

什麼是性騷擾？



性騷擾定義：

1. 一切不受到歡迎、與性或性別有關，會讓人感到不舒服不自在、被冒犯、被侮辱之言行舉止。在嚴重的情況下，甚至會影響到被害人就學或就業機會的表現，或影響日常生活之進行，就可能構成性騷擾。
2. 不論何種性別，都有可能遭受性騷擾。
3. 性騷擾之認定，還需就案情加以審酌事件發生之脈絡、案發環境、當事人之關係、行為人之表述、雙方當事人之認知等具體事實作為依據。

數位性別暴力也不行！

數位性別暴力是指透過網路或數位方式，針對他人施加與性或性別有關之暴力，包括網路跟蹤、散播性私密影像、人肉搜索、非法竊取資料、冒用個人資料等。

如遇到上述情形，請先保留一切證據與連結，並立即向《性影像集中處理中心》反映。

遇到性騷擾莫驚慌！

遭遇性騷擾時，若消極地隱忍、不理會、逃避，只會讓行為人食髓知味，建議立即積極應對，有效制止他人的性騷擾行為：



1 勇敢說「不」

鼓起勇氣，明確對行為人表示拒絕，可以出聲表示不舒服、留下訊息、或是離開他的面前，讓他知道他的行為已經對你構成冒犯。

2 警告 / 呼救

警告行為人他的行為已經違法，或是利用現有空間之申訴管道，例如捷運上的求助鈴、向公車司機反映等。

3 蒐集證據

蒐集案發時的人事時地資訊，並且保存證據，例如尋求周遭的人擔任證人，或儘速請警方調閱監視器，有任何文字訊息也務必保存。

4 反映親友

也可告知身邊信任的親友，告訴他們「你發生了什麼事」，除了尋求他們的支持，這些對話可以在日後可做為「補強證據」。

保障權益，如何申訴看這裡！

性別平等教育法

事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生之性騷擾

性別平等工作法

受僱者於執行職務時遭受任何人敵意環境性騷擾。雇主對受僱者或求職者以具有性意涵之行為作為勞動交換條件。

性騷擾防治法

不適用性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾案件。

適用情形

申訴對象

被害人向行為發生時之行為人所屬學校提出申請。

1. 被害人向受僱單位提出申訴。
2. 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

1. 行為人有所屬軍公教單位，向其有所屬單位申訴。
2. 行為人不詳或不知有無所屬單位，就近向各地警察機關提出申訴。

主管機關

主管機關
教育局

主管機關
勞工局

主管機關
社會局

註1：行為人若為機關、學校、部隊首長、機構最高負責人或僱用人、雇主，則向地方主管機關提出申訴（請）。

註2：如案件涉及告訴乃論之罪（如趁機觸摸罪、跟蹤騷擾罪、妨害性隱私及不實性影像罪），須於6個月內提出告訴。

