

壹、認識性騷擾

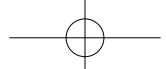
一、性騷擾的意涵

(一) 根據美國平等雇用機會委員會的定義，性騷擾為「不受歡迎的性侵犯、性要求和其他具有“性意味”的言詞或行為」當這些行動具有下列特質時即構成性騷擾：

1. 公開或隱約地表示個人對這些行動的順從，是個人受到雇用的條件。
2. 個人對於這些行動的順從或拒絕，作為決定是否雇用的參考基礎。
3. 這些行動深深影響個人的工作表現，或造成一個威脅性、充滿敵意或冒犯性的工作環境。

性騷擾意指「本質為性且不受歡迎之口語或身體的行為」，有可能發生於同性或異性之間。舉凡以明示或暗示方式從事不受歡迎的性接近、性要求或其他具有性意味的言語或肢體行為者，或意圖以性邀約影響他人工作機會、雇用條件者；以及採脅迫、恫嚇、暴力、藥劑或催眠方法，使他人不能抗拒而遂行其性接觸意圖或行為者，如性攻擊或強暴，均屬於性騷擾。一般而言，性騷擾較易發生於權力不對等的兩方之間，例如上司對下屬、老師對學生或學長姊對學弟妹等；但亦有可能發生於同儕之間，因此同學或同事之間的口語貶抑或猥褻行為也都屬於性騷擾的一環。

在1970年之前，「性騷擾」尚未有一明確的名稱，婦女們只能暗地裡將此類不愉快的經驗稱之為「小強姦」（little rape）。當



性騷擾 防治宣導手冊

時女性在遭遇這類不舒服經驗時，想要抱怨或舉發，卻經常不知道該怎麼講或講不清楚。即使好不容易終於鼓起勇氣，努力說出自己的感受，卻又常常被認為是大驚小怪，莫名其妙（被摸一下會怎樣？），甚至被譏笑是想像力過於豐富（妳以為妳很美呀？誰會想對妳性騷擾呀！）。如此的情況對於女性是十分不利的，因此當時就有許多婦女運動者，認為應該對性騷擾仔細的下定義，以清楚說出女性被性騷擾的不舒服經驗。因此，清楚的定義「性騷擾」，有著極大的教育功能。

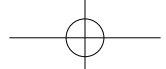
「明確定義」在幫助受害者的過程中，往往發揮決定性的影響。因為大多數的受害者在遭到性騷擾時，經常無法確切地說明究竟發生了什麼事。明確的定義可以幫助她們說出令自己不舒服的感受。「名確定義」可以增進對這類生活經驗的討論，有助於受壓抑的經驗浮上檯面。透過討論，可以使這類一向被壓抑的、不可說的女性經驗不得不浮上檯面，並受到正視，進而從制度上著手，予以改善。此外，討論也可以加強個人對自身經驗的自覺和反省，並使我們更了解異性的經驗和感受，學習和跟自己經驗不同的人相處。

（二）法律及學理的定義

1. 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爲，且有下列情形之一者：

- (1) 以該他人順服或拒絕該行爲，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. 性別工作平等法第12條

性騷擾係指下列情形之一者：

(1) 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。

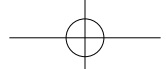
(2) 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

3. 學理的定義：

依Fitzgerald（1990）提出的實證定義，以連續性的觀念來界定性騷擾行為，以輕重區分為5個等級如下：

(1) 性別騷擾（gender harassment）：

這是最廣義的性騷擾。舉凡一切強化「女性是次等性別」印象的一切言行，以及傳達侮辱、詆毀、或性別歧視觀念的一般性性別歧視或行為；例如，過度強調女性的性徵或性吸引力，或過度強調女性的性別特質、性別角色刻板印象及性別歧視的言論。



性騷擾 防治宣導手冊

常見的例子有：

- *過度強調女性的性徵或性吸引力，如「小姐，妳長得好性感」，「妳很波霸哦！」等。
- *過度強調女性的性別特質或性別角色刻板印象，如「妳們女人碰到事情只會哭」，「女孩子不用唸太多書，找個好老公比較重要啦」，「女人不會開車」等。

(2) 性挑逗 (seductive behavior)：

包括一切不受歡迎，不合宜或帶有攻擊性的口頭或肢體上的吃豆腐行為。包括公開展示色情圖片，講黃色笑話等。

(3) 性賄賂 (sexual bribery)：

以利益承諾，如雇用、升遷、加分、及格等方式，要求約會、性行為或與性相關的活動。

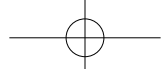
(4) 性要脅 (sexual coercion)：

包括一切威脅性及強迫性的性服務或性行為；亦即以威脅懲罰的方式，要求性行為或與性相關的活動。這不僅適用於工作場所，亦包括男女朋友或夫妻關係中，在對方不願意的情形下強吻、強留或強行性行為。

(5) 性攻擊 (sexual assault)：

包括強暴及任何具有傷害性的暴力行為或虐待性的性暴力及性行為，如歐妻，性虐待等。

上述五種不同等級，由輕而重的行為都是環繞著性而來的對人身的侵犯。當有上列任何一種，或其它情節的性騷擾行為發生時，不論它有多麼輕微，只要妳/你感覺到不舒服、不愉快，都應該毫不猶豫地加以制止，並說出自己的



感受，否則這些性騷擾行為將會一再發生，甚至演變成情節更嚴重的性共犯行為，而造成更大的困擾與傷害。

二、性騷擾的態樣

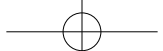
依騷擾者之性質分類，其中可先分為兩大組群，即「陌生人性騷擾」與「非陌生人性騷擾」(真正的工作場所性騷擾)(如圖)。雖然陌生人之性騷擾，並非與兩性工作平等較為密切之工作性騷擾，但如情況嚴重對當事人亦會有相當程度的傷害，且其行為樣態亦以符合「本質為性，而不受歡迎之口語或身體的行為」之性騷擾基本定義，故仍有列入分類之必要。

1. 陌生人性騷擾

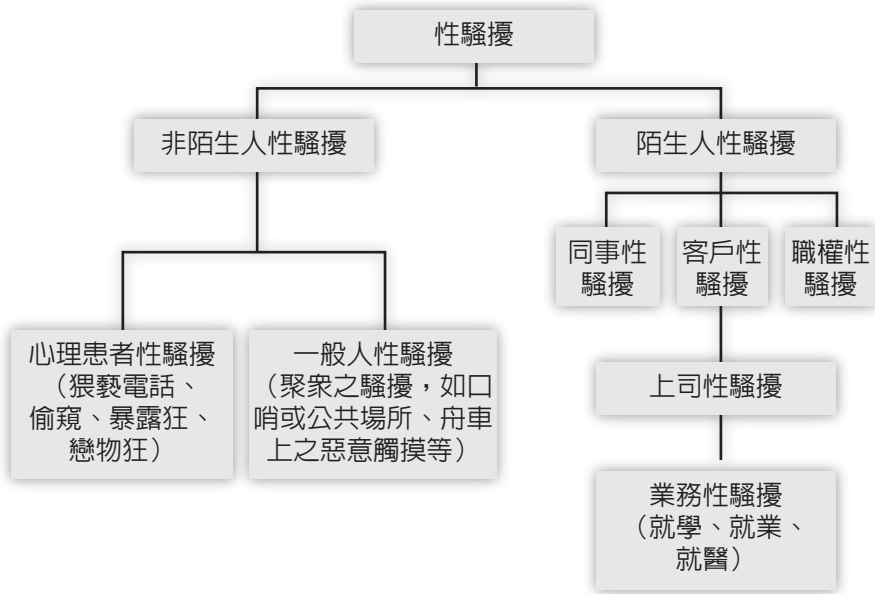
可分為兩類，即心理疾患性騷擾和一般人性騷擾兩種，前者均係心理障礙者，如有性不夠格感的暴露狂、不成熟和低自尊的偷窺狂等，後者則係指正常之性騷擾者，如在公共場所或舟車上的惡意碰撞觸摸等。

2. 非陌生人性騷擾

則可分為三類，第一類為來自同事之性騷擾，第二類為來自客戶之性騷擾，第三類為來自職務不平等關係之優勢者的性騷擾，如就醫時，病患之仰賴醫生的專業知識，醫生因其職務地位之專業性，濫用其職權，即易利用其與病患不平等關係之優勢，而引發性騷擾；就學之學生，必須向老師學習專業知識，而老師亦擁有對學生學習成績之考評權力，如老師濫用其職權，亦可能利用其與學生不平等關係之優勢，而引發性騷擾。



性騷擾 防治宣導手冊

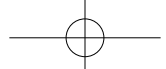


(三) 職場性騷擾的分類

前述性騷擾的態樣中，非陌生人性騷擾之第一類的同事性騷擾、第二類的客戶性騷擾，及第三類職權性騷擾中之上司性騷擾，由於此三種性騷擾均係發生於工作場所中，是以此三種性騷擾均為工作場所之性騷擾。職場性騷擾通常有四種類型：

1. 性的交換（交換條件式的性騷擾）

明示或暗示以性方面的要求，作為員工或求職者取得職務或喪失職務或變更其勞動條件的交換。也就是說，女性員工若拒絕上司或雇主的性要求，就可能喪失某種工作上的權益，包括得不到晉升的機會，甚至會遭受到降級、減薪或其他工作上的刁難與報復。因此，對於女性的人格尊及工作權益造成相當大的侵害。



2. 敵意的工作環境

在工作場所中，單方面以與「性」有關的語言、舉動或其他方法，對員工或求職者造成困擾。此類的性騷擾，從口頭上的開黃腔、吃豆腐、色眯眯的窺視、肢體上的毛手毛腳、到被迫陪老闆應酬等都算。

3. 性的徇私

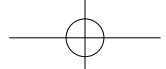
有人真和上司有性的交換，而換的較好的工作待遇，對其它受雇者，也是一種不應有的騷擾。例如，和上司有曖昧關係而得到升遷，或工作就比較輕鬆。如果有人真的以此得到上司的特別照顧，這是很糟糕的一件事情，因為這會影響到工作氣氛，令其他員工覺得不公平。

4. 非雇主或非受雇員工的性騷擾

被公司以外的人性騷擾，通常是客戶。

根據台北市上班族協會在1996年底所作的問卷調查顯示，有25%的女性上班族曾有被性騷擾的不愉快經驗。換句話說，性騷擾並非不存在，而是一個久被遮掩和忽視的問題。我們認為，性騷擾絕對不是芝麻綠豆般的「小」事。究竟什麼是大事，什麼是小事？這究竟是由誰決定的？為什麼女人的人身安全會被認為是不重要的小事？而且，認為性騷擾是小事，以及不信任女人的感受與定義，根本就是更加鞏固既存的不平等的權力結構。

根據清大教授陳若璋的研究，每五名女性中就有一名受到性的猥褻，每三名就有一名受到碰觸、親吻、侵害者暴露性器官等騷擾。在此情況下，還有人認為，女人說出自己被性騷擾



性騷擾 防治宣導手冊

的經驗，是破壞兩性和諧時，這實在是完全不尊重女性感受的說法。究竟什麼是兩性「和諧」？如果既有的和諧是建立在平等性別歧視上，是靠壓抑女性感覺、漠視女性的心情維持的時候，這種假和諧就應該被加以改變。仔細想想這種誤解，也許正顯現出男性的某種恐懼：諸如不能在任意說黃色笑話，不能任意觸碰女性身體等等。

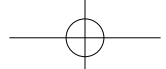
職場性騷擾的發生，包含兩個要素，一個是「性」，另一個是「權力」；與權力有極大的關係，握有權力的一方向權力弱勢者施以與性相關的騷擾行為，受騷擾者往往因其地位而陷入困境。關於性騷擾判定的標準，不在加害者的動機或是否意圖為之，而在於受害者的感受。

(四) 從法律觀點可能構成性騷擾態樣

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：

1. 不受歡迎且違反對方意願之言詞：

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



2. 不受歡迎且違反對方意願之行爲：
 - * 在大眾交通工具上，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
 - * 色眯眯盯視對方身體、偷窺、偷拍、暴露、展示色情圖片、利用職權或機會，脅迫對方提供性服務。
3. 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，散發有關他人性生活之訊息
 - * 於廁所、黑板、佈告欄塗鴉，描述他人之性隱私
4. 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。

參考資料來源：清大小紅帽工作群、臺北市政府社會局