

學術講演

性別主流化與性騷擾防治*

葉毓蘭**



壹、性別無所不在

追求「性別平等」的社會已經是現代社會的普世價值，我國憲法第七條以及憲法增修條文第十條第六項也揭示：「(平等權)中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」(憲法第7條)「(基本國策)國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」(憲法增修條文第10條第6項)，但是性別歧視(discrimination)與性別刻板印象(stereotype)卻是深入在我們日常生活與文化之中。而所謂的刻板印象，其實涵蓋著許多訊息，與社會的角色期待。例如在我們的社會中，期待女性要被動安靜；溫柔體貼，期待男性積極進取，理性獨立。



在我們慣用的語詞之中，更是充斥著重男輕女或男尊女卑的，例如：男性可

* 本文整理自 97 年 2 月 20 日國防部軍法司 97 年度第 1 次學術講演演說內容。

**葉毓蘭，美國伊利諾大學公共政策分析博士，中央警察大學副教授，婦女救援基金會董事長。

以娶「三妻四妾」，而女性就必須遵守「三從四德」；男性可以讀書，崇尚「書中自有黃金屋，書中自有顏如玉」，而對女性卻是「女子無才便是德」；生男是「弄璋」，生女卻落個「弄瓦」，。而在字典裡的許多女字旁或部首的字，都有負面意涵，例如：「奴」是供人使喚的人；「奸」是陰險、邪惡；「妖」指荒謬而能迷惑人的；「妓」為賣淫的女子；「妮」則為古時候稱婢女；「婪」是很貪心；「娼」指妓女；「婢」為稱年輕的女傭；「婬」也是妓女；「嫌」則是不喜歡、不滿意。即便成語裡也有不平等的現象，例如：雄心壯志、雄才大略都是正面形象，而婦人之仁、婦人之見等則有貶抑之意。

歧視之英文 (discrimination) 原為分別，這些差別的對待，就是歧視，歧視有可能是以言語的形式進行。教育部前主任秘書莊國榮在 96 年 12 月中正紀念堂（國立臺灣民主紀念館）拆牌事件開始，指責馬英九先生「好娘，是個『小孬孬』」，與郝龍斌先生「搞 gay」等言論，因其情緒性字眼，曾被媒體大肆報導。嗣後又在三月十六日參加民進黨在臺中舉辦之選舉造勢活動「百萬擊掌逆轉勝」，上臺致詞，講出「馬英九的爸爸滿口仁義道德，每天在開（嫖）查某，乾女兒變成「X」女兒」的髒話。這些爆粗口事件，輿論譁然，莊前主秘的說法顯然缺乏性別敏感度，嚴重違反性別平等與性別主流化的政策。

至於主流化，則是因為性別議題一向被邊緣化，許多社會對於各種形式的性別形式視若無睹，因此需要以具體的措施讓性別平等成為主流思想。

貳、「性別主流化」的定義

「性別主流化」係指政府在規劃國家的各項政策時，應該全盤地從性別的觀點去思考。讓性別觀點成為公部門的主流思維，讓性別主流化工具成為公部門執行業務的常規過程，所有政府的政策與計畫要具有性別觀點，並在作成決策之前，對於該政策對於女性和男性的影響分別進行分析研究。同時政府公務員亦應認知男性與女性由於人生

經驗與社會角色的差異，因此在享有資源及對政府的需要與需求上有所不同。

對於既存的各種國家法律、政策與司法制度都要從性別的角度出發，重新檢驗既有的政策是否符合性別平等的目標。過去社會，政治、教育、法律、工作、醫療等各範疇的決策和提供服務的過程中，都以男性為主導，形成以男性經驗及觀點為中心的制度。女性的需要、經驗、意見及參與等常被排斥在主流的制度外，處身其中的人士因而聽不到或不願去聽婦女的聲音。而性別主流化，就是把婦女作為參與實體及把性別觀點納入主流，達至兩性平等的目標。

例如，在臺灣經常被討論的公共廁所的問題，過去常會有在一般學校或者公共場所公共廁所的建設，往往採取男、女廁所的間數為 1:1 的比例。因此我們會發現，在學校上課中間修習時刻裡，男、女廁所的使用狀況不同的情形。往往男生廁所已經沒有人使用時，女性還在廁所前大排長龍，等待使用廁所。根據統計，男女生通常使用廁所所需要的時間大約是 1:2 的比例，另外，在空間的使用上，女生所需要的空間也比較大。這些都應該被放進公共空間的規劃之中，但是因為建築師仍以男性較多，公共設施的設計多以男性角度出發。女性觀點在 1995 年性別主流化進入臺灣，開始由臺北市婦權會正式帶入公共議題的探討，目前公共建築開始將性別因素納入評估後，女廁為男廁的三倍。

另外，公共空間的使用往往僅考量到男性的需求，以致於當一個公共設施完成時，女性使用者在使用時，覺得甚為不方便。例如公車中給站立乘客的拉環或者公開演講場所的講臺高度往往是以男性的身材作為設計的考量。這使得女性在使用時，感到的不舒適。夏天的辦公室冷氣溫度多以穿著西裝的男士為標準，對身著短袖洋裝的女性常常是過低，亦為一例。此外，臺灣行人穿越道的讀秒裝置，地下道、地下停車場的照明與監視錄影等，都是女性觀點進入公共政策的例子。

參、「性別主流化」的目標

「性別主流化」(Gender mainstreaming) 倡議所有國家法律政策的執行，都應考慮性別平等的問題，甚至應該設置類似性別平等部或性別平等委員會的專責機構，針對各部會的政策，從性別平等的觀點予以監督、考核及協助規劃。所有政策活動，均以落實性別意識為核心：要求過去的政策、立法與資源須要重新配置、改變，以真正反映性別平等。各國為了貫徹這個理念，紛紛在中央成立專責專職的部會，跨部會推動性別平等工作。性別平等是一種價值，而不是特定人口的福利；性別平等不等於婦女福利。

性別主流化要求政府全盤地檢討目前勞動、福利、教育、環保、警政、醫療等政策裡，隱藏著的性別不平等，重新打造一個符合性別正義的社會。「性別主流化」的策略主要將性別平等的目標的達成，從僅從「婦女議題」的角度出發，改變到從「性別議題」的角度。也因此當在設計如何達成性別平等的目標時，除了要看到「婦女在生活狀況與資源」是否已經獲取某些方面的改善之外，還要思考男性的生活狀況與資源的改變情形如何，並藉此思考如何達到一個平等的社會。也因此，在思考性別平等問題時，不再僅考量如何解決女性的處境問題，還思考如何透過結構的改變，讓社會中的男女能有不同的生活面貌。性別主流化的策略，希望達成下面三個目標。

第一、不同性別者（男性、女性或中性者）應該享有平等的權利，所謂不同性別者包括跨性別者，也就是身體性別為男性、心理性別為女性者；或者身體性別為女性、心理性別為男性者應該在我們的社會中享有同樣被尊重的權利。社會不應該以「娘娘腔」或者「男人婆」等名詞污名化她／他們。

第二、不同性別者都應該可以成為改變的行動者與受益者：到目前為止，臺灣社會中關心性別平等議題並積極推動者以女性較多，但如果男性也願意主動積極、共同思考，如何打破傳統性別角色分工與性別工作區隔的現象，男性也可以因此既是行動者，也是受益者。

第三、給予不同性別者擁有更多選擇的自由：

例如透過打破傳統社會中，男女刻板角色的想像，男性可以請育嬰假陪伴自己的小孩成長。女性亦可以從事傳統男性的工作使女性就業機會增加，不同性別者因此可以在生活的樣態與規劃上有更大的選擇空間。

性別主流化以婦女主流化和性別觀點主流化為兩大主軸。婦女主流化著重女性的參與及設立有效的機制以確保婦女有參與的空間和權利；而性別觀點主流化則著重提升決策者及執行者的性別醒覺意識和把性別觀點帶入主流的有關技術。兩者雖有不同之著眼點，但卻相輔相成。若只提高女性的參與，並不能保證性別觀點能在主流制度內受到重視，因為女性同樣地會缺乏性別醒覺意識。就算當兩性參與比較平等時，我們亦需要不斷以性別觀點來分析決策對兩性的影響及如何能達至兩性平等。

婦女主流化就是把婦女歸納入主流的制度，使兩性在各範疇的參與得以平等，亦令婦女所關心的議題、需要及意見在主流制度中得到關注，在具體作法上，可以包括：

- 第一、為婦女在非傳統範疇(如在政治、領導及管治方面)提供培訓；
- 第二、提昇婦女的自信，協助她們發掘及發展自己的潛能；
- 第三、建立適切的措施去令制度開放給婦女參與，尤其是政制方面的決策權。例如：規定各部門的女性決策者及執行者達到某一個數目；設立工作間內的托兒所；男性產假(父親如母親一樣在嬰兒出生後享有合法的有薪假期以分擔照顧初生嬰兒的責任；與
- 第四、改變男性對兩性及性別角色的態度

而性別觀點主流化則是評估所有政策及發展項目對兩性不同的影響，以了解男女在決策及社會資源運用方面的差別。把性別觀點納入制定政策的過程(包括設計、發展、推行、監察和評估)，在具體的作法上有：

- 第一、 為決策者及執行者提供性別醒覺意識的訓練，加強對性別議題的敏感度及認識；
- 第二、 訓練決策者及執行者使用性別分析工具，如按性別整理的數據、性別審核及性別影響評估；
- 第三、 制定工作守則、指引及在各部門設立性別平權主任，確保性別主流化在日常工作中實行；
- 第四、 向政府提倡性別觀點主流化，令政府在有關民生及國策的決策中都能考慮到兩性平權的問題

肆、臺灣的女性圖像

雖然我們已經邁入 21 世紀了，臺灣的婦女處境依然較男性處於弱勢與不利的地位。性別統計乃是希望透過對於社會中不同性別處境者的情形，我們透過下面的性別統計資料，以便可以更瞭解不同性別者在我們社會的處境。

（一）我國公務人員男女比例

依據行政院人事行政局的統計資料顯示，2004 年底行政院暨所屬機關學校的全體公務員有 557,916 名，男女比例約為 1.17：1，薦任公務員的男女比例擴大為 1.56：1，主管的男女比例接近 2：1，簡任官則更超過 5.25：1，顯見女性升遷確較男性困難。

	總數（人）	男性比例	女性比例
公務員			
行政院暨所屬 機關學校公務 人員	557,916	54%	46%
簡任公務人員	9,643	84%	16%
薦任公務人員	131,150	61%	39%

行政院暨所屬 機關學校主管 人員	65,309	66%	34%
------------------------	--------	-----	-----

在法務部的檢察官中也有類似情形，男女比例隨著階級月高而越顯懸殊的趨勢更加明確，檢察官的男女比例約為 2：1，主任檢察官為 3：1，在檢察長則驟增為 13：1。

法務部所屬各級檢察機關檢察官人數統計
民國95年底

民國98年度

單位：人、%

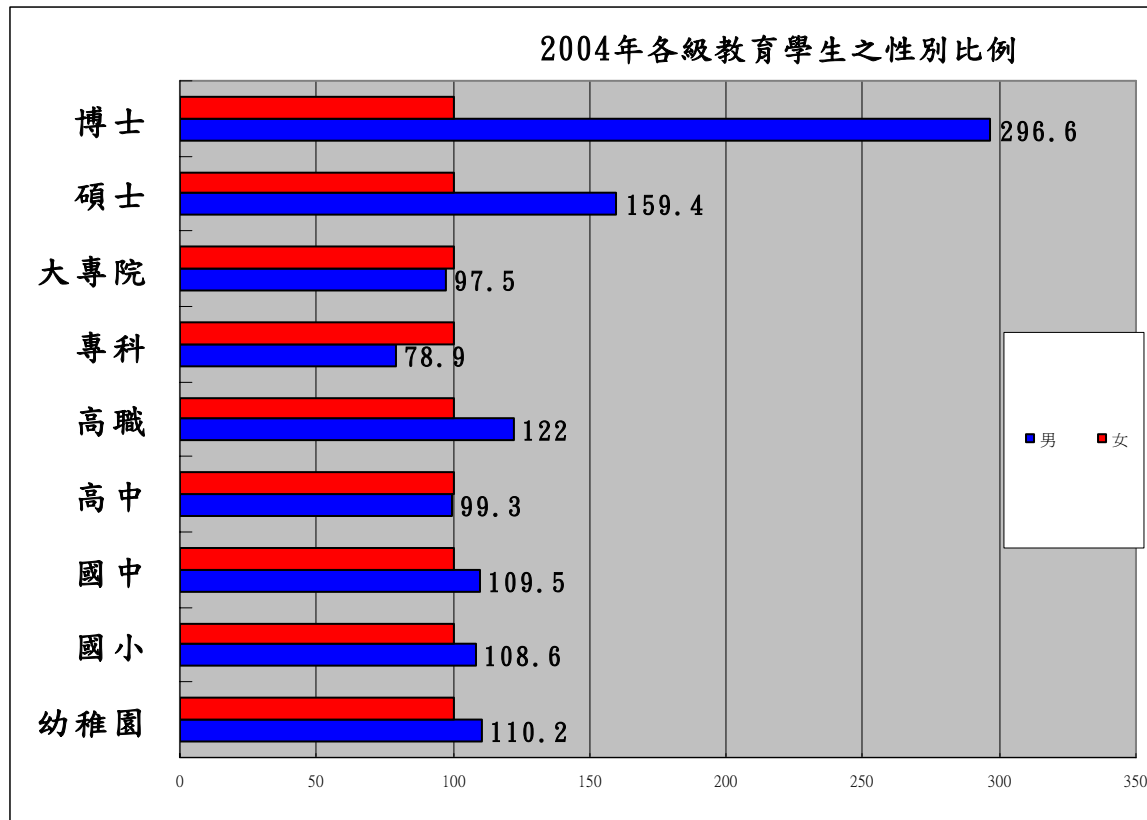
項目		總計		檢察長	主任檢察官	檢察官
			百分比			
總計	合計	1,109	100.0	28	140	941
	男	756	68.2	26	104	626
	女	353	31.8	2	36	315
地方法院檢察署	計	948	100.0	21	121	806
	男	625	65.9	20	90	515
	女	323	34.1	1	31	291
高等法院檢察署	計	141	100.0	6	17	118
	男	113	80.1	5	12	96
	女	28	19.9	1	5	22
最高法院檢察署	計	20	100.0	1	2	17
	男	18	90.0	1	2	15
	女	2	10.0	-	-	2

資料提供：法務部統計處

製表日期：96.3.10

(二) 低教育投資比例

根據教育部 2004 年所做的教育統計「各級教育學生性別比例」顯示，幼稚園到大學階段，男女學生比例大約維持在 1：1，然而一旦到了博碩士階段，女生的教育投資就銳減至碩士 1.6：1，博士 3：1。可見接受高等菁英教育的學生中，女性的比例遠低於男性，印證出傳統重男輕女的觀念仍然存在。

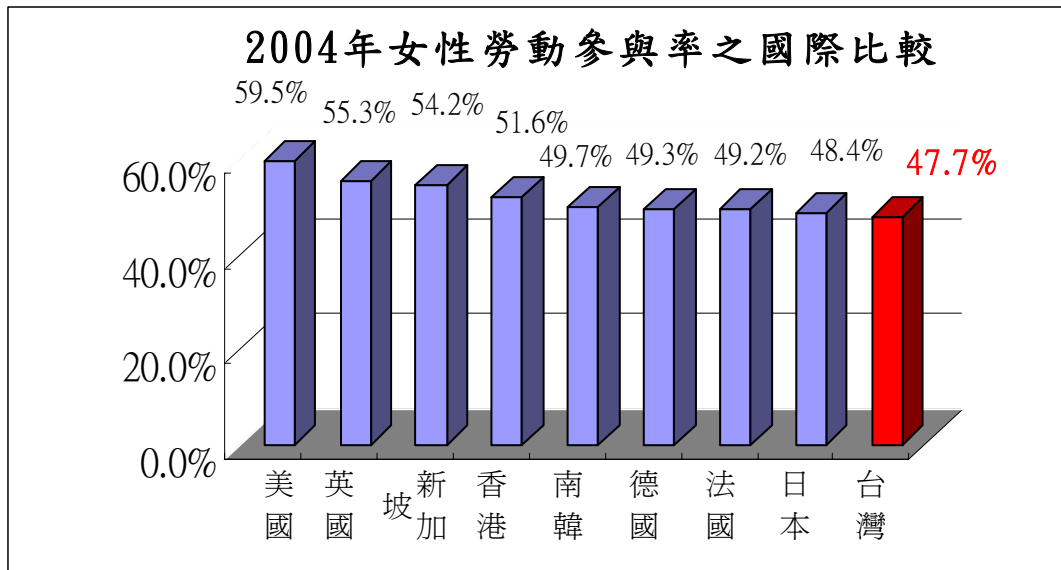


資料來源：2001 年〈教育統計〉<http://www.edu.tw/unit/uni01.htm>

女生在私立高職、專科、大學的人數多於男生，分別占 50.84%、54.62%與 51.06%。高職護理科私立學校學生人數，佔該類科公私立學生總數之 96.30%，女生人數佔學生總數之 96.77%。由此推估，大專的護理科系、幼兒托育科系，私校與女生的人數比例也會偏高。

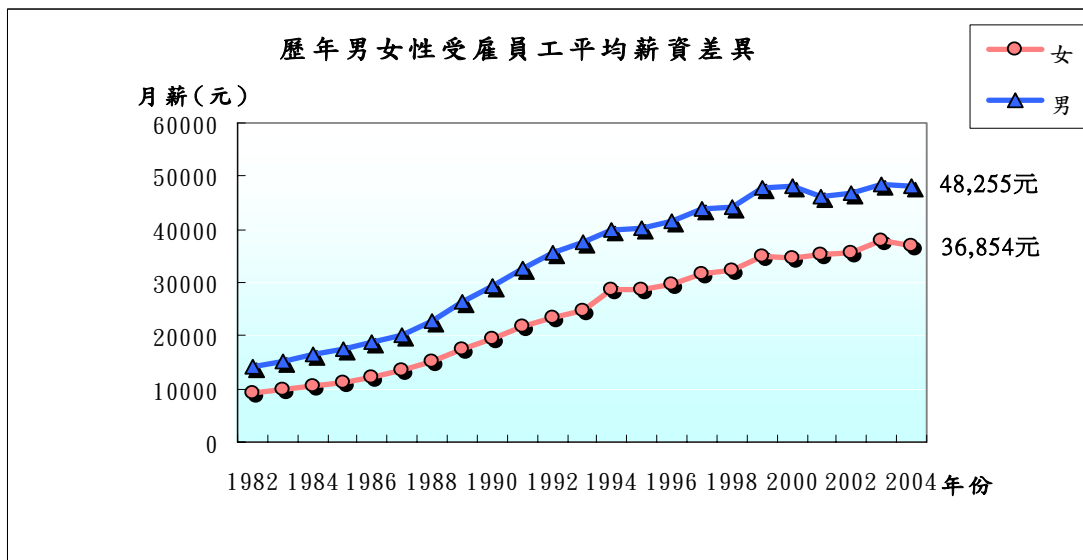
(三) 低就業機會、低薪資報酬，高家務參與

依據勞委會在 2004 年發表的國際勞動統計，針對各國女性勞動參與率，美國最高為 59.5%，英國次之，為 55.3%，亞洲國家中以新加坡 54.2%最高，香港 51.6%，臺灣只有 47.7%，猶低於日本 48.4%與韓國的 49.7%，顯示臺灣女性勞動參與率偏低。主要原因除了「男主外，



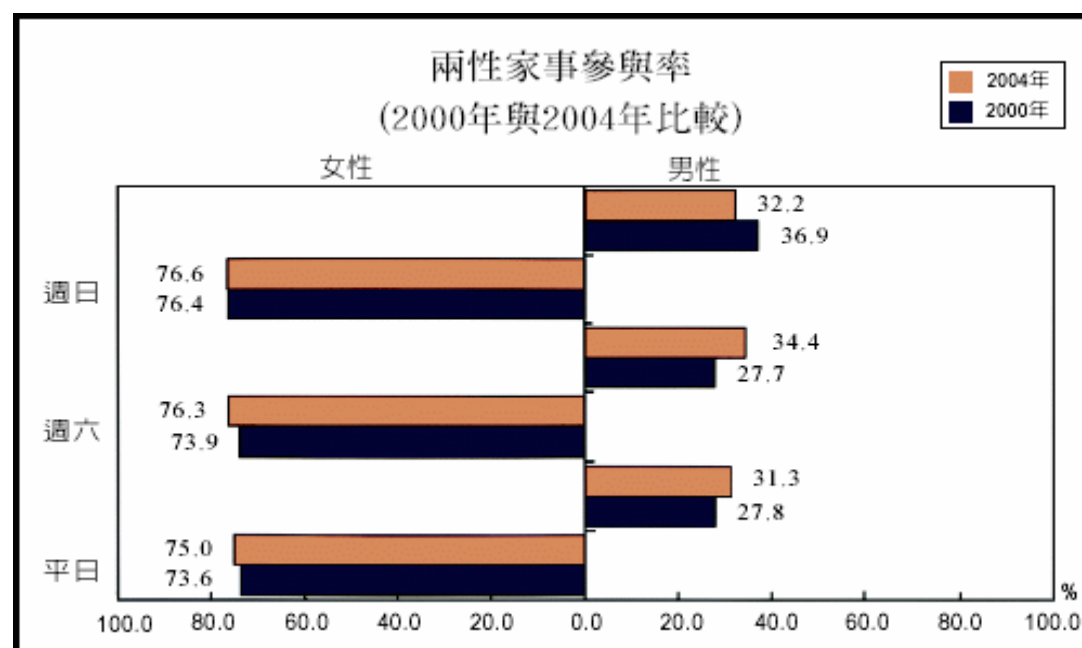
「女主內」的傳統性別分工與性別角色的分化之外，還有臺灣的托嬰與拖幼服務仍不普及，仍然昂貴有關。

行政院主計處臺灣地區 2004 年家庭收支調查報告指出，男性平均每月薪資為 48255 元，遠高于女性每月平均薪資則為 36854 元，只有男性的四分之三。



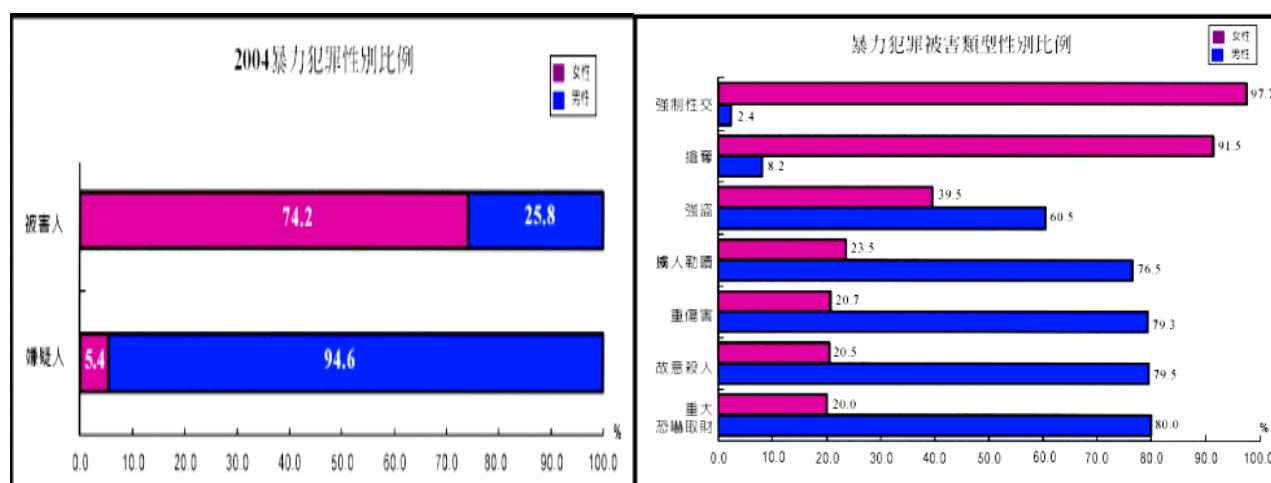
2004 年，15 歲以上人口做家事照顧與教養子女方面，無論平日、週六或週日，女性參與率均在 75% 以上，而男性參與率為 31-35%，

女性仍是家務主要負責者；相較 2000 年，男女家事參與並無明顯變化，顯示臺灣的性別平等觀念，仍有待各界努力與倡議。

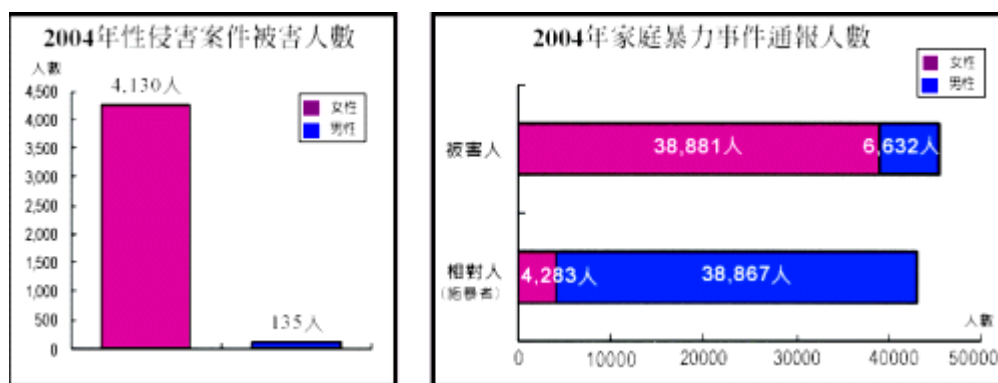


(四) 人身安全：高受暴率

整體而言，2004 年暴力犯罪被害人女性占 74.2%，男性 25.8%；暴力犯罪男性嫌疑人則高達 94.6%。女性主要被害類型為強制性交及搶奪案件，各占該類案件的 97.7%、91.5%，男性被害人則以重大恐嚇取財及故意殺人、重傷害為最多。

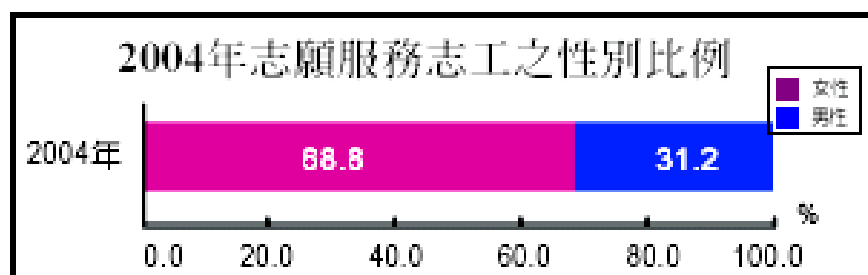


2004 年性侵害犯罪事件通報案件數為 5,207 件，其中女性通報被害人為 4,130 人(占通報被害人 92.2%)，其中 18 歲以下佔 57.8%，並以 12-17 歲年齡層為最多（48.3%）。家庭暴力事件方面，2004 年被通報家庭暴力事件之女性被害人有 38,881 人（占通報被害人 85.4%），遠高於男性被害人數 6,632 人(占通報比率 14.6%)，在通報相對人（施暴者）方面，男性相對人 38,867 人，占 90.1%，遠高於女性。



（五）高社會貢獻

近幾年政府積極提倡推動志願服務工作，以 2004 年為例，登記志工的女性人數為 4.5 萬人，約占總志工人數的 68.8%，為男性人數的兩倍，可見女性投身志願服務的比例與人數均較男性高出甚多，這個現象可能與女性勞動參與率普遍較男性為低而教育程度卻與男性相當有關。



肆、「性別主流化」理念的沿革

如果我們要回溯「性別主流化」一詞的歷史脈絡，就有必要先從婦女權益的發展史開始談起。如果以西方的發展來討論，西方開啟全面的思考，給予婦女公民權¹的時間大約可以說從二次世界大戰以來，才開始。我們可以稱從 1945 到 1975 識婦女公民權利透過立法加以確定的時期。1975 年以來，透過聯合國世界婦女大會的運作，有關婦女權益的促進工作，開啟了全球對話的可能。1985 西方開始以「女性主義的觀點」來思考社會中女性的處境。1995 年更進而提出「性別主流化」的理念，作為促進一個社會性別平等的主要策略。

「性別主流化」是聯合國主導推動性別平等的全球性策略，可以溯及 1975 年在墨西哥市舉行的第一屆世界婦女會議中，肯定婦女在人類發展過程中所扮演的重要角色及對於促進世界和平的偉大貢獻，因此，強調女性應享有與男性相同的機會、相同的權利和相同的資源，並定 1975 年至 1985 年為「聯合國婦女十年」，聯合國所有會員國均應全面檢視其國內歧視女性的法律與政策，以保障女性的基本權利，以消除對女性歧視為目標。1979 年更通過「消除對婦女一切形式歧視之公約」(簡稱 CEDAW)作為婦女人權憲章。1980 年第二次世界婦女大會時，更重新思考「保障婦女權利」和「促進婦女行使權利」間的差距。

1985 年第三次世界婦女大會，各國齊聚奈諾比報告各國努力情況，瑞典並提出「性別盲」的概念，因許多法律及政策表面上看起來中性，但放在現實生活及歷史脈絡中，即呈現不平等，因此應有性別觀點來檢視各種憲法及法律，讓女性能真正平等的享有社會參與、政治參與及決策參與，並且提出婦女的議題不是婦女的問題，而是全人類的問題，因此首度提出「性別主流化」(Gender Mainstreaming)主張，要求各國政府將性別意識廣泛實施於政策、法令。

1995 年聯合國第四屆世界婦女會議中，各國發現法律修改了、政策改變了，婦女在生活狀況與資源獲取方面改善了，但是距兩性平

權的目標仍遙遠，因影響人類發展的許多決策仍掌握在男性手中，且舊問題以新面貌重現，如人口販賣由早期之賣女兒(養女、童養媳)到賣別人的女兒(雛妓)到現在賣別國的女兒(外籍配偶)，其領域也由家裡到山地到外國，而這些問題根本在於社會整體結構面的問題，而不是婦女個別的問題。因此以前將婦女問題個別化，認為是婦女本身未自立自強，因此只要加強婦女的教育、訓練及培養婦女的自信、自尊即可解決問題，因此製造了許多「E 型女性」(獨立自主、自立、自強、公私兼顧、一根蠟燭兩頭燒的婦女)，累壞了女性，亦出現了頂克族(高薪、不生子)，甚至不婚、不育、高離婚率及娶外籍配偶的現象，是社會結構問題

在推動婦女權益保障的過程中，各國發現如果僅從婦女權益保障的觀點出發，想要達到性別平等的目標，有其困難，因此在 1995 年北京舉辦的聯合國第四屆世界婦女會議中，與會者乃通過「北京行動宣言」，正式以「性別主流化」作為行動策略，要求各國將性別平等作為政策的主流。此重要文件即宣示了各國提升婦女地位的機制應該是中央層級；其定位不論是諮詢性質或是執行性質，層級越高越好，如此才能對最高權力人物（總統、總理、院長等）有接近機會並影響其施政方針與理念。

北京宣言之後，1995 年臺北市成立第一個婦女權益促進委員會，1997 年教育部兩性平等教育委員會成立，2004 年 6 月因為「性別平等教育法」的通過，該委員會改名為「性別平等教育委員會」；1998 年內政部性侵害犯罪防治委員會、家庭暴力防治委員會的成立，1997 年行政院成立「婦女權益促進委員會」，2005 年 7 月總統府成立「性別主流化諮詢顧問小組」。婦女團體逐漸由體制外走向體制內，不只獲得參與公共事務與政府事務的機會，也開始向政府申請補助，分攤政府服務。

伍、推動性別主流化的必要性

一個社會如何達到性別平等，是需要更多的努力與策略的。過去世界各國在改善婦女處境時，都是從立法上給予女性跟男性同樣的公

民權，例如自由權、平等權或其他社會權。但是透過立法的宣示給予婦女權益，並無法真正改變婦女的地位，性別平等的目標也未能真正達成。「性別主流化」則是一種新的嘗試，希望達到以下目標：

一、不同性別者（男性、女性或中性者）應該享有平等的權利，所謂不同性別者包括跨性別者，也就是身體性別為男性、心理性別為女性者；或者身體性別為女性、心理性別為男性者應該在我們的社會中享有同樣被尊重的權利。社會不應該以「娘娘腔」或者「男人婆」等名詞污名化她／他們。

二、不同性別者都應該可以成為改變的行動者與受益者：

到目前為止，臺灣社會中關心性別平等議題並積極推動者以女性較多，但如果男性也願意主動積極、共同思考，如何打破傳統性別角色分工與性別工作區隔的現象，男性也可以因此既是行動者，也是受益者。

三、給予不同性別者擁有更多選擇的自由：

例如透過打破傳統社會中，男女刻板角色的想像，男性可以請育嬰假陪伴自己的小孩成長。女性亦可以從事傳統男性的工作使女性就業機會增加，不同性別者因此可以在生活的樣態與規劃上有更大的選擇空間。

同時，性別主流化也應該藉由下列策略，才有望解決：

一、轉變看待問題的角度

過去人類認為不同性別者在社會中的不同發展主要是導因於生理結構的不同所致。因為女人會生育、膽小或者體力不夠，因此能力不足需要被保護。男性則因為生理結構較為強壯，因此較有能力。「性別主流化」策略則提出不同看到男女差別的角度。例如瞭解到，女性固然有其先天生理結構不同於男人的地方，但是造成男女的差異，主要源於過去人類社會，往往忽略或隱藏女性的觀點。女性在成長的過程中接受教育、訓練的機會相對於男性是缺乏的，也因此他們較沒有機會發展自信與自尊。相反的，男性有許多的機會可以參與社會的相

關事務，他們在受教育與資源的取得上，均較女性處於優勢，也因此他們有更多機會參與決策與社會制度的設計。

二、從整體結構上思考如何改變現有的社會現狀

過去在追求社會中性別平等的歷程中，行動者往往認為只要女性改變其行為模式或自我期許，融入男性所創造的社會中，就能使得性別平等，現在在「性別主流化」的策略思考時，則著重於思考制度的設計與想法的改變給予不同性別者相同的選擇與機會。「性別主流化」強調重塑主流，不僅僅是想要讓女人在邊陲位置上有更多的行動力，而是聚焦在於性別平等上，將其視為目標。希望透過對於性別差異的重視可以縮小不同性別者間的不平等。也因此關注婦女團體及夥伴（組織）改變的動力並同時注意，如何使男性願意或有機會加入，一起實踐並創造性別平等的社會。

陸、性騷擾防治相關法令

相較於聯合國於 1975 年啟動的「婦女十年」，要求所有會員國均應全面檢視其國內歧視女性的法律與政策，以保障女性的基本權利，臺灣的婦女十年，足足晚了二十年才實現，依序是 1997 年性侵害犯罪防治法、1998 年家庭暴力防治法、2002 年兩性工作平等法（後於 2008 年正名為性別工作平等法、2004 年性別平等教育法，與 2006 年性騷擾防治法。由於性別不平等的現象出現在職場上有玻璃天花板（glass ceiling）、同工不同酬、職場性騷擾等，這些性別歧視與性騷擾也發生在家庭、學校，甚或所有的生活空間之中。性騷擾被認定為男性對女性一種宰制，而法律制度本身卻無法提供任何保障與補償，甚至有學者認為：性騷擾的發生，乃由於法律看待女性就像男性看待女性一樣，在每一階層中，法律僅是根據男性觀點複製男性的經驗，藉以保障男性的主宰地位。因此在爭取性別平等的實踐上，首先處理讓女性深以為苦的性騷擾。2002 年的兩性工作平等法首先處理職場的性騷擾，專章處理性騷擾之防治，旨在保障女性之工作權。在該法的第 12 條定義職場的性騷擾為：「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。二、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。」

2004 年性別平等教育法則處理發生在校園之中的性侵害與性騷擾事件，藉以保障弱勢性別的受教權，性平法適用的校園性侵害或性騷擾事件，係以當事人的身份界定，要求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。在該法的第二條中清楚規範校園性騷擾的定義：「性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：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。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。」

而最後在 2006 年的性騷擾防治法，則規範排除適用性別平等工作法、性別平等教育法中的其他性騷擾行為，性騷擾防治法第二條明文定義性騷擾為：

「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：

一、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。

二、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。」

常見的性騷擾則有：鹹豬手、講黃色笑話、公共場所惡意的肢體碰觸、色眼亂瞄等。

柒、性騷擾迷思與判別標準

許多研究指出，女性對人身安全的恐懼，源自於性騷擾的迷思。性騷擾的迷思在父權社會下不斷複製、傳遞，為騷擾者的不當行為找

到了藉口，使女性在遭受性騷擾後，還得為自己的受害負責。常見的迷思有：

- 一、 她一定做了什麼(穿了什麼、說了什麼)，才會被性騷擾；
- 二、 她/他沒有當場言詞拒絕，所以不算性騷擾；
- 三、 她/他事隔多日才申訴，內情恐怕不單純；
- 四、 他是個好老師、好先生，怎可能騷擾別人？
- 五、 會不會是誣告？為了報復或權力鬥爭？
- 六、 男性會被騷擾嗎？
- 七、 同性之間也會性騷擾嗎？
- 八、 她/他被性騷擾，怎麼還能笑？（能上學、吃得下飯？……）
- 九、 她長得這麼「安全」，你相信他被騷擾嗎？
- 十、 這是女生太過敏感？缺乏幽默感？
- 十一、 又沒少塊肉，有這麼嚴重嗎？
- 十二、 他/她們本來關係那麼好（好朋友、男女朋友、得力幫手），
怎可能是性騷擾？
- 十三、 這是追求、挑逗、試探，怎算性騷擾？

性騷擾事件反映的是父權社會下男女不平等的權力結構。我們在判別性騷擾事件時，主要依其性質分為下列三類：

- 一、 語言性騷擾，大約有威脅或污蔑、冒犯性或暗示性評論、與性有關的訊息（如字條、書信等）、強迫約會、冒犯性的笑話或揶揄、冒犯性的口哨或狂叫等行為
- 二、 非語言性騷擾，大約是些與性有關的冒犯性或暗示性動作和眼神，例如猥褻地伸舌頭、舔舌頭或眨眼等
- 三、 身體的性騷擾，例如強姦或強姦未遂、以肢體將別人強逼在牆角或無處可逃的場所，以及不受歡的碰觸、擁抱或親吻等行為。

性騷擾的具體行為，依其類型則可以分為：

- 一、 性別騷擾，以性別的刻板印象評斷他人或評斷性別特徵，使人感到不悅者
- 二、 口語騷擾，以含有性意味的言詞，獲致一己快感，但卻使他人感到不悅者
- 三、 肢體騷擾，肢體上似有若無的碰撞，或意圖明顯的佔便宜行為

- 四、 性交換行為，以提供性服務做為交換職位升遷、薪資升降、學習機會取得、學習表現高低的代表
- 五、 性脅迫行為，以強暴脅迫方式獲取性服務或滿足性慾的機會
- 六、 性攻擊行為，如強姦、強制猥褻等。

但由於性騷擾的申訴起於被行為者的主觀感受，因此在判別與認定上，也有應該參考下列指標：

- 一、 被害人的主觀感受
- 二、 騷擾的程度，是否影響被害人正常生活
- 三、 兩造是否有上下隸屬、權力不對等或同事關係
- 四、 被害人即時的抗議或抱怨，或曾對他人提起，而且抱怨雖遲，也並不表示抱怨不真實
- 五、 騷擾行為是口頭的或肢體上的，或二者兼俱
- 六、 過去是否有性騷擾他人之紀錄(性騷擾史)
- 七、 加害人性騷擾行為重複發生的頻率(性騷擾史)

捌、職場性騷擾案例

- 一、 民國八十四年八月九日，任職於花蓮縣團管區的黃姓中尉政戰官，在輪值時，被酒醉的中校政戰吳處長猥褻(摟腰摸胸)。經監察院提案彈劾移送公務員懲戒委員會審議後，議決將已退役之吳恩恕降一級改敘。
- 二、 臺灣高等法院的一位女通譯，在產假完畢後銷假上班。辦公室內的一位男同事好講黃色笑話，經女通譯要求不要再講，結果男通譯一句「不黃你會生小孩」，被法官以「侵害名譽權」，判罰全年薪水的三分之一：二十萬元。
- 三、 臺北電臺前臺長靳某長期利用職權撫摸女性部屬身體，並以暗示、挑逗性言詞騷擾被害人，藉機擁抱、親吻或抓住被害人臀部，或以言詞邀請被害人一起出去「按一按」等。
- 四、 長庚醫院某醫師於民國 87 年 4 月至 8 月間在院內借機對護士被害人進行 3 次性騷擾，包括撫摸背部、臀部和拉手，被害人怒斥，加害人仍表示可以讓她「摸回來」

- 五、 國軍爆發首名志願役女兵遭長官性侵未遂的醜聞！陸軍裝甲兵訓練指揮部暨裝甲兵學校一名中尉排長，本月六日假借職務之便，要求一名女兵單獨到庫房整理東西，排長卻在女兵進入庫房後，對女兵強吻、撫摸，後來排長接到長官電話而不得不停止，才未對女兵造成進一步傷害。（20080121 蘋果）
- 六、 海軍左營基地一名士官與同袍在軍港聊天，要求軍中福利社小姐外送冷飲，由於福利社小姐騎機車、戴口罩，士官見狀消遣：「妳人漂亮、身材好，戴口罩會遮蓋妳的美，趕快拿下來。」還趁機撫摸她的手、甚至勾肩搭背，女子不甘受辱，向軍方投訴遭性騷擾，士官遭記大過懲處。（2007 年 12 月 03 日 蘋果）
- 七、 軍中竟傳出男軍官偷拍女部屬洗澡的醜聞。聯合後勤學校一名色膽包天的中校大隊長、爬上天花板，以數位相機偷拍部屬女輔導長更衣沐浴，因誤觸閃光燈被發現而倉皇逃離時，踩空摔落地面摔斷腿才東窗事發。事後大隊長被記兩大過勒令退伍，高等軍事檢察署偵辦時，因大隊長已不具軍人身份且和解金談不攏，遭軍方移送桃園地檢署依妨害秘密罪起訴，並求刑六月。（2007 年 10 月 03 日 蘋果）
- 八、 媒體整理之軍中性騷擾醜聞事件
- （一） 2007/05/19 空軍戰術管制中心柯姓女上士，以「你沒洞」等言語性騷擾一名男中士，戰管中心將女上士記過一次，並調離現職。
- （二） 2006/12/13 電訊發展室主任趙○○，在餐會中要求女學員「獻吻」，還在年終餐會上，以臉頰觸碰女軍官臉頰性騷擾，被調職。
- （三） 2006/04/27 國防部南部檢察署檢察長鍾○○，餐敘時脫掉上衣，強摟女軍官唱歌，被記大過、勒令退伍。
- （四） 2005/02/26 馬防部通信營營部連副連長蘇○○中尉性侵同連男性士官，經軍法審判，蘇○○判處徒刑 1 年 6 月、緩刑 3 年。

(五) 2002/05 後備司令部中校財務官項○○，在營區內散播女軍官裸照，被記兩大過、勒令退伍。

(六) 2007/11 副總統呂秀蓮隨扈、仁愛警衛室侍從組長章○○偷拍總統府副秘書長陳其邁女秘書如廁。國安局將其記一大過，並勒令退伍。

(七) 2007/2 後備司令部新訓 904 旅鍾姓排長藉職務之便，連續強制猥褻 2 名新兵得逞。鍾員移送軍法審判，初判一年六個月。

這些事件除了反映國軍對性別相關法令的生疏外，也應該加強對官兵的再教育，特別需要認識因為身份不同，在法律效果上也有不同的刑期。例如，在刑法與性騷擾防治法中，對於具有權力與地位者犯法有加重其刑的特殊規定，國軍官兵不能不瞭解：

「對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性交者，處六個月以上五年以下有期徒刑。因前項情形而為猥褻之行為者，處三年以下有期徒刑。第一項之未遂犯罰之。（刑法第 228 條）」

「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、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。（性騷擾防治法第 21 條）」

玖、性騷擾的認識與防治

其實，在今天性騷擾可能發生在異性間及同性間，男女都有可能成為騷擾者或被騷擾者。性騷擾不一定要跟「性」或「身體」有關，其中也含括「性別」騷擾。

對於男性而言，他們較在意挑戰或質疑陽剛特質的言行。他們會覺得被性騷擾的情境有：

- 一、 在公開場合被女性「虧」卻無法反擊
- 二、 被歸類為女性
- 三、 被老（醜）女人佔便宜
- 四、 被女性「引發」性慾

- 五、 被女性「奪取」性愛主控權
- 六、 被懷疑為同性戀
- 七、 性能力遭質疑
- 八、 遭遇反性別歧視，例如因為自己是男性而被剝奪某項機會。

女性則較在意強調陰柔特質的言行，及男性對其身體/性自主的藐視或侵略，可能對女性造成性騷擾的情境則包括：

- 一、 性別刻板印象或性別歧視言詞，例如罵女人是花瓶
- 二、 貶抑女性之黃色笑話
- 三、 不受歡迎且違反意願之身體碰觸
- 四、 不受歡迎且違反意願之性邀約
- 五、 被主管要求陪客戶或長官飲酒或跳舞

在性別主流化已經蔚為政府重要政策的今日，每個人都應該致力於性騷擾的防治。我們可以藉由以下幾點，提醒自己不要成為性騷擾的加害人：

- 一、 當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做。
- 二、 果察覺到自己的言行是不受對方所歡迎時，應立即停止該言行。
- 三、 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
- 四、 不要利用對方的仰慕或信任，遂行性騷擾行為。
- 五、 要能敏感察覺自己與對方是否存結構性與個別性差異：結構性差異是指雙方的權力，體力，地位或資源不相等；個別性差異是指彼此擁有不同的身體界限、認知標準、品味偏好、及價值觀等。
- 六、 若察覺與對方存有上述差異，具優勢者（如：主管、老師、身強力壯者）更應嚴守專業倫理及尊重差異等人際互動原則。

同時，也可以藉由以下的行動來避免成為性騷擾的被害人：

- 一、 意識覺醒（Awakening）：對性騷擾的本質（即權力差異），有正確的認知與敏銳的覺察。

二、 承諾 (Commitment)：承諾重視並護衛自己的身體控制權及性自主決定權。

三、 信心 (Confidence)：對自己身體及感覺的直覺要有信心。

四、 溝通 (Communication)：以直接（如：面質、寫信等）或間接（如：請他人轉告）的方式，讓對方知道他（她）的言行是不受到歡迎的，並要求對方立即停止該言行，最好同時錄音，以便將來舉證之用。

控制 (Control)：若對方仍卷然故我，蓄意騷擾，則可考慮採取積極的因應策略，如：向學校或機關提出申訴等。希望大家的努力之下，臺灣可以達到真正的性別平等！