

我國防治性騷擾法制之建構

焦興鎧*

* 中央研究院歐美研究所研究員、行政院勞工委員會性別工作平等會委員及臺北市性騷擾防治委員會委員。

我國防治性騷擾法制之建構

目次

- (一) 序言
- (二) 性別工作平等法所建構之防治職場性騷擾法制及評析
 - (1) 工作場所性騷擾問題在我國之嚴重情形
 - (2) 性別工作平等法之相關規定
 - (3) 綜合評析
- (三) 性別平等教育法所建構之防治校園性騷擾法制及評析
 - (1) 校園性騷擾問題在我國之嚴重情形
 - (2) 性別平等教育法之相關規定
 - (3) 綜合評析
- (四) 性騷擾防治法之制定及評析
 - (1) 公共及服務場所性騷擾問題在我國之嚴重情形
 - (2) 性騷擾防治法之相關規定
 - (3) 綜合評析
- (五) 相關當事人所應採取之因應措施
 - (1) 性別工作平等法規範之相關當事人因應之道
 - (2) 性別平等教育法規範之相關當事人因應之道
 - (3) 性騷擾防治法規範之相關當事人因應之道
- (六) 結語

我國防治性騷擾法制之建構

(一) 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且在最近方才修正之性別工作平等法中，即曾以第三章明文規定職場性騷擾之類別及雇主防治此類事件之法律責任。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。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，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，是要對近年來我國針對發生在工作場所及校園性騷擾事件所建構之預防及處理機制，做一整體之檢視，並對甫經施行性騷擾防治法之內容加以說明，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：第一部分說明性別工作平等法中防治職場性騷擾相關規定之重要內容。第二部分討論性別平等教育法之相關規定。第三部分則是分析性騷擾防治法之重要規定。第四部分對相關人員所應採取之因應對策，個別提出各項建言。

(二) 性別工作平等法所建構之防治職場性騷擾法制及評析

本文此一部份首先根據各項相關之研究及調查報告，指出工作場所性騷擾事件在我國之普遍嚴重情形，接著對最主要規範此類事件性別工作平等法之相關條文，做一簡要之說明，最後則是對該法相關內容之優劣及引起爭議之處加以評析，而該法施行迄今已逾四年，有關此一部份之實施成效及有待加強之處，亦一併加以提及。

(1) 工作場所性騷擾問題在我國之嚴重情形

在早期，根據我國相關研究報告一再顯示，工作場所性騷擾問題已逐漸被職業婦女認為是就業生涯一大心腹之患。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《臺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。再者，臺灣省政府勞工處在八十三年所編印之《台灣省勞工生活狀況調查報告》也透露，有近百分之十五的受訪勞工表示，曾有這類事件發生。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曾在工作時有被性騷擾之不愉快經驗。最後，在八十五年九月

至八十八年十月，由臺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。

在近期，此類問題隨著國內女性性別意識之覺醒，確已越來越受重視，而相關調查及研究也發現，其嚴重程度已有直逼其他工業先進國家之趨勢。舉例而言，根據行政院勞工委員會在民國八十九年十二月所發布之《中華民國八十九年臺灣地區婦女就業平等狀況調查報告》指出，在私部門工作之女性勞工認為曾發生這類事件之比例為百分之七點五五，而認為未曾發生者占百分之六十五點四九，其盛行率雖較非官方之調查數據為低，但仍反映出有三成多之受訪者無法確定在其職場內是否有此類事情發生。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。嗣後，在民國九十年元月十六日及十七日，高雄市政府舉辦一項職場性騷擾專題講座，而委由唐文慧、謝臥龍及鄭津津三位教授對市府員工做一項問卷調查。根據調查數據顯示，在高雄市政府職場性騷擾防治要點實施前，女性員工遭到性騷擾之比率高達百分之三十三點二，而男性員工也有百分之五點七曾遭到這類行為之侵擾，但在該防治要點實施後，女性員工遭到性騷擾之比率已降為百分之二十二點七，而男性員工遭受性騷擾者也略降為百分之五點二。雖然此項問卷調查題目之設計並不夠嚴謹，但仍可看出即使在人事制度健全及員工素質整齊之直轄市政府內，此類事件發生頻率亦屬偏高，而此一研究也是我國首度針對公務人員所做，值得加以正視。

(2) 性別工作平等法之相關規定

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，當屬性別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，此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。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。

此外，此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。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。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不行使而消滅，自有性騷擾行為時起逾十年者亦同。

為鼓勵此類事件被害人勇於主動檢舉，此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。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。最後在罰則部分，此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。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；第三則是有此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。

(3) 綜合評析

綜觀前述此法有關防治工作場所性騷擾規定之內容，可以得知深受目前歐美國家相關制度之影響，尤其是重要類型及雇主法律責任部分，從而，根據國外經驗及條款內容，可針對其良窳及引起爭議之處，略作以下之評析。首先，在相關條款之優點方面，此法有關性騷擾防治之相關條款既能參酌援引歐美國家之進步做法，復能契合國內之實際需求，因此具有下列幾項優點：第一，是確立雇主法律責任之歸屬後，將有效事先防範這類事件之發生，並能在事後迅速尋求解決之道，不但能有效嚇阻，且能讓被害人得到合理之補償，此由歐美國家之實施經驗中足見一斑，況且本法設有「免責抗辯」條款，鼓勵雇主主動採取各項防治措施，並盡力防止此類事件，頗能收正本清源之效，亦能發揮職場自治而避免法律過份直接涉入兩性互動微妙關係之虞。第二，是設置多元之申訴管道以解決此類事件所引發之紛爭，除儘量以事業單位內部申訴機制加以解決外，另以外部申訴制度加以補充，由各級政府專業人士所組成之性別工作平等委員會來審議處理，將較易尋得讓當事人均能滿意之解決方式，而禁止嗣後報復之條款，亦有助於鼓勵被害人勇於提出投訴。第三，即使因此類事件而對簿公堂，此法中有關法律扶助及法

院應審酌兩性工作平等委員會所為之調查報告、評議或處分之規定，均有助於被害人獲得救濟之機會。第四，行政院勞工委員會已根據此法第十三條第三項之規定，訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒指導準則」，以供僱用員工三十人以上之雇主採用，除宣示雇主應提供免遭受性騷擾之工作環境外，並規範預防此類事件及事後處理之具體作法，共有十五條條文，讓整個防治機制更趨完整週全。

其次，雖然此法對性騷擾防治之規定堪稱完備，但此一機制在我國究屬首創，難免在制定時有掛一漏萬之處，而其內容仍有某些待進一步改善之處。第一，是第十二條中有關性騷擾之定義本身，許多用詞是直接譯自歐美國家所使用文字，諸如「性要求」、「性意味」、「敵意性工作環境」、「脅迫性工作環境」及「冒犯性工作環境」等，其實際所指為何，在此法施行細則及前述指導原則中均未例示說明，將來可能會衍生諸多爭議，只得循逐案審議之方式加以處理。第二，是對雇主所科處之法律責任，並未因性騷擾事件是屬交換或敵意工作環境性質而有所區分，此法一體均由其與行為人連帶負損害賠償責任，對一般情節較為輕微之敵意工作環境性騷擾事件而言，雇主所負法律責任似屬過重。第三，此法對騷擾有特殊性傾向或性癖好者是否構成性騷擾一事，並未有任何規定，鑑於此類爭議因社會多元化將會逐漸發生，此外，因辦公室羅曼史所產生之性徇私問題等，似均應及早規劃因應。

再者，此法仍有下列幾項爭議之處有待釐清。第一，在立法院通過此法之同日，也一併修正就業服務法有關罰則部分，而將違反該法第五條禁止一般就業歧視（包括性別歧視）規定之行政罰鍰額度提高達五十倍之多，以收嚇阻作用。由於我國就業歧視評議委員會一向均將工作場所性騷擾視為是一種就業上性別歧視，而屬各直轄市及縣市之該法所列法定禁止項目之一，在就業服務法大幅度提高罰鍰額度後，勢必會造成此類事件被害人希望透過該法來尋求救濟，但雇主卻希望能依本法來解決此類爭議之結果，從而，將會造成究應適用何法之困擾。第二，此法第三十條所定有關性騷擾引起損害賠償請求權之時效期間長達十年之久，與國外所慣行者（二年至五年）差異甚大，為求法律關係之安定，似宜作適度之調降。第三，此法雖鼓勵事業單位內部建構處理此類事件之申訴制度，但與外部申訴機制間卻欠缺橫向聯繫，此類內部處理之資料，究竟可否供依此法所成立兩性工作平等委員會嗣後參考之用？將來涉訟時法院可否審酌此類內部申訴管道所做之事實認定？都是有待亟早定位者。

最後，此法已正式施行近四年之久，有關工作場所性騷擾之防治工作是否奏效，可由行政院勞工委員會在民國九十四年一月所作《九十四年女性僱用管理調查報告—提要分析》之資料得知。根據此一報告指出，在我國僱用員工三十人以上之事業單位，已依性別工作平等法第十三條第一項之規定，訂定相關防治措施申訴及懲戒辦法者，占百分之五十五，而沒有訂定者占百分之四十五，已較民國九十一年所作另一項相關調查提高近百分之二十之多，足見有相當程度之進展。如

就事業單位之規模來看，規模越大者比例越高，其中僱用員工人數兩百五十人以上者達百分之八十六點六，三十人至二百四十九人之事業單位則僅有百分之五十八。至於就行業別來看，服務業訂定此類辦法者比例較高，名列前茅者分別為：金融保險業、醫療保健及社會福利服務業及教育服務業等，而未訂定者則分別為：批發及零售業、住宿及餐飲業及其他服務業等。根據上述之調查數據顯示，此法所建構之防治工作場所性騷擾機制，確已在我國逐漸發揮一定程度之功效。

(三) 性別平等教育法所建構之防治校園性騷擾法制及評析

本文此一部分將延續前揭(二)部分之方式，首先指出校園性騷擾事件在我國之嚴重普遍情形，接著說明性別平等教育法中防治此類事件之相關規定，最後則是對此法條款之優劣及引起爭議之處加以評析。在此要提出者是，由於此法施行迄今僅有一年多，尚無具體資料足以判斷其具體成效，故將略而不談。

(1) 校園性騷擾問題在我國之嚴重情形

一般而言，我國對校園性騷擾普遍嚴重情形之調查及研究與工作場所此類事件相較，所受重視程度並無法比擬，但其盛行率也屬相當可觀。舉例而言，在早期之調查研究，諸如現代婦女基金會及陳若璋教授所主持者，雖然發現臺北市高中職女生及我國大學男女生被性騷擾之比例，並不少於其他先進國家，但因並未區分被騷擾之場域，故無法確定是否確實發生在校園內。嗣後，人本教育文教基金會在民國八十四年所作一項大規模調查，即是特別針對校園性騷擾之情形，雖然此一調查所顯示之情形並不屬嚴重，但受訪者遭受此類不愉快經驗不但發生在大專及中學，甚至還可回溯到小學及幼稚園。

自教育部在民國八十六年正式成立兩性平等教育委員會，並開始草擬兩性平等教育法草案，以迄民國九十三年正式制定性別平等教育法以前，國內又有多項與校園性騷擾之調查報告陸續發表，也在在顯示此一問題之盛行率值得加以正視。舉例而言，在民國八十七年，根據高雄市政府兩性教育輔導中心之一項調查報告，有近百分之三十之國中生曾遭到言語或文字之性騷擾，其中大部分加害人為異性朋友或同學。在次年，根據現代婦女基金會所做一項調查透露，在一千零六十八位成人受訪者中，有百分之三十點八認為，校園或其他教育訓練機構內此類問題相當嚴重，也有極少數受訪者曾親身在此類場所遭受性騷擾。在民國八十九年，由教育部委託學者專家所作對十一所大專院校學生之調查，也發現有百分之三十九及百分之二十三點六之受訪學生，曾遭到情節較輕微之性別歧視及性挑逗，但情況較嚴重者則並不多見。

至於在更晚近期間，由於前述性別工作平等法之制定已近尾聲，國人對性騷擾問題之認知程度逐漸提昇，因此，校園性騷擾問題也相形更受重視，而相關之調查報告及學術研究也陸續發表。舉例而言，根據羅燦煥教授在民國九十年所做

一項調查報告，在受訪之四百五十三位教師及六百六十三位學生中，有高達百分之五十及百分之三十八之教師及學生，曾聽聞在校園內有此類事件發生，而另有百分之二十九之受訪學生，曾聽聞同學或朋友有此類不愉快之遭遇。事實上，同一調查也發現百分之十四之受訪學生曾被性騷擾或甚至性侵害，其中女學生之受害率約為男學生之兩倍，如以學校級別來細分，小學女生約為百分之十二，國中約為百分之二十，而高中則高達百分之二十四，至於加害人則以陌生人居多，其次才是同學。

(2) 性別平等教育法之相關規定

與前述性別工作平等法相較，性別平等教育法規範校園性騷擾之相關條款，多達二十條之多，再加上施行細則及校園性侵害或性騷擾防治準則之相關規定，其內容更是廣泛周延，即使美國亦無法相提並論。因篇幅有限，以下謹就此法最重要之條款加以簡要之說明。首先，是性騷擾行為之態樣，大體是沿襲前述性別工作平等法之相關規定而來，是指未達性侵害犯罪防治法所指稱之性侵害犯罪程度，而符合下列兩種情形之一行為：(a) 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習，或工作之機會或表現者。(b) 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。從而，其態樣也可大體區分為所謂「敵意環境」及「交換」性騷擾兩種情形，但此法對適用對象有頗為明確之界定，即此類事件一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，而他方為學生者。

其次，此法及防治準則對這類事件之申訴程序，也設有詳細之規定。通常此類程序之啟動有兩種不同之情形，一是由被害人（或其法定代理人）或檢舉人等，以書面（或言詞）向行為人於行為發生時所屬學校提出，而在學校首長為加害人之情形，則應向學校所屬之主管機關提出。另一則是任何人知悉此類事件時，亦得依其規定程序向學校或主管機關提出檢舉。在此應注意者是，被害人或檢舉人提出此類申訴時，並無時效之限制。至於此類申訴之收件單位，則為學校之學生事務處或訓導處，並應在收件後三個工作天內，將整個事件移交由校方之性別平等教育委員會來進行調查處理。同時，為避免遲延，此法特別規定學校或主管機關在接獲此類事件申訴或檢舉後，應在二十天內以書面通知當事人是否受理，而如未收到通知，或接獲不受理通知，均得以書面具明理由提出申復，而校方或主管機關亦應在二十日內以書面通知當事人申復結果，如申復有理由，則校方或主管機關即應將全案交由性別平等教育委員會處理。

再者，為讓此類事件之調查得以順利進行，並同時對相關當事人之受教權及工作權加以保護，此法及防治準則均特別重視調查程序，除宣示應遵循客觀、公正及專業之原則外，還要尊重保密之規定，而不得任意洩露其姓名或其他足以辨識身份之資料。且由於涉及此類事件之當事人權力地位常有差距，因此，公平對待之原則亦是不可或缺者。同時，因此類事件影響被害人之身心甚鉅，故此法除

規定在調查時應充份告知其權益及救濟途徑，或轉介至相關機關處理，在必要時尚應提供心理輔導或其他協助保護措施。至於實際調查工作之進行，是由性別平等教育委員會成立之調查小組為之，通常此類小組之成員為三人或五人，其中女性委員應在二分之一以上，而部分調查委員得外聘。由於此類事件之調查極具專業性，故在學校從事調查時，專家學者應占三分之一以上，而在主管機關之情形，則提高至二分之一，在雙方當事人不屬同一學校之情形，則應有提出申訴人之學校代表參與調查。在此應注意者是，由於此類事件當事人在事件發生之前後及調查過程中，常仍會有互動關係存在之情形，因此，為維護程序正義之要求，此法及防治準則另訂有嚴謹之自行及聲請迴避規定，而為避免有滋生破壞專業倫理之情事，此法還增訂調查人員及輔導人員相互迴避之規定。此外，因這類事件涉及公益，故即使申訴人自動撤回調查之申請，學校或主管機關仍得繼續調查處理，而此類調查甚至不受司法程序進行之影響，且不會因行為人喪失原身分而中止。至於此類調查工作通常應在二個月內完成，必要時得延長一個月，至多只能再延長一個月，故整個調查工作應在四個月內完成，而由於此一調查報告嗣後是性別平等教育委員會據以認定事實之最重要基礎，而法院對事實之認定，又應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告，因此，此類調查報告自應審慎作成，以免影響當事人之權益。

次者，在前述調查程序完成後，此法也訂有相當詳盡之處理及救濟措施，而由學校或主管機關在接獲報告兩個月內對加害人做出懲處，並為其他之適當處置，在此類懲處涉及加害人身份改變之情形，此法亦規定給予其書面陳述意見之機會。如當事人對此類處分結果不服，此法亦設有內部及外部之申復制度，前者應向學校或主管機關提出，以一次為限。後者則是對前項申復不服，依當事人本身身分之不同，而根據不同之法律，諸如教師法、公務人員保障法或性別工作平等法等提出。

最後，雖然校園性騷擾之防治並非此法制定之最重要目的，但在此法及防治準則之相關條款中，仍有許多與此類事件之防治有密切關聯者。舉例而言，前述性別平等教育委員會之設置，即是各級公私立學校所必須遵守者，而且還要根據防治準則訂定各校之防治規定並公告周知。至於防治教育訓練課程之實施以提昇當事人知能，以及相關資訊之蒐集等，也都是校方根據此法所應負責者。此外，為避免此類事件之加害人繼續有對他人從事性騷擾行為之機會，此法及防治準則還特別訂定所謂「通報制度」，此為我國防治其他場域此類事件法律所未見者。同時，為有效執行防治校園性騷擾之工作，此法對違反者還訂有四類科處行政罰鍰之規定，包括行為人拒絕配合並提供相關資料之情形，並得連續處罰。在此值得注意者是，我國規範其他場域性騷擾事件之法律，都規定被害人得對相關當事人提起民事損害賠償之訴訟，但在此法中並無相關之規定。

(3) 綜合評析

一般而言，此法在制定過程中，適值國內校園性騷擾事件層出不窮，而前述性別工作平等法中所訂有關工作場所性騷擾之相關規定，亦已開始逐漸發揮功效，且已累積不少之處理經驗，從而，對處理此類事件機制之建構即特別投注心力，其規範內容即使與其他先進國家（尤其是美國）之相關制度相比，並無任何遜色之處。雖目前此法實施迄今尚未逾二年，並無法得知其實施成效，但仍可歸納出以下數項優越之處：第一，此法在防治校園性騷擾事件上，是採用性侵害防治法所建構之所謂「三級預防」機制，在初級預防策略方面，特別責成校方規劃並宣導此類事件之防治策略；至於在第二級預防策略方面，則是側重在實際處理此類事件之申訴、調查及申復等程序；而第三級預防策略方面，包括提供諮詢、轉介、懲處及通報等，各個環節堪稱層層相扣，構成一相當綿密之預防網絡，是前述性別工作平等法中相關規定所無法企及者。第二，是此法除直接在法律名稱上以「性別」一詞，來取代定義較限縮之「兩性」一詞外，並在性騷擾之相關定義中，將「性意味」、「性」及「性別」等三個概念均一體含攝在內，足以將具有特別性傾向及性癖好者納入保護，而不致滋生疑義。第三，是為維持此類事件調查程序之公正性，此法還特別訂有詳細之迴避制度，依據行政程序法之相關規定，包括聲請迴避、自行迴避及命其迴避等三種情形在內，此為前述性別工作平等法相關規定中所未見，而嗣後亦獲得性騷擾防治法之採納，以在校園內此類情形較為常見之情形觀之，自屬有相當必要之措施。第四，由於性騷擾事件加害人常有重複從事此類行為之特性，因此，此法所訂之通報制度自可發揮一定程度之預防作用。最後，此法所採取保護雙方當事人（包括加害人）之各類作為，不但足以因應校園兼具工作、受教及公共場所之特性，而且也符合對此類事件加害人應維持程序公正性（procedural fairness）之特別需求。

然而，此法亦有某些相關規定語意不清或有所疏漏，而有待進一步加以修正：第一，它對校園性騷擾事件之定義是採相當限縮之界定，在字義上似僅及於一方為學校教職員（包括工友）或學生，而他方為學生之情形，此固與一般通常發生之校園性騷擾事件相當符合，但在較不常見但仍有可能發生之學生對教（職）員施加性騷擾之情形，即易造成非此法所得管轄處理，而應依前述性別工作平等法或後述之性騷擾防治法之相關規定來解決之誤解，與一般對校園性騷擾之認知有頗大之差異。第二，此法並未對校園性騷擾申訴之提起，設定任何時效期間之限制，因此，被害人（或法定代理人）及檢舉人在理論上即可隨時提出，而不論時間經過之長久。事實上，前述性別工作平等法之十年時效規定已屬過長，容易造成當事人間權利義務關係之不確定性，而後述性騷擾防治法所規定之一年期限又屬太過短暫，對被害人權益之保護似嫌不足，此一時效期間究應如何加以調整，實應依其他先進國家之經驗定之。第三，此法並未如前述性別工作平等法一樣，設有雇主及行為人應負連帶賠償責任之規定，且賦予雇主免責抗辯之權利，藉以鼓勵雇主採取各項事先預防及事後處理之措施。同時，它也未如後述性騷擾防治法一樣，規定在雇主（或機關單位）對處理此類爭議之特定當事人（如申訴人、證人或其他提供協助之人），給予不當差別待遇之情形，亦應負損害賠償責

任。由於此類事件被害人在遭遇此類行為時所引發身心受創情況與職場及其他場域相較，並無任何差異之處，而校方所應負擔之法律責任範圍，實也與雇主（或機關單位）不分軒輊，因此，未能對此類事件被害人提供較充份之民事救濟，實是此法亟待加以補強之處。最後，此法之施行細則及嗣後頒布防治準則之相關內容，常有重複或錯置之情形。舉例而言，防治準則第九條第一項有關「校園性騷擾事件包括不同學校間所發生者」之用語，以其概念之重要性而言，實應置於此法本文之第五條第五款中，而同準則同條第二項之名詞定義，則應置於此法之施行細則中。此外，同準則第二十二條有關性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響，以及第二項中所稱「……調查程序不因行為人喪失原身分而中止」等規定，皆屬原則性之條款，亦有移列至此法本文中之必要。

至於此法某些重要條款也有語意不清之處，在實際執行時極易產生爭議，而有待早日釐清：第一，雖此法為保護此類事件之當事人、檢舉人或證人等，而特別訂有保密之條款，以免遭到通常具優勢地位加害人之報復，但也同時訂有所謂「調查之必要」或「基於公共安全之考量」之除外規定，由於此二概念極不確定，而根據實際調查之經驗也證明幾不可行，兼以不利於此類事件行為人有據以提出申辯之機會，在維護程序正義之原則下，似應作適度之文字調整，以免損及當事人之權益。第二，雖然此法及防治準則對性別平等教育委員會之調查均高度重視，但此委員會對查證屬實之校園性騷擾事件，通常僅具有懲處之建議權而已，如涉及加害人身分改變，諸如從事性騷擾行為之教師被建議解聘、停聘、不續聘或強迫提早退休時，則必須經過校方之教師評議委員會之審議，由於部分學校之教師評議委員會常對此類問題之認知不足，同時，也可能基於同事情誼之壓力，常會不認同性別平等教育委員會所提出之懲處建議，甚至會模糊焦點或淡化此類事件之嚴重性，反而嗣後衍生更多之爭議。第三，此法雖賦予各校性別平等教育委員會調查及處理校園性騷擾之重責大任，但並沒有充份足夠之配套措施來讓此委員會發揮應有之功效。舉例而言，根據此法及防治準則之相關規定，此類事件之初步受理及過濾之單位是學務處，而非性別平等教育委員會本身，如兩個單位之認知有歧異，即易造成損及當事人權益之後果。最後，雖然此法訓令各級學校應指派專人處理相關行政事宜，並給予調查人員公差或經費之補助，但由於此類校內委員均屬兼職性質，在必須顧及本身教學及研究之負擔外，此類額外工作之各種壓力實可想見。同時，此法所訂之調查期間至多僅有四個月，如遇案情複雜之情況，實有疲於奔命之苦，尤其是最重要調查資料訪談逐字稿之製作，更是難以應付，因此，如何建構一套完整之行政支援體系，藉以讓性別平等教育委員會在防治校園性騷擾問題上更能有所發揮，實是教育主管機關所亟需注意者。

（四）性騷擾防治法之制定及評析

本文此一部份將延續前揭（二）、（三）部分之方式加以處理，但有兩處略有

不同，一是有關我國服務領域及公共場所此類事件之調查較為少見，故其普遍嚴重情形尚有待進一步之研究。另一則是此法之制定在全世界亦屬創舉，故對其內容及評析部分要較前二部分詳盡，而因其施行迄今僅有兩個月，故也尚無法說明其具體成效。

(1) 公共及服務場所性騷擾問題在我國之嚴重情形

雖然我國對發生在公共場所及服務領域性騷擾事件，較少從事有系統之調查研究，故其盛行率如何實難判定，但由某些對特定對象之調查結果中，仍可發現此類場域性騷擾事件之普遍嚴重情形，在事實上並不較職場及校園為少見。舉例而言，在專業領域部分，醫生對病患加以性騷擾之情形即相當嚴重，事實上，在八〇年代我國剛開始注意性騷擾此一議題時，媒體即曾報導某航空公司之女性空服員抱怨在體檢過程中，曾被交通部民航局航空醫療中心主任性騷擾之不愉快經驗。在一九九九年，臺北市衛生局曾委託臺北市女性權益促進委員會，從事一項名為《臺北市婦女健康服務需求之調查研究》之調查，亦發現有百分之四點五之女性就醫者，抱怨曾遭到男性醫生之性騷擾。

至於發生在公共場所之此類事件，則也可由某些調查報告中看出其嚴重情形。舉例而言，在一九九三年，現代婦女基金會所做一項《臺北市上班族兩性差異對性騷擾經驗與對性騷擾態度影響之研究》之調查報告，在九百二十三位受訪之女性受僱者中，有高達百分之六十三之受訪者宣稱，曾在工作場所領域以外遭到某種形態之性騷擾，其中不乏是發生在公共場所者。而該基金會前述在同年對臺北市高中（職）女生所做之調查中，也有相當比例之受訪者是在公共場所發生被性騷擾之事件。在一九九九年，無線電視（TVBS）所作一項大規模電話調查也發現，有百分之十六點四之婦女在過去一年內，曾遭到不同程度之性騷擾，其中發生在公共場所者不在少數，而受訪者通常都是採取趨避或不作任何處理之方式來應對。

此外，發生在軍中之性騷擾事件，也應不在少數，但由於它是屬一性質較為傳統封閉之團體，極易隱瞞不報，因此，外界不易得窺全貌，甚難取得實際之數據，然而，由前行政院長而現任執政黨黨主席游錫堃先生在今（二〇〇六）年四月之一項談話得知，他在三十多年前服役期間執行夜間衛兵勤務時，即曾有被部隊將級長官肢體性騷擾之不愉快經驗，而由相關媒體偶而揭露之報導中可以看出，此類事件之「黑數」必是相當可觀。至於發生在警界之警察性騷擾人犯之案例，也可由最近媒體所報導之警察「白嫖」，或發簡訊向風塵女郎求愛之事件中，得知其冰山一角之情形。同時，發生在宗教界之此類事件也是屢見不鮮，此可由廣為媒體報導之和尚性侵害小沙彌，以及某些教會主持人性騷擾或性侵害信眾之事件可見一斑，由此可見在職場及校園以外場域所發生之這類事件，其普遍嚴重情形也屬不遑多讓，而值得國人加以正視。

(2) 性騷擾防治法之相關規定

此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，特別排除性別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。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。此外，此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。依此法之規定，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。

其次在第二章中，此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。至於對他人為性騷擾行為者，此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。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，此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。此外，此法還特別訓令機關、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。為進一步保障此類事件被害人之隱私權，此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。

至於此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。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。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。

再申訴程序是在機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查，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。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。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。

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 dispute resolutions: ADRs*）處理，此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。為減輕此類事件當事人之負擔，此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。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。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。

在此法第五章罰則中，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，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。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。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、證人或其他相關當事人為不當差別待遇情形者，此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。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，報導或記載被害人姓名，或其他足資識別被害人身份之資訊者，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。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，此法特別規定：「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。

最後，此法在附則中，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，此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。

（3）綜合評析

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的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，此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，如能有效加以執行，自有助於解決此類爭議。然而，雖然此法之立法原義值得肯定，但因在制定過程中，並未如前述性別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，致此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及以色列兩國而已，前者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。至於後者在一九九八年制定此類法律時，卻曾遭到來自宗教團體之激烈反對，尤其是涉及對有特殊性傾向者之保護問題，雖嗣後終於完成立法，但其實施成效也未見可觀。

其次，是此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，在性別工作平等法實施後，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情形，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，現根據此法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，以國內常見之微形事業單位（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，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，勢必會讓這些業主無所適從，更不用提及嗣後要進行申訴之調查及處理程序。從而，對國內占絕大多數之中小企業業主及僱用人而言，此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，根據過去性別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，但此法鑑於發生在公共場所之此類事件性質不同，對加害人是採科罰為重心，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。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，此法對性騷擾之定義雖較性別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，此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，但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，此法也循性別工作平等法及性別平等教育法相關規定之作法，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。目前，我國直轄市及縣（市）政府為因應性別工作平等法之規定，雖大多已設置相關防治工作場所性騷擾之性別工作（或就業歧視評議）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，而根據此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，但為符合此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，勢必會面臨具專業背景人才難覓或機能重疊之困境。至於在第一線處理此類爭議之警察機關方面，由於此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。

最後，此法雖是一極為重要之社會立法，但其實際內容卻因未經審慎辯證及討論，而條文本身即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，此法第三條有「…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，至於僱用人一詞在此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，此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，此法第二十三條所定：「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。至於此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，因此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」，因此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。

（五）相關當事人所應採取之因應措施

本文此一部份將針對三種不同之場域，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。

（1）性別工作平等法規範之相關當事人因應之道

性別工作平等法既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，從而，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性別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。

（a）發布一項書面之禁止工作場所性騷擾事件之政策聲明，明確禁止在工作

場所任何形態之性騷擾行爲，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。

- (b) 加強管理監督者在這方面之教育，使他（她）們能成爲迅速處理這類事件之專業人員，而且也能提高警覺，及早向經理部門或僱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爲，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，不但能避免此類行爲之侵害，也不致成爲此類事件之加害人。
- (c) 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。
- (d) 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。
- (e) 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、行爲及舉止之適度合宜，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。在遭遇性騷擾行爲侵害時，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爲，這種表達方式或可當面以言詞或行爲抗議，亦可以簡單書面爲之，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爲，尙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「性別工作平等委員會」提出就業上性別歧視之申訴，甚至採取必要之法律行動。

（2）性別平等教育法規之相關當事人因應之道

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。

(a) 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。

- (i) 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。
- (ii) 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，但對不同情形之性騷擾事件，則應另闢替代性之申訴管道，並採取相關措施，讓所有師生均能知曉此類申訴制度。
- (iii) 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。
- (iv) 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。
- (v) 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，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。

(b) 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。

(c) 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、行爲及舉止之適度合宜，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爲之侵害時，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爲。這種表達方式或可當面以言詞或行爲抗議，亦可以簡單書面爲之，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爲，尙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。

(d) 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。

(3) 性騷擾防治法規範之相關當事人因應之道

由於性騷擾防治法除維持雇主及校方原有根據性別工作平等法，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爲負調查及懲處之責，此外，當事人另尙要爲自己本身所觸犯這類行爲負責，或在被騷擾後主動舉發此類行爲，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。

(a) 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爲之性騷擾行爲外，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。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。

(b) 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爲本身，來做爲判定性騷擾行爲是否發

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。

(c) 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。

(d) 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。目前我國性別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。

(六) 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，尋求不同性別者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，而且也與性別平等工作權之理念直接抵觸。目前，這類問題在我國已經因性別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抵觸。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，由本文所附參考資料顯示，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，但透過性別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！