



由性騷擾防治法實施看 性騷擾事件之處理與態度



曾 嫻 瑾

1948 年聯合國的世界人權宣言中，清楚聲明不論男女均有權擁有各種權利與自由；而我國憲法保障人民自由權利之基本理念有兩種，一為維護人格尊嚴，另一為確保人身安全，因此每個國民不論是男性或女性，其人格尊嚴、個人榮譽或美好名聲應受到國家權力、社會與個人所尊重。而憲法增修條文第 10 條第 5 項規定：「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。」因此兩性平等之性別對待亦是我國保障的基本保障（馬翠華，2004）。然而兩性平權的問題不因聯合國或我國憲法的宣言而有所改變，性別歧視仍普遍存在，尤其是我國過去的傳統思想是男尊女卑，女性不論是在家庭、工

作等場域中多處於弱勢地位。

而早期性騷擾議題多被強調在工作職場中，成為社會權力結構不平等的現實呈現及階級壓迫，也成為婦女勞動權及人權侵害的問題，全世界著手制定保障兩性工作平等法律，以避免兩性工作權遭受侵害。在我國性騷擾的狀況其實也不是近幾年才有的狀況，只是性騷擾的事件常被侷限在個人操守及觀念等問題，受害者會因權力差距、譴責受害者的刻板印象，及二次傷害等因素，而對於舉報的動機及信心減少，而使這樣的事件不了了之（張啓娟，1997）。然而性騷擾事件是不分時間地點，不分年齡性別，因此這樣的議題逐漸浮出檯面，成為社會議題；故在婦女團體的推動下，政府於 2002 年公布「兩

性平等工作法」，保障兩性遭到工作職場上遭到敵意性的工作環境與交換性的性騷擾事件，同時保障兩性受僱者，而非給予單一性別特殊優惠；之後又於 2004 年公布的「性別平等教育法」，以杜絕校園性騷擾狀況，並建構校園性別平等環

境；而又於 2006 年 2 月 5 日正式施行「性騷擾防治法」，以保障兩性除前兩法規定外，在任何時間、場地遭到性騷擾事件時，皆可依法保障，並予以處理，關於三法所保障的對象及申訴方式詳列於表 1。

表 1 兩性工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法的對象及申訴方式（作者整理）

兩性工作平等法	性別平等教育法	性騷擾防治法
1. 雇主對受僱者或求職者為性騷擾時。 2. 受僱者在職場或執行業務時遭受性騷擾時（出差或非上班時間仍執行業務者屬之）。 3. 職場性騷擾。	1. 校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友、或學生，而他方為學生者。 2. 本法第 2 條第 5 款所定之校園性侵害或性騷擾事件，包括不同學校間所發生者。 3. 本法第 2 條第 5 款之名詞定義如下： (1) 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。 (2) 職員：指前款教師以外，於學校執行行政事務或庶務之人員。 (3) 學生：指在學或接受進修推廣教育者。	除前兩法範圍以外的對象，在一般場所或公共場合遭到陌生或非陌生人士性騷擾。
如果員工在執行職務時遭到性騷擾，應向所屬單位所設置之性騷擾申訴管道申訴。	如果是學生，被學校老師、職員、工友或學生性騷擾時，向行為人行為時所屬學校（向學生事務處或訓導處提出，再交由性別平等委員會調查）申請調查，但若被校長性騷擾時，應向學校所屬主管機關申請調查。	◎民眾在一般場所或公共場合遭到性騷擾時，可依據性騷擾防治法向加害人所屬單位或其所在之直轄市、縣（市）政府提出申訴。知悉加害人之所屬單位者，直轄市、縣（市）政府應將案件移請加害人所屬單位進行調查，加害人不明或不知有無所屬單位者，則移請警察機關調查。 ◎非加害人所屬單位接獲性騷擾之申訴時（如：場所負責人），應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣（市）主管機關。

三法的保障對象及處理方式皆有所差異，可以看到兩性工作平等法主要保障的是民眾的工作權，強調不因性騷擾、懷孕等事件致使民眾被迫於更換或是退出職場；性別平等教育法主要是保障學生的受教權，因此多著重於當受侵害者為學生時的處理模式，以期學生教育環境的安全；其中以「性騷擾防治法」主要就是排除前兩法的適用範圍，用來處理非工作或學校場域的性騷擾，多處理一般場所或公共場合的性騷擾事件，處理方式較為複雜，處理的管道要較為多元，分別有申訴、再申訴及調解 3 種方式，其中又因性騷擾防治法 25 條（註 1）為刑事案件處理，故有法律訴訟的問題。而在申訴的部分又依加害人是否知悉及其身分來作為申訴主責單位的差異，使得性騷擾的處理在三法分別涵蓋的狀況下更顯複雜。

然而在性騷擾防治法所涵蓋的事件複雜度及規律性較職場與學校場域的性騷擾事件，更顯難以釐清與掌握相關事件，因此在處理申訴、再申訴及調解性騷擾事件的相關調查人員，對於性騷擾事件的處理態度及價值觀亦是相當重要的，也影響兩造當事人雙方的權益，更

影響社會大眾對性騷擾事件的想法及因應方式。

壹、何為性騷擾事件？

婦女面對與性或性別有關之不受歡迎的行為，則被稱為性騷擾（Sexual Harassment），美國女性主義法學家 Catharine A. Mackinnon 曾表示，「一直到 1976 年之前，都沒有適當的名稱，能夠表達性騷擾這種行為，以至於社會上對它無以形成普遍共認的定義，但無以名之不等於不存在，沉默正好說明受害者所承受的痛苦與屈辱是深沉且全面的……性騷擾是男性對女性的一種宰制，也是一種性別歧視」（引自馬翠華，2004），在張啓娟（1997）的研究中，發現媒體報導、法律執行和受訪者回應裡，都直接或間接地呈現強化父權社會對『性別』不同待遇。其實不論是從常態的婚姻關係、性暴力或是性侵害事件或報導中，女性常被賦予較多的責任、期待與約束，這樣的狀況不只是男性的觀念，也常出現在女性的觀念中；以過去對於性侵害事件及控訴的報導及研究來看，面對該類事件的報導時，常會是探討被害人與加害者的關係、被害者在事件中可能的得利等問題，致使被

受害者受到二度甚至三度的傷害。而性騷擾事件亦是相同，像對性騷擾者行為與動機上，傾向合理化、瑣碎化性騷擾的嚴重性，反而對受害婦女的特質卻傾向偏差化或懷疑受害婦女的宣稱，再度反映出父權社會下對於性別和權力不平等的意識型態和價值觀。

一、性騷擾的界定

在處理性騷擾事件的最大困難是在於如何界定哪些行為構成性騷擾？綜觀目前各學者及研究對性騷擾的定義分為兩類，一類為法理上的界定，即性騷擾之「先驗定義」或稱為「法律定義」，另一類則是基於經驗研究結果的實證界定，所給予的操作性定義，即性騷擾之「經驗定義」或稱為「心理定義」。

(一)性騷擾的法理界定（羅燦煒，2000；蕭靜芬，2005）

美國對性騷擾的法理界定起源於保障個人的就業與就學之平等機會，因而多強調組織或機構內的權力差異所導致的性騷擾行為，例如：美國平等就業機會委員會（EEOC）所頒發的工作場所性騷擾指引中，將性騷擾定義為「因權力關係或性別歧視，強勢者對弱勢者

發出不受歡迎之性侵犯、性要求和其他具有性本質的言語或行為」，其中包含了以下 2 種層面的性騷擾，一層面為交換式性騷擾（quid pro sexual harassment）：意指透過明示或暗示以性方面的要求換取工作上的利益，被騷擾者必須選擇遵從「性要求」或者喪失工作上的利益，上司以性要求作為職務調遷或薪資高低之交換條件。另一層面為敵意環境性騷擾（hostile environment sexual harassment），意指上司或老闆因性別歧視或進行與性有關的冒犯行為，對其員工惡意且持續的挑剔與敵視，形成一個不舒服的敵意環境；此層面的性騷擾行為，雖無直接損害工作條件上之利益，但會造成工作環境的惡化，導致被騷擾者工作意願低落，或成為執行職務時之困境。

綜觀美國對性騷擾的法理界定，約可歸納出幾點共同特質：1.以性別為基礎，2.違反當事人的自由意願，3.具有性本質，4.發生於上對下的權力關係中，5.對當事人的就業或就學有負面影響。美國婦女運動的法學健將 Mackinnon（1979）則一針見血的指出性騷擾就是性別歧視，因此違反基本人權。

而我國對性騷擾的定義，原先我國缺乏對性騷擾的專屬法則，相關法律多散見於民法、刑法、社會秩序維護法等相關法條。之後陸續成立「兩性工作平等法」、「性別平等教育法」及「性騷擾防治法」

規範相關性騷擾防治的部分。不論由哪一法條來看，都可看出相關性騷擾的定義皆排除性侵害犯罪外，多是以 EEOC 所頒布之定義為依歸，表 2 為三法在法理定義的相關資料。

目前三法／法理定義	兩性工作平等法	性別平等教育法	性騷擾防治法
前提	符合下列兩款情形之一。	符合下列情形之一且未達性侵害程度者。	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。
交換式性騷擾	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。	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。	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。
敵意環境性騷擾	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。	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。

表 2 整理自內政部家庭暴力及性侵害防治委員會性騷擾宣導資料（2006）

（二）性騷擾的實證界定（羅燦煥，2000；蕭靜芬，2005）

美心理學會對性騷擾的定義為「當事人覺得某些特定明示或暗示的言詞，或是某種動作，使她或他

覺得心理被侵犯，產生不舒服、不愉快的感覺，甚至影響到人際關係的互動」。然而每個人對於何為不舒服或不愉快的定義及認定並不一致，其中又牽扯個人主觀的認定，

因此學者常藉由實證研究發展出性騷擾之具體樣態並加以界定。Till (1980) 將性騷擾分為幾類型後，性騷擾研究才開始較為嚴謹。Fitzgerald 等 (1988) 將 Till 的分類重新命名並定義性騷擾為：「一種在正式的權力不平等環境中，經由性別主義的實施、性評論、性的要求或命令所發展出來的工具式關係」。其成為實證研究學者發展性騷擾定義，劃分性騷擾類型時的遵循原則。

由法理及實證定義中，可歸納性騷擾行為均具有下列共通特質：

1. 與被行為者的性或性別有關，
2. 不受被行為者歡迎或接受，
3. 違反被行為者的自由意志或清醒意識；
4. 對被行為者造成負面或傷害的效果。

二、性騷擾的類型

西方學界經由對性騷擾的實證研究，發展出性騷擾的幾項具體樣態用以界定性騷擾。首先 Till (1980) 將性騷擾分類為：

(一) 概化的性別歧視言論。

(二) 不當且有冒犯性但不具脅迫性質的性表達。

(三) 以賄賂方式要求性行為或其它與性有關的行為。

(四) 脅迫性、壓迫性的性行為、性犯罪及性猥褻。

Fitzgerald 等人 (1988) 參考 Till (1980) 的分類，對性騷擾的樣態進行分類，其依發生行為的嚴重性所排列，其中第(三)、(四)項為交換式性騷擾，而第(一)、(二)及(五)項為敵意環境性騷擾。

(一) 與性別有關的騷擾：舉凡一切強化「女性是次等性別」印象的言行，性別主義的言詞或侮辱、藐視或具有性別主義的行為。

(二) 性挑逗或誘惑的行為：不想要、不適當且冒犯身體或語言的性侵犯，包括一切不受歡迎、不合宜的口頭或肢體上的吃豆腐行為。

(三) 性賄賂：用獎賞去誘使發生性行為或是從事與性相關的行為，包括以同意性服務作為交換利益的手段。

(四) 性要脅或性強迫：用懲罰方式去脅迫性行為或性服務的發生。

(五) 性攻擊或性侵犯，包括強吻、強行撫弄觸摸等猥褻行為、性傷害及強暴。

Gruber (1992) 認為性騷擾不只包括人際間的互動狀況，也包括工作環境、社會中所發生的性騷擾行為，故將性騷擾分為 3 大類，11 小類。

(一)言詞上的要求

1.性勒索：透過發生性關係行為用以交換各項好處、金錢或是職務升遷；或是脅迫要求發生性關係，以免被解雇。

2.表示性的興趣：用親密或是羅曼蒂克的話語死纏爛打或要求發生性關係，一再地要求侵犯個人的隱私。

3.關係上的示好：面對面、寫信、打電話、簡訊或網路的方式示好，尋求建立較為親密的社會關係，性的慾望並沒有明顯地直接表達出來，但不斷重複地示好。

4.隱約的示好或提出性要求的壓力：性要求的目標或對象較為不明確，從互動的本質分析即可察覺出有騷擾的意味，如詢問個人的性行為，或透露自己的性生活型態等。

(二)言詞上的評語

1.個人的評語：針對某特定女性且當面作出一些評論，如猥褻的評斷或嘲笑身體的特徵、三圍或性生活的情況等。

2.主觀的物化：在女性面前或背後公開評論身材、性特徵或性生活。

3.性類別化的言詞：在工作場所中充斥著詆毀或是輕視女性的言

語、黃色笑話。

(三)非言詞方面的行為

1.性傷害：強迫且具有攻擊性的行為，如強迫發生性行為。

2.具有性意味的碰觸：短暫的性接觸，如輕拍、捏、掐等行為。

3.具有性暗示的姿勢：其為非直接接觸的行為，但其行為引發試圖產生身體上的接觸，如色眯眯盯著看、吹口哨、跟蹤等。

4.與性有關的資料：具有性意味的電影、雜誌、海報及圖片等。

然而可以發現的是在不同國家、文化或是風俗下，對於性騷擾類型的認定各有差異，而在相關的宣導資料中，可以發現不同性別對於性騷擾的感受也似乎有所不同，如猥褻的話語、毛手毛腳、不堪入目的影片對男女而言都認為是性騷擾，但開黃腔、話中不當隱喻、胡亂吹口哨、色眼亂瞄、故意親（貼）近、糾纏不清、色情海報、衣著暴露等，民眾的反應不一，有的認為這些行為令其感到不舒服，而構成性騷擾的程度，而有的卻不認為有到這麼嚴重的程度，甚至有些會被認為是追求的手法。

三、性騷擾的發生模式

在面對性騷擾事件的成因，需

整合不同層面的因素去做思考及探討，其中以 Tangri 等（1982）學者所提出解釋性騷擾發生的 3 個模式，最被廣泛接受，分別說明如下（引自蕭靜芬，2005）：

（一）自然生物模式（natural models）

此模式認為性騷擾對人有兩種基本趨力，一為性，一為攻擊力，因為多數來說男性在生理上有較強的慾望，較易施加女性在性方面的騷擾行為。此模式認為男性天生就擁有較強的慾望，也因生理的因素而對女性產生侵犯的行為。多數研究中顯示女性比男性易遭受到性騷擾，年輕女性較年長女性易遭到騷擾，在一般組織中，仍以男性對女性的騷擾為多，但同性間的騷擾、女性對男性的騷擾，其發生比例雖然不高，亦為需注意的狀況。

（二）組織模式（The organizational model）

該模式認為正式權威架構、權力關係，可能會提供某些人有機會透過性騷擾獲得個人滿足，因組織階層和權威賦予上位者權力，使其有機會利用本身擁有的組織權力，去獲取性方面的滿足；學者多認為組織中的權力不平等是造成性騷擾的主要原因，讓有權力的或居高位

的人有權力對部屬進行性騷擾行為。然而在組織當中，男性地位通常都比女性高，且掌握較多的權力如經濟、升遷或是工作內容的部分，而對於較低職位、權力較少的女性較易產生性騷擾的行為，故多數受害者以女性居多；若該工作環境較缺少專業知識，或有性別角色態度的偏差想法，則更容易產生該類事件。

此外 Gutek & Morash（1982）提出了性別角色溢出理論（sexual role spillover theory），進一步解釋性騷擾易發生在組織內男性或女性為主導的工作組織中，尤其當工作場合中兩性的比例懸殊狀況，會使較少性別之特質更加顯明，而其較容易被以性別的眼光來看待。

（三）社會文化模式（sociocultural model）

社會文化模式反映女性主義的觀點，其認為性騷擾是父權體系底下的產物，男性被期待為主動、主導、積極與勇敢的角色，女性則被期待為被動、服從、退縮、柔弱及自己無法決定事情等角色，而且女性的表達多被認為是不重要或是不被重視的，如「女生說不就是要」的狀況。在父權體制及男尊女卑的意識形態下，男性在政治、經濟、

社會、文化等各種領域中，都比女性擁有更多的資源與權力，因此在此社會文化下女性更成為弱勢，也較易遭到強勢男性的騷擾。

在不同文化特質下，整個性騷擾現象的建構相對有所差異，台灣男性傾向以自己的反應與感覺來認定性騷擾，而女性關切的是男性行為者的動機及本意；再者以中美女性為例，美國女性將性騷擾的導因視為權力化，強調個人主義式的獨立自我概念，並且是這樣的行為為國家政治層面應去處理的；台灣的社會強調互為依賴的人我關係，女性多會採取強勢團體取向的行為模式，且多將性騷擾行為導因為個人化，也甚少將該行為問題連結至結構文化的因素，因此多數女性面對該行為無法尋求或動員集體的力量，有時甚至會受到其他同儕的負面排擠，處於孤軍奮戰的狀況（羅燦燦，2002）。

然而探討了性騷擾可能發生原因的模式，但並無法單以一個模式來完全解釋性騷擾發生的原因，因性騷擾是個極為複雜的現象，且不論是哪個模式都彼此有所相關，且無法清楚劃分出該行為發生的主因。雖多數性騷擾的受害者以女性居多，然而因社會文化價值觀念的

轉變，男性亦同樣可能成為受害者，故性騷擾的狀況以不單限於某一性別才會發生的情況。

貳、影響相關人員面對性騷擾事件態度的因素

對於性騷擾事件逐漸浮出檯面，由職場、學校到現在的公共場所，可以發現面對性騷擾事件的界定及性騷擾行為的認定標準並無法有一致的標準，而是得依個案獨特性作相對參酌與考量，其中性騷擾事件兩方當事人的反應及態度，更加受到相關處理人員態度的影響。

性騷擾事件對被害人之身心健康，往往會造成相當嚴重之傷害，產生所謂的『性騷擾症候群』（sexual harassment syndrome），致使造成被害人產生頭痛、背痛、嘔吐、高血壓、體重變化及疲勞等生理症狀，感到無力、自責、失眠、憤怒、緊張、憂鬱或有自殘、自殺傾向等心理病徵；生活上無法精神集中、恐懼、受屈辱及自尊低落，使其工作、學業等表現低落，產生被指責、解雇或被迫自動辭職等狀況，使其不當損及其經濟性利益、權利及各項福祉，因此被害人在面對性騷擾事件可能受到的傷害是如此重大（廖惠芳，2006）。而另一

方的當事人，一般稱為相對人或是加害人，在調查及處理的過程中，同樣也有許多的恐懼與擔憂，甚至產生不理性的自殺意念。正因為如此，面對性騷擾事件的多元複雜度，相關處理人員的態度便相當值得被重視，而處理人員在面對性騷擾事件的態度上也會受到本身價值觀念，及文化、社會、環境等部分如何去看待性騷擾的部分也有所影響。

一、性騷擾防治法對調查與調解的規定

台灣於 2005 年通過「性騷擾防治法」，2006 年開始執行，該法主要之立法目的在於保障人身安全，與之前所設立的「兩性工作平等法」主要於保障工作權，及「性別平等教育法」在於保障受教權的部分有所不同，也就是說性騷擾行為之構成要件並不完全是兩性平權或性別歧視，因為性騷擾行為未必是性別歧視行為，而是更提昇將性騷擾問題定位為人身安全問題，認為其違背個人之意願及侵犯個人之尊嚴，因此主張性騷擾的法規不應僅限於工作場所，對工作、學校以外之處所，亦適度加以規範（莊坤龍，1999；高鳳仙，2000）。

在性騷擾防治法的部分，在性

騷擾防治法施行細則第 2 條提到，性騷擾事件之認定應就個案考量事件發生的背景、環境、當事人的關係、行為人的言詞、行為人及相對人的認知因素等具體事實。

因此在申訴調查的部分主要在於加害人身分的認定部分，也就是當民眾在一般場所或公共場合遭到性騷擾時，可依據性騷擾防治法向加害人所屬單位或其所在之直轄市、縣（市）政府提出申訴。知悉加害人之所屬單位者，直轄市、縣（市）政府應將案件移請加害人所屬單位進行調查，加害人不明或不知有無所屬單位者，則移請警察機關調查，而準則第 5 條另規定若加害人為該所屬單位的首長、主管或是最高負責人等，則應向該機構單位的所在之直轄市、縣（市）政府提出申訴及進行調查，因此在申訴的部分，負責調查的單位則包含了加害人所屬單位（註 2）、警察機關及直轄市、縣（市）政府主管機關，其中所屬單位的範圍歸類其實相當多樣。再申訴調查及調解的部分，則是以直轄市、縣（市）政府主管機關進行調查及處理，因此處理性騷擾事件的人員其實相當地多元，其單位、職稱、工作內容及面對態度部分可能也多有差異。

二、影響相關人員對性騷擾事件態度的可能因素

面對性騷擾行為的發生，需關注的是面對及處理的每個人都以不同角度、思考方式去評價，是個人對該行為的價值觀、想法，為一種主觀性的感覺，此部分所著重的是，對於面對該行為的產生作認知層面的敘述，且該敘述含有贊同或是反對的評價意味時，則被視為態度的表現，因此被界定為個人對特定對象或行為所持有的評價感覺及行動傾向。以下簡單陳述態度的性質、功能及相關理論（引自曾嫻瑾，2002）。

（一）態度（attitude）的內涵

社會心理學者認為態度包含有情感（affection）、認知（cognition）與意向（conation）3種成分，情感成分，意指情的方面，是指個人對態度對象的情緒感覺，包括喜歡——厭惡，尊敬——輕視等正負面感覺。認知成分也就是知的方面，指對態度對象所持有之信念的組合體系，由於含蘊著情感成分，因此認知的成分常反映於帶有評價意味之事實型式的陳述，不單敘述個人對態度對象的所知，也表示個人對態度對象的贊成或反對。意向成分又被稱為行動傾向，也就是意向方面，係指

個人對態度對象的反應傾向，及是當個人對態度對象須有所行動表現時，他所表露的行為，即是反應的準備狀態。

態度除含有認知、情感與意向3種成分外，還有其他複雜的性質：

1.態度一定有一個態度對象：態度與價值不同，價值包含較廣、意義較抽象的觀念，並不針對一個特定對象；而態度的認知、情感與意向都會針對某一個特定的對象。

2.態度是一種假設的概念建構：態度是內在結構，或稱假設性概念建構，而態度的性質如何，則需藉由個人外顯的行為而推知。

3.態度具有相當的持久性：態度的形成是需要時日的，當它含有情感、認知與意向等成分時，則具有相當的持久性；而情感是其中最強有力的成分，要改變一個人的情感遠比改變一個人的認知困難。

4.態度是種行動傾向：當知道對某特定對象的態度時，便可以預知，當實際面對該特定對象時，會有什麼樣的行為表現，但在實際行為表現時，還是會受到其他因素的影響，因此得再列入其他的考量。

5.態度有簡單與複雜的區別：態度含有認知成分，認知系統有簡單複雜之分，而態度的簡單與複雜

反映於多面性、協調度與關聯性 3 種特性。

態度的呈現主要有 4 種功能：

1.作為手段：例如一個人為獲得社會讚許，對社會中一向重視的宗教團體，採取尊敬的態度。

2.指導行為：個人要生存，便要對頭緒萬千的世界加以分類，並分別採取適當的對策，這便是態度，這與理論在科學進展中所起的作用很相似。

3.表現功能：僅採取某種態度便可抒發個人情緒，以減少心理壓力而不必訴諸行動，例如個人可以在幻想中發洩敵對情緒，以避免實際敵對的行動。

4.保衛自我：在這裡所指的「自我」一詞為佛洛伊德派術語，保衛自我意味著要壓抑下意識中的不為社會所容的慾念和想法，例如當對權威敵對而受處罰後，學習壓抑對權威的敵對，可能會逐漸培養出一種尊崇一切權威的態度，這樣的態度實際是精神適應過程的表現。

因此我們可得知決定態度的因子有許多，事件、身體狀態、經驗、環境、言語等都可能影響我們對特定對象的態度；這些態度的呈現也相對影響到特定對象對我們

的反應。

(二)影響相關人員對性騷擾事件態度的因素探討

每個人對於性騷擾的敏感度，可經由對性騷擾的認知與態度來探知，陳淑芬（2000）研究中認為每個人對性騷擾的態度，是指對性騷擾行為的容忍度或接受度，某種行為發生太普遍，則會降低被界定為性騷擾行為的機會，而將該行為認為是習以為常的狀況。

因此其中可能影響性騷擾態度因素包含幾項（陳淑芬，2000）：

1.性別角色的刻板印象：係指有無性別歧視觀念，有性別歧視觀念者，對性騷擾較能接受，對性騷擾的容忍度較高，而其中較會將多種行為定義成性騷擾者，對性騷擾的容忍度較低。羅燦煒（2002）的研究發現在性騷擾的性別差異，凸顯了女性在父權壓迫下的雙重困境，其代表著父權體制對弱勢性別的歧視性對待，但女性在求生策略下，也採行主流文化對性騷擾的霸權論述，進而參與運作，成為維護強化父權宰治的共犯。

2.社會文化因素：在社會化過程中，認為某性別應接受非意願或是不愉快的性騷擾行為，且社會規範也認為這樣並沒有什麼異樣，甚

至給予公開或默認的合法性，致使性騷擾的行為被合理化，在羅燦煥（2002）對大專院校學生及職員的訪談中，可以發現男性對於性騷擾行為多顯得不在意，即使面對當面的質疑也多會否認或是反駁，甚至認為那是應當的；而女性在其中會去質疑性騷擾行為，但是卻會某些工作考量、學業考量或是同儕的漠視下，反而成為無法表達。

3.年齡因素：有研究發現，在學生群體的研究中，年輕的學生較年長的學生更能接受性騷擾等與性為本質的活動，其可能代表有不同年齡層的人對於性騷擾的定義、行為及接受度也許多有不同，但也可能來自於其所受的文化教養、教育背景及內涵有所差異。

然而在對於法官處理婚姻暴力事件的態度研究中發現，不同法官對該事件的態度存在相當大的差異，但態度與目的性行為不相同，如核發保護令是一種目的性行為，但做這些動作時，法官是具本變項，如性別、年齡與經驗，相關訓練及社會文化等（黃心怡，2003）。對於家庭暴力防治官的性別平權概念研究中，可以發現女性的性別平權意識較男性高、較年輕者性別平權意識較佳、未婚及離婚

者性別平權意識較已婚者佳，因此這樣的性別平權概念相對也會影響其處理家庭暴力事件的態度有所差異（吳啓安，2004）。理性行動理論中認為對行為的態度（個體對事物評價性反應與感覺）及主觀規範（個體人際關係重要他人所持有的價值與信念）皆會影響每個人的行為意向，進而產生行為，而在性騷擾事件處理相關事宜的每個人行為表現，都呈現出個體的態度與主觀規範（黃心怡，2003）。

在面對性騷擾事件的處理部分，對相關人員有所影響的因素歸納可能有以下幾類：

1.社會文化對於性騷擾行為的看法：社會文化如何看待性騷擾的行為，且認定其為不受歡迎的行為，將影響生活其中的民眾對於該行為的認定及想法，進而影響其面對的態度。

2.有無性別平權的概念，也就是對不同性別角色是否具有既定的刻板印象。

3.性別的差異：一般而言女性對於性騷擾行為的發生較為敏感，但是對於處理相關事件的態度部分，男女性的態度上多有所不同，並不能斷言女性的認知較男性為佳。羅燦煥（2002）曾提及國外的

研究中，男性傾向認為性吸引力是性騷擾的主要因素，而該行為的發生多是男女雙方互為引發，且將導致正面的人際關係；而女性傾向認為權力是性騷擾的主要因素，該行為的發生導致不良的個人及工作關係，因此可以發現男性將性騷擾行為視為對異性感興趣的表現，甚至將其合理化。如黃心怡（2003）的研究中發現男性法官較女性法官認同司法系統應積極介入婚姻暴力而言；因此性別因素對態度是有所影響，但是尚無法評論何者為佳。

4.年齡的差異：年齡較輕者對於不同文化的學習機會較多也較能接受，而年齡較大者態度較為固定，也較容易固著在過去的經驗及想法中；然而是否年齡較輕者對性騷擾事件的處理態度較佳，其仍受到相當多因素影響，但是年齡的差異應有所影響其面對該事件的處理態度。

5.教育背景及學習領域的差異：不同的教育背景，對於性騷擾行為的定義及想法多會有所差異；而是否受過相關訓練或是其他環境的學習機會，也多會使其對該部分的處理及態度有所調整及改變。例如以家庭暴力的處理事件中可以看到家防官對個案的態度大多較其他

警員來得好，因相關教育訓練的學習使其態度有所差異；受過相關訓練的專業人員對婚暴事件的敏感度及發現率也較提升。（吳啓安，2004；黃心怡，2003）

6.相關經驗的遭遇：本身或是週遭人員是否遭遇或處理過類似的事件，將會影響其對於該事件處理態度的差異。在法官對婚姻暴力事件的認知比較發現，女性較男性的認知來得高，較年輕的法官認知較佳，而有相關民事或少年法庭經驗者較只有刑事庭經驗者的認知較佳；（葉麗娟，1996；黃心怡，2003）。

參、思考與建議

過去在處理兩性工作平等法及性別平等教育法中的性騷擾事件時，因其兩方當事人的關係多是處於彼此知悉、認識甚至熟識的狀況，且其性騷擾行為的發生，多不僅於單次的行為，其處理過程多由相關委員會進行事件的了解與處理，與目前性騷擾防治法由警政單位、加害人所屬單位及縣市主管機關來做了解與處理的狀況，其實是有差異的，因此在面對該類性騷擾事件時，如何不使其成為行政流程，使兩方當事人獲得合宜的協助

與釐清，進而加強社會民眾對於彼此尊重的概念，應是該努力之處。

因此學者在過去處理職場或學校的性騷擾事件中，提供面對該類性騷擾事件應注意的原則作為參考。其認為在調查的過程中，雖因調查對象的獨特性而有不同的處理狀況，但在進行該類調查而進行訪談或是調解會議時，應注意幾項原則（焦興鎧，2000）：

一、對該類事件應以嚴肅的態度來面對處理，若有不適處理該事件的狀況如身分等，應自行迴避，避免造成雙方當事人之誤解或傷害。

二、不以先入為主的觀念，對事件及當事人做出事前判斷，而是利用機會了解事情發生的狀況。

三、應以專業態度與當事人進行面談或是進行會議，並使其感覺沒有遭到任何壓力。

四、應以同理但不偏頗的態度面對當事人在整體事件的陳述，並不帶任何情緒的用語責備或質疑當事人面對該事件的反應、情緒及行為。

五、應詳加了解「何人」、「何事」、「何時」、「何地」及「如何發生」等相關問題，並了解申訴人是否擔心被挾怨報復及希望

處理的方式。

六、調查即將結束時，應給予雙方當事人機會做陳述，表達自己的意見及想法。

七、接獲調查初期、處理過程中及結束後，都不應對事件做任何猜想、臆測或是自行編造的狀況，且應對事件以外的人都應遵守保密的原則。

性騷擾防治法的範圍以一般或是公共場所為主，兩造當事人也脫離職場或是學校的身分，不論是否認識，其在處理上因涉及到兩造當事人私下行為或是為兩方不認識的狀況，因此相關人員在處理類似事件時，更應保持客觀的態度，並且應定期接受相關訓練，釐清本身的態度在情感、認知及行為表現上，是否帶有偏頗的狀況，以作適時的調整及修正。筆者提出以下幾個處理性騷擾事件應有的態度作為建議：

一、同理傾聽：對於兩造當事人的表達、想法、情緒或擔憂，皆應傾聽，並同理遭遇此事件的情緒及反應。

二、鼓勵表達但不作引導：鼓勵兩造當事人對於該事件的看法及狀況進行表達及陳述，對事件發生的人、事、時、地、物等相關訊息

應予以釐清，以了解事件發生的狀況，但不應對其進行引導，甚至妄加評論，使其無法明確表達自己的狀況。

三、客觀了解兩造當事人的情況時，應保持溫和但嚴肅面對的態度，不造成壓力，且不帶任何責備或質疑口氣。

四、做任何調查或是釐清時，應避免個人情緒化語言，而是採接納兩造當事人的任何表述，過程中避免先入為主概念，對於事件的發生不做臆測，也不對兩造當事人做任何評斷、指責或是同情的情況，避免有偏頗之嫌。

五、調查過程中應重視兩造當事人的表現及反應，如肢體動作、眼神等，即使微不足道的動作或是反應皆應重視，其可能因本身的表現或是調查事件的說明時，而有不同的反應，例如有些人說謊時會不斷搓手或是當提及某個釐清的點時，會出現眼神閃爍或是不安的表情等。

六、調查過程中應適時提出疑問進行了解與釐清，不含糊帶過或是自我解讀。

七、身為調查相關人員，不應與兩造當事人有調查以外的聯繫或是關係，避免造成困擾，如有不適

處理該事件的身分，應立即主動提出並迴避，例如有親屬關係等。

八、應遵守保密原則，除調查相關人員外，不應將事件或兩造當事人的資料告知或轉知他人，更不應將其當成八卦或是笑話流傳。

其實在面對性騷擾事件的部分，因其發生的狀況及情境相當多元且獨特，對相關處理人員不諱言地是一項相當大的考驗，然而這些調查人員的處理態度相對地也影響著民眾如何看待性騷擾行為的發生，如何面對性騷擾行為對自身安全的看法，雖然多數的性騷擾行為皆已排除性侵害行為，然而其分界卻僅有一線之隔，其傷害性不亞於性侵害事件，因此高鳳仙法官（2006）對於性騷擾事件的釐清，認為其並非無關痛癢的黃色笑話問題，而是攸關人身安全與人格尊嚴之性暴力防治問題；因此性騷擾事件的處理態度不單是相關人員在處理兩造當事人的問題應具備的，其更擔負著整個社會如何看待性騷擾行為的態度，關乎每個人的人身安全及人格尊嚴之重責。

（本文作者現為台南縣社會工作師公會兼任督導）

📖 註 釋

註 1：意圖性騷擾，趁人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行爲。處 2 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 10 萬元以下罰金。

註 2：性騷擾防治法第 7 條：「機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行爲之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達 10 人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。」

📖 參考文獻

葉麗娟（1996）警察、司法系統回應婚姻暴力的現況與檢討，中央警察大學警政研究所碩士論文

張啓娟（1997）解構職場性騷擾的迷思，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

莊坤龍（1999）工作場所性騷擾防治規範之研究——美國民權法與我國立法草案之比較，國防管理學院法律研究所碩士論文。

陳淑芬（2000）「青少年；同儕；性騷擾；同儕性騷擾」，國立陽明大學臨床護理研究所碩士論文。

高鳳仙（2000）性騷擾防治法之立法問題探究，全國婦女人身安全會議，<http://www.wrp.org.tw/Conf/index7b.htm>，2006.04.02。

羅燦燦（2000）性騷擾受害人的申訴困境與因應芻議，全國婦女人身安全會議，<http://www.wrp.org.tw/Conf/index7b.htm>，2006.04.02。

張貴英（2000）加強性騷擾防治教育與宣導工作，全國婦女人身安全會議，

- <http://www.wrp.org.tw/Conf/index7b.htm>，2006.04.02。
- 焦興鎧（2000）我國建構員工工作場所性騷擾申訴制度之芻議，全國婦女人身安全會議，<http://www.wrp.org.tw/Conf/index7b.htm>，2006.04.02。
- 羅燦煒（2002）他的性騷擾？她的性騷擾？性騷擾的性別化建構，台灣社會研究季刊，46，93～249。
- 曾嫻瑾（2002）胰島素依賴型糖尿病家庭疾病態度與生活適應相關性初探——以兩個自助團體成員為例，國立中正大學社會福利研究所碩士論文。
- 黃心怡（2003）法官對婚姻暴力態度之研究——以北台灣法官為例，國立台北大學社會工作學研究所碩士論文。
- 馬翠華（2004）我國工作場所性騷擾法制之現況與未來發展，國立中正大學法律學研究所碩士論文。
- 吳啓安（2004）家庭暴力防治官性別平權意識與工作滿意度研究，國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文。
- 蕭靜芬（2005）餐飲職場性騷擾與工作滿意、組織承諾與離職傾向之相關研究——以國際觀光飯店餐飲外場員工為例，國立東華大學觀光暨遊憩管理研究所碩士論文。
- 高鳳仙（2006）性騷擾防治法之規範精神與施行願景（上），台灣法學，（79），32～44。
- 高鳳仙（2006）性騷擾防治法之規範精神與施行願景（下），台灣法學，（80），41～50。
- 廖惠芳，2006.04.13，我們都是贏家，<http://lgm.com.tw/escape/userboard/look.asp?id=1934&page=1&ADMIN=79>
- Fitzgerald, L. F., Schullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., & Swecker, J. (1988). The incident and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175.
- Gruber, J.E. (1992). A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990s. *Sex Roles*, 26(11), 447-464.
- MacKinnon, C. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. New Heaven, CT: Yale University Press.