



2024

博群國際商務法律事務所

PRO-GROUP GLOBAL LAW OFFICES

性平三法之重要規定



主講人：邱奕賢 所長

學經歷

- 美國舊金山金門大學法學博士
- 經濟部中小企業處榮譽律師
- 臺中市政府法律扶助顧問
- 國立中興大學校友總會顧問
- 國立臺中科技大學兼任副教授
- 逢甲大學公司治理研究中心業界顧問
- 僑光科技大學財經法律系副教授兼主任秘書
- 中華民國美術著作權保護協會理事長
- 上櫃公司獨立董事、法律顧問



🔍 你一定要知道的

性別平等三法

博群國際商務法律事務所 邱奕賢所長
PRO-GROUP GLOBAL LAW OFFICES

🔍 「性別平等三法」

《性別平等工作法》

▶ 簡稱《性工法》

《性別平等教育法》

▶ 簡稱《性平法》

《性騷擾防治法》

▶ 簡稱《性防法》



PART ONE

性騷擾防治法



博群商務法律
PRO GROUP LAW

Q 1.何謂性騷擾?



開個玩笑嘛！



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：



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。



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。



🔍 2.主管機關 (性防法第5條)



衛生福利部

中央:衛福部



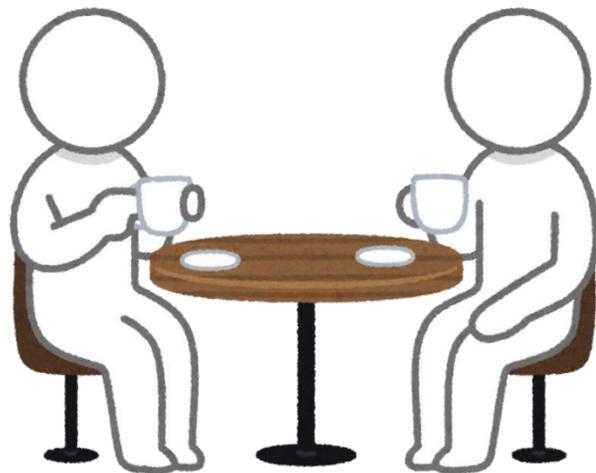
各地方政府

直轄市:直轄市政府
縣(市):縣(市)政府

🔍 3.防治責任 (性防法第7條)

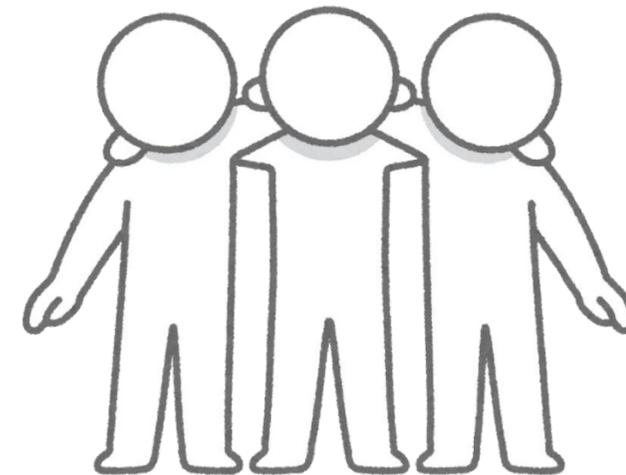
組織人數達10人以上者

#應設立申訴管道協調處理。



組織人數達30人以上者

#應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。





3.防治責任 (性防法第7條)

受僱人事件發生當時知悉者

#應採取下列有效之糾正及補救措施：

1

協助被害人申訴
及保全相關證據

2

必要時協助通知
警察機關到場處理

3

檢討所屬場所安全

受僱人事件發生後知悉者

#應採取前項第三款之糾正及補救措施。





3.防治責任 (性防法第7條)

處罰

違反第七條第二項規定，致被害人權益受損者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。



🔍 4. 被害人保護 (性防法第10條)

(1) 隱私權保護

宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。

有以下情形者，不在此限。

1 被害人為成年人
經本人同意

2 檢察官或法院依法
認為有必要

🔍 4. 被害人保護 (性防法第10條)

任何人除第一項但書規定情形外，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。

因職務或業務知悉或持有第一項足資識別被害人身分之資訊者

除法律另有規定外，應予保密。

行政機關及司法機關所公示之文書

不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

處罰 (性防法第26條)

1

廣播、電視事業違反第十條第一項或第三項規定者，處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰

2

前二項規定，於被害人死亡，經目的事業主管機關權衡為維護治安、安定人心、澄清視聽、防止危險擴大或其他社會公益，認有報導或揭露必要者，不罰。違反第十條第五項規定者，處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。

3

第一項及第二項以外之任何人違反第十條第四項規定，而無正當理由者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體無負責人或負責人對行為人之行為不具監督關係者，第二項之處罰對象為行為人。



4. 被害人保護 (性防法第10條)

主動提供協助

事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

增加精神賠償

對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。



5. 申訴 (性防法第14條)

屬權勢性騷擾以外
性騷擾事件者

知悉事件發生後二年內提出申訴
事件發生之日起逾五年者，不得提出。

權勢性騷擾事件者

知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性
騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

事件發生時未成年

得於成年後三年內提出申訴。但依前項各
款規定有較長之申訴期限者，從其規定。



5. 申訴 (性防法第14條)

1 屬權勢性騷擾以外
性騷擾事件者

2 權勢性騷擾事件者

可以書面或言詞提出申訴！

行為人有所屬政府機關



向該單位提出

行為人為機關首長

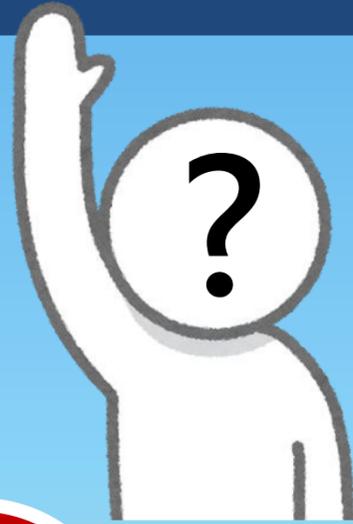


所在地之直轄市、縣（市）
主管機關提出。

🔍 5. 申訴 (性防法第14條)

行為人不明或為前二款以外之人

向性騷擾事件發生地之警察機關提出。



行為人不明或為前二款以外之人

性騷擾事件經撤回申訴或依第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。



5. 申訴 (性防法第14條)

申訴有下列情形之一者，
主管機關應不予受理

1



逾期提出申訴

2



申訴不合法定程式，
通知限期補正，
屆期未補正。

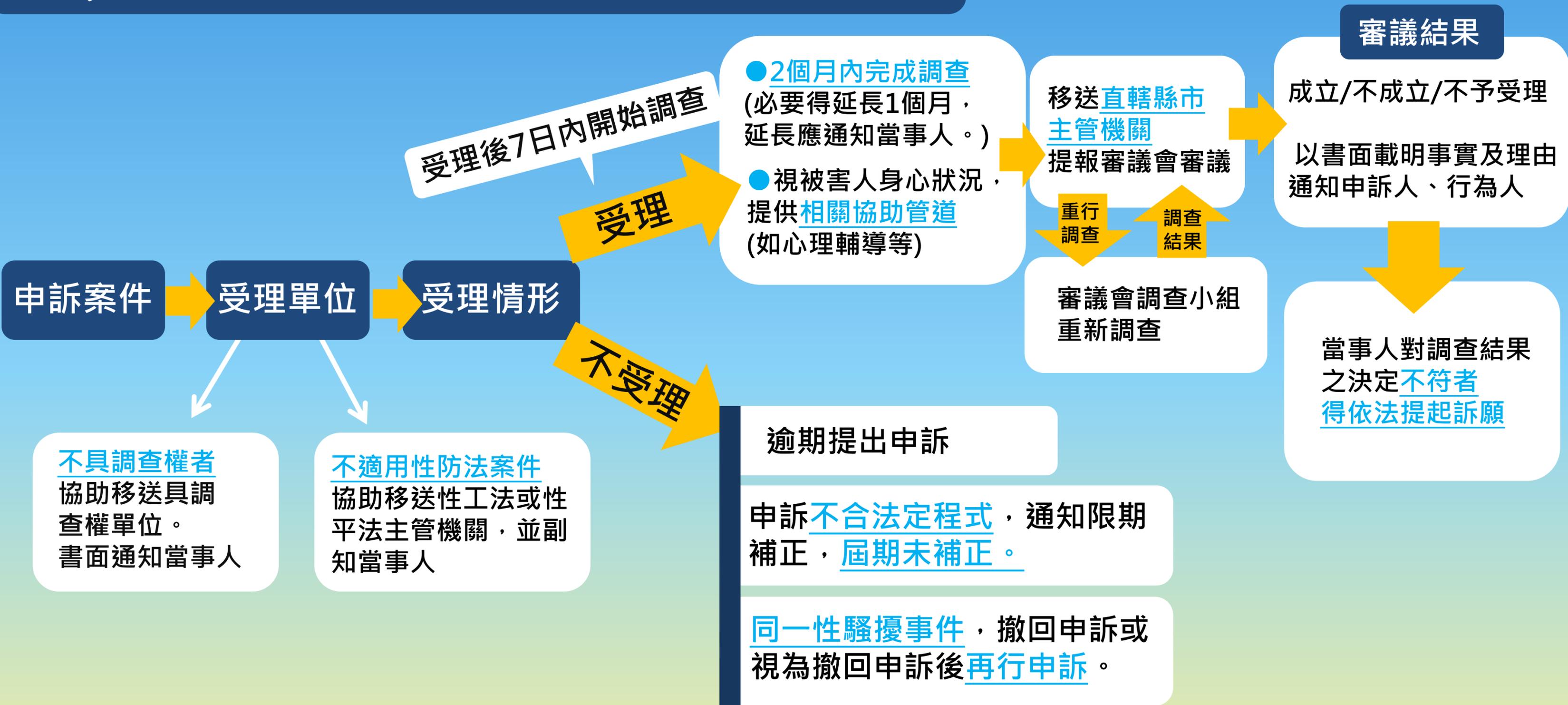
3



同一性騷擾事件，
撤回申訴或視為撤回
申訴後再行申訴。



性騷擾事件受理申訴流程圖





配合調查義務 (性防法第17條)



進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

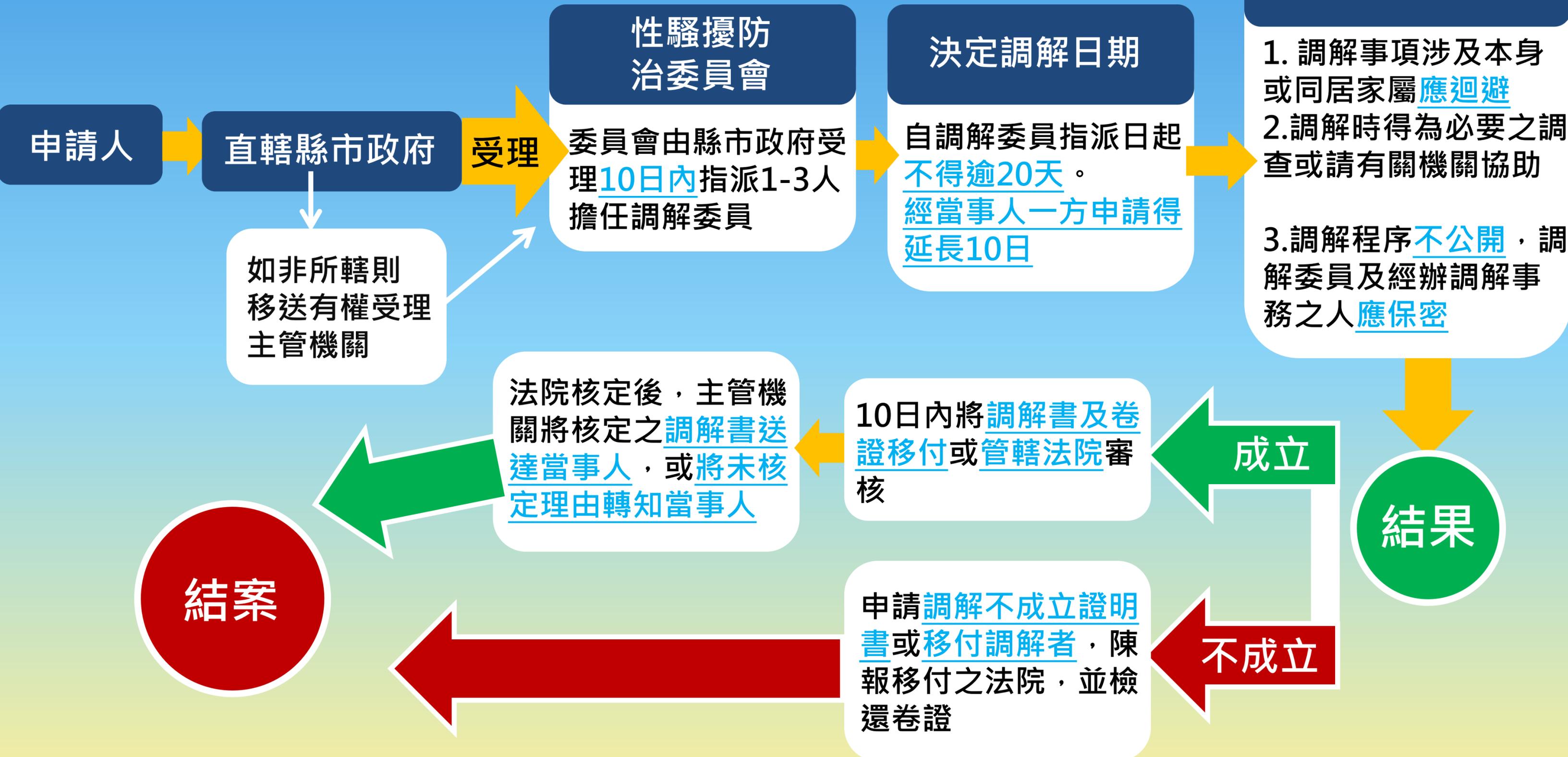
處罰 (性防法第30條)

無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。



6. 調解

性騷擾事件調解流程圖



調解

1. 調解事項涉及本身或同居家屬應迴避
2. 調解時得為必要之調查或請有關機關協助
3. 調解程序不公開，調解委員及經辦調解事務之人應保密

結果

成立

不成立

結案



PART TWO

性別平等工作法



1 適用對象



公務人員、教育人員
及軍職人員亦適用

#但第32-1、32-2、33、34、
38、38-1條之規定 不適用

2 性別歧視禁止



雇主對求職者招募、
甄試、教育訓練、
福利、薪資等條件
不得因性別或性傾向
而有差別待遇。

工作性質僅適合特定性別者，
不在此限



遇結婚、懷孕、分娩
或遇而之事，應行
留職停薪。



3 性騷擾之防治 (性工法第12條)

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。



3 性騷擾之防治 (性工法第12條)

有下列情形之一者，適用本法之規定：

1



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



於非工作時間，遭不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，持續性騷擾。

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。



Q:如何認定？主觀或客觀說？

我被老闆性騷擾.....



那只是工作不小心
碰到啊！



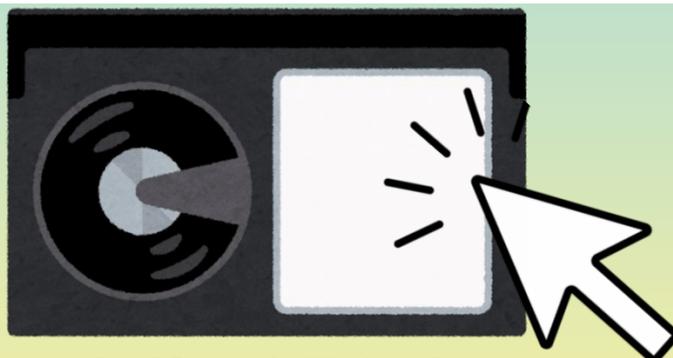


有下列情形之一者，適用本法之規定：

性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

案例

公捷處長遭投訴性騷5員工 中市府：若屬實將嚴懲



(點此看影片)



5 雇主義務(性工法第13條第2項)

知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效糾正及補救措施；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亦同

雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1

避免申訴人
再受性騷擾

2

提供轉介諮詢
或心理輔導等

3

對性騷擾
案件調查

4

對行為人
適當懲戒



一

受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。(性工法第26條)

二

受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，雇主及行為人連帶負損害賠償責任。
但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。

6 賠償責任

雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。

行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。



行為人為最高負責人或僱用人

被害人得請求損害額三倍至五倍懲罰性賠償金

6 賠償責任



受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。



自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。



PART THREE

《性別平等教育法》



🔍 校園性別事件 (性平法第3條第3款)

?

校園性別事件

指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者 ▼

1

性侵害

2

性騷擾

3

性霸凌

4

違反性或性別
專業倫理行為



🔍 校園性別事件 (性平法第3條第3款)

通報與調查

校方知悉學校發生疑校園性別事件，應立即通報，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過24小時



1

向學校主管機關通報



2

依法向當地縣市
社政主管機關通報



🔍 校園性別事件 (性平法第3條第3款)



校方人員不得偽造、變造、湮滅
或隱匿校園性別事件之證據



校方/主管機關處理校園性別事件

應交由所設性別平等委員會調查
處理，不得另設調查機制，
違反者其調查無效。





常見問題



Q1: 學校處理校園性平事件， 如何避免重複訊問？



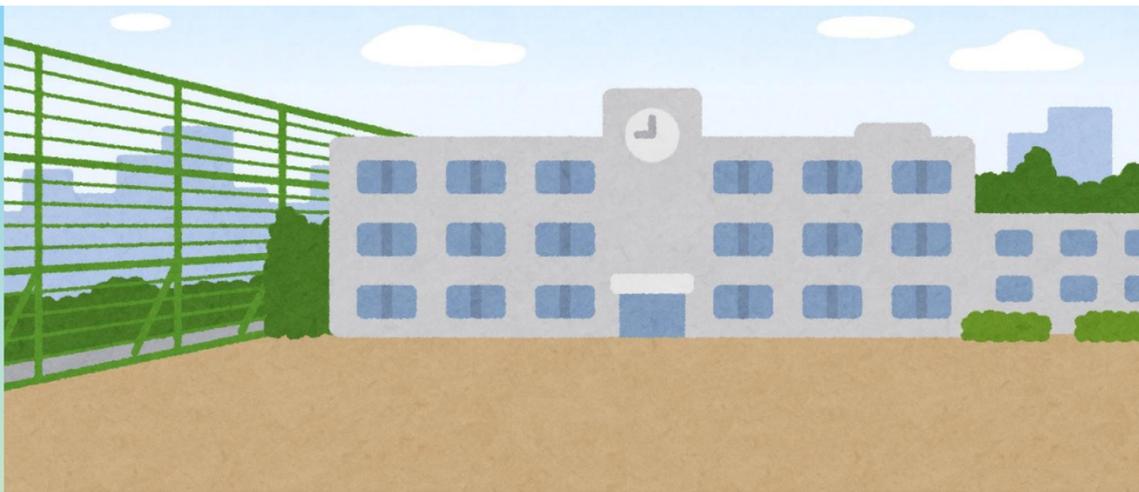
教育部96年6月25日台訓(三)字第096字第0960096372號函示

學校或主管機關依法調查處理校園性侵害或性騷擾事件時，如知悉事件已由警方進行偵辦，建議邀請承辦相關業務之員警擔任調查委員，以運用其偵查專業，協助進行事件之調查及釐明事件之疑點。

🔍 校園性別事件 (性平法第3條第3款)

教育部96年11月9日台訓(三)字第0960158956號函示

校園發生性侵事件如涉刑責，學校與警察機關均依法進行調查；學校仍應依法啟動調查程序，並邀請性侵害防治網絡相關人員協助調查，以避免對受害者造成二度傷害



不得以案件因進入司法程序，抗辯或主張防治責任免除調查義務



Q2: 學校所聘之法律顧問應為誰服務(性平會、被害人、行為人)?

1

應視法律顧問契約內容，決定法律服務範圍，通常服務對象僅及於簽約當事人，即學校。

2

依據律師倫理規範中禁止雙方代理原則、利益衝突迴避原則中立立場校方不宜與受調查角色之當事人諮詢、聘用同一律師，同一事務所律師亦應避免。



Q3:性平三法的區別？

性別工作平等法

保障受僱者之工作權益

性騷擾防治法

從人身安全角度出發
主要發生在職場外
(如:大眾運輸、公共空間)

性別平等教育法

具學生保護、教育目的
當事人一方需為學生。

Ex:教師午休時間寄發涉性騷擾電子郵件
給同事，仍屬性別工作平等法適用範疇。

Q4:若申評會委員中有曾參與該案
之調查或議處人員者，是否應迴避？

是！



申評會依性平法第34條第1款及相關法規受理申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服提起申訴之案件時，為保障當事人救濟權益，曾參與該案之調查或議處人員，不宜參與申評會之評議，而應迴避。

Q5:調查人員洩密有罪嗎？

有！

刑法第132條

公務員洩漏或交付關於中華民國國防以外應秘密之文書、圖畫、消息或物品者，處三年以下有期徒刑。

因過失犯前項之罪者，處一年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。

非公務員因職務或業務知悉或持有第一項之文書、圖畫、消息或物品，而洩漏或交付之者，處一年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。





THANKS !



歡迎掃描加入！