

教育部國民及學前教育署職業轉銜與輔導服務中心

108 年度「職業轉銜與輔導服務期中業務工作會議」會議紀錄

壹、會議時間：108 年 9 月 27 日（星期五）08：00 至 17：00

貳、會議地點：國立草屯高級商工誠治樓 3F 第 2 會議室

參、會議主持人：國立嘉義特殊教育學校許碧雲校長

肆、出席人員：如簽到表

會議記錄：李寧

伍、主席致詞：(略)

陸、業務工作報告

- 一、感謝國立草屯高級商工職業學校工作團隊協助辦理 108 年度期中業務工作會議。
- 二、職輔中心於 108 年 8 月 12、13、14 日辦理職輔員增能教育訓練，研習課程涵蓋職能評估相關專業知能六個主題，共 19 小時。受訓人數共 54 人。
- 三、職輔中心已發函各校 108 學年度啟用線上職業輔導系統，同步於網頁公告 (http://www.cymrs.cy.edu.tw/big5/network/main03_6_1.asp?S=63&P1=1)，且持續更新，在操作過程中若有任何問題請直接與中心團隊聯繫。另，職輔員巡迴輔導紀錄應以線上版輸入為主。
- 四、原本的「工作日誌」電子檔煩請同步記錄工作項目(內容可省略或簡述)，俾利蒐集成果報告數據。
- 五、職輔中心工作團隊預計 10 月中旬前往彰化區進行業務訪視，屆時請彰化區承辦學校協助準備訪視相關資料備查。
- 六、職輔員至校外職場巡輔，向學校請領「巡輔交通費(職輔員補助款)」或「校外實作交通費(各校一師一學期上限 2000 元)」，請務必確認請領日期與事由，相同日期之同一事由，請由上述二項經費擇一請領，不得重複請領。
- 七、有關 108 年度補助款因調增年資滿兩年之職輔員每月薪資為 34,065 元，恐造成交通差旅費不足狀況，於 108.07.18 國教署身心障礙教育資源中心期中工作會議中決議，請各承辦學校依執行率達 80%以上及需求額度說明等，專案去函國教署申請不足之補助款。
- 八、108 年度職輔員期中書面考核業已完成，感謝各校配合完成相關作業。
- 九、職輔中心 108 年度期末業務工作會議預計於 108 年 11 月中後旬辦理，開會地點依上年度期末工作會議決議為宜蘭礁溪地區，目前正規劃進行中。
- 十、Uniqlo 小天使應徵作業 108 年度為長時間規劃更周延圓滿之小天使用人專案，故暫停辦理一年。

- 十一、本中心將於 10 月中旬發函各區辦理職輔員期末考核工作，預計於 11 月 8 日前請各承辦學校將期末職輔員自評表及考評表正本(需核章)，以掛號郵寄方式寄至職輔中心。考評表須包含分區承辦學校與區域內服務學校評分及核章，並請自留副本備查。並預計於 11 月中旬後辦理期末考評會議。
- 十二、提醒各服務學校相關人員或導師，可協助留意學生「**身障證明**」的有效日期，避免未來在媒合就業職場或庇護工場時，影響安置作業。
- 十三、各分區承辦學校召開區域聯繫會議後，請務必將會議紀錄、職輔員輪值表等函文送中心備查。
- 十四、職輔員為專業團隊成員之一，其工作要項如下圖，且須依「**轉介表**」提供服務（相關服務流程如附件一），請各服務學校業務相關老師協助宣導，若學生有就業潛能需要職業輔導時，請導師登入特教通報網上線填寫轉介表，儲存後送出，經承辦學校主管審查通過後，再由職輔員協助進行職業輔導相關服務。

職業輔導員服務工作要項

103.03.26職輔人力規劃會議修訂

職輔員工作要項之修訂係以原工作要項並參酌「各教育階段身心障礙學生轉銜輔導及服務辦法」與特殊教育法規，區分為主要職責與協助事項及其他，內容如下：

(一) 主要職責：

1. 實習職場之開發及環境評估(含工作分析)。
2. 巡迴輔導身心障礙學生職場實習工作與評量。
3. 追蹤訪視輔導與轉銜服務(追蹤六個月)。
4. 結案與成果彙報。

(二) 協助事項：

1. 協助身心障礙學生職業能力評估。
2. 參與支援服務區內學生IEP會議與瞭解學生生涯轉銜計畫。

(三) 其他：

1. 服務區內學校教師與職場之聯繫。
2. 服務區內學校與相關機構連結與轉介。

- 十五、**相關業務宣導**：勞動部辦理「109年運用公益彩券回饋金推動辦理強化高中(職)及大專校院身心障礙學生就業轉銜服務」相關事項，請各校踴躍向所在分署申請辦理「就業準備共識營」、「就業轉銜服務說明會及專業知能工作坊」等轉銜相關服務活動，以協助身心障礙學生及其家長即早做好就業準備，縮短學生畢業後就業等待期並穩定就業。
- 十六、**相關業務宣導**：政府為協助低收入戶及中低收入戶自立向上，落實積極性社會救助精神，衛生福利部訂定《協助積極自立脫離貧窮實施辦法》(附件二)於民國 105 年 6 月 6 日發佈。為增加誘因及鼓勵低收入戶及中低收入戶加入脫貧方案，該辦法導入「福利緩衝期」設計，也就是在於一定期間及額度內，因措施所增加的收入及存款，不列入家庭總收入及家庭財產計算，以避免喪失福利資格，其豁免期間最長以 3 年為限，經評估有必要者，得再延長 1 年，用漸進、輔導方式協助弱勢家庭改善困境。
- 十七、**加強宣導**：請各校承辦實習相關業務的人員，應確實依循行政程序與合作實習之企業廠商簽訂校外實習合作合約書。
- 十八、**加強宣導**：請各校職輔員及相關人員，加強宣導防範職場霸凌與性侵害防治，檢附性別工作平等法、性別平等教育法(詳如附件三、四)。

柒、提案討論

提案一：本年度職業輔導業務工作檢討，請討論。

說明：

一、特教通報網線上職輔系統，參加 108.07.18 資源中心會議已提報修改的內容。

- 輔導紀錄表單手動輸入專業人員名字。
- 職場資訊表單手動輸入開始實習日期。
- 學生職輔紀錄呈現同一區間實習歷程。
- 總召權限能夠檢閱職輔員個人基本資料。
- 服務學校線上考核功能啟用。
- 學生特質與能力表單能顯示學生基本資料。

二、特教通報網線上職輔系統待研討調整的項目，如下。

作業權項項目	內容
1. 服務學校端	➢ 跨兩個年度以上之已建立的資料無法匯入
2. 職輔員權限	➢ 「實習-就業媒合」與「職業輔導紀錄」之媒合狀態無法連動。例如：在「職業輔導紀錄」中選擇「實習中」，媒合狀態會出現 <u>已媒合</u> ；但在「實習-就業媒合」的媒合狀態還是 <u>媒合中</u> 。

三、請就學生交通方式、就業職場開拓等，提供相關經驗與建議，以供各區參考。

決議：

一、職輔線上系統已於 108 學年度開始使用，使用後發現的問題與修正建議彙整如下表。

作業權項項目	內容
1. 服務學校端	➢ 匯入尚未結案的資料，建議納入 <u>初談紀錄</u> 。
2. 職輔員	<ul style="list-style-type: none">➢ 職業輔導紀錄→職場資訊→「交通方式」，建議新增「其他」可自己填寫交通方式。➢ 職業輔導紀錄之<u>學生職輔紀錄</u>，建議「<u>初談紀錄</u>」同步呈現於此。➢ 表單名稱修改：「職業輔導紀錄」項下之「輔導紀錄」名稱，建議修改為「<u>繕打輔導紀錄</u>」➢ 表單新增功能：審查-媒合-輔導之「<u>轉介初談紀錄</u>」，新增<u>操作</u>選項，俾利在此填寫初談紀錄。

二、有關本年度各區交通差旅費不足申請案，請職輔中心製作申請範例供各承辦學校參考。

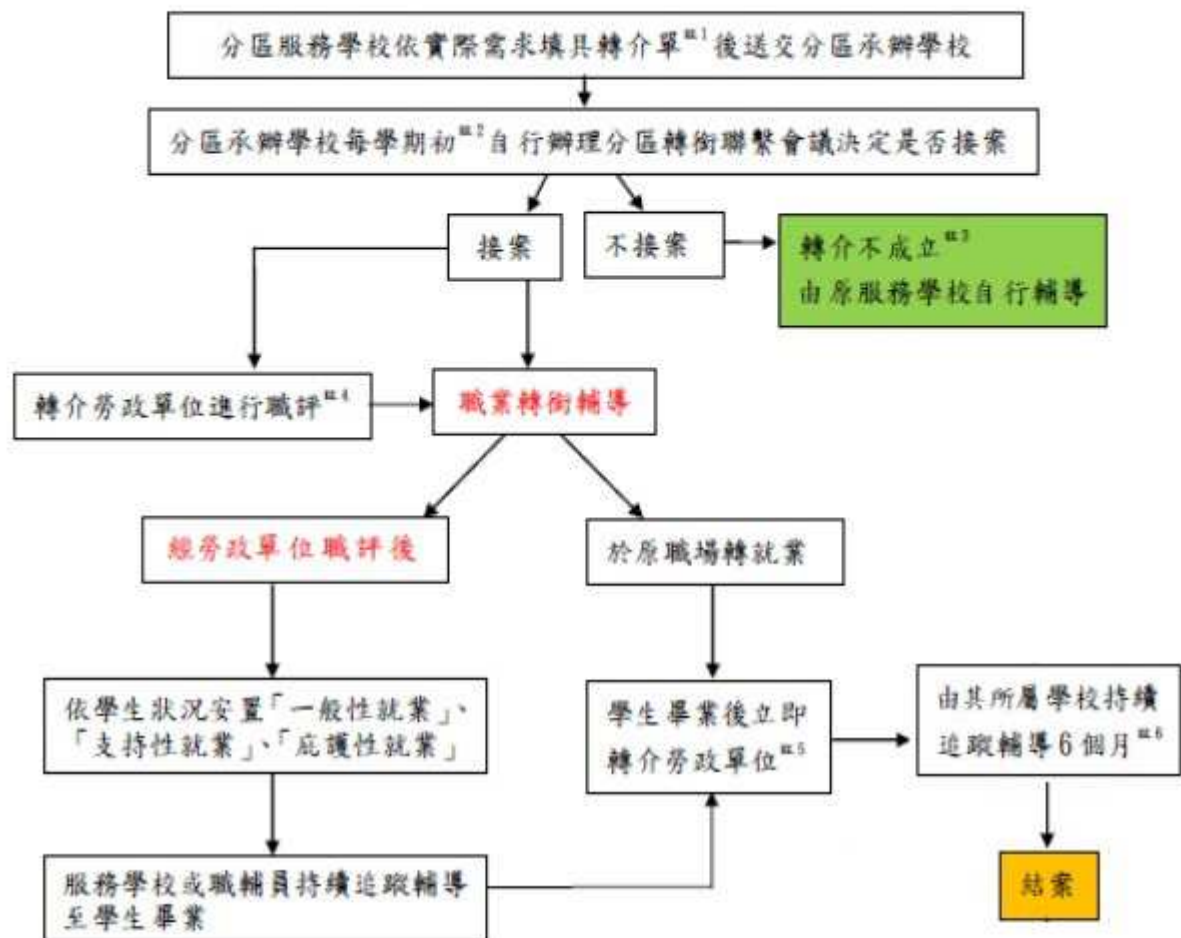
三、各校可多利用台師大特教中心所出版的各項職業評估標準化工具，瞭解學生職業相關性向與能力；請職輔中心將台師大特教中心採購標準化評估工具須符合之相關標準與程序，製作 SOP 並公告於網頁上，供各校參考使用。

四、其餘事項照案通過。

捌、綜合座談：(略)

拾、散會：下午 17：00 整。

教育部國民及學前教育署職業轉銜與輔導服務中心
職業轉銜與輔導服務流程圖



【備註】

註1：轉介單由職輔中心提供，各校可依實際需求提請職輔中心修改轉介單。

註2：經101年12月5日「101年度教育部中部辦公室臨時約聘(僱)職業輔導員年終考評會議」決議，分區轉銜聯繫會議自102年度起，不列入職輔中心業務，由各承辦學校自行辦理。分區承辦學校可依實際狀況選擇每學期初、或每學年度辦理分區轉銜聯繫會議；辦理形式不拘，只要足以評斷接案與否，且經各服務學校同意結果即可。必要時得召開臨時分區轉銜聯繫會議。

註3：一旦經分區轉銜聯繫會議決定不接案，該名案主即由其所屬學校教師自行輔導；如之後該名案主另有轉介職輔員需求，需另填寫轉介單送分區承辦學校審查。

註4：依「各教育階段身心障礙學生轉銜輔導服務辦法」第10條第三規定：「**第一項學生於畢業前一年仍無法依其學習紀錄、行為觀察與晤談結果，判斷其職業方向及適合之職場者，應由學校轉介至勞工主管機關辦理職業輔導評量。**」

註5、註6：依據「各教育階段身心障礙學生轉銜輔導服務辦法」第11條第三項規定：「**前二項學生離校後一個月內，應由通報網將轉銜服務資料通報至社政、勞工或其他相關主管機關銜接提供福利服務、職業重建、醫療或復健等服務，並由學生原就讀學校追蹤輔導六個月。**」

協助積極自立脫離貧窮實施辦法

中華民國 105 年 6 月 6 日

第一條

本辦法依社會救助法第十五條之一第三項規定訂定之。

〔立法理由〕

本辦法之法源依據。

第二條

本辦法之服務對象，為低收入戶及中低收入戶。

〔立法理由〕

本辦法之適用對象。

第三條

直轄市、縣（市）主管機關為協助服務對象積極自立脫離貧窮，得自行或運用民間資源辦理。為強化脫離貧窮服務品質與效能，直轄市、縣（市）主管機關應依實際需要，結合教育、勞政或其他相關局（處）及民間團體，建立合作服務體系，並定期召開聯繫會報。

〔立法理由〕

- 一、直轄市、縣（市）主管機關為協助民眾脫離貧窮，訂定脫離貧窮措施之實施計畫或方案，協助其積極自立。
- 二、規定直轄市、縣（市）主管機關可自行或結合民間單位辦理服務。
- 三、為維護服務品質，直轄市、縣（市）主管機關與結合提供服務之單位，應定期辦理聯繫會報，進行個案研討及問題檢討等事項。

第四條

直轄市、縣（市）主管機關辦理脫離貧窮措施之方式如下：

- 一、教育投資：協助改善就學設備、課業輔導或提升學歷。
- 二、就業自立：協助就業準備、排除就業障礙，提供或轉介就業服務、職業訓練、輔導證照考試、小本創業或穩定就業誘因。
- 三、資產累積：協助儲蓄、投資、融資，累積有形資產或無形資產。
- 四、社區產業：結合地方特色產業，協助增加在地謀生技能或在地就業。
- 五、社會參與：協助參與相關教育訓練、社區活動、志願服務或公共服務。
- 六、其他直轄市、縣（市）主管機關視實際需要發展之創新、多元或實驗性服務。

〔立法理由〕

- 一、脫離貧窮措施應以家庭為服務單位，評估家庭成員之需求，予以增權及投資措施，本條列舉脫離貧窮措施辦理模式。
- 二、參據衛生福利部九十四年蒐集國內外脫貧理論編訂「自立脫貧方案操作手冊」所列教育投資、就業自立及資產累積三大脫貧模式之意涵，明定其定義。
- 三、考量彰化縣政府、雲林縣政府及臺東縣政府對結合當地特色產業，以社會企業概念提供弱勢家庭工作者培訓職場技能及媒合就業機會，均已有顯著之服務成效，爰據以增訂為脫貧措施模式。
- 四、社會救助法第十五條之二促進低收入戶及中低收入戶之社會參與及社會融入，爰據以增訂為脫貧措施模式。
- 五、本條第三款所稱有形資產為儲蓄存款、房地產等，無形資產為人力資本、社會支持網絡等。
- 六、鼓勵地方政府發展創新、多元或實性服務計畫。

第五條

直轄市、縣（市）主管機關為推動前條脫離貧窮措施，應訂定計畫或方案實施；計畫或方案內容包括下列事項：

- 一、參與對象之評估篩選機制、服務目標、服務流程、結案指標。
- 二、結合相關單位提供親職教育、健康或營養協助、獎助學金、就業服務及其他支持性服務。

三、追蹤服務成果及評估服務成效。

四、彙報服務對象之績效統計資料。

〔立法理由〕

一、規定直轄市、縣（市）主管機關辦理脫貧措施應辦理事項。

二、脫貧計畫或方案的訂定是一系列的行動步驟，包括當事人的問題與需求所在，評估其問題的嚴重程度，分析與瞭解其問題的因果假設，提出與決定的行動方案，爰為落實本辦法所定各項措施之成果效益，列舉重要工作項目，請地方政府據以辦理。

三、地方政府辦理脫貧服務措施，須視方案需要結合相關單位提供支持性服務，如親職教育、健康或營養協助、獎助學金、註冊費減免、就業服務、職業訓練、創業輔導、創業貸款利息補貼、求職交通補助、求職或職業訓練期間之臨時托育及日間照顧津貼等服務。

第六條

直轄市、縣（市）主管機關對參與脫離貧窮措施之服務對象，於一定期間及額度內因措施所增加之收入及存款，得免計入家庭總收入及家庭財產，最長以三年為限；經評估有必要者，得延長一年。

〔立法理由〕

為鼓勵低收入戶及中低收入戶參與脫貧服務相關措施，社會救助法第十五條之一第二項明定參加措施者，於一定期間及額度範圍內因措施所增加之收入及存款，不列入家庭總收入及家庭財產計算，以避免其因此喪失低收入戶或中低收入戶資格。至於其增加收入之認定、免計入期間及額度限制等事項之規定，則授權地方政府定之；惟規定放寬期間最長以三年為限，經評估有必要者，得再延長一年。

第七條

直轄市、縣（市）主管機關委託或補助民間團體辦理脫離貧窮措施者，應定期輔導及查核。

〔立法理由〕

規定直轄市、縣（市）主管機關得委託或補助民間團體辦理脫貧服務措施，並對補助之民間團體建立考核機制。

第八條

中央主管機關應輔導直轄市、縣（市）主管機關辦理脫離貧窮措施，並定期考核其辦理績效。

〔立法理由〕

規定中央主管機關考核機制。

第九條

中央主管機關應會商直轄市、縣（市）主管機關訂定辦理脫離貧窮措施指標、教育訓練課程，由直轄市、縣（市）主管機關據以執行。

〔立法理由〕

規定中央主管機關會商地方政府對辦理脫離貧窮措施訂定指標、教育訓練課程、操作手冊、聯繫會報等，以提升服務品質，落實服務措施之效益。

第十條

中央主管機關應定期分析脫離貧窮措施之執行效益，作為政策訂定依據。

〔立法理由〕

規定主管機關應定期統計分析脫貧服務措施之執行效益，供為政策訂定依據，以提升服務品質及成效，落實協助服務對象積極自立脫離貧窮之目標。

第十一條

本辦法自發布日施行。

〔立法理由〕

本辦法施行日期。

性別工作平等法

中華民國 105 年 5 月 18 日修正

第一章 總則

第 1 條 為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，爰制定本法。

第 2 條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。
本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。
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。
本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。
實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條 本法用詞，定義如下：
一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。
九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。
前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。
前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。
地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

[第 6 條](#) 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

[第 6-1 條](#) 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 性別歧視之禁止

[第 7 條](#) 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

[第 8 條](#) 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

[第 9 條](#) 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

[第 10 條](#) 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

[第 11 條](#) 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第三章 性騷擾之防治

[第 12 條](#) 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、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。

二、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。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

[第 13 條](#) 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第四章 促進工作平等措施

[第 14 條](#) 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條 僱主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，僱主應給予產檢假五日。

受僱者於其配偶分娩時，僱主應給予陪產假五日。

產檢假及陪產假期間，薪資照給。

第 16 條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由僱主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，僱主不得拒絕：

一、歇業、虧損或業務緊縮者。

二、僱主依法變更組織、解散或轉讓者。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。

四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

僱主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，僱主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，僱主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

第 19 條 受僱於僱用三十人以上僱主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向僱主請求為下列二款事項之一：

一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

二、調整工作時間。

第 20 條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

[第 21 條](#) 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。
受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

[第 22 條](#) 受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。

[第 23 條](#) 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：
一、哺（集）乳室。
二、托兒設施或適當之托兒措施。
主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

[第 24 條](#) 主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

[第 25 條](#) 雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第五章 救濟及申訴程序

[第 26 條](#) 受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

[第 27 條](#) 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。
如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。
雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。
被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

[第 28 條](#) 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

[第 29 條](#) 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

[第 30 條](#) 第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

[第 31 條](#) 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

[第 32 條](#) 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

[第 33 條](#) 受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等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。前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

第 36 條 雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第 37 條 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第六章 罰則

第 38 條 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-1 條 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第七章 附則

第 39 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。

性別平等教育法

中華民國 102 年 12 月 11 日修正

第一章 總則

第 1 條 為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。
本法未規定者，適用其他法律之規定。

第 2 條 本法用詞定義如下：
一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。
二、學校：指公私立各級學校。
三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
（一）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者。
（二）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。
五、性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
六、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。

第 3 條 本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 4 條 中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：
一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。
二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。
三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。
四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。
五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。
六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。
七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。
八、其他關於全國性之性別平等教育事務。

第 5 條 直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：
一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。
二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。
三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。
四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。
五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。
六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。

七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。

八、其他關於地方之性別平等教育事務。

第 6 條

學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。

二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。

三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。

四、研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。

五、調查及處理與本法有關之案件。

六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。

七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。

八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

第 7 條

中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

第 8 條

直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。

前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由直轄市、縣（市）主管機關定之。

第 9 條

學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。

前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由學校定之。

第 10 條

中央、直轄市、縣（市）主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。

第 11 條

主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。

第二章 學習環境與資源

第 12 條

學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。

學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。

第 13 條

學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。

第 14 條 學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。
學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。

第 14-1 條 學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第 15 條 教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

第 16 條 學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及中央與直轄市、縣（市）主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。
學校或主管機關相關組織未符合前項規定者，應自本法施行之日起一年內完成改組。

第三章 課程、教材與教學

第 17 條 學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。
高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。
大專校院應廣開性別研究相關課程。
學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

第 18 條 學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。

第 19 條 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。
教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

第四章 校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治

第 20 條 為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。
學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。

第 21 條 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。
學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。
學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

第 22 條 學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

第 23 條 學校或主管機關於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。

第 24 條 學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

前項心理輔導、保護措施或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。

第 25 條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。

學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：

- 一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。
- 二、接受八小時之性別平等教育相關課程。
- 三、其他符合教育目的之措施。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依前項規定為必要之處置。

第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

第 26 條 學校或主管機關調查校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第 27 條 學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料。

前項加害人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。

接獲前項通報之學校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。

第 五 章 申 請 調 查 及 救 濟

第 28 條 學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學

校申請調查。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。
任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

第 29 條

學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、非屬本法所規定之事項者。
- 二、申請人或檢舉人未具真實姓名。
- 三、同一事件已處理完畢者。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

申請人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。

第 30 條

學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。

前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。

性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

第 31 條

學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。

學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

第 32 條

申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。

前項申復以一次為限。

學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。

第 33 條

性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。

第 34 條

申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

- 一、公私立學校校長、教師：依教師法之規定。
- 二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。
- 三、私立學校職員：依性別工作平等法之規定。
- 四、公私立學校工友：依性別工作平等法之規定。
- 五、公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

第 35 條

學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。

法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。

第六章 罰則

第 36 條

學校違反第十三條、第十四條、第十四條之一、第十六條、第二十條第二項、第二十二條第二項或第二十七條第三項規定者，應處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

行為人違反第三十條第四項規定而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。

學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

- 一、違反第二十一條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。
- 二、違反第二十一條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。

第 36-1 條

學校校長、教師、職員或工友違反第二十一條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據者，應依法予以解聘或免職。

學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。

第七章 附則

第 37 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 38 條

本法施行日期，除中華民國一百年六月七日修正之條文，由行政院定之外，自公布日施行。