



校園性別事件樣貌與案例分享

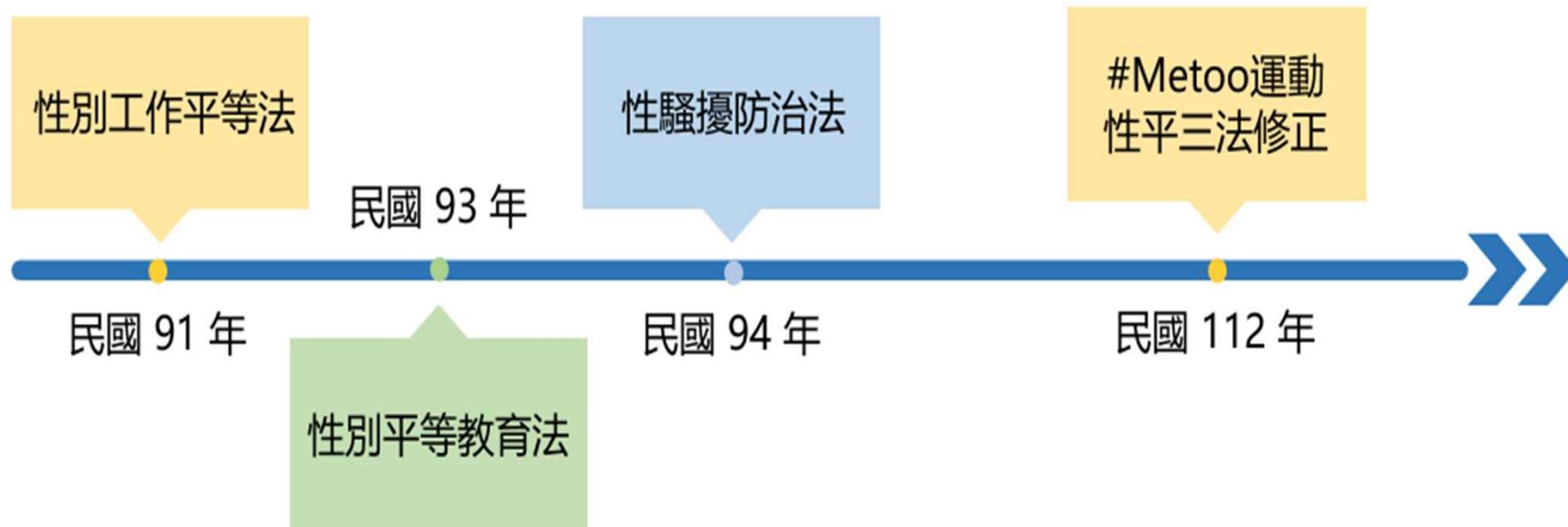
-兼論性平三法之修正

113.9.5



問題:性平三法?哪三法?

立法脈絡



性平三法適用關係

【性別平等教育法】§3

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

【性別平等工作法】§1 第2項

工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理

【性騷擾防治法】§1 第2項

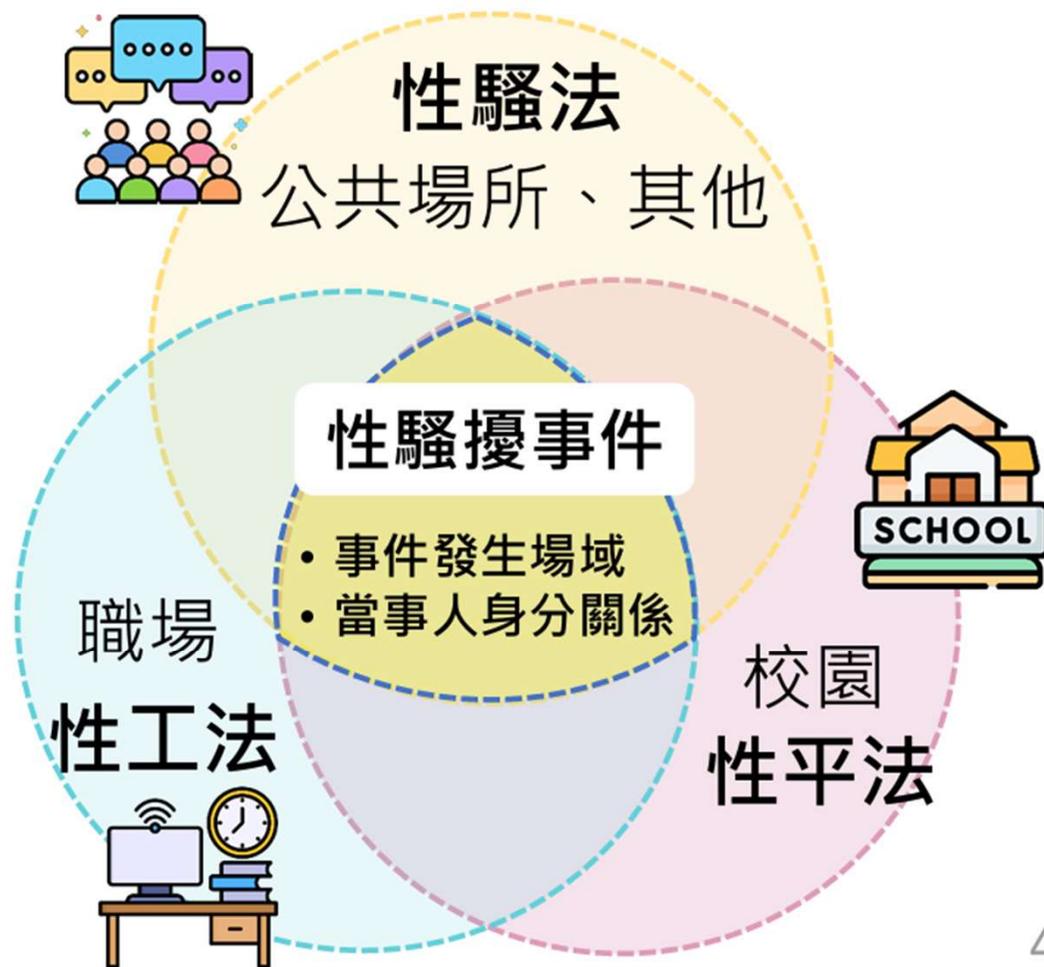
性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定

性別平等教育法 ➡ 性別平等工作法 ➡ 性騷擾防治法

性平法 ➡ 性工法 ➡ 性騷法

依身分關係/事件場域適用

適用法規明確化
性騷管轄無漏洞





性別暴力零容忍
以被害人保護為中心

有效、友善、可信賴

性騷擾防治法
衛福部

性別工作平等法
勞動部

性別平等教育法
教育部

性平三法同步修法
性平三部合力打造



一、性別平等教育法

校園性別事件？性平法§ 3 第3款

三、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：

（一）性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

（二）性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

1.以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與**性或性別有關**之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

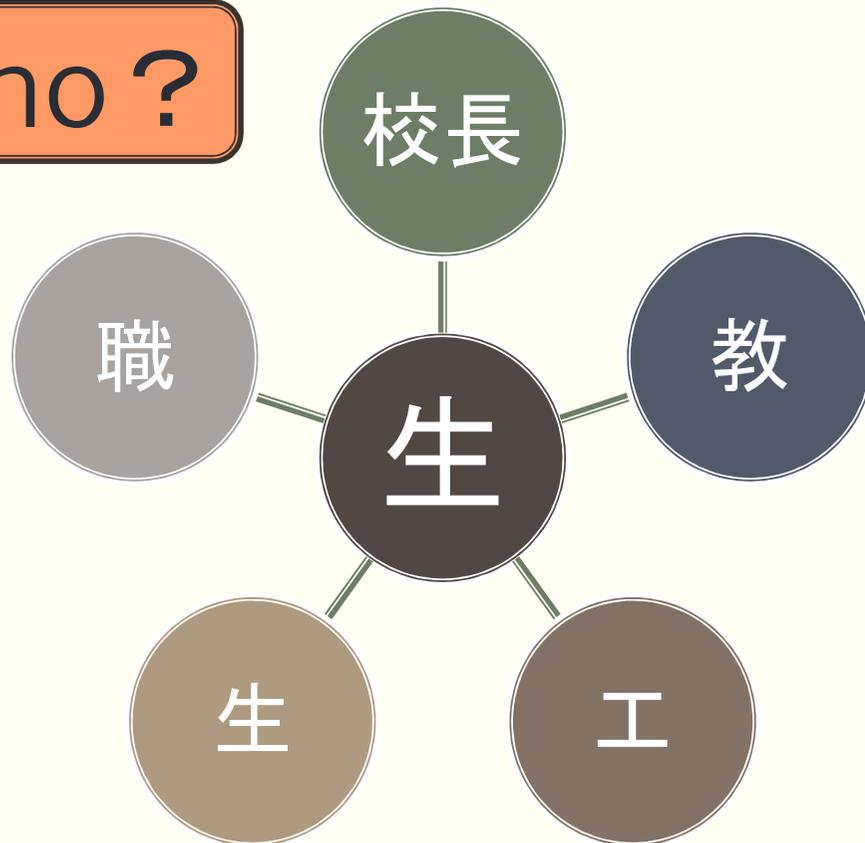
2.以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

（三）性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

（四）校長或教職員工**違反**與性或性別有關之**專業倫理行為**：指校長或教職員工與**未成年學生**發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

校園性別事件？性平法§ 3 第3款

Who?



What?

性侵害

性騷擾

性霸凌

師生戀

性平法 § 3

違反專業倫理

1. 性侵害

- 性別平等教育法§3 3款 1目：性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- 性侵害犯罪防治法 § 2 1款 性侵害犯罪: 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。

行為方式	性交	猥褻
強制手段	§221 I	§224 I
乘人不知 不能抗拒	§225 I 夜店撿屍	§225 II
利用權勢	§228 I	§228 II
未滿14歲 14歲以上未滿16歲	§227 I, §227 III	§227 II, §227 IV

2.性騷擾

性別平等教育法 §3 3款 2目

(二) 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

- 1.以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
- 2.以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

性別平等工作法 §121,II

本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

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。
本法所稱權勢性騷擾，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。

2. 性騷擾

性騷擾定義 性騷擾防治法 §2

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：

以該他人順服或拒絕該行為，作為其
獲得、喪失或減損與工作、教育、訓
練、服務、計畫、活動有關權益之條
件。



交換性騷擾

以展示或播送文字、圖畫、聲音、影
像或其他物品之方式，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。

敵意環境性騷擾

性騷擾防治法 §2 III

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。

刑法§234 公然猥褻罪

性騷擾行為

無故暴露隱私處

展示或傳閱
色情影片、圖片或騷擾文字

羞辱、貶抑、敵意
或騷擾的言詞或態度

毛手毛腳、掀裙子
或偷窺裙底



開別人性別氣質
或性傾向的玩笑

跟蹤、尾隨、不受歡迎的追求

偷窺、偷拍、
緊盯身體隱私部位



趁機親吻、擁抱、
觸摸胸臀
或其他身體隱私部位

性騷擾防治法§25

跟蹤騷擾
防制法
111.
6.
1

3.性霸凌

- 性別平等教育法 § 3 第 3 款第 3 目
- 性霸凌 = 非屬性騷擾
- 對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同，透過語言、肢體或其他暴力，進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
進行貶抑、攻擊或威脅之行為

4. 師生戀

- 性別平等教育法 § 3 第 3 款第 4 目
- 校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：
校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。
- 專業倫理?參考家庭暴力防治法§63-1|| 就親密關係之定義:以情感或性行為為基礎，發展親密之社會互動關係

二、校園性別事件案例類型



兒少性剝削

兒童及少年性剝削防制條例所稱兒童或少年性剝削，指下列行為之一者：

- 一、使兒童或少年為有對價之性交或猥褻行為。(性交易)
- 二、利用兒童或少年為性交或猥褻之行為，以供人觀覽。(色情直播)
- 三、拍攝、製造、散布、播送、交付、公然陳列或販賣兒童或少年之性影像、與性相關而客觀上足以引起性慾或羞恥之圖畫、語音或其他物品。(兒少性影像)
- 四、使兒童或少年坐檯陪酒或涉及色情之伴遊、伴唱、伴舞或其他類似行為。(兒少坐檯陪酒、色情伴遊)

過度(不當)追求

- 校園**性別事件**防治準則第9條：

校長或教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

- 校園**性別事件**防治準則第8條：

校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，**不得發展**以性行為或情感為基礎等**有違專業倫理之關係**。

校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

幾個案例

- 一、清大某系教授被學生指控，出國參加研討會時，假藉修電腦名義，邀女學生到房間，沒想到，教授竟然將手搭在她的肩上，還往下滑動，碰到胸部、臀部等敏感部位，她感覺不舒服。面對指控，只表示他有「按摩」，沒有性騷擾，而且感到痛心。
- 二、明道管理學院某研究所所長帶研究生到台東縣進行研究調查時，涉嫌在酒後強拉一名女研究生進入湯屋內猥褻強吻，經其他研究生看見後制止。。

幾個案例

- 三、新竹元培大學有一名講師和女學生發生不倫戀，而且還同時和2名女學生交往，最先跟他交往的女學生，知道老師劈腿後，還一度自殺，最後向學校檢舉，才讓事件曝光。
- 四、柬埔寨裔德國人，自96年起受聘擔任政大外語學院歐語文學課程助理教授，卻連續2年被學生集體指控，包括言語不當且詢問女學生私事、刻意碰觸女學生身體、表明欲追求女學生、以德文書寫想要親吻某名女學生、成績不公等嚴重不當行為，提出性騷擾申訴，最後甚至連署檢舉函要求政大校方處理。政大召開校評會以有損師道、行為不檢將他解聘。

性別平等教育法 修法重點

法規適用
範圍擴大

完善輔導
保護機制

精進調查
處理機制

強化主管
機關監督

請求懲罰性
賠償金



112/07/13

性別平等教育法修法重點

友善、可信賴、有效

適用範圍

公私立學校、軍警矯正學校
當事人、法定代理人、實際照顧者，可主張權益
性侵害、性騷擾、性霸凌、違反與性或性別有關的專業倫理行為

輔導機制

保障受教權
提供心理輔導、保護措施、法律協助、社福資源轉介等協助
涵蓋其他法規性別事件的學生受害者

知悉通報

現 知悉疑似24小時內通報，違反有罰則

性平法§31 III

性平法§31 I

申請調查

現 任何人都可向學校檢舉
3日內交性平會
20日內回復受理

修 明文吹哨者保障

修 行為人為校長，由學校主管機關調查

性平調查

現 專責性平會2個月完成調查，必要時最多可延長2個月

修 行為人為校長、教職員工，調查小組全部外聘

修 校長涉案於調查期間調整或停止職務

§33 II

通知申復

現 調查完成2個月內議處並通知結果，接獲通知20日內提出申復

修 學校主管機關監督機制

- 處理中適法監督、糾正
- 學校性平會處置結果有違法或不當時，由主管機關性平會直接審議

性平法§37, 40

處置措施

現 行為人懲處
學校及主管機關處置：
• 心理輔導
• 8小時性平課程
• 向被害人道歉

性平§26 II

修 導入輔導策略促進修復式正義

26 VII

修 被害人得請求懲罰性賠償金

性平法§42 III

校園性別事件之處理

行為人

- 性別平等教育法第26條：
- 申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。
- 學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：
 1. 經被害人、其法定代理人或或實際照顧者之同意，向被害人道歉。
 2. 接受八小時之性別平等教育相關課程。
 3. 其他符合教育目的之措施。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第2項規定為必要之處置。當事人均為學生時，學校得善用修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係。

被害人

- 性別平等教育法第25條第1項
權益告知、轉介及提供協助
- (1) 應告知其得主張之權益及各種救濟途徑或轉介至相關機構處理。
- (2) 並依其需求，提供心理諮商與輔導等各類專業服務，必要時，應提供保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助；

檢舉人

- 對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

行為人處置措施加嚴

性別平等教育法 §42

- 校園性別事件之行為人為學校校長、教師、職員或工友，學生因該事件受有損害者，行為人應負損害賠償責任。
- 前項情形，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。
- 依前二項規定負損害賠償責任，**法院**並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額**1倍至3倍**之懲罰性賠償金；行為人為校長者，得酌定損害額**3倍至5倍**之懲罰性賠償金。

教職員工之責任通報Q&A

■ Q：知悉疑似案件該怎麼辦？

- 熟悉「校園性別事件」的定義
- 保持對「校園性別事件」的敏感度
- 知悉學校的「通報窗口」
- 避免詢問真偽或任意處理
- 調查是調查小組的權限

學校或主管機關處理校園性別事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。(§22 3項)

■ **禁止洩密**造成二度傷害

■ Q.若疑似受害人不願意被通報？

- 依**性平法第22條**第1項規定
教育人員仍有**通報之法定義務**
- 通報**不受當事人個人意願影響**
- 學校可於法定通報單上註記受害人之意見或顧慮。

法定通報及相關義務(性平法§22)

■ 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生**疑似校園性別事件**，應立即通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

一、向學校主管機關通報。

二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。

學校校長、教師、職員或工友不得**偽造、變造、湮滅或隱匿**他人所犯校園性別事件之證據。

違反義務之罰則(性平法§43)

■ 學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

■ 一、無正當理由，違反第二十二條第一項規定，未於二十四小時內，向學校權責人員或學校主管機關通報。

■ 二、違反第二十二條第二項規定，**偽造、變造、湮滅或隱匿**他人所犯校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據。

違反義務之罰則

性平法§44

- 學校校長、教師、職員或工友違反第二十二條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，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，經學校或有關機關查證屬實者，應依法予以**解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係**。
- 學校校長、教師、職員或工友，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌及校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理之證據，經學校或有關機關查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要者，應依相關法規辦理。
- 學校或主管機關對違反前二項規定之人員，應依法告發。

防治準則§17 II

- 校長、教職員工偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯有終身或議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之校園性侵害以外校園性別事件之證據，必要時應依相關法規予以**解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係**；他人為學生，所犯校園性騷擾或性霸凌事件情節相當者，準用之。



二、性別平等工作法

性別工作平等法

修正名稱為《性別工作平等法》擴大涵蓋保障多元性傾向者之工作權益。後歷經多次修正，陸續放寬促進工作平等措施，在性別歧視禁止、促進工作平等措施規範上，穩步向前

91年

兩性工作平等法

91年制定公布，保障性別工作權之平等，包括性別歧視禁止、性騷擾防治及促進工作平等措施等核心章節

97年

修法緣由

112年

性別平等工作法

跨院、跨部會團隊共同研修性平三法，即《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》及《性別平等教育法》，針對性騷擾防治不足之處全面檢討。

112年8月16日經總統公布，修正名稱為《性別平等工作法》，強化職場性騷擾防治機制



友善



有效



可信賴

性別平等工作法適用對象

【性別平等工作法】§2 第2項至第5項

- 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但§32-1、§32-2、§33、§34、§38及§38-1之規定，不適用之
- 公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定
- 本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但§16及§17之規定，不在此限
- 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定

受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者

- ✓ 性別平等工作法適用於所有受僱者
- ✓ 公務人員、教育人員及軍職人員亦有適用，但申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理
- ✓ 依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者
- ✓ 實習生於實習期間遭受性騷擾

職場性騷擾定義

圖片來源：Tom Wang / Shutterstock



職場(工作場所)性騷擾定義

敵意工作環境性騷擾(§12 第1項第1款)

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

百貨公司店員遭到顧客性騷擾、車站站務員遭到乘客性騷擾？

新

敵意式性騷擾如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定 (§12 第7項)

交換式性騷擾 (§12 第1項第2款)

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

新

權勢性騷擾 (§12 第2項)

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

職場性騷擾的延伸適用

新

非工作時間性騷擾 (§12 第3項)

受僱者於**非工作時間**
遭受性騷擾
(§12 第3項)

(第1款) 所屬事業單位之同一人，為**持續性性騷擾**

(第2款) 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**

(第3款) 最高負責人或僱用人為性騷擾

持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者
(施行細則 §4-2 第2項)

適用
性別平等工作法規定

新

性侵害犯罪適用 (§12 第6項)



職場上發生性侵害事件，雇主仍要進行相關防治作為

於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務 (§13)、調查期間之暫時性作為 (§13-1 第1項)、情節重大得不經預告終止勞動契約 (§13-1 第2項)、損害賠償責任 (§27至§30)、不得因申訴或協助他人申訴而對其不利處分 (§36)、法律諮詢與扶助 (§37) 及相關處罰規定 (§38、§38-1) 亦適用之

3 大原則



友善



有效



可信賴

4 大措施

- 建立公權力介入的外部申訴管道
- 行為人為負責人加行政罰、加重懲罰性賠償
- 強化雇主防治意識及責任
- 完善被害人保護及扶助

修法重點1



沒有性騷擾行為人
外部申訴管道



友善 有效 可信賴

建立公權力介入的外部申訴管道



配套措施

落實
調查機制

相關人員或單位
應配合調查、提供資料

公權力
介入監督

收到性騷擾申訴
雇主應通知主管機關

明定調查
處理規定

受理申訴之範圍、
處理程序、調查方
式、必要之處置

修法重點2

行為人為負責人加行政罰、加重懲罰性賠償



最高負責人性騷擾
沒有處罰



最高負責人為
性騷擾行為人
處罰鍰1-100萬



加重懲罰性賠償

對象	懲罰性賠償
最高負責人	損害額3-5倍
利用權勢者	損害額1-3倍



行為人不配合調查
處罰鍰1-5萬



- 權勢型性騷擾情節重大
→ 調查時得暫時停職
- 性騷擾確定且情節重大
→ 得解僱



友善 有效 可信賴

修法重點3



雇主防治意識不足

強化雇主防治意識及責任



- 1 明確定義「**立即有效之糾正及補救措施**」以利雇主採行
- 2 不論是否有申訴人都要進行處理

雇主接獲申訴	雇主知悉
避免再度發生之措施	就相關事實進行必要之釐清
對性騷擾事件進行調查	
對行為人為適當之懲戒或處理	對工作及工作場域作適度調整
提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務	



一定規模公司應組成申訴處理單位成員應包含**外部專家學者、1/2女性**



增訂10-29人公司應訂定**性騷擾申訴管道**



申訴負責人期間可**申請留停查證屬實補付工資**



友善 有效 可信賴

性騷擾事件之處理

修法前

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理（準則 §12）



行為人處置 (§13-1)

新

- 暫時性處理措施：權勢性騷擾情節重大，調查期間有先行停止或調整職務之必要，得暫時停止或調整被申訴人職務；經調查未認定為性騷擾者，應補發停止職務期間薪資
- 性騷擾情節重大：申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起30日內，不經預告終止勞動契約



通報義務 (§13 第4項)

新

- 雇主接獲**被害人申訴**時，應通知地方主管機關
- 經調查**認定屬性騷擾之案件**，並應將**處理結果**通知地方主管機關

性騷擾事件之處理-處理措施、期限、通報義務

暫時性處理措施

權勢性騷擾情節重大，調查期間有先行停止或調整職務之必要，得暫時停止或調整被申訴人職務；經調查未認定為性騷擾者，應補發停止職務期間薪資(§ 13-1第1項)

處理期限

雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人(準則 § 18 第1項)



通報義務

- 經調查**認定屬性騷擾**之案件，並應將**處理結果**，按中央主管機關規定之內容及方式，依§ 13條第4項規定，通知地方主管機關(準則 §19)
- 地方主管機關：指被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關(施行細則§4-3)

修法重點4

完善被害人保護及扶助

接住被害人



設置**申訴專線**



政府提供被害人
法律諮詢及扶助



延長申訴時效
增訂**離職後、權勢關係**
及**未成年者**申訴之
特別時效



雇主提供或轉介
諮詢、醫療或心理諮商
主管機關應規劃整合
相關資源協助



友善 有效 可信賴

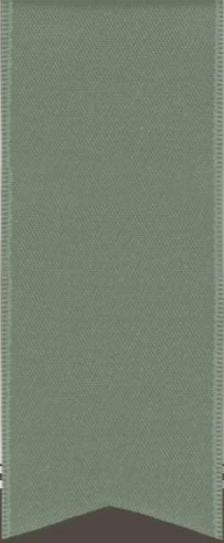


無論事業單位規模大小，雇主知悉職場有性騷擾情形時
都要採取立即有效之糾正及補救措施！

- ✓ 依法應辦理
- 👍 做到會更好

依事業單位規模不同課予的防治措施

	500人以上	100-499人	30-99人	10-29人	未滿10人
事後處理	提供2次心理諮商協助	✓	👍	👍	👍
	申訴調查小組	✓	✓	👍	👍
	申訴處理單位	✓	✓	✓	👍
	採取立即有效之糾正及補救措施	✓	✓	✓	✓
事前預防	訂定性騷擾防治措施申訴及懲戒規範	✓	✓	👍	👍
	訂定申訴管道	✓	✓	✓	👍



三、性騷擾防治法



場所主人三大防治責任

01

於所屬公共場所及公眾得出入場所，應採取預防措施，防治性騷擾行為發生

- 組織成員、受僱人或受服務人員達10人以上：應設置申訴管道協調處理
- 達30人以上：除設立申訴管道協調處理，還應訂定性騷擾防治措施且公開揭示

02

知悉時應採取有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護

03

應定期辦理或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之教育訓練

性騷法

§ 7

罰

§28 第1項：
違反者罰鍰**2萬-20萬**，並
令其限期改正；屆期未改正
者，得按次處罰。

罰

場所主人知悉應採取有效糾正及補救措施

§28 第2項：
違反規定致被害人權益受損者，違者**罰鍰2萬-20萬**。



檢討所屬場所安全
(事發當下得知或事後知悉)



協助被害人申訴
及保全相關證據



必要時協助通知
警察機關到場處理

§7 第2項：
政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並**注意被害人安全及隱私之維護**：

明確受理窗口

1

§14 第3項第1款：行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校

向該政府機關（構）、部隊、學校提出

2

§14 第3項第2款：行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人

向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出

3

§14 第3項第3款：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

延長申訴期限

一般性騷擾

§14 第1項第1款：

知悉事件發生後**2年內**提出申訴。

自性騷擾事件發生之日起逾**5年**者，不得提出。

權勢性騷擾

§14 第1項第2款：

知悉事件發生後**3年內**提出申訴。

自性騷擾事件發生之日起逾**7年**者，不得提出。

未成年被害人

§14 第2項：

性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於**成年後3年內**提出申訴。有較長之申訴期限者，從其規定。

行為人配合義務

增訂行為人配合義務

§17: 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。

罰

§30: 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**1-5萬元**罰鍰，並得按次處罰。

增訂損害賠償責任

- » §12 第1項：對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。
- » §12 第2項：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。
- » §12 第3項：**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**1倍至3倍之懲罰性賠償金**。

以嚴懲有效遏止性騷擾

行政責任

➤ 行為人責任

§27 第1項 權勢性騷擾：**6-60萬元**罰鍰。

§27 第2項 權勢性騷擾以外之性騷擾：**1-10萬元**罰鍰。

➤ 媒體責任

§26 第1項、第2項：違反者處**6-60萬元**罰鍰。

➤ 場所主人及參與調查者責任

§28 第1項：違反場所主人應採預防措施者，罰鍰**2萬-20萬**，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

§29 違反在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中為不當之差別待遇者：**1-10萬元**罰鍰。

§30 行為人無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料者：**1-5萬元**罰鍰，並得按次處罰。

民事責任

➤ 行為人責任

§12 第3項 權勢性騷擾：法院得酌定損害額**1-3倍**懲罰性賠償金。

刑事責任

➤ 行為人責任

§25 第1項：意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處**2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金**利用權勢或機會而犯者，加重其刑至**1/2**。



因為努力
美好得以實現

圖片取材自現代婦女基金會