

## 什麼是性騷擾?



### 一、法律定義：性騷擾防治法的界定

#### 1. 性騷擾(性騷擾防治法第2條)

係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

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。

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。

#### 2. 性騷擾罪：

意圖性騷擾，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之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。(性騷擾防治法第25條)

### 二、法律效果：

性騷擾行為可能導致刑事、民事賠償及行政懲處。

### 三、概念化的定義：

一切不受到歡迎的，與性別有關的言行舉止，讓被行為者感到不舒服，不自在，覺得被冒犯，被侮辱；嚴重時，甚至會不當影響被行為者正常生活之進行，或人格尊嚴之損害。

#### 重點提示：

1. 性騷擾可能發生在異性間及同性間
2. 男女都有可能成為性騷擾者或是被性騷擾者
3. 性騷擾不一定要跟「性」或「身體」有關，有包括「性別騷擾」
4. 性騷擾的構成要件雖首重被行為人的主觀感受，但也兼顧客觀的認定標準，並需衡酌事發情境。

## 常見的性騷擾樣態

性騷擾的法律認定，會審酌個案事件發生之背景、環境、行為人之言詞行為、當事雙方之關係及認知等具體事實。

下列事件可能構成性騷擾：

- 一、不受欢迎且違反對方面意願之言詞：

## 開黃腔

評論身材、長相並給予不當稱呼，如「波霸」、「洗衣板」  
嘲笑性別特質，如「娘娘腔」、「男人婆」等稱謂  
探詢他人之隱私、性傾向、性生活等  
談論自己的性隱私、性生活等  
發表歧視同性戀之言語  
將一般談話內容「情色化」

## 二、不受歡迎且違反對方意願之行為：

在擁擠的公車或捷運上，故意摩擦下體  
趁人不備時，襲胸或摸臀  
故意碰觸、撫摸對方身體

色眯眯盯著對方身體、偷窺、偷拍、獻寶(暴露狂)、展示色情圖片、利用職權或機會，脅迫對方提供性服務，如：神棍以改運為名，脅迫信徒發生性行為。

因對方拒絕提供性服務，阻撓或剝削對方取得應有權益，如：房東追求房客不成，無故中止租賃契約。

## 三、利用各種媒體，散播他人與「性」有關之私密資訊：

散發黑函，傳述有關他人之性器特徵  
於網路討論版，討論他人之性偏好  
利用手機，散發有關他人之性生活之訊息  
於廁所、黑板、佈告欄塗鴉，描述他人之性隱私

## 四、不受歡迎且違反對方意願之過度追求或暴力分手

過份追求或不當追求，如，死纏爛打、跟蹤糾纏、持續以電話或電子郵件追求。

## 如何避免性騷擾他人？

### 六點原則：四不二要

#### 四不：

1. 當不確定自己的言行是否為對方所歡迎，寧可先不要說或不要做。
2. 如果察覺到自己的言行是不受歡迎時，應不要繼續說或繼續做。
3. 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
4. 不要利用對方的仰慕或信任，遂行性騷擾行為。

#### 二要：

1. 要敏感察覺自己與對方是否存有結構性與個性差異：

結構性差異是指雙方的權力、體力、地位或資源不平等；個別性差異是指彼此擁有不同身體界限、認知標準、品味偏好及價值觀等。

2. 若察覺與對方存有上漲差異，且具優勢者(如主管、老師、身強體壯者)更應嚴守專業倫理及尊重差異等人際互動原則。

## 性騷擾的應對模式：

當遭遇到性騷擾時，若採取消極的應對模式，如：隱忍、不說、不予理會(如：假裝聽不見或聽不懂)、逃避(自請調職、轉學／轉班、搬家等)等，通常不會發生制止效用，且讓騷擾者食髓知味。

因此，若不幸遭性騷擾，建議採取下列的積極應對模式，以有效制止他人性騷擾行為：

一、如果情況許可，可嘗試與行為人溝通：

當面或書信，或透過雙方都信任的第三人，明確告知行為人你不舒服的感覺，要求對方停止該行為。

二、如果情況沒改善，則應採取掌握情勢策略：

1. 將事發經過及對你的影響，告知你可信任之親友或同儕。

2. 記錄性騷擾事件：

◆詳盡紀錄事情發生的完整經過。

◆你試圖阻止性騷擾的所有嘗試。

◆你做了什麼抗拒／應對?若無，為什麼?

## 性騷擾事件之申訴及處理程序：

校園性騷擾事件：

當事人一方面為同校之教職員生，他方為學生時，則依《性別平等教育法》，向行為人於行為時所屬學校申請調查或檢舉；當校長為加害人時，則向學校所屬主管機關申請調查或檢舉。其申請調查及處理程序如下：

當事人或檢舉人向學校調查或檢舉→學務處收件並過濾→由性別平等委員會調查並做出處理建議→權責機關(學生獎懲委員會，教師評議委員會)決議懲處→學務處／人事室執行懲處→若當事人不服處理結果→向學校申復→若申復成立→可重新調查及調整懲處。

職場性騷擾事件：

受害人於求職時或執行職務時遭受性騷擾，則依《兩性平等法》，向受害人之雇主提出申訴。其申請調查及處理程序如下：

求職者於求職時，雇員於執行職務時，受其他雇員或他人性騷擾→向雇主申訴→雇主進行調查處理(可組調查小組)→雇主進行懲處並採取必要防治措施→若當事不服處理結果→向兩平法主管機關(勞工處)提出再申訴。

其他性騷擾事件：

不屬於前述校園及職場性騷擾事件，依《性騷擾防治法》，被害人向行為人於申訴時所屬機關申訴。若加害人為機構負責人，向該機構所在地之性騷擾防治委員會申訴；若加害人雇主不明，向事發地警察機關報案。其申訴處理程序如下：

被害人向行為人於申訴時所屬機構申訴→行為人所屬機構進行處理(可組調查小組)→行為人所屬機構進行懲處→若當事不服處理結果→向性騷擾防治法主管機關(社會處)提出再申訴。