第3次校務會議修正通過  
113年10月23日113學年度第1次校務會議修正通過  
114年6月12日113學年度第4次校務會議修正通過

一、本校為防治性騷擾行為發生及提供教職員工免於性騷擾之工作環境並維護當事人隱私，依據性別平等工作法(以下簡稱性工法)、工作場所性騷擾防治措施準則(以下簡稱工作場所防治準則)、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)及性騷擾防治準則訂定本要點。

二、本校性騷擾事件之處理及防治，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，適用本要點。

三、本要點所稱性騷擾或權勢性騷擾，指本校教職員工(含編制外人員)相互間或與派遣勞工、求職者、非本校人員間，發生性工法第十二條第一項至第四項或性騷法第二條各款行為之一。

適用性工法之性騷擾事件，申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依性工法第二條第三項、第三十二條之三及各該人事法令之規定辦理。

本校教職員工執行職務時，由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾時，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法之規定。

四、性騷擾事件之調查認定，除依本要點第三點規定，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認定外，並依適用之性工法或性騷法得分別綜合審酌工作場所防治準則第五條或性騷擾防治準則第二條各款情形。

五、本校為防治性騷擾行為之發生，辦理下列防治措施：

(一)各單位主管應利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

(二)就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

1. 新進教職員工於到職二個月內，應完成相關教育訓練。
2. 教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
3. 擔任主管職務及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

(三)設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等接受申訴，並將

本要點及相關資訊於本校顯著之處公開揭示，且指定專責人員及專責單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。

(四)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。

六、本校發生適用性工法之性騷擾事件，或有第三點第三項之性騷擾情形時，於因接獲申訴而知悉，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(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，停止職務期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或薪資，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，本校得依性工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。

前項性騷擾事件非因接獲申訴而知悉時，應採取下列措施：

(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知悉有第一項之性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前項規定，採取立即有效之糾正及補救措施。第一項及第二項性騷擾事件，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。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉屬第一項至第三項之性騷擾情形時，仍應依第一項至第四項相關規定辦理，並採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主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。

本校校長、各單位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，依下列程序停止或調整其職務。但其他法律有特別規定者，從其規定：

(一)校長：報由教育部停止其職務。

(二)各級主管：由本校專案簽准停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件經調查結果未經認定為性騷擾成立，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、免職、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）或年功俸（薪）。

七、本校發生適用性騷法之性騷擾事件，於本校所屬公共場所及公眾得出入之場所發生當時知悉者，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。

本校於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施。

本校於知悉前二項之性騷擾事件者，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。

八、本校教職員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，用人單位應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知所屬教職員工。

九、本校為處理本要點之申訴事件，應設性別平等工作委員會（以下簡稱性工會）。

性工會置委員十五至十九人，校長為主任委員，並指定副校長一人擔任副主任委員暨執行秘書。其餘委員由校長聘（派）本校教職員

工、社會公正人士及專家學者兼任之；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員比例不得低於二分之一。

性工會委員為無給職，任期一年，得連任之，由校長聘請兼任之，其任期至次屆委員產生時為止。委員出缺時得予補聘，補聘委員任期至原委員任期屆滿時止。

性工會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，除調查報告及處理建議應有出席委員三分之二以上同意外，其餘事項之決議，以出席委員過半數為通過。

專家學者代表每次出席會議時，得依規定核發出席費用。

**十**、本要點之性騷擾申訴收件單位為人事室。收件後除因特殊事由外，應於三個工作日內送交本校性工會依本要點處理。經其他直轄市政府、縣(市)政府或警察機關移送之申訴案件，亦同。

性工會處理本要點關於性騷擾申訴之相關行政業務由人事室辦理。本校接獲適用性工法之性騷擾事件，應通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。

本校接獲適用性騷法之性騷擾事件，其行為人非屬本校教職員工時，仍應採取適當之緊急處理，並應於十四日內將申訴書及相關資料移送具有調查權之受理單位。如未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關。

前項移送，應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。

**十一**、性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件提出申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使之閱覽確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

(一)申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。

(二)有代理人者，應檢附委任書，載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所、聯絡電話。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

(四)申訴年月日。

申訴書不合前項規定，其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

校長如為性騷擾事件被申訴人，依下列規定提起申訴：

(一)適用性工法之性騷擾事件：



1. 申訴人如為公務人員、教育人員或軍職人員，應向教育部提出申訴。

2. 申訴人如非屬前目所列人員，除得向本校提出申訴外，亦得向申訴人勞務提供地之地方主管機關提出申訴。

(二)適用性騷法之性騷擾事件，應逕向地方主管機關提起申訴。

十二、性工會對人事室移送之性騷擾申訴，應自申訴收件或申訴人完成補正之次日起二十日內，以書面通知當事人是否受理。

適用性工法之性騷擾申訴事件，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，不得就同一事由再為申訴。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。

適用性騷法之性騷擾申訴事件有下列情形之一者，應不予受理：

(一)提起之申訴逾法定期限。

(二)依前點第三項通知補正不能補正，或逾期未補正。

(三)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

適用性騷法之性騷擾事件，性工會認有不受理之情形，應即移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。

申訴人逾第一項期限未收到通知，得自期限屆滿日之次日起二十日內，以書面具明理由，向性工會提出申復，並以一次為限。

性工會應於收受前項申復之次日起二十日內以書面附理由通知申復人申復結果。申復有理由者，性工會應即受理調查。

十三、性工會接獲人事室移送之性騷擾申訴後，若未能於二週內召集會議，得指派性工會委員三人組成事件處理小組，進行案件初步審查，並授權事件處理小組決定是否受理、是否需成立調查小組及調查小組成員名單，但須簽陳性工會主任委員同意，並於下次性工會會中報告。

十四、本校應以保密方式處理性騷擾之申訴、調查及決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益。

本校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。

十五、性騷擾申訴經性工會決議受理，應組成調查小組進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，且應有具備性別意識之外部專業人士。

適用性騷法之性騷擾事件，至遲應自受理申訴或移送到達之日起七

日內開始調查。

調查小組成員撰寫調查報告書，得支領撰稿費。經延聘或受邀之學者專家出席會議，得支領出席費。

**十六**、本校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，應自行迴避：

(一)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、四親等內之血親或三親等內之姻親或家長、家屬關係者，或曾有此關係者。

(二)本人或其配偶、前配偶，就該性騷擾事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

(三)現為或曾為該性騷擾事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四)於該性騷擾事件，現為或曾為證人、鑑定人者。

前項人員有下列各款情形之一者，申訴人或被申訴人得申請令其迴避：

(一)有前項所定之情形而不自行迴避。

(二)有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞。前項申請，申訴人或被申訴人應舉其原因及事實，向性工會為之，並應為適當之釋明。被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之人員於性工會作成准駁前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

本校處理、調查及決議人員有第一項所定情形不自行迴避，且申訴人或被申訴人未申請迴避者，性工會應命其迴避。

**十七**、性騷擾申訴之處理、調查及決議過程應遵守下列原則：

(一)應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查。

(二)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，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(三)當事人間或當事人與證人間有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(四)應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外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

(五)適用性工法之性騷擾申訴事件，應自本校收件或申訴書補正之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，性工會得決議暫緩調查及審議，不受前述期間規定之限制。

(六)適用性騷法之性騷擾申訴事件，應自本校受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

(七)適用性騷法之非權勢性騷擾事件，本校於調查過程中，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，除依申訴人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。依前項規定負有保密義務者洩密時，性工會將終止其參與該性騷擾申訴事件，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，且解除其選、聘任。

十八、性騷擾申訴事件調查小組調查之結果，其內容應包括下列事項：

- (一)性騷擾申訴事件之案由，包括當事人之陳述及答辯。
- (二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- (三)相關物證之查驗。
- (四)事實認定及理由。
- (五)處理建議。

十九、性騷擾申訴事件調查完成後，應將調查結果移送性工會，性工會應參考調查小組調查結果，進行附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。且續依下列規定辦理：

(一)適用性工法之性騷擾申訴事件：

- 1. 性工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。
- 2. 前目性工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。執行結果應通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。

(二)適用性騷法之性騷擾申訴事件，性工會決議之調查報告及處置建議，應移送地方主管機關辦理。

二十、申訴人及行為人得依下列規定提起救濟：

(一)適用性工法之性騷擾申訴事件，不服本校所為調查或懲戒結果者，得依下列規定辦理：

- 1. 如具教師、公務人員或軍職人員身分者，得依各相關人事法令提起救濟。
- 2. 如非屬前目所列人員得逕向申訴人勞務提供地之地方主管機

關提起申訴。

(二)適用性騷法之性騷擾申訴事件，如不服地方主管機關所為調查結果之決定，得依法提起訴願。

二十一、本校相關權責單位對於申訴處理結果應進行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲處或其他處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

二十二、本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理。

二十三、本要點經校務會議通過，校長核定後施行；修正時亦同。