

如何防治性騷擾

一、性騷擾的定義

一切不受到歡迎，與性或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；在嚴重的情況下會影響到被行為者就學或就業的機會或表現者。

二、性騷擾的內涵

- (一) 性騷擾：係指性侵害犯罪以外之罪，對他人實施違反其意願行為而與性或性別有關之交換式性騷擾或敵意環境性騷擾之行為。
- (二) 性騷擾特別刑法（性騷擾防治法第 25 條）：意圖性騷擾，趁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。（處 2 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 10 萬元以下罰金）本罪須告訴乃論。
- (三) 性騷擾罪與強制猥褻、乘機猥褻、利用權勢猥褻罪最大不同在於趁人不及抗拒。

三、性騷擾的類型

- (一) 一般所認為的性騷擾行為：言語、非言語及身體等 3 類。
- (二) 言語：猥褻的話（○）、開黃腔（×）、話中不當隱喻（×）。
- (三) 行動上：毛手毛腳（○）、胡亂吹口哨（×）、色眼亂瞄（×）、故意親（貼）近（×）、糾纏不清（×）。
- (四) 視覺上：不堪入目的影片（○）、色情海報（×）、衣著暴露（×）、暴露性器官（×）。

四、性騷擾包括性別騷擾

指帶有性意涵、性別歧視或偏見的言論，過度強調女性的性徵或性吸引力，以侮辱貶抑或敵視女性的言詞或態度。

例如：

- (一) 誰教你穿得這麼涼快？被摸活該！沒有被強暴就算你好運了。
- (二) 男生聚集在一起公然對女生品頭論足「那個女的長得很安全」，或是吹口哨、大叫、投以不友善的注視。
- (三) 明知在不受歡迎的情況下仍一再邀約、打電話等行為。

五、性騷擾之法律定義

- (一) 兩性工作平等法第 12 條

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

1、受雇者於執行職務時，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。

2、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。

(二) 性別教育平等法第 2 條第 4 款：

性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

1、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。

2、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。

(三) 性騷擾防治法第 2 條：

本法所稱性騷擾，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：

1、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。

2、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。

六、職場性騷擾的種類

(一) 交換式的性騷擾

性賄賂：以利誘方式要求被行為人提供性服務。

性脅迫：以威脅方式要求被行為人提供性服務。

(二) 敵意工作環境

性別騷擾：嘲諷、羞辱或貶抑被行為人的生理性別，性別特質或性取向之價值或尊嚴（如：「太平公主」、「娘娘腔」、「男人婆」等評語，貶抑某性別的黃色笑話）。性挑逗：挑逗或侵擾被行為人的身體或性態（如：「吃豆腐」言行，探詢性隱私等）。

(三) 性的徇私

(四) 非受僱員工的性騷擾

七、性別平等教育法上性騷擾定義

校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或性騷擾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。

八、法規範目的不同

- (一) 兩性工作平等法（保障工作權）：雇主性騷擾兩受雇者或求職者；受僱者執行職務期間被他人騷擾。（申訴對象：受害人雇主）
- (二) 性別平等教育法（保障受教權）：性騷擾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。（申訴對象：加害人行為時所屬學校）
- (三) 性騷擾防治法（保障人身安全）：兩平、性平法以外之性騷擾者（但媒體責任及性騷擾罪除外）。（申訴對象：申訴時加害人雇主）

九、性騷擾防治法-行為人的責任

- (一) 民事責任：對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。前項情形，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9條）。
- (二) 行政責任：對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰（第 20 條）。

十、性騷擾申訴管道

- (一) 民眾在一般場所或公共場所遭到性騷擾時，可依據性騷擾防治法向加害人所屬單位或直轄市、縣（市）政府提出申訴。知道加害人有所屬單位者，直轄市、縣（市）政府會將案件移請加害人所屬單位進行調查，加害人不明或不知有無所屬單位，則移請警察機關調查。
- (二) 非加害人所屬單位接獲性騷擾之申訴時（如：場所負責人），應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將移送書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）主管機關。

十一、受理調查流程

- (一) 被害人 1 年內向申訴時加害人所屬單位提出申訴
- (二) 加害人所屬單位於 7 日內開始調查
- (三) 14 日內通知補正
- (四) 如不受理，20 日內通知
- (五) 2 個月內完成調查，必要時得延長 1 個月（通知當事人）
- (六) 被害人或加害人對申訴結果不服，得於 30 日內向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴（再申訴流程同申訴流程）

- (七) 加害人為用人單位之首長、主官或最高負責人時，則向該單位所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出申訴（防治準則第 5 條第 2 項）
- (八) 加害人不明或不知有無所屬單位時，則向事件發生地警察機關申訴。