

民國 112 年 7 月 13 日

討論事項（一）

衛生福利部、勞動部、教育部分別擬具「性騷擾防治法」修正草案、「性別工作平等法」部分條文修正草案、「性別平等教育法」修正草案，經羅政務委員秉成等審查整理竣事，並將「性別工作平等法」法案名稱修正為「性別平等工作法」，請核轉立法院審議案。

說明：

- 一、為完備友善被害人權益保障及服務、強化有效打擊加害人裁罰處置，以及建立專業可信賴之性騷擾防治制度，衛福部、勞動部、教育部爰分別擬具「性騷擾防治法」

修正草案、「性別工作平等法」部分條文修正草案、「性別平等教育法」修正草案，請核轉立法院審議。

二、案經羅政務委員秉成邀集司法院、考試院、保訓會、內政部、國防部、教育部、法務部、勞動部、衛福部及本院人事行政總處等相關機關代表會同審查整理竣事，並將「性別工作平等法」法案名稱修正為「性別平等工作法」。

三、上述修正草案修正要點如次：

(一) 有關「性騷擾防治法」修正草案部分：

1、增訂權勢性騷擾定義；明定中央主管機關應遴聘(派)學者專家等提供諮詢，及直轄市、縣(市)主管機關調查小組之女性代表比例。(修正條文第 2、5、6、

15、16 條)

2、明定政府機關(構)等於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取有效之糾正及補救措施。(修正條文第 7、28 條)

3、增訂保密規定及提供被害人諮詢協談等服務。(修正條文第 10、11、26 條)

4、增訂行為人與受邀協助調查之人配合義務及違反之罰則；明定權勢性騷擾最高科處罰鍰 60 萬元，刑事加重其刑至二分之一之規定，及法院得酌定損害額 1 倍至 3 倍之懲罰性賠償金等。(修正條文第 12、17、25、27、30 條)

(二) 有關「性別工作平等法」部分條文修正草案部分：

- 1、增訂「權勢性騷擾」及「最高負責人」之定義（修正條文第 12 條）
  - 2、明定被申訴人具權勢地位者，雇主於調查期間得採取之暫時性作為；增訂公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、停止或調整職務規定。（修正條文第 13 條之 1、第 32 條之 3）
  - 3、增訂利用權勢或最高負責人為性騷擾之最高 5 倍懲罰性賠償規定。（修正條文第 27 條）
  - 4、增訂被申訴人為最高負責人或僱用人、不服雇主所為之調查或懲戒結果，得逕向地方主管機關提起申訴及其期限等。（修正條文第 32 條之 1）
- （三）有關「性別平等教育法」修正草案部分：

- 1、增訂本法所定事項，於軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校辦理時，以其所屬主管機關為本法所稱主管機關等。（修正條文第 2 條）
- 2、增訂處理校園性別事件，應告知實際照顧者得主張之權益及各種救濟途徑，必要時提供相關服務。（修正條文第 25 條）
- 3、增訂行為人為校長、教師、職員或工友者，調查小組成員應全部外聘；學生因該事件受有損害者，行為人應負損害賠償責任，及法院得酌定最高 5 倍懲罰性賠償金（修正條文第 33、42 條）
- 4、增訂校長涉校園性別事件，得由學校所屬主管機關調整或停止其職務等。（修正條文第 35 條）

四、茲將上述修正草案（整理本）附後，擬請討論通過  
後，由院送請立法院審議。提請  
核議

附件如附

## 性騷擾防治法修正草案總說明

性騷擾防治法(以下簡稱本法)自九十四年二月五日公布，並自公布後一年施行，其後歷經二次修正，最近一次修正公布日期為九十八年一月二十三日。

性騷擾事件之處理及防治，本法、性別平等工作法與性別平等教育法之適用範圍及保護法益並不相同，依性騷擾事件發生場域及當事人身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有處理及防治事項規定者，應適用各該法律之規定。又鑒於近期性騷擾事件頻傳，為建立有效、友善、可信賴之性騷擾處理及防治機制，經通盤檢討本法規定，宜強化中央主管機關推動性騷擾防治政策機制及場所主應採取有效之糾正及補救措施，另為周全保護被害人，應建立可信賴之申訴調查程序及提供保護被害人之友善服務並嚴懲權勢性騷擾以遏止再犯，期提供民眾更安全之生活環境，爰擬具本法修正草案，其修正要點如下：

- 一、為推動性騷擾防治業務，增訂中央主管機關辦理相關事項應遴聘(派)學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢，並定明學者專家、民間團體代表及女性代表之比例；另為強化對被害人之保護扶助，增訂提供被害人諮詢協談、心理輔導等事項為直轄市、縣(市)主管機關所設之性騷擾防治審議會應辦理事項。(修正條文第五條及第六條)
- 二、為利政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人遵循，定明其等於所屬公共場所及公眾得出入之場所應採取之預防措施與有效之糾正及補救措施，並提高違規裁處罰鍰數額。(修正條文第七條及第二十八條)
- 三、明確規範媒體得例外報導或記載被害人身分資訊之情形並提高違規裁處罰鍰數額，另增訂任何人、行政機關與司法機關公示之文書不得揭露足資識別被害人身分之資訊及因職務或業務知悉被害人身分資訊應予保密，並配合增訂任何人及因職務或業務知悉被害人身分資訊者違規之處罰。(修正條文第十條及第二十六條)
- 四、增訂政府機關(構)、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣(市)主管

機關於性騷擾事件調查過程中，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。(修正條文第十一條)

- 五、依性騷擾情節嚴重程度及性騷擾事件發生時被害人成年與否，定明不同申訴期限；另定明政府機關(構)、部隊、學校、直轄市、縣(市)主管機關及警察機關就性騷擾申訴案件之管轄。(修正條文第十四條)
- 六、增訂直轄市、縣(市)主管機關組成調查小組之女性代表比例及接獲調查報告及處理建議後，提報審議會審議及相關處理程序。另為保障性騷擾申訴案件當事人之程序參與權，增訂應給予其陳述意見及答辯之機會；有詢問當事人之必要時應避免重複詢問(修正條文第十五條及第十六條)
- 七、增訂政府機關(構)、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣(市)主管機關進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位之配合義務及行為人違反時之罰責。(修正條文第十七條及第三十條)
- 八、嚴懲權勢性騷擾行為人，除提高行政罰鍰最高額為新臺幣六十萬元外，刑事責任增訂加重其刑至二分之一；另增訂權勢性騷擾行為人負損害賠償責任，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。(修正條文第十二條、第二十五條及第二十七條)
- 九、增訂政府機關(構)、部隊、學校及警察機關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣(市)主管機關申請調解；並增訂調解委員資格、相關程序及效力等規定。(修正條文第十八條至第二十四條)
- 十、考量本次修正條文有關性騷擾事件之申訴程序規定較為友善及周延，增訂本條文修正施行前已受理之性騷擾申訴、再申訴事件尚未終結者，及修正施行前已發生之性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之過渡規定。(修正條文第三十二條)

## 性騷擾防治法修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第一章 總則	第一章 總則	章名未修正。
<p>第一條 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。</p> <p style="padding-left: 2em;">性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但<u>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。</u></p>	<p>第一條 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。</p> <p style="padding-left: 2em;"><u>有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。</u></p>	<p>一、第一項未修正。</p> <p>二、第二項修正如下：</p> <p>(一)本文有關「本法未規定者，適用其他法律」之文字依現行法制通例刪除，另酌作文字修正。</p> <p>(二)配合行政院送請立法院審議之「性別工作平等法」部分條文修正草案將該法律之名稱修正為「性別平等工作法」，爰修正但書所引該法律之名稱。又本法、性別平等工作法與性別平等教育法三法就性騷擾事件之處理及防治，其適用範圍及保護法益並不相同，依性騷擾事件發生場域及當事人身分關係定明本法與性別平等教育法及性別平等工作法之適用關係，爰併修正但書規定。</p>
<p>第二條 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：</p> <p style="padding-left: 2em;"><u>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、</u></p>	<p>第二條 本法所稱性騷擾，<u>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：</u></p> <p style="padding-left: 2em;">一、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、<u>教育、訓練、服務、計畫、活動有關</u>權益之條件。</p> <p style="padding-left: 2em;">二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或</p>	<p>一、現行條文列為第一項，修正如下：</p> <p>(一)序文酌修文字，另依性騷擾事件之情節輕重例示性騷擾情形，將現行第一款及第二款款次互調。</p> <p>(二)考量性騷擾態樣多元，第二款規定之性騷擾情形逐一臚列行為態樣方式恐不符合實務現況且有掛一漏萬之虞，爰將該款之「以展</p>

<p>訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。</p> <p>二、<u>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。</u></p> <p><u>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、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。</u></p>	<p>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。</p>	<p>示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式」文字，修正為「以明示或暗示之方式」。</p> <p>二、依現行第二十一條規定，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、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，係加重裁處罰鍰。考量是類基於權勢或機會所為性騷擾行為，係立於被害人之信賴或依附關係，情節較為嚴重，加重裁處罰鍰尚有不足，為利規範利用權勢或機會為性騷擾之防治及責任、處罰等事項，並與一般性騷擾行為有所區別，爰增訂第二項有關權勢性騷擾之定義。</p>
<p>第三條 本法所稱部隊，指國防部所屬單位。</p> <p>本法所稱學校，指<u>公立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。</u></p> <p>本法所稱機構，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。</p>	<p>第三條 <u>本法所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。</u></p> <p><u>本法所稱機關者，指政府機關。</u></p> <p>本法所稱部隊者，指國防部所屬軍隊及學校。</p> <p>本法所稱學校者，指公立各級學校。</p> <p>本法所稱機構者，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。</p>	<p>一、<u>本法未有針對公務員之規範，爰刪除第一項。</u></p> <p>二、依中央行政機關組織基準法第十六條規定，機關於其組織、職範圍內得設附屬之文教、醫療等機構，第二項定義之機關宜包括政府機構，另考量該法第三條第一款與第三款對於政府機關及政府機構已有明確定義，第二項規定毋庸規範，爰予刪除；本法所定之「機關」併配合修正為「政府機關(構)」，以臻明確。</p> <p>三、<u>第三項至第五項配合第二項之刪除，項次遞移為第一項至第三項</u></p>

		並依法制體例酌修文字，另其中第二項並參考行政院送請立法院審議之「性別平等教育法」修正草案第三條規定修正本法之學校定義。
第四條 本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。	第四條 本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。	因應政府組織改造，原由內政部主管之社政業務已移由衛生福利部主管，爰修正本法之中央主管機關為衛生福利部。
第五條 中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，各該中央目的事業主管機關應配合辦理： 一、 <u>研擬與審議性騷擾防治政策及法規事項。</u> 二、 <u>協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。</u> 三、 <u>督導直轄市、縣(市)主管機關建立性騷擾事件處理程序及協助提供被害人保護扶助事項。</u> 四、 <u>培訓性騷擾事件調查處理專業人才。</u> 五、 <u>推展性騷擾防治教育及宣導事項。</u> 六、 <u>辦理性騷擾防治績效優良之政府機關(構)、部隊、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。</u> 七、 <u>彙整與統計性騷擾事件之各項資料及建立性騷擾事件電子資料庫。</u> 八、 <u>辦理性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。</u>	第五條 中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理： 一、 <u>關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。</u> 二、 <u>關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。</u> 三、 <u>關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。</u> 四、 <u>關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。</u> 五、 <u>關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。</u> 六、 <u>關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。</u> 七、 <u>關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。</u> 八、 <u>關於性騷擾防治之其他事項。</u>	一、現行條文列為第一項，修正如下： (一)序文、第一款及第二款文字酌修。 (二)為督導直轄市、縣(市)主管機關建立性騷擾事件處理程序與協助提供被害人保護扶助事項，爰修正第三款。 (三)為強化直轄市、縣(市)主管機關處理性騷擾事件之專業性，爰增訂第四款培訓性騷擾事件調查處理之專業人才為中央主管機關職掌；其後款次遞移並酌修文字。 (四)教師法、教育人員任用條例及相關教育法規規定，教育場域相關工作人員有性騷擾行為者，不得聘用，或解聘、停聘等，為利教育主管機關得依教育相關法規查詢依本法裁罰之性騷擾行為人，以避免不適任教育人員進入相關校園領域，爰第七款增訂中央主管機關建立性騷擾事件電子

<p>九、<u>其他性騷擾防治事項</u>。</p> <p><u>中央主管機關辦理前項事項，應遴聘(派)學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢，其中學者專家、民間團體代表，不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。</u></p>		<p>資料庫，以供相關行政機關依法參考運用。</p> <p>二、為推動性騷擾防治政策及業務，並協調、督導直轄市、縣(市)主管機關培訓調查處理專業人才及考核各直轄市、縣(市)主管機關性騷擾防治事項之執行，爰增訂第二項規定中央主管機關應遴聘(派)學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢，其中學者專家、民間團體代表，不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。</p>
<p>第六條 直轄市、縣(市)主管機關應設性騷擾防治審議會(以下簡稱審議會)，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣(市)目的事業主管機關職掌者，各該直轄市、縣(市)目的事業主管機關應配合辦理：</p> <p>一、<u>擬定性騷擾防治政策及法規事項</u>。</p> <p>二、<u>協調、督導及執行性騷擾防治事項</u>。</p> <p>三、<u>調查、調解、審議性騷擾案件及移送有關機關事項</u>。</p> <p>四、<u>提供被害人諮詢、協助、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務</u>。</p> <p>五、<u>推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項</u>。</p> <p>六、<u>彙整及統計性騷擾事件各項資料</u>。</p> <p>七、<u>其他性騷擾防治事項</u>。</p>	<p>第六條 直轄市、縣(市)政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣(市)目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣(市)目的事業主管機關辦理：</p> <p>一、<u>關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項</u>。</p> <p>二、<u>關於協調、督導及執行性騷擾防治事項</u>。</p> <p>三、<u>關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項</u>。</p> <p>四、<u>關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項</u>。</p> <p>五、<u>關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項</u>。</p> <p>六、<u>關於性騷擾防治之其他事項</u>。</p> <p>前項性騷擾防治委員會置<u>主任委員</u>一人，由直轄市市長、縣(市)長</p>	<p>一、第一項修正如下：</p> <p>(一)序文有關直轄市、縣(市)主管機關所設之「性騷擾防治委員會」，配合其就所受理之性騷擾申訴、再申訴案件調查結果進行審議，爰修正為「性騷擾防治審議會」，另酌修文字。</p> <p>(二)第一款至第三款文字酌修。</p> <p>(三)依現行實務，直轄市、縣(市)主管機關依性騷擾防治準則第二十一條規定，可視性騷擾被害人之身心狀況，提供心理輔導及法律協助。為強化對被害人之保護扶助，並利直轄市、縣(市)主管機關編列經費辦理相關工作，爰增訂第四款規範直轄市、縣(市)主管機關就性騷擾事件被害人之保護扶助事項，包含</p>

<p>前項審議會置召集人一人，由直轄市長、縣(市)長或副首長兼任，<u>並應遴聘(派)有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者專家不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。</u></p>	<p>或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；<u>其組織由地方主管機關定之。</u></p>	<p>提供被害人諮詢協談、心理輔導等必要服務；其後第四款至第六款款次遞移並酌修文字。 二、第二項酌作文字修正。又考量直轄市、縣(市)主管機關設置之審議會屬任務編組，且本屬地方組織自治權責範疇，爰第二項有關授權其組織由地方主管機關定之尚無必要，爰予刪除。</p>
<p>第二章 性騷擾之防治及責任</p>	<p>第二章 性騷擾之防治與責任</p>	<p>章名酌修文字。</p>
<p>第七條 <u>政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取下列預防措施，防治性騷擾行為之發生：</u> 一、<u>組織之成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理。</u> 二、<u>組織之成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。</u> <u>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：</u> 一、<u>協助被害人申訴及於必要時保全相關證據。</u> 二、<u>必要時協助通知警察機關到場處理。</u> 三、<u>檢討所屬場所安全。</u></p>	<p>第七條 <u>機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</u> 前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。 為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。</p>	<p>一、為明確規範政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬且負管理權責之公共場所及公眾得出入之場所應採取預防措施，防治性騷擾行為之發生，爰將現行第二項依其組織之成員、受僱人或受服務人員人數應採取之預防措施移列於第一項並分列二款及酌修文字。 二、為利政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人於所屬場所有性騷擾事件發生當時知悉時，採取相關之有效糾正與補救措施及應行注意事項，爰將第一項後段規定移列為第二項，並增訂三款具體明確之糾正及補救措施，包括協助被害人申訴及於必要時保全相關證據(如行為人之基本年籍資料、記錄性騷擾事實發生經過)、必要</p>

<p><u>政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施。</u></p> <p>為預防及處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、申訴管道、教育訓練方案及其他相關措施。</p>		<p>時協助通知警察機關到場處理性騷擾事件及就其管理之所屬場所安全進行檢討、改善(如照明設備調整、視線死角改善等)。</p> <p>三、考量性騷擾事件於政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人所屬之公共場所或公眾得出入之場所發生時，並非每一事件發生當下皆可知悉，為明確此時其等應採取之糾正及補救措施，爰增訂第三項規定。</p> <p>四、現行第三項移列為第四項。又考量性騷擾樣態多元，為利第一項第二款規定之一定人數以上之政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人訂定性騷擾防治措施，爰第四項授權中央主管機關訂定之性騷擾防治之準則應包括內容，增訂性騷擾樣態，另考量相關處罰已於法律定明，爰併刪除「懲處辦法」為該準則應規範內容。</p>
<p>第八條 前條所定<u>政府機關(構)</u>、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。</p>	<p>第八條 前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。</p>	<p>酌修文字。</p>
<p>第九條 <u>政府機關(構)</u>、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或</p>	<p>第十條 機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參</p>	<p>一、條次變更。 二、第一項酌修文字。 三、第二項未修正。</p>

<p>其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。 違反前項規定者，負損害賠償責任。</p>	<p>與行為之人，不得為不當之差別待遇。 違反前項規定者，負損害賠償責任。</p>	
<p>第三章 被害人保護</p>		<p>一、<u>章名新增</u>。 二、本章規範被害人保護措施。</p>
<p>第十條 <u>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姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但有下列情形之一者，不在此限：</u></p> <p>一、<u>被害人為成年人，經本人同意。但心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得其監護人同意。</u></p> <p>二、<u>檢察官或法院依法認為有必要。</u> <u>前項第一款但書規定之監護人為同意時，應尊重受監護宣告者之意願。</u> <u>第一項第一款但書所定監護人為該性騷擾事件行為人、犯罪嫌疑人或被告時，不得報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。</u> <u>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姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。</u> <u>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。</u> <u>行政機關及司法機關</u></p>	<p>第十二條 <u>廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。</u></p>	<p>一、條次變更。 二、現行條文列為第一項，並將但書有關媒體得例外報導被害人身分資訊之情形分款規範，修正如下：</p> <p>(一)為使規範對象更完整明確，參考性侵害犯罪防治法第十六條第一項規定，將序文之廣告物修正為宣傳品、電子訊號及電腦網路修正為網際網路。</p> <p>(二)考量社會對於性騷擾仍存有迷思及錯誤認知，對於被害人仍不夠友善，為維護被害人隱私權，另基於衡酌被害人如為兒童及少年等為無行為能力或限制行為能力者，其智慮未臻成熟，為維護是類被害人權益，縱經其同意，媒體亦不得報導或揭露其身分資訊，爰但書第一款規定媒體經成年被害人同意，方得報導或記載其身分資訊之例外情形。</p> <p>(三)為符合身心障礙權利者公約(CRPD)身心障礙者能夠行使自由表達及意見自由之權利等規範，將但書第一款成年被害人之同意，依身心障礙權利者權利</p>

<p><u>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。</u></p>		<p>公約規定區分成年被害人或受監護宣告之成年身心障礙被害人表意權。另衡酌心智障礙者並未等同於受監護宣告者，為避免未經監護宣告之心智障礙被害人，倘因未能理解報導或記載其相關身分資訊之後果而受到二次傷害，第一款但書併規定被害人為心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊，以保障其隱私權。</p> <p>(四)現行條文有關犯罪偵查機關認有必要，媒體得例外報導被害人身分資訊之情形列為但書第二款，並將「犯罪偵查機關」修正為「檢察官或法院」。</p> <p>三、參考身心障礙者權利公約第十二條規定，為確保身心障礙者行使權利能力有關之措施，尊重本人之意願及選擇，對受監護宣告之被害人須以其可理解方式提供資訊後，其監護人行使同意權應尊重該被害人之意願，爰增訂第二項規定。</p> <p>四、為避免性騷擾事件被害人之監護人為該案件行為人、嫌疑人或被告時，其行使同意權恐致成年身心障礙被害人遭受二度傷害，爰增訂第三項定明被害人之監護人為該性騷擾案件行為人、嫌疑人或被告時，媒體不得報導</p>
---	--	--

		<p>或記載相關被害人身分之資訊。</p> <p>五、為確保被害人隱私權，媒體以外任何人亦應禁止揭露被害人身分之資訊，惟考量實務上，時有性騷擾事件經由本人同意，而由他人代為發聲之情況及檢察官或法院依法認有必要者宜予排除，爰增訂第四項規定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。</p> <p>六、為周妥保護被害人隱私，避免二次傷害，增訂第五項規定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。</p> <p>七、參酌性侵害犯罪防治法第十五條規定，增訂第六項規定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。</p>
<p>第十一條 政府機關(構)、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣(市)主管機關於性騷擾事件調查過程中，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。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、依現行實務，直轄市、縣(市)主管機關依性騷擾防治準則第二十一條規定，得視性騷擾被害人之身心狀況，提供心理輔導及法律協助。為強化被害人保護，將性騷擾防治準則第二十一條規定提升</p>

		至母法規範，另配合修正條文第十四條規定政府機關(構)、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣(市)主機關為受理性騷擾事件申訴權責單位，爰規定政府機關(構)、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣(市)主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢、心理輔導等必要之服務。
<p>第十二條 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。</p> <p>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。</p> <p><u>依前二項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，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。</u></p>	<p>第九條 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。</p> <p>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。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項及第二項未修正。</p> <p>三、考量性騷擾事件造成被害人身心創傷，為保障被害人並嚇阻性騷擾行為，宜建立懲罰性賠償金制度，使被害人對應負損害賠償責任之性騷擾行為人，得請求超過所受損害額之賠償，爰增訂第三項規定，對應負損害賠償責任且屬權勢性騷擾者(含行政及刑事不法作為)，法院得因被害人之請求，視侵害情節輕重，酌定損害額一倍至三倍之民事懲罰性賠償金。</p>
<p>第十三條 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依前條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，<u>僱用人、機構應提供適當之協助。</u></p>	<p>第十一條 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，<u>雇主、機構應提供適當之協助。</u></p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項至第三項酌作文字修正。</p>

<p>學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依前條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，學校、教育或訓練機構應提供適當之協助。</p> <p>前二項規定於政府機關(構)、部隊不適用之。</p>	<p>學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。</p> <p>前二項之規定於機關不適用之。</p>	
<p>第四章 申訴及調查程序</p>	<p>第三章 申訴及調查程序</p>	<p>章次變更，章名未修正。</p>
<p>第十四條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：</p> <p>一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。</p> <p>二、屬權勢性騷擾事件者，於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。</p> <p>性騷擾事件發生時被害人未成年者，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。</p> <p>前二項申訴得以書面或言詞，依下列規定提出：</p> <p>一、申訴時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。</p> <p>二、申訴時行為人為政</p>	<p>第十三條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。</p> <p>前項直轄市、縣(市)主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。</p> <p>機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關。</p> <p>機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、考量被害人遭遇性騷擾事件後，其身心狀況不同，另權勢性騷擾事件被害人受限其關係，不易向外求助而易逾申訴期限，有關性騷擾事件申訴期間宜區別規範，爰增列二款，第一款就權勢性騷擾以外性騷擾事件，延長申訴期限為性騷擾事件發生後二年內，但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。第二款則就屬權勢性騷擾事件者，得於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。</p> <p>三、考量未成年被害人遭遇性騷擾事件可能因智慮未臻成熟或因權勢關係受監督、照護而未行申訴，為周全保護性騷擾事件未成年被害人，爰增訂第二項規定性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申</p>

<p><u>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)、各級軍事機關(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。</u></p> <p><u>三、申訴時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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>申訴有下列情形之一者，直轄市、縣(市)主管機關應不予受理：</u></p> <p><u>一、當事人逾期提出申訴。</u></p> <p><u>二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。</u></p> <p><u>三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。</u></p>	<p><u>期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。</u></p> <p>當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣(市)主管機關得不予受理。</p>	<p>訴，但依第一項各款規定有較長之申訴期限規定者，依各該規定年限提出申訴。</p> <p>四、現行第二項項次遞移為第三項。考量現行規定直轄市、縣(市)主管機關受理申訴後移送相關機關、部隊等處理，難以判斷受理申訴權責單位，為期明確，爰分列三款規範受理申訴之權責，於第一款規定申訴時行為人有所屬政府機關(構)、部隊、學校，向該政府機關(構)、部隊、學校提出申訴；第二款申訴時行為人為機關首長、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)、各級軍事機關(構)及部隊等所在地之直轄市、縣(市)主管機關提出申訴；第三款規定申訴時行為人不明或前二款以外之人，向性騷擾事件發生地之警察機關提出申訴。</p> <p>五、現行第三項及第四項分別移列至修正條文第十五條第一項及第四項規範，爰予刪除。</p> <p>六、依修正條文第十五條第四項及第十六條規定，政府機關(構)、部隊、學校及警察機關就所受理之性騷擾申訴案件應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關提</p>
--	--	---

		<p>報審議會審議後作成調查結果之決定；當事人就該申訴結果之決定得提起訴願救濟，爰刪除第五項有關逾期完成調查或當事人不服調查結果得提起再申訴之規定。</p> <p>七、為避免同一性騷擾事件反覆提出申訴，爰增訂第四項定明性騷擾事件經撤回，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。</p> <p>八、第六項移列為第五項，並為利明確規範直轄市、縣(市)主管機關不予受理性騷擾事件申訴之情形，爰列明三款應不予受理事由，另酌作文字修正。</p>
<p>第十五條 <u>政府機關(構)、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣(市)主管機關</u>應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p><u>直轄市、縣(市)主管機關</u>受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，<u>審議會召集人</u>應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；<u>調查小組之女性代表不得少於總數二分之一</u>，並推選一人為小組召集人。</p> <p><u>性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則</u>，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機</p>	<p>第十三條第三項 <u>機關、部隊、學校、機構或僱用人</u>，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>第十三條第四項 <u>前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關</u>。</p> <p>第十四條 <u>直轄市、縣(市)主管機關</u>受理性騷擾再申訴案件後，<u>性騷擾防治委員會主任委員</u>應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，<u>進行調查</u>。並依前條第三項及第四項規定辦理。</p>	<p>一、本條由現行第十三條第三項、第四項及第十四條合併修正。</p> <p>二、現行第十三條第三項列為第一項，並配合修正條文第十四條第三項將性騷擾事件受理申訴權責單位分列三款規範，將調查時限適用對象增列警察機關及直轄市、縣(市)主管機關，並刪除機構或僱用人等文字，另酌作文字及標點符號修正。</p> <p>三、現行第十四條列為第二項，並將所定「性騷擾防治委員會」修正為「性騷擾防治審議會」，理由同修正條文第六條說明一(一)。又直轄市、縣(市)主管機關受理修正條文第十</p>

<p>會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。</p> <p><u>政府機關(構)、部隊、學校及警察機關為第一項調查應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理。</u></p>		<p>四條第三項第二款之性騷擾申訴案件後，應組成調查小組，為配合性別主流化政策，爰併增訂調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，另酌作文字修正。</p> <p>四、為使性騷擾事件之調查保有客觀及公正性，並保障當事人之程序參與權及知情權，爰增訂第三項規定性騷擾事件之調查應給予雙方當事人充分陳述及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形。另為避免當事人受反覆受詢問加重心理創傷，併規定有詢問當事人必要時，應避免重複詢問，以臻周妥。</p> <p>五、現行第十三條第四項列為第四項，規範政府機關(構)、部隊、學校與警察機關就所受理之性騷擾申訴案件應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關，以該管利主管機關依其調查報告及處理建議提報審議會審議並作成性騷擾事件調查結果之決定。</p>
<p><u>第十六條 直轄市、縣(市)主管機關於接獲前條第四項之調查報告及處理建議後，應提報審議會審議；審議會審議認有必要者，得依前條第二項規定組成調查小組重行調查後再行審議。</u></p> <p>性騷擾事件已進入偵</p>	<p>第十五條 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，直轄市或縣(市)性騷擾防治委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。</p>	<p>一、<u>條次變更。</u></p> <p>二、增訂第一項，定明直轄市、縣(市)主管機關接獲政府機關(構)、部隊、學校與警察機關就性騷擾申訴案件所為之調查報告及處理建議，應提報審議會審議；該會審議認有必要</p>

<p>查或審判程序者，<u>審議會</u>認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。</p> <p><u>性騷擾申訴案件經審議會審議後，直轄市、縣(市)主管機關應將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知申訴人、行為人、原移送單位及第十四條第三項第二款所定行為人之所屬單位。</u></p> <p><u>申訴人及行為人對於前項調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。</u></p>		<p>者，得依修正條文第十五條第二項規定組成調查小組重行調查後再行審議。</p> <p>三、現行條文列為第二項並酌修文字，理由同修正條文第六條說明一(一)。</p> <p>四、增訂第三項，定明審議會就政府機關(構)、部隊等所送性騷擾申訴案件之調查報告及處理建議為審議後，直轄市、縣(市)主管機關應將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知申訴人、行為人、原移送單位及修正條文第十四條第三項第二款所定行為人之所屬單位。</p> <p>五、直轄市、縣(市)主管機關書面通知審議會就性騷擾申訴案件所為調查結果之決定，性質屬行政處分，爰增訂第四項規定申訴人及行為人對於該調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。</p>
<p>第十七條 政府機關(構)、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣(市)主管機關進行調查時，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。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、依行政程序法第九條規定，行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。為利性騷擾事件申訴後相關調查程序之進行並查明事件真相，爰規定行為人及受邀協助調查之人或單位，應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。</p>

<p>第五章 調解程序</p>	<p>第四章 調解程序</p>	<p>章次變更，章名未修正。</p>
<p><u>第十八條 權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣(市)主管機關申請調解。政府機關(構)、部隊、學校及警察機關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣(市)主管機關申請調解。</u></p> <p>當事人以言詞申請調解者，<u>直轄市、縣(市)主管機關應製作筆錄；以書面申請者，應按他造人數提出繕本。</u></p> <p><u>調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。</u></p>	<p><u>第十六條 性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣(市)主管機關申請調解；其以言詞申請者，應製作筆錄。</u></p> <p><u>前項申請應表明調解事由及爭議情形。</u></p> <p><u>有關第一項調解案件之管轄、調解案件保密、規定期日不到場之效力、請求有關機關協助等事項，由中央主管機關另以辦法定之。</u></p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、為避免被害人須循民事訴訟，經歷冗長審判程序方能取得性騷擾行為人之賠償，爰現行第十六條至第十九條定有調解程序相關規定。惟實務上倘當事人雙方具有權力不對等之權勢關係，恐無法避免進入調解程序後，被害人迫於權勢關係而同意調解，造成被害人二度傷害，爰修正第一項前段，定明得申請調解之性騷擾事件限於權勢性騷擾以外之性騷擾事件，並於後段增訂受理性騷擾事件申訴之相關單位於調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其申請調解。又第一項後段規定移列為第二項並酌修文字，另增訂以書面申請調解者，應按他造人數提出繕本。</p> <p>三、性騷擾事件當事人申請調解表明調解事由及爭議情形應屬常理，無待規範，爰刪除第二項。</p> <p>四、依第三項授權訂定之性騷擾事件調解辦法規範內容多數已提升至本章規範，爰刪除該項授權依據。</p> <p>五、為確保性騷擾申訴案件調查程序進行，除被害人請求停止調查外，</p>

		調查程序繼續進行，俾維當事人權益，爰增訂第三項。
<p>第十九條 直轄市、縣（市）主管機關應於受理調解申請後十日內，遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家一人至三人擔任性騷擾事件調解委員調解之。</p> <p>前項調解委員經遴聘後二十日內，直轄市、縣（市）主管機關應決定調解期日，通知當事人或其代理人到場，並將申請書狀或言詞申請筆錄繕本一併送達他造。但經當事人之一方申請延期者，得延長十日。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、第一項定明直轄市、縣（市）主管機關於受理調解申請後，遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家擔任性騷擾事件調解委員。</p> <p>三、第二項參酌消費爭議調解辦法第七條及鄉鎮市調解條例第十五條規定，定明決定調解期日、通知當事人等到場等程序規定。</p>
<p>第二十條 <u>調解委員應親自進行調解，不得委任他人代理。</u></p> <p><u>調解得視案件情形為必要之調查及商請有關機關協助。</u></p> <p>調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。</p>	<p>第十七條 調查除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、增訂第一項定明調解委員應親自調解。</p> <p>三、參照鄉鎮市調解條例第二十一條規定，增訂第二項定明調解得視案情為必要之調查並商請有關機關協助。</p> <p>四、現行條文移列第三項，內容未修正。</p>
<p>第二十一條 <u>調解成立者，應作成調解書，並由當事人及出席調解委員簽名、蓋章或按指印。</u></p> <p><u>前項調解書應記載事項如下：</u></p> <p>一、<u>當事人或其法定代理人之姓名、出生年月日、住居所及身分證明文件字號。</u></p> <p>二、<u>出席調解委員之姓名。</u></p> <p>三、<u>調解事由。</u></p>	<p>第十八條 調解成立者，應作成調解書。</p> <p><u>前項調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。</u></p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、參考鄉鎮市調解條例第二十五條第一項序文規定，調解成立作成之調解書應由當事人及出席調解委員簽名、蓋章或按指印，爰修正第一項。</p> <p>三、參考鄉鎮市調解條例第二十五條第一項增訂第二項，定明調解書應記載事項，另現行第二項準用之鄉鎮市調</p>

<p><u>四、調解成立之內容。</u></p> <p><u>五、調解成立之年、月、日。</u></p> <p><u>六、決定機關及其首長。</u></p> <p><u>直轄市、縣(市)主管機關應於調解成立之日起十日內將調解書及相關資料送請管轄法院核定。調解書經法院核定後，除抽存一份外，併調解事件資料發還直轄市、縣(市)主管機關送達當事人。</u></p> <p><u>法院因調解內容牴觸法令、違背公共秩序或善良風俗或不能強制執行而未予核定者，應將其理由通知直轄市、縣(市)主管機關。</u></p> <p><u>性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回；其已提起之民事訴訟視為訴訟終結，原告並得於送達法院核定調解書之日起三個月內，向法院聲請退還已繳裁判費三分之二。</u></p> <p><u>調解成立，經法院核定後，當事人就該事件不得提起申訴、刑事告訴、自訴及民事訴訟。</u></p>		<p>解條例相關規定配合刪除。</p> <p>四、參考鄉鎮市調解條例第二十六條第一項及第二項規定，增訂第三項定明調解書及相關資料送請管轄法院核定。經法院核定後，除抽存一份外，併調解事件資料發還直轄市、縣(市)主管機關送達當事人。</p> <p>五、參考鄉鎮市調解條例第二十六條第三項規定，增訂第四項定明調解內容因特定情形而法院未予核定者，應將其理由通知直轄市、縣(市)主管機關。</p> <p>六、為免曠日費時，簡化流程，性騷擾申訴案件於作成申訴調查結果之決定前，若調解成立且調解書載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨並經法院核定，已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回；至已提起之民事訴訟則視為訴訟終結，原告並得聲請退還一定比例之裁判費，爰增訂第五項。</p> <p>七、參考鄉鎮市調解條例第二十七條第一項規定，增訂第六項定明調解成立，經法院核定後，當事人就該事件不得提起申訴、刑事告訴、自訴及民事訴訟。</p>
<p><u>第二十二條 當事人無正當理由，於調解期日不到場者，視為調解不成立。但調解委員認為有成立調解</u></p>	<p><u>第十九條 調解不成立者，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管</u></p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、增訂第一項定明當事人無正當理由，於調解期日不到場之法效果，</p>

<p>之望者，得另訂調解期日。  <u>調解不成立者，直轄市、縣(市)主管機關應即發給調解不成立證明書。被害人於調解不成立證明書送達後十日內，得向直轄市、縣(市)主管機關申請將調解事件移送該管司法機關，效力分別如下：</u>  <u>一、已提起申訴者，依申訴程序進行；未提起申訴者，視為申請調解時，提起申訴。</u>  <u>二、該調解事件移送民事法院，其第一審裁判費暫免徵收。</u>  <u>三、該調解事件涉及第二十五條第一項規定，於移送該管檢察官偵查時，視為於申請調解時已經告訴。</u></p>	<p>司法機關；其第一審裁判費暫免徵收。</p>	<p>並規定例外得另訂調解期日情形。  三、現行條文移列為第二項，定明調解不成立者，直轄市、縣(市)主管機關應即發給調解不成立證明書，被害人得於調解不成立證明書送達後十日內向直轄市、縣(市)主管機關申請將調解事件移送該管司法機關，並就其效力分款規範，其中現行條文後段有關第一審裁判費暫免徵收規定列為第二款，另於第一款規定申訴程序之進行；第三款規定參考鄉鎮市調解條例第三十一條規定，調解事件涉及修正條文第二十五條第一項刑罰規定，於移送該管檢察官偵查時，視為於申請調解時已經告訴，以保障被害人。</p>
<p>第二十三條 調解經法院核定，其屬民事調解者，與民事確定判決有同一之效力；屬涉及第二十五條第一項規定之刑事調解，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其調解書得為執行名義。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u>  二、參考鄉鎮市調解條例第二十七條第二項規定，定明調解屬民事調解或涉及修正條文第二十五條第一項規定之刑事調解效力。</p>
<p>第二十四條 調解程序，不公開之。  調解委員及經辦調解事務之人，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u>  二、參照鄉鎮市調解條例第十九條第二項規定，於第一項定明調解程序不公開。  三、參照鄉鎮市調解條例第十九條第三項規定，</p>

		於第二項規定相關人員保密義務。
第六章 罰則	第五章 罰則	章次變更，章名未修正。
<p>第二十五條 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，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；<u>利用權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。</u></p> <p><u>前項之罪，須告訴乃論。</u></p>	<p>第二十五條 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，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。</p> <p><u>前項之罪，須告訴乃論。</u></p>	<p>一、為加重懲罰性騷擾罪，爰第一項之刑罰刪除得單科罰金之規定，並增訂後段有關權勢性騷擾罪刑罰，規定利用權勢或機會對他人犯性騷擾罪者，加重其刑至二分之一。</p> <p>二、第二項未修正。</p>
<p>第二十六條 <u>廣播、電視事業</u>違反第十條第一項或第三項規定者，由目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；<u>屆期未改正者，得按次處罰。</u></p> <p><u>前項以外之宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體業者違反第十條第一項或第三項規定者，由目的事業主管機關處負責人新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並得沒入第十條第一項規定之物品、令其限期移除內容、下架或其他必要之處置；屆期不履行者，得按次處罰。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>違反第十條第五項規定者，由直轄市、縣(市)</u></p>	<p>第二十四條 違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。<u>其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。</u></p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、考量修正條文第十條規範之媒體類型不同，所為之被害人身分資訊報導或記載影響力有別，並參考性侵害犯罪防治法第四十八條相類之處罰規定，將現行條文就媒體違規報導或記載被害人身分資訊之處罰依媒體類型規範，有關廣播、電視之處罰列為第一項，並提高罰鍰上限為新臺幣六十萬元，另酌修文字及標點符號。</p> <p>三、將現行條文有關廣播、電視以外之宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體業者違反修正條文第十條規定之處罰列為第二項，另依其性質除裁處罰鍰新臺幣六萬元以上六十萬元以下外，並得沒入相關物品、令其限期移除內容、下架或其他必要之處置。</p>

<p><u>主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。</u></p> <p><u>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，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。</u></p> <p><u>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。</u></p>		<p>四、參考性侵害犯罪防治法第四十八條第三項，增訂第三項有關被害人死亡，經目的事業主管機關權衡維護治安等社會公益，認媒體有報導或記載被害人身分之資訊之必要時，不罰之規定。</p> <p>五、配合修正條文第十條第五項規定因職務或業務知悉被害人身分之資訊者之保密義務，爰增訂第四項有關違反該保密義務之處罰。</p> <p>六、配合修正條文第十條第四項規定任何人除特定情形，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，增訂第五項有關違反修正條文第十條第四項規定而無正當理由者之罰責。</p> <p>七、為明確宣傳品、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時其處罰對象，爰增訂第六項規定。</p>
<p><u>第二十七條 對他人為權勢性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。</u></p> <p><u>對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</u></p>	<p><u>第二十條 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</u></p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、配合修正條文第二條第二項規範權勢性騷擾定義，是類性騷擾行為屬單獨違規行為類型，爰增訂第一項規定其處罰，並考量利用權勢對他人為性騷擾者，惡性重大，定明裁處其罰鍰金額為新臺幣六萬元以上六十萬元以下。</p>

<p><u>前二項規定之裁處權，自被害人提出申訴時起，因三年期間之經過而消滅。</u></p>		<p>三、現行條文移列為第二項，並為與第一項規定之處罰對象區隔，第二項定明處罰對象為對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者。</p> <p>四、依行政罰法第二十七條第二項本文規定，行政罰之裁處權期間自違反行政法上義務之行為終了時起算。考量實務上多數性騷擾事件被害人非事件發生後即行申訴，另其提出申訴後尚須調查相關事證，為保障被害人權益並得制裁性騷擾行為人，另兼顧調查作業需要，爰增訂第三項，就第一項及第二項行政罰之裁處權起算時點為有別於行政罰法第二十七條第二項之特別規定，以被害人提出申訴時起算三年裁處權時效。</p>
	<p>第二十一條 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、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。</p>	<p>一、<u>本條刪除。</u></p> <p>二、配合修正條文第二十七條第一項定明權勢性騷擾事件之罰鍰，本條已無規範之必要，爰予刪除。</p>
<p><u>第二十八條 違反第七條第一項規定者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。</u></p> <p><u>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</u></p>	<p>第二十二條 違反第七條第一項<u>後段</u>、<u>第二項</u>規定者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次<u>連續</u>處罰。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、配合修正條文第七條第一項與第二項分別規範相關場所主應採取之預防措施及相關糾正及補救措施，將現行條文有關違反第七條之處罰分列二項規範。</p>

<p>機關處新臺幣<u>二萬元</u>以上<u>二十萬元</u>以下罰鍰。</p>		<p>三、違反第七條第一項規定即未設立申訴管道協調處理、未訂定性騷擾防治措施並公開揭示，考量該項規定係課予場所主作為義務，其違規不作為除處以罰鍰外，並應令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰，爰第一項規定違反修正條文第七條第一項規定之處罰，以臻明確周妥。</p> <p>四、考量修正條文第七條第二項業已範定政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人，於性騷擾事件發生當下即知悉，應善盡場所主採取相關具體有效之糾正及補救措施，爰於第二項定明違反修正條文第七條第二項，致被害人權益受損時，處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。</p>
<p>第<u>二十九條</u> <u>政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人違反第九條第一項規定為不當之差別待遇者</u>，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。</p>	<p>第<u>二十三條</u> 機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次<u>連續</u>處罰。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、為使規範明確及依法制體例酌作文字修正。</p>
<p>第<u>三十條</u> 行為人違反第十七條規定，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。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、配合修正條文第十七條規定性騷擾事件行為人配合調查及提供相關資料之義務，其無正當理由規避、妨礙或拒絕調查或拒絕提供資料時應有相應之罰</p>

		責，爰為本條規定。
第七章 附則	第六章 附則	章次變更，章名未修正。
第三十一條 第七條至第九條、第十二條至第十三條、第二十八條及第二十九條之規定，於性侵害犯罪準用之。 前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。	第二十六條 第七條至第十一條、第二十二條及第二十三條之規定，於性侵害犯罪準用之。 前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。	一、條次變更。 二、第一項配合所援引之條文條次變更修正其條次。 三、第二項未修正。
第三十二條 本法中華民國〇年〇月〇日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴、再申訴事件尚未終結者，及修正施行前已發生之性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。		一、本條新增。 二、考量本次修正條文有關性騷擾事件之申訴程序規定較為友善及周延，爰定明於本次修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴、再申訴事件尚未終結者，以及於修正施行前已發生之性騷擾事件而於修正施行後始受理申訴者，均適用修正施行後之程序規定終結之；但於修正施行已進行之程序，其效力不受影響，以兼顧法安定性及程序經濟。
第三十三條 本法施行細則，由中央主管機關定之。	第二十七條 本法施行細則，由中央主管機關定之。	條次變更，內容未修正。
第三十四條 本法除第七條第二項、第三項、第十四條至第二十四條、第二十七條、第二十八條第二項及第三十條自中華民國一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。	第二十八條 本法自公布後一年施行。	一、條次變更。 二、考量本法本次修正有關場所主就性騷擾事件發生應採取之有效糾正及補救措施，依其知悉時點區別規範，並增訂性騷擾行為人配合調查及提供相關資料之義務，另第四章申訴及調查程序與第五章調解程序之規範內容大幅變革，該等規定宜有宣導及準備期，爰

		除與該等事項相關之修正條文及其罰責另定自一百十三年三月八日施行外，其餘修正條文自公布日施行。
--	--	--

## 性別工作平等法部分條文修正草案總說明

兩性工作平等法自九十一年一月十六日制定公布，並自同年三月八日施行，九十七年一月十六日名稱並修正為性別工作平等法(以下簡稱本法)，歷經多次修正，最近一次修正公布日期為一百十一年一月十二日。

本法課予雇主應防治職場性騷擾行為之發生，並於知悉性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，惟因性騷擾事件於工作場所及部分情形下，較難期待內部申訴制度得以有效運作，本次修法基於「有效性」、「友善性」及「可信賴」等面向，以嚇阻性騷擾事件發生、簡化申訴流程、增修職場性騷擾適用範疇、強化雇主內部申訴制度之功能、建立外部公權力申訴調查機制、增訂處罰規定及提供相關協助資源等方式，期提供所有受僱者及求職者更友善且安全工作環境，以保障工作權之性別平等，爰擬具本法部分條文修正草案，並將本法名稱修正為「性別平等工作法」，其修正要點如下：

- 一、明確規範工作場所性騷擾事件之適用範圍。(修正條文第一條)
- 二、為使各級性別平等工作會運作時，得廣納相關學者專家意見，增訂政府機關代表人數比例上限。(修正條文第五條)
- 三、增訂「權勢性騷擾」之定義，及受僱者於「非工作時間」仍遭受事業單位之同一行為人性騷擾、不同事業單位但具共同作業或業務往來關係之同一行為人性騷擾、最高負責人性騷擾，仍適用本法規定處理；另增訂「最高負責人」之定義，及行為人係公共場所或公眾得出入場所之不特定之人者，適用性騷擾防治法規定處理。(修正條文第十二條)
- 四、就雇主「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉性騷擾之情形，分別訂有「有效之糾正及補救措施」相關內容，另增訂僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主應設置處理性騷擾申訴管道，並有公開揭示之義務；雇主於接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關，經雇主調查認定屬性騷擾之案件，亦應將處理結果通知地方主管機關；地方主管機關應規劃整合相關資源協助雇主辦理防治措施，中央主管機關得予以補助。(修正條文第十三條)
- 五、增訂被申訴人具權勢地位，且案件情節重大，雇主於調查期間得採取

之暫時性作為；經認定性騷擾情節重大，雇主得不經預告終止勞動契約。(修正條文第十三條之一)

- 六、增訂利用權勢或最高負責人為性騷擾之懲罰性賠償相關規定。(修正條文第二十七條)
- 七、增訂受僱者或求職者遭受性騷擾行為之申訴處理機制，於被申訴人為最高負責人或僱用人、不服雇主所為之調查或懲戒結果之情形，得逕向地方主管機關提起申訴，並定明向地方主管機關提起申訴之期限；另針對申訴人為未成年者、申訴人離職之情形，訂有申訴期限之特別規定。(修正條文第三十二條之一)
- 八、增訂公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、停止或調整職務規定。(修正條文第三十二條之三)
- 九、定明有關雇主違反性別歧視之禁止、職場性騷擾防治義務或促進工作平等措施規定之申訴管道及救濟程序。(修正條文第三十四條)
- 十、配合相關條文之修正，增訂罰則及裁處權時效相關規定。(修正條文第三十八條之一至第三十八條之三)
- 十一、配合性騷擾防治法修正性騷擾事件被害人資訊保密及相關處罰規定，增訂本法性騷擾事件適用性騷擾防治法規定之依據。(修正條文第三十八條之四)

## 性別工作平等法部分條文修正草案條文對照表

修正名稱	現行名稱	說明
性別 <u>平等</u> 工作法	性別工作平等法	鑒於本法係為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰修正本法名稱為「性別 <u>平等</u> 工作法」。
修正條文	現行條文	說明
<p>第一條 為保障工作權之<u>性別</u>平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。</p> <p style="text-align: center;"><u>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。</u></p>	<p>第一條 為保障<u>性別</u>工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。</p>	<p>一、現行條文列為第一項，並酌作文字修正。</p> <p>二、增訂第二項，定明工作場所性騷擾事件，<u>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</u>，以明確劃分本法與性騷擾防治法及性別平等教育法間之適用關係。</p>
<p>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。<u>但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。</u></p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。</p> <p>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。</p> <p>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。但第十六條及第十七</p>	<p>一、配合修正條文第三十二條之一及第三十二條之二增訂有關得向地方主管機關申訴之情形、期限及後續啟動調查程序之處理規定，並考量公務人員、教育人員及軍職人員之申訴等相關事項係依各該人事法令辦理，不適用上開規定，爰修正第二項但書，增列排除第三十二條之一及第三十二條之二規定之適用，並酌作文字修正。</p> <p>二、第一項、第三項、第四項及第五項未修正。</p>

<p>之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。</p> <p>實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。</p>	<p>條之規定，不在此限。</p> <p>實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。</p>	
<p>第五條 各級主管機關應設<u>性別平等工作會</u>，處理審議、諮詢及促進<u>性別平等工作事項</u>。</p> <p>前項<u>性別平等工作會</u>應置委員五人至十一人，任期二年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之；其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人；<u>女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上</u>；<u>政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一</u>。</p> <p>前二項<u>性別平等工作會</u>組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。</p> <p>地方主管機關設有<u>就業歧視評議委員會</u>者，<u>第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置</u>，其組成<u>仍應符合第二項規定</u>。</p>	<p>第五條 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。</p> <p>前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。</p> <p>前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。</p> <p>地方主管機關如設有<u>就業歧視評議委員會</u>，亦得由該委員會處理相關事宜。<u>該會之組成應符合第二項之規定</u>。</p>	<p>一、配合本法名稱修正，將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，並為明確其辦理事項，爰修正第一項文字。</p> <p>二、第二項將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，理由同說明一。另為使各級性別平等工作會運作時，得廣納學者專家意見，增訂政府機關代表人數比例之上限，並依法制體例酌作文字及標點符號修正。</p> <p>三、第三項將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，理由同說明一，並就援引項次酌作修正。</p> <p>四、第四項將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，理由同說明一。另考量地方主管機關人力配置及收案件數各有歧異，定明地方主管機關依就業服務法施行細則第二條規定，設有就業歧視評議委員會者，性別平等工作會亦得與之合併設置，惟其組成人員及比例仍應符合第二項規定，俾同時</p>

		保留地方主管機關運作之彈性。
<p>第十二條 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p><u>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。</u></p> <p><u>有下列情形之一者，適用本法之規定：</u></p> <p>一、受僱者於非工作時間，<u>遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。</u></p> <p>二、受僱者於非工作時間，<u>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。</u></p>	<p>第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列<u>二款</u>情形之一：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。</p>	<p>一、第一項序文酌作文字修正。</p> <p>二、配合性騷擾防治法修正，增訂第二項，定明權勢性騷擾之定義，凡於各項業務執行或內部教育訓練情況下，利用權勢或機會為性騷擾者，均屬之，以為後續處理及加重賠償責任及懲處之依據。</p> <p>三、實務上，受僱者於非工作時間遭受性騷擾，雖非在工作場所內，惟仍與工作場所之人、事具有緊密關聯，為避免受僱者遭受持續性性騷擾，爰增訂第三項，定明應適用本法之類型，包括：一、遭受所屬事業單位之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；二、遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；三、遭受最高負責人或僱用人於非工作時間為性騷擾。前揭三種情形不再依其行為分別適用性騷擾防治法或本法，而均適用本法規，以保障受僱者之權益。</p> <p>四、現行第二項移列為第四項，援引項次酌作修正。</p>

三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。

第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

第一項第一款所定情形，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。

本法所稱最高負責人，指下列之人：

- 一、機關(構)首長、學校校長、各級軍事機關(構)及部隊上校編階以上之主官、行政法人董(理)事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
- 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對

五、為利教育主管機關查詢依本法認定之性騷擾行為人，以避免不適任之教育人員進入校園領域，並為瞭解工作場所性騷擾防治相關情形，爰增訂第五項，定明中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件相關資料，並作統計及管理。

六、增訂第六項，定明於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務、調查期間之暫時性作為、情節重大得不經預告終止勞動契約、損害賠償責任、不得因申訴而對其為不利處分、法律諮詢與扶助及相關處罰規定，亦適用之。

七、鑒於發生第一項第一款性騷擾事件，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之時，例如：百貨公司店員遭到顧客性騷擾或車站站務員遭受乘客性騷擾，依現行第十二條第一項第一款規定，雖該事件係於被害人執行職務時所發生，縱被害人雇主依本法規定處理，除難以確認行為人身份外，亦無法進行後續調查，更遑論懲戒，若依性騷擾防治法處理，除可運用該法所定警政協查機制，後續亦可由行為人

<p><u>外代表人或與該等職務相當之人。</u></p>		<p>雇主懲戒，防範再犯，較能周全保障當事人權益，爰增訂第七項。</p> <p>八、增訂第八項，定明本法所稱「最高負責人」之定義。</p>
<p>第十三條 雇主應採取<u>適當之措施</u>，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：</p> <p>一、<u>僱用受僱者十人以上未達三十人者</u>，應訂定<u>申訴管道</u>，並在<u>工作場所公開揭示</u>。</p> <p>二、<u>僱用受僱者三十人以上者</u>，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在<u>工作場所公開揭示</u>。</p> <p>雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取<u>下列立即有效之糾正及補救措施</u>；<u>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</u>，該行為人之雇主，亦同：</p> <p>一、<u>雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時</u>：</p> <p>(一)<u>採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施</u>。</p> <p>(二)<u>對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務</u>。</p> <p>(三)<u>對性騷擾事件進行調查</u>。</p>	<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在<u>工作場所公開揭示</u>。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取<u>立即有效之糾正及補救措施</u>。</p> <p>第一項<u>性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則</u>，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、為使雇主清楚瞭解所負之性騷擾防治責任，加強僱用受僱者十人以上未達三十人雇主之防治義務，於第一項增訂第一款，課予其應訂定並公開揭示性騷擾申訴管道，以保障相關申訴權益；另現行第一項後段，有關僱用受僱者三十人以上，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之防治義務，移列為第一項第二款，並酌作文字修正。</p> <p>二、修正第二項：</p> <p>(一)為避免受僱者於執行職務中，可能遭受具共同作業或業務往來關係之不同事業單位之人性騷擾，卻無法有效處理，爰增訂第二項後段，定明該不同事業單位行為人之雇主應同負防治義務。</p> <p>(二)另區分雇主應採行之「立即有效之糾正及補救措施」作法之類型，第一款定明雇主「因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之作為，包括避免申訴人再度受性騷</p>

<p><u>(四)對行為人為適當之懲戒或處理。</u></p> <p><u>二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u></p> <p><u>(一)就相關事實進行必要之釐清。</u></p> <p><u>(二)適度調整工作內容或工作場所。</u></p> <p><u>(三)依被害人意願，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。</u></p> <p><u>雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。</u></p> <p><u>雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、</u></p>		<p>擾、提供或轉介相關服務、對事件進行調查及對行為人為適當之處置；第二款則定明雇主「非因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之作為，包括就事實進行釐清、調整工作內容或場域及提供或轉介相關服務。</p> <p>三、增訂第三項，定明雇主對於性騷擾事件之查證及處理原則，使雇主有所遵循，並具備可信賴性，以保障申訴人權益。另所定「其內部依規定應設有申訴處理單位者」，指依第十三條之一第三項授權訂定之準則中，責成符合一定基準之雇主應設「申訴處理單位」，併予敘明。</p> <p>四、增訂第四項，定明雇主接獲申訴，及就調查認定屬性騷擾案件之處理結果，均應通知地方主管機關。</p> <p>五、增訂第五項，定明為協助雇主順利獲得處理資訊或專業資源，地方主管機關得視需要，規劃整合轉介資源網絡，以強化雇主防治作為。</p> <p>六、現行第三項就性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之相關準則授權由中央主管機關訂定，本次增訂雇主防治措施之內</p>
---	--	--

<p><u>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。</u></p>		<p>容，並移列為第六項。</p>
<p>第十三條之一 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。</p> <p>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三十日內，不經預告終止勞動契約。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、考量工作場所性騷擾事件，恐因被申訴人具權勢地位，有礙調查之進行，爰訂定第一項前段，定明雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；另訂定第一項後段，定明經調查未認定為性騷擾時，其停止職務期間之薪資應予補發，以衡平被申訴人權益。又本項適用之情形為性騷擾被申訴人具權勢地位，至於是否成立第十二條第二項所定權勢性騷擾，則尚待後續調查及認定，併予敘明。</p> <p>三、考量性騷擾案件之調查需相當時日，調查結果作成時，恐已逾勞動基準法第十二條第二項所定「應自知悉其情形之日起，三十日內」終止契約之除斥期間，爰訂定第二項，定明經雇主或地方主管機關認定為性騷擾且情節重大，雇主得於知悉「該調查結果」之日起三十日內，不經預告終止勞動契約之規定。</p>

<p>第二十七條 受僱者或求職者因<u>遭受性騷擾</u>，受有<u>財產或非財產上</u>損害者，由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。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。</p> <p>被害人因<u>遭受性騷擾</u>致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。</p> <p><u>行為人因權勢性騷擾</u>，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。</p> <p><u>前項行為人為最高負責人或僱用人</u>，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。</p>	<p>第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由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，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於<u>為性騷擾之</u>行為人，有求償權。</p> <p>被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。</p>	<p>一、為明確受僱者或求職者遭受第十二條所定性騷擾之連帶賠償責任範圍，爰修正第一項，定明除財產上損害外，亦包括非財產上損害。</p> <p>二、第三項及第四項酌作文字修正。</p> <p>三、被害人遭受性騷擾，致被害人受有財產及非財產上之損害時，得依第一項規定請求損害賠償。惟行為人為權勢性騷擾或最高負責人、僱用人為性騷擾行為，容應加重其損害賠償責任，爰增訂第五項及第六項，依其情節，法院得應被害人之請求，酌定一倍至三倍或三倍至五倍之懲罰性賠償金規定，以增遏阻之效。另雇主依第一項規定與行為人負連帶負損害賠償責任之範圍，僅限於損害，不及於懲罰性賠償金部分；行為人為法人對外代表人時，該法人負連帶負損害賠償責任之範圍（民法第二十八條及公司法第二十三條第二項參照），亦不及於懲罰性賠償金部分，併予敘明。</p> <p>四、第二項未修正。</p>
<p>第三十二條之一 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、第一項定明受僱者或求</p>

雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二、不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

- 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
- 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：

- 一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。
- 二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為

職者遭受性騷擾時，原則應循內部申訴制度向雇主提起申訴，惟工作場所性騷擾行為人為最高負責人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮，爰於第一項但書第一款定明受僱者或求職者得逕向地方主管機關申訴，以強化其申訴權益。此外，對於業經雇主調查之申訴案件，申訴人若不服雇主對同屬或不同屬事業單位被申訴人之調查或懲戒結果，為簡化申訴流程，取消現行向雇主內部申復之機制（工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第十一條第一項參照），於第一項但書第二款定明申訴人於此情形亦得逕向地方主管機關申訴。

三、訂定第二項，定明受僱者或求職者遭遇性騷擾事件之申訴期限，並依被申訴人是否具權勢地位分列二款規範：

- （一）被申訴人不具權勢地位，於第一款規定申訴期限為自知悉性騷擾時起二年內；但自性騷擾行為終了時起，逾五年者，不得提出，以維護法安定性，並兼顧被申訴人之權益。
- （二）另考量被申訴人如具

<p>終了時起，逾十年者，不予受理。</p> <p>申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。</p>		<p>權勢地位，申訴人受限其關係，不易向外求助，恐逾越申訴時效，爰於第二款定明被申訴人如具權勢地位，申訴期限為自知悉性騷擾時起三年內；但自性騷擾行為終了時起，逾七年者，不得提出。</p> <p>四、訂定第三項：</p> <p>(一) 考量未成年之性騷擾被害人，可能因年幼不知權益受損，爰於第一款定明得於成年之日起三年內申訴之期限特別規定。</p> <p>(二) 鑒於工作場所騷擾之被害人，可能礙於人際關係或權勢地位，未能於性騷擾事件發生後及時提起申訴，遲至離職後，工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰於第二款定明申訴之期限特別規定。</p> <p>五、參酌訴願法第六十條，於第四項定明申訴人提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴；惟撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴，以維持法安定性。</p>
<p>第三十二條之二 地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為利調查，第一項定明地方主管機關得請專業人士或團體協助，並得請警察機關協查。</p> <p>三、第二項定明被申訴人、</p>

<p>地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。</p> <p>前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。</p>		<p>申訴人及相關人員或單位應有配合調查之義務，不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>四、第三項定明地方主管機關受理不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果之申訴，就認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者之後續處理原則，地方主管機關得令行為人於一定期限內採取必要之處置。</p> <p>五、第四項定明地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴處理辦法，授權由中央主管機關訂定之依據。</p> <p>六、性騷擾被申訴人為最高負責人或僱用人時，恐申訴人於原工作場所中難與其保持適當區隔，爰於第五項定明允申訴人向雇主申請調整職務或留職停薪，各該期間最長可至調查結果送達雇主之日起三十日止，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，雇主應發給申訴人留職停薪期間之薪資。</p>
<p>第三十二條之三 公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關(構)、所屬主管機關或監督機關申訴。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、如第十二條第八項第一款所定最高負責人涉及對公務人員、教育人員、軍職人員性騷擾，該等申訴事件應交由具指揮監督權限之上級機關</p>

第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關(構)、公立學校、各級軍事機關(構)、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，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，得由其上級機關(構)、所屬主管機關、監督機關，或服務機關(構)、公立學校、各級軍事機關(構)、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。

私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，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，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。

依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。

(構)、所屬主管機關或監督機關處理，爰訂定第一項。至該項條文所定向所屬主管機關或監督機關申訴之情形，例如：機關(構)改制為公司組織之公營事業，或機關改制為行政法人，依公務人員相關任用法律繼續任用之公務人員，如以公營事業之股份有限公司董事長為被申訴人提出申訴，應向該公司所屬之主管機關提出；如以行政法人董(理)事長為被申訴人提出申訴，則應向該行政法人之監督機關提出，併予敘明。

三、為避免權勢之不對等關係影響性騷擾案件之調查與相關人員職務之執行，爰於第二項定明，第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關(構)、公立學校、各級軍事機關(構)、部隊、行政法人及公營事業機構之各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大者，得停止其職務或依相關法令調整職務，以利調查。惟其他法律就相關程序另有規定者，從其規定，例如法官之停職係依法官法第四十三條等規定辦理。

四、至私立學校部分，依私

		<p>立學校法規定受學校主管機關之監督，爰於第三項定明私立學校校長或各級主管，依其身分，分別由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務，以利調查。</p> <p>五、第四項定明被申訴之最高負責人及各級主管，如經調查未有性騷擾行為，或經調查成立性騷擾，但未依公務人員、教育人員或其他相關法律（如公務人員考績法第十八條、公務員懲戒法第五條、教師法第十四條至第十六條及第十八條等）予以停職、免職、解聘、停聘、不續聘之情形，得依規定（如公務人員保障法等）申請復職，以維護被申訴人權益。至停職期間之薪俸，參酌公務員懲戒法、公務人員俸給法、教師法、教師待遇條例等規定，補發其停職期間全部本俸（薪）、年功俸（薪）。另其他非屬本法所稱公務人員或教育人員者，應補發相當之給與（例如私立學校校長非教師法、教師待遇條例適用或準用對象，其薪資由董事會決定）。</p> <p>六、第五項明定機關政務首長、軍職人員之停職由上級機關或具任免權之</p>
--	--	--

		機關為之（例如陸海空軍軍官士官任職條例第十三條）。
<p>第三十四條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。</p> <p><u>前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。</u></p> <p><u>地方主管機關對於第三十二條之一第一項但書所定申訴案件，經依第三十二條之二第一項及第二項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。</u></p> <p><u>第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。</u></p>	<p>第三十四條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，<u>雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。</u></p> <p><u>前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。</u></p>	<p>機關為之（例如陸海空軍軍官士官任職條例第十三條）。</p> <p>一、為使受僱者或求職者更清楚明瞭有關雇主違反性別歧視之禁止、職場性騷擾防治義務或促進工作平等措施規定之申訴管道，爰將現行第一項分列為修正條文第一項及第二項規範。</p> <p>二、第二項定明地方主管機關受理前開申訴後之處理流程及不服其處分得向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願。另為縮短行政救濟之層級，定明不服中央主管機關性別平等工作會之審定，不再經訴願程序，直接提起行政訴訟。</p> <p>三、增訂第三項，為使地方主管機關受理依第三十二條之一第一項規定之申訴後，能儘速及有效處理，讓申訴人可以早日獲致決定，爰另定是類案件得不經地方主管機關性別平等工作會審議，逕由地方主管機關處分。但情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件，仍由地方主管機關性別平等工作會審議。</p> <p>四、配合增訂第二項及第三項，現行第二項移列為修正條文第四項，並酌</p>

		修文字。
第三十五條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別 <u>平等工作</u> 會所為之調查報告、評議或處分。	第三十五條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。	配合本法名稱修正，酌作文字修正。
第三十七條 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定， <u>或遭受性騷擾</u> ，而向地方主管機關提起申訴， <u>或向法院提出訴訟時</u> ，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助； <u>其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理</u> 。 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。 <u>地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助</u> 。 受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。	第三十七條 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。 受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。	一、為使受僱者或求職者因遭受性騷擾而向地方主管機關申訴時，亦可獲得有關法律之諮詢或扶助，爰修正第一項；並增訂法律諮詢或扶助業務得委託民間團體辦理之依據。 二、增訂第三項，定明中央主管機關得視需要補助地方主管機關提供申訴人法律諮詢或扶助經費之依據。 三、現行條文第三項移列為修正條文第四項。 四、第二項未修正。
第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣 <u>二萬元以上一百萬元</u> 以下罰鍰。 雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺	第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 雇主違反第十三條 <u>第一項後段</u> 、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限	一、修正第二項： (一) 考量雇主違反第十三條第二項情節差異大，爰修正第二項，降低雇主違反該條項之罰鍰下限為新臺幣二萬元，但同時提高罰鍰上限至新臺幣一百萬元，並得視情節衡量罰鍰額度，以符合比例原則。 (二) 為使雇主履行地方主管機關令其於一定期限採取必要處置，爰於

<p>幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p><u>雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</u></p> <p><u>雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。</u></p> <p>有前五項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>第二項定明違反之處罰。</p> <p>二、參考勞動基準法未訂定工作規則之處罰，修正第三項，雇主違反第十三條第一項第二款之罰鍰額度，衡平各該處罰。</p> <p>三、本次新增第十三條第一項第一款規定，課予小、微型雇主相關義務，惟慮及雇主應受責難程度，爰於第四項規定，得先限期改善，屆期未改善者，再予處罰。</p> <p>四、配合第三十二條之二第五項，地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪，雇主不得拒絕，及調查屬實應發給留職停薪期間薪資之規定，爰增訂第五項，定明雇主違反之處罰。</p> <p>五、現行條文第三項移列為第六項，並修正援引項次。</p> <p>六、第一項未修正。</p>
<p>第三十八條之二 最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。但違反情節輕微，經向被害人道歉並獲致接受者，得減輕或免除其處罰。</p> <p>被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、鑒於外界對最高負責人或僱用人為職場性騷擾行為人應予處罰一事，多有共識，惟考量違反情節差異性大，可能為輕微之言語冒犯，使人不悅，亦可能為惡意之肢體接觸；又最高負責人所屬事業單位規模差異大，有小、微型企業，</p>

<p>拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。</p> <p>第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。</p>		<p>亦有大型跨國企業，爰訂定第一項，定明罰鍰額度範圍、減輕或免除處罰規定，以符比例原則。</p> <p>三、為落實性騷擾事件調查機制，促使事件行為人應確實配合調查或提供資料，爰訂定第二項，定明被申訴人無正當理由不配合之處罰。</p> <p>四、行政罰之裁處權，依行政罰法第二十七條規定，因三年期間之經過而消滅。惟考量實務運作情形，另增訂第三十二條之一申訴期限相關規定，爰訂定第三項，定明裁處權時效之特別規定，以地方主管機關收受申訴之日起算裁處權時效，俾落實性騷擾行為人處罰之規定。</p>
<p>第三十八條之三 第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。</p> <p>前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、配合修正條文第三十八條之二第一項增訂對最高負責人職場性騷擾行為之行政罰，爰訂定第一項，定明機關(構)首長等最高負責人，經第三十二條之三第一項之申訴程序認定為性騷擾行為人時，由地方主管機關裁處行政罰。</p> <p>三、參照第三十八條之二第三項及行政罰法第二十七條，訂定第二項前段，定明第一項之裁處權時</p>

		<p>效自受理申訴機關收受申訴之日起算及三年之裁處權時效期間。惟審酌本法針對性騷擾行為之被害人向雇主提出申訴，及公務人員、教育人員、軍職人員以機關（構）首長等最高負責人為被申訴人，依第三十二條之三第一項規定，向上級機關（構）等提出申訴之情形，均未定有申訴時效規定，為避免行政罰之裁處權行使與否懸之過久，爰訂定第二項後段，定明自該性騷擾行為終了時起，逾十年者，亦同。</p>
<p>第三十八條之四 性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。 二、定明本法性騷擾事件適用性騷擾防治法規定之依據。</p>
<p>第三十九條之一 本法中華民國○年○月○日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及修正施行前已發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。 二、本次修正條文有關性騷擾事件之申訴程序規定較為友善及周延，爰定明於本法本次修正之本條文修正施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及於修正施行前已發生而於修正施行後始受理申訴者，均適用修正施行後之程序規定終結之。惟修正施行前已進行之程序，其效力不受影響，以兼顧法安定性及程序經濟。</p>

第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百一十二年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；○年○月○日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百一十三年三月八日施行外，自公布日施行。

第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條及一百一十年十二月二十八日修正之條文施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。

一、修正第二項：

(一) 現行第二項所定日期為立法院三讀通過該正條文之日期，鑒於法律案經總統公布後，其公布日期為一般民眾所周知，較立法院三讀日期易於查閱，爰將九十六年十二月十九日及一百一十年十二月二十八日立法院三讀日期調整為總統公布日期。

(二) 本次修正條文範圍較大，兼有授權法規須訂定，且公、私部門應配合整備之人力、經費、培訓、宣導等各項執行層面甚廣，宜有適當因應時期，爰定明本次修正之部分條文自一百一十三年三月八日施行，其餘條文自公布日施行。

二、第一項未修正。

## 性別平等教育法修正草案總說明

性別平等教育法(以下簡稱本法)於九十三年六月二十三日制定公布，歷經五次修正，最近一次係於一百十一年一月十九日修正公布。因近期性騷擾事件頻傳，為建立更友善、有效及可信賴之制度，並考量軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校亦有適用本法之需求，又因應教師法修正及各界均有相關修法建議，解決學校面對校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之通報、調查及處理等困境及需求，以達成促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境之目的，爰擬具本法修正草案，其修正要點如下：

- 一、本法與性別平等工作法及性騷擾防治法之適用關係。(修正條文第一條)
- 二、本法所定事項，於軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校(以下簡稱軍警及少年矯正學校)辦理時，以其所屬主管機關為本法所稱主管機關，及本法所定事項涉及各目的事業主管機關業務時，各該機關應配合辦理。(修正條文第二條)
- 三、納入軍警及少年矯正學校為本法所適用範圍；將現行條文所稱校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件修正為校園性別事件，並區分為性侵害、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行為。(修正條文第三條)
- 四、增訂軍警及少年矯正學校主管機關應設性別平等教育委員會，並明定其任務、組成方式及其他相關事項。(修正條文第五條及第八條)
- 五、各主管機關及學校應聘任具性別平等意識者擔任性別平等教育委員會委員，及授權學校及主管機關訂定性別平等教育委員會委員資格。(修正條文第七條至第九條)
- 六、增訂學校或主管機關處理校園性別事件，應告知實際照顧者得主張之權益及各種救濟途徑，必要時提供法律協助及社會福利資源轉介服務。(修正條文第二十五條)
- 七、增列得使用依性別平等工作法建立之性騷擾防治事件資料規定。(修正條文第三十條)

- 八、校園性別事件之行為人曾為校長者，交由主管機關所設之性別平等教育委員會調查處理；學校及主管機關不得因被害人或任何人申請調查、檢舉或協助他人申請調查、檢舉，而予以不利之處分或措施。  
（修正條文第三十一條）
- 九、校園性別事件之行為人為校長、教師、職員或工友者，調查小組成員應全部外聘；被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現所屬學校，且經性別平等教育委員會認定無通知必要者，得不予通知。（修正條文第三十三條）
- 十、學校校長涉校園性別事件，經學校所屬主管機關所設之性別平等教育委員會，認情節重大，有於進行調查期間先行調整或停止其職務之必要時，得由學校所屬主管機關調整或停止其職務，及後續依法申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。  
（修正條文第三十五條）
- 十一、增訂主管機關對於學校性別平等教育委員會調查審議程序有違法情形之相關監督機制。（修正條文第四十條）
- 十二、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，及法院得依被害人請求，依侵害情節，酌定懲罰性賠償金。（修正條文第四十二條）
- 十三、增訂無正當理由，違反修正條文第二十二條第一項通報義務規定，未於二十四小時內，向學校權責人員或學校主管機關通報，始予裁罰。並依憲法法庭一百十一年憲判字第二號判決意旨，明定行為人不配合執行學校或主管機關所為命向被害人道歉之處置，及學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未採取必要措施確保行為人向被害人道歉，皆不予處罰。（修正條文第四十三條）。
- 十四、考量本次修正條文有關校園性別事件之程序規定較為友善及周延，增訂本條文修正施行前已受理之校園性別事件尚未終結者，及修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均依修正施行後之規定終結之過渡規定。（修正條文第四十六條）

## 性別平等教育法修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第一章 總則	第一章 總則	章名未修正。
<p>第一條 為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。</p> <p><u>校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。</u></p>	<p>第一條 為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。</p> <p><u>本法未規定者，適用其他法律之規定。</u></p>	<p>一、第一項未修正。</p> <p>二、本法與其他法律之適用順序關係仍須依各法律規定內容判斷，並不因現行第二項規定使本法優先其他法律而適用，爰依法制體例刪除之。</p> <p>三、配合行政院送請立法院審議之「性別工作平等法」部分條文修正草案將該法律之名稱修正為「性別平等工作法」，並定明本法與性騷擾防治法及性別平等工作法之適用關係，爰增訂第二項。又本項所定被害人因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍時，例如具有學生身分，於打工時遭其他員工性騷擾，則適用性別平等工作法；另學生於公車上遭社會人士性騷擾，則適用性騷擾防治法。</p>
<p>第二條 本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。</p> <p><u>本法所定事項，於軍事學校、預備學校、</u></p>	<p>第三條 本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、為實現性別平等教育之立法目的及精神，參照一百零三年五月三十日行政院性別平等會第七次委員會議有關本法原則應將</p>

<p><u>警察各級學校及少年矯正學校辦理時，以其所屬主管機關為本法所稱主管機關。</u></p> <p><u>本法所定事項涉及各目的事業主管機關業務時，各該機關應配合辦理。</u></p>		<p>軍、警(專)校納入規範，以完善教育機關之監督體制之決議，並配合少年輔導院改制為少年矯正學校，以學校教育方式實施矯正教育，爰增訂第二項，將軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校納入本法適用範圍。又軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校所屬主管機關分別為國防部、內政部及法務部，爰參考教師法第二條第二項規定之體例，明定本法所定事項，於軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校辦理時，以其所屬主管機關為本法所稱主管機關。</p> <p>三、考量校園性別事件當事人，倘因其他原因由其他機關安置（如學齡兒童或少年因其他案件受社政機關緊急安置、保護），或該校園性別事件之相關事項涉及其他機關業務，除第一項及第二項所定主管機關應依本法規定辦理外，各該目的事業主管機關亦應配合辦理相關事宜（如協助校園性別</p>
---	--	--

		<p>事件之調查、執行教育輔導處置等)，以維護並確保學生受教權益，爰增訂第三項。</p>
<p>第三條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。</p> <p>二、學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。</p> <p>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：</p> <p>(一)性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。</p> <p>(二)性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：</p> <p>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。</p>	<p>第二條 本法用詞定義如下：</p> <p>一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。</p> <p>二、學校：指公私立各級學校。</p> <p>三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。</p> <p>四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：</p> <p>(一) 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。</p> <p>(二) 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。</p> <p>五、性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、序文酌作修正。</p> <p>三、將軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校納入本法適用範圍，爰修正第二款學校之定義。</p> <p>四、第七款移列為第三款，並修正為校園性別事件，另將現行第三款至第五款移列為第三款第一目至第三目，並修正如下：</p> <p>(一) 第三款第二目之性騷擾定義，參考跟蹤騷擾防制法第三條所定「跟蹤騷擾行為」之定義，將性騷擾定義中「具有性意味或性別歧視」修正為「與性或性別有關」。</p> <p>(二) 學校校長、教師、職員、工友於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，具有「權力不對等」之情形，渠等與學生在與性或性別有關之人際互動上，自應遵守專業倫理，不得與學生發展有違專業</p>

<p>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。</p> <p><u>(三)性霸凌</u>: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。</p> <p><u>(四)校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為</u>:指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。</p> <p><u>四、性別認同</u>:指個人對自我歸屬性別之認知及接受。</p>	<p>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。</p> <p>六、<u>性別認同</u>:指個人對自我歸屬性別之自我認知與接受。</p> <p>七、<u>校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件</u>:指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。</p>	<p>倫理之關係，爰參照校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第七條第一項規定，增訂第四目。</p> <p>(三) 校長及教職員工應遵守與性或性別有關之專業倫理事項，由中央主管機關於修正條文第二十一條第一項授權訂定之校園性別事件防治準則定明。</p> <p>五、第六款移列第四款，並酌作文字修正。</p>
<p>第四條 中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下： 一、研擬全國性之性別平等教育相關法</p>	<p>第四條 中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下： 一、研擬全國性之性別平等教育相關法</p>	<p>本條未修正。</p>

<p>規、政策及年度實施計畫。</p> <p>二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。</p> <p>三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。</p> <p>四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。</p> <p>五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。</p> <p>六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。</p> <p>七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。</p> <p>八、其他關於全國性之性別平等教育事務。</p>	<p>規、政策及年度實施計畫。</p> <p>二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。</p> <p>三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。</p> <p>四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。</p> <p>五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。</p> <p>六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。</p> <p>七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。</p> <p>八、其他關於全國性之性別平等教育事務。</p>	
<p>第五條 直轄市、縣(市)主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：</p> <p>一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。</p>	<p>第五條 直轄市、縣(市)主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：</p> <p>一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。</p>	<p>一、第一項未修正。</p> <p>二、審酌軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之性質及其主管機關之權責，增訂第二項，定明該等學校之主管機關應設性別平等教育</p>

<p>二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。</p> <p>三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。</p> <p>四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。</p> <p>五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。</p> <p>六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。</p> <p>七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。</p> <p>八、其他關於地方之性別平等教育事務。</p> <p><u>軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：</u></p> <p><u>一、提供相關資源，協助所主管學校落實性別平等教育之實施及發展。</u></p> <p><u>二、督導考核所主管學校性別平等教育相</u></p>	<p>二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。</p> <p>三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。</p> <p>四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。</p> <p>五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。</p> <p>六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。</p> <p>七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。</p> <p>八、其他關於地方之性別平等教育事務。</p>	<p>委員會及其任務。</p>
--	--	-----------------

<p><u>關工作之實施。</u></p> <p><u>三、前條第五款、第六款及其他關於所主管學校之性別平等教育事務。</u></p>		
<p>第六條 學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：</p> <p>一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。</p> <p>二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。</p> <p>三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。</p> <p>四、研擬性別平等教育實施與校園<u>性別事件</u>之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。</p> <p>五、調查及處理與本法有關之案件。</p> <p>六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。</p> <p>七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。</p> <p>八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。</p>	<p>第六條 學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：</p> <p>一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。</p> <p>二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。</p> <p>三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。</p> <p>四、研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。</p> <p>五、調查及處理與本法有關之案件。</p> <p>六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。</p> <p>七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。</p> <p>八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。</p>	<p>一、第四款配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p> <p>二、其餘未修正。</p>
<p>第七條 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三</p>	<p>第七條 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三</p>	<p>一、中央主管機關之性別平等教育委員會之委員應具有性別平等意</p>

<p>人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；<u>具性別平等意識之性別平等教育相關領域專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員</u>合計，應占委員總數三分之二以上。</p> <p>前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、<u>委員資格、會議及其他相關事項之辦法</u>，由中央主管機關定之。</p>	<p>人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。</p> <p>前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。</p>	<p>識，爰修正第一項。</p> <p>二、中央主管機關性別平等教育委員會委員之資格(包含積極及消極資格)，亦應於授權中央主管機關訂定之辦法定明，爰修正第二項。</p>
<p>第八條 直轄市、縣(市)主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣(市)首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；<u>具性別平等意識之性別平等教育相關領域專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員</u>合計，應占委員總數三分之一以上。</p> <p>前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、<u>委員資格、會議及其他相關事項之自治法規</u>，由直轄市、縣(市)主管機關定之。</p>	<p>第八條 直轄市、縣(市)主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣(市)首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。</p> <p>前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由直轄市、縣(市)主管機關定之。</p>	<p>一、修正第一項，理由同前條說明一。</p> <p>二、直轄市、縣(市)主管機關性別平等教育委員會委員之資格(包含積極及消極資格)，亦應於授權訂定之自治法規規定明，爰修正第二項。</p> <p>三、審酌軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之數量、教育性質及其主管機關之行政管理方式等因素，爰增訂第三項及第四項，定明該等學校主管機關所設性別平等教育委員會之委員會人數、組成方式、開會頻率，並將組織、委員資格、會</p>

<p><u>軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以學校主管機關首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；具性別平等意識之性別平等教育相關領域專家學者之委員，應占委員總數二分之一以上。</u></p> <p><u>前項性別平等教育委員會每六個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、委員資格、會議、得委任所屬機關辦理之事項及其他相關事項之辦法，由學校主管機關定之。</u></p>		<p>議、得委任所屬機關辦理之事項及其他相關事項之辦法，授權由學校主管機關定之。</p>
<p>第九條 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。</p> <p>前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、</p>	<p>第九條 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。</p> <p>前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、</p>	<p>一、第一項未修正。</p> <p>二、學校性別平等教育委員會委員之資格(包含積極及消極資格)，亦應於授權學校訂定之章則定明，爰修正第二項。</p>

<p>委員資格、會議及其他相關事項，由學校定之。</p>	<p>會議及其他相關事項，由學校定之。</p>	
<p>第十條 主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。</p>	<p>第十條 <u>中央、直轄市、縣（市）</u>主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。</p>	<p>配合修正條文第二條第一項及第二項已定明主管機關，爰酌修文字。</p>
<p>第十一條 主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。</p>	<p>第十一條 主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第二章 <u>學習環境及資源</u></p>	<p>第二章 <u>學習環境與資源</u></p>	<p>章名酌作文字修正。</p>
<p>第十二條 學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。</p> <p>學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。</p>	<p>第十二條 學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。</p> <p>學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第十三條 學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。</p>	<p>第十三條 學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第十四條 學校不得因學</p>	<p>第十四條 學校不得因學</p>	<p>本條未修正。</p>

<p>生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。</p> <p>學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。</p>	<p>生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。</p> <p>學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。</p>	
<p>第十五條 學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。</p>	<p>第十四條之一 學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>
<p>第十六條 教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。</p>	<p>第十五條 教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>
<p>第十七條 學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。</p>	<p>第十六條 學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及<u>中央與直轄市、縣(市)</u>主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。</p> <p>學校或主管機關相</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、修正條文第二條第一項及第二項已明定主管機關，爰配合酌修第一項文字，列為修正條文。</p> <p>三、本法係於九十三年六月二十三日公布施行，現行第二項所定期間已經過，無保留必要，爰予刪除。</p>

	<u>關組織未符合前項規定者，應自本法施行之日起一年內完成改組。</u>	
第三章 課程、教材及教學	第三章 課程、教材與教學	章名酌作文字修正。
<p>第十八條 學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。</p> <p>國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。</p> <p>高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。</p> <p>大專校院應廣開性別研究相關課程。</p> <p>學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。</p>	<p>第十七條 學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。</p> <p>國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。</p> <p>高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。</p> <p>大專校院應廣開性別研究相關課程。</p> <p>學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。</p>	條次變更，內容未修正。
<p>第十九條 學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。</p>	<p>第十八條 學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。</p>	條次變更，內容未修正。
<p>第二十條 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。</p> <p>教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。</p>	<p>第十九條 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。</p> <p>教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。</p>	條次變更，內容未修正。

<p>第四章 <u>校園性別事件之防治</u></p>	<p>第四章 校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治</p>	<p>章名配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p>
<p><u>第二十一條</u> 為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、<u>校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。</u></p> <p>學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。</p> <p>學校應積極推動校園性別事件之防治教育，以<u>提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。</u></p>	<p>第二十條 為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。</p> <p>學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項配合修正條文第三條第三款修正用詞，並應明定校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項。</p> <p>三、第二項未修正。</p> <p>四、為彰顯第三章課程、教材及教學內容之重要性，強化校園性別事件防治，將校園性侵害性騷擾或性霸凌事件防治準則第二條第一款規定提升至法律位階，爰增訂第三項。</p>
<p><u>第二十二條</u> 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<u>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：</u></p> <p><u>一、向學校主管機關通報。</u></p> <p><u>二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福</u></p>	<p>第二十一條 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，<u>除應立即依學校防治規定所定權責，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通報外，並應向學校及當地直轄市、縣(市)主管機關通</u></p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項修正如下：  (一) 配合修正條文第三條第三款修正用詞。  (二) 現行規定「向學校通報」，有造成學校權責人員誤認僅向學校通報即可之疑義，爰參酌校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第十六條第一項規定，分</p>

<p>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<u>向當地直轄市、縣(市)社政主管機關通報</u>。</p> <p>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<u>性別</u>事件之證據。</p> <p>學校或主管機關處理校園<u>性別</u>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。</p>	<p>報，至遲不得超過二十四小時。</p> <p>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侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。</p> <p>學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，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。</p>	<p>款定明學校權責人員應分別依本條及其他法律規定（如性侵害犯罪防治法第八條、兒童及少年福利與權益保障法第五十三條、身心障礙者權益保障法第七十六條或其他相關法律）通報學校主管機關及當地直轄市、縣(市)社政主管機關，避免學校通報權責人員因不諳法規而有延遲通報致受裁罰之情事。</p> <p>(三) 軍事學校及預備學校、警察各級學校、少年矯正學校若發生校園性別事件，應依第四章及第五章辦理校園性別事件通報、調查及救濟等程序，並由學校主管機關對違法行為予以裁罰，併予說明。</p> <p>三、第二項及第三項配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p>
<p><u>第二十三條</u> 學校或主管機關調查處理校園<u>性別</u>事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。</p>	<p><u>第二十二條</u> 學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p> <p>三、第二項未修正。</p>

<p>當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</p>	<p>免重複詢問。</p> <p>當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</p>	
<p><u>第二十四條</u> 學校或主管機關於調查處理校園性別事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權，<u>並不得對被害人有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為。</u></p>	<p>第二十三條 學校或主管機關於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。</p>	<p>一、條次變更，並配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p> <p>二、學校或主管機關除採取必要處置外，自不得對被害人有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為，爰增訂後段規定。</p>
<p><u>第二十五條</u> 學校或主管機關處理校園性別事件，應告知當事人及其法定代理人或實際照顧者其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助；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。</p> <p>前項心理輔導、保護措施、法律協助或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。</p> <p><u>學生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害</u></p>	<p>第二十四條 學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助；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。</p> <p>前項心理輔導、保護措施或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項修正如下：</p> <p>(一) 配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p> <p>(二) 考量學校或主管機關處理校園性別事件，基於教育目的，宜將當事人得主張之權益及各種救濟，同時告知當事人及其法定代理人，爰將「或」修正為「及」。</p> <p>(三) 因應實務上法定代理人因特殊事由，不能或難以行使親權或監護權（如有行方不明、入監服刑、家暴等情事），須由當事人之實際照顧者協助當事人主張權益或提起救</p>

<p><u>人，而非屬本法適用範圍者，學生所屬學校得準用前二項規定辦理。</u></p>		<p>濟，爰參考特殊教育法第六條第四項及第二十四條第二項之體例，增列告知實際照顧者之規定。告知實際照顧者之情形包含但不限於以下態樣：一、父母失蹤，經向警察機關報案協尋未獲，達六個月以上。二、父母受一年以上有期徒刑或拘束人身自由之保安處分一年以上之宣告，且在執行中。三、經遭受父母之家庭暴力或其他變故。</p> <p>(四) 對於實際照顧者之認定，參照孩童家庭防疫補貼之作法，得由實際照顧者檢具學生之戶籍謄本影本或戶口名簿影本、個人之國民身分證影本或居留證影本，及足以證明個人為學生實際照顧者之文件或切結書，並送學生就讀之學校認定。</p> <p>(五) 另增訂保護協助措施包含法律協助及社會福利資源轉介服務，以茲明確。</p> <p>三、第二項配合第一項之修正，增列「法律協</p>
--	--	---

		<p>助」。</p> <p>四、考量非屬本法所規範之性侵害、性騷擾或性霸凌事件，被害人為學生者，其所屬學校仍得依學生輔導法規定，由相關專業輔導人員提供學生心理評估、輔導諮商及資源轉介服務等相關協助，以積極回應學生輔導需求，加強提供學生必要之協助，爰增訂第三項。</p>
<p><u>第二十六條</u> 校園性別事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、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。</p> <p>學校、主管機關或其他權責機關為<u>校園性別事件</u>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。<u>但終身不得聘任、任用、進用或運用之人員，不在此限：</u></p> <p>一、經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。<u>法定代理人或實際照顧</u></p>	<p><u>第二十五條</u> 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、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。</p> <p>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：</p> <p>一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。</p> <p>二、接受八小時之性別平等教育相關課程。</p> <p>三、其他符合教育目的</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p> <p>三、第二項修正如下：  （一）現行第二項僅列性騷擾或性霸凌事件，不列性侵害事件，係考量性侵害事件行為人如為教師或教職員工，即應離開學校，而未慮及尚有性侵害事件行為人為學生之情形，爰配合修正條文第三條第三款規定，將校園性別事件之各行為類型皆納入本項規定適用範圍。學校、主管機關或其他權責機關為校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導</p>

<p><u>者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。</u></p> <p>二、接受八小時之性別平等教育相關課程。</p> <p>三、其他符合教育目的之措施。</p> <p>前項心理輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師等專業人員為之。</p> <p><u>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行為情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定為必要之處置。</u></p> <p>第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。</p> <p>第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。</p> <p><u>第二項第一款之處置，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。</u></p>	<p>之措施。</p> <p>前項心理輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。</p> <p>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二項規定為必要之處置。</p> <p>第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。</p> <p>第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。</p>	<p>處置，以符合性別平等教育法，厚植並建立性別平等之教育資源與環境之立法目的。</p> <p>(二) 行為人有性侵害行為，或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為，經學校予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係者，因已離開教育現場而無聘約、任用關係、契約關係或運用關係，學校確有難以督導其依規定完成心理輔導之困境，爰於序文增訂但書，將應命行為人接受心理輔導之處置規定，予以排除上開行為人。</p> <p>(三) 第一款增加實際照顧者理由同前條說明二、(三)、(四)。又為確保兒童及少年權益符合兒童權利公約規定，參考精神衛生法第四十四條第四項規定，增訂法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少</p>
---	--	---

		<p>年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。</p> <p>四、第三項係規範得委請執行心理輔導之專業人員，因律師係法律專業人員，不具心理輔導專業，為利實務運作，爰予刪除。</p> <p>五、第四項配合修正條文第三條第三款第四目規定，增訂「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理」之行為類型。</p> <p>六、第五項及第六項未修正。</p> <p>七、就第二項第一款所定處置之執行，參考校園霸凌防制準則第四條第一項第六款規定，學校得善用修復式正義之概念與技巧或其他輔導策略，促進當事人間修復關係，以符合人本精神及善意溝通原則，爰增訂第七項。</p>
<p><u>第二十七條</u> 學校或主管機關調查校園性別事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，將事件之有無、樣態及處理</p>	<p><u>第二十六條</u> 學校或主管機關調查校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人之同意，將事件之有無、樣態</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、配合修正條文第三條第三款修正用詞，並增列校園性別事件處理完成後，經實際照顧者同意得予公布，其理由同修正條文第二十五條說明二、(三)、(四)。</p>

<p>方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p>	<p>及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p>	
<p><b>第二十八條</b> 學校或主管機關應建立校園<u>性別</u>事件之檔案資料。</p> <p>行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀之學校。</p> <p>行為人為學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。</p> <p>接獲前二項通報之學校，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p> <p>第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，於依第二十一條第一項所定防治準則定之。</p>	<p><b>第二十七條</b> 學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料。</p> <p>行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀之學校。</p> <p>行為人為學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。</p> <p>接獲前二項通報之學校，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。</p> <p>第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，於依第二十七條第一項所定防治準則定之。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p> <p>三、第二項至第四項未修正。</p> <p>四、第五項修正所引條次。</p>
<p><b>第二十九條</b> 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員</p>	<p><b>第二十七條之一</b> 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項修正如下： (一) 配合修正條文第三條第三款修正，於</p>

<p>會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：</p> <p>一、<u>有性侵害行為，或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為。</u></p> <p>二、<u>有性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。</u></p> <p>有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。</p> <p>非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係</p>	<p>員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：</p> <p>一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。</p> <p>二、有性騷擾或性霸凌行為，<u>非屬情節重大</u>，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。</p> <p>有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。</p> <p>非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經學校性</p>	<p>各款增訂「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理」行為樣態。</p> <p>(二) 現行第一款及第二款規定就性騷擾或性霸凌行為，係以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且區分「是否屬情節重大」而為分別規定。惟一百零八年六月五日修正公布之教師法第十四條及第十五條規定，就教師有性騷擾或性霸凌行為，已修正為區分「應予解聘，且終身不得聘任為教師」、「應予解聘，且一年至四年不得聘任為教師」之情形，爰配合上開規定，修正第一款及第二款。</p> <p>(三) 學校或主管機關性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會仍需議決行為是否情節重大，建議有無不得聘任、任用、進用或運用，或有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，及終身或一至四年</p>
--	--	---

<p>之人員，有性侵害行為或有<u>終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為</u>，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬<u>終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為</u>，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。</p>	<p>別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬情節重大之性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。</p> <p><u>有前三項情事者，各級主管機關及各級學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。</u></p> <p><u>學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第七項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。</u></p> <p><u>各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性</u></p>	<p>不得聘任、任用、進用或運用必要。</p> <p>三、第二項未修正。</p> <p>四、第三項修正理由同說明二、(一)、(二)。</p> <p>五、現行第四項至第九項，移列至修正條文第三十條。</p>
--	--	--

	<p><u>剝削防制條例，或性騷擾防治法第二十條規定，受行政處罰者之資料庫。</u></p> <p><u>前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</u></p> <p><u>第一項至第三項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第四項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。</u></p> <p><u>前項以外人員，涉有第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。</u></p>	
<p>第三十條 有前條各項情事者，主管機關及學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。</p> <p>學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪</p>	<p>第二十七條之一第四項至第九項 有前三項情事者，<u>各級主管機關及各級學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。</u></p> <p>學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查</p>	<p>一、本條由現行第二十七條之一第四項至第九項移列。</p> <p>二、現行第二十七條之一第四項列為第一項，酌修文字。</p> <p>三、現行第二十七條之一第五項列為第二項，修正理由同前條說明二、</p>

<p>紀錄，及依第四項所定辦法查詢是否曾有性侵害、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、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。</p> <p>主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削防制條例，或性騷擾防治法第二十七條規定，受行政處罰者之資料，及中央勞工主管機關依性別平等工作法建立性騷擾防治事件之資料。</p> <p>前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>前條各項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用前四項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。</p> <p>前項以外人員，涉有前條第一項或第三項</p>	<p>詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第七項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。</p> <p>各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削防制條例，或性騷擾防治法第二十條規定，受行政處罰者之資料庫。</p> <p>前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>第一項至第三項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第四項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。</p> <p>前項以外人員，涉有第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫</p>	<p>(一)、(二)，並修正所引項次。</p> <p>四、現行第二十七條之一第六項列為第三項，配合性騷擾防治法修正所引條次，另增訂得使用中央勞工主管機關依性別平等工作法建立之性騷擾防治事件資料，至於介接使用資料之必要範圍，由相關主管機關依業務需求會商後定之，並酌修文字。</p> <p>五、現行第二十七條之一第七項列為第四項，內容未修正。</p> <p>六、現行第二十七條之一第八項及第九項列為第五項及第六項，並酌修文字。</p>
--	--	---

<p>情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。</p>	<p>時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。</p>	
<p>第五章 申請調查及救濟</p>	<p>第五章 申請調查及救濟</p>	<p>章名未修正</p>
<p><u>第三十一條</u> 校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者得<u>以書面向行為人所屬學校申請調查。但行為人現為或曾為學校之校長時，應向學校主管機關申請調查。</u></p> <p>任何人知悉前項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。</p> <p><u>學校及主管機關不得因被害人或任何人申請調查、檢舉或協助他人申請調查、檢舉，而予以不利之處分或措施。</u></p>	<p><u>第二十八條</u> <u>學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。</u></p> <p>校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得<u>以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為行為人時，應向學校所屬主管機關申請調查。</u></p> <p>任何人知悉前<u>二</u>項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、本法已設有申復之救濟程序，被害人或其法定代理人對於學校違反本法規定，應對之提起申復，如逾期提起申復或學校已做成申復決定之情形，仍得依現行第一項規定向學校所屬主管機關申請調查，無異架空申復制度之設計，故為避免架空申復制度，爰刪除現行第一項規定。另配合增訂修正條文第四十條，限於學校性別平等教育委員會未依法召開會議、召開會議後應審議而未審議、調查有程序或實體瑕疵，或調查處理結果有適法疑義時等情事，主管機關始得例外介入監督，以避免發生救濟程序重複，甚或致生矛盾之疑慮，併予敘明。</p> <p>三、現行第二項移列第一項，修正如下：</p>

		<p>(一) 配合修正條文第三條第三款修正用詞。</p> <p>(二) 增列「實際照顧者」，理由同修正條文第二十五條說明二(三)、(四)。</p> <p>(三) 校園性別事件行為人現為或曾為校長者，審酌校長身分之權力及人際影響力較大，且為避免在現行規定下，主管機關藉由改變行為人身分之方式規避事件管轄責任，爰增訂本項但書，定明此類情形應向學校主管機關申請調查，由學校主管機關所設性別平等教育委員會調查處理，以查明校園性別事件真相，並提供被害人必要協助。</p> <p>(四) 倘行為人曾任不同直轄市、縣(市)之校長及教師，數個主管機關均有管轄權時，依行政程序法第十三條第一項規定，由受理在先之機關管轄，不能分別受理之先後者，由各該機關協議定之，不能協議或有統一管轄之必</p>
--	--	--

		<p>要時，由其共同上級機關指定管轄，併予敘明。</p> <p>四、現行第三項移列第二項，並酌作文字修正。</p> <p>五、參考現行性別工作平等法第三十六條規定，增訂第三項，定明學校及主管機關不得因被害人或任何人申請調查、檢舉或協助他人申請調查、檢舉，而予以不利之處分或措施。學校及主管機關並應依修正條文第二十五條第一項提供必要之保護措施或其他協助。</p>
<p><u>第三十二條</u> 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。</p> <p>學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：</p> <p>一、非屬本法所規定之事項者。</p> <p>二、申請人或檢舉人未具真實姓名。</p> <p>三、同一事件已處理完畢者。</p> <p>前項不受理之書面通知，應敘明理由。</p> <p>申請人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知</p>	<p><u>第二十九條</u> 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。</p> <p>學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：</p> <p>一、非屬本法所規定之事項者。</p> <p>二、申請人或檢舉人未具真實姓名。</p> <p>三、同一事件已處理完畢者。</p> <p>前項不受理之書面通知，應敘明理由。</p> <p>申請人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>

<p>之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。</p>	<p>之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。</p>	
<p><u>第三十三條</u> 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。</p> <p>學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘，<u>但行為人為校長、教師、職員或工友者，其成員應全部外聘</u>。本法於中華民國一百零七年十二月三十日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法。</p> <p>調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。</p> <p><u>校園性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員</u>，應有被害人現所屬學校之代</p>	<p>第三十條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。</p> <p>學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。本法於中華民國一百零七年十二月三十日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法。</p> <p>調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；事件當事人分屬不同學校時，<u>並應有被害人現所屬學校之代表</u>。</p> <p>性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查</p>	<p>一、條次變更。第一項未修正。</p> <p>二、為杜絕權勢性校園性別事件，周全對被害人之保護，倘行為人為校長、教師、職員或工友者，調查小組成員應全部外聘，以健全調查機制，爰增訂第二項前段但書。</p> <p>三、第三項前段配合第三條第三款修正用詞。</p> <p>四、現行第三項後段移列第四項，修正如下：</p> <p>(一) 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則一百零八年十二月二十四日修正增訂第二十三條第二款規定「被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且得不通知現就讀學校派員參與調查。」其修正理由係審酌衛生福利部及法務部處理性侵害案件均定有避免被害人二度傷害、相關保護及尊重被害人意願之法益及原則。為落實保護被害人及尊重被害人意願。爰將上開規定提升</p>

<p><u>表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現所屬學校，且經性別平等教育委員會認定無通知必要者，不在此限。</u></p> <p>性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請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。</p> <p>行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。</p>	<p>之人或單位，應予配合，並提供相關資料。</p> <p>行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。</p> <p><u>性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</u></p> <p><u>性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。</u></p>	<p>為法律位階，於本項但書定明校園性別事件管轄學校於調查程序中接獲被害人或其法定代理人或實際照顧者表達其顧慮且要求不得通知被害人現所屬學校時，經性別平等教育委員會認定無通知之必要，得不通知被害人現所屬學校派員參與調查。</p> <p>(二) 惟針對被害人之輔導及協助需要，校園性別事件管轄學校仍須妥適協助連結相關資源或逕予提供輔導資源，併予敘明。</p> <p>(三) 增加「實際照顧者」，理由同修正條文第二十五條說明二、(三)、(四)。</p> <p>五、現行第四項遞移為第五項，並定明行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，不得規避、妨礙或拒絕調查或提供相關資料。</p> <p>六、現行第五項遞移為第六項，內容未修正。</p> <p>七、現行第六項及第七項，移列至修正條文第三十四條。</p>
<p>第三十四條 性別平等教育委員會之調查處理，</p>	<p>第三十條第六項及第七項 性別平等教育委員會之</p>	<p>本條由現行第三十條第六項及第七項移列，內容未</p>

<p>不受該事件司法程序進行之影響。</p> <p>性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。</p>	<p>調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。</p> <p>性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。</p>	<p>修正。</p>
<p>第三十五條 學校校長涉及校園性別事件，經學校主管機關所設之性別平等教育委員會認情節重大，有於調查期間先行調整或停止其職務之必要者，得由學校主管機關調整或停止其職務。但校長為軍職人員者，依陸海空軍軍官士官任職條例及相關規定辦理。</p> <p>依前項規定停職之人員，其校園性別事件之調查結果未認定所涉行為屬實，或經認定所涉行為屬實但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依本法或其他法律申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為強化學校校園性別事件防治並避免因有權勢之不對等關係，致影響校園性別事件之調查與相關人員職務之執行，爰增訂第一項本文，定明學校校長涉及校園性別事件，經學校主管機關所設之性別平等教育委員會認情節重大，有於調查期間先行調整或停止其職務之必要，得由學校主管機關調整或停止其職務，以利調查之進行。另依陸海空軍軍官士官任職條例第九條第六款規定，軍官、士官於停職屆滿三個月者，即發生免職效果，與公務人員停職之性質不同，且部分軍事學校校長之調整及停職屬統帥權範疇，非學校主管機關可核定，爰增訂第一項但書，定明學校校長為軍職人員者，依陸海空軍軍官士官任職條例及相關規定辦理。</p>

		<p>三、學校校長停止其職務後，其所涉校園性別事件之調查結果未認定所涉行為屬實，或經認定所涉行為屬實但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘、不續聘之情形，得依法申請復職，以維護其權益。至停職期間之薪俸，參酌公務員懲戒法、公務人員俸給法、教師法、教師待遇條例等規定，補發其停職期間全部本俸（薪）、年功俸（薪）。又私立學校校長非教師法、教師待遇條例適用或準用對象，且其薪資由董事會決定，為期明確，依規定補發相當之給與，爰增訂第二項。</p>
<p><u>第三十六條</u> 學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。</p> <p>性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。</p>	<p><u>第三十一條</u> 學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。</p> <p>性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>

<p>學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。</p> <p>學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。</p>	<p>學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。</p> <p>學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。</p>	
<p><u>第三十七條</u> 申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。</p> <p>前項申復以一次為限。</p> <p>學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。</p>	<p>第三十二條 申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。</p> <p>前項申復以一次為限。</p> <p>學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>
<p><u>第三十八條</u> 性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。</p>	<p>第三十三條 性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>
<p><u>第三十九條</u> 申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起</p>	<p>第三十四條 申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日</p>	<p>一、條次變更。 二、現行條文列為第一項，修正如下： (一) 依法務部矯正署一</p>

<p>三十日內，依下列規定提起救濟。<u>但法律別有規定者，從其規定：</u></p> <p>一、<u>學校校長、教師</u>：依<u>教師法</u>或<u>相關法規</u>之規定。</p> <p>二、<u>公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員</u>：依<u>公務人員保障法</u>之規定。</p> <p>三、<u>學校學生</u>：依規定向所屬學校提起申訴。<u>前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。</u></p>	<p>起三十日內，依下列規定提起救濟：</p> <p>一、<u>公私立學校校長、教師</u>：依<u>教師法</u>之規定。</p> <p>二、<u>公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員</u>：依<u>公務人員保障法</u>之規定。</p> <p>三、<u>私立學校職員</u>：依<u>性別工作平等法</u>之規定。</p> <p>四、<u>公私立學校工友</u>：依<u>性別工作平等法</u>之規定。</p> <p>五、<u>公私立學校學生</u>：依規定向所屬學校提起申訴。</p>	<p>百零九年十一月二日法矯署綜字第一〇九〇一八四四四〇〇號函意旨，為保障矯正機關收容少年申訴權益，於法務部研議之少年矯正機關收容處遇實施條例草案完成立法程序前，少年受刑人、感化教育少年申訴制度準用監獄行刑法申訴相關規定。又監獄行刑法第九十三條已明定提起申訴之不變期間，爰增訂序文但書規定。</p> <p>(二) 序文所定對申復結果不服，指申請人或行為人對修正條文第三十六條第三項處理結果不服，經提起申復，仍不服申復結果者。</p> <p>(三) 第一款配合修正條文第三條第二款，酌作文字修正。又因應中央警察大學及臺灣警察專科學校校長係依公務人員任用法及警察人員人事條例任用，爰此類人員對申復結果不服，自得依公務人員保障法相關規定提起救濟；教師則得依教師法</p>
---	---	--

		<p>相關規定提起救濟。軍事學校及預備學校之教師包含軍職及一般教師，各校校長為軍職人員，其救濟程序分別依訴願法及國軍官兵權益保障會審議要點等規定辦理，爰於本款增訂「或相關法規」等文字。</p> <p>(四) 考量各該行政法規對私立學校職員、公私立學校工友等各類人員救濟規定不一，即按其身分及事件性質，依相關法律規定於法定期限內，向該管機關提起申訴，爰刪除現行第三款及第四款。</p> <p>(五) 現行第五款移列第三款，配合修正條文第三條第二款，酌作文字修正。依前開法務部矯正署一百零九年十一月二日函意旨，為保障矯正機關收容少年申訴權益，於法務部研議之少年矯正機關收容處遇實施條例草案完成立法程序前，少年受刑人、感化教育少年申訴制度準用監</p>
--	--	---

		<p>獄行刑法申訴相關規定。少年矯正學校學生依少年矯正學校相關法規向所屬學校提起申訴，併予敘明。</p> <p>三、為避免「對調查報告之申復」與「對議處或處置之申訴」同時進行，致生申復決定及申訴決定對於事實認定有矛盾之情形，爰增訂第二項，定明第一項之救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。</p>
<p>第四十條 學校主管機關於學校調查處理校園性別事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予以糾正。</p> <p>學校主管機關認學校性別平等教育委員會未依法召開會議、召開會議後應審議而未審議、調查有程序或實體瑕疵，或調查處理結果有適法疑義時，於學校申復程序完成前發現，應敘明理由，通知學校於申復程序中合併處理；未及於申復程序中合併處理，或屆申復期限未提出申復，應敘明理由，限期交回學校性別平等教育委員會審議。</p> <p>主管機關依前項規</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、將校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第三十七條第三項規定提升至法律位階，爰訂定第一項。又本項所定「處理」，包括學校對校園性別事件之所有調查程序、教育處置及相關作為，併予說明。</p> <p>三、就學校性別平等教育委員會有未依法召開會議、召開會議後應審議而未審議、調查有程序或實體瑕疵，或調查處理結果有適法疑義之情形，定明主管機關之監督機制，爰訂定第二項。</p> <p>四、主管機關依第二項規定將事件交回學校性別平等教育委員會審</p>

<p>定交回學校性別平等教育委員會審議後，學校性別平等教育委員會屆期未依法審議、審議結果仍有不當或違法之虞者，主管機關得敘明理由逕行提交所設性別平等教育委員會審議，其決議視同學校性別平等教育委員會之決議。</p> <p>有前項情事之學校，經主管機關審議認有違失者，主管機關應納入學校評鑑、扣減獎（補）助或行政考核之依據，並追究相關人員責任。</p>		<p>議後，學校性別平等教育委員會屆期未依法審議、審議結果仍有不當或違法之虞者，主管機關得敘明理由逕行提交所設性別平等教育委員會審議，其決議視同學校性別平等教育委員會之決議，以保障當事人權益，爰訂定第三項。</p> <p>五、主管機關就辦理校園性別事件有違失之學校，應將該違失情事納入學校評鑑、扣減獎（補）助或行政考核之依據，並追究相關人員責任，爰訂定第四項。</p>
<p><u>第四十一條</u> 學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。</p> <p>法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。</p>	<p><u>第三十五條</u> 學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。</p> <p>法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>
<p><u>第四十二條</u> 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。</p> <p>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。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為保護學生權益，定明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，應由該行為人負損害賠償責任，爰訂定第一項。</p> <p>三、被害人之損害為非財產上損害，或其名譽</p>

<p>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，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金；行為人為校長者，得酌定損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。</p>		<p>受侵害者，得分別請求賠償相當之金額或回復名譽之適當處分，爰訂定第二項。</p> <p>四、考量前二項情形，造成被害人身心創傷，為保障被害人並嚇阻校園性別事件，宜建立懲罰性賠償金，爰訂定第三項，定明被害人得請求損害額一定倍數之懲罰性賠償金。至於請求權之行使，依民法及民事訴訟法相關規定辦理，併予說明。</p>
<p>第六章 罰則</p>	<p>第六章 罰則</p>	<p>章名未修正</p>
<p><u>第四十三條</u> 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：</p> <p>一、<u>無正當理由</u>，違反<u>第二十二條</u>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。</p> <p>二、違反<u>第二十二條</u>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。</p> <p>學校違反<u>第二十二條</u>第三項、<u>第二十三條</u></p>	<p><u>第三十六條</u> 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：</p> <p>一、違反<u>第二十一條</u>第一項規定，未於二十四小時內，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。</p> <p>二、違反<u>第二十一條</u>第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。</p> <p>學校違反<u>第二十一條</u>第三項、<u>第二十二條</u>第二項或<u>第二十七條</u>第四項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項修正如下：</p> <p>（一）第一款配合修正條文<u>第二十二條</u>第一項規定，修正所引條次。又兒童及少年福利與權益保障法第一百條已明定教育人員未向直轄市、縣（市）社政主管機關通報之行政罰，爰刪除未向當地直轄市、縣（市）主管機關進行社政通報之罰則規定，並參考該條規定，增訂「無正當理由」為裁罰要件。</p> <p>（二）配合修正條文<u>第二十二條</u>第二項規定，修正第二款。</p>

<p>第二項或<u>第二十八條</u>第四項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。</p> <p>學校違反<u>第十三條、第十四條、第十五條、第十七條或第二十二條</u>第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</p> <p>行為人違反<u>第二十六條</u>第六項不配合執行<u>第二項序文、第二款、第三款</u>之處置，或<u>第三十三條</u><u>第五項</u>不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。</p> <p>學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依<u>第二十六條</u>第一項、<u>第二項</u><u>序文、第二款、第三款</u>或第六項規定，執行行為人<u>第二十六條</u>第二項第一款以外之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。</p>	<p>下罰鍰；其他人員違反者，亦同。</p> <p>學校違反<u>第十三條、第十四條、第十四條之一、第十六條</u>或<u>第二十條</u>第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</p> <p>行為人違反<u>第二十五條</u>第六項不配合執行，或<u>第三十條</u>第四項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。</p> <p>學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依<u>第二十五條</u>第一項、第二項或第六項規定，執行行為人之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。</p>	<p>三、第二項至第五項依本次修正條文，修正所引條項次。</p> <p>四、為符合憲法法庭一百一十一年憲判字第二號判決有關命加害人道歉與憲法保障言論自由、思想自由之意旨有違之見解，明定行為人不配合執行學校或主管機關依<u>第二十六條</u>第二項第一項命向被害人道歉之處置，及學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未採取必要措施確保行為人依修正條文<u>第二十六條</u>第二項第一款規定向被害人道歉，皆不予處罰，爰修正第四項及第五項。</p>
--	--	--

<p>第四十四條 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者，應依法予以解聘或免職。</p> <p>學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。</p>	<p>第三十六之一條 學校校長、教師、職員或工友違反第二十一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者，應依法予以解聘或免職。</p> <p>學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項修正所引條次。</p> <p>三、第二項未修正。</p>
<p>第七章 附則</p>	<p>第七章 附則</p>	<p>章名未修正</p>
<p>第四十五條 性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條之規定，於本法所定校園性別事件，適用之。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、定明性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條之規定，於本法所定校園性別事件亦有適用。</p>
<p>第四十六條 本法中華民國○年○月○日修正之本條文施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，及修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、本次修正條文有關校園性別事件之調查處理程序，其規定較為友善及周延，爰定明於本次修正之本條文施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，及修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均適用修正施行後之程序規定終結之，但於修正施行前已進行之程序，其效力不受影響，以兼顧法安定性及程序經濟。</p>

<p>第四十七條 本法施行細則，由中央主管機關定之。</p>	<p>第三十七條 本法施行細則，由中央主管機關定之。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>
<p>第四十八條 本法施行日期，除第二條第二項、第三條第二款、第三款第四目、第五條第二項、第七條至第九條、第二十一條第三項、第二十九條、第三十條、第三十三條第二項前段但書自中華民國一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。</p>	<p>第三十八條 本法施行日期，除中華民國一百年六月七日修正之條文，由行政院定之外，自公布日施行。</p>	<p>一、條次變更。 二、考量本次修正條文所涉部分業務，尚須時間辦理相關準備工作及宣導，爰明定本次修正條文，除本條除書所列條文自一百十三年三月八日施行外，其餘條文自公布日施行。</p>