

# 國立高雄科技大學教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

107年5月3日本校106學年度第2次校務會議通過

第一條 國立高雄科技大學(以下簡稱本校)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，爰依據「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」及「性騷擾防治準則」訂定「國立高雄科技大學教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」(以下簡稱本辦法)。

第二條 有關本校工作場所性騷擾事件之處理及防治，除法令另有規定外，適用本辦法。

第三條 本辦法所稱之性騷擾，係本校教職員工(含臨時約聘僱人員)間與教職員工(含臨時約聘僱人員)對非本校人員除性侵害犯罪以外，所發生之下列行為：

一、教職員工(含臨時約聘僱人員)間發生下列情形之一者：

(一)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。

二、教職員工對非本校人員(以下簡稱他人)實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

(一)以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(二)以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

適用性別平等教育法處理(即事件當事人之一方為本校學生)者，不適用本辦法之規定。

第四條 為防治性騷擾行為之發生，有關單位應辦理下列防治措施：

一、辦理防治性騷擾之教育訓練。

二、頒布禁止工作性騷擾之書面聲明。

三、設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等接受申訴，並將本辦法及相關資訊於本校顯著之處公開揭示。

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。

六、對調查屬實行為人予以懲處或移送懲戒。

第五條 本校於知悉有第三條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第六條 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，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。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，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、申訴日期。
- 二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、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、申訴日期。
- 三、申訴之事實及內容。

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，除因特殊事由外，應於3個工作日內將該事件移送本校性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱本會)依相關規定處理調查。

校長如涉及性騷擾事件，應交由教育部決定。

第七條 本會應於接獲申訴或檢舉後二十日內，以書面通知申訴人或檢舉人是否受理。

本會接獲申訴或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、申訴逾法定期限者。
- 二、申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。
- 三、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

不受理之書面通知應敘明理由，並告知申訴人或檢舉人申復之期限。

申訴人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向本校秘書室申復。

前項申復以一次為限。

本校接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，本校應將申請調查或檢舉案交付本會處理。

第八條 本會置委員九人，其中一人為召集人，由校長指定副校長一人兼任，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。前項女性委員比例不得低於二分之一。本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。本會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

本會並得指派本會委員三人組成事件處理小組，進行案件初步審查，決定是否受理。

決定受理之案件應於七日內指定三位以上人員(包含學者專家)組成申訴處理調查小組(簡稱調查小組)，進行調查，並將結果作成調查報告書，提本會審議。其成員之組成，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，

部分小組成員得外聘，並推選一人為小組召集人。

性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守性騷擾防治準則第十五條所規定之迴避原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

本會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關之學者專家協助。

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。

本校教職員工之性騷擾事件當事人之輔導人員，不得為調查小組成員。

第九條 性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，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。

性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

一、有前項所定之情形而不自行迴避者。

二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向該性騷擾申訴或再申訴之調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

第十條 調查過程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。

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。

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。

第十一條 性騷擾事件之調查，應以不公開為原則，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

第十二條 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。

第十三條 申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人於本會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

本會於調查結束後，應為附理由之決議，有關第三條第一款情形所作之決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及服務單位；有關第三條第二款情形所作之決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及主管機關。對於查證屬實之行為，並得視情節輕重作成懲處、移送懲戒或其他處理之建議，並送請權責單位依規定辦理懲處或執行有關事項。

如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲戒或處理。

第三項書面通知內容應包括處理結果之理由、申復或再申訴之期限。

第十四條 申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，有關第三條第一款情形所作之決議，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面向本校秘書室提出申復。有關第三條第二款情形所作之決議，得於收到書面通知次日起三十日內，向主管機關提出再申訴。

本校秘書室接獲申復後，應依下列程序處理：

- 一、立即組成審議小組，並於 30 日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
- 二、前款審議小組包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員之組成，女性人數應占成員總數二分之一以上，具職場性騷擾調查專業素養人員之專家學者人數應占成員總數三分之一以上。
- 三、原本校性騷擾申訴評議委員會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
- 四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
- 五、審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設本會相關委員或調查小組成員列席說明。
- 六、審議小組發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據，申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，並得要求本會重新調查。

前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

第十五條 相關單位應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第十六條 本辦法如有未盡事宜，依相關規定辦理。

第十七條 本辦法經校務會議通過，校長核定後實施，修正時亦同。