台北縣事業單位防制就業場所性騷擾之具體措施研究

委 託 單 位：台北縣政府勞工局
受 託 單 位：財團法人婦女新知基金會
研究主持人：張晉芬
中央研究院研究員
婦女新知基金會副董事長
協同主持人：張菊芳
婦女新知基金會常務董事
研 究 助 理：田庭芳　陳瓊芬
研 究 期 限：中華民國 90 年 7 月至 12 月

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

台北縣事業單位防制就業場所性騷擾之具體措施研究

委 託 單 位：台北縣政府勞工局

受 託 單 位：財團法人婦女新知基金會

研究主持人：張晉芬

中央研究院研究員

婦女新知基金會副董事長

協同主持人：張菊芳

婦女新知基金會常務董事

研 究 助 理：田庭芳　陳瓊芬

研 究 期 限：中華民國 90 年 7 月至 12 月

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

台北縣政府防制就業場所性騷擾具體措施研究企劃案

總說明

關於本企畫案的執行成果，承辦單位除撰寫執行報告之外，並且製作了一份「杜絕就業場所性騷擾手冊」，以提供各企業單位和所屬員工參考。根據分析和調查結果所提出的具體政策性建議是附於執行報告的最後一章。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

章節安排

第一章　研究計畫的主旨和預定目標
第二章　現有研究整理與國外經驗的借鏡
　第一節　前言
　第二節　雇主對防制就業場所性騷擾的法律責任
　第三節　政府的規範和非營利組織
　　的建議
　第四節　雇主如何預防及處理就業場所性騷擾的申訴
　第五節　實際範例

第三章　研究方法與過程
　第一節　研究設計
　第二節　研究執行經過
　　1. 問卷調查
　　2. 深度訪談及焦點團體訪問

第四章　樣本描述與變項分析
　第一節　調查樣本的描述性分析
　第二節　交叉分析的結果
　第三節　深度訪談結果

第五章　討論與政策建議

附錄

杜絕就業場所性騷擾手冊　文字稿

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

第一章 研究計劃主旨和預定目標

我國憲法第七條明文揭示「中華民國人民，無分男女在法律上一律平等」，第十五條規定「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障」，第一五二條規定「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會」，增修條文的第十條第五項中也提到：「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」。然而，這些宣示兩性平等、保障人民權益的規定並未落實於日常生活，就業市場中尤其明顯，特別是就業場所性騷擾部分影響婦女工作權、生存權至深。目前完成朝野協商之「兩性工作平等法」草案，亦將就業場所性騷擾做專章處理，法條中特別加強了事業單位雇主或因工作關係有管理監督權者的責任，希望藉由這些主事者的能力來防範就業場所性騷擾的發生。

社會經濟結構變遷，女性就業乃至於雙薪家庭的存在，已是勢不可擋之趨勢。然而，雇主無視於就業場所性騷擾對受害者所造成之身心傷害的嚴重性，常導致受害者二度傷害，甚至喪失工作權。殊不知唯有友善的工作環境，方能爲企業帶來最佳的營運績效；兩性平等的團隊，方能爲企業創造最佳的契機。因此，體檢企業文化，了解問題所在，才能爲企業營造友善工作環境。

台灣婦女勞動參與率逐年增加，女性勞動力已成爲勞動市場不可或缺的勞動來源之一。然而，時有所聞的就業歧視案件，特別是就業場所性騷擾，讓婦女爲了保有工作權而忍氣吞聲、倍覺艱辛。雖然憲法、勞動基準法及就業服務法有關禁止性別歧視之規定，目的就是爲了保障兩性工作平等。然而徒法不足以自行，唯有將法令規定落實至就業場所，方能爲女性同胞爭取到平等的工作權益。

近年來有關就業場所性騷擾之相關研究，主要是以國外經驗及法令探討爲主，針對美國就業場所性騷擾之處理及法令規定做一系列的討論。此外，也有學者專家及婦女團體以電話訪問方式對國內就業場所性騷擾進行了解，但鮮有研究是深入企業作調查，實地了解情況。因此，本研究將以面訪方式針對就業場所性騷擾之現況及事業單位有無具體的防制措施，做進一步的了解。

不論憲法、勞基法或就業服務法，法令的訂定均是爲了保障人民的工作權利。然而法律能落實到什麼樣的地步？施行成效如何？有沒

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

有修正的必要？這些問題仍必須確實去了解，才能知道法令與實務究竟能不能配合。就業場所性騷擾申訴管道究竟能否發揮成效，雇主、主管人員的處理態度如何，能否爲受騷擾之員工爭取權益，都要實際去體察、了解，並提供可能的解決方案，法令才不會中看不中用。

婦女新知基金會長久以來一直持續關心兩性工作平等之權益，有鑑於國內就業場所上因爲性別歧視造成就業歧視之案件頻傳，雖有勞基法及就業服務法等相關法案針對性別歧視議題加以規範。然而，法令卻因爲過於散置及罰責過低而無法發揮功效，再加上就業場所性騷擾問題一直沒有確切法令可以爲之處理。因此乃召集國內學者專家草擬「男女工作平等法草案」，針對招募歧視、懷孕歧視及就業場所性騷擾等問題加以規範。近年來，本單位對於就業場所性騷擾文獻資料的蒐集，及性騷擾受害者援助之經驗已小有累積（見附件一）。

在這經驗累積的過程中我們發現就業場所性騷擾的處理過程中，雇主最有能力事先加以防範排除，但對於實務上的運作有無任何的困難，則不甚了解，因此，欲藉此研究方案對企業單位是否設有性騷擾防制辦法、申訴管道及其執行效果，做一深入的探討。同樣地，員工對於性騷擾的發生及防範也應該有些概念，所以員工對性騷擾的認知、性騷擾申訴管道及其流程的了解，也是本研究欲探討的目標之。

根據原先的企畫案，我們所設定的研究目標是：

（一） 了解企業單位是否設有性騷擾防制辦法、申訴管道及其執行效果。

（二） 爲杜絕受害者在性騷擾申訴過程中可能遭遇之不當對待，所導致的二度、三度傷害，有必要了解營利事業男女員工對於防制性騷擾之需求及實際申訴的情況。

（三） 針對調查結果，整理出台北縣境內可提供勞工心理安全之政府與民間資源網絡，雇主設置性騷擾防制之注意事項及可能的諮詢資訊，編纂「杜絕就業場所性騷擾手冊」，企盼勞雇雙方在往後遭遇到類似就業場所性騷擾問題時，不至於因爲不了解而影響到雙方的權益。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

基本上，本計畫是依照原先設定的目標執行。以下即分別從國內研究及國外借鏡、問卷調查、和深度訪談的結果，說明執行成果。最後一章則是綜合研究發現，並提出政策性的建議，以供縣政府勞工局參考。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

第二章

現有研究整理與國外經驗借鏡

第一節　前言

文獻回顧的內容，主要分爲五節。第一節說明何謂就業場所性騷擾以及目前被廣爲使用的性騷擾行爲定義。第二節是從法律觀點說明爲何雇主對於就業場所性騷擾事件的防制是責無旁貸的，以及爲何雇主有義務提供給職員一個友善的工作環境，尤其是一個無性騷擾的就業場所。第三節介紹其他國家關於雇主如何防制就業場所性騷擾的法律規定和建議，特別著重在亞洲地區國家的案例。第四部份則說明公部門及非營利組織對於雇主如何處理申訴案件、預防就業場所性騷擾以及規劃相關訓練課程所提供的建議事項，以及在台灣執行的有效性。最後一節則是提供一些範例，給國內的相關單位和廠商參考。

我們首先仍需對於就業場所性騷擾提出清楚的定義。早在 1979 年，美國女性主義法學教授麥金濃(Catharine A. MacKinnon)即提出對於性騷擾的定義(賴慈云等譯 1993)。爾後也被美國「平等就業機會委員會」採納，作爲論述及實踐的重要基礎[1]。她認爲性騷擾事件主要構成三個部份，分別是一、涉及性或性侵犯，二、順從或拒絕，三、影響日後工作。她並且進一步提出兩種性騷擾形式，分別是交換條件式的性騷擾與有敵意的工作環境。交換條件式的性騷擾是指受害者被迫面臨一種衝突，則是在非意願的性交與職業利益間做出決定；而有敵意的工作環境則指女性身體所遭受到的不悅性要求，例如被品頭論足或被摸一下。婦女新知基金會的「男女工作平等法」草案中關於性騷擾的規範，即是採取這項定義。目前朝野協商同意的「兩性工作平等法」草案也是採取類似定義。

Lee (2001)曾經提出對於性騷擾的廣義解釋，認爲性騷擾一詞具體化女人在日常生活中所面臨到的性騷擾經驗，許多女人並不會去使用。即使是處在一個性化或性別歧視的工作環境 (a sexualised / sexist environment)，女性員工也未必認爲她們遭遇到性騷擾。她提出女人對自我經驗的詮釋非常重要，構成性騷擾事件的基本原則就是那些經驗都是不受歡迎，包括是處在一個具有性別歧視或性化的工作環境。

---

[1]例如全國婦女法律中心 (National Women's Law Center) 倡導對抗就業場所性騷擾時，也採行相同的性騷擾類型，請見http://www.nwlc.org/details.cfm?id=504&section=employment

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

第二節　雇主對防制就業場所性騷擾的法律責任

同樣是根據麥金濃的論點，性騷擾當然也是一種僱傭歧視。因此雇主有責任提供一個無性騷擾的工作空間，讓員工免於遭受性騷擾的侵害，如果性騷擾事件發生而雇主並未加以阻止，雇主就變成是共犯（賴慈云等譯 1993）。美國在就業場所性騷擾事件上儼然成爲全球規範最清楚的國家，而且美國的就業歧視和就業場所性騷擾相關法案漸漸具有全球化的現象(Mattman 2000)。

例如日本即採用美國方式來制定防範就業場所性騷擾規定，日本勞工部借用美國「平等就業機會委員」所頒佈的指導原則，從 1999 年四月開始日本的「就業機會平等法案」修訂後，勞工部即施行新性騷擾的指導原則，其中即沿用美國對於性騷擾的概念定義，也就是交換條件式的性騷擾與有敵意的工作環境兩個概念，要求雇主制定事業單位政策和內部的性騷擾申訴管道(同上引)。

針對雇主防制就業場所性騷擾的責任，美國最高法院在 1998 年性騷擾案件的處理上加重雇主的責任。當雇主無法提出防制任何涉及性騷擾的行爲的措施以及未加以適當的糾正類似的行爲，雇主必須受罰。甚至即使事業單位已經設有杜絕性騷擾的政策但是被害者並未加以善用，而加害者對其降職、解聘或施予其他懲罰，雇主也必須負擔法律負責（the Economist，1998）。因此，雇主若要避免負擔法律責任，法院要求雇主必須研擬一套訓練計畫和提供給職員申訴管道才行。

如果雇主可以及時的調查申訴事件而且迅速的處罰騷擾者就能免於法律的刑責。例如有一案例，一位女僱員遭受到事業單位副總裁語言和肢體上的性騷擾後，向騷擾者提出抗議並且警告他的行爲舉止是性騷擾。結果騷擾者命令她不得威脅他並且批評她的工作。隨後，該職員向人力資源部的主管等人告知性騷擾事件，事業單位老闆馬上進行調查屬實後，給予騷擾者口頭和書面的訓誡，並且停薪七天。另外，老闆承諾該僱員不再和騷擾者共事，保證她的申訴不會影響日後升遷的機會並且給予她所需的諮商費用。不過，她還是對事業單位提起告訴。結果法院駁回，因爲雇主及時而有效的處理此性騷擾申訴事件，雇主的迅速回應阻止性騷擾並且防範有敵意的工作環境的發生(Long 1999)。

雇主在就業場所中發生的性騷擾事件，通常是最有能力事先加

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

以預防（焦興鎧，1997）。因此，雇主確實具有舉足輕重的角色。雇主應了解性騷擾事件不僅帶給被害者負面的影響，同時也造成雇主及整體事業單位的不利後果，性騷擾事件的公開不僅有損事業單位形象也造成龐大的賠償費用。例如，美國三菱汽車事業單位(Mitsubishi Motors)在「平等就業機會委員會」介入調查後，以 3,400 萬美元的金額和解性騷擾案件，創下有史以來最大的和解案子[2] (Greengard 1999)。另外在 1998 年美國福特汽車廠一女性員工持續遭受到同事及上司性騷擾一案 (McIntyre v. Ford)，受害的 Ms. McIntyre 終獲勝訴，獲得損害賠償金一百五十萬美元[3]。

第三節 政府部門的規範及非營利組織的建議

在前述第二節中已提到雇主具有法律責任，但避免性騷擾事件發生之事前預防工作更爲重要。亞洲女性委員會 (Committee for Asian Women, CAW) 檢視亞洲地區國家性騷擾現況[4]，發現許多國家都已經有法律保護雇員免於就業場所性騷擾，其中包括香港、印尼、印度、日本、尼泊爾、南韓、斯里蘭卡、泰國等。日本在 1997 年制定「僱用領域內確保男女均等機會及待遇法」第二十一條中，也規定雇主對於就業場所發生的性騷擾事件需負法律責任[5]。在馬來西亞，法律也另闢規章賦予雇主制定預防就業場所性騷擾的責任以及提供相關的指導原則。在南韓，如果雇主忽略就業場所性騷擾事件或並未採取預防措施，即遭受罰緩，最高罰金爲三百萬至五百萬元韓幣。

以色列在 1998 年修訂法律，要求雇主提出具體的措施預防就業場所性騷擾。且凡是該事業單位有 25 名員工以上，雇主必須要求員工熟悉相關法律並且解釋申訴的途徑。如果雇主拒絕對於申訴事件展開調查工作，不依照程序辦理，確保性騷擾事件的不再發生，則會遭受民事上的法律責任 (Women's International Network News, 1998)。

---

[2] 1998 年夏天由美國平等就業機會委員會代表三百位以上的三菱汽車製造商女性職員提出控訴，她們的申訴；被愛撫、被迫表態性傾向及受到明顯具有性意味圖片的騷擾等。(Joanne Cole, 1999)

[3] 請見http://www.nowldef.org/html/issues/work/index.shtml（全國婦女聯盟－法律與教育基金會）。

[4] 請見http://caw.jinbo.net/awwnapr2000.html （亞洲女性委員會）。

[5]日本男女僱用機會均等法第 21 條第一項「雇主應於僱用管理上爲必要之照扶，使遭受就業場所性的言語動作之女性勞動者不至於因其對應情形而受勞動條件之不利益，或使該當女性勞動者的就業環境不至於因該性的言語動作而受害。」第二項「勞動大臣基於前項規定雇主應注意之事項。」本條之意義可以參考 1998 年公佈『關於雇主對於就業場所內性的言語動作所生問題於僱用管理上應注意事項之指針』。依據日本學者的通說見解，上開規定僅課與雇主防止性騷擾的照扶義務，基本上僅屬行政之規定，也就是課與公法上的義務，而並非雇主民事責任之請求權基礎 （劉志鵬，2001）。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

Barak (1997)指出，透過法律的制定來處理就業場所的性騷擾問題是不夠的，制定防制性騷擾政策是重要的也是必需的。但是這還不足以對抗性騷擾這個普遍性的社會問題，有些學者提出納入教育改革的理念，例如澳洲人權及平等機會委員會所執行的教育性和知識性的一連串計畫，包括散發小冊子、海報、傳單、設計整套性騷擾的訓練計畫及出版通訊等。

從 1994 年開始，澳洲人權及平等機會委員會 (Australian Human Rights and Equal Opportunity Commission)所接到的性騷擾申訴案件佔總案件的一半以上。根據聯邦性別歧視法(the federal Sex Discrimination Act)，雇主要對就業場所發生的性騷擾事件負擔法律責任，除非有預防措施在先，在 1996 年十月澳洲人權及平等機會委員會頒布性騷擾法規實務手則(the Sexual Harassment Code of Practice) 告知法律所禁止的行爲、當事人、雇主及工會的法律責任、雇主的義務、預防及救濟措施、正式和非正式的流程、小事業單位的策略、性騷擾政策細則、紀錄重點、毀謗及解聘等資訊[6]。

美國勞工部女性處明確指出雇主應該具備防止性騷擾的書面政策以及申訴途徑，使得性騷擾受害者可以直接從員工手冊、人事部門或平等就業機會部門獲得支援。除此之外，美國「平等就業機會委員會」強調預防是消除就業場所性騷擾最佳之道，該委員會鼓勵雇主設立有效的申訴過程及針對員工申訴採取立即且適當的行動，使得性騷擾不再發生，同時該委員會也要求雇主必須清楚地告知員工，性騷擾是不被容許的行爲。

另一方面，美國「平等就業機會委員會」也呼籲受雇者關心自己的工作權益。因爲根據最高法院的判決，雇主有責任保護職員免於就業場所性騷擾，因此，員工必須注意事業單位內是否有相關騷擾的政策，即使沒有書面政策也必須對所有員工口頭說明。而規模較大的事業單位則必須將政策納入事業單位手冊上並且張貼在佈告欄上，此外，針對申訴管道部份，僱員有責任遵循申訴的管道。如果沒有的話，雇主可能就不用負擔法律責任。不僅如此，該委員會也建議員工注意雇主是否一直有效的實行相關政策。當有人進行申訴時，申訴者應該不怕遭到報復，他們所受到的待遇如何？管理階層是否認真的看待申訴事件或者忽略他們的申訴？(Zimmermann, 2000)這些都可以提供員工參考。

---

[6] 請見http://www.hreoc.gov.au/info_for_employers/employer_resp/index.html （澳洲人權及平等機會委員會）

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

除了公部門在雇主防制就業場所性騷擾措施上大爲著力之外，美國組織最龐大的婦女團體－全國婦女聯盟 (National Organization for Women, NOW) 也針對 500 家大事業單位進行「對女性友善的工作環境運動」 (Women-Friendly Workplace Campaign)，要求雇主簽署「雇主保證書」(Employer's Pledge)[7](請見附件一)，確保雇主實行性騷擾的防制措施，堅持零容忍政策(zero-tolerance policy)。雖然成效不佳，只有 13 家事業單位回應，然而全美婦聯仍持續鼓吹其他企業加入連署的行列 (Arboleda, 1999)。

澳洲「人權及機會平等委員會」也直接透過網站[8]與出版品向雇主建議應該遵循的政策原則，提醒雇主在發展有關歧視或騷擾的策略過程當中，必須徵詢職員、工會、工業團體和相關的反性騷擾機構的意見，且針對預防和救濟措施提供了一些具體的步驟。在預防部份，包括有下列三項：1.在執行相關預防歧視或騷擾策略時，獲得高階主管的有力支持 2.透過職員和工會的諮詢，發展防制歧視或騷擾的書面政策 3.定期向所有層級分發及推廣相關政策 4.政策文字需要翻譯，以考慮到不同族群的特殊需求 5.確保主管在會議中討論及執行有關政策，對於不識字的職員來說，口語上的討論特別重要 6.向新進職員告知相關的資訊及政策等。以上這些都是相當具體的建議。

關於救濟措施的部份，澳洲「人權及機會平等委員會」也提出了幾項建議：1.執行內部處理性騷擾申訴的系統 2.確認事業單位的政策可以提供給申訴的僱員行動上的建議，其中包括自己要如何處理性騷擾事件、告知上級主管或負責處理申訴事件的人員、向事業單位的申訴系統提出正式的申訴、向其他外界的組織或公部門尋求協助 3.指派處理性騷擾事件的聯繫人員，以提供相關的資訊、釐清問題、提供處理性騷擾的機密性建議 4.性騷擾聯繫人員通常不參與申訴調查或結果 5.提供給受害職員諮商服務或者職員協助計畫，有關的費用必須由雇主支付 6.提供給騷擾者相關資訊及訓練以防騷擾再度發生。

除此之外，該委員會主張一個無騷擾與無歧視的就業場所是一項人權。聯邦性別歧視委員會委員 Susan Halliday (1999)指出就業場所中女性依照聯邦性別歧視法(the federal Sex Discrimination Act)申訴的比例占 85% ，大部分都和性騷擾相關。因此，該委員會決定透過

---

[7] 請見http://www.now.org/issues/wfw/empledge.html （全國婦女聯盟）

[8] 澳洲人權及平等機會委員會提供雇主的防制性騷擾建議網站爲 http://www.hreoc.gov.au/info_for_emplover_resp/index.html

婦女新知 數位典藏國家型科技計畫

許多案件的引述，教育大眾，性騷擾的構成要素、性騷擾的處理方式以及澳洲人權委員會的調解及判決結果。其中一個案件是職員遭到就業場所性騷擾，指出雇主並未提供有關性騷擾的資訊或訓練因而缺乏一個安全的工作環境。最後雇主遭罰緩＄10,500 澳幣。在處理案件結果方面，除了罰金之外，委員會也要求事業單位主管、職員參加解決衝突及相關的性歧視、性騷擾訓練課程、案件加害者被調職與參加相關性騷擾課程、雇主檢視事業單位內部的歧視與騷擾申訴流程。

第四節　雇主如何預防及處理就業場所性騷擾申訴事件

Stoddard 等人 (2000)曾提出解決性騷擾問題最佳的方法就是事先的預防。雇主必須了解到，有性騷擾的就業場所不僅貶抑員工，對個人的工作表現和效率產生不佳影響，對整體事業單位的生產力與士氣也有害。因此，以下即藉由國外經驗討論雇主如何制定事業單位內部性騷擾政策、研擬申訴流程及規劃教育訓練，使得每個員工可以有個舒適、獲得尊重的就業場所。

根據美國「行政管理研究機構」在今年針對性騷擾政策，訪問 232 家事業單位。調查結果顯示，就業場所性騷擾事件是大部分受訪事業單位認爲非常重要的議題，而雇主最關心的是提供一個零性騷擾的工作環境，而不是怕負擔法律責任或可能遇到官司賠償的後果。有超過九成的事業單位皆有正式的防制性騷擾政策，而且超過八成的事業單位也有正式的書面申訴管道及調查措施；另外，有超過七成的事業單位對於僱員進行防制就業場所性騷擾及相關意識的訓練，使得管理階層及下屬能夠意識到自己的行爲及觀念，並了解什麼是性騷擾。

例如一家受訪事業單位就提出一個訓練計畫，由具有性騷擾訴訟經驗的律師負責執行，成立就業場所性騷擾工作坊，強制所有事業單位同仁參加。另一家事業單位則藉由短片和小冊子來教育所有員工，同時雇主和管理階層開會研擬如何處理可能發生的性騷擾事件。也有的事業單位採用以座右銘的策略，來提高零性騷擾的就業場所文化，譬如，「如果這不適合妳家三歲小孩聽到，也不適合就業場所」和「我們是在色情世界中的普通級事業單位」。

許多的美國雇主對於就業場所性騷擾採用不容忍政策 (no-tolerance policy)。在 1996 的一項問卷調查中發現高達 93% 的受訪事業單位內設有不容忍政策，禁止就業場所性騷擾事件的發生。然而其中有高達 84% 的受訪企業仍表示有人申訴性騷擾事件，而有 64% 表示即使事業單位已經提供性騷擾防制訓練，性騷擾事件仍舊發生。Greengard(1999)認爲一個有效的政策是必須有管理階層的支持

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

以及人力資源部的努力，透過適切的處罰規定、持續的執行、訓練與溝通才能夠有效的推行。即使許多事業單位已經制定防杜性騷擾的相關政策，但是卻仍在和解性騷擾訴訟中花費上千萬美元，例如前述的三菱事業單位和解案就是一例。

Greengard (1999)進一步指出，一家名爲 USPS 事業單位的做法可作爲美國企業的模範。該事業單位設計八小時的課程，內容包括認識暴力、實習防範技巧、教育管理階層及僱員相關的法律、政策和措施，在 1996 年該事業單位共有 61,000 主管參加該項計畫，估計花費 1,500 萬美元。另外，郵局事業單位也建立一項細緻的危機管理計畫，產生了一群訓練過的威脅評估團體來適時的對於可能的危險狀況作回應，同時，制定一套四小時的訓練計畫，幫助主管有效的處理解雇或調職措施。上述這些威脅評估團體、主管訓練計畫配合員工進行問卷調查和持續舉辦座談會的做法，已帶來很好的成效。

防制就業場所性騷擾的訓練計畫是必要的，可是也有一些可能會發生的錯誤，需要避免。這些問項包括一、訓練者必須熟悉相關的法令而且釐清什麼是法律禁制的行爲、以及什麼是違反事業單位政策的行爲、什麼是訓練者本人自認不悅的行爲。二、讓員工自己決定她們想要什麼樣的工作環境。三、鼓勵員工發聲，溝通彼此的身體界限，要求對方尊重而調整個人的行爲，如果無效，他們有權利換到較舒適的就業場所。(Risser, 1999)

整體而言，雇主在評估事業單位性騷擾防制政策是否會有效時，可以考慮採取以下幾個指標。第一、事業單位的性騷擾政策是否清楚的定義性騷擾以及懲治步驟。第二、提升職員相關性騷擾意識及加強使用申訴管道的訓練。第三、告知申訴人有關訴訟的所有選擇。第四、對該事件進行立即及中立的調查。Laabs (1998)進一步提出主管訓練(manager training)的策略在防杜就業場所性騷擾事件具有正面的效果，在 1997 年針對 900 家企業內性騷擾申訴的問卷調查當中，發現已經有 62% 事業單位針對上司提供相關訓練，比 1995 年的 34% 提高很多。申訴事件從 1995 年 92% 到了 1997 年後明顯降爲 70% 。

至於事業單位如何研擬一套防範及申訴制度以鼓勵受害者能加以善用，國內學者羅燦煐(2000)就提出了管理者常見的錯誤，主要包含下列幾類：1.管理者漠視就業場所的性及性別秩序 2.檢視管理者的態度，例如管理者不喜歡聽到或不重視性騷擾事件、管理者勸阻被害者申訴 3.管理者並未諮詢專業建議 4.管理者在調查過程中的失當，包括介入調查、過度反應及未告知性騷擾嫌疑者確切的控訴內容

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

及給予答辯的機會。

此外，Bassen (1992)也綜合美國許多律師的建議，針對雇主防杜就業場所性騷擾事件，確實提供屬下保護的目的，進而提出十項原則：1.針對性騷擾議題擬定一套訓練計畫，對象爲管理階層及人事單位 2.每年公告性騷擾政策並散播給所有職員 3.清楚說明性騷擾他人一定會遭受處罰 4.制定書面政策以防杜就業場所性騷擾 5.建立性騷擾申訴管道並且鼓勵職員善用 6.當直屬上司牽涉到性騷擾事件時，提供另一套機制，使受害者向其他指定的管理或人事部門申訴 7.告知所有職員，觀察到在工作環境中他人遭到性騷擾，有義務申訴 8.及時調查申訴案件及可能是性騷擾的事件 9.在申訴過程中確保最高機密 10.採取立即、適當及有效的行動糾正性騷擾行爲並且防止該行爲再發生。

Preston (1999)也指出雇主必須具有立即的行動和設立防制措施能算是盡到雇主的義務，最重要的是有一份書面的政策，明定禁止性騷擾，其中包括性騷擾的定義、聲明不得容忍性騷擾的發生、性騷擾事件一定會調查並且告知所有職員可以請求申訴的兩位以上負責人員（請見附件二、三）。另外，這份書面政策應該放在員工手冊裡面並且將它張貼在公佈欄上。

Covey (2001)特別針對調查申訴事件，提出須注意的原則：1.時間性：主管必須快速作回應，最好在兩天內 2.主管必須以開放式問題回答，對於性騷擾事件盡量獲得細節，並且訪問內容需要記錄 3.主管應該按照訪問筆記撰寫報告 4.主管對於事件的理解必須向申訴者重述，獲得同意 5.主管應該詢問申訴者希望的結果 6.詢問過其他證人後，主管應該訪問騷擾者然後以書面陳述事實，結束調查 7.主管有權利決定適切的行動。

至於在調查過程中需要注意到的細節，Hoffman (1999) 在美國律師公會勞工暨工作法部門所舉辦的研討會上給雇主以下的建議(見附件四)。她指出調查者的特質需要是一位具有中立、客觀、人際關係技巧強、了解議題以及有能力深入調查的細節。另外，對於調查結果認定性騷擾事件屬實，可能的救濟措施可以包括，施予性教育、道歉、口頭或書面警告、特殊諮商、予以騷擾者調職或降職、減薪、停職或解雇等。

在以上本節中所整理的是國外的性騷擾防制經驗的概述。而關於

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

這些國外經驗的啓示，我們將會在第五章「結論與政策性建議」中予以討論。

第五節　範例參考

附件一

對女性友善的工作環境運動

雇主保證書

_____（事業單位或雇主名字）在此確保對女性友善的就業場所，來支持我們的員工並且尊敬我們的顧客。

- 對所有的員工一視同仁，不論是性別、種族、性傾向、年齡、婚姻或家庭狀況、懷孕、父母狀態、失能或身材等予以尊重。
- 提供一個無歧視的工作環境，不論是基於性別、種族、性傾向、年齡、婚姻或家庭狀況、懷孕、父母狀態、失能或身材等。
- 支持所有的員工可以兼顧工作和家庭的責任。在這方面，我們不僅達到法律要求，同時致力於對家庭友善的政策，（有關的政策包括彈性工時、工作分擔、兒童及老人照顧福利等）。
- 不容忍性騷擾或種族騷擾。我們教育所有員工，包括主管，並且對於相關政策嚴格執行。
- 確保性騷擾、種族騷擾、性歧視、種族歧視都能及時徹底的調查。申訴的職員同時能獲得保護而免於遭受報復。
- 具有平權法案計畫，以確保在招募、聘任和升遷上，我們都有納入女性和有色人種。
- 不容忍在就業場所上或事業單位舉辦的活動上有性歧視、種族歧視或明顯有性意涵的色情影像。
- 尊重法律規定我們的員工有權利組織及有獨立的聲音。
- 提供所有員工福利，而不因爲性別產生歧視，任何的健康福利包含所有的生育服務，包括墮胎。
- 不因婚姻狀況或性傾向而產生歧視，提供給員工配偶的福利擴及到伴侶，包括同性情侶。
- 向員工及我們的顧客保證於_____。（日期）

簽名：_____

職稱：_____

地址：_____

（轉譯自全國婦女聯盟「對女性友善的工作環境運動」要求雇主簽署「雇主保證書」, 2001）

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

附件二

性騷擾政策範例

關於性騷擾的聲明

爲了確保一個免除性騷擾的工作環境，不受歡迎的性主動、性要求或者其他口頭、肢體或言語上具有性意味的舉止即構成性騷擾：

- 屈從於該行爲是作爲工作的明示或暗示條件。
- 屈從或拒絕該行爲是作爲工作存續的基礎。
- 該行爲會導致或影響當事人的工作表現或者製造一個有害、敵意及攻擊性的工作環境。
- 在第三者的情況下，個人因爲性互動、舉止或溝通產生不悅。

這項實施是遵循於就業機會平等法及規定，禁止性別歧視，聯邦及州法都認定性騷擾違法，就如同我們不可容忍在就業場所上違反其他的法律一樣，我們也不能容許違背禁止性騷擾法。

這項實施的信念是給所有職員一個無性騷擾的工作環境並且期待所有職員彼此尊重，彼此禮貌地對待，性騷擾是一項不當行爲，它構成了嚴重的侵害，加害者應該接受懲處，甚至包括解雇。

職員若在就業場所中經驗到或見證到性騷擾，必須馬上向_____或報告，所有的控告都會進行調查，而對於提出告訴的職員、證人及騷擾者都盡量受到保護，避免不必要的曝光，在調查結束後，將告知申訴人結果。

所有的職員都會收到一份性騷擾政策的實施內容，如果員工還想多要一份政策內容，請向_____聯繫，如果我們修改我們的性騷擾政策，每個職員都會收到修訂版。

針對性騷擾的構成要件，爲了避免誤會，指導原則如下：

- 重複性，不悅的社會邀約應該避免。
- 不要碰觸、擁抱、頸部按摩、拍屁股、摟腰、撫摸等，如果是街上的陌生人，此人可能會遭到騷擾的控訴。性舉止或其他的不悅肢體動作，像是擠壓臀部、強抱也是不准的。
- 無性暗示或侮辱的言語。不說黃色笑話、不談論性暗示的話或身體部位。不誇耀或猜測自己或他人的性表現，不談論技巧或超凡能力，針對特定性別的侮辱或粗魯的話就是一種騷擾，不論它是不是有明示的性意涵。
- 拒絕令人感到不快的文字資料。儘管它在就業場所很普及也不放裸體海報，拒絕黃色漫畫、性歧視的笑話、塗鴉、照片或文章等。
- 性騷擾並非意味著一般社會上可接受的偶然讚美，而是一種不受歡迎的行爲，會造成個人不悅，削減士氣和妨礙工作效率的後果。

（轉譯自 Susan H. Preston, **Personnel Legal Alert**，Alexander Hamilton Institute. New Jersey: Ramsey, 1999）

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

附件三

申訴表範例
機密文件
性騷擾申訴報告

發生什麼事情？
有哪些人？
你當時怎麼回應，做了什麼或說了什麼？
這件事什麼時候發生？在哪裡發生？日期：
之前發生過嗎？什麼時候？
有任何人看到或聽到這件事情，如果有，誰？
向誰申訴？（日期、名字、層級）

給主管的提醒

- 當你在調查申訴事件時，要求申訴職員保密。
- 向申訴職員保證，將會調查騷擾事件，而申訴結果並不會導致申訴者遭到報復。

你會在這個情形下盡量保密。

（轉譯自 Susan H. Preston, Healthcare Consulting Associates, Kalamazoo, MI, 1999）

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

附件四

實施要點
執行性騷擾調查

迅速的調查及適當的救濟措施能幫助雇主免於或降低性騷擾案件的法律責任，爲了要實際做到，雇主應該建立一個接收、調查及回應申訴的有效途徑。

・當雇主接收到申訴時，應該盡快展開調查，對於調查者，需要考慮到：

☐ 是不是聘律師當調查人（好處在於維持律師和顧客的利益）
☐ 是請女性或男性當調查人（讓申訴者能在調查過程中覺得自在是重要的）

・調查當中，調查人應該決定

☐ 誰被控爲騷擾者
☐ 事件發生的時間和地點
☐ 當事人及對方明確的行爲舉止或說話內容
☐ 事件是單一或持續性
☐ 申訴者的回應
☐ 申訴者所受的影響
☐ 是否有證人或者是否申訴者向任何人提過此事
☐ 是否有相關的證明文件
☐ 申訴者是否知道有其他受騷擾者

（轉譯自 Nancy E. Hoffman 所研擬的 Practice Checklist for Conducting a Sexual Harassment Investigation, 1999）

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

第三章

研究方法與過程

第一節 研究設計與執行步驟

自台北縣政府訂定「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」以來，有部份企業單位已參考此條例而訂定事業單位內部的性騷擾防制辦法，有些則無。那麼究竟已制定性騷擾防制措施的企業單位是否比未制定相關措施的企業單位在防制事業單位內部性騷擾上發揮的作用較大？目前還不甚清楚。且此條例特別強調雇主或因工作關係有管理監督權者的責任，因爲這些主事者是性騷擾受害者求助的第一線人員。

本研究之目標即在於對企業單位是否設有性騷擾防制辦法、申訴管道及其執行效果，做一深入的探討，並也冀望能更進一步實地了解主管及員工對於就業場所性騷擾的認知與處理態度。我們於是設定了三個主要的研究焦點。第一，員工對就業場所性騷擾的認知與態度；第二，企業單位內部有無制訂處理性騷擾申訴之相關措施，以及第三，雇主或主管人員對於就業場所性騷擾的處理態度和作法。

由於關於就業場所性騷擾之文獻在理論上的成果，在過去已有相當程度的累積，此部份在第二章已有整理。在實證研究過程中，我們將要利用結構式或是半結構式的調查及訪問方法，以便在人力和時間的限制下，能夠有效的獲得一些整體性的結果。

雖然研究方法的使用主要決定於所要研究的議題，但原則上，訪談法經常爲質性研究所使用，問卷法經常爲量性研究所使用。根據許多文獻指出，一般人對於性騷擾的詮釋過程經常難以脫離父權體制結構的影響。比起量化處理的問卷法，這種微妙的關係若以質性研究的訪談法方式來進行較易充份顯現出來，而更具效度。而本研究也希望了解一般員工對於就業場所性騷擾的主觀詮釋過程。要能更進一步檢證研究對象之主觀態度，唯有透過半結構式的訪談法才能掌握全貌。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

在不同的訪談法之中，一對一式的深入訪談法與焦點團體的訪談法各有長短處。焦點團體式的訪談所引導出的互動，能夠有所謂「即興反應」的效果，使參與者用「自然習慣」的語言，去表達、挑戰，並反映各個成員的經驗和解釋。這種形式的互動可以提供研究者有多方面的「洞察」(insight)機會，是一對一的訪談所缺乏的。當然，互動式的特長也有可能成爲此法的缺點，因爲受訪者在團體中的說詞和「私下」的講法不見得全然相同。團體的情境可能會阻止某些議題討論(胡幼慧，1996)。因此在各種條件許可之下，若採取訪談法的途徑，一對一的深入訪談法與焦點團體法同時採用似乎是最好的方式，俾能截長補短，取得更多資訊。

本研究的研究目的之一，是希望普遍性地了解台北縣政府自今年（2001 年）三月八日施行性騷擾防制條例以來，一般員工與雇主或管理階層在處理性騷擾事件上的大致情形及希望政府協助的措施有哪些。因此採取量性的問卷調查法也是不可欠缺的。

第二節　研究執行經過

我們下面將先說明問卷調查的執行過程和結果，再呈現個人和焦點團體訪談的結果。

1. 問卷調查

根據原先的企畫書，我們的研究設計是：

「考量電話訪問拒訪率高且無法藉由實際的互動了解受訪者的真實想法，所以將用面訪方式，針對台北縣境內特定工業區（如：五股工業區）營利事業單位[9]雇主（主管人員）、男、女員工進行問卷調查。由於每一工業區聚集的廠商行業不盡相同，爲了避免造成研究偏頗，還會依比例補充其他行業別之廠商，如：金融、服務業等。根據台北縣建設局工商登記資料[10]，台北縣境內登記有案且營業中的營利事業共有 202,062 家，基於經費及人力上的考量，本研究的調查主要以工業區爲主，樣本數也將設定爲 200 家廠商，訪問對象爲雇主及男、女性受僱員工共三名，因此共 600 份問卷。」

---

[9] 本研究將依事業單位之規模大小（員工數）所佔之比例取樣。

[10] 資料來源：台北縣政府建設局工商登記資料查詢網頁。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

因此，如果依據當初的規劃，以工業區內的廠商爲抽樣對象和訪問 200 家廠商，應該是執行抽樣時兩個最重要的面向。但是，後來由於九月 17 日納莉颱風的侵襲，使得原本要前往工業區進行調查的計畫受到阻礙。此外，根據台北縣建設局工商登記資料，北縣境內登記有案且營業中的營利事業共有 202,062 家，廠商數目確實眾多。在時間和人力的限制下，執行單位無法執行具有代表性的抽樣。雖然縣府勞工局和工商課的同仁都曾大力幫忙，協助進行抽樣工作，但由於多數廠商規模過小，配合意願也不高。因此，最後的研究對象僅針對縣境的製造業事業單位進行問卷調查。由於製造業確實爲本縣最主要的經濟活動單位，問卷調查結果仍可相當程度反映廠商和員工的需求，以及勞工局可以著力之處。

本研究之樣本選取分爲兩步驟：第一步驟是採取立意取樣的方式以事業單位爲單位抽選；第二步驟是由事業單位自行發放給內部各部門之主管及基層員工。在爲了顧及樣本之代表性，使本調查更具信度，在選擇事業單位時，立意取樣的主要考量有以下六個面向：1.分別位於台北縣不同鄉鎮市， 2.兼顧不同產業類別，3.事業單位規模較大者，4.知名度高者， 5.兼顧有設置性騷擾防制辦法之事業單位與無設置辦法之事業單位，以及 6.配合度高者。

依據上述取樣的原則，本研究首先分別針對台北縣境內各鄉鎮製造業之事業單位進行選取，在製造業聚集較多的鄉鎮市內至少選取一至二家，再就這些事業單位進行聯絡。共計有十家願意配合研究進行問卷調查。其中有五家採取當場發放問卷的方式進行，另外五家則應其要求採取郵寄問卷並寄回的方式進行，但其中有一家始終未寄回，因此回收的問卷總共包括九家事業單位。在這九家事業單位中，有七家平均分佈在台北縣境內的非臨近地點，只有兩家在同一鎮，且多數均分屬於不同產業，因此仍可在某種程度上代表台北縣地區製造業的一般情況。

接受問卷調查之事業單位多數均樂意配合。針對每家事業單位發出的問卷數量是以該廠區的員工規模與其能夠接受發放的數目來決定。一般來說，員工數越多的廠區其能夠發放的問卷數量及回收數量也越多。總計發出 1460 份問卷。調查完成後合計共回收 746 份問卷，33 份廢卷[11]，有效問卷爲 713 份。各事業單位的產業性質和問卷回收情形列於表一。

---

[11] 若該回收之問卷內容有百分之二十五以上的問項未答，或具抄襲之嫌疑，就列爲廢卷處理。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

在與廠商聯絡的過程中，我們發現一般國人或事業單位之雇主對於性騷擾防制重要性的觀念似乎尚未發展健全，且若有疑似性騷擾事件的發生，也被認爲是難以啓齒的事。就事業單位而言，一則有損及名譽的可能，二則認爲性騷擾與其營運沒有直接的利害關係。或許就是因爲如此，在連絡廠商之過程中，有不少事業單位拒絕接受問卷調查。且部份事業單位態度不佳，顯示有關就業場所性騷擾實證研究之進行充滿重重障礙。而本研究能夠獲得九家事業單位之配合並達成半數以上的回收率實屬不易，此情形也顯示政府在就業場所性騷擾防制觀念的宣導上須多加努力，使一般民間事業單位也能夠體認到性騷擾防制評估的重要性。廠商對於這個議題的重視程度確實有相當大的異質性。

表一
問卷回收統計

事業單位	產業別	發出問卷方式	發出份數	回收份數	有效問卷	廢卷
A	工業及研磨材料製造業	到場	250	239	228	11
B	公營事業	到場	100	91	89	2
C	食品製造業	到場	80	25	23	2
D	電器及電子業	到場	200	120	118	2
E	其他製造業	郵寄	100	48	47	1
F	電器及電子業	到場	500	133	127	6
G	其他製造業	郵寄	100	10	10	0
H	非金屬礦物製品製造業	郵寄	50	47	39	8
I	電器及電子業	郵寄	50	33	32	1
	合計		1460	746	713	33

註：該家未寄回問卷之事業單位並未在上表列出。

在問卷的內容設計方面，由於本研究希望藉由較大樣本的問卷調查來歸納出一般員工對於性騷擾事件處理之必須注意事項與雇主設置性騷擾防制之可能的諮詢資訊，進而能夠編製「杜絕就業場所性騷擾手冊」。而個人對於性騷擾的認知與處理態度又與前者相互影響。因此問卷設計的主要內容即是根據上述考量的研究目的而設計。除了個人與事業單位的基本資料之外，題目主要可分爲對於性騷擾的認知、就業場所性騷擾狀況及面對態度與就業場所性騷擾防制的建議等三大項。

2.深度訪談

深度訪談的對象是從願意配合進行問卷調查的事業單位之中選

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

出五家後，再由事業單位選出主管級人員與一般基層員工至少各一位分別接受訪談。通常主管級人員都是事業單位方面配合進行問卷調查的聯絡人本人，而一般基層員工都是在訪談當天上班時間內臨時由事業單位指派、受訪者同意之後，放下手邊工作到指定地點進行訪談。訪談對象共計有十位。訪談對象的背景及其他相關資料列於表二。

表二
訪談對象背景一覽表

代號	性別	行業別	部門及職位名稱	年齡
T-1	男	電器業	總務課主任	52
T-2	女	電器業	課員	27
T-3	女	電器業	馬達線圈課	45
F-1	女	食品業	資料課事務員	48
F-2	女	食品業	人事課課長	50
K-1	女	電子業	管理部門行政	33
K-2	女	電子業	人力資源部組長	39
S-1	女	公營事業	沒有專門職稱	50
S-2	男	公營事業	人事處主任	55
W-2	男	工業及研磨材料製造業	總務部經理	52

深入訪談的大綱如下表所列分爲四個主題，再細分爲數個小問項，皆爲開放式(open-ended)的問題。內容除了受訪者基本資料、工作情形與詢問受訪者對於一般性騷擾的認知及態度之外，最重要的面向有二，一是對就業場所性騷擾的情形與處理方式做深入了解，包括對於性騷擾的定義、就業場所性騷擾的認知與發生時的處理方式等。二是事業單位內部對於就業場所性騷擾的處理態度與防制措施。實際訪談時並非絕對按照訪談大綱之順序，而視情況採取「逐步追問法」與「旁敲側擊法」，引導受訪者說出潛藏的想法。

訪談過程中訪員以筆記與全程錄音的方式記錄下整個訪談過程，每當進行過一次訪談之後一邊整理出完整的文字稿，一邊再聆聽回想該次訪談中可能疏漏但與研究目的相關的問項，並定期舉行訪員小組會議，在陸續進行訪談的過程中反覆修正訪談大綱，於下一次訪談中再加入修正。

由於深入訪談大綱皆採開放式問項，由受訪者自由發揮，因此每次訪談所進行的時間約一小時至二小時不等。每次訪談過程皆以一對一方式在其事業單位廠區之會議室分別進行，除訪員與受訪者之外沒

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

有旁人在場。受訪者對於訪談皆有高度的配合意願，且過程進行順利。唯表中所列之主管 T-1 先生由於因訪談進行中途突然有事離開，因此改由同部門也具管理工作性質之人員 T-2 小姐接續，就未完成的問項進行訪談。

3. 焦點團體訪談

A 事業單位是國內少數有訂定性騷擾防制辦法的事業單位。在該事業單位所有參與性騷擾防制辦法訂定的員工代表之中，只有一位是資方代表，其餘均爲勞方代表。由於當初在制定辦法的過程中這些參與制定者進行了不少關於性騷擾方面的討論，因此除了另外針對該名資方代表進行深入訪談之外(W-2 先生)，並邀請當初制定性騷擾防制辦法的勞方代表之中的六位代表進行焦點團體訪談。希望能夠藉由這些制定辦法成員的焦點團體座談，呈現出有關就業場所性騷擾防制措施在實務上所遭遇到情況的討論。表三是焦點團體訪談對象一覽表。

表三

焦點團體出席對象一覽表

代號	性別	行業別	部門	年齡
W-1	男	非金屬礦物製品製造業	修整組	40
	女	如上	研發部	26
	女	如上	品管部	43
	女	如上	品管部	30
	女	如上	生產管理組	31
	男	如上	生產管理組	35

焦點團體訪談在該事業單位廠區之會議室進行。現場除了六位受訪者之外，由一位主持人負責整個座談會的進行程序及引言、發問等工作。進行方式是由主持人就訪談大綱拋出開放式問題，使在場者針對問題自由發揮，並不忘詢問其它受訪者是否認同或有其它想法。座談的內容除了原本的訪談大綱之外，最主要的討論項目就是問及當初該事業單位制定性騷擾防制辦法時一些較有爭議的討論。大體而言座談會進行非常順利，六位參與者皆相當踴躍發言。時間約爲一個半小時，並重點筆記與全程錄音。於訪談完成之後整理出完整的訪問文字稿，以利後續之研究分析。

在焦點團體訪談中，我們的訪談大綱包括下列幾項資訊：

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

1.基本資料：包括年齡、婚姻狀況、教育程度、及職稱，工作內容及工作時間；以及受訪者被挑選的原因。
2.受訪者對於性騷擾的認定及態度：受訪者對於性騷擾的定義和對於性騷擾發生的歸因
3.受訪者對於就業場所性騷擾的認知和瞭解：包括就業場所常見的性騷擾、最有可能發生在誰與誰之間、就業場所內可以如何避免發生性騷擾、以及所處的就業場所是否曾經發生或聽說過有性騷擾發生等。

如果最後一項的答案是肯定的，則會再詢問與會的受訪者下列相關的問題：當時的情況如何、受害人是否出面說明發生經過、事業單位是否有做任何的處理。

4.受訪者認爲當事人應該如何面對和處理就業場所性騷擾，建議受害者自認倒楣、私下解決、報告主管、告上法庭？
5.假如受訪者在就業場所遭遇到性騷擾，將會如何處理？置之不理、當場反擊、或提出申訴？
6.受訪者的就業場所是否已訂定任何性騷擾防制措施、申訴管道、懲戒辦法。如果有，則會接續詢問是否每位與會的受訪者都知道，且瞭解申訴和處理的流程，是否有人曾經使用過這些管道、以及對於這些措施的評估等。如果就業場所中尚未訂定任何防制辦法，則如果有性騷擾事件發生，受訪者認爲事業單位應如何處理才算公平、公正等。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

第四章

樣本描述與變項分析

第一節　調查樣本的描述分析

本研究有效的樣本爲 713 份。受訪者基本資料的次數分配狀況列於表一。簡單來說，以行業別而言，受訪者從事「電子或電器業」的比例(38.9%)最高，其次是「工業及研磨材料製造業」(32.0%)；受訪者的性別比例各半，女性(47.7%)略高於男性(52.2%)。在年齡分佈的部分，88.8%的受訪者爲青壯年，集中在 21~30、31~40、41~50 歲這三個年齡層。從教育程度的分佈狀況來說，學歷爲高中職（含）及以上的受訪者超過五成（55.7%）。有 66.2%的受訪者已婚(含離婚、分居及喪偶)，未婚者佔 32.8%。86.8%的受訪者是基層工作人員，低階主管的比例佔 6.9%、中、高階主管合計爲 4.0%。

表二所列的是針對就業場所性騷擾防制各項具體措施的意見表達，受訪者認爲「最重要」的前三項分別是：「說明何種情況是性騷擾」（26.5%）、「公開揭示性騷擾申訴管道、防制措施、及懲戒辦法」（15.6%）、「加強就業場所兩性平等教育」（11.4%）。顯示受訪者認爲首要的防制措施就是「就業場所性騷擾」情境定義闡明與範圍確立，其次才是對加害人的處罰。第三項則是認識到推廣就業場所性別平權教育的必要性。

我們也請受訪者列出認爲「次重要」的項目。根據表三，據被選擇的次數依序排列，被選次數最多的前二項分別是：「宣示性騷擾防制政策」(18.0%)及「公正客觀的性騷擾事件調查小組成員」(13.0%)。表示受訪者會期待企業或事業單位不應只是消極地接受就業場所性騷擾申訴或進行危機處理，更應從整體或預防性的角度來規劃提出性騷擾防制政策。而在性騷擾處理調查的進行過程中，小組成員的客觀與公正性也是受訪者相當重視的。

若將來遭遇性騷擾，受訪者會選擇何種反應或採取什麼處理模式，是另一個相關的問題。根據表四的數據資料，只有 4.9%的受訪者會採取消極態度暗自隱忍。相對的，選擇直接反擊的比例最高，有 78.5%的受訪者認爲自己會「當面制止或抗拒性騷擾的行爲」。另外，會「告訴同事事情的經過，並提醒同事們小心」相互示警的比例也有 62.0%、認爲「向主管申訴，要求處理」則是 47.4%。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

至於對於公部門是否有所期待，表五的結果顯示，只有 12.6%的受訪者會選擇「尋求地方政府勞工局的幫忙」，顯示受訪者向公部門尋求協助的意願比直接訴諸法律及民間婦女團體奧援還要低。這個結果似乎反映受訪者對勞工主管機關處理性騷擾問題的信賴程度並不高。此外，仍有超過半數(53.16%)的受訪者不知道台北縣政府已經訂立「就業場所性騷擾防制自治條例」。顯示宣傳和推廣工作的不足。具體而言，受訪者覺得縣政府需再加強協助的首要措施是「訂立更明確詳細的性騷擾防制細則」(32.4%)、其次則是「宣傳」的重要性（包括書面式的手冊或巡迴說明宣傳)，接著則是「監督企業內部的性騷擾防制工作處理實效」。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

表一 自變項的描述性統計

基本資料 \ 行業別	電子或電器業	非金屬礦物製品製造業	工業及研磨材料製造業	食品業	公營事業	其它	全體受訪人數
	人數(百分比)	人數(百分比)	人數(百分比)	人數(百分比)	人數(百分比)	人數(百分比)	人數(百分比)
行業別總數	277(38.9)	39(5.5)	228(32.0)	23(3.2)	89(12.5)	57(8.0)	713(100)
性別							
男	143(51.6)	6(15.4)	120(52.6)	8(34.8)	35(39.3)	28(49.1)	340(47.7)
女	134(48.4)	33(84.6)	108(47.4)	15(65.2)	53(59.6)	29(50.9)	372(52.2)
年齡							
20 歲以下	10(3.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.8)	11(1.5)
21-30 歲	112(40.4)	11(28.2)	55(24.1)	5(21.7)	0(0.0)	34(59.7)	217(30.4)
31-40 歲	92(33.2)	6(15.4)	87(38.2)	8(34.8)	8(9.0)	17(29.8)	218(30.6)
41-50 歲	50(18.1)	19(48.7)	62(27.2)	6(26.1)	56(62.9)	5(8.8)	198(27.8)
51-60 歲	12(4.3)	2(5.1)	24(10.5)	3(13.0)	22(24.7)	0(0.0)	63(8.8)
61 歲以上	1(0.4)	1(2.56)	(0.0)	1(4.4)	3(3.4)	0(0.0)	6(0.8)
教育程度							
小學及以下	7(2.5)	12(30.8)	40(17.5)	2(8.7)	1(1.1)	0(0.0)	62(8.7)
國中畢	10(3.6)	6(15.4)	67(29.4)	0(0.0)	9(10.1)	2(3.5)	94(13.2)
高中職畢	78(28.2)	5(12.8)	89(39.0)	9(39.1)	46(51.7)	14(24.6)	241(33.8)
專科畢	108(39.0)	10(25.6)	28(12.3)	6(26.1)	18(20.2)	28(49.1)	198(27.8)
大學畢	53(19.1)	3(7.7)	2(0.9)	5(21.7)	13(14.6)	8(14.0)	84(11.8)
研究所及以上	16(5.8)	3(7.7)	1(0.4)	1(4.4)	2(2.25)	5(8.8)	25(3.5)
婚姻狀況							
未婚	124(44.8)	12(30.8)	55(24.1)	8(34.8)	8(3.4)	82(56.1)	234(32.8)
已婚/同居	148(53.4)	27(69.2)	164(72.0)	13(56.5)	79(88.8)	23(40.4)	454(63.7)
離婚/分居	3(1.1)	0(0.0)	3(1.3)	0(0.0)	5(5.6)	1(1.8)	12(1.7)
喪偶	0(0.0)	0(0.0)	4(1.85)	1(4.4)	1(1.1)	0(0.0)	6(0.8)
是否爲主管							
非主管	251(90.6)	37(94.9)	186(81.6)	17(73.9)	78(87.6)	50(87.7)	619(86.8)
低階主管	16(5.8)	0(0.0)	25(11.0)	1(4.4)	4(4.5)	3(5.3)	49(6.9)
中階主管	6(2.2)	1(2.6)	6(2.6)	5(21.7)	6(6.7)	2(3.5)	26(3.7)
高階主管	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(3.5)	2(0.3)
在該事業單位工作期間							
0-1 年	36(13.0)	7(17.9)	40(17.5)	0(0.0)	0(0.0)	16(28.1)	99(14.0)
1-3 年	55(19.9)	6(15.4)	31(13.6)	3(13.0)	6(6.7)	24(42.1)	125(17.7)
3-5 年	42(15.2)	1(2.6)	12(5.3)	9(39.1)	0(0)	7(12.3)	71(10.1)
5-10 年	52(18.8)	16(41.0)	55(24.1)	7(30.4)	5(5.6)	4(7.0)	139(19.7)
10 年以上	90(32.5)	8(20.5)	88(38.6)	4(17.4)	77(86.5)	4(7.0)	271(38.4)
股份來源							
本土	203(73.3)	37(94.9)	210(92.1)	23(100)	56(62.9)	40(70.2)	569(79.8)
美資	4(1.4)	0(0.0)	2(0.9)	0(0.0)	1(1.1)	0(0.0)	7(1.0)
日資	1(0.4)	0(0.0)	1(0.4)	0(0.0)	0(0.0)	10(17.5)	2(0.3)
瑞士	6(2.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	22(24.7)	0(0.0)	38(5.3)

註：以上之自變項並無列出該題爲未答之樣本數。因上列變項中未答之樣本數極少，並不影響分析。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

表二 受訪者認爲就業場所性騷擾防制所必須具備的最重要措施

觀察值=713

	次數	百分比
說明何種情況是性騷擾	189	26.5
公開揭示性騷擾申訴管道、防制措施、及懲戒辦法	111	15.6
加強就業場所兩性平等教育	81	11.4
通暢的性騷擾申訴管道	51	7.2
宣示性騷擾防制政策	49	6.9
對於處理中的性騷擾事件的當事人之身份能夠保密	47	6.6
對於包庇及縱容性騷擾部屬的上司給予處罰	47	6.6
接獲性騷擾申訴後調查小組以迅速的方式處理	16	2.3
公正客觀的性騷擾事件調查小組成員	15	2.1
性騷擾事件之申訴人及被申訴人有平等的發言地位及爲自己的主張說明的機會	10	1.4
賦予性騷擾事件調查小組調查事實及詢問相關人員的權力	2	0.3
經過申訴程序認定及討論所獲得的結論能完全公開並切實執行	2	0.3

註：上表所列之項目並無包括「其它」及「未答」。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

表三　受訪者認爲就業場所性騷擾防制所必須具備的次重要措施

觀察值=713

	次數	百分比
宣示性騷擾防制政策	128	18.0
公正客觀的性騷擾事件調查小組成員	93	13.0
接獲性騷擾申訴後調查小組以迅速的方式處理	60	8.4
公開揭示性騷擾申訴管道、防制措施、及懲戒辦法	59	8.3
性騷擾事件之申訴人及被申訴人有平等的發言地位及爲自己的主張說明的機會	45	6.3
對於包庇及縱容性騷擾部屬的上司給予處罰	43	6.0
對於處理中的性騷擾事件的當事人之身份能夠保密	40	5.6
通暢的性騷擾申訴管道	38	5.3
說明何種情況是性騷擾	31	4.4
賦予性騷擾事件調查小組調查事實及詢問相關人員的權力	25	3.5
加強就業場所兩性平等教育	16	2.2
經過申訴程序認定及討論所獲得的結論能完全公開並切實執行	11	1.5

註：上表所列之項目並無包括「其它」及「未答」。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

表四　受訪者在碰到性騷擾時會採取的處理方式(複選)

觀察值=713

	有勾選之次數	百分比
當面制止或抗拒性騷擾的行爲	560	78.5
告訴同事事情的經過，並提醒同事們小心	442	62.0
向主管申訴，要求處理	338	47.4
循法律途徑解決	160	22.4
尋求婦女團體的幫忙	129	18.1
尋求地方政府勞工局的幫忙	90	12.6
忍氣吞聲，當做沒發生過	35	4.9

表五　勞動者對於現況的了解和對於縣政府的期待

a. 是否知道台北縣已經訂立了就業場所性騷擾防制自治條例？

觀察值=713

	次數	百分比
知道	278	38.99
不知道	379	53.16

註：上表所列之項目並無包括「其它」及「未答」。

b. 縣政府對於企業內部防制性騷擾機制的建立及運作應該提供哪些協助？(最重要)

觀察值=713

	次數	百分比
訂立更明確詳細的性騷擾防制細則	231	32.4
廣爲印發防制性騷擾小冊子，說明各種申訴管道及流程	133	18.7
派員宣傳兩性平權觀念以及說明台北縣政府防制性騷擾之政策及具體措施	121	17.0
監督企業內部的性騷擾防制工作處理實效	87	12.2
協助培訓性騷擾事件處理小組之成員	58	8.1

註：上表所列之項目並無包括「其它」及「未答」。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

第二節　交叉分析結果[12]

1.訪者對就業場所性騷擾的認定及態度

研究問卷中共設計了十四個構成性騷擾的情況，希望了解受訪者的主觀感受與態度。我們以下由兩二面向來討論。首先是利用次數分配表說明整體的概況。其次則是以交叉分析方式探討是否不同性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、職位層級、年資、企業屬性的受訪者對性騷擾的認知與態度會有顯著的差異存在。

整體來看，表七的結果顯示，在所有的自變項中，性別是唯一對於所有關於性騷擾的認定及態度有顯著關係的。女性對於具有性暗示及性歧視的語言、行爲或文字、圖案，接受度都低於男性。此外，年紀較輕、已婚、和職位較高（主管及）者，對於性言語或行爲的接受度也都相對於比年紀較長、未婚和基層員工高。教育程度較高的受訪者對於講黃色笑話較不以爲意，但卻顯著的排斥被問及性生活。至於各問項的詳細發現，以下將一一說明。

（1）同事在辦公室談論黃色笑話

整體次數分配的結果是列於表六。只有 38.31%受訪者認爲自己不能接受同事在辦公室談論黃色笑話，比起其餘列舉之十三種情況，在就業場所中談論「黃色笑話」是接受比例最高的一題。其他情況受訪者不能接受的比例都在 70%以上。

從性別的觀點來看，兩性對黃色笑話的接受度有明顯的差異，七成的受訪男性認爲可以接受，相對的，卻有近五成的女性不能接受。

從年齡分佈來看，受訪者年齡愈大，也愈不能接受；教育程度愈高，對「同事在辦公室談論黃色笑話」的容忍度也愈低；已婚者表示無法接受的比例明顯高於未婚者。「非主管」無法接受的比例明顯比「主管」階層高。

---

[12] 由於交叉分析的列表共有 147 個。如果全部列出，並無太大意義，徒然增加篇幅。因此，我們的處理方式爲：1.在附表中僅列出卡方檢定的結果及方向（如果統計顯著），使閱者能夠獲得一個全貌；2.在討論交叉分析結果的文字中，仍然附上百分比，以方便說明。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

(2)在辦公室講自己或別人的性生活

女性非常不能接受的比例(13.86%)是男性的 2 倍，男性接受的比例(26.55%)遠高於女性(14.32%)，男性對公開討論「性生活」的接受度比女性高。

不同的年齡也有顯著的差異，較年長的受訪者，也比較無法接受在就業場所討論性生活，未婚者接受比例（28.2%）則明顯高於已婚者(15.99%)，而職位愈高，接受比例也高。似乎顯示在企業中權力位置愈高，性騷擾的敏感度愈低，而主管階層多半握有性騷擾申訴的主導權，這個結果值得注意。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

表六

受訪者對就業場所性騷擾的認定及態度

觀察值=713

	不能接受 次數(%)	可以接受 次數(%)
同事在辦公室談論黃色笑話	269(38.3%)	433(61.7%)
在辦公室講自己或別人的性生活	567(79.9%)	143(20.1%)
詢問您的性生活	500(72.3%)	192(27.7%)
過分暴露或強調性特徵的衣著	555(78.5%)	152(21.5%)
發表性別歧視的言論。例如：女人是弱者。	630(89.1%)	77(10.9%)
評論或嘲弄別人之身體性徵	645(91.0%)	64(9.0%)
在就業場所張貼色情刊物或圖片	619(87.7%)	87(12.3%)
色瞇瞇的盯視	648(91.1%)	63(8.9%)
身體碰觸	593(83.8%)	115(16.2%)
帶有性意味的姿勢	654(92.1%)	56(7.9%)
屢次要求約會	612(86.9%)	92(13.1%)
以言語明示或暗示提出性要求，並答應給予某些好處	692(97.7%)	16(2.3%)
以言語明示或暗示威脅他人順從性要求，否則將對其不利	701(98.9%)	8(1.1%)
在辦公室暴露性器官	706(99.4%)	4(0.6%)

註：上表所列之項目並無包括「其它」及「未答」。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

(3)詢問您的性生活

跟前述二題得到的結果一樣，女性非常不能接受的比例（36.31%）明顯高於男性(14.71%)。男性對性生活討論「公眾化」的接受度高，不會認爲那是性騷擾；31~40 歲年齡層的受訪者接受的比例最低(20.6%)、其次是 21~30 歲(26.2%)，超過 40 歲以上的受訪者，年齡愈大接受度反而高。教育程度愈高，愈不能接受；未婚者非常不能接受的比例（33.04%）明顯高於已婚者(22.66%)。

(4)過份暴露或強調性特徵的衣著

表示「非常不能接受」的女性佔 23.45%明顯高於男性(12.24%)，相對的，34.9%男性表示能夠接受，但只有 9.43%的女性能接受。受訪者年齡愈大也愈不能接受，未婚者覺得可以接受的比例(31.9%)明顯高於已婚者(16.2%)，有 40.82%的低階主管認爲可以接受，明顯比「非主管」(20.49%)、「中高階主管」(15.38%)高。

(5)發表性別歧視的言論

本問項只有「性別」有顯著差異，女性「非常不能接受」的比例(29.81%)是男性(14.24%)的二倍，有 17.21%的男性覺得性別歧視的言論可以接受，但只有 5.15%女性認爲可接受。因爲男尊女卑的父權觀念，絕大部分性別歧視的語言使用都以貶抑女性價值、能力，強調男性優勢有關，許多男性不認爲是歧視，進而強化了刻板觀念，會使工作環境充滿敵意，對女性極不友善。

(6)評論或嘲弄別人的身體性徵

女性不能接受比例（35.5%）高於男性（22.7%），只有 4.6%的女性表示可以接受，男性可以接受(13.86%)比例是女性的三倍。年齡愈大或工作年資愈久的受訪者，愈不能接受；已婚者接受度(7.05%)明顯比未婚者(12.39%)低。在這個問題上，企業的屬性有顯著的差異，結果發現：外資企業的受訪者能接受的比例 (2.13%)明顯比本土企業的受訪者（9.03%）低，顯示外資企業員工對性騷擾的認知、敏感度較高，這是否表示外資企業較重視就業場所性騷擾防制概念或針對員工訓練教育作較明確的政策宣示，值得進一步討論。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

(7)在就業場所張貼色情刊物或圖片

有 42.9%的女性表示「非常不能接受」明顯高於男性(18.51%)，能夠接受的男性佔 20.9%，但只有 4.59%的女性可以接受，這與色情刊物或圖片絕大多數以男性觀點出發來「展示女體」有關，女性身體也被嚴重的商品化與物化。受訪者年齡愈大也愈不能接受，未婚者接受的比例（16.88%）明顯高於已婚者(9.81%)。低階主管的接受度(29.17%)，明顯比「非主管」(11.24%)、「中高階主管」(3.7%)高。本土企業的受訪者（12.63%）的接受度則明顯高於外資企業(2.13%)。

(8)色瞇瞇的盯視

此外，有 47%的女性表示她們相當不能接受含有「性意味」的眼神注視，非常不能接受的男性只有 13.31%，兩性接受的比例有很大的差距，男性接受的比例(是女性的八倍，表示女性對色瞇瞇的盯視非常反感，而覺得非常不舒服。各年齡層接受程度則有明顯不同，20 歲以下的接受度最高、不能接受的比例以 31~40 歲的受訪者最高(94.47%)、其次是 41~50 歲(92.39%)，超過 50 歲後，受訪者的接受程度則又提高了。年資 10 年以下的受訪者，隨著年資愈長，接受的比例愈低，但工作時間超過 10 年以上的受訪者接受度反而高，僅次於 1 年以下的年資。處於不同的企業階層或位置，受訪者態度也有明顯不同，本身不是主管階層的受訪者，不能接受的比例最高（33.66%）、其次是高階主管 (22.22%)，認爲這種行爲可以接受的受訪者以擔任『低階主管』最多(20.41%)。

(9)身體碰觸

就身體碰觸的感受來說，兩性的認知落差也相當大，有 45.5%的女性認爲非常不能接受，只有 5.6% 的女性可以接受，,但男性認爲可以接受的比例是女性的五倍（27.68%）。60 歲以下的受訪者，年齡愈大愈不能接受，但 60 歲以上的受訪者接受度反而高。未婚可接受比例(23.61%)則比已婚者高(12.15%)；本身不是主管階層的受訪者覺得非常不能接受的比例最高（32.08%）、其次是高階主管 (28.57%)，低階主管只有 8.16%認爲非常不能接受，認爲身體碰觸可以接受的以『低階主管』最多(28.57%)。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

(10)帶有性意味的姿勢

有 98.65%的受訪女性表示她們不能接受，相對的，卻有 15.09%的男性表示可以接受，20 歲以下的受訪者認爲可以接受的比例最高(27.27%)，其次是 21~30 歲(10.7%)，青壯年齡層中，31~40 歲的受訪者不能接受的比例最高(96.33%)；60 歲以上的受訪者則無人能接受。未婚者接受的比例（12.02%）明顯高於已婚者(5.73%)，非主管覺得非常不能接受的比例最高（37.66%）、其次是高階主管 (35.71%)，低階主管只有 12.24%認爲非常不能接受。

(11)履次要求約會

有近四成(39.67%)的女性認爲『履次要求約會』的情況令人很不能接受，覺得可以接受的女性只有 3.26%，但不能接受的男性只有 13.43%。年齡愈大或年資愈久的受訪者也愈不接受。未婚者的接受度(25.75%)明顯高於已婚者(6.45%)。非主管覺得非常不能接受的比例最高（28.76%）、其次是高階主管 (28.57%)，低階主管只有 10.64%認爲非常不能接受。

（12）以言語明示或暗示提出性要求，並答應給予某些好處

表示非常不能接受的女性有 71.82%，這個比例明顯高於男性(41.42%)，顯示女性對於「性交換」式的性騷擾情境更具危機意識，抗拒程度也較高。年齡愈大或年資愈久的受訪者也愈不接受。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

表七 交叉分析表－就業場所性騷擾的認定及態度

依變項 / 自變項	Def1 同事在辦公室談論黃色笑話	Def2 在辦公室講自己或別人的性生活	Def3 詢問您的性生活	Def4 過份暴露或強調性特徵的衣著	Def5 發表性別歧視的言論	Def6 評論或嘲弄別人的身體性徵	Def7 在就業場所張貼色情刊物或圖片	Def8 色瞇瞇的盯視	Def9 身體碰觸	Def10 帶有性意味的姿勢	Def11 履行要求約會	Def12 以言語明示或暗示提出性要求，並答應給予某些好處	Def13 以言語明示或暗示威脅他人順從性要求，否則將對其不利	Def14 在辦公室暴露性器官
性別	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		
年齡	－	－	－	－		－	－	－	－	－	－	－		
教育程度	+		－											
婚姻狀況	+	+	+	+		+	+		+	+	+			
職位	+	+	+	+			+	+	+	+	+			
工作年資		－				－		－		－	－	－		
企業屬性				+		+	+							

註：”＋” 表正向顯著； “－” 表負向顯著

2.就業場所性騷擾現況

不同性別的受訪者，對就業場所性騷擾的嚴重程度的認知有明顯的差異，女性認爲非常嚴重的比例明顯高於男性，教育程度愈低的受訪者，認爲就業場所性騷擾情況的很嚴重比例則愈高。雖然九成以上的受訪者沒有遭受性騷擾的經驗，但表示自己曾經在就業場所遭受性騷擾的女性比例（4.59%）仍明顯比男性(1.49%)高，表示「曾經聽聞同事遭到性騷擾」的女性(8.77%)比例也明顯比男性(5.36%)高。教育程度在研究所以上的受訪者「曾經聽聞同事遭到性騷擾」比例最高(12.15%)、其次是「大學畢業」(8.67%)及「小學以下」(6.78%)。

表八 交叉分析表－就業場所性騷擾的狀況

依變項 / 自變項	Sh4_1 受訪者認爲目前就業場所性騷擾的嚴重程度	Sh4_2 受訪者自己是否在就業場所曾遭受性騷擾	Sh4_3 受訪者是否聽聞同事遭受性騷擾
性別	＋	＋	＋
年齡			
教育程度	－		＋
婚姻狀況			
職位)			
工作年資	－		
企業屬性			

註：”＋” 表正向顯著；“－”表負向顯著

(1)受訪者遭遇就業場所性騷擾時的處理方式及態度

選擇「忍氣吞聲，當做沒發生過」消極策略的男性(7.35%)明顯高於女性(2.69%)。年資爲 5~10 年的受訪者，選擇忍氣吞聲的比例最高(8.63%)、其次是 1~3 年者(5.6%)；外資企業受訪者的採消極態度的比例(10.64%)明顯高於本土企業(4.39%)。

至於是否「會當面制止或抗拒性騷擾的行爲」，女性(84.95%%)比例明顯高於男性(71.47%)，年齡愈大的受訪者，也愈傾向採取直接制止的方式。選擇「告訴同事事情的經過，並提醒同事們小心」的女性(75%)明顯高於男性(47.06%)，顯示女性碰到性騷擾的情況比較會相互示警，避免其他人受害，21~30 歲受訪者採取此策略的比例最高（69.59%），其次是 31~40 歲(65.60%)。教育程度愈高，也愈傾向採取此策略。會「尋

婦女新知 數位典藏國家型科技計畫

求婦女團體幫忙」的女性比例(25.81%)仍明顯高於男性(9.71%)，但教育程度愈高，愈不會尋求婦女團體的協助；已婚者會採取此策略的比例(21.4%)也明顯比未婚者高(11.54%)。

表九 交叉分析表－碰到性騷擾時的處理策略

依變項 / 自變項	Howto1 忍氣吞聲，當作沒發生過	Howto2 當面制止或抗拒性騷擾的行爲	Howto3 告訴同事事情的經過，並提醒同事們小心	Howto4 尋求婦女團體的幫忙	Howto5 循法律途徑解決，如提出刑事告訴或民事求償	Howto6 向主管申訴，要求處理	Howto7 尋求地方政府勞工局的幫忙	Howto8 其他
性別	+	+	+	+				+
年齡		+	−					−
教育程度			+	−				
婚姻狀況				+				+
職位			−					
工作年資	+							
企業屬性	+							

註：”＋” 表正向顯著； “－”表負向顯著

(3) 受訪者認爲防制就業場所性騷擾，就業場所需具備的首要措施

男性認爲「說明何種情況是性騷擾」爲首要措施的比例(35.12%)明顯高於女性(18.82%)，顯示男性認爲性騷擾的行爲定義及概念釐清很重要，但女性重視「公開揭示性騷擾申訴管道、防制措施、及懲戒辦法」的程度(18.28%)則明顯比男性高(12.8%)、及重視「對於處理中的性騷擾事件的當事人之身份能夠保密」的比例(9.68%)都明顯比男性高(3.27%)。

本土企業的受訪者重視「加強就業場所兩性平等教育」的比例(13.10%)明顯高於外資企業(2.13%)、外資企業的受訪者重視「對於處理中的性騷擾事件的當事人之身份能夠保密」的比例(14.89%)則明顯比本土企業高(4.78%)

婦女新知 數位典藏國家型科技計畫

第三節　深度訪談結果

由於我們的受訪者全都是受訪單位主動推薦的，在控制受訪者的特徵方面很難著力。不過，雖然受訪者的出現並沒有完全的自主性，由於性騷擾的議題與工廠內的勞僱關係或是生產政治較沒有緊密的連結性，我們認爲訪問的結果應能在某種程度上應該仍然能夠反映受訪者的態度、看法和理解範圍。

深度訪談的對象共包括 8 位個人，其中男性有 3 位，女性 7 位，另外還有一個焦點團體訪問，共有 4 位女性及兩位男性同時參與。雖然人數並不多，但訪問內容仍相當豐富。配合這項計劃的預定目標，以下的討論共分成四個項目進行：1) 員工對於性騷擾的看法和處理方式；2) 就業場所內部性騷擾的處理流程；以及 3)訪問內容中所呈現出的就業場所制度性和組織性缺失。根據深度訪談所得到的實質性建議，我們將於「結論與政策建議」部份再詳加說明。

1.對於性騷擾的看法

多數的受訪者對於性騷擾都有清楚的概念，認爲不喜歡的語言或身體的碰觸，都算是性騷擾。一位在電子事業單位工作的女性受訪者就說：

> 不能接受的就算性騷擾。對於什麼是性騷擾都要看程度，講黃色笑話如果只是同事間開開玩笑的話就不算是。...只要是我覺得不舒服的就是性騷擾。(K-1)

同時多數的受訪者也能夠認知到性騷擾最有可能出現在上司與下屬之間，所反映的是一種權力關係。另一位在食品工廠擔任人事主管的女性受訪者就說：

> 「...權力高的人對權力低的人的性騷擾比較有可能發生」(F-2)。

而雖然並不否認性騷擾也會出現在女對男或是同性之間，多數的受訪者認知到性騷擾比較可能發生在男對女的情況下。

受訪者在被問到應如何看待性騷擾是否發生時，大都相當理性的指出應該根據多重的面向判斷。最常提到的是當時的情況以及雙方平常的表現。而許多的受訪者也同意在事件發生時，會傾向於支持女方(被騷擾者)的說法。然而從訪問內容，我們也發現不論性別或是否爲主管，受訪者都會在某種程度上將性騷擾的發生歸咎於受害者，包括：

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

被騷擾者平常行爲都不太檢點，...自己本身都是很隨便的人的話(T-3)
我覺得防制性騷擾是比較要防男生啦，不過女生的話自己也要注意啦，穿得比較端莊就不會有人來性騷擾你了啦(F-1)
...有些時候女生還是要爲自己的造成別人的誤會負一點責任的(K-2)

或認爲受害者也可能是反應過度：

...女孩子...也不要講得太那個，根本也不要說只是稍微碰一下就怎樣怎樣...，其實也沒有那種動作，有的是裝的，裝得非常的純潔...」(T-1)。

受訪者既表示會支持女性，但又不免責怪受害女性，這些回答看起來似乎相當矛盾，但是如果從個人與他者的相對位置來分析，或許就不難理解這些矛盾。從個人主觀的角度來看，令自己不舒服的與性關連的言語或行爲，都是不能接受的。但是當問及性騷擾的發生時，受訪者似乎就很自然的想成是別人的事，而將自己對於過去類似強暴受害者外觀和行爲的迷思投射到假想的性騷擾受害女性身上。因而出現了雖然願意相信女性是受到欺負，但是卻又要強調客觀公正的立場，而用刻板印象看待受害女性。即使不否認性騷擾可能真的發生，受訪者似仍會不自覺的先去檢討受害人的行爲和穿著，而不是加害者的行爲和事件對於受害者的身心傷害。受訪者認爲不能相信受害人一面之詞固然是一種理性、同時也能夠得到認同的看法，但是認爲平常行爲「不太檢點」或是穿著較爲清涼的受害者不應該被同情，則似乎又忽略了性自主權應該在就業場所中受到保障，而不能因爲一些外在的因素被任意侵犯。

或許也是出於性騷擾的發生是自找的或是好女人不會碰到這種事情的認知，當受訪者被問到，在假設的情況下，當事件發生在個人身上，要如何自處時，答案都明顯的呈現出被動性。多數的女性受訪者表示，在聽到同事講黃色笑話或是影射身體時，就會自動走開。而如果被男性盯視時，受訪者的自衛措施是：

...我再穿一件衣服啦，那你就看不到了，我不會當面去制止他，除非他是很過份的一直直視。當你發現覺得自己很不舒服了，就是把領口的扣子扣上啊，先自我防衛(K-2)

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

如果事情真的發生時，有一位受訪者說：

「如果碰到這類事也不好意思說出來。...以我的話會採取比較消極的作法吧，如果真的不行的話就是離開吧，我可以離職啊」(T-3)。

這位在一家大型電器用品工廠工作的女性進一步說：

「(如果真的有性騷擾發生的話，我)可能會去跟主管商量把我調離原來的位置，而且我不敢跟主管說出很明確的原因。我可能會選擇這樣子(做)」。

一些實際上發生的案例也證明上述的被動、自動撤離「現場」的做法並不是單一受訪者的反應，而確實是女性的經常採取的反應模式。前述電器工廠的另一位女性受訪者就提到，在她們廠內確實曾發生女性勞工抱怨被一名男性修理工人言語性騷擾的事件。以下是訪問的經過：

訪員：「有沒有聽說過...發生過性騷擾的事？」
受訪者：「有聽說過。後來主管也是有處理啊，可是變成說當事人認知上有差異，他(性騷擾者)可能對每個人都是這樣，...，但那個女的覺得這是一種騷擾。(主管的)處理方式就是找當事人談，這件事本來是要把他們做異動、分開。但當事人(被騷擾者)就覺得說...我乾脆離職、不要做了，其實她沒錯，但她不想...異動，因爲她覺得還是會碰到面。」

在社會化的過程中，女性常被教導從事退縮、噤聲的扮演。尤其當碰到被性騷擾或甚至被強暴時，都會有自認倒楣的心態。下意識也都有責備受害人的反應。即使並非個人的錯誤，也都會息事寧人，或用退出的方式讓事件落幕；而不是發聲或直接面對(confront)加害者。

關於這些個人認知和看法所表現出的性別意義，以及對於推動性騷擾防制工作的啓示，我們將在最後一章的政策建議中再做討論。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

2.就業場所的性騷擾處理

在訪談時，我們的訪員都會問受訪者事業單位內部是否有處理性騷擾的辦法，以及過去有事件發生時，這套辦法是否管用，或最後是如何解決等問題。就第一個子題而言，在願意被訪問的五家事業單位中，有兩家已經依照台北縣政府所提供的範本，制定出性騷擾的防制辦法。不過，在這兩家被訪問的受訪者中，有人還並不知道事業單位有這樣的辦法。似乎顯示即使事業單位並非只是虛應故事，但宣導工作顯有不足。

多數的受訪者都認爲，如果有性騷擾事件發生時，受害者應先當面制止加害者，請其停止或道歉。如果不能解決時，再去找主管說明。一位任職於某家公營事業的受訪者是這麼說的：

> (當性騷擾發生時)最好是當面制止，告訴對方「不可以」，再三告訴他不可以。抵制無效，正式報告主管、提到會議，要求申誡，警告對方。看犯行來決定懲戒的程度。(S-1)

至於如何進行查證工作，受訪者的意見則似乎有些分歧。有些受訪者認爲應該分開問，有些人則主張把雙方都找來對質，以免只聽信一面之詞。

大體上，不論是曾經發生過或是想像未來可能發生的狀況，受訪者幾乎都認爲受害人應該先找自己的直屬上司報告，信任他\她去處理。一位在電子事業單位已任職約十年的女性受訪者就說：

> 「我們沒有正式的申訴管道，就是告訴主管呀，由主管來處理，主管是可以信賴的，但是如果他們交情很好呀，甚至可以越級申訴呀，跑去跟總經理說，申訴的管道是很暢通的(K-1)。」

於是，在這位女士的想法中，有沒有正式的申訴管道和作業程序似乎並不重要。而使我們感到驚奇的是，她所屬的事業單位其實已經有防制性騷擾的條例，只是她並不知道。

至於處理的結果如何，根據一些受訪者的說法，通常都是在接受女性的陳述、加害人也並未否認後，就會要求後者道歉。情節比較嚴重的就有可能將加害者調職或辭退。前面提到，從過去所發生的案例來看，似乎女性(受害人)自動辭職的機率還比較高。一位受訪者提到

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

她們事業單位對一件性騷擾的處理經過和結果：

「過去發生過的情況是一個男性維修人員和一個女性辦公室的人員。女生要求男生修理一個什麼東西，後來言語上發生衝突，不知道有沒有身體上的接觸啦，後來男生公開道歉，是全廠廣播的(F-2)。」

有一些受訪者認爲如果有既定的程序和流程，應該是比較好的做法。同時也有人認爲縣府應該多請專家指導廠內的種子委員，才比較清楚要怎麼做會比較好。

3.制度性和組織性的缺失

性騷擾防制是一項包含軟、硬體在內的重大工程。在軟體方面，主要是觀念和意識的宣導、防範策略的教導、和申訴管道的建立。而在硬體方面，則主要指空間設計上的警覺和友善就業場所的建立和維護。根據前述的討論可知，多數的受訪者在意識及觀念上，仍相當程度的受到刻板印象的影響，而認爲好女孩不會發生這些事。而對於如何建立一個友善就業場所也並沒有明確的觀念。這些現象並非只是出現在單一受訪者言談中，而是一個集體性的意識。這些意識的形成和鞏固也是與制度和組織的作用有關。

就業場所內的性騷擾會同時影響到當事人的身心健康和工作意願，而在權力關係不平等的情況下，更有可能演變成工作機會穩定性的問題。這個行爲原本就應該被看成是重大事件處理，而有一定的處理程序。因此，如果對於性騷擾事件的處理，在制度上就有明確的規定和流程，將有助於觀念的澄清，使得性騷擾不會再被單純的視爲兩個人之間的「言語衝突」或是認知上的不同，而是一件侵犯性的言語或行爲。制度性申訴管道的建立也將會有助於排除主管的干預，而讓事件的處理與組織內工作上的勞僱和權威關係分離。根據我們對一家工業及研磨材料製造事業單位員工所做的焦點團體訪問(W-1)，與談的受訪者對於申訴管道的建立抱持著相當正面的看法。她/他們認爲，防制性騷擾辦法和申訴管道的出來，一方面可以收到宣傳的效果，使得主管或有些人心生畏懼，而知所警惕，另一方面也可以讓受害者比較敢把事情講出來。以下是簡單摘錄一些參與團體訪問者的回答。

（訪員）每個人都很清楚知道事業單位內防制性騷擾的管道嗎？有人曾經使用過這些管道嗎？你覺得這些措施有沒有達到效

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

果？

A 先生：效果是還沒看出來，因爲也還沒接過案例。應該是多少有一些嚇阻的作用大於功效吧。如果有人準備要性騷擾的話就可以跟他說…你不要亂來喔，你如果亂來的話就把你報上去喔。

E 小姐：希望是零件啦。

B 小姐：我是覺得有這種管道比較好。因爲有一些人就不敢講啊。大家都同事嘛。

但組織內的權威運作往往卻又會使得制度的建立難以發揮作用，甚至還形同具文。前一節曾提到，有受訪者認爲即使是有申訴管道，還是應該先告知主管，就是忽略了制度和人治之間的差別(W-2)。而這位受訪者本人就是主管。在訪問中，他提到他是如何處理單位中的一件性騷擾案：

「如果她(指當事人)提出說...要申訴，要求進入委員會的正式程序的話，我會要求她先忍耐一下，因爲那是証據的第一個部份，因爲不能(妳)說了我就立刻處理...會進入委員會的情況是第二次性騷擾後，我又不能處理的時候才會進入委員會。」

他解釋這之所以如此處理的原因是：

「因爲這個事情一進入委員會就會變成半公開...不是我不相信委員會，不出一天就傳遍工廠了，這對兩邊都不好，因爲他們都還要在這個環境裡生存，要保障他們的工作權。會到委員會一定是我這邊都沒有辦法處理了，才會公開的談這件事。除非他是現行犯。」

這位受訪者用家父長式的權威和自信處理性騷擾的方式，已使得其所屬事業單位的性騷擾防制辦法形同具文，委員會只是備胎、只能處理他所篩選過的案子。這使得防制性騷擾觀念的推動、辦法的約束力、和委員會的公信力都受到嚴重的傷害。而主管積極干預、勇於任事的態度則又會影響一般基層員工對於申訴管道的信任，而無形中強化主管的權威。碰到好主管固然欣喜，碰到不公正的主管則自認倒楣。

前面提到，在受訪的單位中有兩家已經訂有防制性騷擾的辦法和

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

組成一個申訴委員會。雖然在宣傳效果上有所差異，但兩者之間卻有一個明顯的共同性，也就是都有主管成爲委員會的成員之一。其中一家其實尚未成立，但受訪的一位經理級男士表示將會出現在委員會中。他解釋爲何他的進入是重要的：

> 我想委員會裡面應該有我，因爲規章裡面寫的是兩個人是由事業單位指派，另外七個人由他們(勞工)選出來，所以我進去委員會以後，我大概就是那個問話的人.....即使是委員會的人，如果沒有權力管到他(加害人)，那他搞不好還是給你賴皮到底。即使是委員會做出決定的效力很大，如果不是管他的人，他還是不怕的(W-2)。

這位受訪者所透露出來的訊息就是，性騷擾防制委員會的公信力和決議的制裁效果，並不會因爲制度建立就會自然形成或建立，而是要透過一個組織「認證」、「加冕」的過程。如果組織不給予這個委員會實質的權力，而仍然聽任各級主管的權威，那麼不只是委員會形同虛設，性騷擾防制辦法當然也只是具文。整個性騷擾防制制度最多只有象徵的意義，而沒有實質的效果，同時也徒然增加受害者的挫折感。

另一位受訪者(F-2)則似乎相當接受，不論主管是否在委員會內，他都應該有最後的決定權(final say)：

> 委員會的決議是討論出來的，總經理會給予尊重。如果總經理不在委員會裡面的話，所有的公告都要經過總經理那邊.....委員會做出來的決定總經理會尊重啦。反正總經理現在就在委員會裡面，所以一定會參與討論的，那做出來的決定他應該會尊重的。

受訪者相當不自覺的將委員會的權責和組織內權威層級相提並論，甚至對後者給予更高的決定權。這一方面反映個人的認知，另一方面也應是囿於現實狀況，所產生的反應。

焦點團體訪問中的一個可能干擾就是，當上司與下屬一起參與時，後者即使不同意前者的說法，但通常也不會當場說出來。此外，上司還常常扮演著領導話題的角色。這些當然並不容易用客觀的例子舉證。此外，在訪問過程中，也可明顯看出就業場所內性別權力關係的展現。而這也正好反映出，在一個工作環境中，女性隨時都有可能感受到被性化的、不友善的工作情境。我們用下面一段訪談記錄以爲

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

佐證：

（訪員）假設你在就業場所遭遇到性騷擾，你會如何處理？(例如，置之不理、當場反擊或提出申訴等等……)

C 小姐：會透過別人讓他知道說他這種行爲是一種騷擾。（還是）不行（的話），會報告主管。

D 小姐：我想如果故意的大家都會感覺到他是故意的。

F 先生：我想被人家摸一下屁股應該是不會有什麼啦(指男生)。

A 先生：以我們來講應該算是福利啦(笑)。

訪員：你們覺得其它男生也會這樣想?

A 先生：我想大多數都是啦。

訪員：有沒有因爲自己是男生，如果遭受到性騷擾更不敢講?

F 先生：應該是不致於會不敢講啦。

A 先生:應該是不會報告主管啦,就是同事間聊天會講而已。

F 先生：看個性啦。如果是比較內向的男生可能不會講，就是很好欺負的那種。但比例來講應該是蠻低的啦。如果比較外向的就會講。

訪員：會覺得講出來丟臉嗎?

A 先生：講出來應該是幸福的感覺吧。就是像…你看我長得這麼帥才會被性騷擾。應該現在的人沒有什麼不敢講的事情啦。

這兩位男士的回答似乎就是將性騷擾當作是一種調情、佔一下便宜的行爲，而並不認爲很嚴重。而這種講法當然就會淡化性騷擾事件的嚴重性，並會影響其他同仁的態度。此外，受訪者也沒有想到同性之間騷擾的可能性。

婦女新知 數位典藏國家型科技計畫

第五章　結論與政策性建議

根據我們對於國外文獻和經驗的分析，性騷擾是一項法律問題幾乎已是相當的共識。包括許多亞洲國家在內，政府不只是在法律制度中將防制就業場所的性騷擾列入條文中，同時也積極的輔導民間企業規劃具體的防制措施或規範。民間的非營利機構也扮演類似的角色。由於可以動員民間的專業人士和具有運動經驗者，後者往往可以發揮更多的力量。而一些案例更顯示，性騷擾並非如有些人所擔心的，有很多模糊地帶存在，一定會對雇主不利。雇主如果確實進到建立友善就業場所的責任，對於申訴案件立即、有效的處理，就不見得會受到法律的處分。

如果簡單的分類，可以發現國外的作法主要分成兩個部分。第一是觀念的傳播。不論是透過實際的案例或是論述，國外的政府或民間組織都會透過小冊子或是其他型式的書面資料，讓雇主知道自己的責任，讓員工認知到要如何保護自己的工作權益和人權，以及要如何採取行動。第二，是具體策略和措施的建議和指導。如果要對加害人和雇主給予應得的懲罰，則如何蒐證、進行申訴或訴訟、以及保護自己等，都是需要學習的。而雇主或管理階層要如何維護一個友善的就業場所、又要如何建立一個客觀、能被信任的內部申訴管道，也都有許多的範例可循。這些都是我們在第二章中所討論的重點。

相對於國外的情況，台灣在法制的表現就已經瞠乎其後。到目前「兩性工作平等法」草案都尚未通過。多數的企業仍然有恃無恐；即使有些雇主認識到這個議題的重要性，卻又無法可循。台北縣和台北市政府雖各自提出了地方性的自治條例或辦法。但是，我們仍然需要一個全國性的法律，才能將防制就業場所內性騷擾列入整體國家法律制度中。此外，由於資源較多，中央政府也較有能力同時兼顧宣導、輔導、和制裁的工作。前述澳洲和美國的作法都是很好借鏡。

地方政府執行防制性騷擾措施的窘境，也確實存在。日前台北市政府勞工局就表示，台北市就業歧視評議委員會形同虛設。因爲證據界定和取得困難等因素，申訴案件成功的比例極低。使得該委員會既無法發揮功能，許多的性騷擾案也沒有受到妥善的處理。包括官方、委員會的成員、和當事人都產生很多的無力感。在沒有更可行的辦法之前，澳洲「人權機會平等委員會」對於雇主應負擔的責任及對於申訴事件處理的方式皆有詳細的說明，或許可作爲參考的指標。但是，

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

防制就業場所性騷擾已是一個需要觀念和行動一起配合的議題，應該是相當清楚的。它是一個重要、嚴肅、但也確實很複雜的議題。

根據我們在第四章所做的分析，雇主必須提供給員工一個無騷擾的就業場所尚未成爲普遍的社會意識。男性、已婚者、和主管級的人士，對於性騷擾的言語或行爲都給予相當寬容的解釋。性別的差異正可以反映出所謂「性騷擾就是一種性別權力關係」、「性騷擾就是一種性別歧視」的說法，並不只是口號，而是現實。而主管級與基層員工之間態度的差異性，也足以預示性騷擾事件發生後，後者所可能面臨到的不支持或困境。

關於性別的差異其實反映了社會對兩性「性能力」及「性生活」的討論是存在著雙重標準的。男性之所以較習慣或不介意公開討論「性生活」，事實上代表著社會文化容許男性可以互相競爭、比較性能力或性生活的表現，男性可以藉由討論來展現男子氣概或吹噓男性雄風，男性的「性」某一程度也成爲個人表現、價值的一種重要指標。但女性若主動談「性」，就會被貼上「淫蕩」、「私生活不檢點」的標籤，社會文化要求女性對於「性」採被動的態度，女性的「性」也與羞恥感密不可分。除了「性」的雙重標準以外，也不能忽略因文化縱容的脈絡，男性在就業場所中對「性生活」描述與談論，可能使用男性優勢、或帶有性別偏頗的語言，從女性的主觀感受來說，的確明顯構成「性騷擾」。

在性別文化偏差及主觀感受出現差異的情況下，就業場所中當許多男性把講「黃色笑話」當成調劑或習慣時，會讓其他的就業場所女性有不愉快的感受，也間接形成不友善的工作氣氛。就業場所文化中，視「黃色笑話」式的性騷擾爲無傷大雅，認爲只是「嘴上吃吃豆腐」或責怪不願接受「黃色笑話」的人「缺乏幽默感」的情況多於「尊重他人感受」，是防制就業場所性騷擾不可忽略的一個面向。

也如同一些受訪的員工所說的，性騷擾最有可能發生在從屬關係中。性騷擾加害者多半是處於權力位置較高的，更是加深性騷擾防制工作的困難度。從建立一個友善就業場所的重要性而言，身爲主管階層其實更應敏感於「性」意味言詞。若反而不能自覺或不當一回事，忽視嚴重性，對防制工作必會產生負面的影響。因此， 對主管階層的教育，更是防制就業場所性騷擾應該著力的方向。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

根據一些受訪者的訪談內容可知，在性騷擾事件的發生過程中，往往是看見當事人孤軍奮戰，而沒有其他女性同事的聲援或協助。受訪者非常普遍的反應是先指責受害人本身的衣著或行爲，而相當擔心加害人被「陷害」，而不是如何給受害人安慰或支持僅是這些反映就可以想像，受害者所處的工作環境是多麼具有敵意。訪談中的女員工或是真實案例，都顯示當事件發生時，被害的女性往往是自認倒楣、而主動求去。除了身心受到創傷之外，還要賠上個人的工作。台灣就業場所內「責備受害者」的文化，是防制就業場所性騷擾行動（或運動）中一個必須要克服的障礙。

在宣導就業場所性騷擾的防制措施時，必須讓雇主瞭解到確保一個無性騷擾的就業場所，是其義務，而不是一件麻煩的事。雇主除了認知到，違反法律相關性騷擾的規定將被課以罰緩外，也必須被教導認識到，忽略就業場所性騷擾事件，將會降低員工士氣、削弱工作效率、提高員工的離職率及助長就業場所的性別歧視文化。

在具體的政策性建議方面，我們認爲，首先行政單位必須瞭解到防制就業場所性騷擾是一個長期性的工作。「自治條例」的推出只是對雇主和員工發出信號，不可能立刻就會得到反應或配合。必須有後續措施的配合，才能逐步改善台灣就業場所中性別歧視文化。

其次，前面提到「責備受害者」的文化仍然充斥於台灣的就業場所中。

在性別不平等的社會文化中，女性常成爲被觀看的客體，社會化過程中，身體開放尺度及標準也被性別刻板印象所扭曲，女性在被教育的過程中，不斷被提醒要注意行爲舉止，許多性騷擾的迷思也存在責罰「受害者的邏輯（如：騷擾「衣著暴露」女性就不構成性騷擾，因爲她們是咎由自取）。這些都可看成推動防制性騷擾工作時的死角。

雖然觀念的改變並非一蹴可及，但是也確實需要一步一步的開始進行。既然許多訪談者都提出缺乏教材的問題，因此，由勞工局自行或是委託製作一些書面資料或是錄影帶，利用募款或是其他資源，大量印行。再依廠商規模或是其他判準，主動發送到各營利組織或是公家單位，都是必然要採行的策略。然而在內容上，不只是宣達與防制性騷擾有關的政策或是具體行動，還應該教導看待問題時的正確觀念。也就是，應教導雇主和員工，在事件發生時，應該關切被害人的身心和隱私權，並給予積極的持和協助。同時應該說明，不論受害人

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

的穿著如何，都有不被侵犯的權力；性騷擾是會發生在任何人的身上，和被害人是「好女孩」或「壞女孩」並沒有必然的關係。

當然，建立一套性騷擾相關的教育訓練課程，以提昇就業場所兩性平等的文化，才是杜絕性騷擾作爲就業歧視的根本辦法。根據我們的訪談，有些企業確實有心想要學習，同時也提到派種子（例如，事業單位內性騷擾防制委員會的成員）學習、回來再教廠內員工的重要性。除了舉辦訓練課程以期達到收事半功倍之效外，我們認爲還有兩個相關的作法值得提出來。第一，針對一些大型的企業或組織，勞工局或是政府可以協助規劃在廠區或事業單位舉行教育課程，宣導防制性騷擾的觀念和作法。這種作法同時也可對於基層員工產生重要的象徵意義，宣示政府的決心和雇主的誠意。

第二，有些教育或訓練課程的參與應該要求或鼓勵管理階層或雇主參加，才可能發揮更大的效果。從此次的調查中我們發現，即使有些單位已經有了申訴管道，但是主管仍然認爲自己應該要扮演「篩選」事件是否上報的角色。甚至有些員工也認爲應該要先讓主管知道。這種就業場所內的權威關係凌駕於一個正式申訴管道和委員會的作法，絕對會打擊基層員工對於後者的信任度，也可能使得加害人有恃無恐。從第二章的討論可知，主管的這種行爲其實也已經可以算是建立友善就業場所的負面作法，而不是在防制性騷擾的產生。雇主或管理階層不但應該要親自參與相關的訓練或教育課程，同時也課程中也必須教導他們將組織內的雇用或階層權威與對於員工權益的保護程序分開。

從業務的相關性而言，勞工局對於各事業單位主要是有規範或指導的職責，但並不能觸及業者的實質業務。既然對於業者追求利潤、擴展市場的牟利動機沒有實質的助益，業者願意配合的程度或許也會受到影響。因此，利用其他的勞工業務相關措施，例如勞動檢查，以迫使部分廠商必須正視就業場所性騷擾的問題，也是一個可行的辦法。而透過其他單位的協助，例如財政局或是工務局的配合，效果可能會更佳。

或許是基於「遠水救不了近火」的心理或實際狀況，我們的問卷調查結果顯示，當性騷擾事件發生時，員工並不會想到要找勞工局或任何政府單位協助。然而，根據前面的討論，政府單位基於其政治權力上的優勢，仍然可以發揮指導或規範的功能。而隨著書面資料、影帶的發送，和課程的安排等，政府的角色和重要性應該會逐漸被認

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

識。同時，讓受雇者知道，如果在事業單位內部得不到公平的處理，仍然可以向政府單位尋求協助、討回公道，是相當重要的。在宣傳的同時，應該特別注意公信力的建立。要讓申訴者瞭解整個流程和保密性，以及哪些人將會接觸到這些訊息等。才可能使政府單位所設立的熱線或其他申訴管道發揮作用。

利用海報或電子媒體傳送宣示性的言詞或申訴管道都是可行的作法。由於電子郵件的使用已經相當普遍，勞工局或相關單位也可以考慮發行電子報，隨時可以將最新的案例、如何建立友善就業場所的具體措施、蒐集證據的方式、或是新的規定及法令等，傳送給訂閱者，既可達到時效，接觸面也較廣。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

參考文獻

胡幼慧，1996，《質性研究-理論、方法及本土女性研究實例》。台北：巨流。

焦興鎧，1997，〈美國雇主對就業場所性騷擾事件之法律責任及預防之道〉，《歐美研究》第二十七卷，四期，頁八十五至一九七。

_____，2001，〈美國女性主義法學者對就業場所性騷擾爭議之批判〉，《歐美兩性平權之研究：倫理、工作與家庭論文集》，頁一至四十一。

賴慈芸、雷文玫與李金梅合譯　《性騷擾與性別歧視－職業女性困境剖析》，台北：時報。（譯自 Catharine A. Mackinnon,1979, Sexual Harassment of Working　Women.）

劉志鵬，2001，（日本有關就業場所性騷擾之法制），《美日國際組織就業場所性騷擾論文集》，行政院勞工委員會，頁一八七至二四0。

羅燦煐，2000，〈性騷擾受害人的申訴困境與因應雛議〉，發表於新校

園運動「反性別暴力」案例暨活動設計研討會。

Arboleda, A. 1999. "Women-Friendly Workplace Campaign Aims High". National NOW Times, Vol. 31, Issue 2, pp. 1-3.

Barak, Azy. 1997. "Cross-Cultural Perspectives on Sexual Harassment." pp. 263-300 in William O'Donohue (ed.) Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment. Needham Heights, MA.: Allyn & Bacon.

Bassen, Ned H. 1992. "What Can An Employer Do to Help Protect against Sexual Harassment Lawsuits", Public Relations Quarterly, Vol. 37, Issue 2, p. 26.

Cole, Joanne. 1999. "Legal Sexual Harassment: New Rules, New Behavior", HR Focus, Vol. 76, Issue 3, p. 1.

Covey, Ann. 2001. "How to Handle Harassment Complaints", HR Focus, Vol. 78, Issue 7, p. 5-6.

Economist. 1998. 07.04, "Men, Women, Work and Law"

Greengard, Samuel. 1999. "Zero Tolerance: Making It Work", Workforce, Vol. 78, Issue 5, pp. 28-34.

Hoffman, Nancy, E. 1999. "Conducting a Sexual Harassment Investigation", Practical Lawyer, Vol. 45, Issue　5, pp. 67-75.

Laabs, Jennifer. 1998. "What Can the Boss Get Away With?", Workforce, Vol. 77, Issue 6, pp. 38-43.

婦女新知 數位典藏國家型科技計畫

Lee, Deborah. 2001. "He Didn't Sexually Harass Me, as in Harassed for Sex...He Was Just Horrible: women's definitions of unwanted male sexual conduct at work", Women's Studies International Forum, Vol. 24, No. 1, pp. 25-38.

Long, Susan E. 1999. "Quick Reaction by Employer Prevents Sexual Harassment Liability", HR Focus, Vol. 76, Issue 4, p.3.

Maatman, Gerald L. 2000. 09. 11. "Harassment,Discrimination Laws Go Global",National Underwriter, Vol. 104, Issue 37. pp.34-35.

Preston, Susan H. 1999. 04. 12. "Sexual Harassment:Prevention Is the Best Defense", Medical Economics, Vol. 76, Issue 7, pp. 252-255.

Risser, Rita. 1999. "Sexual Harassment Training: Truth and Consequences", Training & Development, Vol. 53, Issue 8, pp. 21-23.

Stoddard, Jeffrey, J et al. 2000. "Prevention of Sexual Harassment in the Workplace and Educational Settings", Pediatrics, Vol. 106, Issue 6, pp. 1498-1499.

Women's International Network News. 1998. Israel: New sexual harassment law, Vol. 24, Issue 4, p 45.

Zimmermann, Polly G. 2000. "Are You Being Protected?", Nursing, Vol. 30, Issue 9, pp. 74-75.

http://www.nowldef.org/html/issues/work/index.shtml

http://www.eeoc.gov/facts/fs-sex.html

http://www.dol.gov/dol/wb/public/wb_pubs/sexual.htm

http://www.now.org/issues/wfw/empledge.html

http://www.hreoc.gov.au/info_for_employers/employer_resp/index.html

http://caw.jinbo.net/awwnapr2000.html

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

杜絕就業場所性騷擾手冊

一、什麼是性騷擾

要有效防止性騷擾，首先有必要確定其定義並且以適當的方式廣告週知。此舉一方面有使行爲人明瞭行爲互動之準則，另一方面，使雇主於制定防治措施、對加害者加以懲戒處分時有所依據。

性騷擾就是指所有不受歡迎、帶有性意味或性別歧視的言行舉止。而發生在工作場所或勞動契約履行過程中的性騷擾，則稱爲職場性騷擾。工作場所內發生的性騷擾會侵犯到當事人的工作表現及情緒。職場性騷擾行爲又可以約略分爲兩種類型：1.交換式性騷擾。2.敵意工作環境性騷擾。

交換式性騷擾：雇主及事業單位或因工作關係有管理監督權者，明示或暗示受僱者或求職者以性要求或其他具有性意味之言詞或行爲，做爲勞動契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲之交換條件。

除了交換式性騷擾之外，另一種形式的性騷擾是指不友善、敵意的工作環境，這是最常見之性騷擾形式。

任何人(包括非受僱員工，如：客戶、包商等)，以性要求、性意味或性別歧視的言詞或行爲，在勞動契約履行過程中，對受僱者造成脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。舉凡同事之間的黃色笑話、色瞇瞇的窺視或盯視、在工作場所張貼煽情的裸露海報、傳閱色情書刊、製造不必要的身體碰觸，或是顧客對受僱員工性騷擾等都是。這些雖然不是直接影響當事人工作權益，卻會間接的影響當事人之工作表現，或產生對當事人不友善、敵意、令人作噁的工作環境。

性騷擾雖是職場中不陌生的話題，但案情多發生在一對一或隱密場合，舉證、蒐證調查都不易，有時很難還原事件原貌，而成爲雙方各說各話的局面。但目前已揭露的性騷擾事件多具有一個共通特質，即常發生於上對下的關係，例如老師對學生，上司對下屬。對性騷擾的累積研究顯示，這些事件多是權力不平等結構下的產物：性別關係不平等，職位階級的不平等，造成上對下的脅迫騷擾。如果從這個角度來分析性騷擾事件，就可見出：性騷擾既不是「玩笑開過頭」，也不是輕鬆的動作被誤解，而是一方憑藉自以爲可濫用的權力，對另一方的騷擾脅迫。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

二、性騷擾的嚴重性

性騷擾在本質上是一種性別歧視行爲，它不但會對被害人本身、雇主、事業單位及整個社會產生負面影響，而且也直接牴觸兩性平等工作權之理念。

事實上，由性騷擾所形成之不良工作環境，通常導致受害人必須重新覓職。對於勞動者而言，職場性騷擾損害其個人職業生涯，包括晉升機會、薪資及福利等等。縱使未退職者，往往對其繼續工作產生屈辱及厭惡感，增加精神上及體力上的壓力，對於其勞動能力充分發揮造成了重大障礙。發生性騷擾案件的企業，所損失的絕不只是一大筆賠償金而已，還包括了企業形象、員工士氣低落、互信感降低、工作效率下降、生產率驟減、員工的離職以及新進員工的訓練費用等等。

性騷擾可怕之處在於展現權力的本質；因爲在權力或力量不平等的兩性關係中，騷擾者可以透過性騷擾，讓被騷擾者感到不安、焦慮，蒙受心理上極大的壓力，從而展現騷擾者較強大的主控力量。同樣的，同性之間，甚至女性對男性，都有可能藉由性騷擾羞辱對方，達到展現權力的目的！

女性主義者認爲工作場所內性騷擾的重要意涵在於：以定義男性和女性的性別角色來嚇阻婦女在公共領域與男性競爭、或拒絕傳統角色，或挑戰傳統的男/女關係。很多個案研究指出男性工作者如何利用性騷擾作爲工作條件，控制婦女就業機會。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

三、預防性騷擾

軟體與措施

訂定辦法

- 意義　訂立事業單位的性騷擾防治措施與懲戒辦法
- 方式　勞資協議，注意非管理階層與女性的參與
- 內容
  - 性騷擾的定義
    - 交換式性騷擾
    - 敵意工作環境性騷擾
  - 性騷擾的申訴管道
  - 性騷擾的防治措施
  - 性騷擾的懲戒辦法
- 參考
  - 台北縣就業場所性騷擾防制自治條例
  - 性騷擾防治措施及懲戒辦法參考本
- 公佈
  - 將辦法印製於工作手冊內
  - 公開張貼(揭示)

設立申訴管道與調查小組

- 申訴管道暢通
  - 設置易取得的申訴表格、申訴熱線電話、信箱
  - 受理申訴的專責單位編制或人員
- 性騷擾事件調查委員會(小組)
  - 成員　具有性別意識
    男女比例與勞資階層比例適當
  - 定位：高層級、跨單位
  - 基本要求
    - 能保密
    - 能公正調查
    - 能確實防止被控加害人的報復行動
    - 該委員會在確定了性騷擾案件後，能作出有效的行政補救

課程訓練

(強制參加)

- 內容
  - 有關性騷擾之立法、判決與歷史發展
  - 性騷擾對個人與公司之副作用
  - 公司之反性騷擾政策
  - 公司負責人與性騷擾者可能之法律責任
  - 性騷擾事件申訴管道與程序
  - 預防及處理性騷擾的程序與方法
  - 性別意識敏感度訓練
- 實施方式與對象
  - 管理階層
  - 一般職工
  - 新進人員講習

政策聲明

- 明確宣示本事業單位絕對禁止性騷擾
- 性騷擾事件將會被嚴肅處理並執行懲戒
- 保證對性騷擾事件處理會保密
- 保證提出申訴者將不因提出申訴受到不利之處分

硬體設計

- 就業場所內的視覺穿透性
- 限制危險地點使用
- 感應燈、警鈴的使用
- 人員管制

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

雇主或主管人員對就業場所性騷擾的處理態度、事業單位內部有無防治性騷擾的相關措施，是職場性騷擾能否杜絕的關鍵因素。一個具有良好升遷制度、溝通機制的工作場所，可以讓騷擾者較無可趁之機。而具備完整的性騷擾防治政策、申訴管道、懲戒辦法，除了在事件發生時有明確的處理標準外，更具有宣示、教育的功能。提供一個沒有性別歧視、沒有人身安全威脅，並營造一個和諧相互尊重的工作環境，是落實工作權，提昇勞動力的第一步。

首先，事業單位應該對所有員工聲明：公司不允許性騷擾事件發生，並於公開場合張貼禁止性騷擾的聲明。第二，積極增加管理階層的性別意識，以及增加女性管理階層人數，以維護女性勞工權益。第三，事業單位內部應有一良好的申訴管道，一旦性騷擾事件發生，企業內部應有一個雇主及各階層、部門勞工代表共同組成的調查小組，查明事情始末，並居中斡旋、調解、懲處加害人並補償被害人損失等等。

1. 老闆怎麼做

雇主有義務建立性騷擾防治措施及懲戒辦法（如明訂工作規則等），內容需包含處理範圍、適用對象、申訴方式、處理流程、獎懲制度，使就業場所能形成內部規範，達到積極預防的效果；定期舉辦及鼓勵員工參加性騷擾防制之教育講習，使員工接受相關訓練，更可以建立一個互相尊重的工作場域。如果發生性騷擾事件，雇主要謹記保持調查、懲戒的客觀、公正性與善盡「保密」原則。

A. 軟體與措施

(1) 訂定公司內部的性騷擾防治措施懲戒辦法

以透過勞資協議的方式訂立公司內部的明文規定性騷擾防制措施懲戒辦法。我們建議在討論條文的過程中必須要有相當比例的非管理階層與女性參與。此性騷擾防制辦法之內容必須包括：說明何種情況是性騷擾，設立性騷擾申訴管道、防制措施、及懲戒辦法。

辦法的制定可以參考《台北縣就業場所性騷擾防制自治條例》與《性騷擾防治措施及懲戒辦法參考本》(請洽台北縣政府勞工局或上網查詢)。

(2) 政策聲明(明確宣示性騷擾防治政策)

雇主應該明白宣示一項明確的反對性騷擾政策：政策中應該明白指出公司、企業絕對禁止就業場所性騷擾，性騷擾事件將被嚴肅的處理並執行懲戒，而不只是所謂的"私人感情問題"或"無害的玩笑"，而且雇主不會宥恕任何性騷擾的行爲。對於受雇人，尤其是管理人員，經理等主管，要特別告知如果有違反政策的情形，可以將其解僱，另

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

外可以給他們一些訓練指導，在訓練指導中，不妨告知如果有性騷擾的訴訟發生，雇主將承擔金錢賠償、名譽損失等。

雇主應以便於取得與淺顯的方式將政策聲明告知所有的人員。例如新進人員講習中就發下書面說明，在工作場所明顯的地方張貼公告，把相關的說明、規定與表格列入工作規則中。在工作手冊中加入相關說明。每年對於政策聲明至少要重申一次。

在公佈事業單位的反性騷擾政策或聲明裡，應該依照已訂立的防制性騷擾辦法對性騷擾一詞作明確的定義、說明性騷擾之型態與法律效果、如何投訴、處理性騷擾之程序、投訴管道。並保證對性騷擾事件處理遵守時效、立即處理、對於申訴資料與當事人身分將會保密(不論是對於申訴人、被申訴人，或是證人的身分都將極力避免曝光)、提出申訴者不因提出申訴受到不利之處分。公司並將採取立即、適當及有效的行動糾正性騷擾行爲並且防止該行爲再發生。性騷擾調查小組的決議將獲得遵守並會告知申訴人。

(3) 設立性騷擾事件調查委員會／小組

事業單位要設置便於取得的申訴表格以及申訴熱線電話、信箱，以及受理性騷擾申訴的專責單位編制或人員，以確保性騷擾案件之申訴能獲得立即、適當之處理。爲使性騷擾之被害人不會對性騷擾案件難於啓齒，該專責人員仍以女性爲佳。

此外，雇主應設立事業單位性騷擾事件調查委員會/小組。委員會或小組的成員必須具有性別平等意識，男女比例與各階層勞資比例要相當。爲了使委員會或小組具有相當的調查功能，委員會或小組必須被定位爲高層級、跨單位，具有自主的決定權，而事業單位必須提供其足夠的行政資源。此外調查或審議性騷擾事件時必須遵守迴避原則，例如：與當事人具有相關利益團體、直接權力隸屬等關係的小組成員必須迴避。對於個案與調查程序的紀錄要保存建檔，以累積與傳承委員會或小組的調查經驗。

一個有公信力的性騷擾調查委員會，必須有以下四個基本要素：一、能保密。二、能公正調查。三、能確實防止被申訴者的報復行動。四、該委員會在確定了性騷擾案件後，能作出有效的行政補救。

須注意的是如果受到其主管騷擾時，受害人並不須向該主管申訴，而可以向其他指定的管理或人事部門申訴。如果有人風聞性騷擾情形存在，不必等待受害人出來申訴，(因爲往往受害人噤若寒蟬，不敢聲張)，雇主亦應該立即、慎重正式的加以調查。

(4) 課程訓練

除了書面資料的說明外，事業單位亦應對管理階層與一般職工提供防治性騷擾的課程訓練，應該強制事業單位內所有人員參加。新進人員講習也應該包括性騷擾防治相關課程。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

課程的內容除了前述政策聲明部分之外，必須加強對於性騷擾概念的說明。而兩性平等教育、性騷擾對於公司及個人的副作用，性騷擾事件成立後，當事人與雇主應該要負擔的法律責任、性騷擾事件的預防以及發生時的處理，都是必要的內容。此外，還可以增加性別意識敏感度訓練，以避免不自覺的扮演加害人的角色。

而課程的進行可以在課程結束之後播放錄影帶後進行討論，建立性別平等的意識，打破過去對於性騷擾的種種迷思。

因爲人事部門與主管階層是面對性騷擾申訴的第一線處理人員，所以對於前述人員應該有處理過程的相關訓練。例如：不應將申訴者視爲麻煩製造者，如何進行調查程序、聽取當事人的陳述。

(5) 其他措施

事業單位除了正式的申訴管道外，有些專家更建議，最好能再有非正式的反性騷擾申訴管道。

機關建立有關性騷擾者之通報制度，令職工知悉性騷擾者，以發揮懲罰性騷擾者，並預防他人再次被該性騷擾者騷擾。

設立電話熱線或建議信箱，以設法早期發現，雖然對匿名檢舉事件原則上不應受理，但不失爲一個「預警制度」。

追查任何相關的謠言與閒談，如果同一主角重複出現，就應該進行調查。

事業單位必須有一個監督系統，能夠評估各性騷擾申訴系統之環節的有效性與適當性。

建立出差時的工作守則：例如說明在何種情況下出差，出差人員應予紀錄，出差的時間與成員應該遵守的事項。並須強調因工作需要出差或應酬的場合亦屬於「使受雇者履行契約提供勞務」的「就業場所」，因而屬於事業單位性騷擾防治措施及懲戒辦法與台北縣就業場所性騷擾防制自治條例的規範範圍之內。

B. 硬體 (安全的工作環境)

工作場所中空間的配置對於性騷擾事件的預防也會發揮一定的效用，以下是一些硬體設備、空間設計的準則。

(1) 視覺穿透性

一般工作場所的視覺穿透性，可以讓活動其中的人能被看到，也能看到他人。除了增加非正式的監視外，更可以增加使用時的安全感與危急時獲得援助的機會。在空間的配置上，一些主要的穿越動線，活動地點的週遭，必須保持良好的視覺穿透性。例如辦公室不採取密閉隔間而採取開放式設計，如果一定要密閉隔間，應用玻璃、或半透明材質使視覺可及。但是樓梯設計不採取具有視覺穿透性的建材。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

(2) 限制危險地點的使用

對於堆貨倉庫等不鼓勵使用的地方可限制其使用，例如在夜間或非使用時段上鎖。下班之後，關閉電梯在未使用樓層停留的設定，讓電梯不會在這些樓層開啓。在夜間減少電梯的開放數量，讓電眼能有效的發揮其功能。

(3) 人員管制

應用電腦建立出缺勤管理，對於加班晚歸的同事所在地區加以巡邏，工廠也可以對進出人員的進行管制，例如以佩帶識別證區別公司員工與非公司員工，刷卡門設定爲隨時自動關閉。

(4) 感應燈、警鈴的設置

感應燈的加裝，注意夜晚工廠內人員的動線範圍及鄰近地區的邊緣地帶兩種地區的燈光。在辦公大樓的停車場，爲女性或需加班的夜間工作者保留靠近管理員位置的車位。警鈴、緊急電話等安全系統的設置也讓使用者知道何處可以尋求協助。

(5) 廁所的位置與設計

廁所設置在可即性高的地方，並增加週遭環境的可通視性，避免不必要的死角與小徑。並保持廁所的隱密性，氣窗的開口不宜太大、過低，材質及顏色應可防止偷窺，並採取使用者從內易於打開但從外不能侵入的設計。並加裝警鈴、定期檢測。

2. 員工怎麼做

有人認爲杜絕性騷擾最簡單的方式就是「男人自制，女人自保」，但是自重自抑保證不了自己的安全，所謂柿子挑軟的吃，既然性騷擾是一種權力的展示，一味的退讓、躲避只會壓縮自我的空間，並不會停止貪婪的鹹豬手，因此我們應該學習自我壯大，而不是嚴密設防，那反而限制自己的行動還有生涯發展。所以，怎樣反守爲攻，成爲整狼專家？

第一步就是交流成功反擊的經驗或策略，我們最得意的台詞、技巧、笑話，以便彼此學習。討論也可以加強個人對己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。

第二是平常就保持「清晰的溝通」：俗話說一樣米養百樣人，每一個人在社會化過程中的差異會造成對事物的看法不同，甚至對於性騷擾亦有不同感受和看法。某些潛在的加害人有性侵害/性騷擾的迷思，例如「女人說『不』，就是『好』的意思」、「女人有被強暴的慾望」。因此，如果有人對你施予你不歡迎的、違反意願的行爲，妳/你應該立刻表達出來，可以適時制止因認知不同所產生的性騷擾。

採取行動：對於性騷擾者的行爲，隱忍並不能解決問題，甚而會

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

姑息養奸，使得情況變本加厲地嚴重化。因此，當事人在權衡輕重後，應選擇最適當的方法積極採取行動。由於性騷擾的加害人通常爲累犯，所以被害人常不只一個，所以被害人可以聯合受到相同騷擾的被害人一起行動。

四、性騷擾事件發生了，怎麼辦？

1. 公司怎麼辦

事業單位對於性騷擾事件之處理，必須依法律規定、公司政策進行，其重點或步驟如下：

1. 接受個案，進行調查。
2. 對於被性騷擾者立即給予保護與心理諮商。
3. 如確定爲性騷擾案件，則須立即進行法律與行政補救。
4. 依據相關規定，公佈處理情形，以昭公信：並可以之爲提醒單位人員對性騷擾案件之教育範例。
5. 對性騷擾被害人與加害人作追蹤輔導，以避免再次或繼續的性騷擾。

A. 原則：

有人提出性騷擾的申訴，最高原則是保密，保密不但可以防止因事件爆發對當事人所產生的重大壓力(因爲可能將面對眾人質疑的目光)，而暗中進行調查更可以避免打草驚蛇，在第一時間獲得證據、找到證人。

對於處理中的性騷擾事件的當事人之身分保密應該具備下列措施：調查員都確實知道自己有保密的義務，只有調查員可以接觸調查文件、信件、聽取當事人的發言。

對於申訴人的保護也是在調查過程中必須詳加考慮的部分，具體做法如：立刻警告被申訴人立即停止騷擾。用書面紀錄來代替重複陳述性騷擾事件的經過，以避免申訴人因爲被迫不斷的重複陳述事情發生經過(回想不愉快的經驗)所造成的情緒波動。申訴人與被申訴人接受調查的程序，例如向委員會陳述，應該分別爲之。有效防止被申訴人遭受到報復。對於申訴者不可以因其提出性騷擾之申訴而予以降薪、降職、解聘或其他不利之處分。

B. 處理

調查的第一步，不妨訊問被害人(倘其不願聲張，則暗地詢問)是否被性騷擾，如果受害人肯定回答被騷擾，應該立即指示被控騷擾者立即停止騷擾，然後進一步進行調查，在調查進行中，被害人應予以保護，除了上述警告侵犯者不可性騷擾之外，另須防止被害人遭到報

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

復(可以將兩個人分別調開)，同時命令主管不可以對被害人報復。

(1) 調查方法：

跟申訴人面談騷擾之詳情，最好有申訴人書面敘述申訴的內容、騷擾的詳情(人、事、時、地)、證據(證人、證物)。如果受害人不願意有書面陳述，應將面談以錄音留存。在面談結束前，應詢問申訴人是否需要雇主、調查委員或小組提供任何的協助，申訴人希望如何處理此事件。並說明處理的流程與下次可能聯絡的時間、內容。此外，亦應與被指控騷擾者進行面談，使他有提出反證的機會，但是必須強調面談的主題是被申訴人遭到指控的行為，而不是申訴人個人或當事人之間的關係。和證人或其他受雇人訪談時，問題應該盡量避免將牽涉的特定當事人的資料洩漏，例如應該問使否有看到什麼人做什麼事，而不要問是否看到某人做某事。並應告知受訪談者應對訪談內容保密。

(2) 調查結果之決定：

如果有騷擾情事，雇主應該做適當補救措施的決定，決定則視事件嚴重性情況而定，重則解僱騷擾人，輕則予以警告，對受害人方面則改善情況或是予以賠償等等。至於不能決定究竟有無性騷擾情事時，仍不妨採行一些預防性措施，例如再次提醒有關人員，公司政策絕對禁止性騷擾，也不准有報復行為，盡可能調離當事人至不同單位。往後密切注意有關當事人有無騷擾情況發生。

2. 我怎麼辦？

A. 我被性騷擾了！！

(1) 當下的反應與處理

首先，記得「一切壓迫者都是紙老虎，一戳就破」，不要懷疑或忽視、壓抑自己的感覺，立即採取制止行動。遇到性騷擾絕不是自己有問題，而是騷擾者的錯，所以我不用對受到騷擾感到羞愧，或懷疑自己是否反應過度。

面對陌生人的騷擾不用擔心遭到報復，理直氣壯的表達自己的憤怒、向在場所有人大聲說出自己的遭遇，勇敢的回瞪對方，這可以對加害人造成很大的壓力，阻止他繼續、變本加厲的騷擾行為。當然，如果你還是害怕，可以先確認自己的安全，例如現場還有其他人在場。如果不確定是不是被騷擾了（像是有人在你身後擠來擠去），那就更要立刻說：「你在幹什麼？」以確定是否被性騷擾，我們可以從對方的反應中知道是不是自己誤會了。

如果是來自熟識者的性騷擾，應儘早處理，拖的越久，就越處於受支配的不利狀態。當受到性騷擾時，態度必須明確，即使是緊張也不要微笑或大笑，不必用微婉或抱歉的語氣請求對方停止，而要正面直接的表達自己的不悅、制止對方，不必顧慮對方的感受，因為是對

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

方讓你們的關係變壞，而不是自己，應該更加關心的是自己與其他同事的安全與尊嚴。如果他這麼回答「開玩笑！我是看得起你才碰你！」，這是騷擾者通常的自辯之詞！這句話暴露了他們的性別歧視：暗示被騷擾者只能透過騷擾者的青睞來肯定自我的價值，以及枉顧被騷擾者的人格尊嚴，還有身體自主。首先，我們不屑與鹹豬手爲伍，當然也沒有什麼看得起與否的問題。而且我們在職場裡看的是工作績效、能力，又不是身材五官。

如果你不想正面引發衝突，書面警告是最理想的處理方式，可以留下證據，內容可包括受騷擾時間、地點、個人感受，及如果再發生將採取的行動，有一種警告性的效果。目的就是化被動爲主動，打破沉默。立即有效的書面表示，讓騷擾者了解事情發生的時候受害者不悅的感受，以及受害者的期待和目標，甚至可能採取進一步的行動。此外，將自己的情形告訴別人，不僅可以避免自己被孤立、獲得情緒上的支持，同時也可以和有相同經驗或願意幫忙的朋友、同事，一起想辦法及行動以阻止性騷擾的繼續發生。若公司已經有性騷擾申訴管道就進行申訴，若打算採取法律或調解途徑時，可尋找相關的團體或資源。(請見五、勞工局性騷擾申訴管道與相關社會資源)

把自己的事件發生經過詳細書寫下來、告訴你信任的同事、朋友，這可以讓其他同事知道發生了什麼事，不但可以提醒同事們小心，並且可以互相討論研擬對策。在心情上獲得支持可以免除受害者羞愧、憤怒、焦慮、恐懼等負面感受，並可獲得信心去採取行動。如果有必要，這些寫下來的資料以及聽到你陳述事件經過的人都可以成爲間接證據、證人。

(2) 蒐集證據

性騷擾事件由於發生的地點多具有隱蔽性，而事件的發生時間短暫，而當事人對於性騷擾事件往往是各說各話，例如被指控者多強調雙方情願，或動作非出於惡意卻遭到誤解等等，總之將其淡化爲男女相處的動作界線問題。因此蒐證具有相當的困難性，所謂「舉證之所在、敗訴之所在」，要保護自己就必須蒐集更多的證據。以下我們根據不同的性騷擾手段說明蒐證的方法：

黃色笑話：錄音，或是請在場聽見的同事、朋友爲證人。

黃色書刊：扣下刊物以爲證據。

不當的觸摸：當場將「鹹豬手」抓住！立即對質、請其他人評理，並當場唸出在場者的名字，並重述剛才發生了什麼事，這些在場的目擊者日後都可能成爲證人。

以工作職位的升遷、考績、存續或是薪資之調整作爲對價之性要求，或因拒絕性要求而待遇被減低、職位被調降的情況都應該紀錄過去的薪資所得、職務內容以及工作表現，並且明白要求主管說明自己被解僱、減薪或調職之原因。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

不論遭受何種方式進行的性騷擾，當事人都應該作下日記紀錄以及情緒紀錄。

過去有人會質疑秘密錄音的錄音帶可不可以作爲證據，只要是自己也是說話者之一的錄音就具有合法作爲證據的資格。

B. 如果妳／你是目擊者，該怎麼辦？

成爲受害者的同盟、發揮集體力量才能抵抗一個「性」化的環境。千萬不要置身事外，因爲下一個受害者可能就是妳/你。如果每一個人都能夠關注性騷擾議題、共同制止性騷擾，才能有效的防止性騷擾事件的發生。

制止加害人、支持受害人：發生偶發性的騷擾時，受害者與目擊者往往不知所措，這會使得被害者與目擊者喪失反抗的先機，所以立即的反應是必須的。目擊者可以主動向前詢問，讓受害者知道可以求救、有人可以幫忙。通常偶發性的性騷擾，加害人是很膽小的，只要有人注意，他就會逃走，如果可以的話，妳/你也可以幫忙抓住加害人。如果是經常性的騷擾，目擊者可以提供立即的情緒支持，也可以和受害者以及其他同事聯合共同討論擬定對策，將來可以一起採取行動。

C. 我的同事告訴我，他被騷擾了，該怎麼辦？

如果你的朋友、同事說他被性騷擾了，先告訴她/他這不是她/他的錯，不必自責。請相信他，聽他的感覺，了解事情的狀況，讓他知道有人在關心他。而不是檢驗他的言行舉止和向你陳述性騷擾事件的動機。不要說出責怪的話，試著以他的角度來做考量。幫他做一些紀錄，例如寫下他的陳述或是錄音，這將來可能會成爲間接證據。如果你想採取行動，應尊重當事人的感覺和需要，不要貿然行事，以免造成另一次傷害。如果他需要，你可以陪伴、支持他進行申訴、告發。如果你的同事或朋友創傷很大，可以考慮由專業諮詢者提供協助，或鼓勵被害人參加其治療團體，以分擔被害經驗與痛苦，並治療當事人。

D. 如果有同事告訴我，他被我性騷擾了，我該怎麼辦？

如果你不確定自己是否已經騷擾到對方，請仔細聆聽別人的意見，反省自己總知道別人要什麼的自大心態，當別人說不要的時候，請記住，那就是不要。你可以問清楚當時的情況，並了解對方的感受。接著你可以問自己以下三個問題：

1. 當你的配偶在場時，你還會做同樣的行爲嗎？
2. 你願意自己的孩子、配偶或重要的人也被同樣對待嗎？
3. 他或別人也可以對你這樣做嗎？

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

如果以上的問題的答案都是否定的，那麼你就已經構成性騷擾了。請你必須慎重而誠懇的面對這件事。

如果你很確定並故意進行性騷擾，請注意，你的行爲將受到公眾的指責，因爲我們鼓勵被害人把自己的遭遇大聲講出來，而且，你的行爲將受到法律的制裁。請不要自鳴得意，這種行爲是令人唾棄的。如果你有心理方面的困擾，請尋求協助，不要用侵害別人身體自主權的方式來渲洩。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

五、勞工局性騷擾申訴管道與相關社會資源

1. 台北縣政府勞工局就業場所性騷擾申訴

台北縣就業場所性騷擾防制自治條例已經在90年3月8日正式實施。因此，台北縣成爲第一個以自治條例規範職場性騷擾事件之縣市。此條例之立法精神主要在強調事業單位必須對就業場所勞工之人身安全盡防範、監督之責。因此，本條例之通過能督促事業單位建立性騷擾防治措施與救濟管道，以維護勞工之權利，爲防制性騷擾建構一個預先防範、申訴救濟及行政處罰之管道。

如雇主未盡提供就業場所免於性騷擾之責，勞工朋友可向臺北縣政府勞工局提出申訴，一經「臺北縣性騷擾申訴審議委員會」認定有性騷擾事實，依臺北縣性騷擾防制自治條例第十六條規定，處行爲人新臺幣三千元以上十萬元以下之罰鍰，如涉及刑事責任，移送司法機關處理。

台北縣政府勞工局
就業場所性騷擾申訴專線 02-29686333 轉 204
傳真:02-29671525
住址 :臺北縣板橋市中正路六號三樓
網址：www.labor.tpc.gov.tw
E-Mail：tphgi@ms.tpc.gov.tw

台北市政府性騷擾評議委員會，內有相關法條與資訊
http://www.learn.taipei.gov.tw/089995/

2. 其他性騷擾諮詢與社會資源電話

婦女新知基金會性騷擾申訴專線：(02)2502-8720
現代婦女基金會性騷擾，提供諮詢、轉介與個案服務：(02)2391-7128
台北市上班族協會，提供諮詢、轉介服務：(02)2367-3244
中華民國勞資關係協會，提供諮詢、轉介服務：(02)2578-2881

3. 相關網站

婦女新知基金會 http://www.awakening.org.tw/
台北市上班族協會 http://forum.yam.org.tw/women/backinfo/career/
現代婦女基金會 http://goingnet.shu.edu.tw/woman/woman.htm
新女性聯合會 http://www.taconet.com.tw/ladys/

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

台北縣政府辦理性騷擾申訴案件流程圖

申訴人

外籍勞工諮詢服務專線:
02-89651014(英文、印尼語)
02-89651044(泰語)
勞委會泰語 0800885995
越語 0800017858
印尼語 0800885958
菲語(英語)0800885885

郵寄台北縣就業場所性騷擾申訴書至勞工局(板橋市中正路 6 號 3 樓)

性騷擾申訴專線
02-29686333 轉 204
傳真:
02-89671525
電子信箱:
tphgi@ms.tpc.gov.tw

通知

就業場所性騷擾承辦人員

實 地 訪 查

依台北縣就業場所性騷擾申訴書內所載明的申訴內容實地訪查申訴人、被申訴人(或單位)、關係人

證據不足繼續蒐證

初 審

勞工局內部由局長、專員、視導、勞動條件課課長、承辦人員會商申訴事件有無涉及就業場所性騷擾

屬於性騷擾事件

不屬於性騷擾事件

向北縣性騷擾申訴審議委員會報告

台北縣性騷擾申訴審議委員會

行政處分

依自治條例§ 16:函告被申訴人(或單位)課予行政罰及警告改善
依自治條例§ 17:對於雇主未致力防治性騷擾或縱容性騷擾情事發生，而不加制止或改善者，可與行政罰鍰及通知改善，並得連續處罰。

將台北縣性騷擾申訴審議委員會決定書回覆申訴人

移送有關單位處理

被申訴人爲公務員:移送有關機關，依公務員考績法或其他相關法令懲處
被申訴人爲雇主以外員工:移送事業單位，依團體協約、工作規則、僱傭契約及事業單位內部訂定之性騷擾防制辦法處理
涉及刑事責任:移送司法機關處理

結 案

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

我被性騷擾，怎麼辦

我覺得怪怪的，感到不舒服

相信自己的直覺

立刻問對方「你在做什麼？」以確定自己是不是誤會

我確定我受到性騷擾

透過對方的反應，我確定是誤會

立即制止對方的行爲
正面直接的採取制止行動
態度明確的表達自己的不滿

如果身體受傷：
立即到公立醫院驗傷並取得驗傷單

書面警告
1. 陳述發生的事實(載明日期、地點、在場的其他人士，和事件經過的描述)
2. 我對於這件事的感覺及想法
3. 我的希望：如「要求騷擾者停止騷擾行爲」

蒐證
1. 詳細紀錄下當時的情況以及自己的感受
2. 請在場的人做證
3. 尋找證人或向其他同事、已離職者收集可能的證據

選擇處理事件的方式

運用事業單位的申訴管道進行申訴

向台北縣勞工局提出就業場所性騷擾申訴

向法院提出訴訟

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

焦點團體訪談紀錄

時間：2001 年 11 月 15 日 1:50pm~3:20pm
地點：W 廠的會議室
訪員：楊亞潔
受訪者：A 先生、B 小姐、C 小姐、D 小姐、E 小姐、F 先生

一. 焦點團體訪談背景

W 是有制定性騷擾防制辦法的公司。參與制訂辦法的人數約十多人，委員是由各部門互相推舉出來的。而當時總務部的 W-1 經理是其中唯一的資方代表。因此焦點團體訪談是由其它的勞方代表中選出六位受訪者來進行團體座談。W-1 經理則分開進行深度訪談。

二. 個人基本資料

A 先生
部門：修整組
職稱：班長
年齡：40
教育程度：國中
婚姻狀況：已婚
工作內容：上班時間待命負責維修，安排組員的工作。

B 小姐
部門：研發部
職稱： 事務員
年齡：26
教育程度：二專
婚姻狀況：單身
工作內容：事務性，負責對外的窗口。

C 小姐
部門：品管部
職稱：組員
年齡：43
教育程度：高中
婚姻狀況：已婚
工作內容：檢驗產品

D 小姐
部門：品管組
職稱：組員
年齡：30
教育程度：國中

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

婚姻狀況：已婚
工作內容：檢驗產品

E小姐
部門：生產管理組
職稱：辦事員
年齡：31
教育程度：高中
婚姻狀況：已婚
工作內容：對內與對外安排出貨事宜

F先生
部門：生產管理
職稱： 班長
年齡：35
教育程度：高中
婚姻狀況：未婚
工作內容：管理出貨事宜

三.對於性騷擾的認定及態度

D小姐：如果有人對你在言語或是動作上...只要你覺得不舒服就算是性騷擾了。
E小姐：我覺得是看自己，因為大家都是成年人了，界限在哪裡我想大部份人心裡都有數了，如果超過自己的標準的話就是性騷擾了。
F先生：只要有一方覺得不被尊重、不舒服的感覺，這應該就是性騷擾了。

〈那講黃色笑話或談論性生活之類呢？〉
C小姐：我是覺得說要看他講話的語氣...
D小姐接：語氣很重要，有時候開開玩笑是沒什麼，可是有的時候...你會覺得同樣一句話，兩個人的感覺講出來你就會覺得不一樣。
E小姐接：像我們如果工作上搭不著邊，可是你又突然跑過來跟我講黃色笑話，那就覺得這個人很可怕。
A先生：應該是說...同樣一句話...可是你要看聽的那個人的感受啦。應該不是說講的那個人的問題，應該是看聽的那個人比較重要。假設說一群人在聊天，有五個人都很喜歡講又很喜歡聽，可是有一個不喜歡，那時如果他說要構成什麼騷擾的話...那是怎樣？是說五個人通通不要講離開...還是說...讓那個人離開...可是也不行啊，所以說定義要以...那個聽的人的感受啦。
D小姐接：像我們覺得沒什麼，可是有的人就會很介意。那我就覺得，如果有這種情形，那個人可以選擇自己離開，或是告訴大家說如果以後你們要講這些話...我在的話就不要在我面前講。

〈碰到就業場所性騷擾如何處理？會考慮申訴嗎？〉

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

D 小姐：我覺得如果碰到的話就當面跟他講，如果還是不行的話就可以考慮跟主管申訴了。

〈發生性騷擾事件是誰的錯? 是騷擾者的錯呢? 還是被騷擾的自己也有錯? 〉

B 小姐：不一定。像有時候如果被騷擾的人...很隨便的話，他如果覺得你很隨便，就比較會跟你開玩笑啊...所以我覺得是不一定。

〈如果被騷擾者的衣著比較少會覺得被騷擾要負一些責任嗎? 〉

B 小姐：應該是。女孩子嘛...有時會容易穿比較短的裙子。還是...下班時...她如果常常被不同的男生載，那是不是...就讓人家想說她容易會...。

D 小姐接：看程度吧。

A 先生接：如果每天被不同的人載，都跟人家摟摟抱抱的，那當然很奇怪...。

〈有沒有人不認同這樣的看法? 〉

無人答腔。

〈如果有一個人他平常衣著就比較少，有一天他說他被性騷擾了。〉

E 小姐：那我會覺得很好笑。那個女的她行為舉止感覺上就好像在告訴人家說...來呀快呀趕快來騷擾我吧，如果不騷擾她的話感覺好像是在侮辱我們一樣，就覺得好像不是男人一樣(指如果是男生看到的話)。

A 先生接：對啊妳的行為就是這樣了，你還敢講說妳被性騷擾。人家沒有被你騷擾就已經很那個了...。所以重點應該是說如果那個女孩子她平常行為舉止都很好，然後她有一天被人家性騷擾，那大部份的人都會同情。那如果是平常就是那種樣子的人，她如果講她被性騷擾，那會給人家笑啦。人家絕對不相信啦。

四. 就業場所性騷擾

1. 一般來說，你認爲就業場所常見的性騷擾可能會有哪些?

C 小姐：言語吧。

A 先生：可能就是利用職務之便，或是那個女孩子本來就很乖很善良然後你又把她那個的話...那才值得同情。像剛才講的那種情形的話應該都不算是啦(指被騷擾者的衣著較少或言行隨便)。

2. 一般來說，你覺得就業場所的性騷擾最有可能發生在誰與誰之間? (例如同事之間、上司跟下屬.....)

C 小姐：同事之間比較多吧。

D 小姐：平常接觸比較常、互動比較多的人。

〈那在現場工作的員工發生的機會會多嗎? 〉

A 先生：應該還是會有吧，只是機率比較低啦。

3. 以上你提到的這些在你的就業場所曾經聽說有發生嗎?

(1)如果有---是什麼樣的情況? 受害人有做任何處理嗎? 公司有如何處理? 你認爲該如何避免掉類似這樣的情況? 你認爲你們公司這方面嚴重嗎?

E 小姐：性騷擾喔? 沒有人抗議耶(笑)。

C 小姐：可能有...像有的女孩子喔比較老實的、比較好欺負...她被欺負了...私底

婦女新知 數位典藏國家型科技計畫

下會講。

D 小姐接：有人會認為說她不敢講。像一些平常一些很會說的啊她如果被欺負了有什麼不高興的她會跟快跟你講。可是有的人...不敢講的會覺得那是很丟臉的事，不會直接跟你反應她不高興。

B 小姐接：...會默默地承受。

〈你們覺得像這種默默忍受的情況多嗎？〉

D 小姐：我覺得應該蠻多的吧。只是大家都不知道。

〈是什麼方面的？言語上或身體碰觸或...？〉

E 小姐：一定是在言語上先跟你講...試探看能進行下一步的話他才會再跟你進一步下一個動作。如果你今天就跟他說你不喜歡聽，我想他應該就不會繼續下去了。如果你今天可以接受他的言語，我想...後續動作應該都還會有吧。

〈如果有發生的話是不是比較好的同事講一講而已，然後就沒有做什麼處理？〉

D 小姐：搞不好都不會說啦。

C 小姐接：講出來的話...

D 小姐接：如果萬一那個人又是在同一個單位的話，被人家知道的話她可能都待不下去了。每個人傳的話不同，搞不好被加一些東西下去。

E 小姐：本來只是言語，後來可能被傳成被怎樣了...。大家都知道了很丟臉。

〈像這種事情你們主管有沒有知道？〉

D 小姐：本來是都沒有講啦，是我們這次成立這個(指公司內部的性騷擾防治辦法)她才講的。

C 小姐：我如果知道你要性騷擾我，一般的話都會...我就是儘量跟你疏遠一下。自己會劃清那個界限。

D 小姐：我覺得自己都可以感覺到啦。除非是自己覺得可以...那就可以...如果不可以的話，我覺得剛開始就可以跟他拒絕了。我覺得像去什麼隱密的地方，不一定他說一個人去就要一個人去啊，我覺得自己可以保護自己啦。

4. 你覺得就業場所性騷擾最好的處理方式是什麼？(例如，自認倒楣算了、私下解決、報告主管、告上法庭……等)

D 小姐：看程度啦。

A 先生：有階段啦看他到什麼程度，一開始就跟他講說我不喜歡就好了，如果他就也改進了，那就私下解決就算了。如果都跟他講不要了他還繼續要，那就要報上去啊。

E 小姐：只要跟他講我不喜歡，我想應該很少有人會再進一步吧。我覺得第一步很重要。

5 假設你在就業場所遭遇到性騷擾，你會如何處理？(例如，置之不理、當場反擊或提出申訴等等……)

〈如果當場反擊不成會如何處理？〉

C 小姐：會透過別人讓他知道說他這種行為是一種騷擾。不行會報告主管。

D 小姐：我想如果故意的大家都會感覺到他是故意的。

〈林先生與張先生的意見呢？〉

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

F 先生：我想被人家摸一下屁股應該是不會有什麼啦(指我們男生)。
A 先生：以我們來講應該算是福利啦(笑)。
〈你們覺得其它男生也會這樣想? 〉
A 先生：我想大多數都是啦。
〈有沒有因爲自己是男生，如果遭受到性騷擾更不敢講? 〉
F 先生：應該是不致於會不敢講啦。
A 先生：應該是不會報告主管啦，就是同事間聊天會講而已。
F 先生：看個性啦。如果是比較內向的男生可能不會講，就是很好欺負的那種。，但比例來講應該是蠻低的啦。如果比較外向的就會講。
〈會覺得講出來丟臉嗎? 〉
A 先生：講出來應該是幸福的感覺吧。就是像...你看我長得這麼帥才會被性騷擾。應該現在的人沒有什麼不敢講的事情啦。

五. 就業場所性騷擾防治措施

1. 就你目前所知，你們這裡有沒有任何性騷擾防治措施、申訴管道、懲戒辦法? 每個人都很清楚嗎?
A 先生：都有公佈啊。而且像我們組的話每個人都講了。
C 小姐：一般都是先跟自己比較親近的上司...班長啦什麼的反應。
A 先生：溝通管道是很暢通，問題只是你敢不敢講而已啦。
E 小姐：只要你敢講主管都會解決的啦。
A 先生：照我們上次制定的那個辦法是說...只要有人投書(可以匿名)，就叫一些委員過來，先把事實釐清一下，不一定要先公開與透過主管，先私底下個別找過來約談。如果兩個人都可以接受就可以和解。
D 小姐接：看嚴重程度...
A 先生：如果真的不能接受的話上法庭都可以啊。

〈你們這些委員是如何擔任的? 〉
D 小姐：任期是三年。
A 先生：有事情的時候就召集過來。

(1) 如果有—每個人都很清楚知道有這些管道嗎? 有人曾經使用過這些管道嗎? 你覺得這些措施有沒有達到效果?
A 先生：效果是還沒看出來，因為也還沒接過案例。應該是多少有一些嚇阻的作用大於功效吧。如果有人準備要性騷擾的話就可以跟他說...你不要亂來喔，你如果亂來的話就把你報上去喔。
E 小姐：希望是 0 件啦。
(2)如果沒有—那麼如果有人在這裡遭遇到性騷擾，你認爲他可以如何處理?
〈那你們覺得你們公司成立這個管道有差別嗎? 〉
B 小姐：我是覺得有這種管道比較好。因為有一些人就不敢講啊。大家都同事嘛。

2. 在這裡如果有性騷擾事件發生，你認爲公司要如何處理才算公平公正?
〈兩位當班長的先生接過這樣的申訴嗎? 〉

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

F 先生：我會私底下先調查。

A 先生：會先了解事實發生的原因。如果再有爭議的話會往上報。看嚴重到什麼程度啦。如果像嚴重的話也可以報上去記過啊什麼的，如果不能處理也是要往上報。

〈如果由騷擾者負責舉證他沒有騷擾，舉不出來就表示他有騷擾，你們覺得這樣公平嗎？〉

B 小姐：騷擾的人舉證比較不容易啦。因為有的人他如果要陷害你的話...就很麻煩。

C 小姐：應該是要求被騷擾的人舉證比較容易啦。

D 小姐：要是哪一天被人家告說騷擾別人，我心裡想說...我哪一天騷擾你了...都不知道...這樣蠻冤枉的。

C 小姐：我是覺得兩邊都要提出證據比較好。

A 先生：就像說...我幾月幾號被騷擾了，我一定有證據嘛，因為我要講說我幾月幾號被騷擾了。應該是雙方面都要舉證，這樣給仲裁者來看的話比較客觀。

3. 你認爲該怎麼避免就業場所性騷擾事件的發生?

(1) 在制度上或環境上公司該做的

B 小姐：訂這個辦法就已經很不錯了(笑)。

E 小姐：儘量把就業場所弄得開放一點。

(2) 個人要注意的

E 小姐：不要單獨去一些隱密的場所。

4. 你們上次訂定公司內部的性騷擾防治辦法時最大的爭議是什麼?

A 先生：像上次我們就在討論這個問題啊，什麼叫做兩情相悅，什麼叫做性騷擾，它的界定很難講啊。應該是說以“引起對方不悅”。有時候定義這個真的很難界定。後來我們討論的結果就是...只要有其中一方覺得不舒服，就是性騷擾了，就可以提起申訴。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

研究問卷

您好，台北縣政府勞工局於今年三月八日施行 「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」，希望能藉由此條例將性騷擾防制明文化，讓雇主及勞工了解自身的權利、義務，以期達到兩性更平等、融洽之工作環境。縣府現在希望對就業場所防制性騷擾之狀況進行了解，乃委託財團法人婦女新知基金會進行問卷調查。您的填答將有助於保障勞工之基本權益，若有進一步問題，請洽詢婦女新知基金會法案部主任田庭芳 02-25028715，或台北縣勞工局約聘志工督導黃瓊妙 02-29686333#204。非常謝謝您！

壹、個人基本資料

一、請問您的性別是？□1.男性 □2.女性

二、請問您的出生年爲民國_____年

三、請問您的教育程度爲？ □1.小學及以下 □2.國中畢 □3.高中職畢 □4.專科畢 □5.大學畢 □6.研究所及以上

四、請問您的婚姻狀況？□1.未婚 □2.已婚/同居 □3.離婚/分居 □4.喪偶 □5.其他

五、請問您的職稱是_____(例如：工程師、作業員、副理)

六、請問您是不是公司的主管階層？

□ 1.不是主管 □2.是低階主管 □3.是中階主管 □4.是高階主管

七、請問您在 貴公司已經工作了_____年

貳、廠商基本資料

一、請問 貴公司員工人數約有_____人，女性所佔比例大約爲_____%。

二、請問 貴公司主要股份來源是: □1.本土 □2.美資 □3.日資 □4.其他 _____

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

參、 對就業場所性騷擾的認定及態度

如果在您的就業場所中有下列情形，您的感覺如何？

	非常能接受	不能接受	能夠接受	非常能夠接受
一、同事在辦公室談論黃色笑話。	□	□	□	□
二、在辦公室講自己或別人的性生活。	□	□	□	□
三、詢問您的性生活。	□	□	□	□
四、過分暴露或強調性特徵的衣著。	□	□	□	□
五、發表性別歧視的言論。例如：女人是弱者。	□	□	□	□
六、評論或嘲弄別人之身體性徵。	□	□	□	□
七、在就業場所張貼色情刊物或圖片。	□	□	□	□
八、色瞇瞇的盯視。	□	□	□	□
九、身體碰觸。	□	□	□	□
十、帶有性意味的姿勢。	□	□	□	□
十一、屢次要求約會。	□	□	□	□
十二、以言語明示或暗示提出性要求，並答應給予某些好處（例如工作的協助，升遷...）	□	□	□	□
十三、以言語明示或暗示威脅他人順從性要求，否則將對其不利。	□	□	□	□
十四、在辦公室暴露性器官。	□	□	□	□

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

肆、 就業場所性騷擾的狀況

一、 請問您覺得您就業場所中的性騷擾情形

□1.很嚴重 □2.嚴重 □3.普通 4.不嚴重 □5.很不嚴重

二、 請問您自己在就業場所中有沒有遭受過性騷擾？

□ 1.有。當時的情況是：_____

_____

□ 2.沒有。

□ 3.不確定是不是性騷擾。當時的情況是：_____

_____

三、 請問您在就業場所有沒有聽聞同事遭受性騷擾？後續的處理結果如何？

□ 1.有。情況及處理結果是:_____

_____

□ 2.沒有。

四、 如果您未來碰到性騷擾時，您會如何處理？(可複選)

□ 1. 忍氣吞聲，當作沒發生過。

□ 2. 當面制止或抗拒性騷擾的行爲。

□ 3. 告訴同事事情的經過，並提醒同事們小心。

□ 4. 尋求婦女團體的幫忙。

□ 5. 循法律途徑解決，例如提出刑事告訴或民事求償。

□ 6. 向主管申訴，要求處理。

□ 7. 尋求地方政府勞工局的幫忙。

□ 8. 其他方式（請說明）_____

_____

五、 據您的了解(包括您自己在內)，在您的就業場所中有沒有人向主管申訴過性騷擾的情況？

□ 1.有，是什麼情況_____

□ 2.沒有(請跳答第七題)

□ 3.不知道(請跳答第七題)

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

六、 若有上述情況，主管接獲性騷擾申訴之後的處理情況爲何？（可複選）

□ 1.不知道。

□ 2.主管置之不理。

□ 3.僅詢問雙方當事人，但並未做任何處理。

□ 4.安慰受害者。

□ 5.勸受害者自動換工作。

□ 6.對騷擾者進行道德勸說。

□ 7.擔任調解者，請受害者和騷擾者私下和解。

□ 8.將受害者調離原職位。

□ 9.將騷擾者調離原職位。

□ 10.勸阻或懲戒騷擾者。

□ 11.向上級主管報告。

□ 12.建議受害者和騷擾者循法律途徑解決。

□ 13.其他方式（請說明）_____

_____

七、 您個人認爲要防制就業場所性騷擾，就業場所必須具備哪些措施？(請依重要的程度從 1 到 12 填寫數字，最重要的請填上 1，其餘依此類推)

□ 1. 說明何種情況是性騷擾。

□ 2. 公開揭示性騷擾申訴管道、防制措施、及懲戒辦法。

□ 3. 宣示性騷擾防制政策。

□ 4. 公正客觀的性騷擾事件調查小組成員。

□ 5. 通暢的性騷擾申訴管道。

□ 6. 接獲性騷擾申訴後調查小組以迅速的方式處理。

□ 7. 對於處理中的性騷擾事件的當事人之身分能夠保密。

□ 8. 性騷擾事件之申訴人及被申訴人有平等的發言地位及爲自己的主張說明的機會。

□ 9. 賦予性騷擾事件調查小組調查事實及詢問相關人員的權力。

□ 10. 經過申訴程序認定及討論所獲得的結論能完全公開並切實執行。

□ 11. 加強就業場所兩性平等教育。

□ 12. 對於包庇及縱容性騷擾部屬的上司給予處罰。

□ 13. 其他_____

八、 請問您是否知道台北縣已經訂立了「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」？

□1.知道 □2.不知道

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

伍、您認爲台北縣政府對於企業內部防制性騷擾機制之建立及運作應該要提供哪些協助？（請依重要的程度從 1 排到 6，最重要的寫 1，其餘依此類推）

☐ 1.訂立更明確詳細的性騷擾防制細則。

☐ 2.協助培訓性騷擾事件處理小組之成員。

☐ 3.廣爲印發防制性騷擾小冊子，說明各種申訴管道及流程。

☐ 4.派員宣傳兩性平權觀念以及說明台北縣政府防制性騷擾之政策及具體措施。

☐ 5.監督企業內部的性騷擾防制工作處理實效。

☐ 6.其他方式（請說明）_____

陸、如果您對於防制就業場所性騷擾有其他看法或意見，但上述問題尚無法反映，歡迎您利用下面的篇幅寫出來。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫