

# 康寧學校財團法人康寧大學第 162 次(臨時)行政會議紀錄

時間：113 年 9 月 11 日，上午 8 時 30 分

地點：臺北校區 3 樓 A301 國際會議廳

主席：陳清溪 校長

記錄：陳乃禎

出席人員：如簽到表

## 壹、主席致詞

(略)

## 貳、前次行政會議決議案執行情形

(略)

## 參、業務報告

(略)

## 參、討論事項

案由一：「康寧學校財團法人康寧大學性騷擾防治申訴及懲戒辦法」修正案，提請審議。

說明：

- 一、依據 113 年 3 月 8 日實施之性騷法防治法暨臺北市政府社會局 113 年 8 月 27 日北市社婦幼字第 1133140589 號函辦理。
- 二、經檢視本校現行「康寧學校財團法人康寧大學性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法」係為民國 112 年 6 月 29 日行政會議訂定，其係依性別工作平等法及性騷擾防治法訂定，查性別平等工作法及性騷擾防治法暨其相關子法業自一百十三年三月八日全面修正施行，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暨其相關子法規定修正本校規定。
- 三、全條文修正對照表詳見【附件 1-1】；修正後全文詳見【附件 1-2】；修正前全文詳見【附件 1-3】。

決議：第五條第三項修正錯字，「本效應…」，修正為「本校應…」，其餘條文照案通過。

■ 附件順序：

附件 1-1：「康寧學校財團法人康寧大學性騷擾防治申訴及懲戒辦法」修正條文對照表。

附件 1-2：「康寧學校財團法人康寧大學性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法」修正後全文。

附件 1-3：「康寧學校財團法人康寧大學性騷擾防治申訴及懲戒辦法」修正前全文。

## 伍、臨時動議

(無)

## 陸、主席指示

1. 請各單位主管對所屬同仁加強性平意識及相關法規之宣導。
2. 請學務處辦理性別平等教育有獎徵答活動。

## 柒、散會(上午 8 時 55 分)

附件 1-1 修正對照表

「康寧學校財團法人康寧大學性騷擾防治申訴及懲戒辦法」  
修正名稱對照表

修正名稱	現行名稱	說明
康寧學校財團法人康寧大學性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法	康寧學校財團法人康寧大學性騷擾防治申訴及懲戒辦法	依據現行性騷擾防治法的規定，為 <u>強化性騷擾防治的全面性，涵蓋防治措施、申訴程序以及調查與處理機制，進一步保障當事人的權益</u> 。爰將「康寧學校財團法人康寧大學性騷擾防治申訴及懲戒辦法」，修正為「康寧學校財團法人康寧大學性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法」。

修正條文	現行條文	說明
<p>第一條 康寧學校財團法人康寧大學（以下簡稱本校）為防治性騷擾，並保護被害人之權益，特依性騷擾防治法、性騷擾防治準則、訂定本辦法。</p>	<p>第一條 康寧學校財團法人康寧大學（以下簡稱本校）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、性別工作平等法及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則訂定本辦法。</p>	<p>一、明定本辦法之訂定目的及法源依據。</p> <p>二、查性別平等工作法及性騷擾防治法其相關子法業自一百十三年三月八日全面修正施行，<u>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</u>，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，爰修正本辦法。</p>
<p>第二條 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，且有下列情形之一者：</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>本辦法所稱所稱權勢性騷擾，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。</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>一、依性騷擾防治法第二條規定，於第一項及第二項明定本辦法所稱性騷擾及權勢性騷擾之定義。</p> <p>二、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>

修正條文	現行條文	說明
<p>依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等工作法另有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。</p>		
<p>第三條 本辦法性騷擾樣態，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> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。</li> <li>二、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。</li> <li>三、偷窺、偷拍。</li> <li>四、曝露身體隱私部位。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>七、其他與前六款相類之行為。</li> </ol> <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。</p>	<p>第三條 本校教職員工生發生性騷擾防治法及性別工作平等法之性騷擾事件者，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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、依性騷擾防治準則第二條規定，於本條明定第二條所稱<u>性騷擾之樣態</u>。</li> <li>二、依性騷擾防治法施行細則第二條規定，於第二項明定<u>性騷擾案件之認定所需考量因素</u>。</li> </ol>
<p>第四條 本校為防治性騷擾行為之發生，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>第四條 本辦法所稱性騷擾，指當事人有下列情形之一者：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、適用性別工作平等法： <ol style="list-style-type: none"> <li>(一) 本校教職員工執行職務時，任何人</li> </ol> </li> </ol>	<p>依性騷擾防治準則第三條規定，於本條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>

修正條文	現行條文	說明
	<p>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) 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，作為聘僱契約成立、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>二、適用性騷擾防治法：</p> <p>本校教職員工與校外人士間，除性侵害犯罪以外，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：</p> <p>(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。</p> <p>(二) 以他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損</p>	

修正條文	現行條文	說明
<p>第五條 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>本效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>與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。</p> <p>第五條 本校為防治性騷擾行為之發生，由人事室會同相關單位辦理下列性騷擾防治措施及推動工作：</p> <p>一、辦理防治性騷擾之教育訓練。</p> <p>二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。</p> <p>三、設置專線電話（02-26321181）、傳真（02-26328744）、專用信箱或電子信箱（hrmd@ukn.edu.tw）等接受申訴，並將本辦法公開揭示。</p> <p>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。</p> <p>五、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>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>第六條 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。</p>	<p>第六條 加害人為本校教職員工時，逕向本校人事室提出申訴。本校接獲性騷擾防治法及性別工作平等法有關性騷擾申訴案，得委託性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理及審議。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代</p>	<p>依性騷擾防治法第十四條第三項第一款及第二款規定，於本條明定性騷擾事件被害人本人或其代理人得向本校提出申訴，惟申訴時行為人為本校首長者，應向臺北市政府提出。</p>

修正條文	現行條文	說明
	<p>表不參與。</p> <p>性騷擾行為人為本校校長時，不適用前項之規定，應移請教育部處理，亦得逕向臺北市政府社會局提出申訴。</p>	
<p>第七條 適用性騷擾防治法案件，被害人得於下列時效前提出申訴：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。但依上開各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。</p>	<p>第七條 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事室提出。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：</p> <p>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。</p> <p>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、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。</p> <p>三、申訴之事實及內容。</p> <p>四、可取得之相關事證或人證。</p> <p>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>適用「性別工作平等法」之事件，校長、代表校長</p>	<p>依性騷擾防治法第十四條第一項及第二項規定，於本條明定提出性騷擾申訴之期限。</p>

修正條文	現行條文	說明
	<p>行使管理權之人或代表校長處理有關受僱者事務之人為性騷擾行為人時，申訴人除依本辦法提出申訴外，亦得向臺北市政府勞動局提出申訴。</p> <p>適用「性別工作平等法」事件之性騷擾申訴，行為人於行為時或現職為校長者，本校應將全案移請教育部審議；適用「性騷擾防治法」事件之性騷擾申訴，行為人為校長者，申訴人應向臺北市政府社會局提出。</p>	
<p>第八條 本校設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱委員會），以處理性騷擾事件之申訴：</p> <p>一、本校設立委員會處理及調查性騷擾案件，委員會並置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；置委員七人，其中應具備性別平等意識之專業人士，且女性代表比例不得低於二分之一，男性代表不得低於三分之一，聘請至少應有三分之二為外部專家學者擔任委員會成員。</p> <p>二、委員會開會時，應有全體人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於會議主席。</p> <p>三、於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查小組，並進行調查。調查委員為三至五人，其中調查委員女性代表比例不得低於二分之一，男性代表不得低於三分之一，成</p>	<p>第八條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：</p> <p>一、逾期提出申訴者。</p> <p>二、申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。</p> <p>三、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。</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，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。</p> <p>前項通知應敘明理由及救濟途徑：</p> <p>一、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，向臺北市政府社會局提出再申訴。</p> <p>二、依性別工作平等法辦理之案件，應載明當</p>	<p>一、依性騷擾防治準則第九條規定，於第一項明定本校為處理本辦法性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴處理委員會，以及該委員會之組成及運作方式。</p> <p>二、依教育部於100年10月31日臺訓(三)字第1000170857B號函示，建議學校處理性騷擾防治三法所涉之性騷擾及性侵害事件「得委託學校所設性別平等教育委員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」之單一處理機制，於第二項明定本校處理性騷擾事件得委託</p>



修正條文	現行條文	說明
<p>員不得由本校所屬人員擔任，且至少應有三分之二為具備性別意識之外部專家學者。(申訴調查流程圖如附表)</p> <p>前項委員會得委託本校性別平等教育委員會依性騷擾防治法相關規定調查處理。</p>	<p>事人得於收到書面通知次日起二十日內，以書面向本校提出申復，由人事室收件後交付性平會重新討論是否受理事宜。</p> <p>接獲加害人非屬本校教職員工生之性騷擾申訴案時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。</p>	<p>本校性別平等教育委員會調查處理。(原條文第六條)</p>
<p>第九條 本辦法所訂性騷擾之申訴，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。</p> <p>申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。(應檢附委任書)</li> <li>四、申訴之事實內容及相關證據。</li> <li>五、性騷擾事件發生或知悉之時間。</li> </ol>	<p>第九條 調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。</li> <li>二、應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守性騷擾防治準則第十五條所規定之迴避原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。</li> <li>三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。</li> <li>四、得通知關係人到場說明，並得邀請相關之學者專家協助。</li> <li>五、當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</li> <li>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。</li> <li>七、處理性騷擾事件之所</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、依性騷擾防治法施行細則第十二條規定，於第一項及第二項明定申訴之方式及應記載之內容。</li> <li>二、依性騷擾防治法施行細則第十四條第一項規定，於第三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。</li> </ol>

修正條文	現行條文	說明
<p>六、申訴之年月日。</p> <p>性騷擾申訴書或言詞作成之紀錄不合上開程式而其情形可補正者，本校應通知申訴人於十四日內補正。逾期未補正者，本校應即移送臺北市政府社會局處理。</p>	<p>有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</p> <p>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法律協助。</p> <p>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。</p>	
<p>第十條 本校所屬教職員工違反性騷擾防治法由本校調查處理時，其處理程序如下：</p> <p>一、屬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>二、性騷擾申訴案件如於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，並副知臺北市政府社會局。</p> <p>三、有下列情事應不予受理者，移送臺北市政府社會局：</p> <p>(一)當事人逾期提出申訴。</p>	<p>第十條 除有不可抗力之因素，性平會應自接獲委託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。並應由受理單位通知當事人。本校就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人，但如為依性騷擾防治法辦理之案件，應函報臺北市政府社會局，並得作成懲戒或其他處理之建議，送交本校相關單位執行。</p> <p>前項書面通知內容應包括處理結果、理由及救濟途徑。</p> <p>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，得依下列救濟途徑辦理：</p> <p>一、依性騷擾防治法辦理之案件，當事人得於通知到達之次日起三十日內，向臺北市政</p>	<p>一、依性騷擾防治法施行細則第三條規定，於第一款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，於第二款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</p>

修正條文	現行條文	說明
<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>四、確認受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內進行調查，並於二個月內調查完畢，必要時得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。</p> <p>五、調查完畢後本校應作成調查報告及處理建議，移送臺北市政府社會局審議，其內容應包括下列事項：</p> <p>(一)性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。</p> <p>(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</p> <p>(三)申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。</p> <p>(四)相關物證之查驗。</p> <p>(五)性騷擾事件調查結果及處理建議。</p>	<p>府社會局提出再申訴。</p> <p>二、依性別工作平等法辦理之案件，當事人得於收到書面通知次日起二十日內，以書面向本校校園性平事件申復受理單位提出申復。</p>	<p>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>三、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，於第三款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之程序。</p> <p>四、依性騷擾防治法第十五條第一項規定，於第四款明定性騷擾案件處理時限。</p> <p>五、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，於第二款明定調查完成後，應作成調查報告及處理建議，以及調查報告及處理建議應載明事項。</p>
<p>第十一條 性騷擾事件調查時應遵守迴避原則</p> <p>一、性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，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</p>	<p>第十一條 申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性平會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。</p>	<p>依性騷擾防治法施行細則第十五條規定，於本條明定參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避規定。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。</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關係者。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四)該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>二、性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前款所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</p> <p>三、前項申請，應舉其原因及事實，向本委員會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>四、被申請迴避之調查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。</p> <p>五、調查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。</p>		
<p>第十二條 委員會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：</p> <p>一、性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>	<p>第十二條 性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</p>	<p>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</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。</p> <p>三、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>四、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		<p>正、專業原則，並以不公開方式為之。</p> <p>二、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，於第二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，並應適時通知案件辦理情形；於第三款明定除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問；於第四款明定並得邀請具相關學識經驗者協助。</p> <p>三、依性騷擾防治法施行細則第十七條第一項規定，於第五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。</p> <p>四、依性騷擾防治法施行細則第十七條第二項規定，於第六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>

修正條文	現行條文	說明
<p>第十三條 本校調查性騷擾事件，必要時，得請求警察機關協助。</p>	<p>第十三條 依性騷擾防治法辦理之案件，當事人得以書面或言詞，向臺北市政府社會局申請調解。</p>	<p>依性騷擾防治法施行細則第十六條規定，於本條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>
<p>第十四條 懲處、追蹤、考核及監督：</p> <p>性騷擾行為經調查屬實，行為人所屬政府機關構、部隊、學校，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。</p> <p>懲處如下：</p> <p>一、性騷擾行為經調查屬實且已結案者，機關應視情節（例如被申訴人之申訴成立次數、是否利用權勢等）循法定程序於一週內啟動行政懲處作業，並核予「記過」以上之處分。</p> <p>二、性騷擾行為經調查屬實且已結案者，當年度考績（成、核）應考列「丙等」或相當等次。</p> <p>三、適（準）用公務人員陞遷法者，依該法第十二條第一項第款有關「最近一年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過一次以上之處分」規定，不得辦理陞任。</p> <p>四、性騷擾行為經調查屬實且已結案者，如被申訴人已調離原服務機關，其現職機關應參考調查審議結果對被申訴人予以懲處，又該機關考績委員會於審議該懲處案件時，應給予申訴人就建議懲處額度陳述</p>	<p>第十四條 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。</p> <p>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。</p>	<p>依性騷擾防治準則第十二條規定，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>

修正條文	現行條文	說明
<p>意見之機會；如申訴人與被申訴人分屬不同機關，被申訴人之機關考績委員會於審議該懲處案件時，應給予申訴人就建議懲處額度陳述意見之機會。</p>		
<p>第十五條 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。</p>	<p>第十五條 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。</p>	<p>依性騷擾防治法施行細則第十一條規定，於本條明定被害人諮詢協談、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。</p>
<p>第十六條 本校應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。本校應每年至少辦理一次或參加其他機構辦理之教育訓練，其內容如下：</p> <p>一、本校所屬員工：</p> <p>（一）性別平等知能。</p> <p>（二）性騷擾基本概念、法令及防治。</p> <p>（三）性騷擾申訴之流程及方式。</p> <p>（四）其他與性騷擾防治有關之教育。</p> <p>二、本校處理性騷擾事件或有管理責任之人員：</p> <p>（一）性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理。</p>	<p>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。</p>	<p>一、明定本校加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導方式。</p> <p>二、依性騷擾防治法第八條及性騷擾防治準則第八條規定項於本條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。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>(二)覺察及辨識權力差異關係。</p> <p>(三)性騷擾事件有效之糾正及補救要點。</p> <p>(四)被害人協助及權益保障事宜。</p> <p>(五)其他與性騷擾防治有關之教育。前項參加教育訓練之人員，機構應給予公差假，及經費補助。</p>		
<p>第十七條 本校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。</p> <p>前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處置要點或處分。</p> <p>違反第一項規定者，負損害賠償責任。</p>	<p>第十七條 本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後發布施行，修正時亦同。</p>	<p>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，於本條明定不得對申訴、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>第十八條 本校及任何人對被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。</p> <p>前項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。</p>		<p>依性騷擾防治法第十條規定於本條明定被害人保護之相關規定。</p>
<p>第十九條 本校受僱人、負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供</p>		<p>依據性騷擾防治法第十三條規定於本條明定本校受僱人或負責人若利用職務之便對</p>



修正條文	現行條文	說明
適當之協助。		他人進行性騷擾，學校應依法採取適當措施，協助被害人恢復名譽，並提供必要的協助。
第二十條 本辦法於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪，除申訴調查程序外，準用之。		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，於本條明定於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪時，本辦法亦適用之規定
<p>第二十一條 性騷擾申訴之管道如下：</p> <p>專責處理單位：康寧學校財團法人康寧大學人事室</p> <p>專責處理人員：性騷擾業務承辦人員</p> <p>專線電話：02-26321181 分機131、132</p> <p>傳真：02-26328744</p> <p>電子郵件：hrmd@ukn.edu.tw</p> <p>本校知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救要點，並協助被害人申訴事宜，本校受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。</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。
第二十二條 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。		原辦法第十六條，變更條次。
第二十三條 本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後發布施行，修正時亦同。		原辦法第十七條，變更條次。

## 康寧學校財團法人康寧大學性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法

民國 112 年 6 月 29 日行政會議訂定

民國 113 年 9 月 11 日行政會議修正通過

第一條 康寧學校財團法人康寧大學（以下簡稱本校）為防治性騷擾，並保護被害人之權益，特依性騷擾防治法、性騷擾防治準則、訂定本辦法。

第二條 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，且有下列情形之一者：

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。

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。

本辦法所稱所稱權勢性騷擾，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。

依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等工作法另有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

第三條 本辦法性騷擾樣態，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：

一、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

二、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

三、偷窺、偷拍。

四、曝露身體隱私部位。

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。

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。

七、其他與前六款相類之行為。

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。

第四條 本校為防治性騷擾行為之發生，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。

第五條 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：

一、協助被害人申訴及保全相關證據。

二、必要時協助通知警察機關到場處理。

三、檢討所屬場所安全。

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：

一、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

二、避免報復情事。

三、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

四、其他認為必要之處置。

本效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。

第六條 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。

第七條 適用性騷擾防治法案件，被害人得於下列時效前提出申訴：

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。但依上開各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

第八條 本校設置性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱委員會），以處理性騷擾事件之申訴：

一、本校設立委員會處理及調查性騷擾案件，委員會並置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；置委員七人，其中應具備性別平等意識之專業人士，且女性代表比例不得低於二分之一，男性代表不得低於三分之一，聘請至少應有三分之二為外部專家學者擔任委員會成員。

二、委員會開會時，應有全體人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於會議主席。

三、於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查小組，並進行調查。調查委員為三至五人，其中調查委員女性代表比例不得低於二分之一，男性代表不得低於三分之一，成員不得由本校所屬人員擔任，且至少應有三分之二為具備性別意識之外部專家學者。

前項委員會得委託本校性別平等教育委員會分別依性騷擾防治法相關規定調查處理。

第九條 本辦法所訂性騷擾之申訴，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。

申訴書或言詞作成之紀錄，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。（應檢附委任書）

四、申訴之事實內容及相關證據。

五、性騷擾事件發生或知悉之時間。

六、申訴之年月日。

性騷擾申訴書或言詞作成之紀錄不合上開程式而其情形可補正者，本校應通知申訴人於十四日內補正。逾期未補正者，本校應即移送臺北市政府社會局處理。

第十條 本校所屬教職員工違反性騷擾防治法由本校調查處理時，其處理程序如下：

一、屬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。

- 二、性騷擾申訴案件如於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，並副知臺北市政府社會局。
- 三、有下列情事應不予受理者，移送臺北市政府社會局：
  - (一)當事人逾期提出申訴。
  - (二)申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
  - (三)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。
- 四、確認受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內進行調查，並於二個月內調查完畢，必要時得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。
- 五、調查完畢後本校應作成調查報告及處理建議，移送臺北市政府社會局審議，其內容應包括下列事項：
  - (一)性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
  - (二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
  - (三)申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
  - (四)相關物證之查驗。
  - (五)性騷擾事件調查結果及處理建議。

#### 第十一條 性騷擾事件調查時應遵守迴避原則

- 一、性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，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關係者。
  - (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
  - (四)該事件，曾為證人、鑑定人者。
- 二、性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：
  - (一)有前款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。
- 三、前項申請，應舉其原因及事實，向本委員會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。
- 四、被申請迴避之調查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。
- 五、調查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。

#### 第十二條 委員會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
- 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、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 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。

第十三條 本校調查性騷擾事件，必要時，得請求警察機關協助。

第十四條 懲處、追蹤、考核及監督：

性騷擾行為經調查屬實，行為人所屬政府機關構、部隊、學校，應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

懲處如下：

- 一、性騷擾行為經調查屬實且已結案者，機關應視情節(例如被申訴人之申訴成立次數、是否利用權勢等)循法定程序於一週內啟動行政懲處作業，並核予「記過」以上之處分。
- 二、性騷擾行為經調查屬實且已結案者，當年度考績(成、核)應考列「丙等」或相當等次。
- 三、適(準)用公務人員陞遷法者，依該法第十二條第一項第款有關「最近一年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過一次以上之處分」規定，不得辦理陞任。
- 四、性騷擾行為經調查屬實且已結案者，如被申訴人已調離原服務機關，其現職機關應參考調查審議結果對被申訴人予以懲處，又該機關考績委員會於審議該懲處案件時，應給予申訴人就建議懲處額度陳述意見之機會；如申訴人與被申訴人分屬不同機關，被申訴人之機關考績委員會於審議該懲處案件時，應給予申訴人就建議懲處額度陳述意見之機會。

第十五條 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。

第十六條 本校應妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。本校應每年至少辦理一次或參加其他機構辦理之教育訓練，其內容如下：

一、本校所屬員工：

- (一)性別平等知能。
- (二)性騷擾基本概念、法令及防治。
- (三)性騷擾申訴之流程及方式。
- (四)其他與性騷擾防治有關之教育。

二、本校處理性騷擾事件或有管理責任之人員：

- (一)性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理。
- (二)覺察及辨識權力差異關係。
- (三)性騷擾事件有效之糾正及補救要點。
- (四)被害人協助及權益保障事宜。
- (五)其他與性騷擾防治有關之教育。前項參加教育訓練之人員，機構應給予公差假，及經費補助。

第十七條 本校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。

前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處置要點或處分。

違反第一項規定者，負損害賠償責任。

第十八條 本校及任何人對被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。

前項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、

親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。

第十九條 本校受僱人、負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

第二十條 本辦法於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪，除申訴調查程序外，準用之。

第二十一條 性騷擾申訴之管道如下：

專責處理單位：康寧學校財團法人康寧大學人事室

專責處理人員：性騷擾業務承辦人員

專線電話：02-26321181 分機 131、132

傳真：02-26328744

電子郵件：hrmd@ukn.edu.tw

本校知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救要點，並協助被害人申訴事宜，本校受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

第二十二條 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。

第二十三條 本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後發布施行，修正時亦同。

## 康寧學校財團法人康寧大學性騷擾防治申訴及懲戒辦法

民國 112 年 6 月 29 日行政會議訂定

第一條 康寧學校財團法人康寧大學（以下簡稱本校）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、性別工作平等法及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則訂定本辦法。

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。

第三條 本校教職員工生發生性騷擾防治法及性別工作平等法之性騷擾事件者，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。

第四條 本辦法所稱性騷擾，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，作為聘僱契約成立、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，除性侵害犯罪以外，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。

第五條 本校為防治性騷擾行為之發生，由人事室會同相關單位辦理下列性騷擾防治措施及推動工作：

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、設置專線電話（02-26321181）、傳真（02-26328744）、專用信箱或電子信箱（hrmd@ukn.edu.tw）等接受申訴，並將本辦法公開揭示。

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、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。

第六條 加害人為本校教職員工時，逕向本校人事室提出申訴。本校接獲性騷擾防治法及性別工作平等法有關性騷擾申訴案，得委託性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理及審議。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代表不參與。

性騷擾行為人為本校校長時，不適用前項之規定，應移請教育部處理，亦得逕向臺北市政府社會局提出申訴。

第七條 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事室提出。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、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。

適用「性別工作平等法」之事件，校長、代表校長行使管理權之人或代表校長處理有關受僱者事務之人為性騷擾行為人時，申訴人除依本辦法提出申訴外，亦得向臺北市政府勞動局提出申訴。

適用「性別工作平等法」事件之性騷擾申訴，行為人於行為時或現職為校長者，本校應將全案移請教育部審議；適用「性騷擾防治法」事件之性騷擾申訴，行為人為校長者，申訴人應向臺北市政府社會局提出。

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，未於前條第三項所定期限內補正者。
- 三、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

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，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。

前項通知應敘明理由及救濟途徑：

- 一、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，向臺北市政府社會局提出再申訴。
- 二、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，以書面向本校提出申復，由人事室收件後交付性平會重新討論是否受理事宜。



接獲加害人非屬本校教職員工生之性騷擾申訴案時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。

第九條 調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- 二、應秉持客觀、公正、專業之精神，恪守性騷擾防治準則第十五條所規定之迴避原則，並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，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 四、得通知關係人到場說明，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、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。

第十條 除有不可抗力之因素，性平會應自接獲委託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。並應由受理單位通知當事人。本校就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人，但如為依性騷擾防治法辦理之案件，應函報臺北市政府社會局，並得作成懲戒或其他處理之建議，送交本校相關單位執行。

前項書面通知內容應包括處理結果、理由及救濟途徑。

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，得依下列救濟途徑辦理：

- 一、依性騷擾防治法辦理之案件，當事人得於通知到達之次日起三十日內，向臺北市政府社會局提出再申訴。
- 二、依性別工作平等法辦理之案件，當事人得於收到書面通知次日起二十日內，以書面向本校校園性平事件申復受理單位提出申復。

第十一條 申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性平會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

第十二條 性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

第十三條 依性騷擾防治法辦理之案件，當事人得以書面或言詞，向臺北市政府社會局申請調解。

第十四條 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。

第十五條 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 本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後發布施行，修正時亦同。