

國立中山大學性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法修正條文對照表

擬修正條文	現行條文	說明
第一條 國立中山大學(以下簡稱本校)為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，特依 <u>性別平等工作法</u>、<u>工作場所性騷擾防治措施準則</u>、性騷擾防治法及性騷擾防治準則，訂定本辦法。	第一條 國立中山大學(以下簡稱本校)為維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，特依 <u>性別工作平等法</u>、<u>工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法</u>訂定準則、性騷擾防治法及性騷擾防治準則，訂定本辦法。	配合原性別工作平等法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則等法規名稱修訂，修正法規名稱。
第二條 本校之性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除其他法令另有規定外，依本辦法行之。	第二條 本校之性騷擾防治、申訴及懲戒之處理，除其他法令另有規定外，依本辦法行之。	本條未修正。
第三條 本校所屬教職員工發生 <u>性別平等工作法</u> 第十二條及性騷擾防治法第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(即事件當事人之一方為本校學生)者，不適用本辦法之規定。	第三條 本校所屬教職員工發生 <u>性別工作平等法</u> 第十二條及性騷擾防治法第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(即事件當事人之一方為本校學生)者，不適用本辦法之規定。	配合原性別工作平等法法規名稱修訂，修正法規名稱。
第四條 本辦法所稱性騷擾，依當事人間依其適用法規，而有下列情形之一者： 一、適用 <u>性別平等工作法</u>：	第四條 本辦法所稱性騷擾，依當事人間依其適用法規，而有下列情形之一者： 一、適用 <u>性別工作平等法</u>：	一、依性別平等工作法第十二條第一項至第三項規定，增列第一項第一款第

擬修正條文	現行條文	說明
(一)本校教職員工執行職務時，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)本校主管人員對教職員工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。 <u>(三)對於因僱用、求職或執行職務具有指揮、監督關係之人利用權勢或機會為權勢性騷擾行為者。</u> <u>(四)本校教職員工於非工作時間，遭</u>	(一)本校教職員工執行職務時，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)本校主管人員對教職員工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、適用性騷擾防治法： 本校教職員工與校外人士間，於性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之	三目權勢性騷擾、第四至第五目持續性性騷擾及第七目首長性騷擾態樣。 二、依性騷擾防治法第二條第二項規定增列第二款第三目權勢性騷擾態樣。 三、依性別平等工作法第十二條第七項規定，增列第二款第四目態樣。

擬修正條文	現行條文	說明
<u>受本校同一人， 為持續性騷擾。</u> <u>(五)本校教職員工於 非工作時間，遭 受不同機關(構) 學校或其他事業 單位具共同作業 或業務往來關係 之同一人，為持 續性騷擾。</u> <u>(六)本校教職員工 於非工作時間， 遭受本校校長性 騷擾。</u> 二、適用性騷擾防治 法： 本校教職員工與 校外人士間，於性 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 有下列情形之一 者： (一)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	一者： (一)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。 (二)以他人順服或拒 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。	

擬修正條文	現行條文	說明
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。 (二)以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。 <u>(三)本校教職員工對於因教育、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，利用權勢或機會為權勢性騷擾者。</u> <u>(四)本校教職員工於執行職務</u>		

擬修正條文	現行條文	說明
<u>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>		
第五條 本校為防治性騷擾行為發生，辦理性騷擾防治措施及推動工作如下： 一、<u>訂定年度性騷擾防治教育訓練計畫，辦理各項教育訓練。</u> 二、頒布禁止工作性騷擾之書面聲明。 三、規定處理性騷擾之申訴程序。 四、設置專線電話<u>(07-5252040)</u>、傳真<u>(07-5252059)</u>、電子信箱<u>(ope@mail.nsysu.edu.tw)</u>等接受申訴，並將相關資訊<u>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。</u> 五、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	第五條 本校為防治性騷擾行為發生，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、頒布禁止工作性騷擾之書面聲明。 三、規定處理性騷擾之申訴程序。 四、設置專線電話、傳真、電子郵件等接受申訴，並將<u>本辦法及相關資訊公開揭示。</u> 五、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。 六、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。	依性別平等工作法第十三條第一項、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，修正第一款、第四款及第六款文字。

擬修正條文	現行條文	說明
遇。 六、當事人有輔導、醫療、<u>法律協助</u>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、<u>治療或法律諮詢</u>。		
<u>第六條</u> <u>本校於知悉有適用性別平等工作法之性騷擾之情形時，應立即採取下列措施：</u> <u>一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u> <u>(一)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。</u> <u>(二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商。</u> <u>(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。</u> <u>(四)被申訴人具權勢</u>	第十六條 性騷擾事件經查證確實，本委員會應視情節輕重，提請相關權責單位對<u>申訴之相對人</u>為適當之懲戒或處理。經查證申訴人有誣告之事實者，亦視情節輕重對申訴人為適當之懲戒或處理。	一、本條係新增。 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

擬修正條文	現行條文	說明
<u>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。</u> <u>(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。</u> <u>(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。</u> <u>二、非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u> <u>(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</u> <u>(二)告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其</u>		情形及態樣。並將原第十六條規定併入。

擬修正條文	現行條文	說明
<u>意願協助其提起申訴。</u> <u>(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</u> <u>(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。</u> <u>本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，被害人無提起申訴意願，惟願意配合調查者，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。</u> <u>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。</u> <u>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</u>		

擬修正條文	現行條文	說明
<u>規定辦理：</u> <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> <u>二、保護當事人之隱私及其他人格法益。</u> <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，或訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本辦法相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。</u>		
<u>第七條</u> <u>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，亦應採取第三款之糾正及補救措施：</u>		一、本條係新增。 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

擬修正條文	現行條文	說明
<u>一、協助被害人申訴及保全相關證據。</u> <u>二、必要時協助通知警察機關到場處理。</u> <u>三、檢討所屬場所安全。</u> <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> <u>一、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</u> <u>二、避免報復情事。</u> <u>三、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</u> <u>四、其他認為必要之處置。</u> <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>		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。
第<u>八</u>條 本校為處理性騷擾防治及申訴案件，設置「性騷擾防治及申訴委員會」(以下簡稱本委員會)。本委員會置委員七人，其中一人為主任委員，由副校長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議	第<u>六</u>條 本校為處理性騷擾防治及申訴案件，設置「性騷擾防治及申訴委員會」(以下簡稱本委員會)。本委員會置委員七人，其中一人為主任委員，由副校長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議	一、條次變更。 二、依工作場所性騷擾防治措施準則第九條規定，修正第一項文字。 三、參考「教育部工作場所性騷擾與性別

擬修正條文	現行條文	說明
時，得指定委員代理之；其餘委員，由校長遴聘本校教師及相關專家、學者代表組成。其中<u>應有具備性別意識之專業人士，且</u>女性委員不得少於委員總數二分之一。委員任期二年，得連任之。 本委員會另得置發言人一人，由主任委員自委員中指定一人擔任，代表對外發言。 本委員會開會時，委員應親自出席，並應有全體委員<u>二分之一</u>以上出席始得開會，有出席委員<u>過半數</u>之同意始得作成決議。	時，得指定委員代理之；其餘委員，由校長遴聘本校教師及相關專家、學者代表組成。其中女性委員不得少於委員總數二分之一。委員任期二年，得連任之。 本委員會另得置發言人一人，由主任委員自委員中指定一人擔任，代表對外發言。 本委員會開會時，委員應親自出席，並應有全體委員<u>三分之二</u>以上出席始得開會，有出席委員<u>三分之二以上</u>之同意始得作成決議。	歧視防治及處理要點」第九點第五項及「教育部性騷擾防治及處理要點」第七點第五項規定，修正第二項出席人數。
第<u>九</u>條 <u>適用性別平等工作法之性騷擾案件，申訴受理單位為</u>本校人事室。但加害人為本校校長時，<u>依下列規定辦理：</u> <u>一、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。</u> <u>二、申訴人非屬公務人員或教育人員</u>	第<u>七</u>條 <u>適用性騷擾防治法之案件，加害人為本校教職員工時，逕向本校人事室提出申訴；但加害人如為本校校長，由人事室陳報教育部調查決定。</u> 前項加害人如為本校校長，亦得逕向高雄市政府社會局提出申訴。 加害人非屬本校教職員工時，本委員會仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之七日	一、條次變更 二、依性別平等工作法第三十二條之一第一項、第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

擬修正條文	現行條文	說明
<u>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。</u> 適用性騷擾防治法之案件，加害人為本校教職員工時，<u>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，其處理程序依高雄市政府相關規定辦理。</u>	內，將申訴書及相關資料移送高雄市政府<u>社會局</u>處理。	一項及第二項明定受理申訴之機關。
第<u>十</u>條 <u>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。但其他法律有特別規定者，從其規定：</u> <u>(一)本校校長：報由教育部停止其職務。</u> <u>(二)本校各級主管職務：由本校專案簽准停止其職務。</u> <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</u>		一、本條新增。 二、依性別平等工作法第三十二條之三第二項規定，增訂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。

擬修正條文	現行條文	說明
<u>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>		
第<u>十一</u>條 <u>依本辦法提起之性騷擾案件，其申訴時效悉依其適用之性別平等工作法、性騷擾防治法規定。</u> 性騷擾之申訴得以書面、言詞<u>或電子郵件</u>提出。其以言詞<u>或電子郵件</u>為之者，受理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、申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。 二、有法定<u>代理人</u>或委任代理人者，應載明其姓名、性別、	第<u>八</u>條 <u>性騷擾案件申訴之程序如下：</u> <u>性騷擾事件被害人得於法律規定之申訴時效內（依性別工作平等法提起之申訴無時效限制；依性騷擾防治法規定於事件發生之日起一年內）向本校人事室提出申訴。</u> 性騷擾之申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理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、申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所、聯絡	一、條次變更。 二、原第一項規定修正分為二項，修正草案第一項之申訴時效修正為悉依其案件適用之法令規定辦理；又第九條已明定申訴案件受理單位，本項不再重複。 三、修正草案第二項增列以電子郵件提出申請，並酌修部分文字。 四、依性別平等工作法第十三條第四項及工作場所性騷擾防治措施準則第十一條第三項

擬修正條文	現行條文	說明
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。 三、申訴之事實內容及相關證據。 四、<u>申訴之</u>年月日。 申訴書或<u>電子郵件</u>、言詞作成之<u>申訴</u>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。 本校接獲<u>屬性別平等工作法之性騷擾事件</u>時，應依規定通知<u>高雄市政府</u>。	電話及申訴日期。 二、有法定或委任代理人者，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。 三、申訴之事實內容及相關證據。 四、年月日。 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。<u>以電話提出申訴者，應於三日內以書面補正。</u>	規定規定，增列第五項。
第<u>十二</u>條 性騷擾案件之申訴有下列情形者，應不予受理： 一、逾期提出申訴者。 二、<u>申訴不合法令程式，經通知限期補正，屆期未補正。</u> 三、<u>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。</u>	第九條 性騷擾案件之申訴有下列情形者，應不予受理： 一、逾期提出申訴者。 二、<u>申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條所定期限內補正者。</u> 三、<u>同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。</u>	一、條次變更。 二、依性騷擾防治法第十四條第五項規定增修訂第一項第二款及第三款文字。 三、查性別平等工作法暨其相關子法及配套措施均未

擬修正條文	現行條文	說明
<u>本委員會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> <u>本委員會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> 本委員會不受理性騷擾案件申訴時，應於申訴或移送到達二十日內，依下列規定辦理： 一、依<u>性別平等工作法</u>辦理之案件，應敘明理由及救濟途徑，以書面通知當事人。	本委員會不受理性騷擾案件申訴時，應於申訴或移送到達二十日內，以書面通知當事人，但如為依性騷擾防治法辦理之案件，應副知高雄市政府社會局。 前項通知應敘明理由及救濟途徑： 一、依性別工作平等法辦理之案件，應載明當事人得於收到書面通知次日起二十日內，以書面向本委員會提出申復。 二、依性騷擾防治法辦理之案件，應載明當事人得於通知到達之次日起三十日內，向高雄市政府社會局提出再申訴。	訂有不予受理之處理方式，爰仍依本校原有規定辦理。 四、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規定，增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

擬修正條文	現行條文	說明
<u>二、依性騷擾防治法辦理之案件，應即移送高雄市政府</u>決定不予受理或應續行調查。 <u>前項第二款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，由人事室辦理懲處相關事宜。</u>		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。 五、參考教育部性騷擾防治及處理要點第十點第五款規定，增列第五項規定。
第<u>十三</u>條 本委員會評議程序如下： 一、本校人事室接獲性騷擾申訴案件，報請主任委員依個案指定委員於<u>五日</u>內確認是否受理。 二、除有不可抗力之因素，確認受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派三人以上之委員及公正人士組成專案調查小組，進行調查。 三、本委員會應於申訴案提出之次日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通	第<u>十</u>條 本委員會評議程序如下： 一、本校人事室接獲性騷擾申訴案件，報請主任委員依個案指定委員於三日內確認是否受理。 二、除有不可抗力之因素，確認受理之申訴案件，主任委員應於七日內指派三人以上之委員及公正人士組成專案調查小組，進行調查。 三、本委員會應於申訴案提出之次日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通	一、原定三日內確認是否受理之時程過於急迫，為避免因例假日無法依規定期限完成，爰參考「教育部性騷擾防治及處理要點」第十點規定修訂確認受理之期限。 二、性別平等工作法、性騷擾防治法暨其相關子法及配套措施並未訂有延長時應副知直轄市、縣(市)主

擬修正條文	現行條文	說明
知當事人。	知當事人，但如為依性騷擾防治辦理之案件，應副知高雄市社會局。	管機關之規定，爰參依「教育部工作場所性騷擾性別歧視防治及處理要點」第十三點第一項、「教育部性騷擾防治及處理要點」第十一點規定，刪除副知高雄市政府社會局之規定。
第<u>十四</u>條 <u>性騷擾案件</u>申訴人得於<u>本校完成案件調查評議結果前以書面</u>撤回申訴；<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>	第<u>十一</u>條 申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，<u>於送達本委員後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。</u>	一、條次變更。 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。
第 <u>十五</u> 條 本校調查性騷擾事件	第 <u>十二</u> 條 本校調查性騷擾事件	一、條次變更。

擬修正條文	現行條文	說明
時，應依照下列調查原則為之： 一、應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。 二、應秉持客觀、公正及專業原則，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>。 三、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。 四、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。 五、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	時，應依照下列調查原則為之： 一、應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。 二、應秉持客觀、公正及專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。 三、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。四、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。 五、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分	二、依性騷擾防治法第九條、第十一條、第十五條第三項、性騷擾防治準則第十條、第十一條規定，修正第一項第二款及第八款文字，保障當事人之程序參與權及知情權。

擬修正條文	現行條文	說明
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。 八、調查過程中，<u>應</u>視當事之身心狀況，主動<u>提供或</u>轉介<u>諮詢協談、心理輔導、法律協助</u>。 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、提供協助或參與行為之人，不得為不當之差別待遇。	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。 八、調查過程中，<u>得</u>視當事之身心狀況，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、提供協助或參與行為之人，不得為不當之差別待遇。	
第<u>十六</u>條 性騷擾申訴案件調查評議人員，在調查過程中，有下列各款情形之一者，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	第十三條 性騷擾申訴案件調查評議人員，在調查過程中，有下列各款情形之一者，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	條次變更。

擬修正條文	現行條文	說明
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。 三、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。 性騷擾事件申訴之調查評議人員有下列各款情形之一，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，向本委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查評議人員，得對該申請提出意見書。 被申請迴避之調查評議人員在本委員會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。	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。 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。 性騷擾事件申訴之調查評議人員有下列各款情形之一，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，向本委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查評議人員，得對該申請提出意見書。 被申請迴避之調查評議人員在本委員會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。 調查評議人員有第一	

擬修正條文	現行條文	說明
調查評議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，應由本委員會命其迴避。	項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。	
第<u>十七</u>條 調查結果之處理如下： 一、適用<u>性別平等工作法</u>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、被申訴人、<u>學校相關權責單位及高雄市政府</u>。 二、適用性騷擾防治法者：調查結果<u>應作成調查報告及處理建議移送高雄市政府審議。</u> <u>前項調查報告及處理建議應載明下列事項：</u> <u>一、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。</u> <u>二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u> <u>三、事實認定及理由。</u> <u>四、被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。</u>	第<u>十四</u>條 調查結果<u>通知</u>之處理如下： 一、適用<u>性別工作平等法</u>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、申訴之相對人及學校相關權責單位。 二、適用性騷擾防治法者：調查結果（包括認定理由、懲戒或其他處理建議及救濟途徑）應以書面通知當事人及高雄市政府社會局。	一、條次變更。 二、配合原性別工作平等法法規名稱修訂，修正法規名稱。 三、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。 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府社會局審議。 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

擬修正條文	現行條文	說明
<u>五、調查結果及處理建議。</u>		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。
第<u>十八</u>條 <u>適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件</u>，當事人對於本委員會<u>未處理</u>或不服調查結果者，處理程序如下： <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</u>，得於收到書面通知次日起<u>三十</u>日內，以書面具明理由向本委員會提出申復，<u>並</u>以一次為限。 <u>二、當事人如屬公務人員或教育人員者</u>，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟。 <u>三、</u>本委員會受理申復案件後，主任委員	第<u>十五</u>條 <u>當事人對於本委員會逾期未完成調查或不服調查結果者</u>，依其適用法規，提起申復或再申訴處理程序如下： <u>一、適用性別工作平等法者：</u> (一)當事人得於收到調查結果書面通知次日起<u>二十</u>日內，以書面敘明理由向本委員會提出申復，以一次為限。 (二)本委員會受理申復案件後，主任委員應於七日內聘請專家學者<u>三至五人</u>組成審議小組進行審議。本委員會委員及原專案調查小組成員不得擔任審議小組成員。 (三)審議小組審議時，如發現調查程序有重大瑕	一、條次變更。 二、配合原性別工作平等法法規名稱修訂，修正法規名稱，併依法規體例修正各款次。 三、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及增訂第二項之處理程序。 四、適用性騷擾防治法之性騷擾申訴案件依該法第十五條第四項規定，由本校將調查結果

擬修正條文	現行條文	說明
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。本委員會委員及原專案調查小組成員不得擔任審議小組成員。 <u>四、</u>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，得建議提請本委員會重新調查；如認定申復無理由者，得建議予以駁回。 <u>五、</u>審議結束後，由審議小組委員將審議結果做成審議報告書，提本委員會評議；<u>本委員會</u>應於受理之日起三十日內，以書面通知申復人。 <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勞工局提起申訴。</u>	<u>疵，或所提新事實、新證據足以影響原調查之認定者，得建議提請本委員會重新調查；如認定申復無理由者，得建議予以駁回。</u> <u>(四)審議結束後，由審議小組委員將審議結果做成審議報告書，提本委員會評議；該會應於受理之日起三十日內，以書面通知申復人。</u> <u>二、適用性騷擾防治法</u> <u>者：當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向高雄市政府社會局提出再申訴。</u>	作成調查報告及處理建議移送高雄市政府社會局審議，爰刪除本條原第二款再申訴之規定。
第<u>十九</u>條 本委員會之調查處理，不受該事件司法程	第<u>十七</u>條 本委員會之調查處理，不受該事件司法程	一、條次變更。 二、依性騷擾防治

擬修正條文	現行條文	說明
序進行之影響，<u>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</u>經申訴人同意，得決議暫緩調查及決議。<u>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> <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，得以書面項本校撤回其申訴；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>	序進行之影響。	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。
第<u>二十</u>條 本委員會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決有效執行，避免相同事件或報復情事發生。	第<u>十八</u>條 本委員會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決有效執行，避免相同事件或報復情事發生。	條次變更。
第<u>二十一</u>條 本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。	第<u>十九</u>條 本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。	條次變更。