

性騷擾防治：從覺察到守護

性騷擾是社會中隱而不顯卻深刻影響無數人的問題。無論在職場、校園或日常生活中，每個人都有責任認識性騷擾的本質、了解法律保障，並在必要時勇敢發聲。這份懶人包將帶領您從定義、法律、行為辨識到實際應對步驟，全面掌握性騷擾防治的核心知識，共同守護自己與他人的尊嚴與安全。

防治指南　性別平等　法律權益

人事室製作

什麼是性騷擾?

性騷擾的定義在法律上有明確規範，但許多人仍對其邊界感到模糊。根據我國現行法律，性騷擾指的是**性侵害犯罪以外，違反他人意願且與性或性別有關之行為。**這意味著，並非只有肢體接觸才算性騷擾，言語、眼神、展示圖片等行為，只要符合核心要素，同樣可能構成騷擾。

核心三要素

1 違背意願

行為未經當事人同意，或當事人已明確表達拒絕仍持續進行。

2 具性意味

行為內容與性、性別、身體特徵或性傾向相關，帶有性暗示或性意圖。

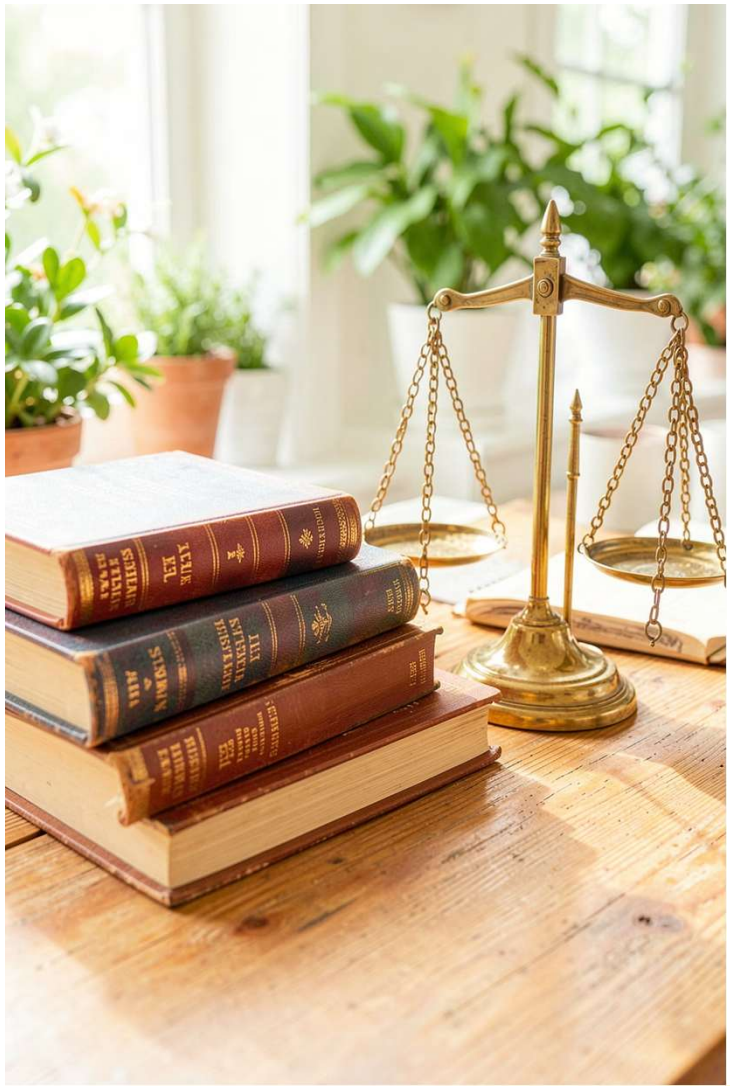
3 影響尊嚴

行為對當事人的個人尊嚴、心理健康、工作或學習環境造成負面影響。

重要觀念補充

性騷擾的認定**不以行為人主觀意圖為準**，而是以**被害人感受**為主要判斷依據。即使行為人聲稱「只是開玩笑」或「沒有惡意」，只要行為令對方感到不舒服、受冒犯，且該感受在社會通念下屬合理，即可能構成性騷擾。此外，性騷擾**不要求重複發生**。單一事件若情節嚴重，例如強迫觸摸或露骨言語威脅，同樣可被認定為性騷擾，並可能涉及刑事責任。

關鍵提醒：尊重他人意願與身體界線，是避免性騷擾的根本之道。



法律保護傘：性平三法

我國針對不同場域與對象，建立了三套相互補充的法律體系，合稱為「性平三法」。了解各項法律的適用範圍，有助於在遭遇性騷擾時，迅速找到正確的法律途徑維護自身權益。

性別平等工作法

適用場域：職場環境

保護對象：所有受僱者，包含正職、兼職、實習生及求職者

規範重點：雇主有義務預防職場性騷擾，並建立申訴調查機制。若雇主未盡防治責任，可處以罰鍰。此法同時涵蓋「交換式性騷擾」（以工作利益交換性順服）與「敵意性工作環境性騷擾」（工作環境充滿性騷擾行為）。

性別平等教育法

適用場域：各級學校（含補習班、訓練機構）

保護對象：學生、教職員及與學校相關之人員

規範重點：學校須設置性別平等教育委員會，處理校園性騷擾、性侵害及性霸凌事件。師生間、同學間、甚至校外人士對學生之騷擾均受規範。學校有調查義務，並應提供輔導資源予被害人。

性騷擾防治法

適用場域：一般社會場所（非職場、非校園）

保護對象：所有民眾

規範重點：填補職場與校園以外之法律漏洞，涵蓋大眾運輸、醫療院所、公共場所等。此法明定場所主人（如餐廳、飯店經營者）有防治義務，並提供民事損害賠償請求權，被害人可依法請求精神慰撫金。

三法各有管轄範圍，若遭遇性騷擾，應先確認事件發生場域，再選擇適用的法律途徑提出申訴或告訴。

辨識五大類騷擾行為

性騷擾的樣態多元，從言語到肢體、從明示到暗示，形式不勝枚舉。依據行為性質，可歸納為以下五大類型。提高對這些行為的辨識能力，是保護自己與他人的第一步。



性別騷擾

針對特定性別的貶抑、嘲弄或歧視性言語，例如「女生就是情緒化」、「男生哭什麼哭」等性別刻板印象攻擊。此類行為雖未必帶有直接性意圖，但因基於性別的貶低，同樣構成性騷擾，並營造敵意環境。



性挑逗

包含不當觸碰（如拍臀、摟腰）、露骨言語評論身體、發送色情圖片或影片、持續邀約等行為。即使行為人聲稱「只是表達好感」，只要對方已表達拒絕或明顯不適，仍持續進行，即屬騷擾。



性暴力

強迫進行任何形式的性行為，包含強制觸摸、猥褻、性交等。此類行為已超越性騷擾範疇，可能同時構成刑法強制猥褻罪或強制性交罪，被害人應立即報警並尋求法律協助，切勿因恐懼而延誤時機。



性賄賂

以給予工作利益（如升遷、加薪、考績優良）為條件，換取對方的性順服。此類「交換式性騷擾」常見於權力不對等關係中，被害人往往因擔心失去利益而難以拒絕，法律對此有特別保護。



性要脅

以喪失現有利益（如解僱、降職、刁難考績、不利評分）威脅對方進行性順服。與性賄賂相反，此為「負面交換」，同樣屬於交換式性騷擾。被害人常因恐懼而沉默，需特別關注此類隱性壓迫。

常見迷思拆解

社會上流傳許多關於性騷擾的錯誤觀念，這些迷思不僅誤導大眾認知，更可能讓被害人不敢發聲、讓旁觀者選擇沉默。破除迷思，是建立正確防治觀念的重要基礎。

❌ 迷思一：只有女性會受害

☑ **事實：**任何性別都可能成為性騷擾的被害者。根據統計，男性遭遇性騷擾的比例雖低於女性，但絕非不存在。男性被害人常因社會對「男子氣概」的期待而更難開口求助，導致實際案件數遠低於通報數。我們應打破性別框架，正視所有性別的受害經驗。

❌ 迷思二：開玩笑不構成犯罪

☑ **事實：**「只是開玩笑」是性騷擾行為人最常使用的辯詞。然而，法律判斷的標準在於**被害人感受**，而非行為人主觀意圖。若言語或行為令對方感到受冒犯、不舒服，且該感受在社會通念下屬合理，即可能構成性騷擾。幽默不能成為傷害他人的免死金牌。

❌ 迷思三：穿著暴露等於同意

☑ **事實：**穿著打扮是個人的自由選擇，**絕不等於性同意。**無論被害人穿著如何，任何人都無權在未獲同意的情況下進行性相關行為。將性騷擾歸咎於被害人穿著，是典型的「被害者責難」，這種思維只會加深傷害、阻礙求助。

❌ 迷思四：沒有激烈反抗就是默認

☑ **事實：**遭遇性騷擾時，許多人會因震驚、恐懼或權力不對等而產生「凍結反應」（Freeze Response），這是人類面對威脅時的自然生理反應，**絕不代表同意。**法律上，沉默或不反抗不等於默示同意，明確的「積極同意」（Affirmative Consent）才是唯一標準。

❌ 迷思五：熟人之間不會有性騷擾

☑ **事實：**統計顯示，多數性騷擾事件發生於**認識的人之間**，包含同事、朋友、師生、甚至親密關係伴侶。熟悉度不能成為免責理由，任何未經同意的性相關行為，無論雙方關係如何，都可能構成性騷擾。

❌ 迷思六：報案會讓事情更糟

☑ **事實：**雖然申訴過程可能帶來壓力，但現代法律體系已建立多項保護機制，包含保密原則、被害人保護措施及心理輔導資源。保持沉默往往讓騷擾持續甚至惡化，勇敢求助才是保護自己的最佳方式。

職場責任：雇主與場所主人

性騷擾防治不只是個人責任，雇主與場所主人更負有法律明定的積極義務。性別平等工作法要求雇主採取具體措施預防、處理性騷擾事件，未盡義務者將面臨行政罰鍰及民事賠償責任。

雇主的三大法定義務

01

建立申訴機制

設置專責申訴管道，包含專線電話、電子信箱及書面申訴表單，並明確公告處理流程與時程。受僱者超過30人之單位，應訂定性騷擾防治措施並公開揭示。

02

落實預防義務

定期舉辦性騷擾防治教育訓練，確保所有員工了解性騷擾定義、申訴管道及法律後果。透過持續宣導，營造零容忍的職場文化，讓潛在行為人知所警惕。

03

履行處置義務

知悉性騷擾事件後，雇主須立即展開調查，不得拖延或置之不理。調查過程應確保保密性，保護當事人隱私，並採取必要措施防止報復行為，確保被害人工作權益不受影響。

場所主人的防治責任

依據性騷擾防治法，**場所主人**（如餐廳、飯店、醫療院所、大眾運輸業者等）對其管轄場域內發生的性騷擾事件，負有預防及處理義務。具體責任包含：

- 訂定性騷擾防治政策並公開揭示
- 設置申訴管道並指派專責人員處理
- 對員工進行防治教育訓練
- 知悉事件後立即展開調查並採取補救措施
- 若未盡義務，可處新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰

⚠ **重要提醒：雇主或場所主人若對性騷擾事件處理不當，除行政罰鍰外，亦可能與行為人負連帶損害賠償責任。**

遭遇性騷擾怎麼辦?

當性騷擾發生時，許多被害人因震驚、恐懼或不知所措而延誤處理時機。以下三步驟提供清晰的行動指引，幫助您在第一時間保護自己、保留證據，並透過正確管道爭取應有權益。請記住：**這不是您的錯，您有權利發聲。**

1

第一步：明確拒絕，當場制止

若情況安全，請以清楚、堅定的語氣告知對方「我不喜歡這樣，請停止」。口頭拒絕是最直接的界限宣示，也為後續申訴留下明確紀錄。若當下無法立即反應，事後仍可透過訊息或書面方式表達拒絕，同樣具有法律效力。

2

第二步：蒐集並保存證據

證據是申訴成功的關鍵。建議保存：① 對話紀錄截圖（LINE、簡訊、郵件）② 錄音或錄影（注意：在自己參與的對話中錄音，一般不違法）③ 目擊者姓名與聯絡方式④ 就醫紀錄（若有身心不適）⑤ 事件日記（詳細記錄時間、地點、行為內容）。

3

第三步：提出正式申訴

依事件場域選擇申訴管道：**職場**→向雇主或性平會申訴；**校園**→向學校性別平等教育委員會申訴；**一般場所**→向警察機關報案或向地方政府社會局申訴。若對處理結果不滿，可向上級主管機關申訴或提起民事訴訟。



調查與處理原則

性騷擾申訴進入調查程序後，如何確保過程公平、公正且保護當事人權益，是整個機制能否發揮作用的關鍵。無論是雇主、學校或主管機關，都應遵循以下核心原則進行調查與處置。

保密原則

調查過程中，所有相關人員（包含調查委員、當事人、證人）的個資及陳述內容均應嚴格保密，不得對外洩露。保密目的在於保護雙方隱私、避免輿論干擾調查，並防止被害人遭受二次傷害或社會壓力。違反保密義務者，可能面臨法律責任。

客觀公正

調查應由具備專業知能的委員會或第三方進行，確保程序正義。調查過程需給予雙方陳述機會，避免預設立場或偏袒任何一方。調查委員若有利益衝突（如與當事人有親屬或隸屬關係），應主動迴避，以維護調查結果的公信力。

保護被害人

調查期間，應優先考量被害人的身心安全與工作（學習）權益。必要時可採取職務調整、課業調整、禁止接觸令等保護措施。同時應主動告知被害人可申請的心理諮商、法律扶助等資源，確保其在整個過程中獲得充分支持。

時效與追蹤

性別平等工作法規定，雇主應於接獲申訴後**七日內**展開調查，並於**二個月內**完成調查及處置。若案情複雜，得延長一個月，並應通知當事人。調查完成後，應將結果書面通知雙方，並確保處置措施確實落實，定期追蹤後續狀況。

數據警示：為什麼要重視?

性騷擾問題的嚴重性，不僅體現在個別案例中，更反映在整體社會數據所呈現的系統性困境。以下關鍵數據與研究發現，揭示性騷擾對個人與社會造成的深遠影響，也說明為何預防與防治工作刻不容緩。

觸目驚心的現實數據

根據勞動部及民間團體統計，台灣職場性騷擾通報案件逐年上升，但實際發生數遠高於通報數。多數受害者因擔心報復、質疑申訴機制有效性或害怕不被相信，而選擇沉默。

70%

未通報比例

研究顯示，約七成職場性騷擾受害者未曾正式通報，選擇隱忍或離職。

2個月

平均調查時程

法定調查期限為二個月，但許多案件因證據不足或程序延誤，實際處理時間更長。

3倍

離職風險

遭遇性騷擾的員工，離職機率為一般員工的三倍，造成人才流失與企業損失。

性騷擾的多維度傷害

性騷擾的影響遠超出事件本身，對受害者造成全方位的身心衝擊：

身心健康

長期焦慮、憂鬱、創傷後壓力症候群（PTSD）、睡眠障礙、自我價值感低落，嚴重者需長期心理治療。

社會成本

企業因性騷擾事件面臨訴訟費用、賠償金、員工流失及聲譽損害，整體社會生產力亦受影響。

職業發展

為躲避騷擾而請假、調職或離職，導致職涯中斷、收入減少，甚至被迫離開原專業領域。

預防勝於事後彌補：建立完善的防治機制、落實教育訓練、營造尊重文化，是降低性騷擾發生率最根本的解方。

結論：共創性別友善空間

性騷擾防治不是特定群體的責任，而是社會中每一個人的共同使命。從個人覺察、旁觀者介入，到制度建立、文化轉型，每個環節都至關重要。讓我們攜手努力，建立一個零容忍、充滿尊重與關懷的性別友善環境。

提高警覺

持續充實性騷擾防治知識，了解法律權益，辨識騷擾行為。知識是保護自己與他人的第一道防線，也是破除迷思、改變社會觀念的基礎。

拒絕旁觀

當目睹性騷擾事件發生，請勇敢介入。可透過直接制止、聲東擊西、陪伴被害人或協助通報等方式，成為積極的旁觀者（Active Bystander），你的行動可能改變一切。

勇於發聲

若您是受害者，請相信這不是您的錯。勇敢提出申訴，善用法律與社會資源保護自己。若您是旁觀者，請支持受害者，陪伴他們走過申訴歷程，給予情感支持。

深耕文化

從家庭、學校到職場，持續推動性別平等教育，培養尊重身體自主權的價值觀。文化改變需要時間，但每個人的日常實踐，都是推動社會進步的重要力量。

> 「尊重，從每一個當下開始。守護彼此，從每一次勇敢的選擇開始。」

113 保護專線

24小時免付費，提供性侵害、性騷擾、家庭暴力諮詢與通報服務。

本校人事室

申訴專線：02-24692366#50

