

國立臺北護理健康大學 113 學年度第 1 學期 第一次臨時校務會議紀錄

時間：113 年 10 月 9 日(星期三)下午 1 時 30 分

地點：學思樓 11 樓國際會議廳 F1101

主席：吳淑芳校長

紀錄：何美玲

應出席人員：

當然代表：吳淑芳校長、黃俊清副校長、王采芷教務長、宋貞儀學務長、沈里通總務長、盧玉羸研發長、林惠如院長、洪論評院長、郭瑋圻院長、陳依兌院長、曾育裕主任、林梅香主任、林文絹主任、蔡君明主任、劉一凡主任、劉介宇主任、陳彥宏主任、湯幸芬主任、陳正芬主任、翁仕明主任、楊曉苓主任、廖翊宏主任、李佩怡主任、謝雨珊主任、蘇義泰主任、謝淑芬主任、周玫玲主任、賴世炯主任、陳惠娟主任、田政文主任、邱慧洳主任

教師代表：

護理學院：簡靜慧教師、梁淑媛教師、李慈音教師、李梅琛教師、陳妙言教師、謝佳容教師、吳桂花教師、黃慧芬教師、張淑芳教師、李美銀教師、張靜芬教師、魏秀靜教師、葉美玲教師、蘇美禎教師、徐淑貞教師、邱秀渝教師、劉桂芬教師、梁惠玉教師、鄭夙芬教師、陳惠美教師

健科學院：陳楚杰教師、邱尚志教師、祝國忠教師、徐建業教師、陳建和教師、黃秀梨教師、童寶娟教師、謝楠楨教師、李仰慈教師、邱恩琦教師、林東正教師、陳冠仰教師、方文熙教師

人康學院：黃馨慧教師、歐姿秀教師、彭雪英教師、黃文經教師、林懿苑教師、郭瓏灩教師、李玉嬋教師

跨領域學院：翁仕彥老師

通識教育中心：姚彥淇教師、陳紹韻教師、劉純和教師

職工教官助教代表：徐文旒女士、曾兆鳴先生、江永月女士、呂鐸南先生

學生代表：葉庭安同學、周綾葳同學、張皓承同學、邱冠勛同學、林佳穎同學、張厚寰同學、曾家揚同學、謝靜伊同學、廖祥任同學

請假人員：陳正芬主任、翁仕明主任、李慈音教師、謝佳容教師、張淑芳教師、李美銀教師、魏秀靜教師、蘇美禎教師、徐淑貞教師、鄭夙芬教師、陳楚杰教師、邱尚志教師、祝國忠教師、徐建業教師、黃秀梨教師、童寶娟教師、謝楠楨教師、李仰慈教師、邱恩琦教師、林東正教師、方文熙教師、黃馨慧教師、歐姿秀教師、彭雪英教師、郭瓏灩教師、李玉嬋教師、江永月女士、周綾葳同學、張皓承同學、邱冠勛同學、林佳穎同學、謝靜伊同學、廖祥任同學

壹、主席致詞：

校長：

- 一、首先感謝代表肯定學校三年來初步成果，對個人及團隊支持與信任，上次校務會議通過校長續任案，對個人及行政團隊具有莫大鼓舞，在此表達個人感謝之意，北護大有各位主管、師長、同仁及同學一起努力，攜手往前，未來北護會更好。
- 二、分享教務處近期收到教育部招生名額函定，感謝院系所主管、師長及教務處共同努力擴充招生員額，包含 AI 相關領域擴充名額 AI 所 3 名名額，健科學院碩士班擴充員額 1 名，資管碩士擴充兩名，資管四技日間 4 名，護理系四技日間擴充 20 名，總共 30 名，未來 2-4 年相當於在校園內增加 100 名學生，讓學校學生員額慢慢增加對於少子化部分助益很大。
- 三、感謝並回應上次委員提到四個提醒：
 1. 感謝林委員提到擔心少子化是否影響學校資金收入，委員比較擔心報告中提及 111、112 年註冊率皆 9 成，擔心 113、114、115 年，甚至 117 年之註冊率，學生少當然收入就會減少，大家非常關心少子化議題，我的回答是相信行政團隊及各系所主管皆會緊盯註冊率，系上老師亦會持續關注及努力，全校近三年平均註冊率為 111 年 94.28%、112 年為 95.56%，今(113)年少約 1%左右，將近 93%，每年皆需要更加努力，目前學生員額維持在 5,200 人至 5,300 人之間，擴充員額不斷增加相關系所學生員額對學校很重要，很幸運學校近年陸續獲得補助。
 2. 另外說明學校經費，最近教育部剛到校查帳，學校表現皆很好，獲得教育部信任，每年學校決算經費約 11 億，其中一半為政府補助(51%)，學校自籌款為 49% 將近一半，約為 4.6 億元，其中學費收入約占 11 億元之 15%，約有近 2 億元為學費收入，其他包含老師計畫案，建教合作收入約 6%，以及利息收入及捐贈，再加上近三年學校積極對外爭取資源，年底決算皆有實質剩餘。以上次報告 112 年為例，現金盈餘約 2,300 餘萬元，再加回折舊實質剩餘約為 1 億 700 餘萬。委員擔心學生人數減少，收入減少，支出增加，虧損是否變大，以及重大建設沒有工程款部分，我的回覆是學校一定是有多少財源做多少建設，此外學校會以申請部會補助為優先，例如未來重要工程，如學校建設蕙質、蘭心樓兩棟舊宿舍，包含串聯生活區經費高達一億元，經費已經編列，其中一半以上建設經費為教育部補助，這部分皆已申請核定。另外城區部古蹟第二期修復經費 2,000 多萬元，經費已經編列，也獲得教育部補助，學校也編列預算，未來學校會更積極向部會爭取經費，過去三年學校總計向各部會爭取約一億五千萬補助款，再次感謝委員指教，未來仍需持續努力爭取經費建設校園。
 3. 委員提到這兩年募款金額包含 111、112 年皆低於民國 105 年及 110 年，原因為何？對於委員提醒經事後查詢，經查 111 年及 112 年募款金額分別為 1,300 萬及 1,800 多萬，另 105 年為 217 萬元，110 年為 286 萬元，這部分相關數字在校務資訊公開平台皆有公開。
 4. 委員提到某系主管候選人資格不符合問題，再次重申學校一定依法行政，本人再次向各位主管宣導，學校行政皆依照國家部會、教育部法規執行。以上簡短回應上次委員

就教問題，也謝謝委員的提醒。

- 四、感謝默默一直在耕耘的師生同仁，默默熱心付出及奉獻，讓學校與外界有更好的連結與互動，如前天大家由學校新聞稿可以獲得首映會訊息，感謝通識教育中心曾主任、姚彥淇教授及圖書館徐文旋組長持續熱心尋訪劉維崇教授，我們可能不認識這位曾任教於本校的教授和他的書法水墨創作，其實 110 年圖書館曾辦理劉教授手稿紀念特展，因緣際會下延續拍製紀錄片，紀錄片發表時赫然發現劉教授於北護大服務 25 年，自民國 45 年至 70 年，為徐藹諸校長至沈蓉校長期間，中間為朱寶鈿校長，在這兩位校長任內劉教授曾在城區部服務，劉教授出版作品有文學詩詞評論、甲骨文研究，還有國立編譯館的課文，超過數十件作品，在國內及兩岸是非常著名人物，但無人知曉這位大師所在，包含中央大學、清華大學很多教授皆在尋找這位大師，因為姚老師臉書相關公告，讓國文體系的老師認識原來這位劉維崇教授在護專工作，劉教授對兩岸做出巨大貢獻，隱身本校默默堅守崗位教學 25 年，他是一位老師，他是我們的福氣。這一次經由名導演洪馬克先生擔任導演兼策展人，當天學術界及藝文導演界約有 100 多人參加首映會及映後座談，對本校亦為深厚文教傳統禮讚，讓更多人認識本校是富有溫暖愛心關懷健康專業學府。邀請歡迎大家有機會觀賞，紀錄片內容包含過去整個城區部歷史建築及故事皆有著墨。
- 五、今天接獲教育部的通識教育中心計畫行動評鑑報告回復，學校獲得教育部極大肯定，也進一步希望學校相關經驗可以推薦、分享其他學校，包含學校面通識教育中心層級定位提升，第二方面為學生十人即可成團，有微學分及教師社團等等，受到教育部四方面肯定，希望將本校經驗分享給其他學校。
- 六、最後恭喜學校教職員工木球錦標賽獲得冠軍。

貳、提案討論：

提案一：【提案單位：秘書室/蘇義泰主任秘書】

案由：因應委員異動，擬請同意補聘本校「第十四屆校務基金管理委員會」未兼行政職務之教師代表委員 1 名，提請審議。

說明：

- 一、依據本校「校務基金管理委員會設置要點」第三條：本會置委員七至十五人，其中一人為召集人，由校長擔任。委員除學生代表 1 人由學生會推派外，其餘由校長遴選，經校務會議同意後聘任之。前項委員中未兼行政職務之教師代表不得少於三分之一，必要時得聘請校外專業人士擔任，委員任期二年，其任期至下屆新任委員產生為止。
- 二、本校第十四屆校務基金管理委員會委員共 14 名，前經 112 年 9 月 27 日校務會議同意後聘任之，任期自 112 年 9 月 27 日起至下屆新任委員產生為止。茲因教師代表湯幸芬教師自 113 年 8 月 1 日起兼任本校休閒產業與健康促進系主任。
- 三、經報請校長遴選，擬聘任健康事業管理系徐瑋教師，茲提請校務會議同意後聘任之。

決議：照案通過。

提案二：【提案單位：秘書室/蘇義泰主任秘書】

案由：有關本校「第四屆校務基金稽核委員」聘任一案案，提請審議。

說明：

- 一、依據本校「校務基金稽核人員設置要點」第2點：本校設置專任或兼任稽核人員一人至數人，必要時得設專責稽核單位，並置稽核主管一人，直接隸屬於校長。前項專任或兼任稽核人員應具稽核工作經驗及相關專業背景，由校長提經校務會議同意後聘任之。
- 二、經報請校長遴選後名單如下表，茲提請校務會議同意後聘任之。

序號	職稱	姓名	相關專業條件	備註
1	通識中心教師	何嘉玲	具有財務相關專業背景	中心推派
2	護理學院教師	謝佳容	具有管理學相關背景	學院推派
3	健科學院教師	陳冠臻	具有財務管理及績效評估相關背景	學院推派
4	人康學院教師	陳伯璋	1. 曾任台北縣雙溪鄉公所行政室主任、台北市停車管理工程處管理科二股股長。 2. 中華民國殯葬設施經營商業同業公會全國聯合會/秘書長、新北市殯葬設施經營商業同業公會/總幹事 以上經歷均有年度預、決算編列及查核經驗。	學院推派
5	職員	趙曜	曾擔任會計師事務所查核人員，具有財務相關專業背景。	
6	校外顧問	柯俊輝	執業會計師，具豐富的業界與政府機關會計實務經驗與法規素養。	

決議：照案通過。

提案三：【提案單位：秘書室/蘇義泰主任秘書】

案由：擬請同意聘任周宏室委員及陳約宏委員為本校 113 學年度「校務發展委員會」校外委員一案，提請審議。

說明：

一、依據本校校務發展委員會設置要點第2條規定：「本會由下列委員組成之：...校外委員：由校長遴聘社會賢達人士2至4名，經校務會議通過後聘任之。」

二、前述兩位委員校務經營經驗豐富，故擬請同意續聘。

姓名	現職	經歷
周宏室 委員	國立體育大學榮譽教授	1. 國立體育大學校長 2. 國立體育學院院長 3. 國立體育學院教授、教務長、學務長、推廣中心主任、體育研究所所長
陳約宏 委員	國立臺北藝術大學學務研究辦公室	1. 國立臺北藝術大學總務長。 2. 行政院農業委員會農業金融局秘書室主任、簡任稽核、副組長。 3. 行政院農業委員會技士、技正、主委辦公室機要秘書。 4. 臺灣農業推廣學會副秘書長、秘書長。 5. 本校 104-106 學年度校園規劃委員會委員。 6. 本校 102-112 學年度校務發展委員會委員。

決議：照案通過。

提案四：【提案單位：人事室/謝淑芬主任】

案由：擬訂定「國立臺北護理健康大學性騷擾防治及處理要點」一案，提請審議。

說明：

一、查性別平等工作法及性騷擾防治法暨其相關子法業自 113 年 3 月 8 日全面修正施行，考量性別平等工作法及性騷擾防治法適用範圍及所欲保護法益並不相同，且各該法令所定之性騷擾案件處理程序及相關規範已截然不同，爰依修正後之性騷擾防治法及其相關子法規定訂定「國立臺北護理健康大學性騷擾防治及處理要點」，同時廢止「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。

二、本案全文草案及本校現行規定各 1 份 **【如附件一，p.7】**

決議：照案通過，同時廢止「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。

提案五：【提案單位：人事室/謝淑芬主任】

案由：擬訂定「國立臺北護理健康大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」一案，提請審議。

說明：

一、查性別平等工作法及性騷擾防治法暨其相關子法業自 113 年 3 月 8 日全面修正施行，考量性別平等工作法及性騷擾防治法適用範圍及所欲保護法益並不相同，且各該法令所定之性騷擾案件處理程序及相關規範已截然不同，爰依修正後之性別平等工作法及其相關子法規定訂定「國立臺北護理健康大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」，同時廢止「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。

二、本案全文草案及本校現行規定各 1 份【如附件二，p.20】

決議：照案通過，同時廢止「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。

參、臨時動議：

曾主任：劉維崇教授紀錄片(約半小時)是否有智財權？是否可以放在本校網頁連同學校簡介(約半小時)供大家觀賞。

姚委員彥淇：上禮拜雖已辦完首映會，因為尚有影片後製、調整及英文字幕等部分需完成，後續導演將參加紀錄片影展等，需待英文字幕及影展等完成後正式版本才能授權給學校。

肆、散會：下午 14 點 35 分

國立臺北護理健康大學性騷擾防治及處理要點草案

規定	說明
<p>一、國立臺北護理健康大學（以下簡稱本校）為防治性騷擾及保護被害人之權益，特依性騷擾防治法第七條第一項及性騷擾防治準則第七條規定，訂定國立臺北護理健康大學性騷擾防治及處理要點(以下簡稱本要點)。</p>	<p>明定本要點之訂定目的及法源依據。</p>
<p>二、本校依性騷擾防治法規定辦理性騷擾之防治及處理，除法令另有規定外，適用本要點。</p>	<p>明定本校依性騷擾防治法規定辦理性騷擾之防治及處理，除法令另有規定外，應適用本要點之規定。</p>
<p>三、本要點所稱性騷擾，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，且有下列情形之一：</p> <p>(一) 以明示或暗示之方式，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。</p> <p>(二) 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。</p> <p>本要點所稱權勢性騷擾，指對於因教育、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。前二項所稱性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：</p> <p>(一) 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。</p> <p>(二) 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。</p> <p>(三) 偷窺、偷拍。</p> <p>(四) 曝露身體隱私部位。</p> <p>(五) 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。</p>	<p>一、依性騷擾防治法第二條規定，於第一項及第二項明定本要點所稱性騷擾及權勢性騷擾之定義。</p> <p>二、依性騷擾防治準則第二條規定，於第三項明定前二項所稱性騷擾之樣態。</p> <p>三、依性騷擾防治法施行細則第二條規定，於第四項明定性騷擾案件之認定所需考量因素。</p> <p>四、依性別平等工作法第十二條第七項規定，於第五項明定第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。</p> <p>五、依性騷擾防治法第三十一條、性騷擾防治法施行細則第四條及性騷擾防治準則第十三條規定，於第六項明定於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪時，本要點亦適用之規定。</p>

<p>(六) 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。</p> <p>(七) 其他與前六款相類之行為。</p> <p>性騷擾之認定，應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為之。性別平等工作法第十二條第一項第一款所定性騷擾情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查事項，適用本要點之規定。</p> <p>本要點第五點、第六點、第十二點第一款及第五款之規定，於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪準用之。</p>	
<p>四、本校設置處理性騷擾申訴專線電話（02-28227101 轉 2103）、傳真（02-28229385）、電子信箱（sexhara@ntunhs.edu.tw），並於本校網頁或適當場所公告之。</p>	<p>依性騷擾防治法第七條第一項第一款及性騷擾防治準則第六條規定，明定本校處理性騷擾申訴專線電話、傳真及電子信箱。</p>
<p>五、本校應加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：</p> <p>(一) 定期舉辦或鼓勵所屬人員以公假參與下列防治性騷擾之相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念，以防治性騷擾情事發生：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 所屬教職員工： <ol style="list-style-type: none"> (1) 性別平等知能。 (2) 性騷擾基本概念、法令及防治。 (3) 性騷擾申訴之流程及方式。 (4) 其他與性騷擾防治有關之教育。 2. 處理性騷擾事件或有管理責任之人員： <ol style="list-style-type: none"> (1) 性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。 (2) 覺察及辨識權力差異關係。 (3) 性騷擾事件有效之糾正及補救措施。 (4) 被害人協助及權益保障事宜。 (5) 其他與性騷擾防治有關之教育。 	<ol style="list-style-type: none"> 一、明定本校加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導方式。 二、依性騷擾防治法第八條及性騷擾防治準則第八條規定，於第一款明定應定期舉辦或鼓勵所屬人員以公假參與防治性騷擾之相關教育訓練及教育訓練之態樣。 三、依性騷擾防治準則第三條規定，於第二款明定為防治性騷擾行為之發生，本校應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

<p>(二) 為防治性騷擾行為之發生，本校應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。</p>	
<p>六、本校於性騷擾事件發生當時知悉，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；於性騷擾事件發生後知悉，亦應採取下列第三款之糾正及補救措施：</p> <p>(一) 協助被害人申訴及保全相關證據。</p> <p>(二) 必要時協助通知警察機關到場處理。</p> <p>(三) 檢討所屬場所安全。</p> <p>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：</p> <p>(一) 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</p> <p>(二) 避免報復情事。</p> <p>(三) 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</p> <p>(四) 其他認為必要之處置。</p> <p>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。</p>	<p>一、依性騷擾防治法第七條第二項及第三項規定，於第一項明定本校於性騷擾事件發生當時知悉及性騷擾事件發生後知悉，所應採取立即有效之糾正及補救措施之態樣。</p> <p>二、依性騷擾防治準則第五條規定，於第二項明定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，得採取之處置。</p> <p>三、依性騷擾防治準則第四條規定，於第三項明定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。</p>
<p>七、本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，由本校性騷擾與性別歧視申訴評議委員會（以下簡稱本會）負責處理。本會組成、運作方式等規定，由本校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點另訂之。</p>	<p>依性騷擾防治準則第九條及參考原「國立臺北護理健康大學性別平等教育委員會接受人事室委託處理校園教職員工性騷擾事件參考流程圖」規定，明定本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，設性騷擾申訴評議會，其組成、運作方式相關規定於本校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點另訂之。</p>
<p>八、本校教職員工之性騷擾申訴案件，由人事室受理後，得委託本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)依性騷擾防治法及性騷擾防治準則相關規定協助調查處理。</p>	<p>參考原「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」第五條及參考原「國立臺北護理健康大學性別平等教育委員會接受人事室委託處理校園教職員工性騷擾事件參考流程圖」規定，明定本校教職員工之性騷擾申訴案件，由人事室受理後，得委託本校性別平等教育委員會調查處理。</p>

九、性騷擾事件被害人本人或其代理人得依性騷擾防治法第十四條第三項第一款規定向本校人事室提出申訴；申訴時行為人為本校校長者，應向臺北市政府提出。

申訴得以書面或言詞提出；其以言詞為之者，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。

前項書面或以言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- (三) 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- (四) 申訴之事實內容及相關證明。
- (五) 性騷擾事件發生及知悉之時間。
- (六) 申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

提出性騷擾申訴之期限如下：

- (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，不得提出。
- (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，不得提出。
- (三) 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

申訴人於案件調查期間撤回申訴者，應以書面為之；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，不得就同一事由再為申訴。

性騷擾事件有性騷擾防治法第十四條

一、依性騷擾防治法第十四條第三項第一款及第二款並參考原「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」第五條規定，於第一項明定性騷擾事件被害人本人或其代理人得向人事室提出申訴，申訴時行為人為本校校長者，應向臺北市政府提出。

二、依性騷擾防治法施行細則第十二條規定，於第二項及第三項明定申訴之方式及應記載之內容。

三、依性騷擾防治法施行細則第十四條第一項規定，於第四項明定申訴書或言詞作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

四、依性騷擾防治法第十四條第一項及第二項規定，於第五項明定提出性騷擾申訴之期限。

五、依性騷擾防治法第十四條第四項規定，於第六項明定撤回申訴之方式、程序及效力。

六、依性騷擾防治法第十四條第五項及性騷擾防治法施行細則第十四條第二項規定，於第七項明定性騷擾事件應不予受理情形，以及有上開情形時，本校應即移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查之程序。

<p>第五項所定下列應不予受理情形之一者，應即移送臺北市政府決定不予受理或應續行調查：</p> <p>(一) 當事人逾期提出申訴。</p> <p>(二) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。</p> <p>(三) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。</p>	
<p>十、本校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，移送該事件之主管機關，並副知當事人。</p> <p>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，未能查明調查單位者，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，並以書面通知當事人及副知臺北市政府。</p>	<p>一、依性騷擾防治法施行細則第三條規定，於第一項明定接獲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，移送該事件之主管機關，並副知當事人。</p> <p>二、依性騷擾防治法施行細則第十三條規定，於第二項明定接獲不具調查權限之性騷擾申訴案件時，應於接獲申訴之日起十四日內查明並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，未能查明調查單位者，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，並以書面通知當事人及副知臺北市政府。</p>
<p>十一、本校審議程序如下：</p> <p>(一) 人事室接獲性騷擾申訴案後，審查無本要點不受理情形，經校長核准，移請性平會協助調查，並通知臺北市政府。性平會應於申訴案件移送到達之日起七日內組成申訴調查小組三人進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別平等意識。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查。</p> <p>(二) 調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告，調查屬實者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；非屬實者，仍應視情節，為必要處理之</p>	<p>一、依性騷擾防治法第十五條第一項、性騷擾防治法施行細則第六條及性騷擾防治準則第九條規定，並參考原「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」第五條規定，於第一款明定受理及啟動調查之時間、當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，以及申訴調查小組成員之女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別平等意識。</p> <p>二、依性騷擾防治法第十五條第四項及性騷擾防治法施行細則第十八條規定，於第二款明定性平會申訴調查小組調查完成後，應作成調查報告及處理建議，經本會決議，以及調查報告及處理建議應載明事項。</p> <p>三、依性騷擾防治法第十八條第一項規定，於第三款明定權勢性騷擾以外之性騷擾事</p>

<p>建議，經本會決議後，移送臺北市政府辦理，其內容應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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及處理建議。 <p>(三) 權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺北市政府申請調解。性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺北市政府申請調解。</p> <p>(四) 調解期間，除接獲臺北市政府通知依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。</p> <p>(五) 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，移請人事室辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本校教職員工者，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。</p>	<p>件，任一方當事人得以書面或言詞向臺北市政府申請調解。本會於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺北市政府申請調解。</p> <p>四、依性騷擾防治法第十八條第三項及性騷擾防治法施行細則第二十三條規定，於第四款明定調解期間，本會除接獲臺北市政府通知依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。</p> <p>五、參考原「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」第十二條規定，於第五款明定懲處建議之處理程序。</p>
<p>十二、本校應於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>依性騷擾防治法第十五條第一項規定，明定性騷擾案件處理時限。</p>
<p>十三、本校審議原則如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> (一) 案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。 (二) 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；因職務或業務知悉或持有足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。違反者，召集人得終止其參與。 (三) 本會或申訴調查小組召開會議 	<ol style="list-style-type: none"> 一、依性騷擾防治法第十五條第三項及性騷擾防治準則第十條規定，於第一款明定案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。 二、依性騷擾防治法第十條第五項及性騷擾防治準則第十條規定，於第二款明定參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員應辦理事項，違反者，召集人得終止其參與。 三、依性騷擾防治法第十五條第三項及性騷擾防治準則第十一條規定，於第三款明定得視會議需要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

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，並應適時通知案件辦理情形；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) 性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。
- (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) 於性騷擾案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。
- (七) 性騷擾案件調查過程中，應視被害人之身心狀況，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。必要時得要求行為人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要之措施。
- (八) 前款所定被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。
- (九) 本會進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，本會應通知臺北市政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。
- (十) 調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。
- (十一) 處理涉及性騷擾防治法第二

會，並應適時通知案件辦理情形；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、依性騷擾防治法施行細則第十七條第一項規定，於第四款明定性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。
- 五、依性騷擾防治法施行細則第十七條第二項規定，於第五款明定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、依性騷擾防治法第九條第一項及性騷擾防治法施行細則第九條規定，於第六款明定不得對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。
- 七、依性騷擾防治法第十一條規定，於第七款明定性騷擾案件調查過程中，應視被害人之身心狀況，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。另參考原「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」第十一條規定，明定必要時得要求性騷擾案件行為人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要之措施。
- 八、依性騷擾防治法施行細則第十一條規定，於第八款明定前款所定被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。
- 九、依性騷擾防治法第十七條、第三十條、性騷擾防治法施行細則第二十一條及第二十五條第二款規定，於第九款明定本會進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，本會應通知臺北市政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。
- 十、依性騷擾防治法施行細則第十六條規定，於第十款明定本會調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。

<p>十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。</p> <p>(十二) 處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人居所地之直轄市、縣(市)主管機關，依同法第二十六條規定處理。</p>	<p>十一、依性騷擾防治法第十條、第二十五條、第二十六條及性騷擾防治法施行細則第二十四條規定，於第十一款及第十二款明定性騷擾案件如涉性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定之處理方式。</p>
<p>十四、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>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：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>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。</p> <p>被申請迴避之調查人員，於本會就該申請案件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，本會應命其迴避。</p>	<p>依性騷擾防治法施行細則第十五條規定，明定性騷擾事件之調查人員迴避規定。</p>
<p>十五、本校於知悉本校教職員工為性騷擾案件被害人時，應視其需求，協助通知調查單位依性騷擾防治法第十一</p>	<p>依性騷擾防治法第十一條規定，性騷擾案件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會</p>

<p>條及性騷擾防治法施行細則第十一條辦理，並給予其他必要之協助。</p>	<p>福利資源及其他必要之服務。茲以本校員工為性騷擾案件被害人時，本校並無調查權，惟為保障本校員工權益，爰明定本校於知悉本校員工為性騷擾案件被害人時，應視其需求，協助通知調查單位依性騷擾防治法第十一條及性騷擾防治法施行細則第十一條辦理，並給予其他必要之協助。又所稱其他必要之協助如提供EAP資源或調整職務等。</p>
<p>十六、性騷擾事件行為人如有性騷擾防治法第二十五條、第二十六條第五項、第六項、第二十七條及第三十條所定情形者，由各該規定所定權責機關課予刑罰或處以罰鍰。</p>	<p>依性騷擾防治準則第七條第四款規定，明定性騷擾事件行為人之處罰規定。</p>
<p>十七、本校所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。</p>	<p>依性騷擾防治法第十條第六項規定，明定本校所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。</p>
<p>十八、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。</p>	<p>依性騷擾防治準則第十二條及參考原「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」第十三條規定，明定本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。</p>
<p>十九、委員及參與調查之專業人員均為無給職，其參與調查、撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得依法令或學校規定給與公差假、支給交通費或相關費用。</p>	<p>參考原「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」第十四條規定明定委員及參與調查之專業人員得依法令或學校規定給與公差假、支給費用之規定。</p>
<p>二十、本要點經行政會議、校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>明定本要點訂定程序。</p>

國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法(現行規定)

101.1.18 校務會議通過

101.09.26 校務會議修正通過第9條

104.01.21 校務會議修正通過第5-7、9、10條

108.03.20 校務會議修正通過第5條

111.12.28 校務會議修正通過

第一條 國立臺北護理健康大學(以下簡稱本校)為防治性騷擾、維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，特依據性別工作平等法第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則、性騷擾防治法第七條第一項、第二項及性騷擾防治準則規定，訂定本辦法。

第二條 本辦法適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前條適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法。

第三條 本辦法所稱性騷擾，係指當事人有下列情形

之一者：

一、適用性別工作平等法：

(一)本校教職員工於執行職務或在工作場所，對任何人以性要求、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)主管人員對部屬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、獎懲之交換條件。

二、適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本辦法相關

規定）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。

第四條 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、實施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、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。

四、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。

五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

六、設置專線電話、傳真、或電子信箱等接受申訴，並將本辦法公開揭示。

第五條 本校教職員工之性騷擾申訴案件，由人事室受理後，得委託本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定調查處理。

如係校長涉及性騷擾事件，應報請教育部處理。

加害人非屬本校教職員工時，本校仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之七日內

，將申訴

書及相關資料移送臺北市政府社會局處理。

第六條 本校教職員工有性騷擾情事發生者，當事人依性別工作平等法或性騷擾防治法所定申訴時效向人事室提出申訴。

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。以電話提出申訴者，應於三日內以書面補正。

第七條 性平會應自人事室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。並應通知當事人。

第八條 性騷擾申訴案件處理、調查與決議人員，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。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決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，向性平會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之處理、調

查與決議人員，得對該申請提出意見書。

被申請迴避之處理、調查與決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，仍應為必要處置。

處理、調查與決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，應由性平會命其迴避。

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、申訴書或言詞作成之紀錄，未於第六條所定期限內補正者。
- 三、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

。

四、非屬性騷擾範圍之事項者。

第十條 前條不予受理之性騷擾事件，應於申訴書到達之日起二十日內，以書面具明理由並載明救濟

途徑通知當事人。但如為依性騷擾防治法辦理之案件，應副知臺北市政府社會局。

當事人對於前項不受理通知不服者，依其適用法規，提起申復或再申訴處理程序如下：

一、適用性別工作平等法者：

(一)當事人得於不受理通知到達之次日起二十日內，以書面具明理由向人事室提出申復，以一次為限。

(二)人事室受理申復後，應將該事件交付性平會重新討論是否受理事宜；本校應於受理申復之日起二十日內，以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

二、適用性騷擾防治法者：當事人得於不受理通知到達之次日起三十日內，向臺北市社會局提出再申訴。

第十一條 申訴應自提出起三個月內結案。調查結果通知之處理如下：

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。

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臺北市政府社會局。

申訴人及申訴之相對人對申訴案之決定不服或前項期間屆滿仍未結案者，得分別依下列程序提出救濟：

一、屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：

(一)於調查決議送達當事人之次日起二十日內向本校提出申復，並應附具書面理由。

(二)經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

二、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：於申訴決定到達之次日起三十日內，向臺北市政府社會局提出再申訴。

第十二條 申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達人事室後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

第十三條 本校調查性騷擾事件時，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、性騷擾事件之處理，應避免當事人對質。

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，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。

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、提協助或參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

第十四條 性騷擾行為經調查屬實，本校應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人視情節輕重為適當之懲戒或處理。

第十五條 本校對性騷擾案件之決議及處理，應採取事後之追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第十六條 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。

第十七條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。

[回議程](#)

國立臺北護理健康大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點草案

規定	說明
<p>一、國立臺北護理健康大學(以下簡稱本校)為提供所屬教職員工、勞務承攬派駐勞工、求職者及受服務人員免於性騷擾及性別歧視之工作及服務環境，預防工作場所性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於知悉有工作場所性騷擾或性別歧視之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項及工作場所性騷擾防治措施準則第三條第一項規定，訂定國立臺北護理健康大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點(以下簡稱本要點)。</p>	<p>依性別平等工作法第十三條第一項及工作場所性騷擾防治措施準則第三條第一項規定，明定本要點之適用對象、訂定目的及法源依據。</p>
<p>二、本校依性別平等工作法規定辦理工作場所性騷擾與性別歧視之防治及處理，除法令另有規定外，適用本要點。</p>	<p>明定本校依性別平等工作法規定辦理工作場所性騷擾與性別歧視之防治及處理，除法令另有規定外，適用本要點之規定。</p>
<p>三、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：</p> <p>(一)受僱者於執行職務時，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。</p> <p>(二)對受僱者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。</p> <p>(三)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。</p> <p>(四)受僱者於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。</p> <p>(五)受僱者於非工作時間，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，為持續性性騷擾。</p> <p>(六)受僱者於非工作時間，遭受本校校長為性騷擾。</p> <p>性騷擾之認定，除應就前項規定及個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人</p>	<p>一、依性別平等工作法第十二條第一項至第三項規定，於第一項明定本要點所稱性騷擾之定義。</p> <p>二、依性別平等工作法第十二條第四項及工作場所性騷擾防治措施準則第五條規定，於第二項明定性騷擾行為所需審酌之因素及內容，。</p> <p>三、依性別平等工作法第十二條第七項規定，於第三項明定第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。</p> <p>四、依性別平等工作法第三十八條之四規定，於第四項明定第一項所定性騷擾事件適用性騷擾防治法之規定。</p> <p>五、依性別平等工作法第十二條第六項規定，於第五項明定於性侵害犯罪時，本要點亦適用之規定。</p>

<p>之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實認定外，並得綜合審酌下列各款情形：</p> <p>(一) 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。</p> <p>(二) 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。</p> <p>(三) 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</p> <p>第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。</p> <p>第一項所定性騷擾事件，於性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，亦適用之。</p> <p>本要點第六點、第七點及第十五點第五款之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。</p>	
<p>四、本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：</p> <p>(一) 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。</p> <p>(二) 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。</p> <p>(三) 雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。</p> <p>(四) 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。</p>	<p>依性別平等工作法第七條至第十一條規定，明定本要點所稱性別歧視之定義。</p>
<p>五、本校設置處理性騷擾及性別歧視申訴專線電話（02-2822-7101 轉 2103）、傳真（02-28229385）、電子信箱（sexhara@ntunhs.edu.tw），並於本校網頁或適當場所公告之。</p>	<p>依工作場所性騷擾防治措施準則第二條及第三條規定，明定本校處理性騷擾及性別歧視申訴專線電話、傳真及電子信箱。</p>

<p>六、本校應加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：</p> <p>(一)應針對下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，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，加強性別平等觀念，尊重教職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，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷擾或性別歧視情事發生：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。 2. 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。 <p>(二)本要點適用對象於非本校所能支配、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，並事前詳為告知本要點適用對象。</p> <p>(三)如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、明定本校加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導方式。 二、依工作場所性騷擾防治措施準則第九條規定，於第一款明定所屬人員教育訓練相關事宜，及明定應優先實施教育訓練之對象。 三、依工作場所性騷擾防治措施準則第八條規定，於第二款明定本要點適用對象於非本校所能支配、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，並事前詳為告知之規定。 四、為建立友善的工作環境，提升本校教職員工兩性平權觀念，防治工作場所性騷擾情事之發生，於第三款明定如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
<p>七、本校於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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，並不得對申訴人之待遇或薪資等工作或勞動條件作不利之變更。 2. 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。 3. 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。 4. 被申訴人如為各級主管，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，停止職務期間之本俸（薪）、年功俸 	<p>依工作場所性騷擾防治措施準則第六條第二項至第四項及第七條規定，明定本校於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施之情形及態樣，及因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。</p>

(薪)或薪資，應予補發。

5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。情節重大且與本校訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，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。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二)非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 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。

本校因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。被害人願意配合調查者，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。

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。

本校因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

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，將依下列規定採取前三項所定立即有效之糾正及補救措施：

- (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。

<p>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>	
<p>八、本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，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。 本校校長如涉及性騷擾行為，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，由教育部停止或調整其職務。 依前項規定停止或調整職務時，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、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）。</p>	<p>一、依性別平等工作法第三十二條之三第二項及第三項規定，於第一項明定本校校長涉及性騷擾行為，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，由具任免權責機關停止或調整其職務。 二、依性別平等工作法第三十二條之三第四項規定，於第二項明定前開人員案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、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）。</p>
<p>九、本校為處理本要點性騷擾或性別歧視事件之申訴，設性騷擾與性別歧視申訴評議委員會（以下簡稱本會）。 本會置委員七人，主任委員由校長擔任，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。 前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。 本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。 本會會議，由主任委員召集並為主席；主任委員因故不能出席時，指定委員一人代理之。本會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。 主任委員迴避時，由主任委員於本會其他委員中指定一人代理。</p>	<p>依工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第二項規定，明定本校為處理本要點性騷擾或性別歧視事件之申訴，設性騷擾與性別歧視申訴評議會，以及該評議會之組成及運作方式。</p>
<p>十、申訴人為公務人員或教育人員時，其申</p>	<p>一、依工作場所性騷擾防治措施準則第四條</p>

<p>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。前項情形，申訴人非屬公務人員或教育人員者，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，向臺北市政府提出申訴；於臺北市政府調查期間，申訴人得向本校申請調整職務或工作型態至調查結果送達本校之日起三十日內，本校不得拒絕。</p>	<p>規定，於第一項明定申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，應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。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第三條第二項第五款規定，於第二項前段明定前開人員為涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人，惟申訴人非屬公務人員或教育人員者，除可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，向臺北市政府提出申訴。另依性別平等工作法第三十二條之二第五項規定，於第二項後段明定臺北市政府調查期間，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。</p>
<p>十一、本校教職員工之性騷擾申訴案件，由人事室受理後，得委託本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)依性別平等工作法及工作場所性騷擾防治措施準則相關規定調查處理。</p>	<p>參考原「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」第五條規定，明定本校教職員工之性騷擾申訴案件，得委託本校性平會依性別平等工作法及工作場所性騷擾防治措施準則相關規定調查處理。</p>
<p>十二、性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人，得依性別平等工作法規定向本校提出申訴。</p> <p>申訴得以言詞、電子郵件或書面向人事室提出。以言詞或電子郵件為之者，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。</p> <p>前項書面、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：</p> <p>(一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</p> <p>(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。</p> <p>(三)申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>申訴書或以言詞、電子郵件作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>申訴人向本校提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，於送達本會後即予結案；申訴經撤回者，</p>	<p>一、第一項明定性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人提起申訴之程序。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十一條第一項及第二項規定，於第二項及第三項明定申訴之方式及應記載之內容。</p> <p>三、查性別平等工作法暨其相關子法及配套措施均未訂有申訴補正相關規定，惟為應實需，爰參考性騷擾防治法施行細則第十四條第一項規定，於第四項明定申訴書或以言詞、電子郵件作成之紀錄與第三項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>四、參考勞動部「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」第十三條規定，於第五項明定撤回申訴之方式、程序及效力。</p>

<p>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。</p>	
<p>十三、本校審議程序如下：</p> <p>(一) 人事室接獲性騷擾或性別歧視申訴後，審查無本要點不受理情形，簽請校長核可，移請性平會協助調查，並通知臺北市政府。性平會應於申訴案件移送到達之日起七日內組成申訴調查小組三人進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，並將結果通知勞務承攬人及當事人。</p> <p>(二) 調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告書，並移送本會決議，其內容應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 申訴事件之案由，包括當事人敘述。 2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 3. 事實認定及理由。 4. 處理建議。 <p>(三) 本會對申訴案件之審議，應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之決議。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。</p> <p>(四) 前款決議應以書面通知申訴人及被申訴人，其內容應包括決議之理由。</p> <p>(五) 第三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，移請人事室辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本校教職員工者，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。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知臺北市政府。</p>	<p>一、查性別平等工作法暨其相關子法及配套措施均未訂有受理及啟動調查之時間規範，參考原「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」第七條及「國立臺北護理健康大學性別平等教育委員會接受人事室委託處理校園教職員工性騷擾事件參考流程圖」規定，於第一款明定受理及啟動調查之時間，以及當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，並將結果通知勞務承攬人及當事人。另依性別平等工作法第十三條第四項、工作場所性騷擾防治措施準則第十一條第三項及第十三條第二項規定，明定接獲申訴應通知主管機關及申訴調查小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十四條規定，於第二款明定調查報告書應載明事項及申訴調查小組完成之調查報告應移送本會決議。</p> <p>三、依工作場所性騷擾防治措施準則第十七條第一項及第二項及第十九條及參考原「國立臺北護理健康大學性別平等教育委員會接受人事室委託處理校園教職員工性騷擾事件參考流程圖」規定，於第三款明定本會對申訴案件之審議，應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之決議；決議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議。</p> <p>四、依工作場所性騷擾防治措施準則第十七條第三項規定，於第四款明定申訴案件之決議應以書面通知申訴人及被申訴人。</p> <p>五、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十九條規定，於第五款明定經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。</p>
<p>十四、本校應自接獲性騷擾或性別歧視申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得</p>	<p>一、依工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第一項規定，於第一項明定性騷擾案</p>

延長一個月，並通知當事人。
 本校未處理或不服本校調查決議，申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺北市政府提出申訴。
 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，受僱者或求職者如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人及被申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向臺北市政府提起申訴。
 性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

件處理時限。
 二、依性別平等工作法第二條第三項、工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第二項及第三項規定，於第二項及第三項明定本校未處理或不服本校調查決議、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之救濟方式。
 三、依工作場所性騷擾防治措施準則第十八條第四項規定，於第四項明定性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

十五、不服本校調查決議，被申訴人非屬公務人員或教育人員者，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由向本校秘書室提起申復。
 前項申復以一次為限。
 本校接獲申復後，依下列程序處理：
 (一)接獲申復後，應即組成審議小組，並於接獲申復翌日起三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
 (二)前款審議小組由校長聘(派)性平會委員、法律專家學者或本校教職員工、社會公正人士三至五人組成；其中應有具備性別意識之專業人士。
 (三)原本會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組委員。
 (四)審議小組召開會議時由小組委員推舉召集人，並主持會議。
 (五)審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀本會相關委員或調查小組成員列席說明。
 (六)申復有理由時，將申復決定通知本會，由本會重為決定。審議小

一、考量被申訴人非屬公務人員或教育人員，且不服本校調查決議者，尚不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，於第一項前段規定明定，是類人員得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由向本校提起申復。
 二、本校申訴案件委託性平會組成申訴調查小組調查完成後，由該小組委員將結果作成調查報告書，並移送本會決議，故未參與調查之性平會委員得擔任申復案審議小組委員，於第三項第二款、第三款明定校長聘(派)審議小組委員之規定。
 三、復查性別平等工作法暨其相關子法及配套措施均未訂有申復相關規定，爰參考性別平等教育法第三十七條第一項至第三項、第三十八條及校園性別事件防治準則第三十二條第三項至第五項及「國立臺北護理健康大學性別平等教育委員會接受人事室委託處理校園教職員工性騷擾事件參考流程圖」規定，於第一項後段及第二項至第五項明定申復之方式及處理程序。

<p>組審議結果發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求本會重新調查。</p> <p>(七)申復決定送達申復人前，申復人得以書面撤回申復。</p> <p>前項第六款所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：</p> <p>(一)本會或調查小組組織不適法。</p> <p>(二)未給予當事人任一方陳述意見之機會。</p> <p>(三)有應迴避而未迴避之情形。</p> <p>(四)有應調查之證據而未調查。</p> <p>(五)有證據取捨瑕疵而影響事實認定。</p> <p>(六)其他足以影響事實認定之重大瑕疵。</p> <p>本會於接獲第三項第六款審議小組重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本要點第十三點規定辦理。</p>	
<p>十六、本校審議原則如下：</p> <p>(一)案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。</p> <p>(二)參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，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。違反者，召集人得終止其參與。</p> <p>(三)本會或申訴調查小組調查時，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，應避免重複詢問或使當事人互相對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。</p> <p>(四)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</p>	<p>一、依性別平等工作法第十三條第三項、工作場所性騷擾防治措施準則第十二條第一項及第十三條第一項規定，於第一款明定案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。</p> <p>二、依工作場所性騷擾防治措施準則第十條規定，於第二款明定參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員應辦理事項，違反者，召集人得終止其參與。</p> <p>三、依工作場所性騷擾防治措施準則第十六條規定，於第三款明定得視會議需要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，應避免重複詢問或使當事人互相對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。</p> <p>四、參考性騷擾防治法施行細則第十七條第二項規定，於第四款明定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。</p> <p>五、依性別平等工作法第三十六條規定，並參考性騷擾防治法第九條第一項、性騷擾防治法施行細則第九條規定，於第五</p>

<p>要旨。</p> <p>(五) 於性騷擾或性別歧視案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。</p> <p>(六) 必要時得要求性騷擾或性別歧視案件被申訴人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要之措施。</p> <p>(七) 處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。</p> <p>(八) 處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定處理。</p>	<p>款明定不得對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。</p> <p>六、依性別平等工作法第三十八條之四規定，性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於性別平等工作法所定性騷擾事件亦有適用，於第七款及第八款明定處理本要點性騷擾案件如涉性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定之處理方式。</p>
<p>十七、 參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。</p> <p>前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之人員在本會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。</p>	<p>依工作場所性騷擾防治措施準則第十五條規定，明定參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避規定。</p>

<p>第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由本會命其迴避。</p>	
<p>十八、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。</p>	<p>依工作場所性騷擾防治措施準則第二十條及參考「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」第十三條規定，明定本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。</p>
<p>十九、委員及參與調查之專業人員均為無給職，其參與調查、撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得依法令或學校規定給與公差假、支給交通費或相關費用。</p>	<p>參考原「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」第十四條規定明定委員及參與調查之專業人員得依法令或學校規定給與公差假、支給費用之規定。</p>
<p>二十、本要點經行政會議、校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>明定本要點訂定程序。</p>

國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法(現行規定)

101.1.18 校務會議通過

101.09.26 校務會議修正通過第9條

104.01.21 校務會議修正通過第5-7、9、10條

108.03.20 校務會議修正通過第5條

111.12.28 校務會議修正通過

第一條 國立臺北護理健康大學(以下簡稱本校)為防治性騷擾、維護教職員工工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，特依據性別工作平等法第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則、性騷擾防治法第七條第一項、第二項及性騷擾防治準則規定，訂定本辦法。

第二條 本辦法適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前條適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法。

第三條 本辦法所稱性騷擾，係指當事人有下列情形

之一者：

一、適用性別工作平等法：

- (一)本校教職員工於執行職務或在工作場所，對任何人以性要求、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)主管人員對部屬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、獎懲之交換條件。

二、適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本辦法相關規定）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。

第四條 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、實施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、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
- 四、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。
- 五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。
- 六、設置專線電話、傳真、或電子信箱等接受申訴，並將本辦法公開揭示。

第五條 本校教職員工之性騷擾申訴案件，由人事室受理後，得委託本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定調查處理。

如係校長涉及性騷擾事件，應報請教育部處理。

加害人非屬本校教職員工時，本校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臺北市政府社會局處理。

第六條 本校教職員工有性騷擾情事發生者，當事人依性別工作平等法或性騷擾防治法所定申訴時效向人事室提出申訴。

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。以電話提出申訴者，應於三日內以書面補正。

第七條 性平會應自人事室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。並應通知當事人。

第八條 性騷擾申訴案件處理、調查與決議人員，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。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決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，向性平會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之處理、調查與決議人員，得對該申請提出意見書。

被申請迴避之處理、調查與決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，仍應為必要處置。

處理、調查與決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，應由性平會命其迴避。

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、申訴書或言詞作成之紀錄，未於第六條所定期限內補正者。
- 三、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。
- 四、非屬性騷擾範圍之事項者。

第十條 前條不予受理之性騷擾事件，應於申訴書到達之日起二十日內，以書面具明理由並載明救濟途徑通知當事人。但如為依性騷擾防治法辦理之案件，應副知臺北市政府社會局。

當事人對於前項不受理通知不服者，依其適用法規，提起申復或再申訴處理程

序如下：

一、適用性別工作平等法者：

(一)當事人得於不受理通知到達之次日起二十日內，以書面具明理由向人事室提出申復，以一次為限。

(二)人事室受理申復後，應將該事件交付性平會重新討論是否受理事宜；本校應於受理申復之日起二十日內，以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

二、適用性騷擾防治法者：當事人得於不受理通知到達之次日起三十日內，向臺北市社會局提出再申訴。

第十一條 申訴應自提出起三個月內結案。調查結果通知之處理如下：

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。

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臺北市政府社會局。

申訴人及申訴之相對人對申訴案之決定不服或前項期間屆滿仍未結案者，得分別依下列程序提出救濟：

一、屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：

(一)於調查決議送達當事人之次日起二十日內向本校提出申復，並應附具書面理由。

(二)經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

二、屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件：於申訴決定到達之次日起三十日內，向臺北市政府社會局提出再申訴。

第十二條 申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達人事室後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

第十三條 本校調查性騷擾事件時，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、性騷擾事件之處理，應避免當事人對質。

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，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。

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、提協助或參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

第十四條 性騷擾行為經調查屬實，本校應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人視情節輕重為適當之懲戒或處理。

第十五條 本校對性騷擾案件之決議及處理，應採取事後之追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第十六條 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。

第十七條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。

回議程