「是我想太多，還這是性騷擾？」遇到職場性騷擾，如何申訴與求助？

諮商心理師 曾昱慈



當時Ellie愣了一下，那時她剛走出會議室，前輩隨手拍了一下她的屁股。又有一次她和廠商討論公事時，對方突然要求幫她按摩，她拒絕了，然而對方不斷地遊說她，並表示他按摩技術很好、很舒服等等，她趕緊把事情處理完畢，再用其他理由趕緊離開現場。

有時候職場的性騷擾會用一種很隱晦的方式出現，我們可能難以辨識出或者它確實看起來無傷大雅，然而內心卻覺得哪裡怪怪的甚至感到不舒服。又或者當自己覺得互動上哪裡怪怪的時候，卻認為可能是因自己過於敏感，其他人好像都沒怎樣，而開始自我懷疑，並覺得好像只有自己會在意而已。

但是真的是這樣嗎？會不會有時真的不是你想太多，而是這樣的互動裡確實隱含著性騷擾甚至是權力不平等的狀態呢？

華人文化尤其是女性，常被教導替大局、替他人著想而習慣把心裡的直覺放在一旁。也許我們該去思考是不是其實哪裡已經不對勁了？是不是比起重視自己的感受，會傾向更加重視他人的想法及意見？成長過程中學習到挑戰權威、挑戰他人是不禮貌的？心理是不是害怕當我說出口後，我可能也同時影響到自己或他人的工作？

何謂職場性騷擾？

也許我們可以先瞭解什麼是「職場性騷擾」或許當有機會瞭解後，會更信賴自己的直覺。

目前台灣有性別平等三法，分別是〈性別平等工作法〉、〈性別平等教育法〉及〈性騷擾防治法〉，這三部法條將適用不同情境，而其中性別平等工作法(簡稱性工法)則適用職場環境，根據性工法性的定義，性騷擾主要有兩種情境：

1. 「敵意工作環境」：不論是肢體上的碰觸或性要求、具有性意味或性別歧視之言詞及行為等，而對當事人造成敵意性、威脅性或冒犯性的工作環境，導致影響當事人的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
2. 「交換利益」：行為人(通常是具有權力者)藉由提供當事人更好的勞動合約、薪資、績效或透過獎懲、降調等的條件，來使當事人接受行為人的性騷擾甚至是性行為；通常處在此情況下的當事人也會擔心若拒絕則會受到變相的報復。

值得一提的是過去性工法僅適用於執行職務時，隨著 112 年的修法，當事人於非工作時間所遭遇的性騷擾也有條件性的被納入：當是同一人且持續性性騷擾，以及最高負責人或僱用人的性騷擾則被納入。

隱含著權力結構的不平等

性騷擾在職場中是一個普遍的問題，然而它不僅僅涉及性行為本身，更深層的是關於權力結構的不平等，這樣的不平等不僅展現在職位的高低上，也包括性別、種族、年齡、經濟條件及教育等

等。性騷擾者往往會通過性行為或語言來控制和支配受騷擾者，使其感到無力反抗，從而鞏固自己的權力地位，以獲得控制感。

有時候並非只有女性會成為被騷擾的對象，男性也會。有可能是男性有權力者騷擾其他男性，也有可能女性對其他男性或女性進行性騷擾。然而整體來說往往有個權力結構不對等的狀態，或是在這樣的互動中有鞏固權力、征服他人的意味。

如何尋求正式管道的協助

根據〈性工法〉規定，當公司員工達 10 人以上時，將會設置性騷擾申訴管道，故當遭遇職場性騷擾時，可主動向雇主提出申訴；若是遭受雇主性騷擾則是向勞工局等地方主管機關提出申訴。

然而會發現在許多時候申訴的過程並非如此順利，常因證據不足而難以成立。大部分人對性騷擾的認定會從被害人角度出發，然而實務上則須提出客觀證據，而缺乏證據也是讓申訴變得困難的主要原因。

也因此在提出申訴前可以去思考以下幾個問題，包括：

n. 1. 你有做記錄嗎？這會是各說各話的狀態嗎？

o. 2. 有沒有其他旁觀者？若有對方願意站出來嗎？

p. 3. 其他員工是否有遭遇類似的困擾，他們如何處理呢？若有進行申訴，公司的態度又是如何呢？

在性騷擾發生的當下，有時候會難以有回應，可能是因驚嚇而無反應，或是心裏雖不舒服，但覺得還能忍受，或是擔心若有反應會產生更不利己的情況，像是影響工作、職場關係等等。

對許多人來說，在面對上述的情況時，會難以想到需要詳實紀錄或留存證據等等，因此也可以試著去主動留存證據，包括：聯繫過程中，讓對方承認自己的行為、找旁觀證人等等的方式。另外也可以尋求相關資源，不論是找法律諮詢或專業的心理諮商來瞭解在此情境下可如何處理，並透過專業人士的陪伴來尋求情緒支持及整理職場性騷擾的影響。

【提醒】每個人所經歷的生活或心理議題背後形成之成因或解決之道皆不盡相同，故官網文章內容僅供建議與參考，當您需要個人化的幫助，建議考慮尋找專業心理師的協助。

圖片來源：pexels