

## 國立屏東大學「禁止性侵害暨性騷擾」書面聲明

### 一、法源依據：

國立屏東大學（以下簡稱本校）依據性別工作平等法第十三條、性騷擾防治法第七條、「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第三十四條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第四條與性騷擾防治準則第四條，特頒布禁止性侵害暨性騷擾書面聲明。

### 二、我們的措施：

本校為防治性騷擾行為，保護被行為人之權益，對性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲處措施，並成立性騷擾申訴受理單位、人員，及設置申訴專線電話、信箱，以利申訴。

- (一)、受理單位：本校人事室主任
- (二)、專線電話：(08)7663800 轉 10300
- (三)、電子郵件：liyulin@mail.nptu.edu.tw
- (四)、傳真電話：(08)7239237

### 三、性騷擾之定義：

- (一)、性別工作平等法第十二條：

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 1、受僱者於執行職務時，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。
- 2、雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。

- (二)、性騷擾防治法第二條：

本法所稱性騷擾，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：

- 1、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。
- 2、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)、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第七條：

教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工

作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。

教師發現師生關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。

(四)、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第八條：

教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝。

#### 四、性騷擾之處理：

任何個人若認為自己在本校遭到某種行為、言語或物件之性騷擾都應該：

(一)、馬上告訴對方自己之感受，以及什麼行為或東西讓人不舒服。

(二)、如無法或不願與「侵犯者」溝通，或「侵犯者」繼續其行為，可向其主管報告，要求他們出面處理。

(三)、如不想與該主管討論自己遭遇之情形，可向本校性騷擾申訴受理單位提出申訴。

(四)、任何員工所提供有關性騷擾之抱怨資料或消息都會以「機密」方式加以認真處理，並立即進行調查和適當處置。

(五)、任何人一經發現確實有性騷擾之行為，依法得處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰；利用權勢或機會進行性騷擾者，其處罰加重二分之一。

#### 五、附則：

\*性騷擾防治法，相較於「兩性工作平等法」及「性別平等教育法」，乃是以性騷擾事件加害人所屬的單位為中心，針對性騷擾防治採事前預防與事後防治兩層的網絡，特別強調雇主的責任。因為性騷擾事件發生在不同人與不同情境，就會有不同的處理方式。如果員工遭遇性騷擾，向雇主申訴時，雇主首先應該協助他分辨適用的法律。大概有以下的方向可以參考，與職務有關之性騷擾：如發生於主管與部屬間、或員工於執行職務被性騷擾，皆適用「性別工作平等法」。校園性騷擾事件：一方為公私立學校首長或教職員工生，他方為學生之性騷擾事件，則適用「性別平等教育法」。非屬於性別工作平等法與性別平等教育法的規範範圍：如員工間下班後非執行職務時所發生的性騷擾或學校教師間於課餘時間之性騷擾事件，就依「性騷擾防治法」處理。

## 國立屏東大學「禁止性侵害暨性騷擾」書面聲明

### 一、法源依據：

國立屏東大學（以下簡稱本校）依據性別工作平等法第十三條、性騷擾防治法第七條、「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第三十四條、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第四條與性騷擾防治準則第四條，特頒布禁止性侵害暨性騷擾書面聲明。

### 二、我們的措施：

本校為防治性騷擾行為，保護被行為人之權益，對性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲處措施，並成立性騷擾申訴受理單位、人員，及設置申訴專線電話、信箱，以利申訴。

- (一)、受理單位：本校人事室主任
- (二)、專線電話：(08)7663800 轉 10300
- (三)、電子郵件：liyulin@mail.nptu.edu.tw
- (四)、傳真電話：(08)7239237

### 三、性騷擾之定義：

- (一)、性別工作平等法第十二條：

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 1、受僱者於執行職務時，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。
- 2、雇主對受僱者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、獎懲等之交換條件。

- (二)、性騷擾防治法第二條：

本法所稱性騷擾，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：

- 1、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。
- 2、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)、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第七條：

教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工

作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。

教師發現師生關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。

(四)、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第八條：

教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝。

#### 四、性騷擾之處理：

任何個人若認為自己在本校遭到某種行為、言語或物件之性騷擾都應該：

- (一)、馬上告訴對方自己之感受，以及什麼行為或東西讓人不舒服。
- (二)、如無法或不願與「侵犯者」溝通，或「侵犯者」繼續其行為，可向其主管報告，要求他們出面處理。
- (三)、如不想與該主管討論自己遭遇之情形，可向本校性騷擾申訴受理單位提出申訴。
- (四)、任何員工所提供有關性騷擾之抱怨資料或消息都會以「機密」方式加以認真處理，並立即進行調查和適當處置。
- (五)、任何人一經發現確實有性騷擾之行為，依法得處新台幣 1 萬元以上 10 萬元以下之罰鍰；利用權勢或機會進行性騷擾者，其處罰加重二分之一。

#### 五、附則：

\*性騷擾防治法，相較於「兩性工作平等法」及「性別平等教育法」，乃是以性騷擾事件加害人所屬的單位為中心，針對性騷擾防治採事前預防與事後防治兩層的網絡，特別強調雇主的責任。因為性騷擾事件發生在不同人與不同情境，就會有不同的處理方式。如果員工遭遇性騷擾，向雇主申訴時，雇主首先應該協助他分辨適用的法律。大概有以下的方向可以參考，與職務有關之性騷擾：如發生於主管與部屬間、或員工於執行職務被性騷擾，皆適用「性別工作平等法」。校園性騷擾事件：一方為公私立學校首長或教職員工生，他方為學生之性騷擾事件，則適用「性別平等教育法」。非屬於性別工作平等法與性別平等教育法的規範範圍：如員工間下班後非執行職務時所發生的性騷擾或學校教師間於課餘時間之性騷擾事件，就依「性騷擾防治法」處理。

國立屏東大學「禁止性侵害暨性騷擾」書面聲明簽名冊			
職 稱	姓 名	簽 名	備 註