

【性別工作平等法】與【性騷擾防治法】適用情形

	性別工作平等法	性騷擾防治法
立法目的	保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神。保障工作權。	防治性騷擾及保護被害人之權益，保障人身安全。
適用對象	雇主、受僱人、求職者	一般民眾
適用場域	工作職場	一般場所
主管機關	中央：勞動部 地方：直轄市、縣市政府	中央：衛生福利部 地方：直轄市、縣市政府
態樣及要件	- 敵意工作環境性騷擾：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。 - 交換利益性騷擾：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。	- 交換利益性騷擾：對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，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。 - 敵意工作環境性騷擾：對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為：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。
救濟方式	- 視情節向雇主或地方主管機關以言詞或書面提出申訴。對地方主管機關所為之處分有異議時，得向中央主管機關兩性工作平等委員會申請審議或逕行提起訴願。但公務人員、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，不適用本法之規定。 - 雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關兩性工作平等委員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。	- 事件發生後一年內均得向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。 - 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。 - 加害人為機關首長、部隊主管（官）、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。