

工作場所性騷擾的成因和影響： 臺灣資料的循證分析^{*}

黃煥榮^{**}

《摘要》

性騷擾為當前重要的社會議題，有許多研究者以此為研究主題進行探討；然而，國內對於工作場所性騷擾主題，已累積相當的成果，但這些文獻大部分是從法制的規範面來探討。當然國內也進行某些經驗性的研究，不過多數的研究是採取質性的訪談法，或小規模的調查研究，其樣本的代表性和可推論性受到較大的限制。由於過去缺少總體資料的統計分析，本文認為有必要透過較大樣本及全面的調查方式，以循證資料為基礎，來探討此一議題，希望能夠彌補此一研究的缺口。

本文主要透過「工作場所性別平等概況調查」的次級資料，來探討性騷擾的成因及影響。首先說明工作場所性騷擾的主要意涵、盛行率及嚴重性，其次探討工作場所性騷擾的不同理論觀點，包括社會文化理論、性別角色溢出理論、接觸觀點、組織權力觀點及組織文化觀

投稿日期：106 年 6 月 19 日。

^{*} 本文初稿曾發表於 2016 年 10 月 22-23 日，臺灣政治學會、世新大學行政管理學系主辦之「2016 年臺灣政治學會年會暨『民主的深化與挑戰：臺灣新政局的契機』國際學術研討會」。作者感謝開南大學李有容教授的評論意見，以及兩位匿名審查教授提供寶貴而具體的建議，惟文中如有不妥之處，概由作者自行負責。

^{**} 臺北市立大學社會暨公共事務學系副教授，e-mail: hrhuang@utapei.edu.tw; carlhuan@yahoo.com.tw。

點等，做為本文提出研究假設之基礎。接著就影響性騷擾的個人因素和組織因素分別提出探討，其中個人的因素包括受害者的性別、年齡、婚姻狀況及教育程度；而組織因素則包括組織層級化、組織特性、工作系絡及申訴制度等。再者則探究性騷擾可能對工作相關結果，包括工作分配、考核、升遷、訓練、福利及離職等因素的影響，最後並根據所推導之研究假設，擬定出分析架構，藉以檢證各項影響因素的內涵及其間的相互關係。從統計分析的結果顯示，個人因素和組織因素與性騷擾的形成有顯著的關係；而性騷擾對組織成員的工作相關結果方面，也明顯地造成不利的影響。

[關鍵詞]：工作場所性騷擾、性別平等、受害者特徵、次級資料分析、
循證資料

壹、前言

雖然性騷擾的現象由來已久，但長久已來並未受到普遍地關注，直到近年來隨著性別主流化運動的推展，及各國性別平等相關法制的訂定，性騷擾現象才逐漸成為大家所關切和重視的議題。然而從 1980 年代始受到國際趨勢，尤其是美國性騷擾理論、調查及實務上的影響，這項議題正式成為學術上所探討的主題，也是不過是近三十年的事（McDonald, 2012）。在此種背景下，我國於 2002 年相繼推動性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法等立法工作，使得臺灣學術界，特別是法律學界對此議題予以關注，不過法律學者比較關切的是性騷擾規範面的探討，其研究的主軸包括重要之法律規定、法院之判決、案例判決後之發展趨勢、運用法律之救濟途徑、以及企業雇主法律責任與其所應採取之預防措施等（林明鏘，1997；高鳳仙，2001，2015；郭玲惠，2005；焦興鎧，1999a，1999b，1999c，2009，2013；蔡宗珍，2011；鄭津津，1998）。

對於性騷擾議題除了從法理方面進行分析之外，國內亦進行一些經驗性的研究，比較多是針對校園性騷擾的個案（馮嘉玉、晏涵文，2013；馮嘉玉、晏涵文、

李思賢、高松景，2012；劉嘉蕙、江承曉，2007；謝易達、邱麗娟，2012），或是某些特定的工作特性或行業的人員，例如軍人（潘秀菊、易承翰，2006）、觀光餐飲業人員（林珣秀，2005；林珣秀、黃毓伶，2001；邱道生，2011），或醫護人員（王素美、吳佩玲、張之蘋、許秀峰、郭雅惠，2012；林秀美、陳階陞、莊世杰，2006；楊培珊，2000）等遭受性騷擾的情事進行探討。這些研究對於我國性騷擾的認識，固然有一定的貢獻，但對於整體公私部門組織性騷擾狀況的瞭解仍有所不足。過去性騷擾研究以校園為探討領域較多，除了性別平等教育法通過之後，大家對於校園性騷擾議題的重視外，另一個可能原因是由於研究者對學生的調查和樣本取得相對較為容易；對此國外學者則特別關心性騷擾在研究方法上的問題（Franks, 2012; Gruber, 1990; Nye, Brummel, & Drasgow, 2014; Stockdale & Nadler, 2012），例如，許多性騷擾的研究是運用情境模擬的方式，來探討受試者對於性騷擾的知覺情況；然而，對於性騷擾的認知和實際的情況並不相同，若只就實驗的情境來推論實地的情況，必然會產生某些偏誤的情形（Balogh, Kite, Pickel, Canel, & Schroeder, 2003; Blumenthal, 1998; Golden III., Johnson, & Lopez, 2001; Marin & Guadagno, 1999; Rotundo, Nguyen, & Sackett, 2001）。

由於過去對我國整體勞動市場性騷擾的認識仍有所不足，實有必要透過較大樣本及更全面的調查資料，來討論工作場所性騷擾的議題；故本文透過政府所建置的「工作場所性別平等概況」調查資料庫，運用次級資料分析方法，來梳理此一議題。本文從循證的觀點檢視與改善既有性騷擾防治政策議題，以做為未來規劃和發展性別平等相關政策之基礎。例如，依現有的性別工作平等法，組織必須建立性騷擾防治措施，包括申訴制度的建立，但這些建置是否發揮了其應有的功效，或者只是聊備一格，而無法落實性騷擾的防治，這些都是值得探究之處。

基於上述的背景，本文除了就國外工作場所性騷擾相關的文獻，進行較深入的梳理之外，主要是針對不同的影響工作場所性騷擾的成因及後果加以探討，並檢視各種理論觀點，且藉由政府調查的資料，分析影響工作場所性騷擾的成因及對各層面（包括個人、團體及組織本身）的可能影響，以及管理者應如何因應性騷擾的合理解決方案及因應策略。尤其，世界主要國家已累積相當多關於工作場所性騷擾的調查研究和防治政策，特別是美國（Das, 2009; Mathis, Prokop, & Merit Systems Protection Board, 1981; Newman, Jackson, & Baker, 2003; U.S. Merit Systems Protection

Board, 1988, 1994) 和歐盟國家 (European Commission, 1999; Gomes, Owens, & Morgan, 2004; Timmerman & Bajema, 1998)。本文希望藉由對我國工作場所性騷擾現象的探討，可做為未來進一步跨國比較研究的基礎，具體而言，本文欲回答以下三項問題：

第一，哪些人最易於成為性騷擾的受害者 (victims)？這些受害者的主要特徵為何 (性別、婚姻、年齡、教育程度)？

第二，哪些類型的組織發生性騷擾的頻率較高？何種因素是性騷擾發生的主導力量？

第三，受到性騷擾的受害者在工作上，是否會受到歧視或不公平的對待？包括考核、升遷、工作分配、薪資、進修、福利等面向，是否會產生不利影響？甚至有資遣、離職或解僱的情事？

貳、文獻探討

本節以下首先說明工作場所性騷擾的主要意涵，其次論述性騷擾的嚴重性和盛行率，最後則從不同的理論觀點探討性騷擾現象產生的主要原因。

一、性騷擾的界定和意義

雖然性騷擾的研究至今已累積不少的文獻，但仍有相當多的爭議，其中就連最基本的性騷擾界定的問題，即有相當多的不同的見解。大體上，性騷擾的界定有兩種不同的途徑：一種是從法律的途徑，另一種則是從心理學的途徑 (羅燦煥，2002；O'Leary-Kelly, Bowes-Sperry, Bates, & Lean, 2009)。對於性騷擾的界定，法律因必須涉及到判決，故對性騷擾的界定較為狹義，最典型的定義就是根據美國平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission) 在 1980 年所頒布的指導原則 (guidelines)，將性騷擾界定為「不受歡迎之性方面示好之舉；要求性方面之好處；或其他一種具有性本質之言語或肢體行為。當這些行為具有下列特質時即構成性騷擾：1. 明示或暗示地表示對這些行為的順從，是個人受到僱用的條件；2. 個人對於這些行為的順從或拒絕，將會被作為決定是否僱用的參考基礎；3. 這些行為的目的或結果會干涉個人的工作表現，或造成一個脅迫性、敵意或是冒犯

性的工作環境」(焦興鎧, 2009)。

從上述對性騷擾法律定義之探討可知, 不受歡迎、違反當事者意願等, 是判斷某項行為是否為性騷擾的重要條件。然而, 該行為對當事者而言是否不受歡迎、是否違反意願, 端賴其個人主觀之感受, 使得性騷擾的認定不易有一致標準, 因而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, 此意即心理學上的定義 (Fitzgerald et al., 1988)。以此為基礎, 性騷擾依行為之嚴重程度等級, 呈連續排劃分為下列五種: 1. 性別騷擾 (gender harassment): 即表現出帶有性別主義意識、具性別歧視意味的言語或行為, 亦即因對方的性別而表現出侮辱、藐視的評論或行為。例如, 講黃色笑話、評論他人身材或性特徵、展示色情書刊等皆是。2. 性挑逗 (seductive behavior): 指一種令當事人覺得不想要、不適當且冒犯其身體的行為或言語侵犯。如不當地詢問其性隱私、言語或身體上的吃豆腐、色眯眯地注視對方等皆屬之。3. 性賄賂 (sexual bribery): 指以獎賞誘使受擾者從事與性活動相關或與性有關的行為, 亦即同意以與性有關的服務, 做為交換利益的手段。如透過滿足騷擾者與性有關之需求的方式, 藉以得到工作或升遷機會、或享有特權等皆是。4. 性脅迫 (sexual coercion): 指以懲罰的方式威脅受擾者從事與性活動相關或與性有關的行為。如威脅受擾者順從騷擾者的性要求, 否則將使其工作或升遷機會受到影響。5. 性攻擊 (sexual assault): 指會造成肢體傷害的暴力動作或性侵犯行為。包括猥褻、性傷害、強暴等 (Fitzgerald et al., 1988)。

總之, 工作場所性騷擾主要為兩大類: 交換式性騷擾 (*quid pro quo sexual harassment*) 與敵意環境性騷擾 (*hostile environment sexual harassment*), 而我國性別工作平等法對於性騷擾的定義, 亦是反映這兩種性騷擾的類型。¹ 大體上, 所有性騷擾的定義的共同點, 即是此種行為是不受歡迎, 而且對受害者產生不利的影響。

¹ 根據我國性別工作平等法第 12 條之規定, 對工作場所性騷擾的定義, 則是指下列 2 款情形之一: 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 (此即敵意環境性騷擾)。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 (此即交換式性騷擾)。

二、工作場所性騷擾的盛行率及嚴重性

性騷擾是一種很普遍，但經常會被低估的現象，主要是許多性騷擾的受害者不願意承認，因為他們擔心事件揭露後會遭受報復，故只能默默接受，採息事寧人、暗自吃悶虧的態度，或者還認為就算提出申訴也是於事無補，以及害怕可能被貼上「麻煩製造者」的標籤（Guy, 1994; Timmerman & Bajema, 1998）。因此，若只從性騷擾申訴的案件來計算，確實會低估了性騷擾實際發生的數量。故對於性騷擾發生的情況，比較好的估計方式，仍應依賴有系統的調查。基於此，過去許多研究針對性騷擾盛行情況（prevalence）進行探索。調查性騷擾的盛行率（受性騷擾的人數占整體人數的比率）的估計，會受到不同的國家、行業及研究方法等因素的影響。

以美國來看，Fitzgerald 等學者指出，至少有一半的女性有遭受過性騷擾的經驗（Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997）。另外，有學者從 18 篇相關的調查加以檢視，發現女性受到性騷擾的盛行率的中位數是 44%（Gruber, 1990）。其次，由美國功績制保護委員會的調查顯示，在政府的職位當中有 44% 女性，和 19% 的男性經歷過性騷擾（Mathis et al., 1981）。根據學者近三十年來調查研究的估計，美國女性的盛行率大約是 40% 到 70% 之間，而男性大約是 13% 到 31% 左右（McDonald, 2012）。

從歐盟的資料顯示，女性性騷擾的盛行率大約在 17% 到 81% 之間，歐盟各會員國之間的差異性似乎頗大（Timmerman & Bajema, 1998），然而，這些大的數據落差未必是歐盟國家之間真的有那麼大的差異，有可能是調查問題的形式所造成。例如，問受訪者遭受性騷擾所設定的期間，有三個月、一年、二年，或不設定（整個工作生涯），這些當然會影響估計上的差異。

其次，在調查方法方面，常用的有兩種估計方式，一種是直接問受訪者有無遭受性騷擾的情況，此種情況研究者並未解釋何謂性騷擾，而是由受訪者就其個人的知覺自行定義；另一種方式則是由研究人員將性騷擾主要的樣態列出來，再由受訪者從其中勾選（McDonald, 2012）。學者 Ilies 等人對美國性騷擾盛行狀況的後設研究中發現，性騷擾由受訪者自行定義與由研究者所建構，兩者會有明顯的落差，由受訪者自行定義性騷擾的比率，會低於由研究人員將性騷擾主要的樣態列出勾選的比率（Ilies, Hauserman, Schwochau, & Stibal, 2003）。

另外，我們亦應注意不同行業的差異性，其對性騷擾的盛行率可能會有不同的影響。例如，國外研究的經驗顯示，在軍隊和護理人員盛行率會較高（Buchanan, Settles, Hall, & O'Connor, 2014; Firestone & Harris, 1999; Libbus & Bowman, 1994; Nye et al., 2014）。而國內過去探討性騷擾的文獻中，有相當高的比例是針對醫院護理人員及觀光服務業人員進行探討（王素美等人，2012；林珮秀，2005；林珮秀、黃毓伶，2001；邱道生，2011），同樣顯現這些行業從業人員較常受到性騷擾的威脅，而其受到性騷擾的比率，也會比其他行業要來得高。

三、形成工作場所性騷擾的原因

為何會發生性騷擾？性騷擾現象的產生並不是單一的因素，而有各種不同的理論觀點，來解釋性騷擾現象的產生（Pina, Gannon, & Saunders, 2009; Welsh, 1999），本文以下就綜合這些重要理論觀點加以說明。

（一）社會文化理論（sociocultural theory）的觀點

社會文化理論主要檢視性騷擾所發生的社會和政治系絡，依照此一理論觀點，性騷擾主要是起因於性別不平等及性別歧視所造成。依照女性主義的觀點，性騷擾不論其形式為何，皆是源自男性支配的性別歧視意義型態聯結有關。例如，著名的女性主義法學者 MacKinnon（1979）即認為，女性在職場和社會弱勢的地位，不僅是性騷擾的結果，亦是性騷擾所形成的原因。職場男女互動的規範，是按照男性優勢地位所設下的規則，在此規則下，女性在職場中飽受威脅和挫折。男性在社會中的優勢地位會延伸到組織系絡中，組織會繼續執行現存的性別角色、信仰及刻板印象，而男性和女性透過社會化過程，使得此種性別刻板化互動得以延續。

（二）性別角色溢出（sex role spillover）的觀點

此種觀點認為性騷擾的發生與組織結構中的性別角色有關。換言之，性騷擾是將過多對性的期望（sex-based expectation），帶入到工作場所之中。所謂性別角色溢出是指將性別角色期待，延伸到與性別角色無關的工作場域中；當職場的性別比例失衡時，性別角色溢出特別明顯，處於傳統以男性為主的職場的女性，她們比較能察覺到差異對待，也對其身為女性一事較為敏感，而性別角色較為平衡的職場，可能因為性別角色較不明顯，而較少發生性騷擾的情事（Gutek & Cohen, 1987）。

（三）接觸假設（contact hypothesis）的觀點

此種觀點認為，由於工作場所中男女接觸和互動的機會增加，所以增加發生性騷擾的機會（Gruber, 1998; Gutek, Cohen, & Konrad, 1990）。例如，一位女性秘書處在一個男性居支配多數的環境，由於與男性接觸的機會增加，其受到性騷擾的機會也比其他職位的女性更多。從此種觀點來看，影響女性受到性騷擾，是她們每天在工作中直接接觸男性的頻率，而非職場中男女的性別比例。

（四）組織正式權力和非正式權力（formal power and informal power）的觀點

由於男女在社會及職場中不平等的權力關係。組織是層級節制結構，組織的職位愈高掌控的權力愈大，愈有機會對其部屬性騷擾。此種觀點認為性騷擾行為是一種權力的展現，受害者與加害者的權力差距愈懸殊，騷擾行為的嚴重性及發生頻率也愈高。此種觀點基本上是假定掌控了管理權力的職位，會利用其權勢騷擾部屬。但有研究顯示，性騷擾有更多的情況是發生在同事之間，甚至加害者也可能來自部屬的「反向權力」（contrapower）性騷擾（DeSouza & Fansler, 2003）。故許多研究者進而將組織權力擴展到非正式的人際模式，包括員工個人或非正式的權力來源，例如，有人掌握組織重要消息的來源，就可能會產生對其他同事騷擾的情形。根據上述反向權力的觀點，當一位部屬雖然職位較低，缺少正式組織權力，但會去騷擾比其職位高的長官；此即是運用其社會文化權力，來彌補在組織權力不足的情形；又例如美國也曾發生資深的女性老師，受到黑人男性行政人員騷擾的案例。雖然組織正式權力，仍是組織運作最重要的權力來源，但我們切不能忽略組織權力與其他非正式權力間的複雜關係（Rospenda, Richman, & Nawyn, 1998）。

（五）組織文化與氣候（organizational culture and climate）的觀點

組織文化是代表組織成員認為何種行為和規範為適當及其價值。組織文化和組織氣候會影響性騷擾行為出現的頻率，因一個組織對性騷擾行為的容忍程度，會影響員工是否會做出這類行為；而一個組織對性騷擾的容忍程度，是基於當行為人做出這類行為時，知覺到會受到主管、工作團隊或其他同事制裁的情況（Fitzgerald et al., 1997）。故組織文化若是傾向於容忍性騷擾行為的發生，則發生性騷擾的情況

會增加；相反地，若組織採取較積極的性騷擾防治政策，透過訓練課程及申訴制度來矯正性騷擾的組織文化，則是減少敵意環境性騷擾有效的作法（Gruber, 1998）。因此，當組織採取較嚴密的性騷擾防治措施時，相關當事人應會更謹慎地檢視其行為是否會觸及性騷擾的爭議，對自己將更為謹言慎行，以及避免被人指控為性騷擾者。

參、研究假設與分析架構

從上述性騷擾理論的討論，可以發現並沒有一套理論能夠完整的解釋性騷擾產生的原因，誠如學者 Tangri 與 Hayes（1997: 113）指出，大部分性騷擾的研究提供了用來描述變項之間關係的描述性模式，但卻未能對性騷擾為何會發生提出解釋。然而此種困境正說明了性騷擾現象的複雜性和多樣性。由於性騷擾也會受到每個國家社會及文化系絡的影響（European Commission, 1999; Gomes et al., 2004），本節以下就針對上述理論的觀點，並推演研究假設，以提出本文的分析架構，作為後續進一步討論和比較的基礎。

一、影響性騷擾的個人因素

過去性騷擾探究較多的文獻，是將研究對象放在哪些人是性騷擾的加害者；反而較少是關切誰是性騷擾的受害者（Pina et al., 2009）。事實上，從性騷擾防治的觀點，瞭解哪些人容易成為性騷擾的受害者更有其重要性；若不同年齡、婚姻、教育程度等個人背景，與遭受性騷擾具有顯著的關連性，未來在相關政策的推動上，則應更關注這些群體的需求，使其免於受到性騷擾的威脅。以下就這些影響性騷擾發生的個人因素進一步的討論。

首先，就性別與性騷擾的關係，幾乎都指向女性為性騷擾的主要受害者，上述的各種理論觀點，皆在於解釋此種現象背後的原因。然而，值得注意的是，男性成為性騷擾的現象和議題也逐漸浮現（Berdahl, Magley, & Waldo, 1996）。有學者專門針對男性的樣本進行調查，發現有近 50% 至少經歷過一次性騷擾，而與女性比較不同的是，男性遭受性騷擾更多是來自於同性的騷擾，而非異性的騷擾（Waldo, Berdahl, & Fitzgerald, 1998）。另外，有許多學者指出，年輕、單身或離婚的女性最

容易成為性騷擾的對象，因這些女性較具有吸引力，容易成為男性覬覦的對象；而高教育程度的女性則比低教育程度，較容易成為性騷擾的對象，主因學歷高者其性別意識可能較強，對於性騷擾有更敏銳的感受，提出性騷擾案件申訴的可能性也愈高（King et al., 2009; O'Connell & Korabik, 2000）。基於上述討論提出下列四項研究假設。

假設 1：女性比男性較易成為性騷擾的受害者。

假設 2：年輕者比年長者較易成為性騷擾的受害者。

假設 3：未婚及離婚者比已婚者較易成為性騷擾的受害者。

假設 4：教育程度愈高愈容易成為性騷擾的受害者。

二、影響性騷擾發生的組織因素

組織愈是結構化和層級化，則發生性騷擾案件的可能性愈高；因為性騷擾主要反映組織不對等的權力關係，而組織的權力主要就是表現其所占據的職位，例如軍隊是階層化最明顯的組織，發生性騷擾的情況也最為常見（Firestone & Harris, 1999）。故關於工作的性別系絡方面許多文獻指出，影響性騷擾最重要的工作系絡（job context）變數是工作的性別性質，也就是擔任此項工作的性別比例（gender ratio），傳統以男性為主的工作環境下，女性的比例偏低，在此種「陽剛」（masculine）組織氣候下，女性比較會受到性騷擾的威脅（Willness, Steel, & Lee, 2007: 134）。前面提及，性騷擾與組織的文化與制度的建制有關，組織若能建立申訴的程序，將對騷擾者具有約束的作用，組織關於性騷擾的防治措施愈完整，愈不會發生性騷擾。性騷擾政策認真執行，或只是形同具文，對於性騷擾的防治當然具有關鍵性的影響（Hunt, Davidson, Fielden, & Hoel, 2010; Salin, 2009）。基於上述討論，提出下列兩項假設：

假設 5：組織的工作系絡因素會影響性騷擾的發生，陽剛的工作系絡，會使性騷擾頻率增加。

假設 6：員工有建立申訴制度和程序的組織，比未建立申訴制度的組織，較能避免受到性騷擾。

三、性騷擾與工作相關結果的關係

性騷擾的受害者遭受性騷擾後的反應並不會一致，這些對應的方式包括避開、分散、妥協，以及面對。多數的女性並不願意訴說性騷擾的經驗，更可能的是隱忍此種騷擾。女性不願意說出性騷擾可能基於許多理由，從害怕受到報復，到可能擔心讓問題變得更糟，而無法收拾的局面，致使性騷擾的受害者在工作相關結果方面也會受到影響（Nelson, Halpert, & Cellar, 2007; Salin, 2009）。MacKinnon（1979）即指出，婦女在受薪勞動力的參與情形，與組織的水平隔離、垂直分化及薪資報酬的不平等有關，而職業上的性騷擾與這樣的工作環境息息相關。她更明白指出性騷擾其實是「結構」問題，而不是「個人」問題；故性騷擾現象與許多工作相關面向有聯結的關係。

假設 7：性騷擾的受害者會反映出其工作相關的不平等情形，受到性騷擾者在「工作分配」、「工作考核」、「升遷發展」、「進修訓練」、「調薪幅度」、「福利措施」及「資遣離職」等方面，分別會遭受不平等的待遇。

根據上述所推導之研究假設，研究者擬定出本文之分析架構，藉以更清楚呈現各研究因素的內涵及其間的相互關係，如圖 1 所示。

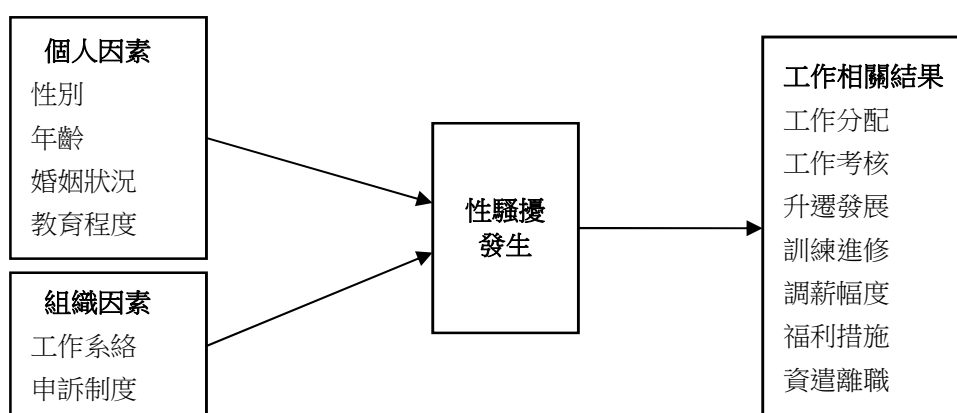


圖 1：性騷擾成因與影響之分析架構圖

資料來源：研究者自行繪製。

肆、研究設計與統計方法

本文主要採取政府次級資料的方法，以做為統計分析之素材，以下分別就資料來源、測量變項及統計方法分述說明。

一、資料來源

可能受限於性騷擾議題的特殊性和敏感性，對於性騷擾的實證研究多數是以實驗的方法，從觀察者（第三者）的角度，來探究對於性騷擾的知覺。此種研究一方面因樣本數少容易操作，一方面對於騷擾者與受騷擾者關係的影響變項之操弄也較為容易。雖然此種研究途徑對性騷擾的研究有一定之貢獻，但較難以全面性的瞭解整體職場中性騷擾的各種樣貌和型態，而且其可推論性也會受到一定的限制。

本文是以職場性騷擾為主題，以受僱者當中遭受性騷擾的受害者為主要分析對象，由於此議題的敏感性，為了確保可靠資訊與足夠樣本數這兩項條件，本文所使用的資料乃是運用中央研究院「學術調查資料庫」中的政府資料之「工作場所性別平等概況調查」，此調查的原始資料是由行政院勞動部（之前為行政院勞工委員會）所提供。這份調查調查目的，是在瞭解勞工在工作職場上就業平等實況、是否在工作中遭到歧視等狀況，以及對性別工作平等法的認知情形；調查對象是臺灣地區 15-64 歲受僱者，以電話訪談的方式進行（行政院勞工委員會，2015）。

為了累積較多的樣本，本文將該資料庫過去三年來（2011-2013 年）各期的資料合併，² 合併後有效樣本數總共 11,216 筆，其中有 394 位受訪者遭受性騷擾，性騷擾的盛行率三年平均為 3.5%，以此樣本來進行統計分析，應較能分析出影響變項的關係，以及目前的現況。

次級分析法較大的限制是本文所測量的變項，在次級資料中是否能夠找到配適的資料；所幸經審視，在本分析架構中所列出的變項，大體上在原始問卷上，都能找到相對應的問題，惟其信度和效度，須再進一步的衡量。另一個可能的限制是，

² 由於這份調查資料經過多年度的調查，調查題目已經有了些許的更動和調整，為了避免問卷與資料檔之選項數值產生出入之處，並取得資料內容和分析的一致性，故以最近三年（2011-2013）已釋出的資料，做為本文實證分析為基礎。

因本文所涉及的變項較多，當模型趨於複雜時，資料庫中未完整作答所導致的樣本數差異也越大，造成各模型若包含不同變項時，模式適配與解釋力可能產生不穩定的情形，這些是由資料庫本身的限制所導致的次級資料分析的常見困境。

再者，由於此調查資料所涵蓋樣本的工作特性並不相同（包含私人機構、政府機關、自營合夥等），資料庫當中關於這些工作特性的整理未必能夠完備，亦即存在著職業流動與工作類型不明確的現象，本文也注意到了這些樣本結構差異對於統計推論可能造成之影響。

二、測量變項

如前述本文的資料來源是取向「工作場所性別平等概況調查」的問卷（以下簡稱性平問卷），除了運用一般人口統計變項來測量個人因素，包括性別、年齡、婚姻狀況及教育程度之外，本文主要變項的測量方式和內容說明如下（行政院勞工委員會，2015）：

（一）性騷擾的發生

關於性騷擾的發生，性平問卷的測量題目是「請問您於今年內是否曾在工作場所遭受性騷擾？（包含言語騷擾）」。由於性平問卷每年調查一次，問受訪者當年度是否曾遭受性騷擾是合理的問法。然而，問受訪者只是當年的經驗，而非其在工作場所歷來的經驗，故和許多調查資料相比較，其盛行率有較為偏低的情形。

（二）工作系絡

工作系絡主要想瞭解受訪者工作環境因素對其遭受性騷擾可能的影響。過去的研究顯示組織權力運作的關係，及組織的陽剛文化是重要影響因素。可惜是在性平問卷中並未有直接關聯的題目，只好從比較間接的方式，由受訪者所屬的「職業類別」及「行業類別」的差異，來比較其所屬的工作系絡特性，及可能產生的影響。在「職業類別」方面，包含「民意代表、主管及經理人員」、「專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「事務支援人員」、「服務及銷售工作人員」、「農、林、漁、牧業生產人員」、「技藝有關工作人員」、「機械設備操作及組裝人員」，以及「基層技術工及勞力工」等九項職業類別；而「行業類別」則包括了

「農、林、漁、牧業」、「礦業及土石採取業」、「製造業」、「電力及燃氣供應業」、「用水供應及污染整治業」、「營造業」、「批發及零售業」、「運輸及倉儲業」、「住宿及餐飲業」、「資訊及通訊傳播業」、「金融及保險業」、「不動產業」、「專業、科學及技術服務業」、「支援服務業」、「公共行政及國防；強制性社會安全」、「教育服務業」、「醫療保健及社會工作服務業」、「藝術、娛樂及休閒服務業」，以及「其他服務業」等十九項行業類別。

（三）申訴制度

關於申訴機制與管道，性平問卷測量的題目是「請問您服務的單位（公司）有沒有下列性騷擾申訴處理機制或管道？」，此問題又分成三個子題，分別是「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」、「組成申訴處理委員會」，以及「直接向雇主或主管申訴」。而每個題目的選項分別為「有」、「沒有」及「不知道」。

（四）工作相關結果

關於受訪者的工作相關結果狀況，性平問卷的題目是「請問您一年來在工作職場上，有沒有因『性別』而遭受不平等的待遇？」，其中又包含許多子題，本文根據研究主旨選擇了其中「工作分配」、「調薪幅度」、「考核（考績或獎金）」、「升遷」、「訓練、進修」、「員工福利措施之提供」，以及「資遣、離職或解僱」等七項作為分析的變項。

三、統計方法

本文主要採用交叉分析表（crosstabs）及皮爾森卡方檢定（Pearson's chi-squared test）的方式，來呈現及檢驗性騷擾及相關因素的關聯性，這主要是受限於本資料的測量變項的尺度多為類別變項（nominal variable）所致，故較難以進行多變量的統計分析。

伍、研究結果與討論

一、個人因素與性騷擾發生之關聯性

本文假設個人因素中性別、年齡、婚姻及教育程度等差異，對於性騷擾的發生皆會產生影響，透過循證資料的檢證，分析說明如下：

（一）性別

從表 1 顯示，在不同性別遭受性騷擾方面的比較，本文的發現和過去國內外的經驗相當一致，即女性過去一年曾經受到性騷擾的比率為 4.5%，而男性則是 0.8%，兩者具有極為顯著的差異（ $\chi^2=88.93$ ， $p<.001$ ）。

（二）年齡

在年齡與性騷擾的關聯性方面，不同的年齡階層發生性騷擾的比率有明顯的差異（ $\chi^2=22.35$ ， $p<.01$ ）。大體而言，年齡愈輕的族群遭遇性騷擾的比率愈高。從 15 到 39 歲的各階層其發生性騷擾的比率都超過 4%，明顯高於平均值（3.5%）；而 15-19 歲這個年齡層甚至高達 6.8%，從此方面的資料顯現，未來在政策上如何保護年輕族群避免受到性騷擾的影響，應是性騷擾防治工作的重點。

（三）婚姻狀況

不同的婚姻狀況遭遇性騷擾的比率，具有很顯著的差異（ $\chi^2=25.81$ ， $p<.001$ ），未婚者遭遇性騷擾的比率是高於全體平均值的 4.4%；已婚者遭遇性騷擾的比率是 3.0%，而其他包括分居、離婚、喪偶等群體則是高達 6.8%。這個現象和國外的經驗相當貼近，即婚姻弱勢的族群，往往是工作場所性騷擾所覬覦的對象。

（四）教育程度

受訪者不同的教育程度在遭受性騷擾的關係，研究的統計呈現較兩極化的情形，學歷最低和較高者遭受性騷擾的比率較低，而中上學歷程度遭受性騷擾的比率較高，兩者差異在統計上具有顯著性（ $\chi^2=14.93$ ， $p<.05$ ）。具體而言，國小及以下的比率是 2.1%，國（初）中的比率是 2.6%，而研究所以上者則是 1.8%，上述三

類皆低於平均值；而高中、職遭受性騷擾的比率是 4.0%，專科是 3.6%，大學則是 3.7%，這三類則是占較高的比率。

表 1：個人因素與性騷擾發生之交叉表

項目	樣本分析	曾經發生	未曾發生	個數	
性別	男生	0.8%	99.2%	3,000	df=1 $\chi^2=88.93$ p<.001***
	女生	4.5%	95.5%	8,216	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	
年齡	15-19 歲	6.8%	93.2%	132	df=9 $\chi^2=22.35$ p<.01**
	20-24 歲	4.3%	95.7%	486	
	25-29 歲	4.0%	96.0%	984	
	30-34 歲	4.6%	95.4%	1,588	
	35-39 歲	4.2%	95.8%	1,648	
	40-44 歲	3.1%	96.9%	1,978	
	45-49 歲	2.8%	97.2%	1,711	
	50-54 歲	2.9%	97.1%	1,476	
	55-59 歲	2.6%	97.4%	819	
	60-64 歲	2.3%	97.7%	394	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	
婚姻狀況	未婚	4.4%	95.6%	2,970	df=2 $\chi^2=25.81$ p<.001***
	已婚	3.0%	97.0%	7,817	
	其他 (分居、離婚、 喪偶...)	6.8%	93.2%	429	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	
教育程度	國小及以下	2.1%	97.9%	339	df=6 $\chi^2=14.93$ p<.05*
	國 (初) 中	2.6%	97.4%	815	
	高中	4.0%	96.0%	1,462	
	高職	4.0%	96.0%	2,022	
	專科	3.6%	96.4%	2,166	
	大學	3.7%	96.3%	3,492	
	研究所以上	1.8%	98.2%	920	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	

說明：* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

資料來源：研究者自行整理。

二、組織因素與性騷擾發生之關聯性

在組織因素方面，本文主要從工作系絡及申訴制度兩方面來檢視其與性騷擾的關聯性，分別說明如下：

（一）工作系絡

從表 2 組織因素與性騷擾發生之交叉表顯示，不同職業類別的人員遭受性騷擾的機會有非常明顯的差異（ $\chi^2=32.02$ ， $p<.001$ ），其中遭受性騷擾比較高的類別分別是「服務及銷售工作人員」³（5.4%）、「基層技術及勞力工」⁴（3.9%）、「專業人員」⁵（3.7%），以及「事務支援人員」⁶（3.6%），上述這些職業類別的人員，其遭遇性騷擾的比率都超過全體平均值 3.5%；至於「機械設備及組裝人員」（2.9%）、「技術員及助理專業人員」（2.9%）、「技藝有關生產人員」（2.4%）、「民意代表、主管及經理人員」（1.1%），以及「農、林、漁、牧生產人員」（0.0%），遭受性騷擾比率則相對較低。由於此問卷調查的職業類別並無法反應出工作人員在組織階層的特性，例如，在「專業人員」中同時包含了醫師和護士，這兩種人員在醫療所的階層和地位有明顯的差距卻歸在同一類別。但我們仍然可以從這些數據看出，在組織階層較低的人員，受到性騷擾的可能性相對較高，例如「基層技術及勞力工」明顯地高於「民意代表、主管及經理人員」。這與過去文獻指出，組織的層級化程度愈高，愈會使性騷擾頻率增加的現象相當符合（Firestone & Harris, 1999）。

過去學者認為傳統以男性為主的工作環境下，女性的比率偏低，在此種「陽剛」組織氣候下，女性比較會受到性騷擾的威脅（Willness et al., 2007）。本文從行業類別與性騷擾的關係檢視發現，不同行業發生性騷擾的頻率確實具有顯著性的差異（ $\chi^2=122.65$ ， $p<.001$ ），但國內職場的經驗未必符合這樣的假設，遭受性騷擾

³ 服務及銷售工作人員如領隊、導遊、廚師、餐飲服務、美容美髮、保全、消防、警察、模特兒、商店店長、店員、售貨員等。

⁴ 基層技術及勞力工如清潔工、生產體力工、搬運工等。

⁵ 如研究人員、醫師、護士、會計師、律師、各類工程師、程式設計師、教師、記者、行銷廣告公關及技術銷售專業人員、作家、演員、藝術家等。

⁶ 事務支援人員如會計事務、出納、人事、櫃台事務、總機、收帳、文書處理等。

表 2：組織因素與性騷擾發生之交叉表

項目	樣本分析	曾經發生	未曾發生	個數	
職業類別	1. 民意代表、主管及經理人員	1.1%	98.9%	452	df=8 $\chi^2=32.02$ p<.001***
	2. 專業人員	3.7%	96.3%	1,616	
	3. 技術員及助理專業人員	2.9%	97.1%	2,014	
	4. 事務支援人員	3.6%	96.4%	3,221	
	5. 服務及銷售工作人員	5.4%	94.6%	1,513	
	6. 農、林、漁、牧生產人員	0.0%	100.0%	51	
	7. 技藝有關生產人員	2.4%	97.6%	672	
	8. 機械設備及組裝人員	2.9%	97.1%	874	
	9. 基層技術及勞力工	3.9%	96.1%	803	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	
行業類別	1. 農、林、漁、牧業	1.1%	98.9%	89	df=18 $\chi^2=122.65$ p<.001***
	2. 礦業及土石採取業	0.0%	100.0%	8	
	3. 製造業	2.9%	97.1%	3,756	
	4. 電力及燃氣供應業	1.9%	98.1%	53	
	5. 用水供應及污染整治業	7.0%	93.0%	43	
	6. 營造業	4.1%	95.9%	435	
	7. 批發及零售業	3.2%	96.8%	1,252	
	8. 運輸及倉儲業	3.4%	96.6%	297	
	9. 住宿及餐飲業	5.8%	94.2%	533	
	10. 資訊及通訊傳播業	2.4%	97.6%	339	
	11. 金融及保險業	1.5%	98.5%	754	
	12. 不動產業*	4.0%	96.0%	50	
	13. 專業、科學及技術服務業	3.2%	96.8%	317	
	14. 支援服務業	4.0%	96.0%	349	
	15. 公共行政及國防；強制性社會安全	3.0%	97.0%	634	
	16. 教育服務業	1.8%	98.2%	1160	
	17. 醫療保健及社會工作服務業	9.5%	90.5%	656	
	18. 藝術、娛樂及休閒服務業	8.1%	91.9%	148	
	19. 其他服務業	6.1%	93.9%	343	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	

說明：* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

資料來源：研究者自行整理。

比率比較高的幾種行業，如醫療保健及社會工作服務業（9.5%）、藝術、娛樂及休閒服務業（8.1%）、其他服務業（6.1%），以及住宿及餐飲業（5.8%）等，這些行業未必是「陽剛」氣候濃厚的行業，女性從業人員的比率也不低，但是卻是較頻繁發生性騷擾的行業；另外，我們也發現一些較為「陽剛」，傳統上以男性從業人員為主導的行業如農林漁牧業（1.1%）、礦業及土石採取業（0%）、製造業（2.9%），以及電力及燃氣供應業（1.9%）等，這些行業發生性騷擾的比率反而較為偏低；這當中比較特別的是用水供應及污染整治業（7.0%）和營造業（4.1%），此兩個行業發生性騷擾的比率都高過整體產業的平均值。從上述的討論我們可以得知，性騷擾的發生率與行業特性有關，但並非僅從「陽剛」特性就能解釋，未來的探討，應更深入於每種行業的系絡和特性來進行瞭解。

（二）申訴制度

根據性別工作平等法第 13 條第 1 項之規定，僱用受僱者 30 人以上之雇主，應訂定防治性騷擾措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。基於此法所制定之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，則進一步規範性騷擾防治措施應包括：1. 實施防治性騷擾之教育訓練；2. 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明；3. 規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責；4. 以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇；以及對調查屬實行為人之懲戒處理方式。由此可知，建構完善的性騷擾申訴管理機制和管道是防治性騷擾的重要課題，而根據各工業先進國家防治性騷擾的經驗顯示，透過內部申訴管道來解決職場性騷擾爭議，是最容易獲致各方當事人滿意的方式，尤其是透過勞資雙方所共同合作設計之機制，更能夠發揮應有的成效（焦興鎧，2002）。

從表 3 可以發現，每種申訴管道的設置與否，與性騷擾的發生率都有顯著的關係。若未設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，則發生率達 4.0%，若組織未組成申訴處理委員會的機制或管道，則發生率達 4.2%，若組織沒有直接向雇主或主管申訴的管道，則發生率更會高達 5.6%；相對地，組織若有設置這些申訴機制，則會降低到 3% 左右。從這些數字顯示，性別工作平等法中要求組織設置性騷擾申訴的機制，對減少性騷擾發生的頻率，應有正面的作用。

另外值得一提的是，有超過一成的受訪者未能確定，工作場所是否設置這些申訴機制或管道，顯示主管機關和雇主在性騷擾防治措施的宣導仍有提昇的空間。

表 3：申訴機制設置與否與性騷擾發生之交叉表

項目	樣本分析	曾經發生	未曾發生	個數	
設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱	有設置	3.2%	96.8%	3,680	df=2 $\chi^2=11.32$ p< .01 **
	沒有設置	4.0%	96.0%	5,909	
	不知道	2.4%	97.6%	1,627	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	
組成申訴處理委員會的機制或管道	有設置	3.0%	97.0%	3,348	df=2 $\chi^2=20.52$ p< .001 ***
	沒有設置	4.2%	95.8%	6,003	
	不知道	2.3%	97.7%	1,865	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	
直接向雇主或主管申訴的管道	有設置	3.1%	96.9%	8,409	df=2 $\chi^2=33.58$ p< .001 ***
	沒有設置	5.6%	94.4%	2,083	
	不知道	2.8%	97.2%	724	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	

說明：* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

資料來源：研究者自行整理。

(三) 性騷擾與工作結果的關係

過去許多性騷擾研究，除了關心性騷擾的成因之外，亦探討此類事件是否會對受害者在工作結果相關的各層面，產生不利的影響。從本文實證結果表 4 即可清楚地看出，遭受性騷擾者與未曾遭受性騷擾者，對其在工作上是否感受到性別不平等待遇，有非常顯著的認知差異。

受訪者中若在「工作分配」方面遭受到性別不平等待遇，會有高達 19.7% 表示遭受性騷擾；但若未遭受到性別不平等待遇，卻只有 3.0% 表示曾遭受性騷擾。此兩者之間具有極顯著之差異（ $\chi^2=282.93$ ， $p<.001$ ）。

同樣地，若在「工作考核」方面遭受到性別不平等待遇，會有高達 18.7% 表示遭受性騷擾；但若未遭受到性別不平等待遇卻只有 3.2% 表示曾遭受到性騷擾，兩者的差異同樣極為顯著（ $\chi^2=171.14$ ， $p<.001$ ）。

表 4：「因性別而在工作結果各面向遭受不平等待遇」與「性騷擾發生」之交叉表

項目	樣本分析	曾經發生	未曾發生	個數	
工作分配	未遭受不平等待遇	3.0%	97.0%	10,860	df=1 $\chi^2=282.93$ p<.001***
	有遭受不平等待遇	19.7%	80.3%	356	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	
工作考核	未遭受不平等待遇	3.2%	96.8%	10,970	df=1 $\chi^2=171.14$ p<.001***
	有遭受不平等待遇	18.7%	81.3%	246	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	
工作升遷	未遭受不平等待遇	3.1%	96.9%	10,882	df=1 $\chi^2=147.62$ p<.001***
	有遭受不平等待遇	15.6%	84.4%	334	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	
訓練、進修	未遭受不平等待遇	3.3%	96.7%	11,061	df=1 $\chi^2=126.05$ p<.001***
	有遭受不平等待遇	20.0%	80.0%	155	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	
調薪幅度	未遭受不平等待遇	3.1%	96.9%	10,796	df=1 $\chi^2=118.21$ p<.001***
	有遭受不平等待遇	13.1%	86.9%	420	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	
員工福利措施 之提供	未遭受不平等待遇	3.3%	96.7%	11,040	df=1 $\chi^2=141.43$ p<.001***
	有遭受不平等待遇	19.9%	80.1%	176	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	
資遣、離職 或解僱	未遭受不平等待遇	3.3%	96.7%	11,097	df=1 $\chi^2=142.18$ p<.001***
	有遭受不平等待遇	23.5%	76.5%	119	
	全體 (%)	3.5%	96.5%		
	個數	394	10,822	11,216	

說明：* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

資料來源：研究者自行整理。

若在「工作升遷」方面遭受到性別不平等待遇，會有高達 15.6% 表示遭受性騷擾；但若未遭受到性別不平等待遇卻只有 3.1% 表示曾遭受性騷擾，兩者有極顯著差異（ $\chi^2=147.62$ ， $p<.001$ ）。

若在「訓練、進修」方面遭受到性別不平等待遇，會有高達 20.0% 表示遭受性騷擾；但若未遭受到性別不平等待遇卻只有 3.3% 表示曾遭受性騷擾，兩者有極顯著差異（ $\chi^2=126.05$ ， $p<.001$ ）。

若在「調薪幅度」方面遭受到性別不平等待遇，會有高達 13.1% 表示遭受性騷擾；但若未遭受到性別不平等待遇卻只有 3.1% 表示曾遭受性騷擾，兩者有極顯著差異（ $\chi^2=118.21$ ， $p<.001$ ）。

若在「員工福利措施之提供」方面遭受到性別不平等待遇，會有高達 19.9% 表示遭受性騷擾；但若未遭受到性別不平等待遇卻只有 3.3% 表示曾遭受性騷擾，兩者有極顯著差異（ $\chi^2=141.43$ ， $p<.001$ ）。

最後，若在「資遣、離職或解僱」方面遭受到性別不平等待遇，會有高達 23.5% 表示遭受性騷擾；但若未遭受到性別不平等待遇卻只有 3.3% 表示曾遭受性騷擾，兩者有極顯著差異（ $\chi^2=142.18$ ， $p<.001$ ）。

從上述的討論可知性騷擾的發生與其在「工作分配」、「考核」、「升遷」、「訓練、進修」、「調薪幅度」、「員工福利措施之提供」，以及「資遣、離職或解僱」等是否感受到性別不平等待遇，都具有極為顯著的關聯性。

陸、結語

過去對於性騷擾相關的研究，比較多是從法律規範面進行分析，探討性騷擾構成的法律要件、申訴機制、救濟程序等問題；或是從被騷擾者的立場，就其主觀的知覺探討其在被騷擾的經歷主觀的經驗；而較少從整體的角度，瞭解職場性騷擾整體的問題。然而，若能從整體性的層面來瞭解性騷擾受害者的特性，到底在職場性騷擾實際的情況如何？是否有所改善？將更能有助於強化性騷擾防治政策的推動，及未來相關政策制定的改善依據。本文基於此一循證觀點，希望能做為整體性研究和政策論證的基礎。

再者，過去性騷擾研究的對象多針對大學生，因為他們是最容易且最方便取得的樣本，他們對有些研究可能是合適的，但這樣的作法卻犧牲研究的推論性。另一

方面，國內對於工作場所性騷擾主題，雖已累積部分的成果，不過這些文獻大部分是從法制的規範面來探討，國內也進行某些經驗性的研究，不過這些研究多數是採取質性的訪談法（楊培珊，2000；羅燦煥，2002，2011），或小規模的調查研究（王素美等人，2012；林珣秀，2005；林珣秀、黃毓伶，2001），其樣本的代表性和可推論性受到較大的限制。由於過去缺少總體資料的統計分析，本文希望彌補此一缺口。

本文從研究的結果發現，在個人因素方面性別、年齡、婚姻及教育程度等變項，對於性騷擾的發生都具有顯著的影響，資料分析顯示女性、年輕族群、離婚以及中高學歷者，最容易遭遇性騷擾的困境，未來政府主管機關應針對這些群體建立更有效的防護機制。

在組織因素方面，從資料分析顯示，不同職業及行業類別，發生性騷擾的頻率有很顯著的差別，而這些差別並非「陽剛性」文化即能解釋，其中應涉及更多組織及行業特性的因素，未來應可就此方面更細微的因素進一步探究。而在申訴機制方面，過去的文獻多肯定其對性騷擾的防治能產生一定的防範作用，本文資料分析亦顯示，不論是設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱；或是組成申訴處理委員會的機制或管道，以至於直接向雇主或主管申訴的管道，都能夠降低發生性騷擾的比率。

最後，本文亦發現性騷擾與職場其他性別平等狀況有密切的關係；基本上性騷擾的發生與其在「工作分配」、「考核」、「升遷」、「訓練、進修」、「調薪幅度」、「員工福利措施之提供」，以及「資遣、離職或解僱」等是否感受到性別不平等待遇，都具有極為密切的關聯性。由此可進一步推導出，性騷擾是所有機關或公司應認真面對和解決的議題，若無法消弭性騷擾，必然造成員工在各項人力資源管理措施的不滿和不公平感，進而影響其對組織的承諾感和認同感。

雖然，和多數次級資料分析的研究一樣，本文受限於測量變項的模式適配與解釋力，以致無法完整呈現構成性騷擾的因果關係，但至少已掌握一些重要關鍵因素。本文認為性騷擾防治的政策，必須基於對職場性騷擾現況的分析和瞭解，由於過去的研究多基於對國外現象的移植，或規範性的探討，而較少針對我國循證資料進行分析，本文已就影響職場性騷擾之因素建立初步的基礎，希望喚起未來更多相關的研究。

參考文獻

- 王素美、吳佩玲、張之蘋、許秀峰、郭雅惠（2012）。護理人員的職場性騷擾處理之認知、態度及相關滿意度探討。**澄清醫護管理雜誌**，8（3），47-53。
- 行政院勞工委員會（2015）。**102 年工作場所性別平等概況調查（AH030007）【原始數據】**。取自：<https://srda.sinica.edu.tw/news/news/1385>。
- 林秀美、陳階陞、莊世杰（2006）。護理人員在職場遭遇性騷擾之研究。**中華職業醫學雜誌**，13（1），21-28。
- 林明鏘（1997）。論德國工作場所性騷擾保護法：兼論我國立法政策與立法草案。**律師雜誌**，212，74-86。
- 林珣秀（2005）。我國高職餐飲科學生實習期間遭受性騷擾問題之探討。**觀光研究學報**，11（2），135-163。
- 林珣秀、黃毓伶（2001）。學生在餐廳實習時遭受性騷擾問題之研究。**觀光研究學報**，7（2），55-74。
- 邱道生（2011）。觀光餐旅產業中性騷擾問題的探討。**台灣勞動評論**，3（2），223-252。
- 高鳳仙（2001）。性騷擾之法律概念探究。**法令月刊**，52（4），24-44。
- 高鳳仙（2015）。性騷擾防治法之案件處理解析。**萬國法律**，199，47-59。
- 郭玲惠（2005）。兩性工作平等法實施成效之檢討：以司法實務為核心。**國家政策季刊**，4（1），5-20。
- 焦興鎧（1999a）。工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究。**歐美研究**，29（3），1-76。
- 焦興鎧（1999b）。美國法院對工作場所性騷擾判決之發展趨勢：兼論對我國相關制度之啓示。**臺大法學論叢**，28（3），29-87。
- 焦興鎧（1999c）。臺北地方法院第一則有關工作場所性騷擾判決之解析：兼論美國制度所能提供之啓示。**中正大學法學集刊**，2，155-198。
- 焦興鎧（2002）。工作場所性騷擾問題與法律對策。臺北：元照。
- 焦興鎧（2009）。工作場所性騷擾爭議之預防及處理：臺灣之經驗。**台灣勞動評論**，1（2），145-155。

- 焦興鎧（2013）。美國最高法院對工作場所性騷擾爭議之最新判決：Crawford v. Nashville 一案之評析。**歐美研究**，43（2），255-304。
- 馮嘉玉、晏涵文（2013）。國中校園霸凌與同儕性騷擾防治介入課程設計與介入效果。**臺灣性學學刊**，19（1），21-52。
- 馮嘉玉、晏涵文、李思賢、高松景（2012）。臺灣地區國中同儕性騷擾現況及其相關因子之研究。**健康促進與衛生教育學報**，38，49-70。
- 楊培珊（2000）。女性居家照顧服務員工作中遭受性騷擾之經驗探討。**臺大社會工作學刊**，2，97-149。
- 劉嘉蕙、江承曉（2007）。以「社會情境－性互動」架構分析大學女生遭受性騷擾之主觀知覺模式。**嘉南學報：人文類**，33，509-525。
- 潘秀菊、易承翰（2006）。軍事機構性騷擾防治規範與措施之探討。**國防管理學報**，28（1），61-82。
- 蔡宗珍（2011）。性騷擾事件之法律適用與救濟途徑之分析：以公務人員間之性騷擾事件為中心。**臺北大學法學論叢**，77，39-80。
- 鄭津津（1998）。美國工作場所性騷擾相關法制之研究。**中正大學法學集刊**，1，233-265。
- 謝易達、邱麗娟（2012）。《玫瑰的戰爭》：校園性騷擾爭議個案之反思。**慈濟技術學院學報**，18，267-282。
- 羅燦煥（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**，46，193-249。
- 羅燦煥（2011）。沈默中的表達，順服中的抗拒：女性性騷擾因應論述的自我培力。**台灣社會研究季刊**，85，267-316。
- Balogh, D. W., Kite, M. E., Pickel, K. L., Canel, D., & Schroeder, J. (2003). The effects of delayed report and motive for reporting on perceptions of sexual harassment. *Sex Roles*, 48(7-8), 337-348.
- Berdahl, J. L., Magley, V. J., & Waldo, C. R. (1996). The sexual harassment of men? Exploring the concept with theory and data. *Psychology of Women Quarterly*, 20(4), 527-547.
- Blumenthal, J. A. (1998). The reasonable woman standard: A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Law and Human*

Behavior, 22(1), 33-57.

- Buchanan, N. T., Settles, I. H., Hall, A. T., & O'Connor, R. C. (2014). A review of organizational strategies for reducing sexual harassment: Insights from the U. S. military. *Journal of Social Issues*, 70(4), 687-702.
- Das, A. (2009). Sexual harassment at work in the United States. *Archives of Sexual Behavior*, 38(6), 909-921.
- DeSouza, E., & Fansler, A. G. (2003). Contrapower sexual harassment: A survey of students and faculty members. *Sex Roles*, 48(11-12), 529-542.
- European Commission. (1999). *Sexual harassment at the workplace in the European Union*. Brussels, BE: European Commission.
- Firestone, J. M., & Harris, R. J. (1999). Changes in patterns of sexual harassment in the US military: A comparison of the 1988 and 1995 DoD surveys. *Armed Forces and Society*, 25(4), 613-632.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578-589.
- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., ... Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2), 152-175.
- Franks, M. A. (2012). Sexual harassment 2.0. *Maryland Law Review*, 71(3), 655-704.
- Golden III., J. H., Johnson, C. A., & Lopez, R. A. (2001). Sexual harassment in the workplace: Exploring the effects of attractiveness on perception of harassment. *Sex Roles*, 45(11-12), 767-784.
- Gomes, G. M., Owens, J. M., & Morgan, J. F. (2004). Prohibiting sexual harassment in the European Union. *Employee Relations*, 26(3), 292-306.
- Gruber, J. E. (1990). Methodological problems and policy implications in sexual harassment research. *Population Research and Policy Review*, 9(3), 235-254.
- Gruber, J. E. (1998). The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment. *Gender & Society*, 12(3), 301-320.
- Gutek, B. A., & Cohen, A. G. (1987). Sex ratios, sex role spillover, and sex at work: A comparison of men's and women's experiences. *Human Relations*, 40(2), 97-115.
- Gutek, B. A., Cohen, A. G., & Konrad, A. (1990). Predicting social-sexual behavior at work: A contact hypothesis. *Academy of Management Journal*, 33(3), 560-577.
- Guy, M. E. (1994). Organizational architecture, gender and women's careers. *Review of*

- Public Personnel Administration*, 14(2), 77-90.
- Hunt, C. M., Davidson, M. J., Fielden, S. L., & Hoel, H. (2010). Reviewing sexual harassment in the workplace: An intervention model. *Personnel Review*, 39(5), 655-673.
- Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56(3), 607-631.
- King, K., Stohr, M. K., Kelley, L., Vazquez, S., Smith-Daniels, S., & Uhlenkott, R. (2009). They said: An analysis of state level sexual and gender harassment data. *Criminal Justice Studies*, 22(3), 281-297.
- Libbus, M., & Bowman, K. (1994). Sexual harassment of female registered nurses in hospitals. *The Journal of Nursing Administration*, 24(6), 26-31.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. New Haven, CT: Yale University.
- Marin, A. J., & Guadagno, R. E. (1999). Perceptions of sexual harassment victims as a function of labeling and reporting. *Sex Roles*, 41(11-12), 921-940.
- Mathis, P. A., Prokop, R. T., & Merit Systems Protection Board (1981). Sexual harassment in the federal workplace: Is it a problem? Retrieved from: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED206960.pdf>.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17.
- Nelson, C. G., Halpert, J. A., & Cellar, D. F. (2007). Organizational responses for preventing and stopping sexual harassment: Effective deterrents or continued endurance? *Sex Roles*, 56(11-12), 811-822.
- Newman, M. A., Jackson, R. A., & Baker, D. D. (2003). Sexual harassment in the federal workplace. *Public Administration Review*, 63(4), 472-483.
- Nye, C. D., Brummel, B. J., & Drasgow, F. (2014). Understanding sexual harassment using aggregate construct models. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1204-1221.
- O'Connell, C. E., & Korabik, K. (2000). Sexual harassment: The relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment to outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 299-329.
- O'Leary-Kelly, A. M., Bowes-Sperry, L., Bates, C. A., & Lean, E. R. (2009). Sexual harassment at work: A decade (plus) of progress. *Journal of Management*, 35(3),

503-536.

- Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14(2), 126-138.
- Rospenda, K. M., Richman, J. A., & Nawyn, S. J. (1998). Doing power: The confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment. *Gender & Society*, 12(1), 40-60.
- Rotundo, M., Nguyen, D.-H., & Sackett, P. R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 914-922.
- Salin, D. (2009). Organisational responses to workplace harassment. *Personnel Review*, 38(1), 26-44.
- Stockdale, M. S., & Nadler, J. T. (2012). Situating sexual harassment in the broader context of interpersonal violence: Research, theory, and policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 6(1), 148-176.
- Tangri, S. S., & Hayes, S. M. (1997). Theories of sexual harassment. In W. O'Donohue (Ed.), *Sexual harassment: Theory, research, and treatment* (pp. 112-128). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Timmerman, G., & Bajema, C. (1998). *Sexual harassment in the workplace in the European Union*. Manuscript for the European Commission for employment, industrial relations and social affairs. Retrieved from:
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>.
- U.S. Merit Systems Protection Board (1988). *Sexual harassment in the federal government: An update*. Washington, DC: Government Printing Office .
- U.S. Merit Systems Protection Board (1994). *Sexual harassment in the federal workplace: Trends, progress, and continuing challenges*. Washington, DC: Government Printing Office.
- Waldo, C. R., Berdahl, J. L., & Fitzgerald, L. F. (1998). Are men sexually harassed? If so, by whom? *Law and Human Behavior*, 22(1), 59-79.
- Welsh, S. (1999). Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology*, 25, 169-190.
- Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-162.

Causes and Consequences of Workplace Sexual Harassment: An Evidence-Based Data Analysis in Taiwan

Huan-Jung Huang *

Abstract

Sexual harassment has emerged as a significant social problem. Although a large number of researchers have investigated the related issues of workplace sexual harassment, there have been few empirical and nationally representative studies of the prevalence and correlative factors of workplace sexual harassment. This paper tries to use evidence-based data analysis to fill the gap.

This paper uses “gender equality in the workplace survey” of secondary data to examine the causes and consequences of sexual harassment in the workplace. Firstly, the paper introduces the concept, prevalence and severity of workplace sexual harassment. Secondly, it discusses the different perspectives of sexual harassment at work, including socio-cultural theory, sex role spillover, contact hypothesis, formal power and informal power, and organizational culture and climate perspective as a foundation of the hypothesis presented in this paper. It then presents individual and

* Associate Professor, Department of Social and Public Affairs, University of Taipei. e-mail: hrhuang@utapei.edu.tw; carlhuan@yahoo.com.tw.

organizational factors that influence sexual harassment, individual factors include victims' gender, age, marital status, education attainment; organizational factors, include organizational hierarchy, organizational characteristics, job context and internal complaint system. Furthermore, the paper explores the impact of sexual harassment on the organization, including work assignments, performance evaluation, promotion, training, benefits and turnover. And finally, based on the hypotheses, this study develops an analytical framework to examine the potential causes and consequences of workplace harassment. As shown by the statistical analysis, both individual and organizational factors contribute to harassment, which has a negative impact on an organization's employees.

Keywords: workplace sexual harassment, gender equality, characteristics of victims, secondary data analysis, evidence-based data