

真理大學性騷擾防治、申訴及懲戒辦法

民國100年12月12日行政會議通過

民國103年4月25日行政會議通過

- 第一條 真理大學為防治性騷擾，提供免於性騷擾之工作環境，保護被害人之權益，特依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「性騷擾防治法施行細則」、「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「真理大學（以下簡稱本校）性騷擾防治、申訴及懲戒辦法」（以下簡稱本辦法）。
- 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（含約聘僱人員）發生性騷擾防治法第二條及性別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者，不適用本辦法之規定。
- 第四條 本辦法所稱性騷擾，指下列各項情形之一：
- 一、性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：
 - (一)本校教職員工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)主管人員對部屬或對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、性騷擾防治法之性騷擾，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)任何人以展示或播送文字、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。
- 第五條 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、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、傳真、專用信箱或電子信箱等接受申訴，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 本校為處理性騷擾防治法及性別工作平等法之性騷擾申訴，委由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代表不參與。

性平會調查成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任之。

第七條 性騷擾申訴得於法律規定之申訴時效內（依性騷擾防治法規定於事發後一年內；依性別工作平等法規定於事發後十年內），以言詞或書面向本校提出。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。

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、同一事件已處理完畢者。

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，並副知新北市政府社會局。

前項通知應敘明理由，並載明當事人得於通知到達之次日起三十日內，向新北市政府社會局提出再申訴。

接獲加害人非屬本校教職員工之性騷擾申訴案時，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新北市政府社會局。

第九條 本校受理性騷擾申訴之處理程序，依下列方式辦理：

一、職場性騷擾案件及教職員工涉性騷擾校外人士案件，由人事室受理收件後，交由性平會於規定期限內調查處理，如屬實，則依相關人事法令議處及救濟。

二、學生涉及性騷擾校外人士案件，由學務處受理收件後，交由性平會於規定期限內調查處理，如屬實，則依學校獎懲相關規定懲處及救濟。

第十條 調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件之調查，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、性騷擾事件之調查應秉持客觀、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、性騷擾事件之調查，得通知關係人到場說明，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份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 八、性騷擾事件調查過程中，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。

第十一條 除有不可抗力之因素，本校應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於受理日起二個月內完成調查，並作成調查報告，提相關單位開會審議，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

第十二條 調查結果通知及救濟途徑依下列各款說明辦理：

- 一、有關性別工作平等法之性騷擾事件，本校將以書面通知當事人調查及處理結果(含理由)。對調查結果有異議者，得於20日內向本校提出申覆，經結案後，不得對同一事由再提申訴。
- 二、有關性騷擾防治法之性騷擾事件，調查單位對性騷擾事件調查及處理結果應以書面作成決議，並將調查結果通知雙方當事人及新北市政府，書面內容應包括處理結果之理由、提起救濟之期限及受理機關。申訴人如不服調查單位之調查結果，得於調查期限屆滿或調查結果通知送達之次日起30日內向新北市政府提出再申訴。

第十三條 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。

- 第十四條 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。
- 第十五條 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。
- 第十六條 本校每年定期舉辦或鼓勵人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並於員工在職訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。參加者將給予公假登記。
- 第十七條 本校各單位知悉有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施；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。
- 第十八條 本辦法經行政會議通過後，陳請校長核定後發布施行，修正時亦同。