**性平三法**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 適用法令 | 區別說明 | 主管機關 |
| 性別平等  工作法 | 受雇者於執行職務中、雇主對受僱者或求職者為性騷擾行為。 | 中央：勞動部  直轄市、縣(市)政府：  勞動(工)局(處) |
| 性別平等  教育法 | 其中一方身分為學生，另一方為學校校長、教師、職員、工友或學生之性騷擾行為。 | 中央：教育部  直轄市、縣(市)政府：  教育局(處) |
| 性騷擾  防治法 | 不適用性別平等工作法、性別平等教育法之性騷擾行為。 | 中央：衛生福利部  直轄市、縣(市)政府：  社會局(處) /家防中心 |

**修法重點**

■強化「有效」打擊加害人的裁罰處置

1.增訂權勢性騷擾類型：明確定義一般權勢性騷擾（如主管

）及特別權勢性騷擾（如雇主或機關首長），且加重相關

處罰。

2.明確規範性騷擾管轄權：校園事件優先適用性平法，再來

是工作職場的性工法，其餘歸在社會型性騷法處理，避免

出現一個性騷擾事件卻有三法適用的爭議。

3.擴大適用範圍：雇主為行為人時由主管機關裁處，軍警校

院及矯正學校納入適用性平法。

4.分層級處罰行為人：新增民事懲罰性賠償，對利用權勢者

、雇主加重最高5倍；新增雇主為行為人行政罰1-100萬

、一般性騷行為人罰鍰最高10萬元、權勢性騷最高科處罰

鍰60萬元；刑事部分則新增利用權勢犯性騷擾罪者加重其

刑1/2。

5.強化外部申訴及監督機制：性騷擾行爲人是最高負責人，

以及受害人不服雇主調查結果時，可向地方主管機關申

訴，再由其調查、裁處。另雇主接獲申訴及調查結果均需

通報主管機關，強化外部適法性監督。

■完備「友善」被害人的權益保障及服務

1.保護扶助入法：編列預算，增加被害人保護扶助措施，同

時完善保密規定，不得報導或公開足資識別被害人身分之

資訊，周延被害人保護。

2.延長性騷擾申訴時效，增訂離職後、具權勢關係及未成年

者申訴的特別時效：一般性騷申訴時效為知悉事件起2

年，自事件發生起5年；權勢性騷申訴時效為知悉事件起3

年，自事件發生起7年；性騷若於未成年時發生，申訴時效

為成年後3年，而如果是雇主性騷，被害人得於離職後1

後，自事件發生起10年內申訴。

■建立「可信賴」專業的性騷擾防治制度

1.增訂情節重大的最高負責人、主管停職，或調整職務的暫

時措施：確保事件調查過程獨立公正，不受行為人權勢影

響，讓被害人能夠勇於申訴。

2.性平會調查成員具性平意識與專業：建置人才資料庫，培

訓及遴選具性平意識的成員。

3.引進民間團體資源：授權民間專業人士或團體提供協助調

查。