**高雄醫學大學教職員工性騷擾防治、申訴及懲戒辦法**

98.10.06 九十八學年度性別平等教育委員會第1次會議通過

98.10.30 九十八學年度第1次校務暨第3次行政聯席會議通過

98.11.18 高醫人字第0981105315號函公布

101.10.09 一O一學年度第1 次性別平等教育委員會審議通過

101.11.08 一O一學年度第1次校務會議通過

101.11.29 高醫人字第1011103258號函公布

104.09.02 一O四學年度第1次性別平等教育委員會審議通過

 104.10.07 一O四學年度第1次校務會議通過

 104.12.02 高醫人字第1041103930號函公布

 112.06.06 111學年度第5次性別平等教育委員會通過

112.06.15 111學年度第4次校務會議通過

 112.06.26 高醫人字第1121102090號函公布

114.01.10 113學年度第4次性別平等教育委員會通過

114.04.02 113學年度第3次校務會議通過

114.04.16 高醫人字第1141101268號函公布

|  |  |
| --- | --- |
| 第1條 | 本校為防治性騷擾，提供免於性騷擾之友善環境及保護被害人之權益，特依性別平等工作法(以下簡稱性工法)、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)、性騷擾防治準則及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) 等訂定本辦法。 |
| 第2條 | 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，適用本辦法。本辦法所稱性騷擾或權勢性騷擾，指本校教職員工（含約聘僱人員）、派遣勞工、實習生及求職者，發生性騷法第二條各款或性工法第十二條第一項至第四項行為之一。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。 |
| 第3條  | 性騷擾事件之調查認定，除依前條規定，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。 |
| 第4條 | 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如下：一、辦理防治性騷擾之教育訓練。二、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。三、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。四、設置專線電話(07-3221703)及專用電子信箱(shat@kmu.edu.tw)接受申訴，並將本辦法及相關資訊公開揭示於本校人力資源室(以下簡稱人資室)網站。五、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。 |
| 第5條 | 本校發生適用性工法之性騷擾事件，或有第二條第三項之性騷擾情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：(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。二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清。(二)告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依被害人意願，協助其提起申訴。(三)對相關人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。本校接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，但被害人無提起申訴意願時，本校得依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。適用性工法之性騷擾事件，本校因申訴人或被害人之請求，得提供至少二次之心理諮商協助。 |
| 第6條 | 本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，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：1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
3. 檢討所屬場所安全。

本校於該性騷擾事件發生後知悉者，仍應檢討所屬場所安全及採取有效糾正補救措施。 |
| 第7條 | 被害人或行為人若分屬不同事業單位，且與本校具共同作業或業務往來關係者，於知悉性騷擾之情形時，將以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬事業單位共同協商解決，採取立即有效之糾正及補救措施，並保護當事人之隱私及其他人格法益。派遣勞工遭受本校所屬人員性騷擾時，仍受理申訴，並與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。 |
| 第8條 | 本校校長、各單位主管涉及性騷擾行為，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，依下列程序停止或調整其職務。惟其他法律另有特別規定者，從其規定：1. 校長：報由教育部停止其職務。
2. 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人員，其案件經調查結果未經認定性騷擾成立，或經認定為性騷擾但未依相關法律規定予以停聘、免職、解聘或不續聘者，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)。 |
| 第9條 | 本校為處理本辦法所涉之性騷擾申訴案，設置「性騷擾申訴處理委員會」（下稱本會）。本會置委員九至十七人，由校長擔任主任委員，因故無法主持會議時，得指定委員代理之；並由副校長一人、教務長、學生事務長、總務長及人資室主任為當然委員，其餘委員由校長遴聘本校教師、職員工代表及性別平等教育相關專家、學者代表組成。其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得少於委員總數二分之一。委員任期一年，得連任之。本會應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議。 |
| 第10條 | 適用性工法之性騷擾事件，被害人應依性工法第三十二條之一規定，向本校提出申訴。但行為人為本校校長且被害人非教育人員或軍職人員時，得逕向高雄市政府提出申訴。行為人為本校校長，且被害人為教育人員或軍職人員時，應逕向教育部提出申訴。適用性騷法之事件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：1. 行為人為本校教職員工：向本校提出申訴。
2. 申訴時行為人為本校校長：逕向高雄市政府提出申訴。
3. 申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

性騷擾申訴案件如本校不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送管轄單位，未能查明管轄單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴逕為調查。移送時以書面通知當事人，並副知高雄市政府。 |
| 第11條 | 依本辦法提起之性騷擾申訴，其申訴時效悉依其適用之性工法、性騷法規定。性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面向本校人資室提出；其以言詞或電子郵件為之者，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、言詞或電子郵件作成之紀錄（以下併稱申訴書），應載明下列事項：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、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴之年月日。二、有法定代理人或委任代理人，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、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。三、申訴之事實內容及相關證據。申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。本校於接獲申訴時，應依規定通知高雄市政府。 |
| 第12條 | 本會對人資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。適用性騷法之申訴事件，如有下列任一情形者，不予受理，應即移送高雄市政府：1. 當事人逾期提出申訴。
2. 申訴不合法定程序，經通知限期補正，屆期未補正。
3. 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

人資室接獲申訴案件，主任委員應依個案指定委員於五日內確認是否受理。 |
| 第13條 | 除有不予受理事由外，人資室應自接獲申訴或移送到達之日起七日內，移請本會協助成立調查小組，並於二個月內完成調查，必要時得延長一個月，並應通知申訴當事人。調查小組之成員人數，以三人或五人為原則，且成員應有具性別平等意識之校外專業人士，女性成員應占成員總數二分之一以上。前項之專業人士，得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前開規定之限制。 |
| 第14條 | 調查小組調查完成後，應提出調查報告，並移送本會決議。報告內容應包括下列事項：1. 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
4. 相關物證之查驗。
5. 性騷擾事件調查結果(事實及理由)及處理建議。

本會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：1. 適用性工法之性騷擾申訴事件：
2. 決議應通知申訴人、被申訴人、學校相關權責單位及高雄市政府，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。
3. 前目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、職員工評議委員會議決懲處，或移送相關權責單位執行有關事項。執行結果應通知被申訴人勞務提供地之地方主管機關。

適用性騷法之性騷擾申訴事件，本會決議之調查報告及處置建議，應移送高雄市政府辦理。 |
| 第15條 | 申訴人及行為人如不服本校所為調查或懲戒結果，得逕向高雄市政府提起申訴。 |
| 第16條 | 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該事件之當事人或家長、家屬關係者。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。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。四、於該事件，曾為證人、鑑定人。性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避︰* 1. 有前項所定之情形而不自行迴避。
	2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。被申請迴避之調查人員，於本會作成准駁前，應停止調查工作。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，本會應命其迴避。 |
| 第17條 | 性騷擾申訴之處理、調查及決議過程應遵守下列原則： 一、性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守迴避原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。三、申訴處理單位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，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。四、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。五、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。六、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者外，應予保密。七、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。八、性騷擾事件調查過程中，應視當事人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。 |
| 第18條 | 權勢性騷擾以外及非適用性工法之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向高雄市政府申請調解。本校獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向高雄市政府申請調解。調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。 |
| 第19條 | 性騷擾行為經調查屬實者，本校依性工法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。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懲戒或處理。 |
| 第20條 | 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。 |
| 第21條 | 本校對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。 |
| 第22條 | 本辦法未盡事宜依相關規定辦理。 |
| 第23條 | 本辦法經本會及校務會議審議通過後，自公布日起實施，修正時亦同。 |

**高雄醫學大學教職員工性騷擾防治、申訴及懲戒辦法（修正條文對照表）**

98.10.06 九十八學年度性別平等教育委員會第1次會議通過

98.10.30 九十八學年度第1次校務暨第3次行政聯席會議通過

98.11.18 高醫人字第0981105315號函公布

101.10.09 一O一學年度第1 次性別平等教育委員會審議通過

101.11.08 一O一學年度第1次校務會議通過

101.11.29 高醫人字第1011103258號函公布

104.09.02 一O四學年度第1次性別平等教育委員會審議通過

 104.10.07 一O四學年度第1次校務會議通過

 104.12.02 高醫人字第1041103930號函公布

 112.06.06 111學年度第5次性別平等教育委員會通過

112.06.15 111學年度第4次校務會議通過

 112.06.26 高醫人字第1121102090號函公布

114.01.10 113學年度第4次性別平等教育委員會通過

114.04.02 113學年度第3次校務會議通過

114.04.16 高醫人字第1141101268號函公布

| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
| --- | --- | --- |
| 第1條本校為防治性騷擾，提供免於性騷擾之友善環境及保護被害人之權益，特依性別平等工作法(以下簡稱性工法)、性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)、性騷擾防治準則及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) 等訂定本辦法。 | 第1條本校為防治性騷擾，提供免於性騷擾之友善環境保護被害人之權益，特依性騷擾防治法、性騷擾防治準則暨性別工作平等法訂定本辦法。 | 配合性工法、名稱修正援引法規名稱，並新增工作場所防治準則為本辦法訂定依據。 |
| 第2條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，適用本辦法。本辦法所稱性騷擾或權勢性騷擾，指本校教職員工（含約聘僱人員）、派遣勞工、實習生及求職者，發生性騷法第二條各款或性工法第十二條第一項至第四項行為之一。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。 | 第2條本校教職員工（含約聘僱人員）發生性騷擾防治法第二條及性別工作平等法第十二條之性騷擾事件者，適用本辦法。但適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法之規定。 | 一、明定本法適用對象並依據性工法 派遣勞工、實習生及求職者並酌予文字修正。二、修正援引法規名稱。 |
| (刪除條文) | 第3條本辦法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列各款情形之一：1. 本校教職員工執行職務或在工作場所時，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。
2. 主管人員對部屬或對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. 任何人以展示或播送文字、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。
4. 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。
 | 一、本條刪除。二、性騷擾樣態參照性工法及性騷法規定併已定於修正條文第2條第2項後段，故不再另訂。 |
| 第3條 性騷擾事件之調查認定，除依前條規定，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。 |  | 本條新增。 |
| 第4條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如下：一、辦理防治性騷擾之教育訓練。二、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。三、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。四、設置專線電話(07-3221703)及專用電子信箱(shat@kmu.edu.tw)接受申訴，並將本辦法及相關資訊公開揭示於本校人力資源室(以下簡稱人資室)網站。五、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。 | 第4條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如下：一、辦理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、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。四、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。五、設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等接受申訴，並將本辦法公開揭示。 | 一、刪除現行條文第二款並順修以下款次。二、載明申訴專線電話及電子信箱並明定公開揭示處。三、第5款:依性騷擾防治準則第4條增列。 |
| 第5條本校發生適用性工法之性騷擾事件，或有第二條第三項之性騷擾情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：(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。二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清。(二)告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依被害人意願，協助其提起申訴。(三)對相關人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。本校接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，但被害人無提起申訴意願時，本校得依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。適用性工法之性騷擾事件，本校因申訴人或被害人之請求，得提供至少二次之心理諮商協助。 |  | 一、本條新增。二、參照性工法第十三條第二項及工作場所防治準則第六條規定，依「因接獲被害人申訴」、「非因接獲被害人申訴」及「接獲被害人陳述而被害人無申訴意願」三種知悉性騷擾之情形，分款明定應採取立即有效之糾正及補救措施。 |
| 第6條本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，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：1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
3. 檢討所屬場所安全。

本校於該性騷擾事件發生後知悉者，仍應檢討所屬場所安全及採取有效糾正補救措施。 |  | 一、本條新增。二、依據性騷法第七條第二項及第三項增訂。 |
| 第7條被害人或行為人若分屬不同事業單位，且與本校具共同作業或業務往來關係者，於知悉性騷擾之情形時，將以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬事業單位共同協商解決，採取立即有效之糾正及補救措施，並保護當事人之隱私及其他人格法益。派遣勞工遭受本校所屬人員性騷擾時，仍受理申訴，並與派遣單位共同調查，將結果通知派遣單位及當事人。 |  | 一、本條新增。二、依據工作場所防治準則第七條規定，並增列派遣勞工遭受本校所屬人員性騷擾之處理情況。 |
| 第8條本校校長、各單位主管涉及性騷擾行為，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，依下列程序停止或調整其職務。惟其他法律另有特別規定者，從其規定：1. 校長：報由教育部停止其職務。
2. 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人員，其案件經調查結果未經認定性騷擾成立，或經認定為性騷擾但未依相關法律規定予以停聘、免職、解聘或不續聘者，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)。 |  | 一、本條新增。二、依據性工法第三十二條之三第三項及第四項訂定有關私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間得採取之處置。 |
| 第9條本校為處理本辦法所涉之性騷擾申訴案，設置「性騷擾申訴處理委員會」（下稱本會）。本會置委員九至十七人，由校長擔任主任委員，因故無法主持會議時，得指定委員代理之；並由副校長一人、教務長、學生事務長、總務長及人資室主任為當然委員，其餘委員由校長遴聘本校教師、職員工代表及性別平等教育相關專家、學者代表組成。其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得少於委員總數二分之一。委員任期一年，得連任之。本會應有全體委員過半數出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議。 | 第5條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工作平等法的性騷擾申訴案的審議及調查。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代表及家長代表不參與。性平會調查成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任之。 | 一、條次變更。二、依工作場所防治準則第十二條規定，設申訴處理單位，其成員中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。(當然委員參考台灣大學組成成員) |
| 第10條適用性工法之性騷擾事件，被害人應依性工法第三十二條之一規定，向本校提出申訴。但行為人為本校校長且被害人非教育人員或軍職人員時，得逕向高雄市政府提出申訴。行為人為本校校長，且被害人為教育人員或軍職人員時，應逕向教育部提出申訴。適用性騷法之事件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：1. 行為人為本校教職員工：向本校提出申訴。
2. 申訴時行為人為本校校長：逕向高雄市政府提出申訴。
3. 申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

性騷擾申訴案件如本校不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送管轄單位，未能查明管轄單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴逕為調查。移送時以書面通知當事人，並副知高雄市政府。 |  | 一、本條新增。二、第1項：依性工法第三十二條之一規定。三、第2項：依性騷法第十四條第三項規定。四、第3項：依性騷法施行細則第十三條規定，明定本校接獲性騷擾申訴而不具調 查權限者，應於一定期限內移送並應以書面通知當事人，並副知直轄市、縣（市）主管機關。 |
| 第11條依本辦法提起之性騷擾申訴，其申訴時效悉依其適用之性工法、性騷法規定。性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面向本校人資室提出；其以言詞或電子郵件為之者，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、言詞或電子郵件作成之紀錄（以下併稱申訴書），應載明下列事項：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、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴之年月日。二、有法定代理人或委任代理人，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、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。三、申訴之事實內容及相關證據。申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。本校於接獲申訴時，應依規定通知高雄市政府。 | 第6條性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效內，以言詞或書面向本校人力資源室提出，人力資源室於接獲申訴案件三日內應移送性平會辦理。惟以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。前項書面或言詞作成之紀錄，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、服務單位及職稱、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、職業、住居所、聯絡電話及與申訴人關係。三、申訴之事實及內容。四、可取得之相關事證或人證。五、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。本校首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，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。 | 一、條次變更。二、第1項：酌予文字修正以明確各適用規定。三、第2項：依性騷擾防治法施行細則第十二條修正劃底線文字。四、第4項： 配合性工法第十三條第四項及工作場所防治準則第十一條第三項規定。 |
| 第12條本會對人資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。適用性騷法之申訴事件，如有下列任一情形者，不予受理，應即移送高雄市政府：1. 當事人逾期提出申訴。
2. 申訴不合法定程序，經通知限期補正，屆期未補正。
3. 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

人資室接獲申訴案件，主任委員應依個案指定委員於五日內確認是否受理。 | 第7條性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：1. 逾期提出申訴者。
2. 申訴書或言詞作成之紀錄，未於所定期限內補正者。
3. 同一事件已處理完畢者。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並應敘明理由。 | 一、條次變更。二、現行條文第2項移作修正條文第1項並修正為是否受理皆應通知。三、第3項：依據性騷法第十四條第五項所定不予受理情形者，應依性騷擾防治法施行細則第十四條第二項規定，移送地方主管機關決定不予受理或應續行調查。四、第4項：依性騷法第十五條及工作場所防治準則第十八條規定期限內辦理。 |
| 第13條除有不予受理事由外，人資室應自接獲申訴或移送到達之日起七日內，移請本會協助成立調查小組，並於二個月內完成調查，必要時得延長一個月，並應通知申訴當事人。調查小組之成員人數，以三人或五人為原則，且成員應有具性別平等意識之校外專業人士，女性成員應占成員總數二分之一以上。前項之專業人士，得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前開規定之限制。 |  | 一、本條新增。二、依工作場所防治準則第十三條及性騷法第十五條第一項增訂。 |
| 第14條調查小組調查完成後，應提出調查報告，並移送本會決議。報告內容應包括下列事項：1. 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
4. 相關物證之查驗。
5. 性騷擾事件調查結果(事實及理由)及處理建議。

本會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：1. 適用性工法之性騷擾申訴事件：
2. 決議應通知申訴人、被申訴人、學校相關權責單位及高雄市政府，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。
3. 前目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、職員工評議委員會議決懲處，或移送相關權責單位執行有關事項。執行結果應通知被申訴人勞務提供地之地方主管機關。
4. 適用性騷法之性騷擾申訴事件，本會決議之調查報告及處置建議，應移送高雄市政府辦理。
 |  | 一、本條新增。二、參照工作場所防治準則第十四條及性騷擾防治法施行細則第十八條規定。 |
| 第15條申訴人及行為人如不服本校所為調查或懲戒結果，得逕向高雄市政府提起申訴。 |  | 一、本條新增。二、依據性工法第三十二之一條增訂。 |
| 第16條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該事件之當事人或家長、家屬關係者。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。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。四、於該事件，曾為證人、鑑定人。性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避︰* 1. 有前項所定之情形而不自行迴避。
	2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。被申請迴避之調查人員，於本會作成准駁前，應停止調查工作。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，本會應命其迴避。 |  | 一、本條新增。二、依性騷擾防治法施行細則第十五條及工作場所防治準則第十五條訂定迴避原則。 |
| 第17條性騷擾申訴之處理、調查及決議過程應遵守下列原則： 一、性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守迴避原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。三、申訴處理單位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，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。四、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。五、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。六、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者外，應予保密。七、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。八、性騷擾事件調查過程中，應視當事人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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。 | 第8條調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：1. 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。
2. 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守迴避原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
3. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

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。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。六、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。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、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。 | 一、條次變更。二、第1項：依工作場所防治準則第十條及第十條做文字修正。三、現行條文第3款及第4款併為修正條文第3款並依工作場所防治準則第十六規定修正文字，順修以下款次。四、第6款依工作場所防治準則第十條之一修正文字。五、第6款、第7款依工作場所防治準則第十條增列。六、第8款依性騷擾防治法施行細則第十一條修正文字。 |
| (刪除條文) | 第9條除有不可抗力之因素，性平會應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內完成調查，必要時得延長一個月，並應通知申訴當事人。性平會就申訴案應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，送交本校相關單位執行。前項決議，應以書面通知申訴人及其相對人。書面通知內容應包括決議之理由、申復之期限、受理單位及再申訴等救濟途徑。申訴人及其相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，向性平會提出申復。申復以一次為限。本校接獲申復後，依下列程序處理：1. 由性平會收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
2. 前款審議小組應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，其小組成員之組成中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業素養人員之專家學者人數比例應占成員總數三分之一以上。
3. 原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
4. 審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
5. 審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
6. 申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。
7. 前款申復決定送達申復人前，申復人得依規定撤回申復。

申訴人及其相對人對申訴案之審理結果有異議，或期限內未調查完成者，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向高雄市政府提出再申訴。 | 本條刪除。 |
| (刪除條文) | 第10條申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達人力資源室後即予結案備查，人力資源室應即副知性平會。申訴撤回後並不得就同一事由再提出申訴。 | 本條刪除。 |
| (刪除條文) | 第11條性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。 | 本條刪除。 |
| 第18條權勢性騷擾以外及非適用性工法之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向高雄市政府申請調解。本校獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向高雄市政府申請調解。調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。 | 第12條性騷擾事件當事人得以書面或言詞，向性平會申請調解。事件經調解成功者，應作成調解書並應經雙方當事人簽字。惟情節重大時，性平會仍得繼續審議。 | 一、條次變更。二、依性騷法第十八條修正。 |
| 第19條性騷擾行為經調查屬實者，本校依性工法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。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懲戒或處理。 | 第13條性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對加害人依相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事犯罪時，並應協助申訴人提出告訴。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懲戒或處理。 | 一、條次變更。二、依性工法第二十七條第三項修正。 |
| 第20條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。 | 第14條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。 | 條次變更，條文內容未修正。 |
| 第21條本校對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。 | 第15條本校對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。 | 條次變更，條文內容未修正。 |
| 第22條本辦法未盡事宜依相關規定辦理。 | 第16條本辦法未盡事宜依相關規定辦法。 | 條次變更，及修正底線文字。 |
| 第23條本辦法經本會及校務會議審議通過後，自公布日起實施，修正時亦同。 | 第17條本辦法經性平會及校務會議審議通過後，自公布日起實施，修正時亦同。 | 一、條次變更。二、程序依實際審議會議修正。 |