

性平三法宣導



性別平等 教育法定義

性別平等教育法第3條：

- 1.事件之一方須為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，且未達性侵害程度。
- 2.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。
- 3.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。

性別平等 工作法定義

性別平等工作法第12條：

1. **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. **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。**

性騷擾防治法 定義

性騷擾防治法第2條：

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，包含下列情形

- 1.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。
- 2.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。

性平三法適用範圍

法令名稱	性別平等教育法	性別平等工作法	性騷擾防治法
適用範圍	性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生。	受僱者於執行職務時，任何人對其造成敵意環境性騷擾，或雇主對受僱者或求職者實施交換條件性騷擾。	不適用性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件。
例外情形		受僱者於公共場所或公眾得出入場所執行職務時，遭不特定人性騷擾，其調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法規定。	受僱者於非工作時間遭同事或不同單位具業務往來人員持續性騷擾，或遭最高負責人或僱用人性騷擾，仍適用性別平等工作法規定。
申訴管道	1.行為人所屬學校。 2.教育主管機關。	1.受僱者或求職者之雇主。 2.直轄市、縣(市)勞政主管機關。	1.行為人所屬政府機關(構)、部隊、學校。 2.直轄市、縣(市)社政主管機關 3.警察機關。