

# 性騷擾防治法與 校園性騷擾防治

林役勵

樹德科大人類性學博士  
教育部定助理教授

# 性騷擾

---

根據衛福部對性騷擾定義：

「不論性別，只要讓對方感覺到被冒犯、不舒服，而不當影響對方正常生活之進行，就有可能構成性騷擾。由此可知，界定性騷擾的最重要因素是**被害人的感覺與意願**，因此同樣一種行為發生在不同人的身上，其結果也會有所不同。」

# 性騷擾

---

- 性騷擾不單跟「性」或「身體」有關，也含括「性別騷擾」。
- 性騷擾是違反當事人自由意願，以性別為基礎或具有性本質的行為，對被行為者造成負面影響或傷害。
- 性騷擾可能發生在異性及同性間，不論男女都有可能成為騷擾者或被騷擾者。

# 性騷擾

---

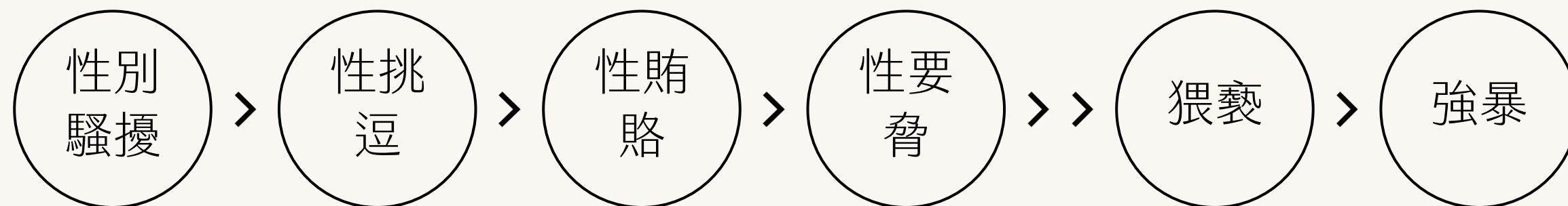
- 性騷擾常發生於上對下權力關係中或敵意、不安全的環境。
- 性騷擾的定義隨個人思想觀念、主觀感受，及當下情境與人際互動有所差異。因此不應預設每個人都會與自己有相同感受。
- 性騷擾判定首重被害人的主觀感受，但也需兼顧客觀認定標準，並衡酌事發情境。

# 性騷擾

---

性騷擾行為的定義以輕重區分為五個等級：

- 性別騷擾 (gender harassment)
- 性挑逗 (seductive behavior)
- 性賄賂 (sexual bribery)
- 性要脅 (sexual coercion)
- 性侵害 (sexual assault)



# 性騷擾 VS. 性別騷擾

---

- 無論是**肢體、言語、視覺上**，只要違反他人意願而向他人實施與性或性別有關**之行為**，若造成對方的嫌惡與厭惡，不當影響其正常生活進行的，都算是「性騷擾」。
- 性別騷擾是**帶有性別歧視或偏見的言論**，例如「男人婆」和「娘娘腔」等，類似這種言論或態度，如果讓對方覺得不舒服、被冒犯，也算是一種性騷擾。



# 性騷擾的類型



## 行為騷擾

- 如狼吻、襲胸、偷摸臀、暴露狂、性賄絡、性脅迫等。
- 在路上惡意碰撞、觸摸等。
- 偷窺別人換衣服、洗澡。



## 言語騷擾

- 用黃色笑話、詞語、諷刺、調戲、人身攻擊或不堪入耳的髒話批評。
- 做出其他含有性別或色情之歧視或侮辱言行。

## 權力騷擾

- 利用權勢或利害關係(長輩、監護人、老師)威脅，以滿足自身需求，對他人做出騷擾。



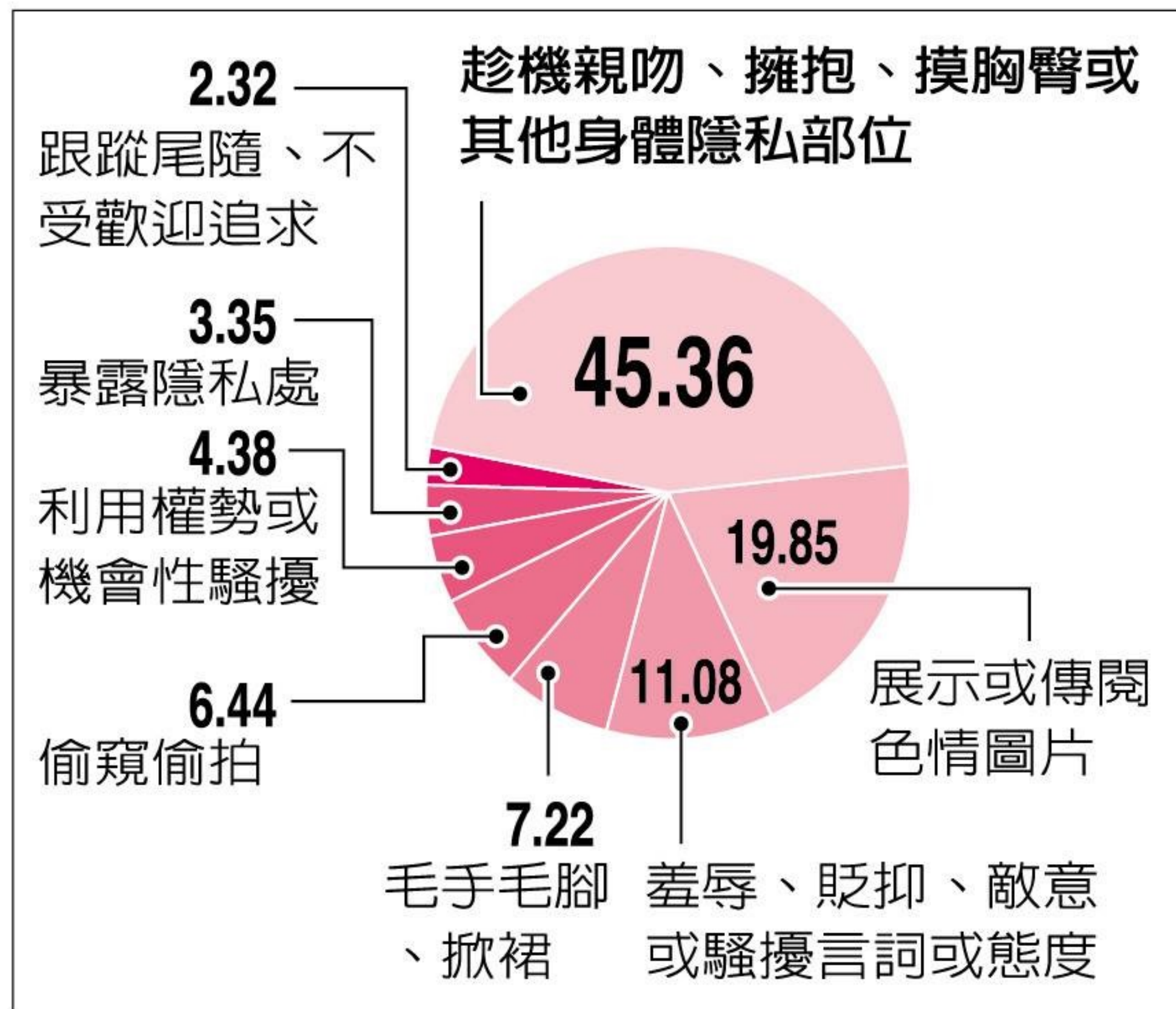
## 視覺騷擾

- 強迫他人看色情文物。
- 要求他人散撥/轉發色情文物予他人。





# 常見性騷擾樣態



註／109年1到6月性騷擾成立案件數統計  
資料來源／衛福部保護司 製表／陳雨鑫

單位／%  
聯合報



# 性騷擾現象調查

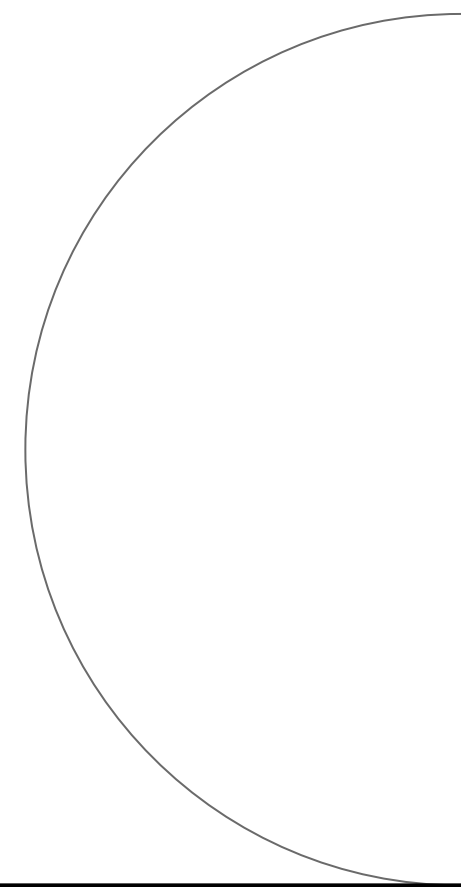
# 性犯罪者主要為男性

根據法務部的婦幼案件統計，家暴、性侵害、兒少性剝削、性騷擾四類案件加害人以男性占絕大多數，其中性侵害及性騷擾男性加害人皆超過 9 成 5。以 2022 年為例，案件偵查終結人數：

- 家暴：男性加害人 13517 人 (79%)
- 性侵害：男性加害人 5069 人 (97.9%)
- 兒少性剝削：男性加害人 1021 人 (89.4%)
- 性騷擾：男性加害人 1437 人 (96.4%)

# 性侵案不易舉證

---

- 性侵害案件每年通報數量大約有 1 萬，然而最後定罪的比例不到 15%。
  - 以 2020 年為例，通報數為 10334，偵查終結數為 4817 (約 46.6%)，然而起訴的案件僅有 1725 (約 16.7%)，最後定罪的有 1489 (約 14.4%)。
  - 並且根據法務部婦幼案件統計分析，性侵害案件不起訴的理由，有 93.8% 是由於**犯罪嫌疑不足**。
- 

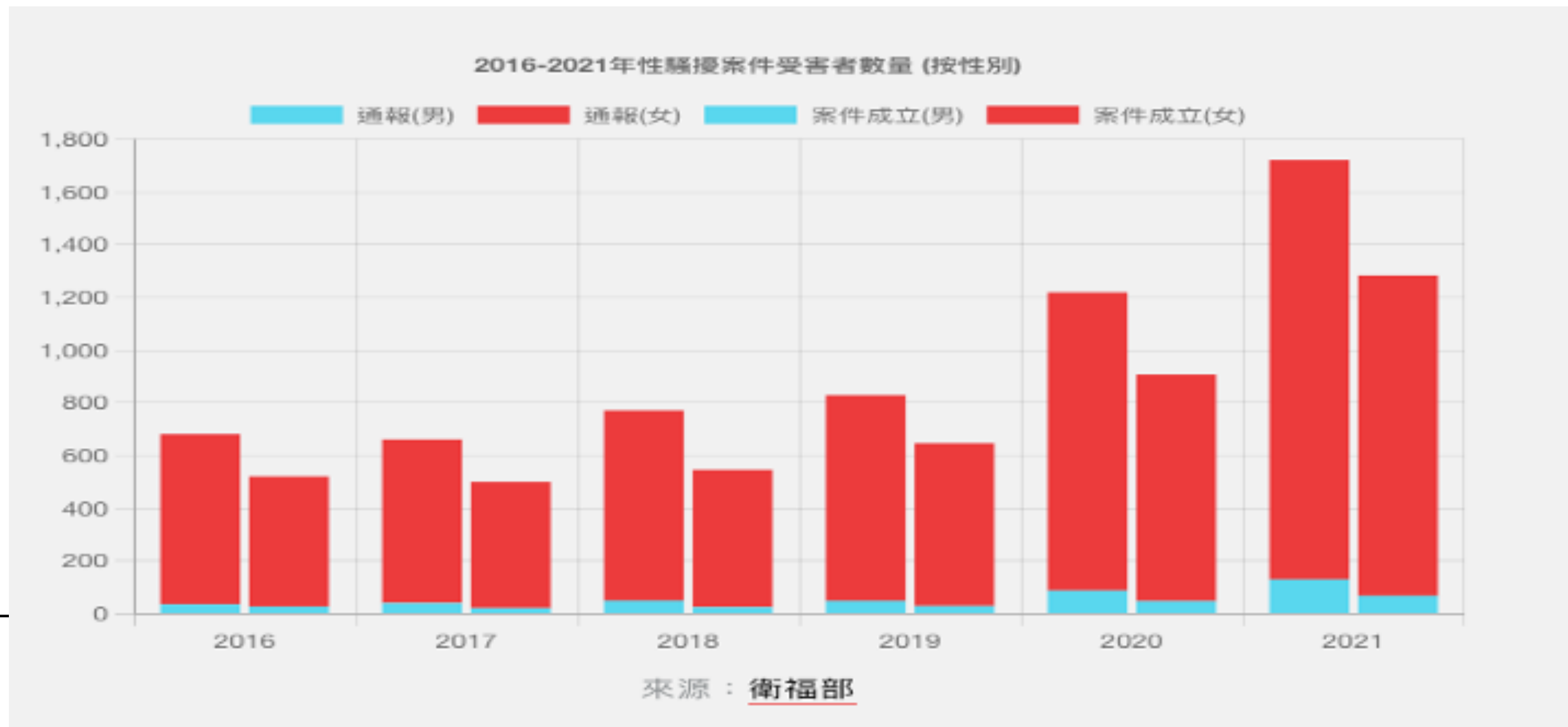
# 公共場所性侵案，學校、公共廁所是前五名

- 根據衛福部的性侵害事件通報統計，2013-2018 年間，性侵案發生在私人場所和公共場所的比例約為 7:3。
- 私人場所前五名為加害人住所、被害人住所、旅館房間、被（加）害人親友住處、不詳；
- 公共場所前五名為學校/教室、其他、不詳、公共廁所、娛樂場所。

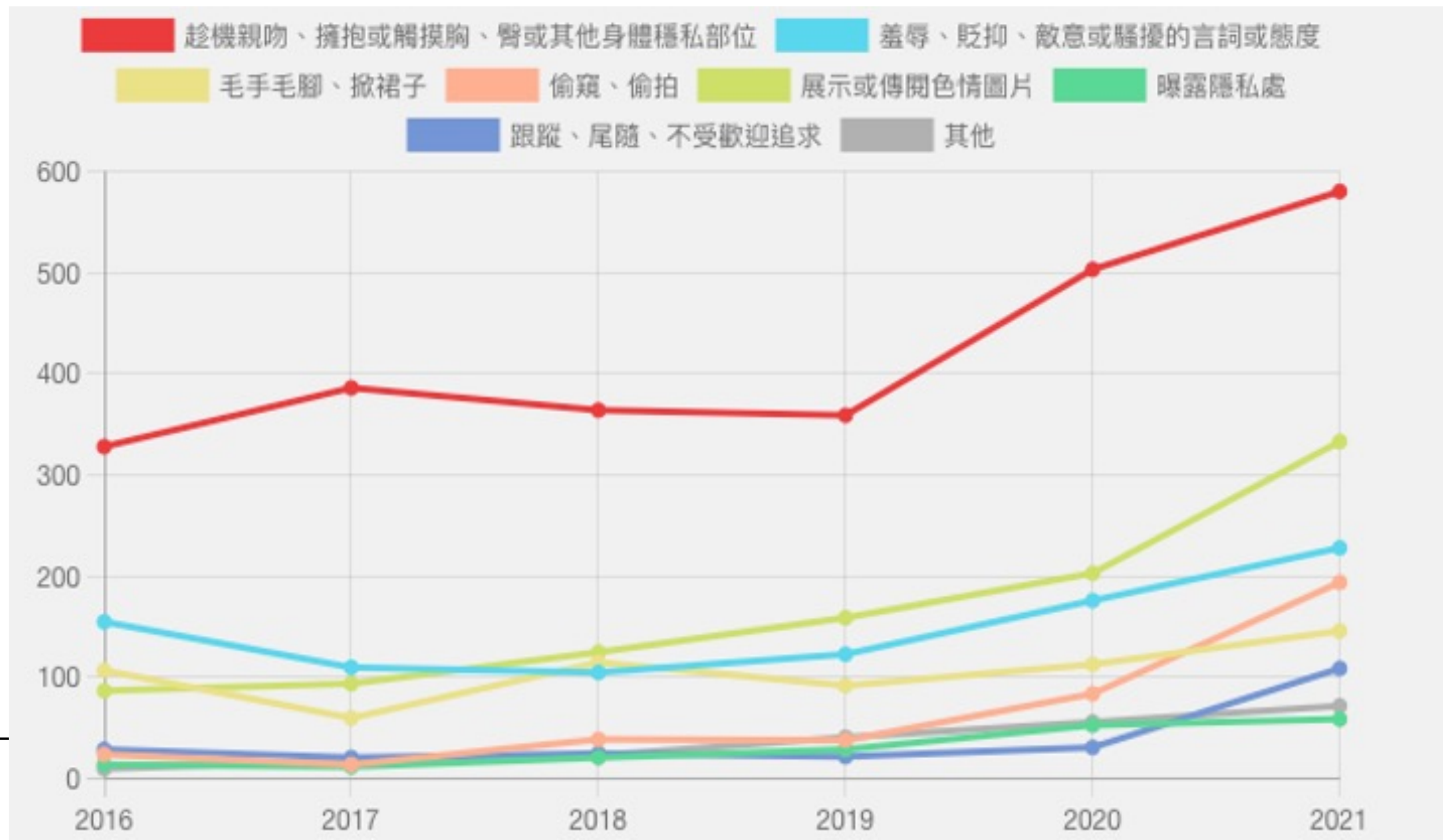


# 性騷擾逐年增加

- 性騷擾事件數量逐年上升，2021 年通報數有 1721，成立案件有 1284，創下近 6 年新高。

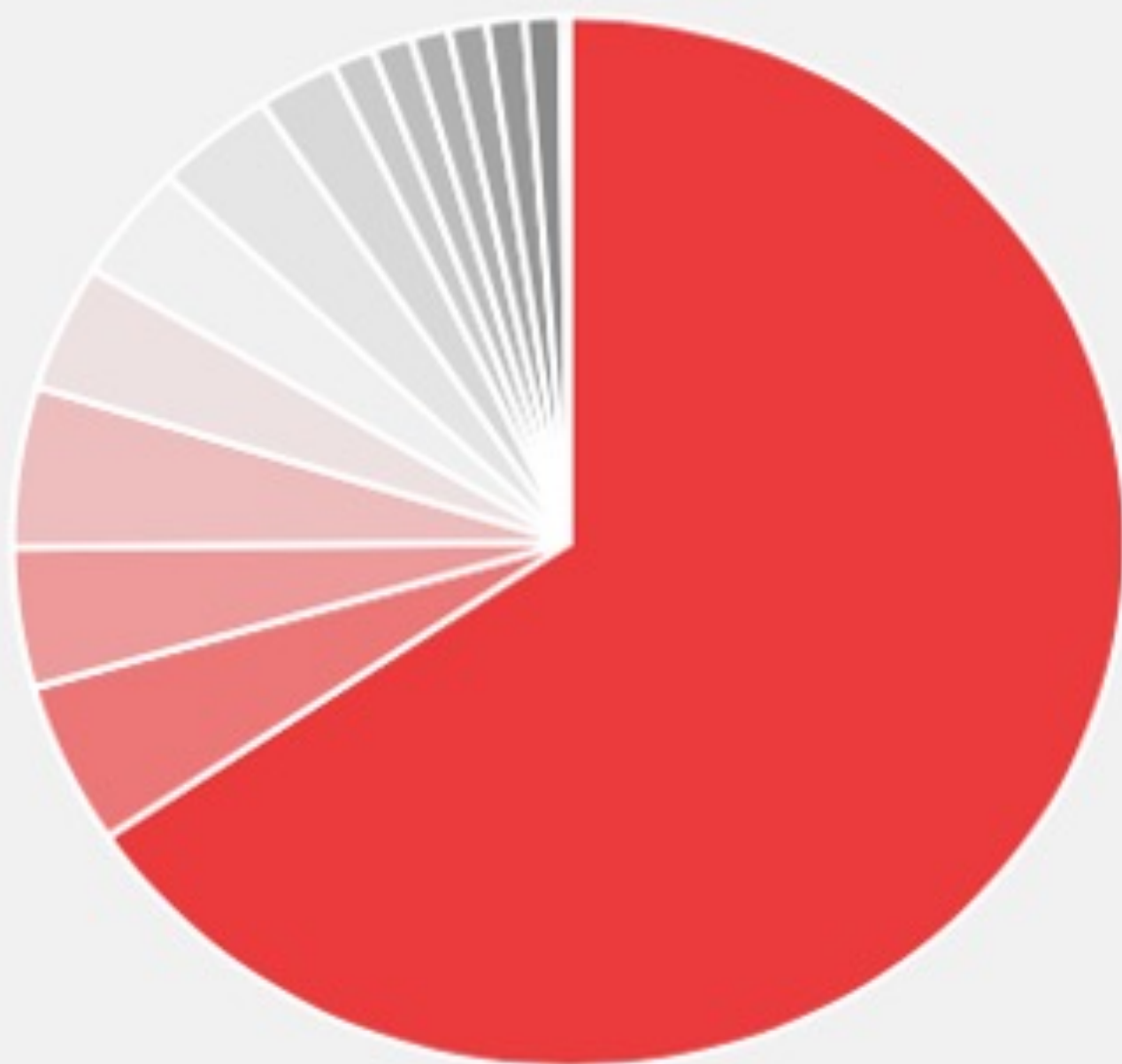
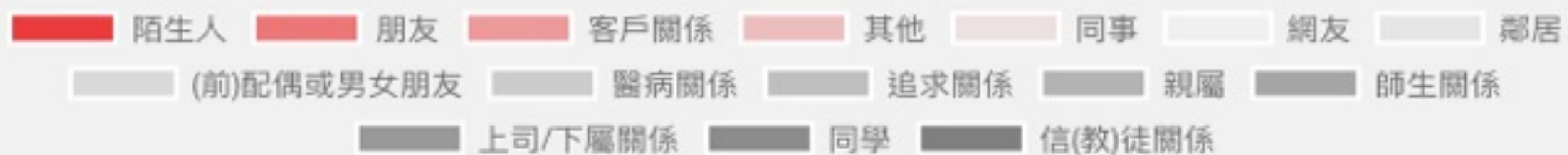


# 性騷擾行為近 6 年趨勢： 其中以「偷拍、偷窺」增幅最大



以 2021 年為例，性騷擾有 66% 來自於陌生人。

2020年通報的性騷擾案件-被害者與加害者關係



來源：衛福部

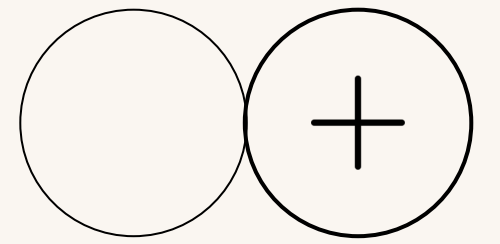
# 高達4成受害者不曾向任何人提及

在申訴時可能事情被壓下來，因為擔心成為茶餘飯後的話題不敢告訴別人。

現代婦女基金會調查指出，高達4成的受害者表示不曾向任何人提及性侵受暴事件，大多擔心證據不夠充足，或者因為案件帶來的羞恥感、害怕原有生活秩序被破壞，而獨自承受創傷，令人感到憂心。



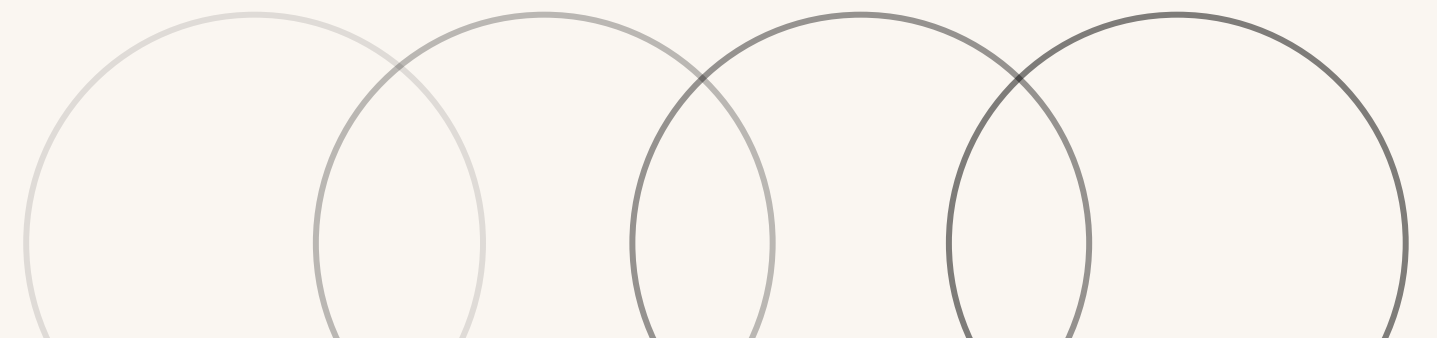
# 難以啟齒的傷害



性騷擾是由個人主觀感受自己的「性自主」造成侵犯所構成。

一般人經常為了減少衝突、爭端，而以騷擾行為人一方的犯意或程度作為評判標準，認為被騷擾的一方過於大驚小怪，企圖淡化事件。

多數性騷擾受害者隱忍的原因，除了性騷擾事件**私密難以啟齒**，**整體環境不友善**、**舉證困難**、**缺乏相關法律知識**等因素，也會造成被害人**有口難言**。



---

# 提升性別敏感度

從性別敏感度的概念出發，希望能達到性別平等的最終目標，分享性別平等的理念認知，並落實性別平等相關規定於日常生活中。

# 取決於性別盲（Gender Blind）的程度

「性別盲」指的是社會大眾對於很多不平等的現象習焉不察，看不見性別議題的存在，甚至否認性別權力運作的事實，所以認為男女差異是天經地義的，即使有差別待遇存在也可以被「合理化」，不輕易「反省」與「批判」。

# 性別盲 (Gender Blind)

女性主義學者批判傳統「男流」(male-stream) 論述的相關謬誤，包括：

1. 以男性觀點為主，並且隱含合理化男性利益的理論推演；
2. 將以男性樣本的研究發現，類推為人類全體的經驗或以男性經驗為所有人類的經驗常模 (norm) ；
3. 排除或漠視女性經驗及其女性切身的相關議題；
4. 當研究包括女性時，視女性為附屬或偏差，並以扭曲和歧視方式來呈現女性；
5. 很少把性別 (sex and gender) 視為重要的解釋變項；
6. 當性別被納入分析變項時，則是僅僅檢視兩性的差異，並且主要是立基於個人層次的分析，傾向於將差異歸因於兩性先天的不同，而沒有處理女性相對且整體的弱勢處境，更沒有探討造成此一現象的結構性原因，如此一來，反而是提供了兩性教育機會分配不均的正當性基礎。



---

## 透過落實「消除對婦女一切形式歧視公約」CEDAW， 加強性別主流化

- 跳脫「兩性」
- 重點不在「兩性差異」，而在「公平正義」
- 消除「性別歧視」
- 強調「性別敏感」，「性別友善」。

## 透過落實「消除對婦女一切形式歧視公約」CEDAW，加強性別主流化

### 機會的平等

女性與男性有相同的機會。但若女性沒有取得的管道，僅提供機會是不夠的

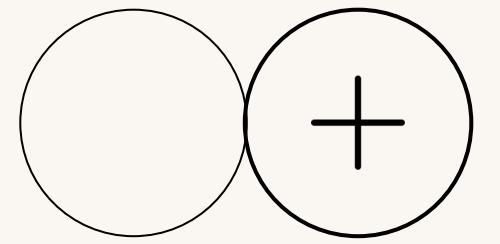
### 取得機會的平等

女性與男性必須有平等獲得國家資源的機會。此可透過保障婦女權利資源的法律架構、機制和政策來實現

### 結果的平等

國家必須確保權利能實際執行。國家有義務展現結果，而不僅是紙上談兵

# 性騷擾防治相關法律



性平法主要規範校園性騷擾事件，以事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生為適用範圍；

性工法主要適用於求職者或受僱者於執行職務或求職時遭受性騷擾之情形，課予雇主對性騷擾行為之防治義務；

性騷法之適用範圍最廣，除賦予政府機關（構）等場所主人性騷擾防治義務外，適用性平法及性工法以外之其他性騷擾申訴事件，均依性騷法規定處理。

性平三法之立法目的皆是為防治性騷擾，惟各法對性騷擾之定義並不相同，適用之範圍、處理流程亦有差異。

性騷擾事件之處理及防治，依性騷法規定辦理；但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性平法及性工法別有規定其處理及防治事項者，則適用各該法之規定。



# 性平三法適用對象及範圍

法令	性別平等工作法	性平平等教育法	性騷擾防治法
目的	保障性別工作權之平等，建立性別友善職場環境	厚植並建立性別平等之教育資源與環境	防治性騷擾及保護被害人之權益
場所	工作場所	校園	公共場所
對象、適用範圍	1. 員工於執行職務時，包含員工與員工、非員工（客戶、顧客）對員工、僱主對員工 2. 僱主對受僱者、求職者於執行職務或求職。 3. 非工作時間：受僱者遭受所屬事業單位、遭受不同事業單位之同一人持續性騷擾；遭受最高負責人或僱用人性騷擾。(新法)	1. 依當事人身份分關係判定，當事人為學生，包含學生對學生；校長、教師、職工對學生之校園性騷擾行為 2. 校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用《性別平等工作法》或《性騷擾防治法》。(新法)	1. 社會大眾，不屬於前二法適用之性騷擾行為。 2. 受僱者執行職務於公共場合被不特定人性騷擾，適用此法規定。(新法)
向誰申訴	★僱主 ★僱主是行為人、僱主不處理或不服處理結果，可向縣市勞動局申訴(新法)	學校	向行為人所屬機關、企業，或縣市主管機關。行為人不明時，向警察機關(新法)

註：新法從2024/3/8起實施

資料來源：《太報》採訪整理

製表：洪敏隆

太報 Tai Sounds

## 三種性騷擾法



性別工作平等法  
職場

第12條  
性騷擾，指下列情形之一：  
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。(性敵意環境)  
二、僱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。(性交換)



性別平等教育法  
校園

第3條  
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，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。(性敵意環境)  
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。(性交換)



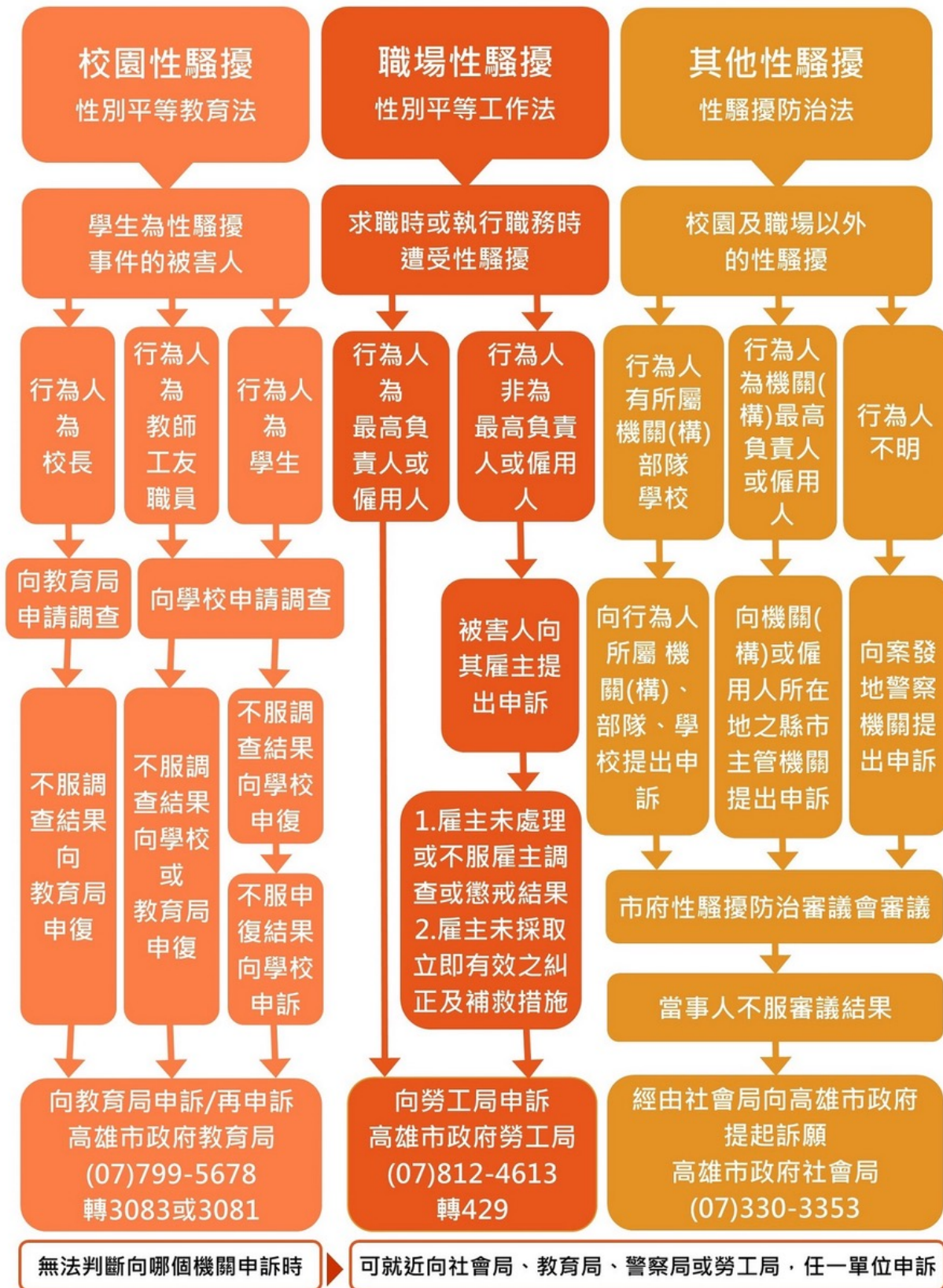
性騷擾防治法  
一般

第2條  
性騷擾，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：  
一、以明示或暗示之方式，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。(性敵意環境)  
二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。(性交換)  
本法所稱**權勢性騷擾**，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。



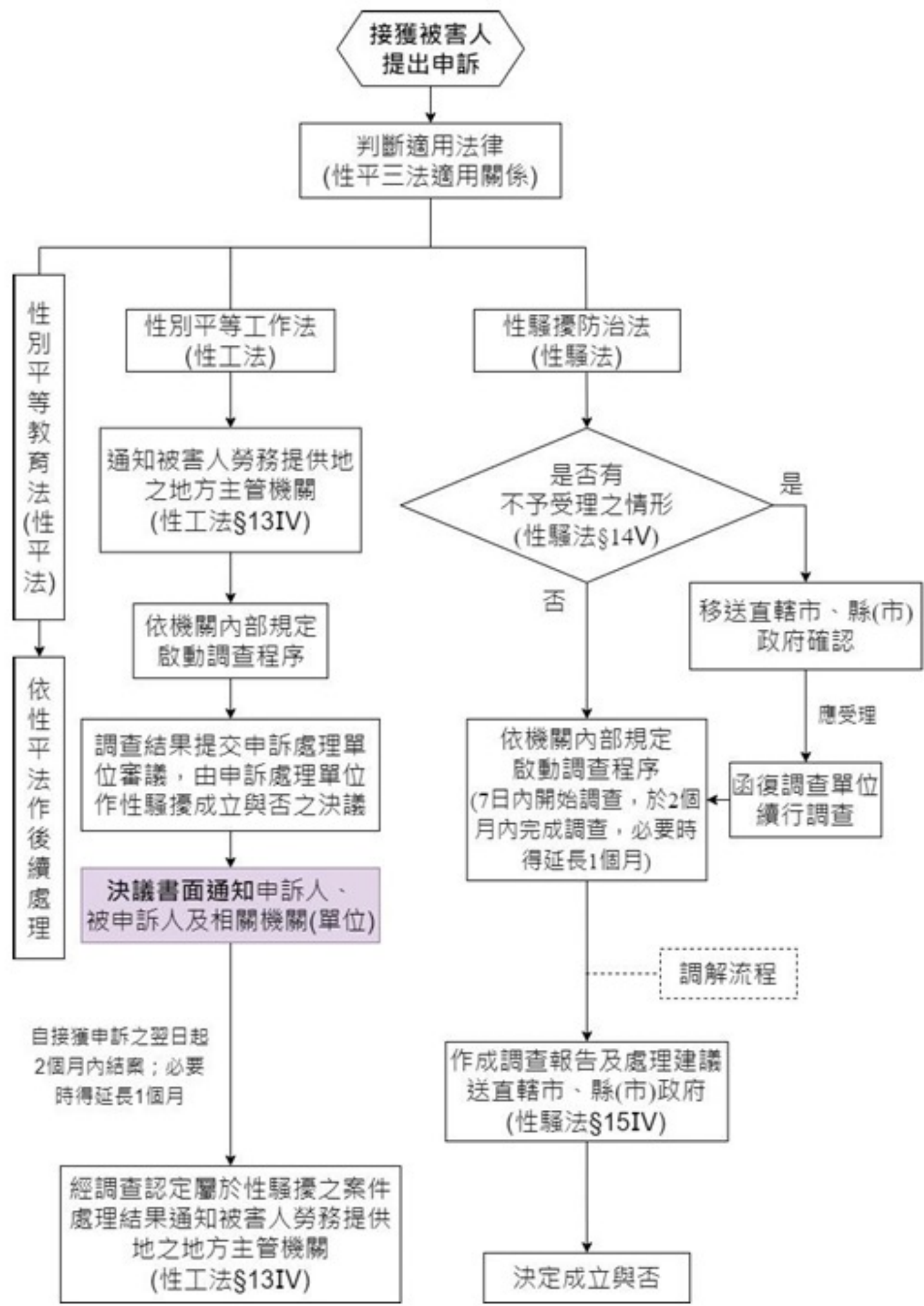
# 申訴管道

## 如果遭遇性騷擾，申訴管道為何？



- 特殊案**
- 民眾遭受國防部所屬人員（含國軍官兵、國防聘僱人員及軍校學生）性騷擾事件，或上述人員遭遇性騷擾時，可向國防部免付費性別暴力求助服務專線洽詢，服務電話：0800-885-113。
  - 民眾遭遇公務人員性騷擾或公務人員於執行職務時遭受性騷擾事件，可逕洽公務人員服務機關之性騷擾申訴處理委員會。

# 申訴程序





SUN CH!

喜歡一個女生  
不要跟她告白  
請直接溫柔的從背後抱住她  
我用這個方法沒有失敗過

—基努·查爾斯·李維



如果喜歡一個女孩  
就勇敢去告白  
我用這個方法  
從來沒失敗過

—克里斯·伊凡

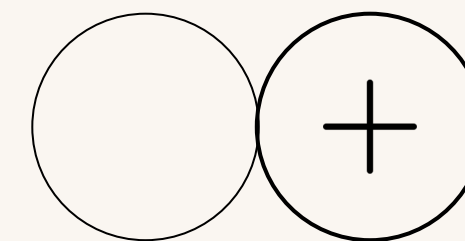


人帥真好，人醜性騷擾？



那就在伸手前先照鏡子，  
看看自己是真好還是性騷擾。

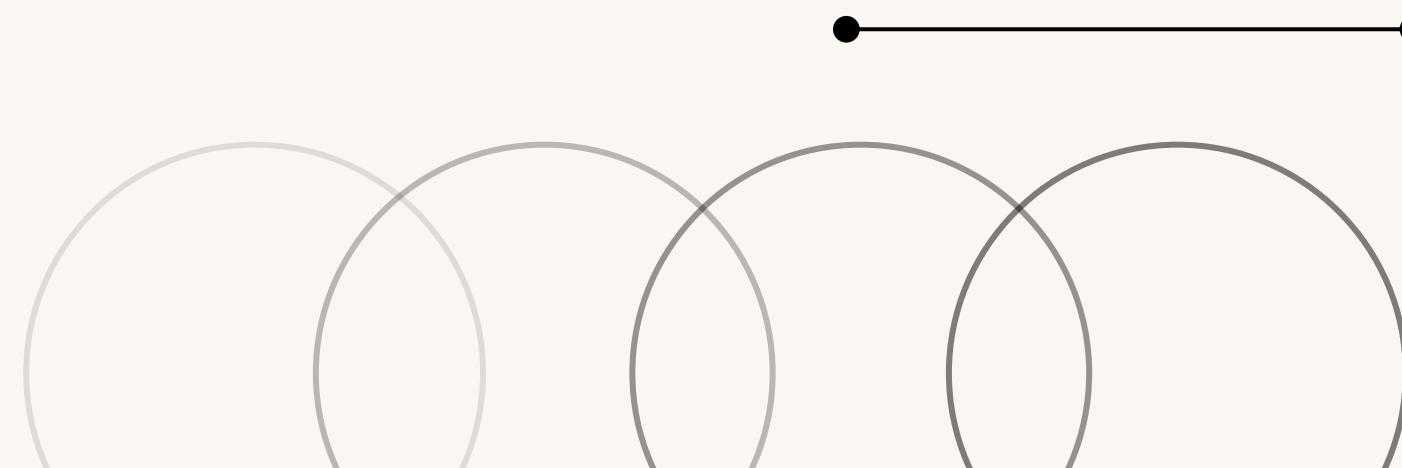




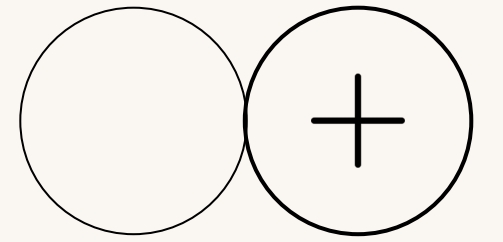
---

# 人帥真好，人醜性騷擾？

性騷擾的認定



# 性騷擾認定困難

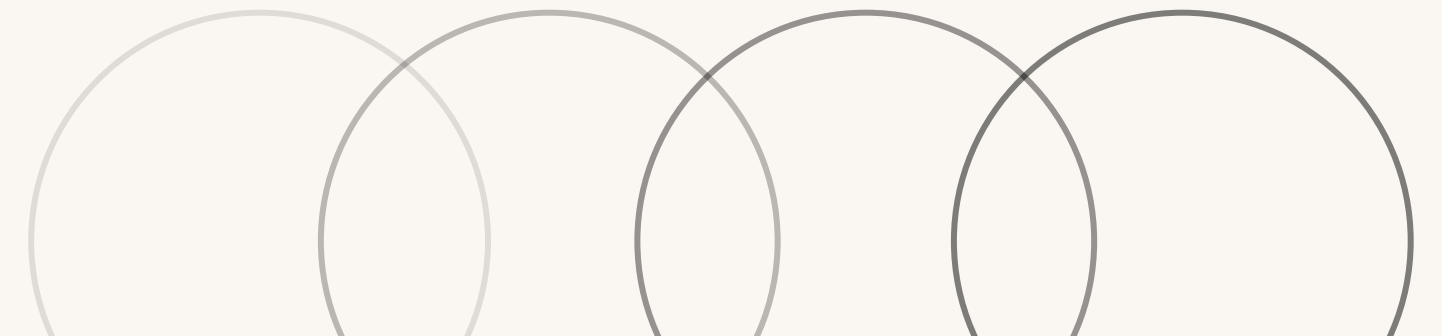


---

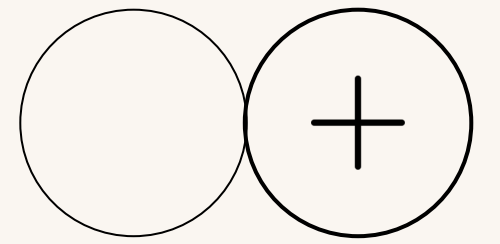
雙方各執一詞  
行為如何界定？

證據薄弱

社會文化標籤：同理受害人



# 性騷擾認定標準

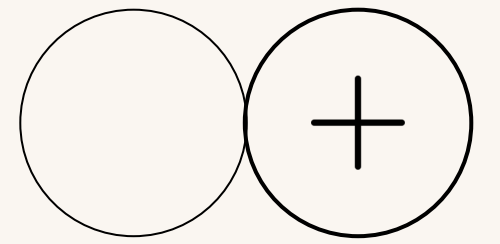


「事件發生之背景、工作環境、當事人之關係及相對人之認知」等因素均係以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，而非以行為人之侵犯意圖判定。另被害人之主觀感受亦須符合「合理被害人」的標準下，認定是否構成性騷擾，並非僅以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀感受即能予以認定（參見台北高等行政法院101年度簡字第158號判決）





# 性騷擾案之優勢證據

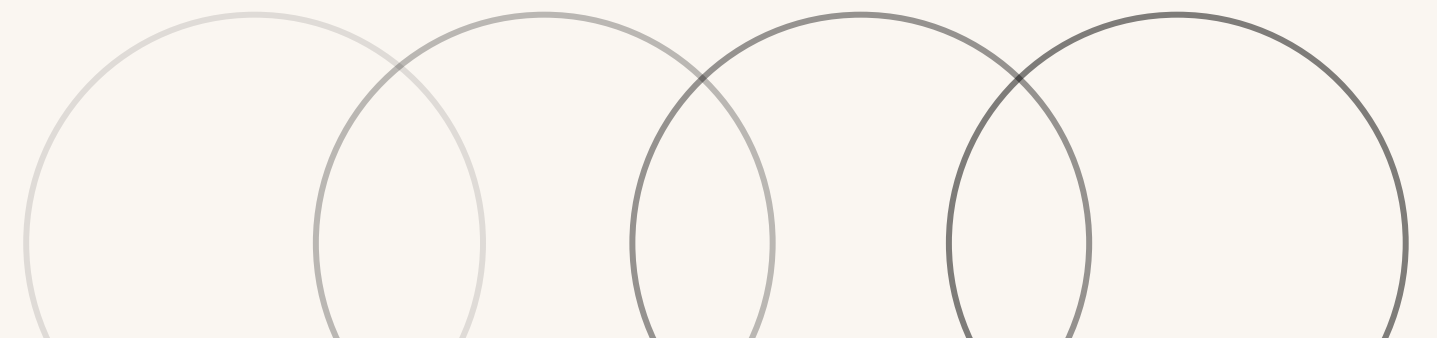


一般情況下，警察機關受理民眾報案，多數站在同理申訴人（合理被害人）的立場，成立性騷擾的機率非常高。

性騷擾事件非刑事程序，非刑事程序證據法則之適用。

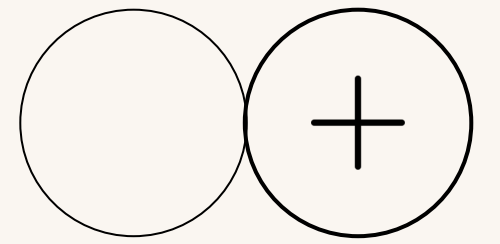
性騷擾事件為行政調查，適用「明確合理」法則或民事案件之「優勢證據」法則（所有證據可以證明性騷擾之可能性大於無性騷擾之可能時即足）

明確合理：一般理性之人，在相同之證據上，均會認為有性騷擾之可能時，始能認定之(臺北高等行政法院99年度簡字第590號判決)



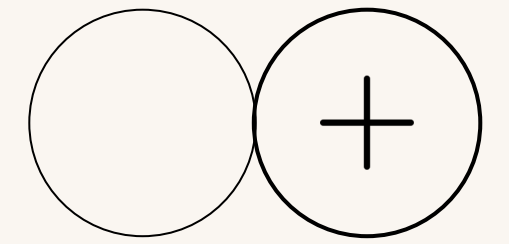


# 性騷擾案之**刑事**證據



- **刑事證據**：無合理懷疑即應判無罪。  
需有主觀意圖、客觀身體接觸證據，因此亦處罰故意或過失造成的性騷擾。  
（監視錄影器畫面、DNA、指紋、事後錄音等）
- **補強證據**：並非以證明符合法律所定構成要件之全部事實為必要，倘得以其他事證佐證其證言非屬虛構，能予保障所陳述事實之真實性，即已充足。且得據以佐證者，雖非直接可以推斷被申訴人之性騷擾行為，但以此項證據與被害人之陳述為綜合判斷，若足以認定性騷擾之事實者，即得認定為補強證據(最高法院107年台上字第2661號刑事判決參照)。（人證、目擊證人）
- 再申訴調查衡量雙方的各種條件，亦可能推翻原來的調查。

# 性別關係的角色重疊



---

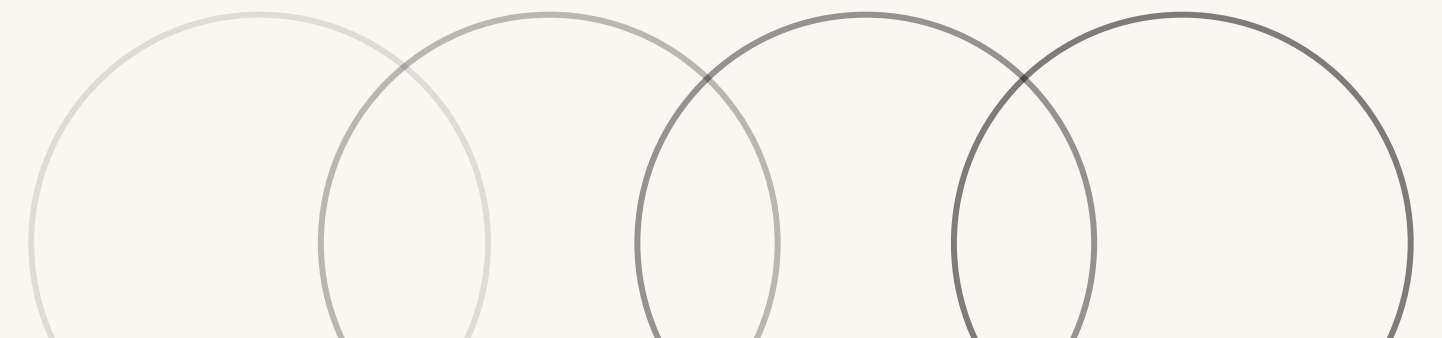
理論上的性騷擾

雙方多半具有權力關係、主從關係

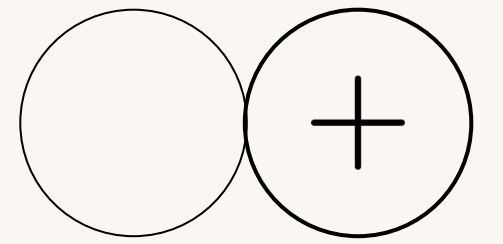
握有權力者藉由親密行為或性行為騷擾、施壓無權力者

近年的趨勢：

不同世代性觀念的落差，逐漸產生許多人際糾紛。



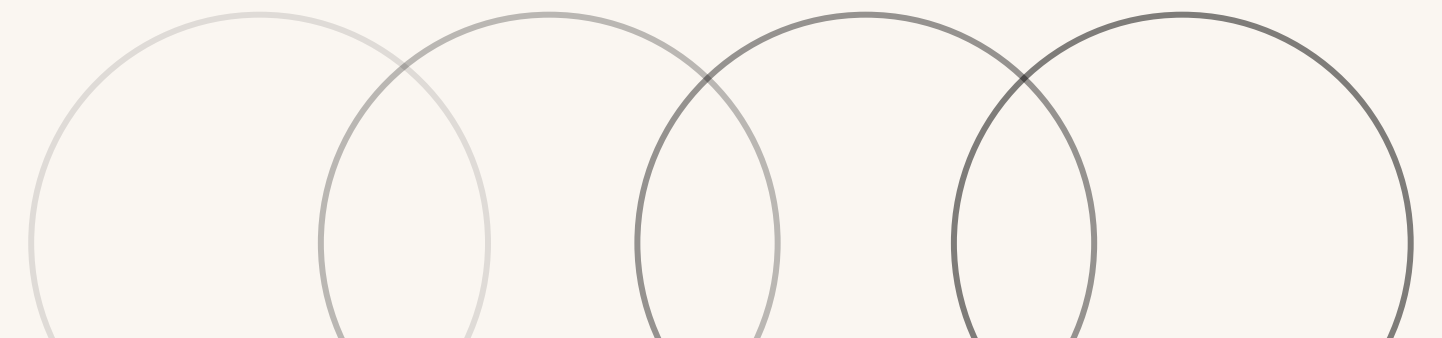
# “不對等”的意識覺察



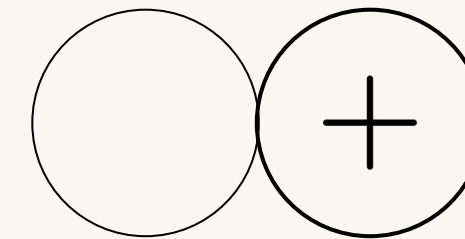
階級、權力的不對等比比皆是！

主雇關係（照服員、照顧員、雇主與勞工．．） 、醫病關係、護病關係、師生關係等。

- 權力下位者如何“反制”權力上位者？
- 合意的利益互換，撕破臉之後的“控訴”？
- 其他的爭端藉由性騷擾申訴來達到目的？



# #MeToo運動的影響



台灣的#MeToo運動自2017年全球#MeToo運動興起後，逐步發展，並在2023年達到新的高峰。

## 初期階段（2017年-2018年）

全球影響：2017年，#MeToo運動在美國爆發，全球各地迅速響應。然而，台灣的反應相對較為遲緩。

社交媒體效應：儘管如此，台灣的受害者開始在社交媒體上分享自己的經歷，標籤#MeToo，逐漸引發社會關注。

## 發展階段（2019年-2020年）

名人效應：一些知名人士公開分享他們的性騷擾經歷，進一步推動了社會對這一問題的重視。例如，作家林奕含自殺事件引發了對權力關係下性侵害問題的深刻反思。

法律和政策：受到#MeToo運動的影響，政府開始關注並修訂相關法規，加強對性騷擾和性侵害的防治措施。

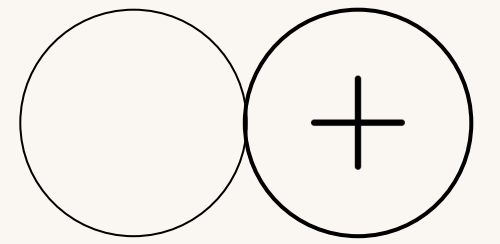
## 成熟階段（2021年-至今）

Netflix影響：2023年，台灣的#MeToo運動因Netflix的政治劇《人選之人—造浪者》而重新點燃，該劇探討了性騷擾和試圖掩蓋的情節，引發了大量受害者的共鳴。

校園和職場：許多校園和職場的性騷擾事件被曝光，學生和員工們勇敢站出來揭露問題，促使學校和企業加強防治措施。

社會意識提升：社會對性騷擾和性暴力問題的敏感度提高，形成了更廣泛的支持受害者的文化氛圍。

# #MeToo運動的影響



---

**法律完善**：運動促使台灣在法律層面上更加完善，提供更強的法律保障。

**文化變革**：社會對性別暴力和性騷擾問題的敏感度提高，形成了一種不容忍和拒絕的文化氛圍。

**教育推動**：教育機構加強性別平等教育，提高年輕一代對性別平等和尊重他人的認識。

台灣的#MeToo運動雖然起步較晚，但其影響力和推動力已經顯著，促進了法律和文化的進步，並形成了一個更加支持和保護受害者的社會環境。

# 加強性平三法修訂

「性別平等教育法」、「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」等性平三法已於112年8月16日修正公布，除部分條文自113年3月8日施行外，自公布日施行。

性騷法第7條明定政府機關（構）對所屬公共場所及公眾得出入之場所防治性騷擾行為之義務，於知悉性騷擾事件應採取有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護；組織之成員、受僱人或受服務人員人數達10以上者，應設立申訴管道協調處理；達30人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。



# 性平三法

# 修法



強化 **有效** 打擊加害人的裁罰處置

完備 **友善** 被害人的權益保障及服務

建立專業 **可信賴** 的性騷擾防治制度



## ✓ 明確規範

- 1.同事間上下班之持續性騷擾
- 2.雙方分屬不同事業單位

2  
明確規範  
性騷擾  
管轄權  
性工法

補足性騷三法  
相關適用缺漏

1  
性騷法、性工法  
增訂權勢  
性騷擾類型

## ✓ 加重處罰

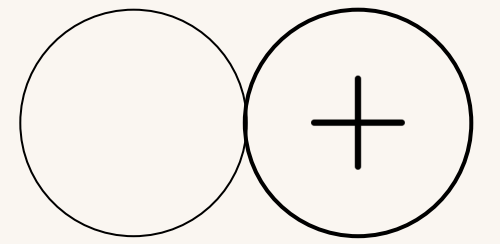
- 1.一般權勢性騷擾：如主管
- 2.特別權勢性騷擾：如雇主或機關首長

3  
擴大  
適用範圍  
性工法、性平法

## ✓ 周延保障

- 1.雇主為行為人時由主管機關裁處
- 2.軍警校院及矯正學校納入適用性平法

# 性別平等教育法修法重點



適用學校納入軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校

舊：主管機關是教育部

新：因應學校體制，對應其主管機關

將防治準則的內容，修正為法律內容

法源位階：憲法 > 法律 > 命令 > 行政規則

明定：

性騷擾、性侵害、性霸凌

校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為

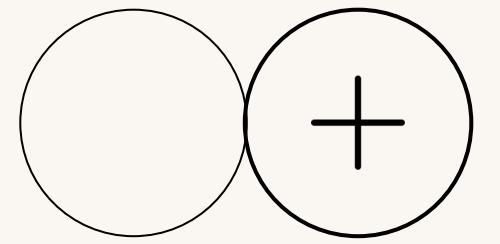
明定：

學校、教師、職員、工友及學生

微調性騷擾的定義

通報的明確說明

# 性別平等教育法修法重點



## 微調性騷擾的定義

先前定義：

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。

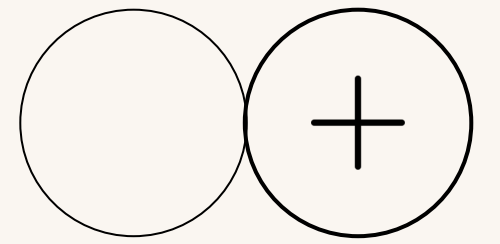
**112年8月16日施行新定義：**

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，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，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。



# 性別平等教育法修法重點



## 通報的明確說明

### 先前法規：(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、兒童及少年福利與權益保障法、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。

### 112年8月16日施行法規：(第22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別事件，應立即通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

- 一、向學校主管機關通報。(所謂：校安通報)
- 二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。(所謂：社政通報)

# 校園性別事件處理適用對象

《性別平等教育法》

## 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。

《校園性侵害、性騷擾、性霸凌防治準則》

本法第二條第七款所定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者。本法第二條第七款用詞，定義如下：

### 教師

指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員及其他執行教學或研究之人員。

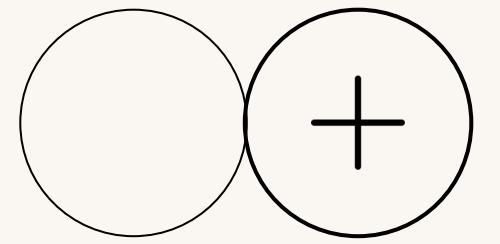
### 職員、工友

指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。

### 學生

指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生。

# 性別工作平等法修法重點



---

改名：《性別平等工作法》

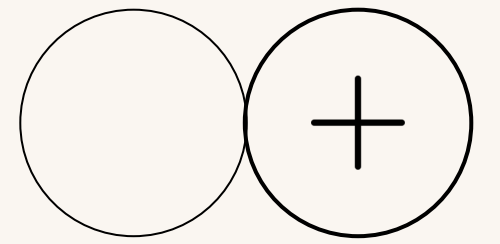
三讀：112年7月31日

改名日期：112年8月16日

生效施行：113年3月8日(部分條文於公布日即施行)

修法重點：非工作時間納入規範、利用權勢性騷

# 性騷擾防治法修法重點



---

三讀：112年7月28日

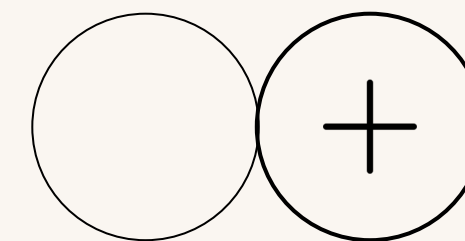
公布：112年8月16日

生效施行：113年3月8日(部分條文於公布日即施行)

修法重點：明確定義權勢性騷擾並加重刑責，媒體與任何人不得揭露被害人個資



# 性平三法申訴時效



性別平等教育法無法定期限

性別平等工作法、性騷擾防治法規定如下



- 延長性騷法申訴時效
- 增訂離職後、具權勢關係及未成年者申訴之特別時效

1  
一般  
性騷

知悉事件起2年，  
自事件發生起5年

2



權勢  
性騷

知悉事件起3年，  
自事件發生起7年

3

特別規定



a. 未成年時發生：成年後3年

b. 雇主性騷：離職後1年，  
自事件發生起10年