

國立高雄餐旅大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理辦法

96年8月15日第166次行政會議通過
98年2月19日第195次行政會議通過
99年9月16日第228次擴大行政會議通過
111年7月13日第489次行政會議通過
112年7月5日第510次行政會議通過
113年5月8日第528次行政會議通過
113年8月21日第534次行政會議通過

第一條 (訂定依據及目的)

本校為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」及「工作場所性騷擾防治措施準則」等規定，訂定本辦法。

第二條 (適用範圍)

本校教職員工發生性別平等工作法第十二條或性騷擾防治法第二條之性騷擾事件者，適用本辦法。工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本辦法規定處理。

第三條 (申委會組設)

本校為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並設置「性騷擾申訴處理委員會」(以下簡稱申委會)，處理性騷擾申訴案之調查及審議，以保密不公開方式處理申訴，並確實維護雙方當事人之隱私。本委員會置委員七人，副校長為召集委員並主持會議，因故無法主持會議時，得指定委員代理之。其餘委員，由校長遴聘本校具備性別平等意識之教職員工五人及具備性別意識之外部專業人士一人共同組成，委員任期三年，女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。

申委會應有全體委員二分之一(含)以上出席始得開會決議，獲出席委員二分之一(含)以上之同意者，始得作成決議，可否同數時取決於主席。迴避委員不計入應迴避決議案件之出席及決議人數。

第四條 (名詞定義)

本校各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有性騷擾行為，所稱性騷擾，係指當事人間有下列情形之一者：

一、適用性別平等工作法：

- (一)本校教職員工於執行職務時，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)本校主管對同仁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，作為工作勞務契約成立、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。
- (三)本校教職員工於非工作時間，遭受本校同一人，或不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- (四)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，則屬權勢性騷擾。

二、適用性騷擾防治法：性侵害犯罪以外，本校教職員工對他校外人士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。
- (三)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、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾，則屬權勢性騷擾。

性騷擾之行為人如非本校員工，或申訴人如為派遣勞工，仍應依本辦法相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

第五條 (防治與補救措施)

本校為防止性騷擾及性別歧視發生，提升主管與員工間性別平權之觀念，應定期針對所屬員工或處理性騷擾事件之人員辦理以下性騷擾防治與補救措施：

- 一、本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員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，加強員工性別平等觀念，尊重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，以防治性騷擾或性別歧視情事發生：
 - (一)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，每年應定期接受並優先實施相關教育訓練。
 - 二、設置處理性騷擾之專線 (07) 8062340、傳真為 (07) 8061015 電子信箱 personnel@mail.nkuht.edu.tw 等，並於本校網頁或適當場所公開揭示之；亦明列於本校相關聘約內。
 - 三、規定處理性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人事室為申訴處理窗口。
 - 四、本校於知悉性騷擾之情形時，應依性別平等工作法第十三條第二項、性騷擾防治法第七條第二、三項及性騷擾防治準則第四、五條規定採取立即有效之糾正及補救措施，並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，避免性騷擾發生。
 - 五、協助被害人申訴及保全相關證據，必要時，通知警察機關到場處理，維護被害人安全及隱私並檢討所屬場所安全。
 - 六、以保密不公開方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
 - 七、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。倘被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間，得暫時停止或調整職務。
 - 八、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。
 - 九、對於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校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。
 - 十、本校知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。
- 本校於知悉工作場所疑有性騷擾情形時，經處理窗口(人事室)收件後，應於 24 小時內通報本校校安中心，申委會除介入調查及處理外，事件行為人應依其資格身分由各該審議委員會(如校教評會、考績委員會、甄審委員會、工友考績委員會、校務基金工作人員考核委員會等)，審議採取「先行停止其職務」、「調離現職」或要求行為人請假靜候調查等糾正及暫時性補救措施。
- 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，任一方之雇

主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，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。

第六條（申訴提起）

性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面向申委會提出。

性騷擾事件被害人除依相關法律請求協助外，適用性騷擾防治法者，得依下列規定提出申訴，惟適用性別平等工作法者申訴無時效限制：

一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不予受理。

二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴；但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不予受理。

以言詞或電子郵件提起申訴者，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。

以書面、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、申訴人之真實姓名、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、住所或居所及聯絡電話、電子郵件信箱、申訴日期。

二、有法定代理人者，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、住所或居所及聯絡電話，並檢附依法授予代理權限之證明文件或委任書。

三、有委任代理人者，其姓名、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

四、申訴之事實與內容及相關證據。

五、性騷擾事件發生及知悉之時間。

六、申訴之年月日。

七、申訴書或言詞作成之紀錄，不合前項書面要式規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

本校於接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關。

申訴人為軍公教人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

性騷擾之被申訴人為校長，申訴人為軍公教人員時，應依性別平等工作法第三十二條之三規定，向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。申訴人非屬軍公教人員時，除得依本校內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，逕向地方主管機關提出申訴；於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

本校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間得先行停止或調整職務。

第七條（受理）

申訴事件收件後，由處理窗口人事室向申委會主席確認是否受理，並於七日內以書面通知申訴人或代理人。申委會主席應於申訴或移送到達之日起七日內指派委員三人至五人組成申訴調查小組(以下簡稱調查小組)進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。其中女性代表比例不得低於二分之一，並推選一人為小組召集人。

性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

- 一、本校非加害行為人所屬單位。
 - 二、非屬本辦法所定之性騷擾事件。
 - 三、申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人、委任代理人。
 - 四、言詞作成之紀錄或申訴書、申復書，未依本辦法所定期限內補正者。
 - 五、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人，或已撤回後再提出申訴者。前項不受理之決定，應於申訴或移送到達之日起十四日內，移送地方主管機關，並通知當事人。
- 本校接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，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，未能查明受理單位者，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，並應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。

第八條 (調查處理)

為調查處理性騷擾之申訴，調查小組應於受理申訴或移送到達之七日內開始調查，並應於接獲申訴之翌日迄二個月內結案；必要時得延長一個月，並通知當事人。調查處理期間應採行保護當事人之適當措施，認有必要時，得視當事人意願提供所需協助，如晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置庇護或資訊諮詢及資源轉介等服務。本校應整合校內外資源網絡，依受害者或申訴者之意願與需求，提供相關服務。

本校對性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則處理，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。申委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，有詢問當事人之必要時，亦應避免重複詢問。

調查結束後，調查小組應將結果作成調查報告書，提送申委會審議處理，其內容包括下列事項：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
- 四、相關物證之查驗。
- 五、性騷擾事件調查結果及處理建議。

申委會應參考調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。經調查認定屬性騷擾案件者，應將處理結果通知地方主管機關。

調查處理結果作成決議前，申訴人或其授權代理人得以書面撤回申訴，並於書面送達申委會及人事室後即予結案；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。惟申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

性騷擾行為，經決議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。懲處建議及處理對象屬本校員工者，應簽陳校長核定後，移請有關單位辦理懲處等事項。非屬本校員工者，應函知其服務機關(構)、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。

第九條 (救濟)

適用性別平等工作法之申訴人或被申訴人為軍公教人員，如認為本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，得依公務人員保障法或教師法提起救濟；非屬軍公教人員，得依性別平等工作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，申訴人如為軍公教人員，得依公務人員保障法或教師法提起救濟；申訴人及被申訴人非屬軍公教人員，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管

機關提起申訴。

第十條（保密不公開）

本校所有單位及處理性騷擾申訴案件之所有人員，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應對當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料及調查內容，負保密責任；應謹守不公開原則，以客觀公平的態度處理性騷擾事件，確保申訴人、行為人及其他相關人員等之隱私權及其他人格法益，亦不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據，如有違反，經查證屬實，得終止其參與，並依相關法令懲處之。

第十一條（調查處理結果之處分執行）

性騷擾行為調查屬實並經決議後，本校應視情節輕重，於二個月內，移請相關權責單位，依相關法規懲處，並予以追蹤考核監督，確保相關矯正措施得以有效執行，避免再度騷擾或其他不利報復情事發生。但適用性工法案件，如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人移請相關權責單位，為適當之懲戒或處理。

前項議處前，決定議處之權責單位應通知行為人限期提出書面陳述意見，必要時並得要請求申委會派員列席說明。

前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述；經提出書面陳述，審查程序有重大瑕疵或提出足以影響原調查認定之新事實、新證據時，並要求重新調查者，應移請申委會再次審酌，由決定議處之權責單位審酌，但不得自再行重複詢問調查。

第十二條（迴避）

性騷擾事件申訴之調查、決議人員在過程中，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。

性騷擾事件申訴之調查決議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，向本校為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查或決議人員，對於該申請得提出意見書，並於本校作成迴避准駁前，應停止調查或決議。但有急迫情形，應另為必要處置。

調查或決議人員有第一項所定應自行迴避而不迴避之情事，而未經當事人申請迴避者，應由本校依職權命其迴避。

第十三條 本辦法未盡事宜，依性別平等工作法、性騷擾防治法等相關法規、主管機關函示（釋）、本校相關規章或申委會決議辦理。

第十四條 本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。

本規章負責單位：人事室