

**國立高雄師範大學性騷擾防治措施暨申訴及懲戒要點
修正條文對照表**

113. 7. 15

建議修正規定	現行規定	說明
<p>四、本要點所稱性騷擾，依當事人間有下列情形之一：</p> <p>(一)適用性別平等工作法：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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。本目所定情形，若係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。 2. 雇主(含主管人員)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。 3. 本款所稱權勢性騷擾，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。 4. 有下列情形之一者，亦適用之： <ol style="list-style-type: none"> (1)教職員工於非工作時間，遭受所屬單位之同一人，為持續性性騷擾。 (2)教職員工於非工作時間遭受不同單位具共同作業或業務往來關係之同 	<p>四、本要點所稱性騷擾，依當事人間有下列情形之一：</p> <p>(一)適用性別平等工作法：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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。本目所定情形，若係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。 2. 雇主(含主管人員)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。 3. 本款所稱權勢性騷擾，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。 4. 有下列情形之一者，亦適用之： <ol style="list-style-type: none"> (1)教職員工於非工作時間，遭受所屬單位之同一人，為持續性性騷擾。 (2)教職員工於非工作時間遭受不同單位具共同作業或業務往來關係之同 	<p>依性別平等工作法第十二條第七項規定，增列第一項第二款第四目態樣。</p>

<p>一人，為持續性性騷擾。</p> <p>(3)教職員工於非工作時間，遭受主管為性騷擾。</p> <p>5. 本款性騷擾之認定，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。</p> <p>(二)適用性騷擾防治法：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，且非屬上開性別平等工作法適用對象並有下列情形之一者：</p> <p>1. 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。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 本款所稱權勢性騷擾，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、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。</p> <p><u>4. 本校教職員工於執行職務時，遭不特定人於公共場所或公眾得出入場所為前款第一目行為者。</u></p>	<p>一人，為持續性性騷擾。</p> <p>(3)教職員工於非工作時間，遭受主管為性騷擾。</p> <p>5. 本款性騷擾之認定，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。</p> <p>(二)適用性騷擾防治法：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，且非屬上開性別平等工作法適用對象並有下列情形之一者：</p> <p>1. 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。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 本款所稱權勢性騷擾，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、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。</p>	
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>一、依性別平等工作法</p>

如下：

- (一) 訂定年度性騷擾防治教育訓練計畫，辦理各項教育訓練。
- (二) 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- (三) 設置專線電話(07-7119606)、傳真(07-7237531)、專用信箱或電子信箱(f@mail.nknu.edu.tw)等接受申訴，並將本要點於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。
- (四) 本校於知悉有適用性別平等工作法之性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：
 1. 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，避免申訴人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，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、法律協助及其他必要之服務。
 - (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，將視情節輕重對行為人為適當之

如下：

- (一) 辦理或鼓勵人員參與防治性騷擾之教育訓練。
- (二) 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- (三) 設置專線電話(07-7119606)、傳真(07-7237531)、專用信箱或電子信箱(f@mail.nknu.edu.tw)等接受申訴，並將本要點公開揭示。
- (四) 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：
 1. 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - (1) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
 - (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) 對性騷擾事件進行調查。
 - (4) 對行為人為適當之懲戒或處理。
 2. 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
 - (1) 就相關事實進行必要之釐清。
 - (2) 依被害人意願，協助其提起申訴。
 - (3) 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。

第十三條第一項、性騷擾防治法第七條、第十一條、工作場所性騷擾防治措施準則第二條、第三條及性騷擾防治準則第六條規定，修正第一項第一款、第三款。

二、依性別工作平等法第十三條第二項、工作場所性騷擾防治措施準則第六條第二項、第七條及勞動部「僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」第八條規定，明定第一項第

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。

(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。

2. 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、法律協助及其他必要之服務。

本校因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍將依前項第四款第二目規定，採取立即有效之糾正及補救措施。被害人願意配合調查者，本校亦將依職權啟動調查程序；性騷擾行為經查證屬實者，仍應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。

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。

被害人及行為人分屬不同機關（構）學校或其他事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前三項所定立即有效之糾正及補救措施：

四款本校於知悉有適用性別平等工作法之性騷擾之情形時，應立即採取有效之糾正及補救措施之情形及態樣。

三、依工作場所性騷擾防治準則第七條，增訂第四項性騷擾申訴案發生時，行為人與被害人分屬不同機關之處理原則。

<p><u>(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。</u></p> <p><u>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</u></p> <p><u>第二項至第四項之性騷擾案件，及加害人非為本校教職員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本要點相關規定辦理，並採取前點所定立即有效之糾正及補救措施。</u></p>		
<p><u>六、本校於知悉有適用性騷擾防治法之性騷擾案件時，應採取下列措施，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，亦應採取前點之糾正及補救措施：</u></p> <p><u>(一)協助被害人申訴及保全相關證據。</u></p> <p><u>(二)必要時協助通知警察機關到場處理。</u></p> <p><u>(三)檢討所屬場所安全。</u></p> <p><u>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：</u></p> <p><u>(一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</u></p> <p><u>(二)避免報復情事。</u></p> <p><u>(三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</u></p> <p><u>(四)其他認為必要之處置。</u></p> <p><u>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。</u></p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、依性騷擾防治法第七條第二項及第三項、性騷擾防治準則第五條規定，增訂本校於知悉有適用性騷擾防治法之性騷擾之情形及事後知悉時，所應採取有效糾正及補救措施之情形及態樣。</p>
<p><u>七、本校由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責處理性騷擾防治法及性別平等工作法有關性騷擾申訴案之調查及審議。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代表不參與。</u></p> <p><u>本校設置之性平會，置委員十九至</u></p>	<p><u>六、本校由性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責處理性騷擾防治法及性別平等工作法有關性騷擾申訴案之調查及審議。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代表不參與。</u></p>	<p>一、<u>點次變更。</u></p> <p>二、依性騷擾防治準則第十二條第二項至第四項、性騷擾防</p>

<p><u>二十一人，採任期制，每任一學年，連選得連任。以校長為主任委員，並置執行秘書一名，由校長遴聘主任秘書兼任之，綜理性平會行政事務。其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、推動性別平等教育行政工作之相關行政主管、職工代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。</u></p> <p><u>性平會開會時，委員應親自出席，並應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議。</u></p>		<p>治準則第九條、國立高雄師範大學性別平等教育委員會設置要點規定，增訂本校性騷擾案件處理單位（性平會）之組成成員、性別比例與運作機制。</p>
<p><u>八</u>、性騷擾事件申訴人得以言詞、電子郵件或書面向本校人事室提出申訴。以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書、電子郵件或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：</p> <p>(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、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>(二)有法定代理人或委任代理人者，應載明其姓名、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、聯絡電話及與申訴人關係。有委任代理人者，並應檢附委任書。</p> <p>(三)申訴之事實及內容。</p> <p>(四)可取得之相關事證或人證。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。</p>	<p><u>七</u>、性騷擾事件申訴人得以言詞、電子郵件或書面向本校人事室提出申訴。以言詞或電子郵件申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書、電子郵件或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：</p> <p>(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、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>(二)有法定代理人或委任代理人者，應載明其姓名、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、聯絡電話及與申訴人關係。有委任代理人者，並應檢附委任書。</p> <p>(三)申訴之事實及內容。</p> <p>(四)可取得之相關事證或人證。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。</p>	<p>點次變更。</p>

<p>申訴救濟期間依性別平等工作法第 32 條之 1 或性騷擾防治法第 14 條規定提出申訴。</p>	<p>申訴救濟期間依性別平等工作法第 32 條之 1 或性騷擾防治法第 14 條規定提出申訴。</p>	
<p><u>九</u>、性騷擾案件之申訴有下列情形之一者，應不予受理：</p> <p>(一)逾期提出申訴者。</p> <p>(二)申訴不合法令程式，經通知限期補正，屆期未補正。</p> <p>(三)同一性騷擾事件，撤回申訴，視為撤回申訴或結案後再行申訴。</p> <p><u>如接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾案件，應於接獲之日起二十日內移送該事件之主管機關(單位)並副知當事人。</u></p> <p><u>如接獲適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並將申訴書及相關資料移送具有調查權之政府機關(構)、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣(市)主管機關，未能查明管轄單位者，移送警察機關處理，並以書面通知當事人及副知高雄市政府。</u></p>	<p><u>八</u>、性騷擾之申訴有下列情形之一者，不予受理：</p> <p>(一)提出申訴逾第七點第一項申訴期限者。</p> <p>(二)申訴書、電子郵件或言詞作成之紀錄應補正而未於第七點第三項所定期限內補正者。</p> <p>(三)同一事件已處理完畢，經審議決議確定或已撤回者。</p> <p><u>如接獲加害人非屬本校教職員工之性騷擾申訴案時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送高雄市政府。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依性騷擾防治法第十四條第五項規定增修訂第一項第一款至第三款文字。</p> <p>三、依性騷擾防治法第十三條、第十四條及教育部性騷擾防治及處理要點第九點規定，修訂第二項接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送主管機關，並副知當事</p>

		<p>人。另第三項應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，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就性騷擾申訴為調查之規定。</p>
<p><u>十</u>、調查性騷擾事件時，應依照下列原則為之：</p> <p>(一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。</p> <p>(二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守工作場所性騷擾防治措施準則第十五條所規定之迴避原則，並給予<u>雙方</u>當事人充分陳述意見及答辯之機會，<u>並應適時通知案件辦理情形</u>。</p> <p>(三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四)性騷擾事件之調查，得通知關係人到場說明，並得邀請相關之學者專家協助。</p> <p>(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。</p> <p>(六)調查人員因調查之必要，得</p>	<p><u>九</u>、調查性騷擾事件時，應依照下列原則為之：</p> <p>(一)性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。</p> <p>(二)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守工作場所性騷擾防治措施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。</p> <p>(三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四)性騷擾事件之調查，得通知關係人到場說明，並得邀請相關之學者專家協助。</p> <p>(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。</p> <p>(六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依性騷擾防治法第十五條第三項、性騷擾防治準則第十條、第十一條規定，修正第一項第二款文字，保障當事人之程序參與權及知情權。</p> <p>三、依性別平等工作法第三十二條之一第一項、第</p>

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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(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)性平會召開時，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。

(十)本校校長為加害人時，依下列規定辦理：

1、申訴人為公務人員或教育人員時，逕向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

2、申訴人非屬公務人員或教育人員者，除得依前款申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向高雄市政府提出申訴。

適用性騷擾防治法之案件，加害人為本校教職員工時，申訴受理單位為本校人事室。但加害人為本校校長者，逕向高雄市政府提出申訴，依高雄市政府相關規定辦理。

(十一) 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

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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(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)性平會召開時，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。

(十)本校校長如涉及性別平等工作法之性騷擾事件，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；倘涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人應向高雄市政府提出申訴，其處理程序依高雄市政府相關規定辦理。

三十二條之三第一項、性騷擾防治法第十四條第三項規定增訂校長為性騷擾案件行為人時，分依適用之法規，於第一項第十款明定受理申訴之機關。

四、依性別平等工作法第三十二條之三第二項規定，爰增訂第一項第十款本校校長及各級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，得依其身分停止或調整其職務之規定

<p><u>特別規定者，從其規定：</u></p> <p><u>1、本校校長：報由教育部停止其職務。</u></p> <p><u>2、本校各級主管職務：由本校專案簽准停止其職務。</u></p> <p><u>依前項規定停止或調整職務之人員，其案件經調查結果認定為性騷擾不成立，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）。</u></p>		<p>。</p>
<p><u>十一、本校接獲性騷擾申訴或移送之申訴案件，應於七日內組成初審小組，其處理程序如下：</u></p> <p><u>(一)由性平會主任委員，指派性平會委員三人組成初審小組，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，確認是否有管轄權與是否受理，並得提供本校對事件之危機處理建議。其中依性別平等工作法規定提起之申訴，應通知高雄市政府。</u></p> <p><u>(二)性平會於申訴或移送到達本校之次日起二十日內，依下列規定辦理：</u></p> <p><u>1、依性別平等工作法辦理之案件，應敘明理由及救濟途徑，以書面通知當事人。</u></p> <p><u>2、依性騷擾防治法辦理之案件，應即移送高雄市政府決定不予受理或應續行調</u></p>	<p><u>十、本校接獲申訴或移送之申訴案件，應於七日內組成初審小組，其處理程序如下：</u></p> <p><u>(一)由性平會主任委員，指派性平會委員三人組成初審小組，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，確認是否有管轄權與是否受理，並得提供本校對事件之危機處理建議。其中依性別平等工作法規定提起之申訴，應通知高雄市政府。</u></p> <p><u>(二)於申訴或移送到達本校之次日起二十日內，本校應以書面通知申訴人是否受理。不受理之申訴事件，應附具理由通知申訴人；如係屬適用性騷擾防治法之案件，應同時副知高雄市政府。</u></p> <p><u>(三)確認受理之申訴案件，除有不可抗力之因素，性平會主任委員應指定三位以上人員</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、參考教育部性騷擾防治及處理要點第十點第五款規定，修訂第一項第二款規定。</p>

<p><u>查。</u></p> <p><u>懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳校長核定後，由本校人事室辦理懲處相關事宜。本校應以書面通知申訴人是否受理。</u></p> <p>(三)確認受理之申訴案件，除有不可抗力之因素，性平會主任委員應指定三位以上人員組成申訴處理調查小組（簡稱調查小組）進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一；必要時，並得邀請專業人士參與調查。調查小組應將結果作成調查報告書，提性平會審議。</p> <p>(四)申訴案件應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。</p>	<p>組成申訴處理調查小組（簡稱調查小組）進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一；必要時，並得邀請專業人士參與調查。調查小組應將結果作成調查報告書，提性平會審議。</p> <p>(四)申訴案件應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人。</p>	
<p><u>十二、性平會對申訴案件之調查結果處理如下：</u></p> <p><u>(一)適用性別平等工作法者：調查結果（包括認定理由、懲戒或其他處理建議及救濟途徑），應以書面通知申訴人、申訴之相對人、學校相關權責單位及高雄市政府。如涉及刑事犯罪時，並應協助申訴人提出告訴。</u></p> <p><u>(二)適用性騷擾防治法者：調查結果應作成調查報告及處理建議移送高雄市政府審議。</u></p> <p><u>前項調查報告及處理建議應載明下列事項：</u></p> <p><u>(一)性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。</u></p> <p><u>(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u></p> <p><u>(三)事實認定及理由。</u></p>	<p><u>十一、性平會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。</u></p> <p><u>性騷擾行為經調查成立者，性平會應為附理由之決議，並得視情節輕重，對加害人依相關規定作成移送懲戒、懲處或其他處理之建議，送交本校相關單位執行；與校外人士間之性騷擾事件，應以書面通知當事人及高雄市政府。</u></p> <p><u>前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及有關單位。如涉及刑事犯罪時，並應協助申訴人提出告訴。</u></p> <p><u>性騷擾申訴經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關法令為適當之懲處。</u></p> <p><u>本校相關單位為前項懲處時，得要求性平會之代表列席說明。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依性別平等工作法第十三條第四項規定增列應將處理結果通知高雄市政府勞工局。</p> <p>三、依性騷擾防治法第十五條第四項規定修正第二款，調查結果應作成調查報告及處理建議移送高雄市政</p>

<p><u>(四)被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。</u></p> <p><u>(五)調查結果及依相關規定作成移送懲戒、懲處或其他處理之建議。</u></p> <p>性騷擾申訴經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依相關法令為適當之懲處。</p> <p>本校相關<u>權責</u>單位為前項懲處時，得要求性平會之代表列席說明。</p>		<p>府社會局審議。</p> <p>四、依工作場所性騷擾防治措施準則第十四條第一項及性騷擾防治法施行細則第十八條規定，增訂第二項調查報告應載明事項。</p>
<p><u>十三、適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，申訴人及其相對人對申訴案未處理或不服調查結果者，處理程序如下：</u></p> <p><u>(一)申訴人、被申訴人非屬公務人員或教育人員者：申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向高雄市政府提起申訴。被申訴人不服調查結果者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向性平會提出申復，並以一次為限。</u></p> <p><u>(二)當事人如屬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。</u></p> <p><u>(三)性平會受理申復案件後，主任委員應於七日內聘請專家學者三至五人組成審議小組進行審議。性平會委員及原專案調查小組成員不得擔任審議小組成</u></p>	<p><u>十二、申訴人及其相對人對申訴案之處理結果有異議者，或第十點第四款期限內未調查完成者，得依性別平等工作法第 32 條之 1 或性騷擾防治法第 14 條規定之救濟期間，向高雄市政府提出申訴。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依性別平等工作法第二條第二項及第三項、工作場所性騷擾防治措施準則第十八條規定，依身分別修正第一項之處理程序。</p>

<p><u>員。</u></p> <p><u>(四)審議小組審議時，如發現調查程序有重大瑕疵，或所提新事實、新證據足以影響原調查之認定者，得建議提請性平會重新調查；如認定申復無理由者，得建議予以駁回。</u></p> <p><u>(五)審議結束後，由審議小組委員將審議結果做成審議報告書，提性平會評議；性平會應於受理之日起三十日內，以書面通知申復人。</u></p> <p><u>(六)申訴人不服本校所為調查或懲戒結果，得依規定向高雄市政府提起申訴。</u></p>		
<p><u>十四、性騷擾之申訴調查處理，不受該事件司法程序進行之影響，但適用性騷擾防治法之非屬權勢性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經申訴人提出請求，得決議暫緩調查及審議。前項適用性騷擾防治法之非屬權勢性騷擾申訴案件調解書上載有當事人同意撤回申訴者，視為撤回。</u></p> <p><u>申訴人得於本校做成調查報告及處理建議移送高雄市政府前，得以書面向本校撤回其申訴；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。</u></p>	<p><u>十三、性騷擾之申訴有下列情形之一者，性平會得決議暫緩調查及審議：</u></p> <p><u>(一)申訴人提出請求。</u></p> <p><u>(二)性騷擾案件已進入司法程序或已移送監察院調查或懲戒法院審議。</u></p> <p><u>(三)其他有暫緩調查及審議之必要者。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依性騷擾防治法第十八條、第二十一條第五項及第六項規定修訂本條規定，增訂適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴者，視為撤</p>

		<p>回之規定；及申訴人申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。</p>
<p><u>十五</u>、申訴人得於本校完成性騷擾案件調查評議結果前撤回申訴者，應以書面為之；<u>申訴經撤回或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者</u>，不得就同一事由再提出申訴。<u>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。</u></p>	<p><u>十四</u>、申訴人於案件審議期間撤回申訴者，應以書面為之，<u>於送達性平會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。</u></p>	<p>一、點次變更。 二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第四項、性騷擾防治法第十四條第四項規定，修正文字，並增訂申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。</p>
<p><u>十六</u>、本校對處理性騷擾申訴案件之成員，應予公差（假）登記，並依法令或學校規定支給交通費、撰稿費或相關費用。</p>	<p><u>十五</u>、本校對性騷擾案件審議結果，應採取後續追蹤考核監督，確保懲戒或處理措施有效執行，以預防相同事件或報復情事發生。</p>	<p>點次變更。</p>
<p><u>十七</u>、本校對處理性騷擾申訴案件之成員，應予公差（假）登記，並依法令或學校規定支給交通費、撰稿費或相關費用。</p>	<p><u>十六</u>、本校對處理性騷擾申訴案件之成員，應予公差（假）登記，並依法令或學校規定支給交通費、撰稿費或相關費用。</p>	<p>點次變更。</p>

<p><u>十八</u>、本要點如有未盡事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定辦理。</p>	<p><u>十七</u>、本要點如有未盡事宜，依性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定辦理。</p>	<p>點次變更。</p>
<p><u>十九</u>、本要點經行政會議及校務會議通過，陳請校長核定後發布施行，修正時亦同。</p>	<p><u>十八</u>、本要點經行政會議及校務會議通過，陳請校長核定後發布施行，修正時亦同。</p>	<p>點次變更。</p>