

性騷擾知多少？—迷思與態樣

焦興鎧*

*中央研究院歐美研究所研究員。

性騷擾知多少？—迷思與態樣

性騷擾俗稱「開黃腔」、「吃豆腐」或「毛手毛腳」等，可能發生在任何的場域，包括工作場所、校園、一般或專業服務領域，甚至公共場所。這種行為通常不像性侵害那樣具有侵略性，被害人往往抱著吃虧了事的心態，並不會去認真追究。但在近年來，由於婦女團體的大力推動，大家開始正視這類問題；尤其是兩性工作平等法、性別平等教育法，乃至於在二〇〇七年二月五日正式實施的性騷擾防治法等，都是以法律強制的方式，來規範各類性別者在各個領域的互動關係。如稍有逾越，不但雇主或校方要負法律責任，現在連情節重大的行為人也可能坐牢吃官司，實是不可不慎。個人研究性騷擾問題長達二十年，素有「性騷擾專家」(應是「研究性騷擾專家」)的雅號，在大家為性騷擾防治法施行後人心惶惶之際，想根據多年來的研究成果，來和大家分享，也順便破解一些「迷思」。

首先，是性騷擾到底有多普遍？多嚴重？事實上，只要男女兩性（還包括其他性別）開始互動，就會有這類問題。第一宗在聖經舊約創世紀篇就有記載，而且還是女主人騷擾男僕人的事例。根據美國對聯邦公務人員的三次調查，有高達百分之四十二到四十九的女性公務員，曾有這方面不愉快的經驗，而男性公務員也有百分之十五至十九。歐洲聯盟和國際勞工組織的相關調查，也透露有相當高比例的受訪者，曾在職場上碰到這類問題。至於我國本土的調查，則有百分之十五到三十三之間的職業婦女，曾在這方面吃過虧，尤其是空中小姐及護士，比例更高達百分之八十五及五十二！

其次，什麼是性騷擾？其實定義非常簡單，也就是美國平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission: EEOC），在一九八〇年一項指導原則所指的「不受當事人歡迎而與性有關」的行為。當然，在經過該國聯邦各級法院判決的詮釋後，這類行為早已跳脫傳統上「性」(sex)的概念，而衍生到「性別或性屬」(gender)的看法；所以只要涉及某一特定性別，雖然與性沒有關係，也有可能觸犯性騷擾。舉例來說，在對同性戀者加以騷擾的情形，即使行為人本身並不具同性戀的傾向，也有可能構成。總而言之，只要被害人已經明確表示不歡迎的意思，紅色警戒線就畫好了，千萬不要逾越。所以在追求約會時，雖然先前是兩情相悅，但也可能會演變成性騷擾，瓊瑤小說裏面的「欲迎還拒」只能當戲劇情節看看即可！

再者，什麼人是加害人？什麼人容易是被害人？根據歐美及我國的相關研究，任何人都可能成為加害人，並不因為他們的身份地位而有別。事實上在美國過去幾年內，我們看到總統、參議員、大法官提名人、將軍和著名的大學教授等，都曾為這類事件上報，所以除非有這類事件發生，否則根本無法預測誰是加害人。至於被害人當然以女性居多，也偶有男性，但與美色並

沒有太多關聯。美國一項研究顯示，最容易受害的職業婦女是單親中年黑人，足見性騷擾與權力地位的不對等有相當的關聯。

又者，我國有那些法律可以規範這類行為呢？一般而言，民法、刑法、社會秩序維護法及勞工法等，都可以用來尋求救濟，但卻常有緩不濟急的缺點，尤其是舉證的困難。所以在過去幾年內，又有幾項新的法律被制定，可以用來對付不同場域的性騷擾事件。舉例來說，兩性工作平等法第三章就有性騷擾防治的規定，而課雇主事先預防及事後處理的法律責任。目前，本院已根據此法訂定申訴處理辦法，並設有申訴管道加以處理。在此要注意的是，此法只適用在上司對下屬及員工相互間的性騷擾行為，如在工作場域之外，或非上班期間所發生的，或本院員工性騷擾外人等，都不是此法所能規範的。至於性別平等教育法則是用來規範發生在校園內的師生或同學間的性騷擾事件，也是訓令校方要負責這類事件之申訴、調查、處理及通報等。目前最重要的是在今年二月實施的性騷擾防治法，它是以保護這類事件被害人的人身安全及人格尊嚴為出發點，因此，在處理方式上與前述兩法專門探究雇主與校方法律責任相當不同。從而，加害人除依此法會受到行政罰鍰或刑責之裁處外，他的僱用人還要為這些人在執行職務外（off-duty）之行為，負接受申訴及調查的責任。舉例來說，本院研究人員、行政人員或助理等，在下班搭乘捷運時，如果對其他乘客有不禮貌的舉動，被害人除可將他扭送警察機關處理外，還可以在查到加害人的服務機關後，一年內向本院提出申訴；而本院即應組織調查委員會加以調查，可見此法所規範的場域更具多樣性，雇主及行為人所負擔的法律責任也相形提高不少。

最後，經常有人會問，我究竟要怎樣才不會性騷擾別人？難道和異性談話都是隔一丈以上，而且全部改為文言文交談？事實上，根據個人處理工作場所及校園性騷擾事件的經驗顯示，任何人只要嚴格遵守所謂「媽媽、姐妹、太太及女兒條款」，也就是：如果不希望任何人對自己最親近鍾愛的異性親人說任何不禮貌的話，或做任何不禮貌的動作，只要自我克制不去說這些話，或做這些動作，就不太可能對他人觸犯這類行為，簡而言之，「設身處地，將心比心」是一句要隨時銘記的真言。

至於要如何避免這類行為呢？以目前性別在各個場域互動那麼密切的情形來看，實在是沒有辦法加以避免，除本身應注意衣著言行的適度合宜，以避免給可能騷擾者任何可乘之機外，在不幸遭到這類行為侵害時，要相信自己的直覺，並向騷擾者表達直接拒絕的立場，而以言詞或行為要求騷擾者立刻停止這些行為；切勿逃避或漠視，而讓事件演變得更加惡化。在職場或學校的情形，因加害人的身份較易確定，而且容易是連續發生的情形，此時可將事件記錄下來，嗣後以簡單書信表達不歡迎其此類行為的意思，通常都是有效的方法。如果是發生在公共場所，根據前述性騷擾防治法所設計的處理機制，最好還是在事發後立即通知警察機關介入處理，這樣不但得以保全相

關的證據，而且還可以藉此「知悉」加害人的服務單位，以便進行進一步的申訴程序，藉以達到維護自己權益並懲罰加害人的目的。

行文至此，或許有讀者會提出質疑，前述要當事人注意衣著言行的適度合宜的說法，豈不是在「責怪被害人」(blame the victims)？難道衣著前衛或言行大膽的人，就應該較容易被性騷擾嗎？事實上，這個疑問就牽涉到性騷擾的「迷思」上；以美國為例，雖然聯邦最高法院曾六度對工作場所及四度對校園性騷擾事件，做出對被害人有利的判決，但在一九八六年第一度在 *Meritor* 一案做出判決時，銳恩葵斯特首席大法官（去年過世）曾經指出：「在確認當事人是否歡迎 (welcomeness) 此類行為時，其平日之衣著言行等，仍應列為考慮之因素。」以規範此類事件最為周延的國家尚且有這種看法，更何況仍是以男性觀點為主導的台灣社會？

在個人研究性騷擾問題最常被人問起的是，究竟性騷擾行為是否確實發生？也就是被害人會不會利用這種訴求，來達到某些特定的目的？根據所實際參與調查近一百二十件職場、校園及各種場域案例的經驗，再加上參考國外的文獻，這種情形可說絕無僅有。因為只要經過調查訪談，所謂「因愛生恨」或「挾怨報復」的情形都將無所遁形，所以當事人提出的控訴絕大多數都是確曾發生的；由於她（他）們在被害後不易尋得支持的網絡，在身心方面飽受煎熬，所以才會有相當情緒化的反應，而並不是一般認為連別人摸一把或說兩句都不行的情形。

進一步閱讀

- (1) 呂寶靜、傅立葉，《台灣地區工作場所性騷擾之調查報告》，民國八十三年。
- (2) 台灣省政府勞工處，《台灣省勞工生活狀況調查報告》，民國八十三年。
- (3) 行政院衛生署，《醫療行為過程中性騷擾盛行情形之調查》，民國八十三年。
- (4) 臺北市上班族協會，《1998 年臺北市上班族工作與生活問卷調查報告》，民國八十七年。
- (5) 行政院勞工委員會，《女性僱用管理調查報告—提要分析》，民國九十八年。
- (6) _____，《中華民國臺灣地區婦女就業平等狀況調查報告》，民國八十九年。
- (7) 高雄市政府人事處，《高雄市實施防制員工性騷擾成效之探討》，民國九十年。
- (8) 焦興鎧，〈我國性騷擾防治法制之建構〉，《法令月刊》，第五十七卷第五期，二〇〇六年五月，頁 4-27。
- (9) _____，〈兩性工作平等法中性騷擾相關條款之解析〉，《律師雜誌》，第二七一期，二〇〇四年四月，頁 40-56。
- (10) MacKinnon, Catharine A. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven, Conn.: Yale University Press, 1979.