

**國立高雄科技大學  
人事室作業流程說明表**

項目編號	GEX02
項目名稱	教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理作業
承辦單位	人事室第三組
作業程序說明	<p>一、通報： 於教育部校園安全暨災害防救通報處理中心網站實施通報。</p> <p>二、採取立即有效之糾正及補救措施：            (一)發生適用性別平等工作法之性騷擾事件，或有本校教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點(下稱本要點)第3點第3項之性騷擾情形時，於因接獲申訴或非接獲申訴而知悉時，應依本要點第6點採取立即有效之糾正及補救措施。            (二)發生適用性騷擾防治法之性騷擾事件，應依本要點第7點採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>三、申訴提出：            (一)事由：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，發生性別平等工作法第12條第1項至第4項或性騷擾防治法第2條各款行為之一。            (二)方式：申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴，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。            (三)期限：依本要點、性別平等工作法及性騷擾防治法相關規定辦理。            (四)通報：適用性別平等工作法之性騷擾事件，應通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。            (五)如校長為被申訴人：依本要點第11點規定辦理。</p> <p>四、情節重大停止或調整被申訴人職務、暫時予以停聘：            (一)校長：報由教育部停止職務。            (二)各級主管：由本校專案簽准停止或調整其職務。            (三)具權勢地位：得暫時停止或調整被申訴人之職務。            (四)行為人具教師身分：依教師法第22條第1項及相關規定，暫時予以停聘。</p> <p>五、收件：</p>

人事室為教職員工性騷擾事件之收件單位，接獲上開申訴，除特殊事由外，應於3個工作日內將該事件移送本校性別平等工作委員會(以下簡稱性工會)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。

六、移送：

適用性騷擾防治法之性騷擾事件，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14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。本項移送，應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。

七、受理及不受理要件：

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20日內，以書面通知當事人是否受理。申訴不受理條件如下：

- (一)適用性別平等工作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。
- (二)適用性騷擾防治法之性騷擾申訴事件有下列情形之一者，應不予受理，並移送地方主管機關決定不予受理或續行調查：
  - 1.提起之申訴逾法定期限。
  - 2.依規定通知補正不能補正，或逾期未補正。
  - 3.同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

八、申復：

申訴人逾第7點期限未收到通知，得自期限屆滿日之次日起20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20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。

九、性工會：

- (一)本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。

	<p>(二)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。</p> <p>十、事件處理小組：</p> <p>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3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，但須簽呈性工會主任委員同意，並於下次性工會會中報告。</p> <p>十一、調查小組：</p> <p>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。適用性騷擾防治法之性騷擾事件，至遲應自受理申訴或移送到達之日起7日內開始調查。</p> <p>十二、調查期限：</p> <p>(一)適用性別平等工作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。</p> <p>(二)適用性騷擾防治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。</p> <p>(三)適用性騷擾防治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。</p> <p>十三、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：</p> <p>(一)適用性別平等工法之性騷擾申訴事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2.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</li> </ol>
--	--

	<p>主管機關。</p> <p>(二)適用性騷擾防治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。</p> <p>十四、申訴人及行為人得依下列規定提起救濟：</p> <p>(一)適用性別平等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：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2.如非屬前項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。</li> </ol> <p>(二)適用性騷擾防治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。</p>
控制重點	<p>一、通報：是否依規定至教育部校園安全暨災害防救通報處理中心網站實施通報。</p> <p>二、立即有效之糾正補救措施：</p> <p>(一)適用性別平等工作法案件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.於因接獲申訴或非因接獲申訴而知悉時，應採取本要點第6點各項糾正及補救措施。被害人無提起申訴意願時，亦同。</li> <li>2.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，仍應採取糾正及補救措施。</li> </ol> <p>(二)適用性騷擾防治法案件：是否採取本要點第7點各項糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護。</p> <p>三、申訴提出：</p> <p>(一)申訴書是否符合本要點第11點規定，其情形可補正者，應通知申訴人於14日內補正。</p> <p>(二)審查申訴提出是否有本要點第12點不予受理要件。</p> <p>(三)審查本校是否為具有調查權之受理單位，倘未具調查權，應於14日內將申訴書及相關資料移送具有調查權之受理單位。本項移送，應以書面通知當事人，並副知地方主管機關。</p> <p>(四)是否自申訴收件或申訴人完成補正之次日起20日內，以書面通知當事人是否受理。</p> <p>(五)適用性別平等工作法之性騷擾事件，應通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。</p> <p>(六)審查被申訴人是否有情節重大停止或調整職務、暫時予以停聘之必要。</p> <p>四、性工會審議過程：</p> <p>(一)組成委員是否有具備性別意識之專業人士，且女性委</p>

	<p>員比例不得低於二分之一。</p> <p>(二)召開性工會時是否全體委員二分之一以上出席。</p> <p>(三)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。</p> <p>五、調查小組調查過程：</p> <p>(一)調查小組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。</p> <p>(二)適用性騷擾防治法之性騷擾事件，至遲應自受理申訴或移送到達之日起7日內開始調查。</p> <p>(三)調查小組調查之結果，其內容是否包括本要點第18點各款內容。</p> <p>六、申訴之處理、調查及決議過程：</p> <p>(一)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。</p> <p>(二)如有本要點第16點各款情形之一，性騷擾事件處理、調查及決議人員應自行迴避。如不自行迴避，且申訴人或被申訴人未申請迴避者，性工會應命其迴避。</p> <p>(三)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。</p> <p>(四)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。</p> <p>(五)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。</p> <p>(六)事件處理、調查期限應依本要點第17點規定辦理。</p> <p>七、事件調查完成後續作業：</p> <p>(一)性工會是否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。</p> <p>(二)適用性別平等工作法之性騷擾申訴事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.性工會之決議是否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。</li> <li>2.性工會決議之懲戒或其他處理建議，是否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。</li> <li>3.執行結果是否通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。</li> </ol>
--	---

	(三)適用性騷擾防治法之性騷擾申訴事件：性工會決議之調查報告及處置建議，是否移送地方主管機關辦理。
法令依據	一、性別平等工作法 二、性別平等工作法施行細則 三、工作場所性騷擾防治措施準則 四、性騷擾防治法 五、性騷擾防治法施行細則 六、性騷擾防治準則 七、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
使用表單	一、國立高雄科技大學性騷擾事件申訴書 二、性騷擾申訴委任書 三、性騷擾申訴撤回書

# 國立高雄科技大學人事室作業流程圖

## 教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理作業(適用性工法事件)

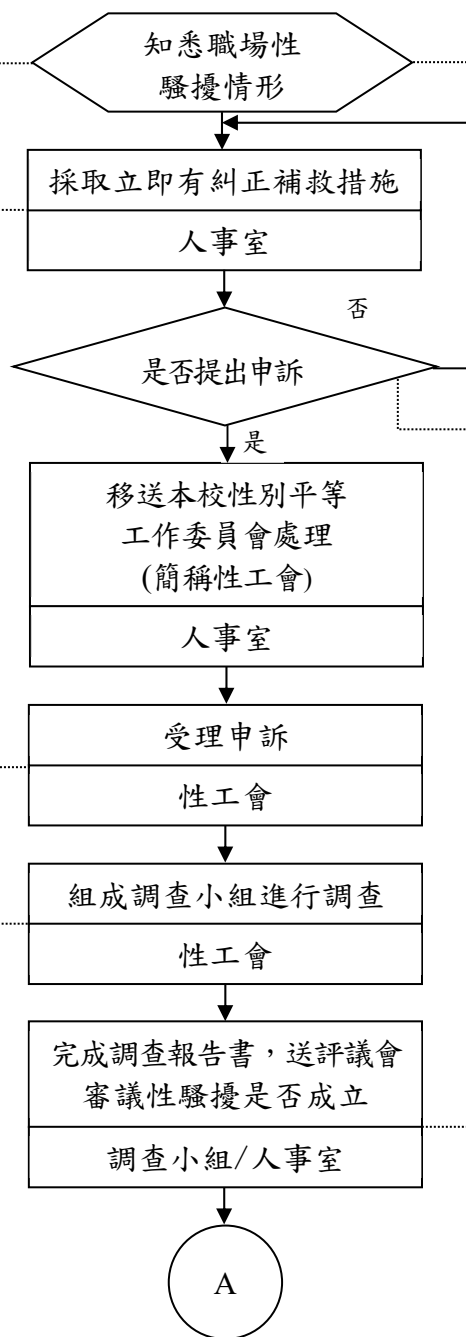
職場性騷擾定義：

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各款行為之一者。

1. 協助保留相關證據(依被害人意願協助其提起申訴)
2. 採取適當之隔離措施
3. 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。

\* 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，但須簽呈性工會主任委員同意，並於下次性工會中報告。

1. 調查小組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。
2. 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。
3. 校長、各單位主管、權勢地位、具教師身分涉及性騷擾行為，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，依規定停止或調整其職務。



於教育部校園安全暨災害防救通報處理中心網站實施通報

\* 得以言詞、電子郵件或書面提出申訴，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。

\* 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。

\* 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。

\* 校長如為被申訴人，依下列規定提起申訴：

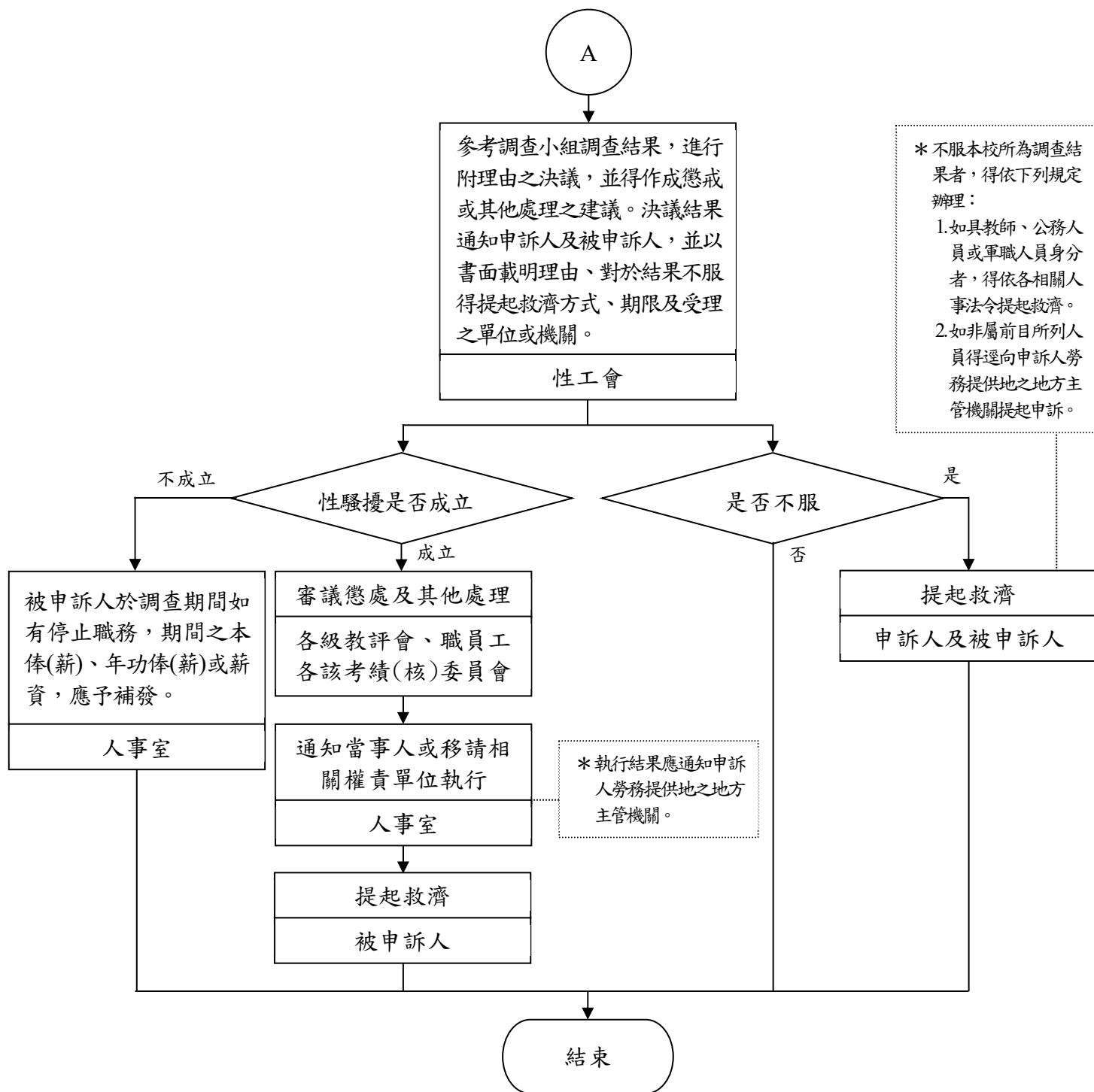
1. 申訴人如為公務人員、教育人員或軍職人員，應向教育部提出申訴。
2. 申訴人如非屬前項所列人員，除得向本校提出申訴外，亦得向申訴人勞務提供地之地方主管機關提出申訴。

\* 通知申訴人勞務提供地之地方主管機關(勞動部職場性騷擾案件通報系統)。

\* 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。

\* 調查結果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。





# 國立高雄科技大學人事室作業流程圖

## 教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理作業(適用性騷法事件)

