

國立屏東大學教職員工禁止性騷擾書面聲明

一、法源依據：

國立屏東大學（以下簡稱本校）依據性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施準則第三條與性騷擾防治準則第四條。

二、我們的措施：

本校為防治教職員工性騷擾事件，訂立本校性騷擾防治措施申訴及調查懲戒規範，保護被害人之權益，對性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲處措施，成立性騷擾申訴受理單位、人員，及設置申訴專線電話、信箱，前開辦法亦公布於人事室網頁，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) 性別平等工作法第十二條：

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。

權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(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、以明示或暗示之方式，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。
- 2、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求

職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

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；屬權勢性騷擾者，依法得處新台幣 6 萬元以上 60 萬元以下之罰鍰，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償。

五、附則：

*性騷擾防治法，相較於「性別平等工作法」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「性別平等工作法」。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」。非屬於性別平等工作法與性別平等教育法的規範範圍就依「性騷擾防治法」處理。

國立屏東大學教職員工禁止性騷擾書面聲明

一、法源依據：

國立屏東大學（以下簡稱本校）依據性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施準則第三條與性騷擾防治準則第四條。

二、我們的措施：

本校為防治教職員工性騷擾事件，訂立本校性騷擾防治措施申訴及調查懲戒規範，保護被害人之權益，對性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲處措施，成立性騷擾申訴受理單位、人員，及設置申訴專線電話、信箱，前開辦法亦公布於人事室網頁，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) 性別平等工作法第十二條：

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。

權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(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、以明示或暗示之方式，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。
- 2、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求

職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

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；屬權勢性騷擾者，依法得處新台幣 6 萬元以上 60 萬元以下之罰鍰，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償。

五、附則：

*性騷擾防治法，相較於「性別平等工作法」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「性別平等工作法」。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」。非屬於性別平等工作法與性別平等教育法的規範範圍就依「性騷擾防治法」處理。

國立屏東大學教職員工禁止性騷擾書面聲明簽名			
職 稱	姓 名	簽 名	備 註