

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

105.6.15 本校 104 學年度第 2 學期第 8 次行政會議修正通過

修正規定	現行條文	修正說明
<p>第一條（法源） 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</u>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、性騷擾防治法及<u>性騷擾防治準則</u>，訂定本辦法。</p>	<p>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>兩性</u>工作平等法、性騷擾防治法及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則之規定，訂定本辦法。</p>	<p>配合性別工作平等法修正相關文字並增列法源。</p>
<p>第二條（適用範圍） 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。</p>	<p>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。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第三條（適用對象） 本校所屬教職員工發生性別工作平等法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。</p>	<p>第三條 本校所屬教職員工（含約聘僱人員）發生性騷擾防治法第二條及<u>兩性</u>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（即事件當事人之一方為本校學生）者，不適用本辦法之規定。</p>	<p>本辦法適用對象為本校全體教職員工，爰修正相關文字。</p>
<p>第四條（性騷擾定義） 本辦法所稱性騷擾，<u>依當事人間依其適用法規，而有下列情形之一者：</u> <b>一、適用性別工作平等法：</b> （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）<u>本校主管人員對教職員工或求職者</u>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<u>契約</u>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。 <b>二、適用性騷擾防治法：</b> <u>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：</u></p>	<p>第四條 本辦法所稱之性騷擾，係指下列各款情形之一： <b>一、本校教職員工（含約聘僱人員）</b>於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，致侵害或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 <b>二、主管人員對部屬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<u>工作</u>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。</b>  前項行為如有涉及刑法之妨害性自主罪章所列行為者，移送檢察機關辦理。</p>	<p>本法係依性別工作平等法第 12 條及性騷擾防治法第 2 條規定加以規範，對於性騷擾行為態樣（敵意工作環境型、交換利益型）分類時，可依當事人間之關係，援引相對應行為所適用的法規及增修部分文字，以求明確。</p>

<p><u>(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。</u></p> <p><u>(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></p>		
<p><u>第五條 (防治措施及推動工作)</u> 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，並將本辦法及相關資訊公開揭示。 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。</p>	<p><u>第六條</u> 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，並將本辦法及相關資訊公開揭示。 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。 <u>七、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。</u></p>	<p>條次變更並刪除第 7 款文字。</p>
<p><u>第六條 (本委員會組成)</u> 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<u>七</u>人，其中一人為主任委員，由行政副校長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由校長遴聘本校教師及相關專家、學者代表組成。<u>其中女性委員不得少於委員總數二分之一。</u> 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，並應有全體委員三分之二以上出席始得開會，有出席委員三分之二以上之同意始得作成決議。</p>	<p><u>第五條</u> 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<u>五</u>人，其中一人為主任委員，由行政副校長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由校長遴聘本校教師及性別平等教育相關領域專家、學者代表組成。本委員會女性委員不得少於二分之一。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，並應有全體委員三分之二以上出席始得開會，有出席委員三分之二以上之</p>	<p>一、條次變更並酌增委員人數及女性委員比例。 二、刪除部分文字。</p>

	同意始得作成決議， <u>可否同數時，取決於主席。</u>	
<p>第七條（申訴受理單位）  <u>適用性騷擾防治法之案件，加害人為本校教職員工時，應向本校人事室提出申訴，但如為本校校長時，應向高雄市政府社會局提出。</u>  <u>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，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送高雄市政府社會局處理。</u></p>		<p>一、本條新增。  二、依性騷擾防治法規定依照加害人身份，敘明其應受理單位，爰直接援引相對應行為所適用之法規。</p>
<p>第八條（申訴程序）  性騷擾案件申訴之程序如下：  <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<u>護照號碼</u>、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。  二、有<u>法定或委任</u>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。<u>有委任代理人者，並應檢附委任書。</u>  三、<u>申訴之事實內容及相關證據。</u>  四、<u>年月日。</u>  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></p>	<p>第七條  <u>本校教職員工有發生性騷擾情事者，當事人得於事實發生後一年內，向本委員會提出申訴。</u>   性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為<u>申訴者</u>，<u>受理之人員或單位</u>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。   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>一、條次變更。  二、依有關性騷擾事件被害人係依性別工作平等法提出申訴者，因該法無特別規範提出申訴之期限，故修正部分文字區分敘明依騷擾防治法規定申訴期限。  三、依性騷擾防治準則第 11 條，酌增修部分文字。</p>
<p>第九條（申訴不受理）  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、申訴書或言詞作成之紀錄，未於</p>	<p>第八條  性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：  一、逾期提出申訴者。  二、申訴書或言詞作成之紀錄，未於</p>	<p>一、依性騷擾防治準則第 12 條修正第 1 項第 3 款文字。  二、適用性別工</p>

<p>前條所定期限內補正者。</p> <p>三、同一事件已<u>調查完畢</u>，<u>並將調查結果函復當事人者</u>。</p> <p>本<u>委員會</u>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，<u>應副知高雄市政府社會局</u>。</p> <p><u>前項通知應敘明理由及救濟途徑：</u></p> <p>一、<u>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。</u></p> <p>二、<u>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。</u></p>	<p>前條<u>第三項</u>所定期限內補正者。</p> <p>三、同一事件已<u>處理完畢者</u>。</p> <p>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。</p>	<p>作平等法之案件，毋須副知主管機關，惟當事人得向雇主申復，或向主管機關申訴(性別平等工作法第 34 條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 11 條)；另適用性騷擾防治法之案件，應副知主管機關(性騷擾防治準則第 9 條)。</p> <p>三、救濟途徑：</p> <p>(一) 適用性別工作平等法案件：依「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 11 條規定辦理。</p> <p>(二) 適用性騷擾防治法案件：依該法第 13 條規定辦理。</p>
<p><u>第十條</u> (本委員會評議程序)</p> <p>本委員會評議程序如下：</p> <p>一、<u>本校人事室</u>接獲性騷擾申訴案件，<u>報請主任委員依個案指定委員</u>於三日內確認是否受理。</p> <p>二、<u>除有不可抗力之因素</u>，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。</p> <p>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，並應通知當事人，<u>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</u>。</p>	<p><u>第九條</u></p> <p>本委員會評議程序如下：</p> <p>一、接獲性騷擾申訴案件，應送請依<u>序輪值之委員</u>於三日內確認是否受理。</p> <p>二、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調查小組進行調查，<u>並於二個月內完成調查，必要時得延長一個月，並應通知當事人及高雄市政府</u>。</p> <p>三、<u>調查小組調查過程應保護當事人之隱私，調查結果後，並應作成調查報告書，提本委員會評議</u>。</p> <p>四、申訴案件之評議，應事前通知當事人得到場說明，必要時並得邀</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、依 99 年 11 月 11 日本委員會議臨時動議決議辦理。</p> <p>三、將原第 2 款後段移列第 3 款。</p> <p>四、第 3 款至第 5 款移至第 12 條及 13 條，並作文字修正。</p>

	<p><u>請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。</u></p> <p><u>五、本委員會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。</u></p> <p><u>六、評議結果應載明理由，以書面通知當事人，書面通知內容應包括處理結果之理由及再申訴等救濟途徑。</u></p> <p><u>七、申訴人及其相對人對申訴案之審理結果有異議者，得依相關規定向兩性工作平等法及性騷擾防治法主管機關提出再申訴。</u></p>	
<p><u>第十一條（撤回申訴）</u> 申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，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。</p>	<p><u>第十條</u> 申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，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。</p>	<p>條次變更。</p>
<p>（刪除）</p>	<p><u>第十二條</u> 性騷擾事件當事人得以書面或言詞，向本委員會申請調解。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，本委員會仍得繼續審議。</p>	<p>考量依性工法辦理之案件，及參考其他大學未另有調解機制。另依<u>性騷擾法</u>辦理之案件，係依該法第 16 辦理。<del>爰刪除本條文</del></p>
<p><u>第十二條（調查原則）</u> <u>本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：</u></p> <p><u>一、應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>五、當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</u></p>	<p><u>第十三條</u> 本校所有單位及處理工作人員應謹守保密原則，以客觀公平的態度處理性騷擾事件，如有違反，經查證屬實，則依相關規定懲處之。 本委員會調查過程，應保證申訴人、被申訴人及其他相關人等之隱私權及其他人格法益。</p>	<p>部分自第 9 條第 3 款至第 5 款移列，並依性騷擾防治準則第 15 條規定，明訂迴避原則。依性別工作平等法及性騷擾防治法規定明訂調查原則。</p>

<p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>八、調查過程中，得視當事之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。</u></p> <p><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。</u></p>		
<p><u>第十三條（迴避原則）</u></p> <p><u>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：</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</u></p> <p><u>四、於該事件曾為證人、鑑定人。</u></p> <p><u>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：</u></p> <p><u>一、有前項所定之情形而不自行迴避者。</u></p> <p><u>二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>被申請迴避之調查評議人員在本委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要</u></p>		<p>部分自第9條第3款至第5款移列，並依性騷擾防治準則第15條規定，明訂迴避原則。</p>

<p><u>處置。</u>  <u>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。</u></p>		
<p><u>第十四條（結果通知之處理）</u>  <u>調查結果通知之處理如下：</u>  <u>一、適用性別工作平等法者：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、申訴之相對人及學校相關權責單位。</u>  <u>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。</u></p>		<p>本條新訂，部分自第9條第6款移列並明訂結果通知之處理。</p>
<p><u>第十五條（申復或再申訴）</u>  <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，依其適用法規，提起申復或再申訴處理程序如下：</u>  <u>一、適用性別工作平等法者：</u>  <u>（一）當事人得於收到調查結果書面通知次日起二十日內，以書面敘明理由向本委員會提出申復，以一次為限。</u>  <u>（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>  <u>（三）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>  <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></p>		<p>一、本條新訂，部分自第9條第7款移列並明訂申復及再申訴規定。  二、比照本校調查校園性騷擾事件另組性騷擾申復案審議小組。</p>

<p><u>第十六條 (懲處)</u> 性騷擾事件經查證確實，本委員會應視情節輕重，提請<u>相關權責單位</u>對申訴之相對人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。</p>	<p><u>第十四條</u> 性騷擾事件經查證確實，本委員會應視情節輕重，提請對申訴之相對人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。</p>	<p>條次變更，文字酌修。</p>
<p><u>第十七條 (調查不受司法程序影響)</u> 本委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</p>	<p><u>第十一條</u> 本委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</p>	<p>條次變更。</p>
	<p><u>第十五條</u> 調查小組認為有必要時，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商及資源轉介等服務。</p>	<p>原第 15 條調查原則移至第 13 條第 8 款</p>
	<p><u>第十六條</u> 申訴事項如涉及委員本身，或有其他事由可能妨害調查之公正者，該委員應自行迴避。雙方當事人亦得檢具理由向本委員會申請該委員迴避。應否迴避，由本委員會決定之。</p>	<p>原第 16 條迴避原則移至第 14 條</p>
<p><u>第十八條 (追蹤考核監督)</u> <u>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。</u></p>		<p>新增追蹤考核監督規定</p>
<p><u>(刪除)</u></p>	<p><u>第十七條</u> 本校針對擔任調查小組之成員，應予以公差假登記，並得依法令或學校規定支給交通費或相關費用。</p>	<p>考量公差及相關費用支領現行已有「國內出差旅費報支要點」及「各機關學校出席費及稿費支給要點」等法規範，爰刪除本條文。</p>
<p><u>第十九條</u> 本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。</p>	<p><u>第十八條</u> 本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。</p>	<p>條次變更。</p>