**國立高雄科技大學業界專家擬任具結書暨**

**113年8月起適用**

**禁止工作場所性騷擾之書面聲明**

本人 應聘貴校 (系/所)之業界專家乙職，

一、聲明於應(再)聘期間無下列所述情事，如有不實，願負法律責任及貴校相關章則責任：

(一)專科以上學校遴聘業界專家協同教學實施辦法第3條第1項各款情形之一。

(二)專科以上學校遴聘業界專家協同教學實施辦法第4條第1項各款情形之一，且於管制期間。

(三)專科以上學校遴聘業界專家協同教學實施辦法第6條第1項各款情形之一。

(四)曾有經查證屬實之性騷擾、性霸凌紀錄。

二、閱畢國立高雄科技大學禁止工作場所性騷擾之書面聲明之書面聲明(如後附件)並簽署。

三、本具結書同意貴校應聘系所列入新聘及再聘程序審查之消極資格條件佐證文件。

此致

國立高雄科技大學

具 結 人(親簽)：

身分證統一編號：

目前服務單位：

目前服務單位職稱：

中 華 民 國 年 月 日

**參考法規：**

**一、專科以上學校遴聘業界專家協同教學實施辦法：**

* **第3條第1項：**

業界專家有下列各款情形之一者，學校應予解聘，且終身不得聘任為業界專家：

一、動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。

二、服公務，因貪污行為經有罪判決確定。

三、犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。

四、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。

五、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為業界專家之必要。

六、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為業界專家之必要。

七、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校確認，有解聘及終身不得聘任為業界專家之必要。

八、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校查證屬實。

九、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校查證屬實。

十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。

十一、行為違反相關法規，經學校查證屬實，有解聘及終身不得聘任為業界專家之必要。

* **第4條第1項**

業界專家有下列各款情形之一者，學校應予解聘，且應認定一年至四年不得聘任為業界專家：

一、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。

二、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。

三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。

四、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校確認，有解聘之必要。

五、行為違反相關法規，經學校查證屬實，有解聘之必要。

* **第6條第1項**

有下列各款情形之一者，不得聘任為業界專家；已聘任者，學校應予以解聘：

一、有第三條各款情形之一。

二、有第四條各款情形之一，於該認定一年至四年期間。

三、有教師法第十四條第一項各款、第十九條第一項第一款情形。

四、有教師法第十五條第一項各款、第十九條第一項第二款情形，於該議決一年至四年不得聘任期間。

五、有教師法第十八條第一項情形者，於該終局停聘六個月至三年期間。

六、有性別平等教育法第二十七條之一第一項第一款、第三項前段情形。

七、有性別平等教育法第二十七條之一第一項第二款、第三項後段情形者，於該議決一年至四年不得聘任期間。

**二、性別工作平等法：**

* **第13條第2項**

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同。

* **第13條第6項**

雇主之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

**三、工作場所性騷擾防治措施準則：**

* **第2條**

雇主為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。

* **第3條**

雇主應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。

**四、性騷擾防治法**

* **第2條第1項**

本法所稱性騷擾，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：

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。

* **第2條第2項**

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。

**五、性騷擾防治準則**

* **第2條**

本法第七條第四項之性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求。

* **第3條**

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人（以下併稱機構），為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

* **第7條**

機構應依本法第七條第一項第二款規定，訂定性騷擾防治措施，其內容應包括下列事項：

一、性騷擾防治之政策宣示及規章。

二、性騷擾事件之協調及處理。

三、當事人隱私之保密。

四、行為人處罰規定。

五、其他性騷擾防治措施。

**六、國立高雄科技大學教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點：**

* **第4點第1款**

本校為防治性騷擾行為之發生，辦理下列防治措施：

(二)各單位主管應利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

**七、性侵害犯罪防治法**

* **第2條第1項**

性侵害犯罪係指觸犯刑法第221條至第227條、第228條、第229條、第332條第2項第2款、第334條第2項第2款、第348條第2項第1款及其特別法之罪。

**國立高雄科技大學**

附件

**禁止工作場所性騷擾之書面聲明**

國立高雄科技大學（以下簡稱本校）依據性別工作平等法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法及性騷擾防治準則、本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治辦法、本校教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點之規定，特頒布此一禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本校所有教職員工、派遣勞工免於違反性或性別有關之專業倫理關係或性騷擾侵擾之學習、工作環境。為維護此一承諾，本校特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管、教職員工同仁（包括求職者）、派遣勞工及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。

本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別工作平等法第十二條第一項至第四項所規定者：

(一)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。

(二)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。

(三)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。

(四)有下列情形之一者：

1.受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

2.受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

3.受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

二、性騷擾防治法第二條所規定者：

(一)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：

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。

(二)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。

本校校長及所有教職員工不得對學生發展有違性或性別有關之專業倫理之關係或性騷擾行為，並不得有違性別平等或性騷擾防治規定之行為。如果妳（或你）目睹及聽聞這類事件發生或感覺到遭到上述行為之侵害，應立刻通知本校學務處或人事室，以便依據本校所制定之「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治辦法」、「教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」及相關規定，採取立即有效之糾正及補救措施。本校絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

本校將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果採取保密措施。違反專業倫理或性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之情形），本校將採取合宜之措施來處理，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

為加強所有教職員工對此類事件之認知與瞭解，本校將不定期舉辦相關之講習及訓練課程，經排定管制之教職員工對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將列管依校內章則規定處置。

本校所有教職員工均能利用下述之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如同仁需要額外協助，或希望循其他管道加以解決，本校亦將盡力提供。

* **涉及校園性別事件(當事人一方為學生)申訴管道：**

**校安中心電話：0800-550-995**

**建工/燕巢**

**(07)3814526#12501**

**sml@nkust.edu.tw**

**第一/旗津**

**(07)3617141#31290/12502**

[**ping1005@nkust.edu.tw**](mailto:ping1005@nkust.edu.tw)

**楠梓校區**

**(07)6011000#31232**

[**annysung@nkust.edu.tw**](mailto:annysung@nkust.edu.tw)

* **涉及校園職場性騷擾申訴管道：**

**人事室電話：(07)3814526#12109**

**傳真：(07)6154969**

**電子信箱：**[**aone0430@nkust.edu.tw**](mailto:aone0430@nkust.edu.tw)