

輔英科技大學教職員工性侵害、性騷擾及性霸凌防治措施、申訴及懲戒辦法

102年12月25日102學年度第5次行政會議通過
103年1月17日102學年度第1次校務會議通過
108年5月15日107學年度第9次行政會議修正通過
108年6月19日107學年度第2次校務會議修正通過
112年6月14日111學年度第10次行政會議修正通過
112年10月25日112學年度第1次臨時校務會議修正通過

- 第一條 輔英科技大學（以下簡稱本校）為提供受僱者及求職者免於性侵害、性騷擾及性霸凌之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依「性別工作平等法」、「性侵害犯罪防治法」、「性騷擾防治法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及相關法規特訂定「輔英科技大學教職員工性侵害、性騷擾及性霸凌防治措施、申訴及懲戒辦法」（以下簡稱本辦法）。
- 第二條 本辦法適用於本校教職員工(含編制外人員)相互間、或員工在校內、外發生之性騷擾事件。但適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法之規定。
- 第三條 本辦法所稱之性侵害、性騷擾及性霸凌，定義如下：
- 一、本辦法所稱之性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
 - 二、本辦法所稱之性騷擾，依性騷擾防治法第二條規定，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，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。
 - 三、本辦法所稱之性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
- 第四條 本校應定期實施防治工作場所性侵害、性騷擾及性霸凌之教育訓練，並於員工在職訓練或工作坊中，合理規劃性別平權及性侵害、性騷擾及性霸凌防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 第五條 本校處理教職員工工作場所有關性侵害、性騷擾及性霸凌申訴案件時，以人事室為收件單位，委由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）負責調查，惟校長如涉及性騷擾事件者，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。
- 第六條 性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，本校應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：
- 一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。
 - 二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
 - 三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
 - 四、申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

第七條 人事室經確認申訴人之申訴內容與簽名或蓋章無誤後，應於三個工作日內將案件轉送性平會調查。

若有下列情形之一者，人事室不予受理：

一、非屬「性別工作平等法」、「性侵害犯罪防治法」、「性騷擾防治法」所規定之事項者。

二、申請人或檢舉人未具真實姓名。

三、同一事件已處理完畢者。

本校設受理性侵害、性騷擾及性霸凌申訴之專線電話及電子信箱，於性平會及人事室網頁中公開發示。

第八條 人事室在轉送案件至性平會調查後，應於二十五日內提送教師評審委員會或職員工評審委員會審議，通過涉及性侵害者或涉及性騷擾、性霸凌情節重大者予以停聘之處置。

教職員工停聘期間應保留底缺，並發給半數本薪(年功薪)，於停聘原因未消滅前聘約期限屆滿者，仍應依規定審查是否繼續聘任。停聘原因消滅後回復聘任者，其本薪(年功薪)應與補發，但有下列情形之一者，不在此限：

一、教職員工受有期徒刑或拘役之執行或受罰金之判決而易服勞役者，其停聘期間不發給本薪(年功薪)。

二、教職員工依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅者，其停聘期間不發給本薪(年功薪)，俟調查結果無此事實並回復聘任者，補發全部本薪(年功薪)。

第九條 性平會於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知性平會應敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向人事室提出申復；其以言詞為之者，應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項不受理之申復以一次為限。

人事室接獲申復後，三日內交由性平會調查處理。性平會二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理者，性平會重新處理。

第十條 性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查；必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

性平會調查完成後，將調查報告及處理建議，以書面陳報校長，並向人事室提出報告。

人事室接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責委員會或機關依「性別工作平等法」、「性侵害犯罪防治法」、「性騷擾防治法」或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果(載明事實及理由)，以書面通知申請人、檢舉人及行為人。通知時，應一併提供調查報告予申請人及行為人，同時告知申復期限及申復受理單位。

人事室為前項議處前，得要求性平會之代表列席說明。

第十一條 性平會調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。

第十二條 性侵害、性騷擾及性霸凌行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對申訴之相對人依相關規定提送教師評審委員會或職員工評審委員會為解聘、停聘、不續聘、調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本校並得協助申訴人提出告訴。

教師評審委員會或職員工評審委員會於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。

性侵害、性騷擾及性霸凌行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

- 第十三條 人事室或性平會追蹤性侵害、性騷擾或性霸凌案件之懲戒或處理措施，確保有效執行，並避免報復情事發生。
- 第十四條 其他未盡事宜，悉依「性別工作平等法」、「性侵害犯罪防治法」、「性騷擾防治法」、教育部「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」、勞動部「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及本校「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點」暨相關規定辦理。
- 第十五條 本辦法經行政會議、校務會議通過，經校長核定後發布實施；修正時亦同。