

臺中榮民總醫院性騷擾申訴案件適用法規說明

性平三法之立法目的皆是為防治性騷擾，惟三法對性騷擾之定義並不相同，適用之範圍、處理流程亦有差異；依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性平三法適用關係如下表：

性別平等教育法	性別平等工作法	性騷擾防治法
<p>事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生</p>	<p>➤原則： 1. 受僱者於執行職務時遭受性騷擾 2. 雇主對受僱者或求職者性騷擾 ➤例外： 1. 非執行職務，但適用性工法： (1) 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。 (2) 受僱者於非工作時間，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。 (3) 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。 2. 執行職務，但適用性騷法：受僱者於執行職務時，被不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾。</p>	<p>非屬性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件</p>