

行政院通過性平三法 利用權勢性騷擾最重罰百萬

行政院於七月（十三）日通過「[性騷擾防治法](#)」、「[性別平等工作法](#)」及「[性別平等教育法](#)」修正草案，以保護被害人為中心，目標在於強化「有效」打擊加害人的裁罰處置，針對主管、雇主及機關首長加重處罰，並將申訴時效延長，同時完備「友善」被害人的權益保障及服務，並引入民間專業人士資源，建立「可信賴」的性騷擾防治制度，確保性騷擾防治得以落實，讓社會更友善安全。

衛生福利部表示，性騷擾事件通常發生在一瞬間，被害人往往因受到驚嚇，來不及反應及保存證據，故本次修法主要在維護被害人申訴權益上，有幾項重要的改變。[性騷擾防治法草案第5條及第6條](#)增訂中央政府設立諮詢會，地方政府設立審議會，且兩者遴聘委員女性代表不得少於二分之一，以強化申訴調查的可信賴性，提升民眾求助意願。[草案第7條](#)明定政府機關、部隊、學校等機構於所屬公共場所應採取有效的糾正及補救措施，例如調整照明設備及改善監視器視線死角，違者依[草案第28條](#)規定將處新臺幣兩萬元以上二十萬元以下罰鍰。此外，增訂被害人保護專章，[草案第10條](#)明確規範媒體及因職務或業務知悉被害人隱私者，應予保密，違者依[草案第26條](#)加重處罰六萬至六十萬元。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，[草案第25條及第27條](#)分別提高行政罰鍰最高額為新臺幣六十萬元外及刑事責任也加重其刑至二分之一，[草案第12條](#)另新增懲罰性賠償金制度，法院並得因被害人請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍的懲罰性賠償金，以嚴懲權勢性騷擾行為人。

雇主應防治職場性騷擾行為的發生，並於知悉性騷擾情形時，應採取立即有效措施，[性別平等工作法草案第13條](#)規定，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的案件，並應將處理結果通知地方主管機關。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，且工作場所性騷擾行為人為最高負責人或僱用人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮。為建立公權力介入的外部申訴管道，[草案32條之1](#)規定，受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴，但申訴人屬最高負責人或僱用人或是不服被申訴人的雇主所為調查或懲戒結果，得逕向地方主管機關提起申訴。有鑑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多有共識，[草案第38條之2](#)也規定最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，可處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰

緩。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，也可獲得有關法律的諮詢或扶助，[草案第37條](#)規定主管機關應提供必要的法律諮詢或扶助，以完善被害人保護及扶助。

為完善教育機關的監督體制，[性別平等教育法草案2條](#)將軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校納入性別平等教育法適用範圍。考量校長與教職員工於執行教學、輔導學生或提供學生工作機會時，具有權力不對等情形，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，因此[草案3條](#)也將相關行為納入加以規範，並列入相關人員任用的消極資格，以維護友善性別平等教育環境。而學校調查處理校園性別事件期間，除採取必要處置，保障當事人的受教權或工作權外，不得對學生有足以影響其受教權、工作權或申請調查行為。且學校或主管機關的性別平等教育委員會處理校園性別事件時，調查小組成員得一部或全部外聘，杜絕權勢性校園性別事件，周全對學生保護。此外，並強化主管機關對學校提供諮詢輔導與適法監督，對於學校調查處理校園性別事件有違失者，應將其納入學校評鑑、扣減獎（補）助或行政考核，並追究相關人員責任。同時為加嚴行為人處置措施，[草案42條](#)規定當事人得請求懲罰性賠償金，以保護學生權益。