

性騷擾爭議之預防及處理—— 兼論性騷擾防治法之相關規定

焦興鎧*

摘 要

本文之目的，是要對近年來我國對發生在各種場域性騷擾事件所建構之預防及處理機制，做一整體之檢視，並對甫將施行性騷擾防治法之內容加以評析，且論及相關人員所應採取之各類因應作為。除序言及結語外，全文共分四大部分：第一部分根據相關調查數據及研究報告，說明各類性騷擾事件之嚴重情形及所產生之負面影響。第二部分敘述我國處理此類事件相關法律之內容及優劣之處。第三部分分別討論性騷擾防治法之相關規定，並試對其內容加以評析。第四部分則是對相關人員所應採取之因應對策，個別提出各項建言。

關鍵詞：性騷擾；工作場所性騷擾；校園性騷擾；公共場所性騷擾；性別歧視；性騷擾防治法。

壹、序言	陸、相關人員所應採之對策及預防之道
貳、騷擾事件之嚴重性及負面影響	柒、結語
參、我國處理性騷擾事件之相關法律	參考資料
肆、性騷擾防治法相關條款內容之說明	附錄
伍、對性騷擾防治法相關條款內容之評析	

*作者為中央研究院歐美研究所研究員

壹、序言

近年來在我國，由於性別意識逐漸抬頭，在婦女團體之努力推動下，各類防治性騷擾之立法紛紛制定。以工作場所為例，在二〇〇二年公布並自三月八日實施之兩性工作平等法中，即曾以第三章明文規定性騷擾之類別及雇主防治此類事件之法律責任。(註一) 在二〇〇四年公布施行之性別平等教育法中，也以第四章來規範有關校園性侵害或性騷擾防治之事項。(註二) 至於在二〇〇五年制定，並自二〇〇六年二月五日正式施行之性騷擾防治法中，更將防治保障範圍擴大至職場及教育場域以外，並以保護此類事件被害人之人身安全及個人尊嚴為重心，(註三) 使我國成為全世界在這方面投注最大心力與資源之國家之一，雖然是一相當進步之立法，但究屬首創之舉，是否得以有效執行，仍實值進一步加以觀察。

本文之目的，是要對近年來我國對發生在各種場域性騷擾事件所建構之預防及處理機制，做一整體之檢視，並對甫將施行性騷擾防治法之內容加以評析，且論及相關人員所應採取之各類因應作為。除序言及結語外，全文共分四大部分：第一部分根據相關調查數據及研究報告，說明各類性騷擾事件之嚴重情形及所產生之負面影響。第二部分敘述我國處理此類事件相關法律之內容及優劣之處。第三部分分別討論性騷擾防治法之相關規

註 一：關於對兩性工作平等法中這些規定之評析，參見焦興鎧，〈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，頁 45-47 (民國九十一年四月)。

註 二：關於性別平等教育法中這些規定之評析，參見羅燦煥，〈政策面 vs. 執行面：校園性侵害及性騷擾防治之政策分析、現況檢視及實務芻議〉，《國家政策季刊》，第四卷第一期，頁 114-116 (二〇〇五年四月)。

註 三：關於此點，參見高鳳仙，〈性騷擾防治法之立法問題探討〉，《萬國法律》，第一〇五期，頁 61-63 (民國八十八年六月)。

定，並試對其內容加以評析。第四部分則是對相關人員所應採取之因應對策，個別提出各項建言。

貳、性騷擾事件之嚴重性及負面影響

性騷擾問題之普遍嚴重性，尤其是發生在職場者，可由幾項相關研究報告所提出之數據得到證實，以對此一問題防範及處置最為完備之美國為例，早在一九七六年紅皮書雜誌所發表之報告即指出，在九千位問卷回覆者中，有高達百分之八十八之婦女認為，在她們工作期間曾經歷某種形態性騷擾活動之侵犯。(註四) 在一九八〇年、一九八七年及一九九五年，美國聯邦政府功績制度保護局曾對二萬三千多位聯邦公職人員分別做過三次調查，均發現現有近百分之四十二至四十九女性受雇者宣稱曾遭到性騷擾，而也有百分之十五至十九男性受雇者有過這方面之困擾。(註五) 至於其他較小規模之相關調查，也顯示有近百分之三十六至五十三之女性受雇者，認為她們是性騷擾事件之被害人。(註六) 此外，根據國際勞工組織在一九九二年所做之調查顯示，工作場所性騷擾事件在二十三個工業先進國家中，不論是公私企業部門，都是一普遍而嚴重之問題。(註七) 至於歐洲聯盟歷年對各會員國所做之相關調查及研究，其結果也莫不是如此。(註八)

在我國，相關研究報告也一再顯示，工作場所及其他領域之性騷擾問

註 四：關於此一數字資料，參見焦興鎧，《工作場所性騷擾問題在美國所引起之法律爭議》，頁 4 (民國八十六年)。

註 五：同前註，頁 4-5, 9-10。

註 六：同前註，頁 5。

註 七：關於此點，參見焦興鎧，《向工作場所性騷擾問題宣戰》，頁 343-415 (民國九十一年)。

註 八：同前註，頁 196-337。

題，已逐漸被認為是此類事件之被害人——尤其是女性一大心腹之患。舉例而言，根據呂寶靜及傅立葉兩位教授在民國八十二年所做「台灣地區工作場所性騷擾之調查報告」顯示，工作場所性騷擾雖日趨普遍，但受害員工卻常有投訴無門之苦。(註九)再者，台灣省政府勞工處在八十三年編印之「台灣省勞工生活狀況調查報告」也透露，有百分之十五的受訪勞工表示，曾有這類事件發生。(註十)此外，在八十四年二月十四日公布衛生署委託高雄醫學院所做「醫療行為過程中性騷擾盛行情形調查」也顯示，高達百分之四十三之護理人員有曾被性騷擾之不愉快經驗。(註十一)同時，在八十五年九月至八十八年十月，由台北市上班族協會所發布之四項相關調查報告也指出，有近半數之職業婦女曾有這方面之煩惱。(註十二)由這些調查報告數字資料可以看出，工作場所性騷擾問題隨著女性意識之普遍覺醒，在我國確已越來越引起重視，且其嚴重程度也有直追其他工業先進國家之趨勢。至於發生在校園、公共場所及各類服務領域，諸如軍中、大專院校、醫院診所及宗教界之此類事件，也因媒體或相關研究之披露，而屢有所聞。

性騷擾事件對被害人本身、雇主、事業單位及整個社會所能產生之負面影響，可說也是極為深遠。以工作領域為例，根據專家調查顯示，被害人除患有無力感、自責、失眠、憤怒、緊張、憂鬱及其他心理病癥外，還會有頭痛、背痛、嘔吐、高血壓、體重變化及疲勞等生理症狀，更嚴重的是，她們往往會被迫辭職，而不當損及其經濟性利益及福祉。(註十三)對

註九：關於此點，參見焦興鎧，《工作場所性騷擾問題與法律對策》，頁 11-12 (民國九十一年)。

註十：同前註，頁 12。

註十一：同前註，頁 13。

註十二：同前註，頁 13-14, 15。

註十三：同前註，頁 19。

雇主及事業單位而言，職場性騷擾事件也會帶來許多不利之後果，它不但會形成員工彼此間之猜忌敵對，而且也會造成士氣低落及生產力降低，由於整個工作環境氣氛惡劣，更易產生工作效率降低、缺席率偏高及員工跳槽流動性增加之困境，而這類事件所可能產生之訴訟及損害賠償費用，也將是相當可觀。(註十四)至於從整個社會層面來看，由於工作場所性騷擾事件不但是一種就業歧視，而且也是一種性別歧視，它除加深傳統上將婦女工作者侷限在低收入而沒有遠景職位之刻板印象外，而且更妨礙她們與男性工作者間同樣力爭上游之機會，可說形成一種社會上不公不義之現象。(註十五)至於發生在其他領域之這類事件，以校園性騷擾來說，就會不當影響被害人之受教權，而公共領域之性騷擾事件，更易對被害人之人身安全及個人尊嚴等，產生各種直接負面之影響，甚至在一般及專業服務之領域中，這類事件也對被害人造成諸多不利情形。

參、我國處理性騷擾事件之相關法律

一般而言，在我國現行之民法、刑法、社會秩序維護法、勞工法及其他相關法律中，都有某些相關條文可資運用，來處理發生在工作場所或其他場域性騷擾之爭議。舉例而言，民法第十八條有關人格權之保護規定、第一四八條有關權利行使之界限、第一八四條有關一般侵權行為責任、第一八八條有關雇主之責任、第一九三條有關侵害身體健康之財產上損害賠償，以及第一九五條有關侵害身體、健康、名譽或自由之非財產上損害賠償等規定，都賦予這類事件之被害人請求民事救濟之權利。(註十六)而被

註十 四：同前註。

註十 五：同前註，頁 19-20。

註十 六：同前註，頁 21。

害人亦可視性騷擾行為之嚴重程度，透過刑法及性侵害犯罪防治法上之相關條文，諸如妨害風化罪、妨害性自主罪、妨害名譽罪、利用權勢姦淫猥褻罪、強制罪或誹謗罪等，來追訴加害人之刑事責任。(註十七)此外，某些性騷擾行為往往會構成社會秩序維護法第八十三條各條款所處罰之行為，被害人自得請求法院或警察機關對加害人科處罰鍰。(註十八)同時，被害人如具勞工身份，在理論上亦得根據勞動基準法第八條雇主之一般保護義務規定，以及第十一條至第十二條一般解僱保護等規定來請求救濟。(註十九)至於在加害人具有公務員身份時，則被害人甚至得依據公務員服務法第六條及第二十二條之規定，請求對之科以懲處。(註二十)

然而，在被害人實際運用這些相關規定請求救濟時，卻會遭到許多實體及程序上障礙，致使會發生投訴無門或緩不濟急之困難。以民事救濟為例，由於民法上人格權之保護僅以關於生命、身體、名譽、自由、姓名、身份及能力等有法律特別規定者為限，始得請求損害賠償或慰藉金，對情節較輕微性騷擾行為被害人之保護即顯有不週，而曠日費時之訴訟程序及難以克服之舉證責任，都是被害人所必須面臨之障礙，至於昂貴之律師費用也是此類事件之被害人（或甚至加害人）所難以負擔者，從而，以民法來解決這類工作場所爭議顯然並非良方。(註二十一)至於刑事責任之追訴，往往也會遭遇與民事救濟相同之困難，除舉證責任之負擔更形吃重外，被害人並無法因對加害人科處刑責而獲得完全補償，經過漫長訴訟程序所能獲得者通常是「遲來之正義」。而被害人在訴追及審理過程中所可能遭受

註十 七：同前註。

註十 八：同前註，頁 21-22。

註十 九：同前註，頁 22。

註二 十：同前註。

註二 十一：同前註。

之「二度傷害」，可說與一般妨害風化罪之被害人並無二致，在這種情形下，刑事責任之追訴顯然亦非良策。(註二十二)至於社會秩序維護法所能懲處之行為範圍相當有限，並不足以涵蓋所有場域性騷擾所觸及之各種行為，而它所科處之罰鍰最高僅為新台幣六千元，又不能對被害人提供任何賠償，且以警察法來規範發生在某些私領域之行為，亦與該法是用來處理公共場所行為之立法原旨不符，從而，此法可說也不足以有效遏阻這類行為。(註二十三)

就最常見之職場性騷擾事件而言，現行勞工法所能提供之保護，則也大部分是無法執行或緩不濟急。舉例而言，雖然由勞動基準法第八條訂有「雇主對於僱用之勞工，應……建立適當之工作環境……。」之規定，但對違反者並未有罰則之規定，僅具一般宣示之意義。此外，由該法第十一條解僱保護之規定觀之，固可以推定雇主不得任意解僱被害人，但因性騷擾爭議並不在該條所特別規定應預告之範圍，從而並無法發揮作用。(註二十四)雖然同法第十四條賦予勞工無須預告而終止勞動契約之權利，性騷擾事件之被害受雇者自得依該條第一項第二款之規定終止勞動契約，但此一條款只能在因受雇者不能容忍性騷擾行為而決定自動辭職之情形適用，所能提供之保障可說仍屬不夠充分周延。(註二十五)事實上，在一九九二年實施就業服務法之相關規定，即曾一度成為我國當時保障工作場所性騷擾事件被害人之最重要法律依據。根據該法第五條之規定，雇主不得以性別(其他尚有種族、階級、語言、思想……等因素)為由，而對求職者或所僱員工予以歧視，而該法施行細則第五條第二項又規定直轄市及各縣市

註二十二：同前註，頁 22-23。

註二十三：同前註，頁 23。

註二十四：同前註。

註二十五：同前註。

得組成「就業歧視評議委員會」，以認定就業歧視。目前，除金門縣及連江縣外，全國二十三個縣市均已成立此種委員會，其中尤以臺北市政府勞工局所設立者表現最為顯眼。該委員會在兩性工作平等法制定前，已處理完十六件有關工作場所性騷擾之申訴案件，雖尚未見有明顯之具體成效，但至少可說已邁出正確之一步。(註二十六) 一般而言，利用該法來處理工作場所性騷擾事件之最大缺點，是所能科處之行政罰鍰甚輕，對違反者最多僅能科處新台幣三千元以上三萬元以下之罰鍰，所能收到之嚇阻作用甚微。(註二十七) 且勞動行政主管機關一度對該法第五條之「雇主」一詞，通常是採從嚴認定之立場，從而，甚難確定其所應負擔之法律責任，讓受害者常有求助無門之憾。(註二十八)

目前，我國規範發生在職場上性騷擾事件最主要之法律依據，當屬兩性工作平等法之相關規定，雖然該法第三章有關性騷擾之防治僅有兩條實體性之條文，但連同程序性及其他部分之條款，則有十一條條文之多，足見所受重視之程度，而這些條文之內容，大體可細分為下列五項：首先在定義部分，本法在第十二條將此類行為區分為兩大類型：「敵意工作環境性騷擾」是指任何人在受雇者執行職務時，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

註二十六：關於該委員會早期在這方面成效之評析，參見同前註，頁 48-63，至於對後期表現之評析，參見焦興鎧，〈臺北市就業歧視評議委員會近期處理工作場所性騷擾爭議之成效評析〉，載同作者，《性騷擾爭議新論》，頁 445-481（民國九十二年）。

註二十七：目前該法之罰則已提高五十倍之多，但因新制定之兩性工作平等法已取代該法有關性別歧視之規範部分，故工作場所性騷擾爭議現劃歸由兩性工作平等委員會來處理。值得注意的是，兩性工作平等法之罰則僅有新臺幣一萬元至十萬元，遠較新修正之就業服務法為輕，此一不同罰則金額之立法疏失，亟待早日修正。

註二十八：關於此點，參見焦興鎧，前揭註九書，頁 24。

或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。「交換性騷擾」是指雇主對受雇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、獎懲之交換條件。(註二十九) 其次是有關雇主之防治責任之規定，可區分為一般防治及設置企業內部處理機制兩種。前者是指第十三條第一項前段所稱雇主應事先防治此類行為發生，以及同條第二項所稱雇主在知悉此類事件後所應採取之立即有效糾正及補救措施。後者則是特別指第十三條第一項後段所稱僱用受雇者三十人以上之雇主，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。(註三十)

此外，本法亦訂有詳盡之損害賠償規定，大體可區分為三種情形。一是如受雇者或求職者遭受敵意工作環境或交換性騷擾而受有損害，則根據第二十七條之規定，應由雇主及行為人連帶負損害賠償責任，但雇主亦得提出所謂「免責抗辯」，也就是如能證明其已遵行本法所定之各種防治規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，即不必負賠償責任，惟如被害人依此一規定無法受償時，法院仍得因其聲請，在斟酌雇主與其之經濟情況後，令雇主為全部或一部之損害賠償。(註三十一) 此外，同條復規定雇主賠償損害後，對性騷擾之行為人有求償權。另一則是雇主未能在此類事件發生後採取立即有效之糾正及補救措施，致使受雇者及求職者受有損害之情形，雇主亦應負賠償責任。(註三十二) 第三則是第二十九條所指稱之非財產損害賠償及回復名譽之請求權。至於這類損害賠償請求權之時效期間，第三十條則規定自請求權人知有損害及賠償義務人時起二年間

註二十九：關於此點，參見焦興鎧，前揭註一文，頁44。

註三十：同前註，頁44-45。

註三十一：同前註，頁45。

註三十二：同前註。

不行使而消滅，自有性騷擾行為時起逾十年者亦同。(註三十三)

為鼓勵此類事件被害人勇於主動檢舉，本法也訂有事業單位內部及外部之申訴制度。在前者之情形，除前述第十三條第一項後段之特別內部處理機制外，第三十二條亦訂有協調處理一般申訴之制度可供使用。(註三十四)至於外部申訴制度則是指受雇者及求職者得依第三十四條向地方主管機關提出申訴，如對其處分有異議時，則得向中央主管機關之兩性工作平等委員會申請審議，或逕行提起訴願。如對其處分仍有異議時，則得提起訴願或進行行政訴訟。(註三十五)

最後在罰則部分，本法第三十八條對違反相關規定之雇主，亦設有科處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰之規定，至於雇主所可能觸犯本法之情形，共有以下數端：第一是僱用員工三十人以上者未能訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。(註三十六)第二是在知悉此類事件發生後未能採取立即有效之糾正及補救措施者；第三則是有本法第三十六條所規定對提出或協助他人申訴之受雇者採取報復不利處分者。(註三十七)

最近，我國立法院在婦女團體之力促下，在二〇〇四年六月又另制定性別平等教育法，是繼二〇〇二年前述兩性工作平等法，藉以消弭在就業上到處充斥之性別歧視現象以來最重要社會立法 (social legislation) 之一。該法除在第一章總則對校園性騷擾加以定義外，並在第四章校園性侵害或性騷擾之防治中，以八條條文規定處理此類事件之機制，且在第五章中對

註三十三：同前註。

註三十四：同前註。

註三十五：同前註。

註三十六：同前註。

註三十七：同前註。

申請調查及救濟事項詳加規定，而對違反之學校亦科以罰鍰。(註三十八)至於教育部在民國九十四年所訂定之「校園性侵害或性騷擾防治準則」，則共有五章二十九條條文，要遠較行政院勞委會為防治工作場所性騷擾事件，而在民國九十一年所頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」為週延詳盡，是我國目前防治校園性騷擾事件最重要之法律根據，而在近期內所發生之此類爭議，都是透過各校根據該法及此一準則所設置之性別平等教育委員會，由調查小組來進行調查，雖然還是在「嚐試與錯誤」之階段，但迄今尚未見有任何運作不良之情形。(註三十九)

在此值得特別一提者是，雖然我國目前處理工作場所及校園性騷擾事件之法律機制，已與歐美先進國家所推行者並無二致，在亞洲地區堪稱是首屈一指，但仍有識者認為兩性工作平等法及性別平等教育法內之相關規定，皆是以性別平等之觀點為出發點，而將發生在這類場域內之性騷擾事件視為是性別歧視之一種類型，與這類行為同時也會損及被害人人身安全及個人尊嚴之情形仍有差異，況且這些法律僅懲罰雇主或校方，而不及於加害人本身之犯行，對被害人而言仍屬保護不週。(註四十)此外，它們對於受僱者或教師學生在職場或校園內外對他人所為之性騷擾行為，因不涉及工作權或受教權保障之問題，並無法加以規範，致淪為無從可管之窘境，也深覺有加以補救之必要，(註四十一)乃透過婦女團體向立法院強力遊

註三十八：至於採不同之見解者，參見羅燦焜，前揭註二文，頁 116-128，對實施現況之困境有甚詳盡之說明。

註三十九：事實上，本文作者在去年十月即曾參與某國立大學教授性騷擾學生之申訴案件，並已順利結案。

註四十：關於此點，參見高鳳仙，〈性騷擾之法律概念探究〉，《法令月刊》，第五十二卷第四期，頁 36-39 (民國九十年四月)。

註四十一：舉例而言，在去年所發生海巡署男性官員在餐敘時性騷擾某一立委女性助理一事，即因非發生在工作領域，且當事人間不屬同事關係，非

說，而在二〇〇五年二月制定前述之性騷擾防治法，但因我國之中央主管機關內政部認為需有較長之宣導準備期間，故特別延後一年施行。

肆、性騷擾防治法相關條款內容之說明

本法共有六章二十八條條文，首先在總則章中，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，特別排除兩性工作平等法及性別平等教育法相關條文之適用，藉以與工作場所及校園性騷擾事件之處理加以區隔。(註四十二)至於對性騷擾之定義方面，則也與前述二法略有不同，除排除性侵害犯罪以外，主要仍大體區分為所謂「交換」及「敵意環境」性騷擾兩大類型。(註四十三)此外，該法還設法為適用之公務員、機關、部隊、學校及機構加以定義，而明定內政部、臺北與高雄兩直轄市及各縣(市)政府等，為中央及地方之主管機關，其中後者應設置性騷擾防治委員會，實際處理本法有關爭議之調查、調解及移送有關機關等事宜。(註四十四)依本法之規定，此類委員會設主任委員一人，由直轄市市長、縣(市)長或副首長兼任，委員則是由機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者及專家出任，其中非機關高級職員以外委員之人數不得少於二分之一，而女性代表亦不得少於二分之一。(註四十五)

其次在第二章中，本法明定性騷擾之防治與責任範圍，是全法最主要之部分，它責成機關、部隊、學校、機構及僱用人，應防治性騷擾行為發

兩性工作平等法所可管轄，而不得不另依公務員法規加以處理。

註四十二：關於此點，參見性騷擾防治法第一條第二項之規定。

註四十三：參見同法第二條之規定。

註四十四：參見同法第三條至第六條之規定。

註四十五：參見同法第六條第二項之規定。

生，並在知悉有此類情形時，即應採取立即有效之糾正及補救措施。在組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者之情形，還另應設立申訴管道協助處理，而在人數達三十人以上者，則更要訂定性騷擾防治措施，並要公開揭示。(註四十六) 至於對他人為性騷擾行為者，本法明定應負賠償責任，雖非財產上之損害，被害人亦得請求賠償相當之金額，而在名譽被侵害之情形，並得請求回復名譽之適當處分。(註四十七) 同時，在受僱人或機構負責人利用執行職務之便而對他人為性騷擾，而對被害人為回復名譽之適當處分時，本法還規定雇主及機構應提供適當之協助，而在學生、接受教育或訓練之人在學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時對他人為性騷擾，而對被害人為回復名譽之適當處分時，學校、教育或訓練機構亦應提供適當之協助。(註四十八) 此外，本法還特別訓令機關、部隊、學校、機構及僱用人等，在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，對為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇，否則即應負賠償責任。(註四十九) 為進一步保障此類事件被害人之隱私權，本法還特別規定廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名，或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意，或犯罪偵查機關依法認為有必要者不在此限。(註五十)

至於本法第三章則是明定此類事件之申訴及調查程序，其中申訴之程序共有兩種：一般之申訴程序是指被害人在性騷擾事件發生後一年內，除

註四十六：參見同法第七條第一項及第二項之規定。

註四十七：參見同法第九條第一項及第二項之規定。

註四十八：參見同法第十一條之規定。

註四十九：參見同法第十條之規定。

註五十：參見同法第十二條之規定。

可依相關法律請求協助外，得向加害人所屬之機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。（註五十一）直轄市或縣（市）主管機關在受理此類申訴後，即應將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並錄案列管；在加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人之情形，則應移請事件發生地警察機關調查。至於機關、部隊、學校、機構或僱用人，則應在申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應在二個月內完成調查程序，必要時得延長一個月，並應通知當事人。（註五十二）而此項調查之結果，應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。（註五十三）

再申訴程序是在機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期末完成調查，或當事人不服其調查結果，則得在期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市或縣（市）主管機關在受理此類再申訴案件後，即應由性騷擾防治委員會主任委員在七日內，指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人進行調查，至於再申訴之調查期限，則與申訴之程序相同。（註五十四）同時，在當事人逾期提出申訴或再申訴之情形，直轄市或縣（市）政府得不予受理。（註五十五）此外，在性騷擾事件已進入偵查或審判程序之情形，則直轄市或縣（市）政府性騷擾防治委員會認為有必要時，得議決在該程序終結前，停止對該事件之處理。（註五十六）

為讓此類事件之爭議得以採用所謂「替代性紛爭解決途徑」(alternative

註五十一：參見同法第十三條第一項之規定。

註五十二：參見同條第三項之規定。

註五十三：參見同條第四項之規定。

註五十四：參見同法第十四條之規定。

註五十五：參見同法第十三條第六項之規定。

註五十六：參見同法第十五條之規定。

dispute resolutions: ADRs) 處理，本法還特別在第四章列有調解之程序，規定此類事件雙方當事人得以書面或言詞，向直轄市或縣（市）主管機關申請調解，其以言詞申請者，應製作筆錄，而在為此類申請時，應表明調解事由及爭議情形。(註五十七) 為減輕此類事件當事人之負擔，本法還特別規定除勘驗費應由當事人核實支付外，此類調解程序不得收取任何費用或報酬。(註五十八) 至於調解之效力，在成立之情形，除應作成調解書外，並準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。(註五十九) 在不成立之情形，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關，並暫免徵收第一審裁判費。(註六十)

在本法第五章罰則中，共對四種情形科處罰鍰，並對情節特別嚴重之肢體性騷擾科以刑罰。其中對他人為性騷擾者，由直轄市或縣（市）主管機關科處新臺幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰，(註六十一) 至於對因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為此類行為者，則得加重科處罰鍰至二分之一。(註六十二) 在機關、部隊、學校、機構或僱用人知悉有性騷擾而未採立即有效之糾正及補救措施，或未設立申訴管道及訂定性騷擾防治措施者，由直轄市或縣（市）主管機關科處新臺幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰，如經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰，以收警示嚇阻之效。(註六十三) 至於在機關、部隊、學校、機構或僱用人對提出此類事件之申訴人、

註五十七：參見同法第十六條第一項及第二項之規定。

註五十八：參見同法第十七條之規定。

註五十九：參見同法第十八條之規定。

註六十：參見同法第十九條之規定。

註六十一：參見同法第二十條之規定。

註六十二：參見同法第二十一條之規定。

註六十三：參見同法第二十二條之規定。

證人或其他相關當事人為不當差別待遇情形者，本法亦規定由直轄市或縣（市）主管機關科處新臺幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰，經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。（註六十四）在違反本法第十二條規定之情形，亦即以廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，報導或記載被害人之姓名，或其他足資識別被害人身分之資訊者，亦得由各該目的事業主管機關科處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入該條所列之物品，或採行其他必要之處置，而在經通知限期改正仍不改正者，亦得按次連續處罰。（註六十五）有鑑於某些肢體性騷擾行為情節特別重大，對受害人極為不利，又不易與刑法上某些涉及性侵害之犯罪區別，本法特別規定：「意圖性騷擾，乘人不及抗拒而親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。」但須告訴乃論，以免羅織過度。（註六十六）

最後，本法在附則中，除前述本法自公布後一年施行，以及有關訂定施行細則之規定外，還特別明示在性侵害犯罪之情形，本法前述第七條至第十一條有關防治、糾正及補救措施、教育訓練、損害賠償（包括回復名譽）、免受不當差別待遇及在回復名譽處分時提供適當之協助之相關規定，以及第二十二條及第二十三條有關機關、部隊、學校、機構或僱用人未能採取相關作為，或對當事人採取不利行動之相關規定等，都能加以準用，但有關行政罰鍰之科處，則是由性侵害犯罪防治之主管機關，也就是性侵害犯罪防治法第三條所規定之中央及地方主管機關為之。（註六十七）

註六十四：參見本法第二十三條之規定。

註六十五：參見本法第二十四條之規定。

註六十六：參見本法第二十五條第一項及第二項之規定。

註六十七：參見本法第二十六條之規定。

伍、對性騷擾防治法相關條款內容之評析

性騷擾防治法除擴大防治性騷擾之領域至軍中、一般與專業服務領域，以及公共場所外，並特別對此類事件被害人之人身安全及人格尊嚴加以保障，在此類爭議日益受重視之際加以實施，自有其特殊意義，尤其針對目前我國某些發生在職場及校園以外之此類事件，常會面臨無適當法律可供規範之窘境，本法自可發揮一定之功效，且美國女性主義法學者（legal feminists）近年來，正對性騷擾此類行為是否構成性別歧視提出甚多之質疑批判，而認為應另由重視被害人人身安全與人格尊嚴之角度切入加以保障，在時機上亦頗為契合，（註六十八）如能有效加以執行，自有助於解決此類爭議。然而，雖然本法之立法原義值得肯定，但因在制定過程中，並未如前述兩性工作平等法及性別平等教育法一樣，曾做詳盡之本土調查研究，藉以發掘問題之所在，並參考歐美其他先進國家之具體實施經驗，僅透過特定婦女團體在立法院進行強力遊說，而立法院審查及制定過程時，雖曾舉辦過幾場公聽會，但並未容納持保留態度專家學者之意見，致本法之相關條款規定有諸多缺失存在，將會造成在實際執行時窒礙難行，大大削減當初制定本法之美意，而亟有待進一步之修正。

首先，綜觀歐美先進國家推動防治發生在各種領域之性騷擾事件上，大體都是以工作場所為先，待累積相當之處理經驗後，再逐步推展到校園，而即使在校園中，亦先處理發生在大學研究所以上之這類事件，然後再延伸到中、小學之中。至於在專業服務之領域，諸如醫療院所、律師及神職人員等，則大體均是透過行為準則（codes of conduct）等專業倫理來對可

註六十八：關於此點，參見焦興鎧，〈美國女性主義法學者對工作場所性騷擾爭議之批判〉，載同作者，前揭註二十六書，頁 231-241。

能加害人加以規範。除非是發生在公共場所之這類事件，通常才是以一般維護社會治安秩序之相關法規來處理，國家公權力方會直接介入，揆其原因是考慮到時空場域因素不同之故。以工作場所為例，由於當事人多屬已成年者適用，對象又極為固定，在事實之認定與責任之歸屬上較為明確，而被害人通常因謀生等特定因素而無法避免或排除此類侵害，故自有特別加以保護之必要；至於雇主則因其身份特殊，對整個工作場域享有極高之控制程度及能力，如能加重其法律責任，明定其必須提供受僱者一免受性騷擾行為侵害之工作環境，自可收正本清源之效。在校園之內，雖然學生之流動性可能要較前述勞動者為大，師生間權力不對等之情形卻不下於工作領域，彼此間之互動關係亦不難判明，故在責任之認定上仍不算太過困難，從而加重校方在防治此類事件之法律責任，亦不屬為過，雖然在中小學部分，已顯較工作場所更難處理。鑑於這些先進國家在過去近三十多年來之實施經驗可以發現，各種領域之性騷擾這類行為固應及早加以剷除，但終究有其一定之順序，不太可能有「畢其功於一役」之情形。目前全世界唯一制定有全面防治性騷擾立法者，據文獻記載僅有菲律賓一國而已，（註六十九）它是一信奉天主教為國教之國家，以道德之訴求來做為立法基礎一事本不足為奇，但如認為在該國此類事件即已因該立法之實施而告獲得全面解決，相信即使連該國之婦女及宗教團體亦不會相信，況且目前社會上調情開放之程度在亞洲堪稱首屈一指，似乎也並未因該法之制定而有任何改善之跡象。

其次，是本法之最重要用意除防治性騷擾外，在於保護此類事件被害人之權益，然而，在實際運作時，卻反而會造成她（他）們諸多不便之處。以最容易發生在公共場所之此類事件為例，被害人即便勇於主張自己之權

註六十九：關於此點，參見焦興鎧，前揭註九書，頁 222。

益，而將可能是從不認識之加害人扭送警察機關，並設法「知悉」其所屬之機關、部隊、學校、機構或僱用人，但仍要面臨證據是否充分之問題。與工作場域或校園性騷擾事件不同之處是，這類行為多屬「突發」性質，除非到處有監視錄影設備，否則只有靠第三者出面作證，但以過去處理工作場域及校園性騷擾事件之調查經驗顯示，國人普遍存有怕麻煩之心態，願意挺身作證者為數極少，況且是對陌生人，因此在調查時只會淪為各說各話之情形，尤其如是由加害人所屬之單位來加以調查，在沒有任何人證物證足以支撐之情形下，對熟知之加害人及全然不認識之被害人間究應如何判斷，即是相當困難，況且這些機關或機構之調查人員絕大多數沒有接受過相關之訓練，是否具有專業素養及性別意識更屬難斷，在這種情形下，所作之調查結果幾乎是可以預見者，以如此鉅大之社會成本，來處理一件本可透過維護社會治安法律來解決之爭議，其得失之間幾乎是不待贅言。

再者，對加害人所屬之單位或僱用人而言，在兩性工作平等法實施後，即要對發生在工作場域內員工相互間及外人對本身員工間性騷擾事件，負事先預防及事後處理之法律責任，且不分交換或敵意環境性騷擾行為，即不論是長官對下屬、同事對同事及第三人對員工等，都要負相同程度之責任，已較國外區分不同情形負不同責任之情形甚為吃重，（註七十）現甚至又要對員工在離開工作領域（off-duty）之行為，也必須負起接受申訴而調查之責任，並在對被害人為回復名譽之適當處分時，提供適當之協助，否則會受到罰鍰處分，其所負之法律責任實屬更形重大，尤其是本法適用於受服務人員人數達十人以上之僱用人，（註七十一）以國內常見之微形事業

註七十：關於此點，參見焦興鎧，前揭註一文，頁46。

註七十一：關於此點，參見本法第七條第二項之規定，而依同法施行細則第五條之規定，尚包括分支機構及附屬單位在內。

單位（如小吃店）為例，要跨越此一人數門檻堪稱極為容易，按照性騷擾防治準則之規定，即應設立受理申訴之專線電話、傳真、專用信箱，甚至電子信箱，（註七十二）在服務對象超過三十人時，還得訂定並公開揭示性騷擾防治措施，勢必會讓這些僱用人無所適從，更不用提及嗣後要進行申訴之調查及處理程序。（註七十三）從而，對國內占絕大多數之中小企業僱用人而言，本法所加諸之法律責任實屬過份沉重，甚至有不切實際之情形。

再次，根據過去兩性工作平等法及性別平等教育法之相關規定，在處理此類場域內性騷擾事件之主要目的，是要設法找出讓當事人（尤其是被害人）滿意之解決方式，藉以保障其工作權及受教權等，但本法鑑於發生在公共場所之此類事件性質不同，對加害人是以採科罰為重心，雖訂有調解之程序，但其過程仍屬相當繁複，且仍是以雙方對立為出發點。（註七十四）在這種情形下，被控加害人為求卸責，絕對會利用此類事件搜證不易之便，極力否認一切，甚至還會提出誣告或誹謗之反控，而被害人在申訴無法得到適當處理時，其憤怒不平之息可以想見，結果除由法院以訟爭方式來處理外，幾無他途可資解決，先前所訂之申訴調查程序等即形同虛設，不但無法平息此類爭端，反而會衍生更多之紛擾，對雙方當事人均屬不利。

次者，本法對性騷擾之定義雖較兩性工作平等法及性別平等教育法為明確，但仍有甚多不確定之處，易產生處理上之困難。舉例而言，本法以違反被害人之意願為認定性騷擾之標準，固屬正確之詮釋，（註七十五）但

註七十二：關於此點，參見性騷擾防治準則第四條第二項之規定。

註七十三：關於此點，參見同準則同條第三項之規定。

註七十四：關於整個調解程序之運作，除參見本法第四章（第十六條至第十九條）之規定外，亦可參見性騷擾事件調解辦法，另有十三條條文。

註七十五：關於此點，參見本法第二條第一項之規定。

是否違反當事人之意願一事，在工作場所或校園內，通常是可以由各類客觀情況，並參酌雙方當事人平日互動之關係，才得以做出綜合之判斷，在認定上較易掌握。至於發生在公共場所之此類事件，除明顯持續進行之騷擾動作外，亦常有偶發甚至還有意外之情形者，此時如全憑被害人之主觀感受來做認定，對被控加害人亦屬不甚公平。當然在嗣後之調查過程中，可以藉由詢問訪談之方式探知雙方當事人之言行標準，但申訴之被害人是否願在面對全然陌生之調查委員談論相當涉及個人隱私之課題，而調查委員是否有足夠專業能力，在沒有其他互動佐證之情況下加以認定，都是相當困難之事。況且過去在處理職場及校園場域內這類爭議時，亦偶發現有過份敏感（over-sensitive）或甚至精神異常者提出此類申訴，而造成處理之困難或資源浪費之情形。

又次，本法也循兩性工作平等法及性別平等教育法之相關規定，責成直轄市及縣（市）政府設置性騷擾防治委員會，辦理性騷擾事件之調查、調解及移送等事項。（註七十六）目前，我國直轄市及縣（市）政府為因應兩性工作平等法之規定，雖大多已設置相關防治工作場所性騷擾之委員會，故在整合上應沒有太多之困難，以臺北市政府為例，即是將原先設有之臺北市政府性騷擾評議委員會加以裁撤，而根據本法另組一有二十三位委員組成之臺北市政府性騷擾防治委員會取代之，（註七十七）但為符合本法第六條第二項之組成規定，在選任社會公正人士、民間團體及學者專家代表時非常費力，尤其是女性委員不得少於二分之一，更增加組成之困難，以臺北市首善之區尚且有此困難，在資源不足之其他縣（市）政府，勢必

註七十六：參見本法第六條之規定。

註七十七：臺北市性騷擾防治委員會是依據臺北市性騷擾防治委員會設置要點所設立，並已取代原有之臺北市性騷擾評議委員會。

會面臨具專業背景人才難覓或機能重疊之困境。(註七十八)至於在第一線處理此類爭議之警察機關方面，由於本法及準則所規定之職責極為吃重，而移送及處理之程序又甚為繁瑣，以目前基層員警勤務已不堪負荷之情形，又要賦予此一重責大任，將來是否能有專業之能力及熱誠來加以處理，也是相當令人覺得疑慮者。(註七十九)

最後，本法雖是一極為重要之社會立法，但其內容卻因未經審慎辯證及討論，而條文本身存在有甚多明顯錯誤或字義不清之處，亟待早日修正。舉例而言，本法第三條有「…所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。」但在全法二十八條條文之中，並未有「公務員」三字出現，顯屬多餘而應刪除，至於僱用人一詞在本法所扮演之角色雖極為吃重，卻未見立法定義，亦有待早日加以增列。同時，本法第十一條第二項最後「學校或教育訓練機構」之用語，應修改為「學校、教育或訓練機構」，以便與該項前面所用同樣用語相對照。此外，本法第二十三條所定：「機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者」之用詞，有相當之語病，應修改為「機關、部隊、學校、機構或僱用人違反第十條第一項規定者」較妥。第二十四條最後「其經通知限時改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。」亦應改為「經通知限期改正仍不改正者……。」俾便與第二十二條至第二十三條之文字相一致。至於本法第二十五條及第二十六條之規定，似應移列至規範性侵害犯罪之相關法律中，因本法已在第二條中將性騷擾行為排除在性侵害犯罪以外，現不但把某些情節嚴重之肢體性騷擾行為納入，卻又將

註七十八：事實上，臺北市性騷擾防治委員會五任委員馬英九市長在今年一月二十六日舉辦之第一次全體委員會議中，即曾表示此一委員會在組成時曾遭遇人選難產之困境，尤其是在社會公正人士及民間團體代表方面。

註七十九：在臺北市之性騷擾防治委員會中，臺北市政府警察局主任秘書是成員之一，將可扮演重要之指揮監督角色。

相關條款準用於性侵害犯罪中，極易造成法域混淆之情形，實應早日加以修正，而第二十六條第二項所訂：「前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之」，因本法第四條所訂之主管機關與性侵害防治法所規定者完全相同，此一規定堪稱多餘。

陸、相關人員所應採之對策及預防之道

由於性騷擾防治法之施行，使得工作場所、校園、軍中、專業與一般服務領域及公共場所之性騷擾事件，都被納入加以規範，對相關人員權益之影響甚為深遠，因此，本文此一部分將針對三個不同之場域，來說明相關人員所應採取之因應對策。在此值得一提者是，這些人所應注意之事項常有重複之處，因此，交互運用之情形實難避免。此外，雖然警察及調查此類事件人員所應注意之事項頗多，但因涉及專業訓練之領域，將另以他文加以詳介。

一、兩性工作平等法規範之相關人員因應之道

由於兩性工作平等法科雇主事先防範及事後處理工作場所性騷擾事件之法律責任，而在行政院勞工委員會所公布之工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒訂定準則中，又對雇主所應採取之各項相關措施做出明確之規定，因此，雇主即應採取下列之對策，藉以防杜此類事件發生，或即使因此而被受雇者向兩性工作平等委員會提出申訴或向法院提出控訴，亦得主張免責之抗辯。（註八十）

（一）發布一項書面之禁止工作場所性騷擾事件之政策聲明，明確禁止在工

註八 十：關於此點，參見焦興鎧，前揭註一文，頁 47-48。

作場所任何形態之性騷擾行為，並強調處理這類事件絕不寬貸之嚴正立場，而且要讓所有員工均能週知。

(二)加強管理監督者在這方面之教育，使他（她）們能成為迅速處理這類事件之專業人員，而且也能提高警覺，及早向經理部門或雇主報告反映工作場所不恰當之言行，同時，並應防範這些人員本身觸犯性騷擾行為，以避免負擔連帶之法律責任。此外，對一般受僱者也應施以相關訓練，以加強其對此類問題之認知，不但能避免此類行為之侵害，也不致成為此類事件之加害人。

(三)制定一套正式之申訴程序，俾便讓所有受僱者均能利用此一內部申訴管道提出投訴，但對那些被管理監督者所性騷擾之受僱者，則應另闢一替代性申訴管道。至於規模較小之事業單位，則可考慮設置非正式之申訴管道，以其發揮更大效應。

(四)對這種正式申訴進行迅速、客觀、完整而保守機密之調查，而且還要特別注意程序之公平性及當事人隱私權之保障，以避免讓當事人遭到二度傷害，或甚至嗣後有被控誹謗或妨害名譽訟爭之危險。

(五)在調查程序結束後，應對結果採取合適之行動，如確有這種情事發生，則應對被害人儘速給予補償，並嚴防此類事件再度發生或有報復之情形，而對觸犯者則應依情節之嚴重情況，給予不同等級之懲戒處分，但對誣陷或挾怨報復之情形，也應明確加以處理。

至於在受僱者本身，平時則應注意衣著、行為及舉止之適度合宜，避免給可能騷擾者任何可乘之機（如單獨相處、共同餐飲、要求或給予小惠等）；在公事與私事間要有明確分際界限。在遭遇性騷擾行為侵害時，應相信自己之直覺並尋求可靠情緒上支持，而且應嚴正向騷擾者表達直接拒絕之立場；或要求騷擾者立即停止該項行為，這種表達方

式或可當面以言詞或行為抗議，亦可以簡單書面為之，切勿逃避或漠視，致使事件演變更形惡化。受僱者如希望提出正式申訴或甚至採取法行行為，尚應將每次騷擾事件詳加記錄，以作舉證之用，並向其他同事或離職者蒐集相關證據。在最嚴重之情況，應運用事業單位之申訴管道提出控訴，或向工會組織提出訴怨，或透過婦女團體及其他公益社團尋求援助，目前這些團體都設有熱線電話，由經過訓練之專人提供諮詢服務。此外，亦可向各縣市所成立之「就業歧視評議委員會」或「兩性工作平等委員會」提出就業上性別歧視之申訴，甚至採取必要之法律行動。（註八十一）

二、性別平等教育法規範之相關人員因應之道

一般而言，根據我國防治工作場所性騷擾實施多年之經驗顯示，事先周密預防及事後妥善處置兩者，同樣也是有效防治校園內這類爭議之不二法門。以下試簡要說明校方、教職員、學生及主管機關所應採取之各項因應之道。

(一)校方所應採取之因應措施

校方通常是最有能力防治校園性騷擾事件發生者，所扮演之角色也最吃重。一般而言，它們通常是採取下列積極主動之防範措施，來徹底防杜這類事件發生，或即使發生這類事件，也能迅謀加以解決，而使其法律責任減輕至最低限度。（註八十二）

1. 對全校師生及員工發布一項書面之禁止校園性騷擾事件之政策聲

註八十一：同前註，頁 48。

註八十二：關於此點，參見焦興鎧，〈大專校園性騷擾所引起之法律爭議及其防治之道—美國經驗所提供之啟示〉，載同作者，前揭註二十六書，頁 298-299。

明，明確禁止在校內任何形態之性騷擾或性別歧視行為，並強調處理這類事件絕不寬貸之嚴正立場，而且要讓所有師生及員工均能週知。並針對教師與學生訂定不同之行為準則 (codes of conduct)，以做為各別遵循之依據。

2. 制定正式之申訴程序，俾便讓所有師生員工均能利用內部申訴管道提出投訴，並採取相關措施，讓所有師生均能知曉此類申訴制度。
3. 對正式申訴進行迅速、客觀、完整而保守機密之調查，而且還要特別注意程序之公平性及當事人隱私權之保障，以避免讓當事人遭到二度傷害，或甚至嗣後有被控誹謗或妨害名譽訟爭之危險。
4. 在調查程序結束後，應對結果採取合適之行動，如確有這種情事發生，則應對被害人儘速給予補償，並嚴防此類事件再度發生或有報復之情形，而對觸犯者則應依情節之嚴重情況，給予不同等級懲戒處分，但對誣陷或挾怨報告，也應明確加以處理。
5. 加強相關主管在這方面之專業教育，使他（她）們能成為迅速處理這類事件之專業人員，而且也能提高警覺，及早向校方報告反映校園內不恰當之言行，同時，並應防範這些人員本身觸犯性騷擾，以避免負擔連帶之法律責任。

(二) 教師及行政人員所應採取之措施

教師除本身應嚴守專業倫理，避免觸犯校園性騷擾或其他類似不當行為外，更應主動參與校方各項防治活動，儘量協助將此一議題形成全校性規範之共識，諸如在校方制定相關政策聲明、行為準則及申訴制度過程中，積極提供建言；爭取在教師協會或相關工會規章中，增列禁止性別歧視及性騷擾之一般條款；參加校方或其他單位所提供之相關訓練課程，以強化本身對這事件之認知與瞭解；以及在相關申訴及

調查程序中，協助發掘真象及提供有效之解決之道等。至於高階行政人員方面，往往是處理這類事件之第一線專業人員，則應熟悉各項相關法令，儘量以公正不阿之態度來處理這類投訴，並設法及早找出讓當事人均能滿意之解決方案。(註八十三)

(三)學生所應採取之措施

學生本身平時也應如前述之受僱者注意衣著、行為及舉止之適度合宜，避免給可能騷擾者任何可乘之機(如單獨相處、共同餐飲或要求或給予小惠等)；並在學業上與私事間要有明確分際界限。當不幸實際遭遇性騷擾行為之侵害時，則應相信自己之直覺並尋求可靠情緒上支持，而且應嚴正向騷擾者表達直接拒絕之立場，或要求騷擾者立即停止該項行為。這種表達方式或可當面以言詞或行為抗議，亦可以簡單書面為之，切勿逃避或漠視，致使事件演變更形惡化。如希望提出正式申訴或甚至採取法律行為，尚應將每次騷擾事件詳加記錄，以作舉證之用，並向其他同學或離校者收集相關證據。在最嚴重之情況，應運用學校內部之申訴管道提出控訴，或透過其他公益社團尋求援助，目前這些團體都設有熱線電話，由經過訓練之專人提供諮詢服務。此外，在情節特別嚴重之情形，則甚至可採取必要之法律行動。(註八十四)

(四)教育主管機關所應採取之措施

教育主管機關除應與各大專院校配合，經常舉辦座談會或訓練講習，以加強相關者對此類問題之認知瞭解外，還應多做兩性平權觀念之宣導，由基礎教育起即應灌輸兩性平等互重之觀念，以徹底防杜這類事件之發生。(註八十五)

註八十三：同前註，頁 300。

註八十四：同前註，頁 300-301。

註八十五：同前註，頁 301。

三、性騷擾防治法規範之相關人員因應之道

由於性騷擾防治法除維持雇主及校方原有根據兩性工作平等法，以及性別平等教育法所負防治發生在這些場域內性騷擾事件之法律責任外，還特別要它們對所屬員工及發生在工作或受教育場域以外之這類行為負調查及懲處之責，此外，當事人另尚要為自己本身所觸犯這類行為負責，或在被騷擾後主動舉發此類行為，而國家本身也因公權力必須直接介入此類事端中，因此，相關人員所應採取之因應措施即較前述兩種場域更具多樣性，現分述其情形如下。

(一)僱用人或相關負責人所應採取之措施

本法適用之僱用人或公私單位負責人等，除要採取各類防止員工相互間或他人對本身所屬人員所為之性騷擾行為外，還要注意隨時告誡所屬人員在任何公共場所亦應注意言行嚴守分際，而不得有任何逾越之舉，從而，定期舉辦相關之教育訓練即有必要，且應在員工手冊或通訊上隨時提醒注意，並應依本法所頒布準則之規定，建構申訴管道及防治措施。在知悉有此類事件後，應採取立即有效之糾正及補救措施，而不得再以消極態度面對處理。(註八十六)此外，還應主動告知相關人員依本法所應採取之防範及處理措施，以保障自己的人身安全及權益，並能協助其他此類事件之被害人。

(二)相關個人所應採取之措施

由於性騷擾防治法是純以當事人之行為本身，來做為判定性騷擾行為

註八十六：根據本法第七條及第二十二條之規定，僱用人或單位負責人未能採取立即有效之糾正及補救措施者，由地方主管機關科處新台幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰，並得在通知限期改正而仍不改正時，按次連續處罰，所負法律責任顯要較兩性工作平等法為重。

是否發生之基準，因此，對可能是此類行為加害人而言，如何避免觸犯此類行為即成首要目標。事實上，根據處理工作及教育場所性騷擾事件之經驗顯示，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」是一要隨時銘記之真言。至於個人在不幸遭遇此類事件時，以本法所設計之處理機制而言，最適當之途徑還是在事發後立即通知警察機關介入處理，不但得以保全相關之證據，並可以利用調查報告「知悉」加害人所屬之單位，俾便進行進一步之申訴程序，以達到維護自己權益及懲處加害人之目的。此外，雖然本法僅對此類事件之證人及提供協助者約略提及，但鑑於證人相關證詞對發現事實真相之重要性，國人如能適時發揮助人之精神，在目睹或經歷此類事件後挺身而出，讓以身試法者接受法律之制裁，當也有助於剷除此類行為之發生。(註八十七)

(三)主管機關所應採取之措施

根據本法第五條之規定，中央主管機關之內政部及中央目的事業主管機關所應辦理之事項頗多，而其中最重要者是有關教育宣導及設立醫療與服務網絡兩者，由於本法適用範圍遍及全國，而所防範之事項又充滿不確定性，再加上國人性別意識認知普遍仍待加強，因此，相關之教育宣導即顯得益形重要，目前最重要之任務，應屬對直轄市及各

註八十七：以本文作者個人之經驗，在調查職場及校園性騷擾事件時，最難解決者是證人不願合作，在公共場所之情形，勢必更是難上加難，所以被害人本身在蒐證時即應投注極大之心力。

縣（市）之性騷擾防治委員會之委員進行訓練，尤其是有關機關之高級職員部分。根據過去類似之就業歧視評議委員會或兩性工作平等委員會經驗顯示，這類委員常屬任務取向，易因職務異動而換人，發揮之功能不彰。目前臺北市已根據臺北市性騷擾防治委員會設置要點之規定，設置此一委員會，並將在近期內展開密集之講習，而內政部亦有工作坊之構想，準備進行對調查及調解人員之相關訓練，都屬相當正確之做法，值得進一步加緊推動。至於在醫療及服務網絡之建構方面，由於性騷擾防治準則第二十一條中，特別明定有轉介及心理輔導之服務項目，而鑑於性騷擾事件對被害人及被指控之加害人身心健康俱有一定程度之影響，尤其是對發生在公共場所領域者，甚難如工作或教育領域得以提供此類之服務，在地方主管機關囿於人力資源無法因應之情形下，中央主管機關更屬責無旁貸。（註八十八）

（四）國家所應採取之措施

一般而言，對各種領域性騷擾事件之防範與處理，單純希冀透過法律之制定及國家公權力之介入，事實上並無法發揮應有之功效，最應循之途徑應是以教育為主。目前我國兩性工作平等法及性別平等教育法中，雖都訂有教育訓練之相關規定，但顯然多屬治標性質，或有緩不濟急之情形。在性騷擾防治法正式施行後，對此類事件之防範及處理，幾已成為「全民運動」之一，國家當局除應更加速推動有關加強性別意識之教育工作外，另外也應倣效其他國家之某些作為，藉以避免在公共場所發生此類爭議。舉例而言，捷運在交通尖峰時期確是最易造

註八十八：根據家庭暴力防治法及性侵害犯罪防治法實施之經驗顯示，在地方主管機關因限於資源而無法因應之情形下，這些立法之目的往往無法達成，關於此點，參見焦興鎧，前揭註九書，頁 220-221。

成性騷擾事件發生之「溫床」，如能採用所謂「女性專屬車廂」之措施，或可減少此類事件發生之頻率。此外，在公共場所多裝設監視錄影設備，並加強警察人員執行本法之資源等，也都不失為可行之策。（註八十九）

柒、結語

隨著我國經濟快速成長，職業區隔之現象已逐漸消除，某些本是屬男性主導之職業，諸如軍隊、警察、法官、律師及建築業等已有相當數量之婦女投入參與，而某些原本以女性員工為絕大多數之職業，諸如護士、中小學教職、餐飲業及金融服務業等，也逐漸有男性加入工作行列。在這種情形下，尋求兩性在工作場所之和諧相處，可說更具重要性。性騷擾在本質是一種性別歧視行為，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，而且也與兩性平等工作權之理念直接牴觸。目前，這類問題在我國已經因兩性工作平等法之實施逐漸受到重視，而隨著兩性平權意識之普遍覺醒，將來應如何徹底防杜這類事件發生或迅謀解決之道，實值得吾人密切加以關懷及注意。

校園性騷擾在本質也是一種性別歧視行為，它不但會對受害學生本身、校方及整個社會產生負面影響，而且也與兩性平等教育權之理念直接牴觸。目前，這類問題在我國已經逐漸開始受到重視，而隨著女權意識之普遍覺醒，將來應如何在校園內徹底防杜這類事情發生或迅謀解決之道，實值得吾人密切加以關懷及注意。綜而言之，我國在建構一套完整之防治

註八十九：事實上，日本東京都為防範日益增多之公共運輸工具上性騷擾事件，即採取這些相關措施，而中國大陸也開始倣效，以目前我國捷運在尖峰時段之乘客擁擠情形觀之，亦應及早規劃採取相同之作法。

校園性騷擾制度時，除制定性別教育平等法這類基本法律外，尚須注意下列週邊事項之充實及改進。第一，我國教育行政單位應對這類事件在各級學校之嚴重情形，做定期而大規模之全面性調查，以發掘問題之所在及蒐集相關資訊，並謀求對策。雖然在過去亦有相關調查研究報告陸續發表公布，但其取樣規模及問卷設計均有待改進，將來如能由政府主動從事定期大規模之調查，不但能取得相關資訊，並可做為針對問題改善防範之重要依據。第二，校園性騷擾問題所涉及之層面極廣，舉凡教育學、社會學、醫學、心理學、法律學及公共政策學等，均可對此類爭議提供解決之方，為求徹底剷除此一問題，科技整合之研究即極具重要性。事實上，我國有興趣研究此一問題之專家學者為數甚多，將來如何能結合成一研究群來共謀良策，實是一值得努力之方向。第三，其他先進國家（尤其是美國）各級法院對此類涉及校園性騷擾爭議之判決，迄今已累積相當數量，對所涉及各種法律爭點之詮釋堪稱極為完備，如能透過國內英美法學者及具英美法背景之法官律師等集體通力合作，共同對這些案例之判決意見加以研究分析，並整理出適合我國國情之基本原則，將有助於我國校方、教育行政機關或甚至法院日後處理日益增加這類案件時參考之用。第四，循法律或其他公權力介入之途徑，來解決這類在校園內涉及性別平權之爭議，絕非正本清源之良策，最重要的還是應在家庭、學校及社會教育上，及早培養各種性別間和諧相處平等互重之觀念，才能使這類問題消弭於無形。

至於性騷擾防治法之制定及實施，雖有矯枉過正及國家社會現有資源無法配合負荷之弊，但也確能處理一些現有法律無法適時充份解決之爭端，況且在聯合國「性別主流化」(gender mainstreaming)運動高唱入雲之際，我國能向國際社會展示追求各領域性別平等一事，對提高國際形象，以及突顯被排除國際社會以外之不合理現象，都屬正面之發展。目前雖然

可以預見會遭到甚多之阻力，甚至會影響各領域各類性別者之良性互動，但透過兩性工作平等法及性別平等教育法在職場及教育領域所發揮之功效，再加上對此法某些窒礙難行之處加以修正，我國假以時日將會逐漸由男性主導之社會，向上提昇為各類性別者在各個領域內均能和諧共處各展所長，這可能是此法未來所能發揮意想不到之功效！

95.02.16 收件

95.04.28 修改

95.05.10 接受

參考資料

1. 高鳳仙（2001），「性騷擾之法律概念探究」，《法令月刊》，第五十二卷（第四期）：頁 24-44。
2. _____（1999），「性騷擾防治法之立法問題探討」，《萬國法律》，第一〇五期：頁 57-65。
3. 焦興鎧（1997），《工作場所性騷擾問題在美國所引起之法律爭議》，臺北市：中華民國勞資關係協進會。
4. _____（2002），《工作場所性騷擾問題與法律對策》，臺北市：元照出版公司。
5. _____（2002），《向工作場所性騷擾問題宣戰》，臺北市：元照出版公司。
6. _____（2002），「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：頁 40-56。
7. _____（2003），「美國女性主義法學者對工作場所性騷擾爭議之批判」，《性騷擾爭議新論》，臺北市：元照出版公司。
8. _____（2003）「大專校園性騷擾所引起之法律爭議及其防治之道－美國經驗所提供之啟示」，《性騷擾爭議新論》，台北市：元照出版公司。
9. _____（2003），「臺北市就業歧視評議委員會近期處理工作場所性騷擾爭議之成效評析」，《性騷擾爭議新論》，台北市：元照出版公司。
10. _____（2003），《性騷擾爭議新論》，臺北市：元照出版公司。
11. 羅燦煥（2005），「政策面 vs. 執行面：校園性侵害及性騷擾防治之政策分析、現況檢視及實務芻議」，《國家政策季刊》，第四卷（第一期）：頁 101-140。

附錄：兩性工作平等法（簡稱兩平法）、性別平等教育法（簡稱性平法）及性騷擾防治法（簡稱性防法）防治性騷擾相關規定之差異*

	兩平法	性平法	性防法
適用領域	工作場所所發生之性騷擾行為	校園內所發生之性騷擾行為	以上兩個場域以外所發生之性騷擾行為（包括軍中及公共場所）
適用對象	主管對下屬，同事間及非受僱者對受僱者	教職員與學生對學生相互間	不分對象
保障法益	員工之就業權	學生之受教權	被害人之人身安全與人格尊嚴
主管機關	行政院勞工委員會及各級縣市政府	教育部及各級縣市政府	內政部及各級縣市政府
法律責任之歸屬	雇主負預防、處理及調查之責任	校方負預防、處理及調查之責任	機關或單位負預防、處理及調查之責任
申訴之管道	由雇主設置之申訴機制處理	由校方所設性別平等教育委員會處理	由機關或單位負責處理
申訴之時效	十年	無限制	一年
調查之程序	由雇主依所訂之申訴機制調查	由校方性別平等教育委員會交由調查小組調查	由機關或單位負責調查
不服之救濟途徑	向各級政府兩性工作平等委員會申訴，循行政救濟程序處理	向校方提出申覆及其他救濟程序	向各級縣市政府提出再申訴
主要科罰對象	雇主	校方及行為人	行為人
民事賠償責任	有	未規定	有
刑事責任	無	無	觸犯性騷擾罪（強吻或觸摸身體隱私處）者，科處二年以下有期徒刑
替代性解決紛爭程序	在內部處理機制尋求解決之道	較無明確規定	設有調解專章
迴避之規定	無	有	有
連續處罰之規定	無	無	有
性騷擾行為之範圍	包含性侵害行為在內	包含性侵害行為在內	性侵害行為以外之行為
所屬人員之教育及訓練	有	有	有

*本附錄為本文作者自行整理而成。

The Prevention and Handling of Disputes Concerning Sexual Harassment — With Special Reference to the Related Provisions of the Sexual Harassment Prevention Act 2005

Cing-kae Chiao*

Abstract

The purpose of this paper is to provide a general account of the problem of sexual harassment in Taiwan in recent years and to analyze how the newly-enacted Prevention and Remedy of Sexual Harassment Act of 2005 responds to this emerging issue. Aside from introductory and concluding remarks, the main contents of the paper are divided into five sections. Section II uses a number of international and local surveys to illustrate the prevalence and seriousness of sexual harassment problems in Taiwan and other countries. Section III points out that the legal regime governing this problem before the enactment of the Prevention and Remedy of Sexual Harassment Act of 2005 was not suitably effective to handle this new issue. In Section IV, the major

*Research Fellow, Institute of European and American Studies, Academia Sinica.

provisions in the newly-enacted Prevention and Remedy of Sexual Harassment Act of 2005 will be discussed. Section V provides an evaluation of the related provisions of the Act, including their merits, shortcomings and controversial aspects. Finally, this paper offers several proposals for the related persons and authorities to prevent these incidents from occurring, or if they do to protect their rights and interests.

keywords: sexual harassment; sexual harassment in the workplace; sexual harassment on campus; sexual harassment in the public places; sex discrimination; Prevention and Remedy of Sexual Harassment Act of 2005.

CONTENT

- I . Introduction
- II . Prevalence and Seriousness of the Problem
- III . Legal Regime Governing Sexual harassment in Taiwan
- IV . Major Provisions of the Prevention and Remedy of Sexual Harassment Act of 2006
- V . A Critical Evaluation of the Major Provisions of the Act
- VI . Preventive Measures Adopted by the Concerned Persons
- VII . Conclusion

