

性別平等三道防線~~~性平三法簡介

台南市女性權益促進會理事長 邱美月

壹、前言

何謂性平三法？

- 一、性別工作平等法(簡稱兩平法)
(兩性工作平等法 91.01.16 公佈，91.03.08 施行，97.01.16 修正為性別工作平等法)
- 二、性騷擾防治法(簡稱性騷法)
(94.02.05 日公發佈，95.02.05 施行)
- 三、性別平等教育法(簡稱性平法)
(93.06.23 日公發佈施行)

貳、性平三法之比較

一、三法之立法精神

(一) 依據性別主流化：

「性平主流化」是聯合國在全世界推行的一個概念，是指所有政策活動，均以落實性別意識為核心，要求過去的政策、立法與資源需要重新配置、改變，以真正反映性別平等。

(二) 達到性別平等及禁止性別歧視

二、三法之立法目的

(一) 兩平法之立法目的→依該法第一條（保障工作權）

1. 保障性別工作權之平等
2. 消除性別歧視，促進性別地位實質平等

(二) 性騷擾之立法目的→依該法第一條（保護被害人權益）

1. 防治性騷擾
2. 保護被害人之權益

(三) 性平法之立法目的→依該法第一條（保障受教權）

1. 促進性別地位之實質平等
2. 消除性別歧視，維護人格尊嚴。
3. 厚植並建立性別平等之教育資源與環境。

三、三法性騷之定義：

(一) 兩平法，依該法第 12 條之性騷擾定義有二：

1. 敵意工作環境型：

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。

2. 交換條件型：

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. 小結：兩平法之性騷擾是規範職場之性騷。

(二) 性騷法：依該法第 2 條之規定是指性侵犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，如：

1. 交換型：

以使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。

2. 敵意環境型：

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。

3. 小結：性騷法是規範一般場所之性騷。

(三) 性平法：依該法第二條之規定

1. 性侵害：指性侵害法所稱之性侵害犯罪之行為

2. 性騷擾：指未達性侵之程度者，有二態樣：

(1) 敵意環境型：

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字詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作機會或表現者。

(2) 交換型：

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。

(3) 小結：性平法是規範校園性侵或性騷事件。

四、三法之性騷防治措施

(一) 兩平法（13 條）

1. 雇主或有管理身份者對於求職者或受僱者應尊重，不得有任何性騷行為。

2. 雇主應防治性騷行為之發生：其受僱 30 人以上者，雇主應訂定性騷防治措施，申訴及懲戒辦法並在公共場所公開揭示。

3. 雇主知悉性騷擾情事時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

(二) 性騷法

1. 機關等之防治責任及措施（7、8 條）

(1) 防治義務：應防治行為之發生，知悉應將立即有效之糾正及補救措施。

- (2) 防治措施：10 人以上應設申訴管道
- (3) 教育訓練：應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與教育訓練。
- 2. 損害賠償及禁止差別待遇（9~10 條）
 - (1) 性騷擾之損害賠償：包括財產及非財產的
 - (2) 差別待遇之禁止及賠償
 - (3) 協助之義務：行為人對被害人為回復名譽措施時。
 - a. 雇主、機構應提供適當之協助
 - b. 學校或教育訓練機構應提供適當之協助
- 3. 禁止揭露被害人資訊（12 條）

(三) 性平法

- 1. 訂定相關準則，公告周知（20 條）
- 2. 通報義務及處理（21 條）
- 3. 陳述答辯機會及資料保密（22 條）
- 4. 必要之處置，保障當事人之受教權或工作權（23 條）
- 5. 權益告知、轉介及提供協助（24 條）
- 6. 懲處（25 條）
- 7. 事件說明及公布（26 條）
- 8. 加害人檔案建立及追蹤輔導（27 條）

五、三法適用範圍與主管機關

法源	目的	適用範圍	主管機關
兩平法	保障工作權	1. 雇主性騷受僱者或求職者 2. 受僱者執行職務期間被他人騷擾	1. 中央：行政院勞委會 2. 地方：直轄市、縣（市）政府、勞工局、兩性工作平等委員
性騷法	保障人身安全	不適用兩平法及性平法者	1. 中央：內政部 2. 地方：直轄市、縣（市）政府、社會局、性騷擾防治委員會
性平法	保障受教權	性騷擾事件之一方為學校校長、教師職員、工友或學生。另一方為學生。	1. 中央：教育部 2. 地方：直轄市、縣（市）政府、教育局、性別平等教育委員會
PS. 不論工作場所或校園之性騷擾行為，皆有性騷擾防治法第 12、24 及 25 條之適用。			

六、三法之申訴及調查程序

(一) 兩平法：

被害人向加害人雇主所屬雇用單位所設置之性騷擾申訴管道申訴。（公務人員、教育人員及軍職人員依各該人事法令之規定）

(二) 性騷法：

被害人向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、雇用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

(三) 性平法：

向校園中的性別平等教育委員會申請調查，但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。

七、罰則：

(一) 兩平法

1. 行政處罰（38 條）

→ 雇主違反處新台幣一萬元以上、十萬元以下罰鍰。

(二) 性騷擾

1. 行政處罰（20~24 條）→

(1) 普通性騷擾：行為人由直轄市，縣（市）主管機關，處新台幣一萬元以上，十萬元以下罰鍰。

(2) 利用權勢或機會性騷擾：得加重科罰鍰。

(3) 違反防治責任：罰一萬元以上十萬元以下罰鍰，連續處罰。

(4) 差別待遇：同上

(5) 揭露被害人資訊：罰六萬以上三十萬以下罰鍰，沒入物品或其他必要之處置，連續罰。

2. 刑事處罰（25 條）→

(1) 性騷擾犯罪：處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣十萬元以下罰金。

(2) 告訴乃論

(三) 性平法（36 條）

1. 學校之處罰：一萬元以上十萬元以下罰鍰

2. 行為人之處罰：一萬元以上五萬元以下之罰鍰，連續罰

八、調解制度

三法中只有性騷擾防治法設有調解制度，其他二法並無調解相關規定。

參、案例解析

案件事實

台北市某大學張教授行為不檢，在學校曾對女職員小萍於執行職務時為性騷擾，也曾在校園中對於女學生小麗騷擾、學生家長阿玉性騷擾。

一、小萍適用性別工作平等法

王教授在小萍執行職務時對之為性騷擾，小萍具有受僱人身份，所以小萍可以適用性別工作平等法。

(一) 向大學申訴

(二) 向市政府申訴

(三)申請審議或提起訴願

(四)提起行政訴訟

二、小麗適用性別教育平等法

張教授在校園中對具有學生身份之小麗為性騷擾，小麗可以適用性別平等教育法。

(一)申請調查

1. 向學校申請調查

2. 向台北市政府申請調查

(二)提出申復

1. 向學校申復

2. 向台北市政府申復

(三)提起申訴或其他救濟

三、阿玉適用性騷擾防治法

阿玉並非學生，也不是勞工，所以可以適合性騷擾防治法。

(一)申訴

(二)再申訴

(三)行政處罰

1. 行為人責任

2. 學校之場所主人責任及雇主責任

(四)申請調解

肆、在性平三法中每個人應負之責任

一、通報義務

二、保密原則

三、配合調查之義務

伍、在性別平等教育法中，學校各處室皆有職責

一、教務處

(一)性別平等教育教材融入

(二)各學科教學，納入整體教學計畫

二、學務處或訓導處

(一)收件單位

(二)性別議題融入班會、週會與社團等活動

(三)校園安全與危機處理

三、輔導室

(一)性別平等教育規劃

(二)性侵、性騷、家暴、學生懷孕等個案輔導

四、總務處：友善空間與環境規劃、執行及相關資源支援。

五、性別平等委員會：調查處理

陸、在性別平等教育法中，學校應積極完成之事項

- 一、組織性別平等教育委員會
- 二、修訂校評會等有關委員會合乎性別比例
- 三、3. 訂性別平等教育實施計畫
- 四、訂學校性侵害或性騷擾防治規定
- 五、修訂學生手冊與教師聘約
- 六、建立人材庫
- 七、教育、訓練、公告周知
- 八、友善校園環境之整建

柒、我們的期許一代結論

性平三法→推動人權教育、尊重人性尊嚴、落實性別平等

附註：三法之委員會：

(一) 兩平法：依該法第5條，各級主管機關兩性工作平等委員會。

委員數	女性比例	委員資格	任期	組織
5~11人	1/2以上	勞工事務、兩性問題、學職經驗或法律專人士 其中勞工團體、婦女團體各占2人	2年	由各級主管機關定之，地方可設就業歧視評議委員會

(二) 性騷法：依該法第6條，直轄市、縣(市)政府應社性騷擾防治委員會。

主任委員	委員數及任期	女性比例	資格	組織
1人，由直轄市市長縣(市)長或副首長兼任	無規定	不得少於1/2	有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家不得少於1/2。	由地方主管機關定之。

(三) 性平法：依該法第 7.8.9 條規定，成立性平委員會

	主任委員	委員數	女性比例	委員資格	開會時間	組織
中央	教育部部長	17~23 人	1/2 以上	專家學者、民間團體代表及實務工作者應占 2/3 以上。	每三個月應至少一次，專人處理業務	中央主管機關訂定
地方	直轄市縣(市)長	9~23 人	1/2 以上	專家學者、民間團體代表及實務工作者，應占 1/3 以上。	每三個月應至少一次，專人處理業務	直轄市、縣(市)主管機關
學校	校長	5~21 人	1/2 以上	得聘性別平等意識之教師代表、職工代表家長代表、學生代表及專家學者	每學期至少開會一次，專人處理業務	學校定之