

國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

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。

國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>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<u>第十三條第一項</u>、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<u>第七條第一項、第二項及性騷擾防治準則規定</u>，訂定本辦法。</p>	<p>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、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及性騷擾防治法，訂定本辦法。</p>	<p>增列法源依據。</p>
<p>第二條 <u>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。</u></p>	<p>第二條 本辦法適用對象為本校教職員工間所發生之性騷擾事件。</p>	<p>修正本辦法適用範圍及對象，以資明確。</p>
<p>第三條 本辦法所稱性騷擾，<u>係指當事人</u>有下列情形之一者： <u>一、適用性別工作平等法：</u> <u>(一)</u> 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。 <u>(二)</u> 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</p>	<p>第三條 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，</p>	<p>依性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條規定，就性騷擾行為態樣(敵意性工作場所性騷擾、交換式工作場所性騷擾)，依當事人間之關係，載明行為適用之法規並酌做文字修正，以資明確。</p>

<p>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。</p> <p>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：</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p>	<p>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>三、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。</p> <p>四、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、懲等之交換條件。</p>	
<p>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：</p> <p>一、實施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、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。</p> <p>四、以保密方式處理申</p>	<p>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：</p> <p>一、實施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、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。</p> <p>四、以保密方式處理申訴，</p>	<p>本條未修正。</p>

<p>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、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。</p> <p>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。</p>	<p>並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</p> <p>五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。</p> <p>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。</p>	
<p>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。</p> <p>如係校長涉及性騷擾事件，應報請教育部處理。</p> <p><u>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府社會局處理。</u></p>	<p>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。</p> <p>如係校長涉及性騷擾事件，應報請教育部處理。</p>	<p>依性騷擾防治準則第六條規定新增第三項，以期周延。</p>
<p>第六條 本校教職員工有性騷擾情事發生者，當事人得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。</p> <p><u>性騷擾之申訴得以書面或言詞提出。</u>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。</p> <p>前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>一、<u>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</u></p>	<p>第六條 本校教職員工有性騷擾情事發生者，當事人得於事實發生後一年內以言詞或書面向人事室提出。以言詞為申訴者，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>前項書面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、有代理人者，應檢附委任書，<u>並</u>載明其姓名、住居所、聯絡電</p>	<p>一、基於依性別工作平等法提起之申訴無時效限制，而依性騷擾防治法規定得於事件發生之日起一年內提起申訴，爰修正第一項。</p> <p>二、依性騷擾防治準則第十一條規定修正第三項文字，並新增第四項。</p> <p>三、現行第一項後段及第二項遞移至修正規定第二項及第三項。</p>

<p><u>號碼、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。</u></p> <p>二、有<u>法定或委任</u>代理人者，應載明其姓名、<u>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></p> <p><u>有委任代理人者，並應檢附委任書。</u></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><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。以電話提出申訴者，應於三日內以書面補正。</u></p>	<p>話。</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>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。</p>	<p>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。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第八條 <u>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：</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</u></p>	<p>第八條 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性平會申請該委員迴避。應否迴避，由性平會決定之。</p>	<p>依性騷擾防治準則第十五條規定，明定應迴避、得申請迴避事項及命其迴避情事。</p>

<p>人。</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：</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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p>		
<p>第九條 <u>性騷擾案件之申訴有下列情形者，應不予受理：</u></p> <p><u>一、逾期提出申訴者。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>三、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。</u></p> <p><u>四、非屬性騷擾範圍之事項者。</u></p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、依性騷擾防治法第十三條及性騷擾防治準則第十二條規定，明定不予受理性騷擾申訴案件之情形。</p> <p>三、現行條文第九條移列至修正條文第十一條。</p>
<p>第十條 <u>前條不予受理之性</u></p>		<p>一、本條新增。</p>

<p><u>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。</u></p> <p><u>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：</u></p> <p><u>一、適用性別工作平等法者：</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>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。</u></p>		<p>二、依性騷擾防治準則第九條第一項規定：「加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地警察機關不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣(市)主管機關。」爰明定於第一項。</p> <p>三、第二項明定當事人就第一項不受理通知不服之救濟途徑，適用性別工作平等法案件係依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第十一條規辦理；適用性騷擾防治法案件則依該法第十三條規定辦理。</p> <p>四、現行條文第十條移列至修正條文第十二條。</p>
<p>第十一條 申訴應自提出起三個月內結案。<u>調查結果通知之處理如下：</u></p> <p><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</u></p>	<p>第九條 申訴應自提出起三個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於二十日內提出申復。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。性平會應為附理由之裁決及做具體敘述，並得作成懲戒或其他處理之建議。</p>	<p>一、由現行第九條移列。</p> <p>二、就屬性別工作平等法及性騷擾防治法規範之性騷擾事件，明訂調查結果的通知處理方式，以及對申訴決定不服或依限仍未結案者之救濟途徑。</p>

<p><u>單位。</u></p> <p><u>二、適用性騷擾防治法者：</u> <u>調查結果（包括認定理由、懲戒或其他處理建議及救濟途徑）</u> <u>應以書面通知當事人及臺北市政府社會局。</u></p> <p>申訴人及申訴之相對人對申訴案之<u>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：</u></p> <p><u>一、屬性別工作平等法規範之性騷擾事件：</u> <u>（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。</u> <u>（二）經結案後，不得就同一事由再提出申訴。</u></p> <p><u>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。</u></p>	<p><u>前項裁決書應由人事室送達雙方當事人及學校相關單位，並副知臺北市政府社會局。</u></p> <p><u>本校逾期未完成調查或當事人不服本校調查結果者，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，向臺北市政府社會局提出再申訴。</u></p>	
<p>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。</p>	<p>第十條 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。</p>	<p>條次變更。</p>
<p><u>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：</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</u></p>	<p>第十一條 處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。</p>	<p>依性別工作平等法及性騷擾防治法規定修正調查原則。</p>

<p><u>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、性騷擾事件之處理，應避免當事人對質。</u></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。</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、提協助或參與行為之人，不得為不當之差別待遇。</u></p>		
<p>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</p>	<p>第十二條 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，亦對申訴人為適當之懲戒或處</p>	<p>條次變更並酌做文字修正。</p>

之懲戒或處理。	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。	第十三條 本校應採取追蹤、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。	條次變更並酌做文字修正。
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。	第十四條 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。
第十七條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。	第十五條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。	條次變更。