

# 白河區公所 EAP 員工協助



## 被性騷擾怎麼辦？

性騷擾被害人權益說明手冊



如遭遇性騷擾，  
可參閱衛生福利部「提供  
被性騷擾怎麼辦？性騷擾  
被害人權益說明手冊」

# 白河區公所 EAP 員工協助



禁止性騷擾

No Sexual Harassment

## 禁止性騷擾及性侵害公開揭示

- ❶ 任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
- ❷ 性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；  
利用權勢性騷擾他人者，依法得處新臺幣6萬元以上，60萬元以下罰鍰；  
乘機襲胸摸臀或觸摸他人隱私部位，被害人可提出刑事告訴，  
最高可處2年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣10萬元以下罰金。  
性侵害他人者，依刑法規定最高可處死刑、無期徒刑或10年以上有期徒刑。
- ❸ 性騷擾或性侵害他人，除負有法律上之刑事與民事責任外，  
本單位亦將依內部規定懲處。
- ❹ 遇到性侵害事件，請撥打110或113保護專線求助。
- ❺ 發現性騷擾或性侵害事件，需本單位立即協助處理者

## 性騷擾防治宣導

### —不當行為篇



# 白河區公所 EAP 員工協助

## 性別歧視的言行



### 評論外表

評論同仁的容貌、身材，說難怪嫁不出去，讓人感到被冒犯。



### 要求隱藏性取向

要求具有同志身分的人，不要在職場上曝露性取向，造成具有同志身分的人感受敵意。



### 對女性受僱者的歧視

評論女性同仁結婚生子以後，對公司愈來愈沒有貢獻，讓人感到被冒犯。

以上圖片來源為 AI 生成工具

# 白河區公所 EAP 員工協助

## 不當的口語或文字



### 講黃色笑話

在同仁面前講黃色笑話，無視反對，讓人感到被冒犯。



### 冒犯性問題

詢問同仁的性生活頻率、對象，讓人感到被冒犯。



### 不當圖片傳送

在通訊軟體上傳送含有性意味的圖片，讓人感到被冒犯。

以上圖片來源為 AI 生成工具

# 白河區公所 EAP 員工協助

## 什麼是職場性騷擾?



\*進一步參考：<https://www.youtube.com/watch?v=rkuSJzJ6-QM> 17

# 白河區公所 EAP 員工協助

## 性騷擾之定義&類型：性別平等工作法§12

性別平等工作法§12 I：  
本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

【類型一：敵意式性騷擾】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。

【類型二：交換式性騷擾】**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。

性別平等工作法§12 II：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。

# 白河區公所 EAP 員工協助

敵意式性騷擾



交換式性騷擾



雇主對於性騷擾防治與處理

事前防治

性工法§13 I：雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生

+性工法§13 I：僱用受僱者10人以上未達30人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。

+性工法§13 I：僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

事後補救

性工法§13 II：雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施

# 性騷三法區辨

行為類型	乙方身份	他方身份	案件繫屬
以言語、傳送文字或圖片等方式性騷擾者可提申訴	學生	教、職、員、工、生	<b>校園性騷擾</b> Ⓞ性別平等教育法 申訴機關：行為人所屬學校 主管機關：教育局
	受雇者執行職務中	任何人	<b>職場性騷擾</b> Ⓞ性別工作平等法 申訴機關：被害人所屬公司 主管機關：勞工局
	前二者身份關係之外者		<b>一般性騷擾</b> Ⓞ性騷擾防治法 申訴機關： 1. 行為人所屬機關 2. 若查無行為人所屬機關，則就近至警察局報案 主管機關：社會局
涉及性騷擾防治法第25條「乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處」行為者	不分身份關係		警察局受理報案後移送地檢署偵辦

# 性騷三法之區辨

	性別工作平等法	性別平等教育法	性騷擾防治法
主管機關	一、中央：行政院 勞工委員會直轄 市：直轄市政府 二、縣（市）：縣 （市）政府	一、中央：教育部 二、直轄市：直轄市 政府 三、縣（市）：縣（市） 政府	一、中央：內政部 二、直轄市：直轄市 政府 三、縣（市）：縣（市） 政府
主要 規範 對象	僱主，即僱用受僱 者之人、公私立機 構或機關。代表僱 主行使管理權之人 或代表僱主處理有 關受僱者事務之 人，視同僱主。員、 本法於公務人員、 教育人員或軍職人 員，亦適用之。	公私立各級學校	政府機關、國防部所 屬軍隊及學校、公私 立各級學校、法人、 合夥、設有代表人或 管理人之非法人團體 及其他組織。

# 保障自己的權益



- 相信直覺，阻止疑似性騷擾的任何行為
- 立即告訴長官、可靠的同事或親友
- 詳細記錄事件發生之人、事、時、地、物
- 現場證物(包括人證、物證)
- 大聲的喝止或呼救
- 留下目擊者資料
- 提出法律救濟
- 錄音蒐證

民事損害賠償

調解

行政申訴

刑事告訴



- 必須在事發當日起 30 日內主動採取救濟途徑，警方

才能及時調閱錄影監視器，以保全最重要證據。

# 職場性騷擾申訴管道

如果您是員工，在執行職務時遭受性騷擾

適用性別工作平等法

向您的所屬單位（雇主）提出  
申訴

# 一般性騷擾申訴管道

若您一般在一般場所遭遇性騷擾（非校園及職場性騷擾範疇）

適用性騷擾防治法

事發後一年內向加害人所屬單位或警察局提出申訴

## 一般性騷擾

- ◎ 若認識並知悉加害人所屬，可直接向加害人所屬單位、機關、學校、機構或僱用人提出申訴。
- ◎ 若加害人不明或不知悉其所屬，可向事發地警察機關報案，警察機關7日內必須查明，若無法查明，第8日起應逕行調查