國立臺灣師範大學「就業反歧視及反剝削」政策聲明

115.10.22.本校 115 年第 3 次永續發展與大學社會責任推動委員會工作會議通過

國立臺灣師範大學（以下簡稱本校）致力於營造公平、多元、共融且無歧視之工作環境，尊重人格尊嚴與個別差異，保障全體教職員工之平等就業機會。為進一步落實聯合國永續發展目標（SDGs）第八項「尊嚴就業及經濟成長」之相關精神，特訂定此項政策聲明。

一、就業反歧視

（一）本校於人員招募、聘任、任用、升遷、專業發展、薪資待遇及離職等人事管理過程中，不得因種族、族群、國籍、宗教、性別、性別認同、性傾向、年齡、身心障礙、婚姻或家庭狀況、社會經濟背景、難民或尋求庇護者身分，或其他受相關法令保障之個人身分與特徵，而有違法或不當之差別待遇。

（二）各項人事決策應依公平、透明且與職務相關之資格條件、專業能力及工作表現等標準辦理。

（三）本校透過公平之人才招募與人事管理制度、適當之工作環境調整，以及反歧視教育宣導與培訓，促進平等就業機會。

（四）本政策適用於本校教職員工生等，並依其聘僱關係及相關法令規定辦理。

二、禁止勞動剝削

（一）本校禁止從事、容許或明知而協助任何形式之強制勞動、人口販運、現代奴役或非法使用童工行為。

（二）所有聘僱關係均應基於勞動者自由意願及充分知情同意，並符合相關勞動法令。

（三）本校禁止以脅迫、威脅、非法扣留身分證明文件、限制人身自由或其他剝削方式要求提供勞務。

（四）本政策適用於本校各類聘僱關係，包括教職員工生等。

（五）本校應向承攬廠商、供應商及服務提供者宣導防止勞動剝削之承諾，透過採購及委外業務管理，促進符合人權與勞動保障原則之負責任勞動實務。

（六）對於經查證之違規情事，本校應採取適當之改善或處置措施，並定期檢視聘僱制度及相關採購管理實務，持續強化預防勞動剝削之機制。

三、薪酬公平原則

（一）本校於薪資、工資、津貼、福利及其他工作報酬之給付，不得因性別、性別認同、性傾向或其他受相關法令保障之個人身分與特徵，而有違法或不當之差別待遇。

（二）各項薪酬應依相關薪給法規及客觀合理之標準訂定，包括工作職責、專業資格、工作經驗、年資及績效等因素，避免產生缺乏正當理由之性別薪資差異。

（三）性別薪資差距之衡量與消除：本校應分析相關薪酬資料，考量聘僱類別、職務、年資及其他合理因素，辨識可能存在之性別薪資不平等情形，並消除不合理之性別薪酬差異。

四、申訴機制與責任落實

（一）本校應建立適當且便利之申訴與審議機制，公平、保密地處理就業歧視或勞動剝削等相關申訴，並保障申訴人免於遭受報復或不利對待。

（二）本校應定期檢視人事管理制度與實務，針對可能存在之歧視或不平等情形採取必要之改善措施，持續營造尊重、公平與共融之職場環境。