

「輔仁大學職員獎懲辦法」修正條文對照表：

| 修正條文 | 原條文 | 說明 |
|---|---|--|
| <p><u>第十條</u></p> <p><u>職員有性騷擾、性霸凌、公然猥褻，或有其他違反與性或性別相關法規之行為，經相關單位查證屬實者，除有第二項情形外，由職工考績審議委員會依情節輕重給予記過或記大過。</u></p> <p><u>職員有性侵害犯罪防治法第2條第1款所稱性侵害犯罪之行為，或有前項行為情節重大，經相關單位查證屬實者，由職工人事評議委員會給予解聘或免職。</u></p> <p><u>職員有前二項之行為，於相關單位查證調查期間，行為人所屬之單位得使行為人暫時調離原單位，或為其他保護被害人之適當處置。</u></p> | | <p>1. 將性別事件，獨立作為一項懲處事由。</p> <p>2. 有關該「情節重大」之判斷基準，依教育部106年7月26日臺教學(三)字第1060092113號函釋，「事件之事實該當情節重大與否，由學校性平會(或依法組成之相關委員會，調查教師法第14條第1項第9款其他性騷擾事件者)組成調查小組調查後，調查小組應針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列基準予以論明載錄於調查報告(事實及認定理由段)，且經學校性平會審議確認通過：</p> <p>(一)行為人：與被害人之關係(是否直接指導)、犯後態度、過往有無類似行為經學校調查屬實及處置告誡後再犯。</p> <p>(二)被害人：被害人年齡(成年、未成年或年幼)、被害人心身狀況是否無法應變或反抗。</p> <p>(三)行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀況(程度)、侵害之結果是否發生等。</p> <p>(四)行為態樣：行為動機、目的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點(於個別指導時、上課時或其他時間)、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。</p> <p>(五)其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。」</p> |
| <p><u>第十一條</u></p> <p>若行為已涉及犯罪者，除依本辦法有關規定懲處外，並視其情節輕重，移送法</p> | <p>第十條</p> <p>若行為已涉及犯罪者，除依本辦法有關規定懲處外，並視其情節輕</p> | <p>條次變更。</p> |

| | | |
|--|--|-------|
| 辦。 | 重，移送法辦。 | |
| <p>第十二條</p> <p>平時考核獎懲案由單位主管依權責層級順序簽報人事室提請職工考績審議委員會審議，再呈校長核定公布。遇有解聘案件應立即召開職工人事評議委員會審議。</p> | <p>第十一條</p> <p>平時考核獎懲案由單位主管依權責層級順序簽報人事室提請職工考績審議委員會審議，再呈校長核定公布。遇有解聘案件應立即召開職工人事評議委員會審議。</p> | 條次變更。 |
| <p>第十三條</p> <p>當事人對獎懲內容有異議時，得於收到獎懲通知起三十日內以書面敘明理由，向本校職工人事評議委員會提出申訴，並以一次為限，逾越期限者，職工人事評議委員會不予受理。</p> | <p>第十二條</p> <p>當事人對獎懲內容有異議時，得於收到獎懲通知起三十日內以書面敘明理由，向本校職工人事評議委員會提出申訴，並以一次為限，逾越期限者，職工人事評議委員會不予受理。</p> | 條次變更。 |
| <p>第十四條</p> <p>本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公告施行。修正時亦同。</p> | <p>第十三條</p> <p>本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公告施行。修正時亦同。</p> | 條次變更。 |