

性別主流化及性騷擾之防治與處理

焦興鎧*

* 中央研究院歐美研究所兼任研究員、國立臺灣大學社會科學院歐盟中心兼任教授及財團法人中華勞資關係研究所所長。

性別主流化及性騷擾之防治與處理

目次

- (一) 序言
- (二) 性別主流化之基本概念與職場性別互動之最新發展趨勢
- (三) 性騷擾之基本概念
- (四) 對性騷擾問題之迷思
- (五) 我國規範各類性騷擾之法律
- (六) 相關單位所應採取之防範措施
- (七) 當事人因應之道
- (八) 2021年跟蹤騷擾防制法之內容簡介
- (九) 結語

附錄



(二)性別主流化之基本概念與職場性別互動之最新發展趨勢

(1) 性別主流化之源起－1995年聯合國第4屆婦女大會及北京宣言

(2) 性別主流化之六大策略

(a) 性別統計

(b) 性別分析

(c) 性別影響評估

(d) 性別預算

*(e) 性別意識培力

(f) 性別工作小組

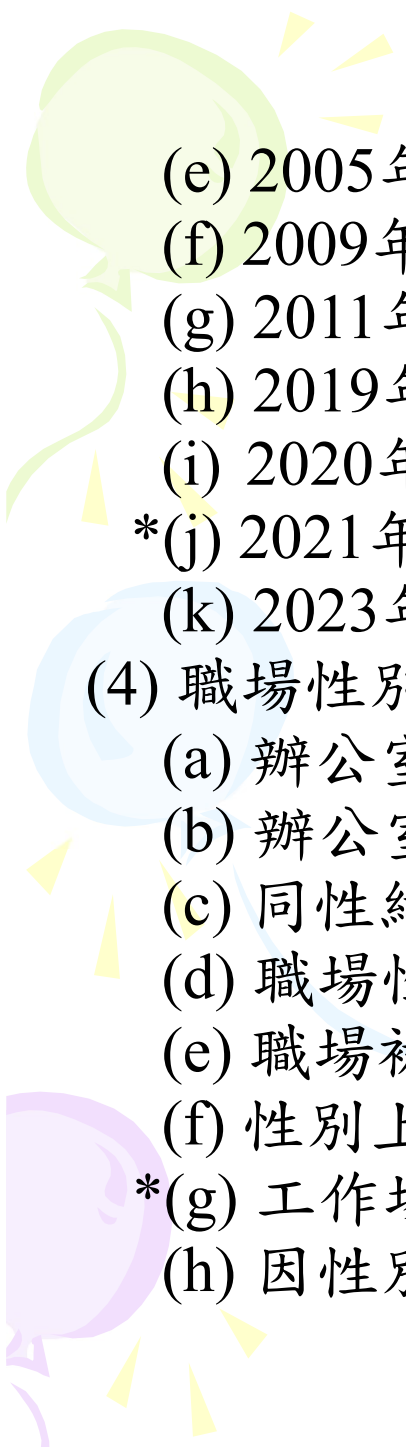
(3) 我國對性別主流化之具體實踐

(a) 1997年性侵害犯罪防治法

(b) 1998年家庭暴力防治法

(c) 2002年性別工作平等法之制定

(d) 2004年性別平等教育法之制定

- 
- (e) 2005年性騷擾防治法之制定
 - (f) 2009年兩公約施行法之制定
 - (g) 2011年消除對婦女一切形式歧視公約施行法之制定
 - (h) 2019年司法院釋字第748解釋施行法之制定
 - (i) 2020年司法院釋字第791號解釋
 - * (j) 2021年跟蹤騷擾防制法之制定
 - (k) 2023年3月24日司法院憲法法庭之112年憲判字第4號判決
- (4) 職場性別互動益趨頻繁所衍生之法律爭議
- (a) 辦公室正常戀情
 - (b) 辦公室不倫戀情
 - (c) 同性結婚之爭議
 - (d) 職場性徇私
 - (e) 職場裙帶關係
 - (f) 性別上少數族裔之保護
 - * (g) 工作場所性騷擾
 - (h) 因性別問題所引發之職場霸凌及暴力

(三) 性騷擾之基本概念

(1) 性騷擾之發展背景及定義

- (a) 性騷擾之概念源自於美國
- (b) 在南北戰爭期間即曾出現，但當時將女性視為男方財產權之一部分，故不具現代意義
- (c) 在第二次世界大戰後媒體即開始有相關報導出現，但多採揶揄輕忽或責怪被害人之態度
- (d) 到七〇年代女性主義興起後，開始正視此一問題，並將它定位為是一種「性別歧視」
- (e) 平等就業機會委員會(EEOC)在1980年所賦予之定義
 - (i) 被害人不歡迎(unwelcome)或違反意願(unwanted)
 - (ii) 性方面示好之舉(sexual advances)
 - (iii) 要求性方面好處(sexual requests)
 - (iv) 其他與性有關係之言語或肢體行為



(2) 我國性騷擾之重要類型

- (a) 絕大部分仍是男性性騷擾女性，約占百分之九十五以上
- (b) 由於女性就業人口越趨多數，且身居要津者越多，因此也偶有女性性騷擾男性之情形
- (c) 同性間之性騷擾：男性性騷擾男性；女性性騷擾女性
- (d) 對同性戀者之騷擾，也可能構成性騷擾
- (e) 性徇私行為所可能引發之性騷擾爭議
- (f) 與性無關之行為，也可能構成性騷擾

(3) 性騷擾所造成之傷害

- (a) 對此類事件被害人之傷害
- (b) 對相關單位之傷害
- (c) 對整體社會之傷害

(四) 對性騷擾問題之迷思

(1) 一般人之迷思

(a) 性騷擾到底有沒有發生呢？

*根據個人之處理經驗，不論發生在任何場域之此類事件，約97%是實際發生者。

(b) 通常沒有直接證據，要怎麼做認定呢？

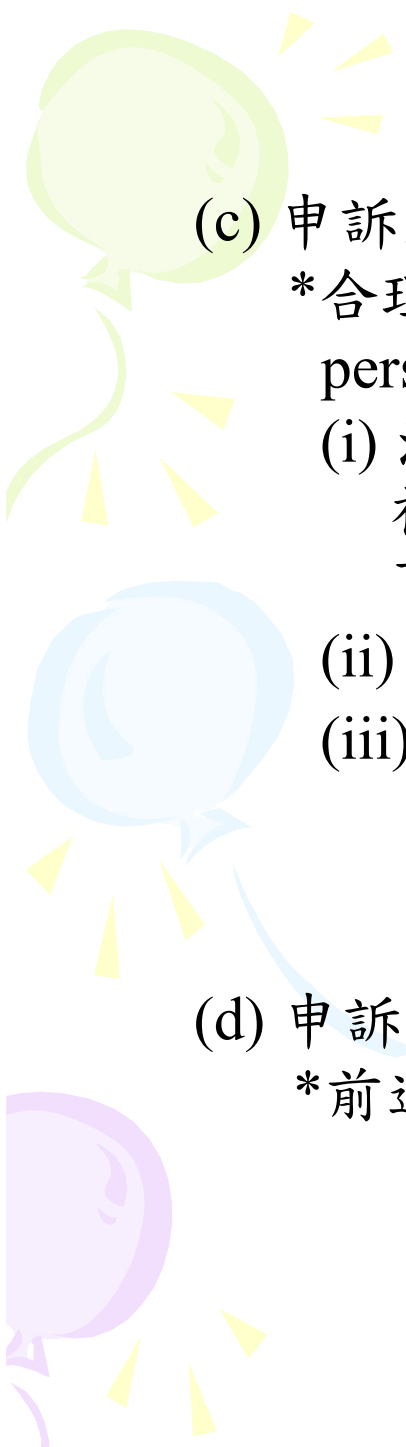
*當事人對性騷擾事件本身之陳述，即是一項證據，但不能做唯一之證據。

*即使行為人自承有這類行為，也不能做為認定之唯一證據。

*各場域性騷擾之調查甚至連行政調查之程度都不到，因無國家公權力為後盾，在證據之認定上較法律或行政調查為寬鬆，所採用的是「優勢證據法則」，而不是「超越合理懷疑」或「明確而令人信服證據法則」。

*直接證據、間接證據、情況證據及傳聞證據之認定。

*針對所有情況(totality of all circumstances)做綜合判斷(性別工作平等法第12條第2項規定)，事發現場之情形，並非最重要之認定根據。



(c) 申訴人或證人所講的話可靠嗎？

*合理被害人(reasonable victim)及合理個人(reasonable person)之判斷。

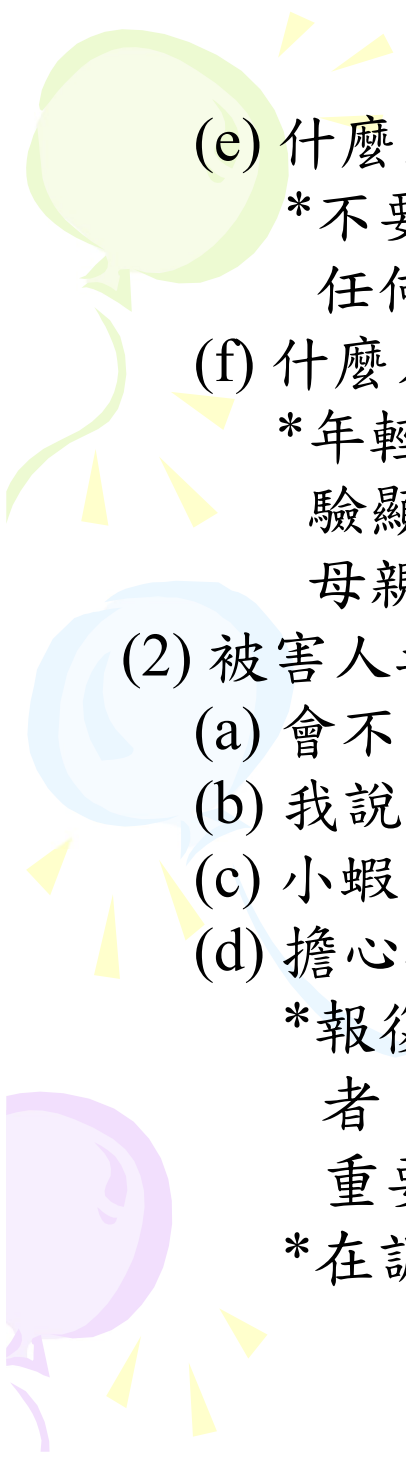
(i) 沒有精神、情緒、認知、理解判斷之障礙，例如有被害妄想、關係妄想、情緒過度敏感、智能不足或言語反覆交待不清等情形。

(ii) 沒有嗑藥或酗酒之惡習。

(iii) 並末有不當之動機或提出過當之要求，如希望行為人給予金錢或其他物質賠償等。則被害人對事件經過之相關陳述可信度即較高。至於是否符合此一要件，通常調查委員在調查談時加以觀察即可得知。

(d) 申訴人或證人會不會有其他不當動機？

*前述合理被害人及合理個人之判斷。



(e) 什麼人會性騷擾別人？

*不要被行為人之政治、經濟、社會及學術地位所迷惑，任何人都可能犯錯。

(f) 什麼人會被性騷擾？

*年輕貌美或英俊者固較容易被性騷擾，但根據美國之經驗顯示，在職場上最易被性騷擾者，是黑人中年之單親母親；而在學校內則是有色人種之身心障礙者。

(2) 被害人之迷思

(a) 會不會本身太敏感？可不可能會錯意？

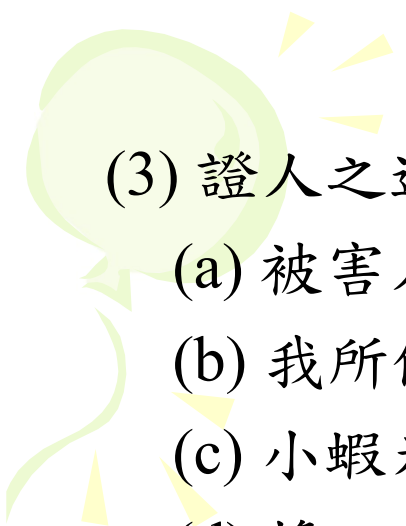
(b) 我說的話或提出之證據，其他人或調查委員會相信嗎？

(c) 小蝦米能對付大鯨魚嗎？

(d) 擔心提出申訴可能會遭到報復

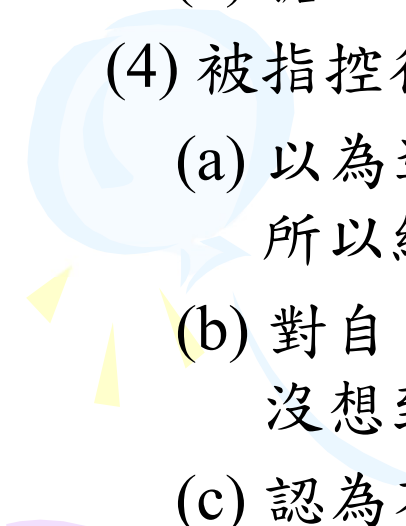
*報復是人的天性，幾乎是所有性騷擾事件最難處理者，通常也是被害人不敢或不願提出此類申訴之最重要原因。

*在調查程序進行前後都應加以告誡之重要性。



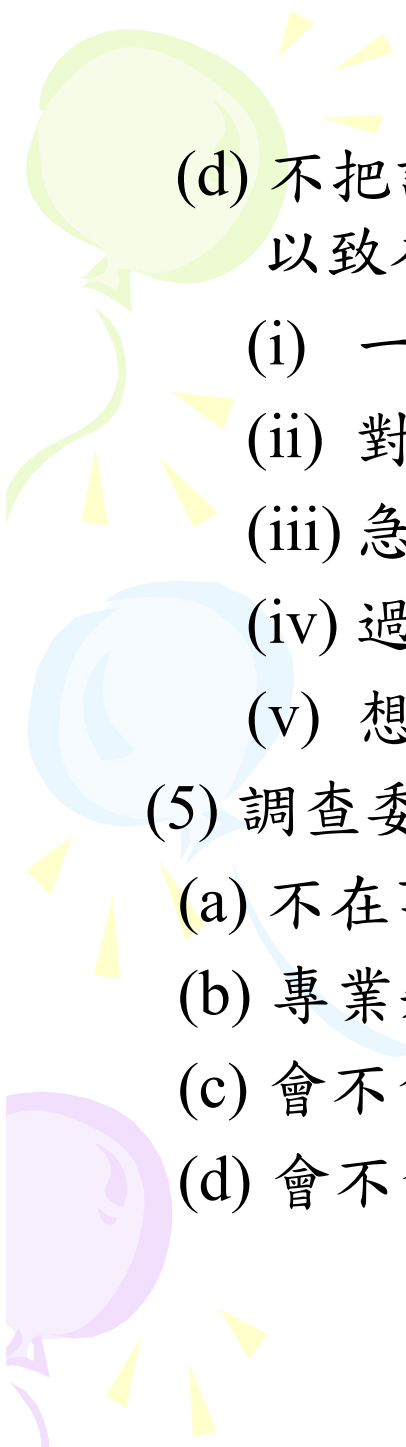
(3) 證人之迷思

- (a) 被害人對事件之陳述可靠嗎？
- (b) 我所做的證詞調查委員會相信嗎？
- (c) 小蝦米能對付大鯨魚嗎？
- (d) 擔心作證可能會遭到報復



(4) 被指控行為人之迷思

- (a) 以為這類事件通常沒有直接證據，怎麼可能作出認定？
所以經常重覆為之，以致成為「慣犯」或「累犯」
- (b) 對自己過份有信心，認為不會有人敢出來申訴或檢舉，
沒想到產生「滾雪球」效應
- (c) 認為不會有人敢出來作證，沒想到產生「滾雪球」效應



(d) 不把調查委員會放在眼裏，並沒有對調查做認真準備，以致在訪談中說明漏洞百出

(i) 一味採取「責怪被害人」之態度

(ii) 對事發經過全盤否認，或表示不復記憶等

(iii) 急於與被害人和解

(iv) 過份強調自己本身言行端正，不會觸犯此類行為

(v) 想辦法與調查委員拉交情爭取好感

(5) 調查委員本身之迷思

(a) 不在事發現場，如何去做認定？

(b) 專業知能夠不夠應付？

(c) 會不會做錯誤之認定？

(d) 會不會遭到報復？

(6) 對調查程序之迷思

(a) 調查程序是否僅以發現真實為最主要之目的？

(b) 調查程序對被害人及其他相關人之賦權作用

(c) 調查程序對行為人之警惕作用

(d) 調查程序對雇主及事業單位之教育作用

(7) 對法律之迷思

(a) 側重雇主法律責任

(b) 國家並不懲罰行為人，而由雇主依事業單位人事規定懲處

(c) 儘量設法找出當事人希望解決之道

(五) 我國規範性騷擾之法律

(1) 性別工作平等法之相關規定

(a) 工作場所性騷擾之定義(第12條)

(i) 敵意工作環境性騷擾(第12條第1項第1款)

(ii) 交換式性騷擾(第12條第1項第2款)

(iii) 工作場所性騷擾之認定—所有情況之綜合判斷
(第12條第2項)

(b) 雇主法律責任

(i) 防治(第13條第1項前段)

(ii) 僱用員工30人以上之事業單位，應建構內部申訴
處理機制(第13條第1項後段)

(iii) 知悉後應採取立即有效之糾正及補救措施(第13
條第2項)

(iv) 民事責任甚至行政責任之免責抗辯(第27條第1項
但書)

(v) 給予公假之責任(第27條第4項)

(vi) 相關之罰則(第38條及第38-1條)

(2) 性別平等教育法之相關規定

(a) 校園性騷擾在我國之嚴重情形

(b) 性別平等教育法對校園性騷擾之規範

(c) 校方之責任與工作場所雇主之責任大體相同

(3) 性騷擾防治法之相關規定

(a) 軍中性騷擾

(b) 公共場所性騷擾

(c) 一般服務之性騷擾

*(d) 專業服務之性騷擾

*(e) 下班以後受僱者性騷擾事件之雇主責任

(4) 跟蹤騷擾防制法之相關規定

(a) 跟蹤騷擾之態樣

(b) 警察機關所扮演之角色

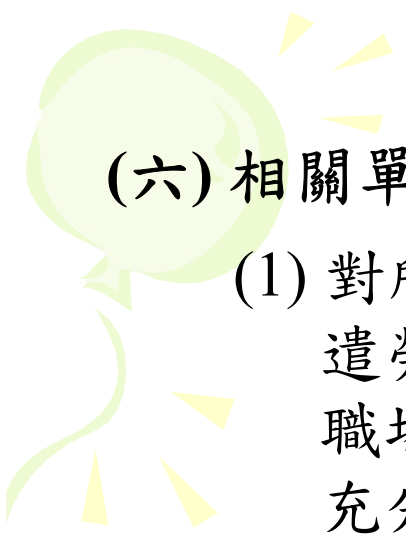
(c) 司法機關所扮演之角色

(d) 事業單位及校方所扮演之角色



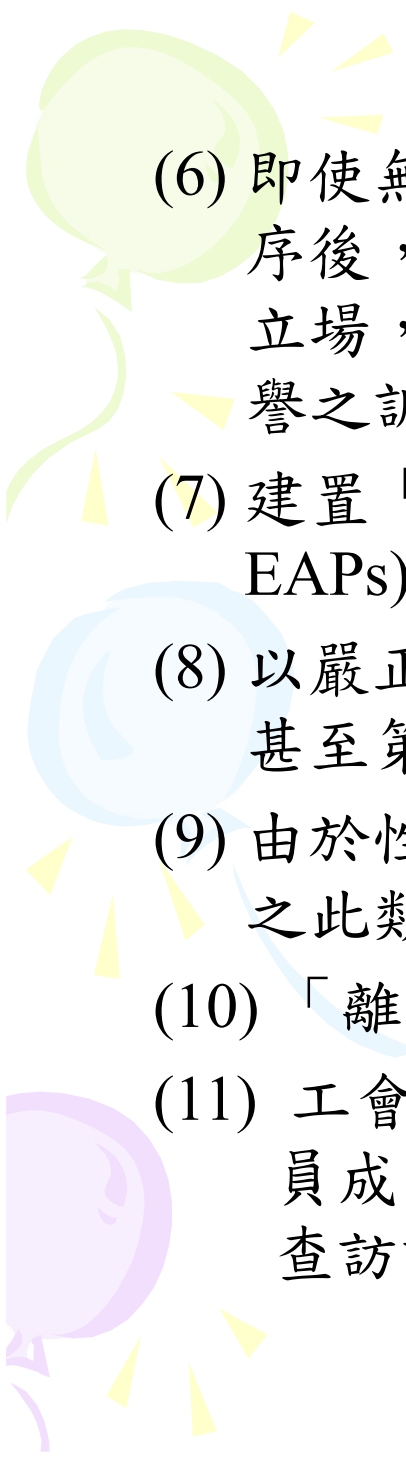
(4) 四法適用所引起之爭議

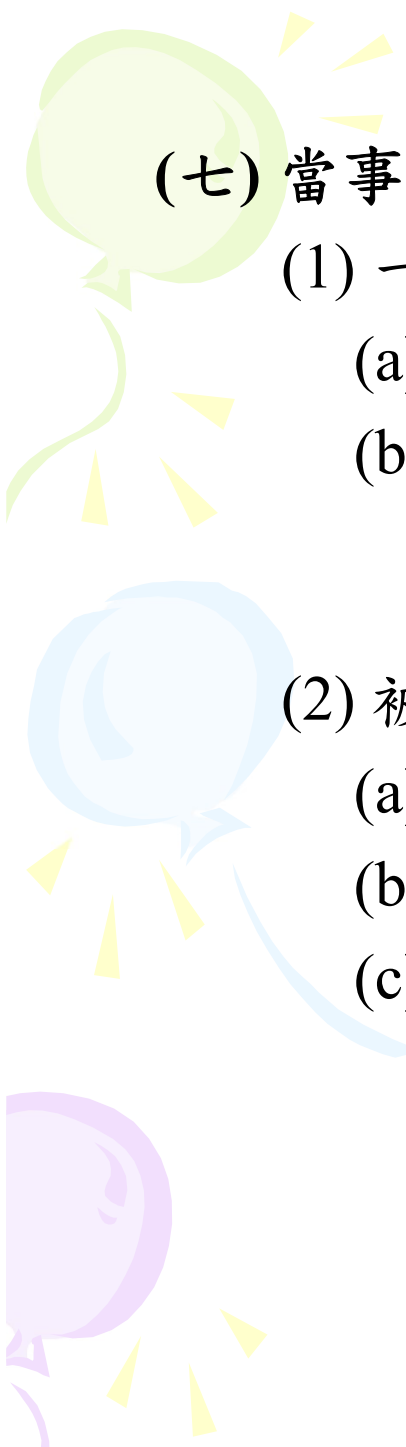
- (a) 性別工作平等法主要是要保障求職者或受僱者之工作權
- (b) 性別平等教育法主要是要保障學生之受教權，但嚴謹之調查程序，間接也得以保護教師及行政人員之工作權
- (c) 性騷擾防治法主要是要保護當事人之人身安全與人格尊嚴
- (d) 跟蹤騷擾防制法主要也是是要保護當事人之人身安全與人格尊嚴
- (e) 事業單位或學校所組之相關委員會，可依事件之性質、發生時間及地點，決定最適用之法律



(六) 相關單位所應採取之防範措施

- (1) 對所有受僱者(包括外籍勞工、技術生、實習生、派遣勞工)發布一項書面政策聲明，表達事業單位嚴禁職場性騷擾之立場，並讓所有員工簽名其上，表示已充分知悉其內容，會循內部申訴管道處理，而不會任意對外爆料或尋求支持。
- (2) 建構一套完整之內部申訴處理機制。
- (3) 對所有受僱者舉辦相關之訓練，以符本法第13條第1項前段防治之規定。
- (4) 在知悉此類事件後，立即啟動正式或非正式之調查訪談程序，以符本法第13條第2項之規定。
- (5) 在查明真相後，對行為人採取符合「比例原則」之懲處，而對被害人給予適當之補償，以符本法第13條第2項之規定。

- 
- (6) 即使無法確實判定是否發生此類事件，在完成調查程序後，仍應向相關當事人重申事業單位嚴禁性騷擾之立場，盡量鼓勵被申訴人不要動輒提出誣告或妨害名譽之訴求，以免事端持續延燒。
 - (7) 建置「員工協助方案」(employee assistance programs: EAPs)，透過員工間之相互協助，以消弭此類事件發生。
 - (8) 以嚴正態度應對性騷擾本身所僱員工之主顧、顧客，甚至第三人，不應委曲求全。
 - (9) 由於性騷擾防治法亦規範所僱員工下班或非執行職務之此類行為，因此，亦應將此類規定週知所有受僱者。
 - (10) 「離職面談」(exit interview)所能發揮之功能。
 - (11) 工會應與雇主充分合作，以預防此類事件發生，在會員成為此類事件當事人時，配合事業單位所進行之調查訪談，並對相關會員提供必要之協助。



(七) 當事人因應之道

(1) 一般人應注意之事項

(a) 注意本身之言行舉止

(b) 以「同理心」來看待此類問題，在美國有所謂「媽媽、太太、女兒、姐妹」條款之適用，也就是「己所不欲，勿施於人」

(2) 被害人應注意之事項

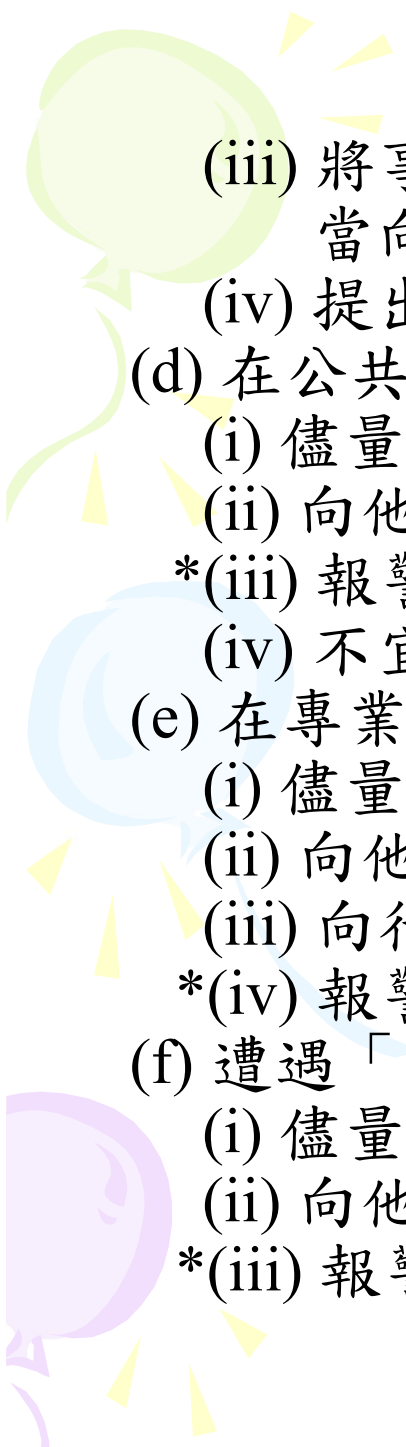
(a) 相信自己之直覺，絕對不要漠視或趨避

(b) 注意本身之言行舉止

(c) 在職場或校園發生此類行為時之作為

(i) 當場表達不歡迎之態度

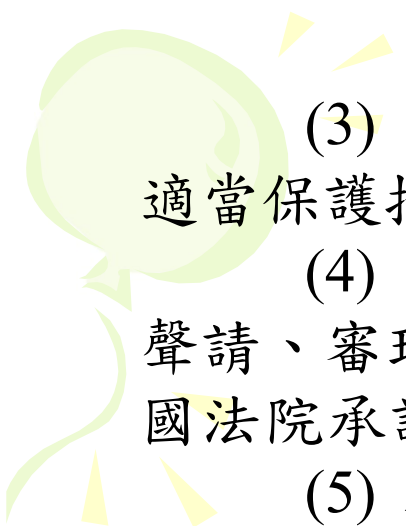
(ii) 事發後以口頭、Line或e-mail告知在職場或校園內信賴得過之大姐、大哥或學長、同學

- 
- (iii) 將事發經過仔細記錄下來，並以書面、Line或e-mail適當向行為人表達不歡迎之態度
 - (iv) 提出正式之申訴或檢舉
 - (d) 在公共場所發生此類事件時之正確處理方式
 - (i) 儘量以手機錄音錄影蒐證
 - (ii) 向他人求援
 - * (iii) 報警處理
 - (iv) 不宜自行積極處理之理由
 - (e) 在專業服務或醫療過程中發生此類事件時之正確處理方式
 - (i) 儘量以手機錄音錄影蒐證
 - (ii) 向他人求援
 - (iii) 向行為人或醫事人員所屬機關(構)或醫院提出申訴
 - * (iv) 報警處理
 - (f) 遭遇「恐怖情人」時之正確處理方式
 - (i) 儘量以手機錄音錄影蒐證
 - (ii) 向他人求援
 - * (iii) 報警處理

(八) 2021年跟蹤騷擾防制法之內容簡介

(1) 本法共有23個條文，已在2021年12月1日由總統簽署公布，並自2022年6月1日起施行。

(2) 本法所稱之「跟蹤騷擾行為」，是指第3條所列舉之八項行為：(a)監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤(監視觀察)。(b)以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所(尾隨接近)。(c)對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作(歧視貶抑)。(d)以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾(通訊騷擾)。(e)對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為(不當追求)。(f)對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品(寄送物品)。(g)向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品(妨害名譽)。(h)濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務(濫用個資)。但限縮在與「性」或「性別」有關之行為，而且還要有「反覆或持續」、「違反意願」及「心生畏怖，足以影響日常生活或社會活動」等情形，方足以構成。。



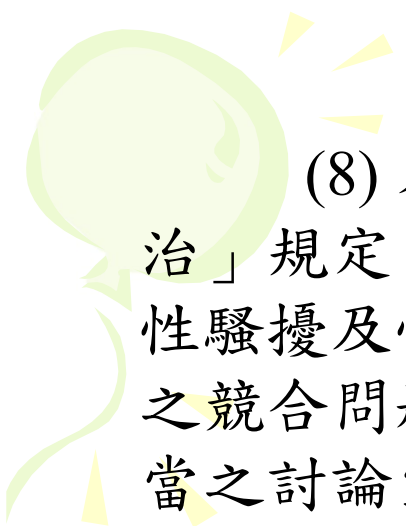
(3) 本法第4條規定警察機關即時調查、書面告誡及採取適當保護措施。

(4) 本法第5條至第16條規定法院核發「保護令」之相關聲請、審理、執行，以及「保護令」相關內容事項，並包括我國法院承認外國法院關於跟蹤騷擾之「保護令」規定(第17條)。

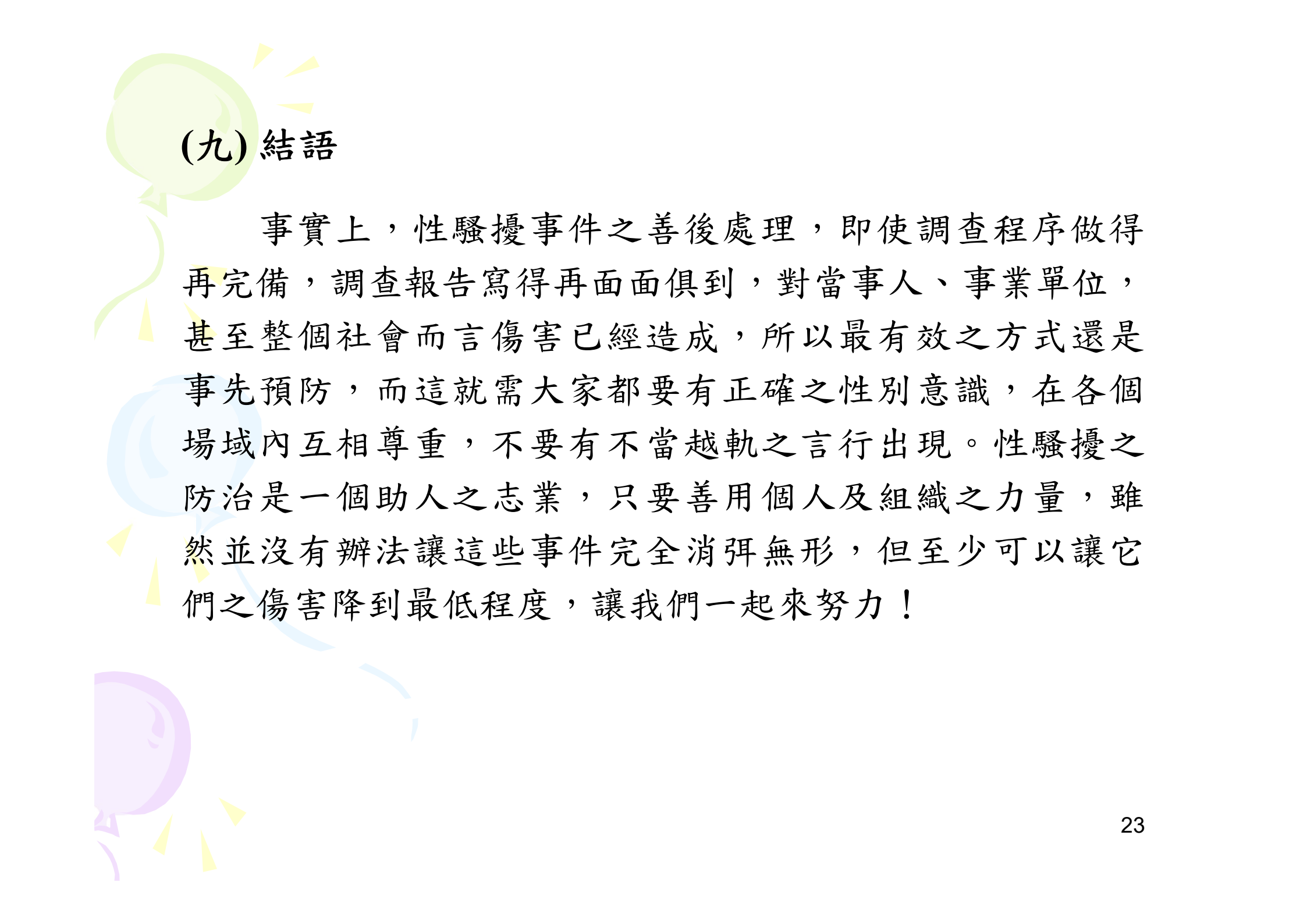
(5) 本法第18條規定對此類行為人及其違反法院「保護令」之刑事處罰，對一般從事此類行為者，處1年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以之罰金。對違反保護令之某些行為，則處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣30萬元以下罰金。如攜帶凶器或其他危險物品，則可提高至5年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣50萬元以下罰金。但一般觸犯跟蹤騷擾之罪，須告訴乃論。

(6) 法院審理本法所訂跟蹤騷擾案件不公開之原則(第20條)。

(7) 本法第21條對反覆持續之跟蹤騷擾行為，另訂有法院得「預防性羈押」之規定。

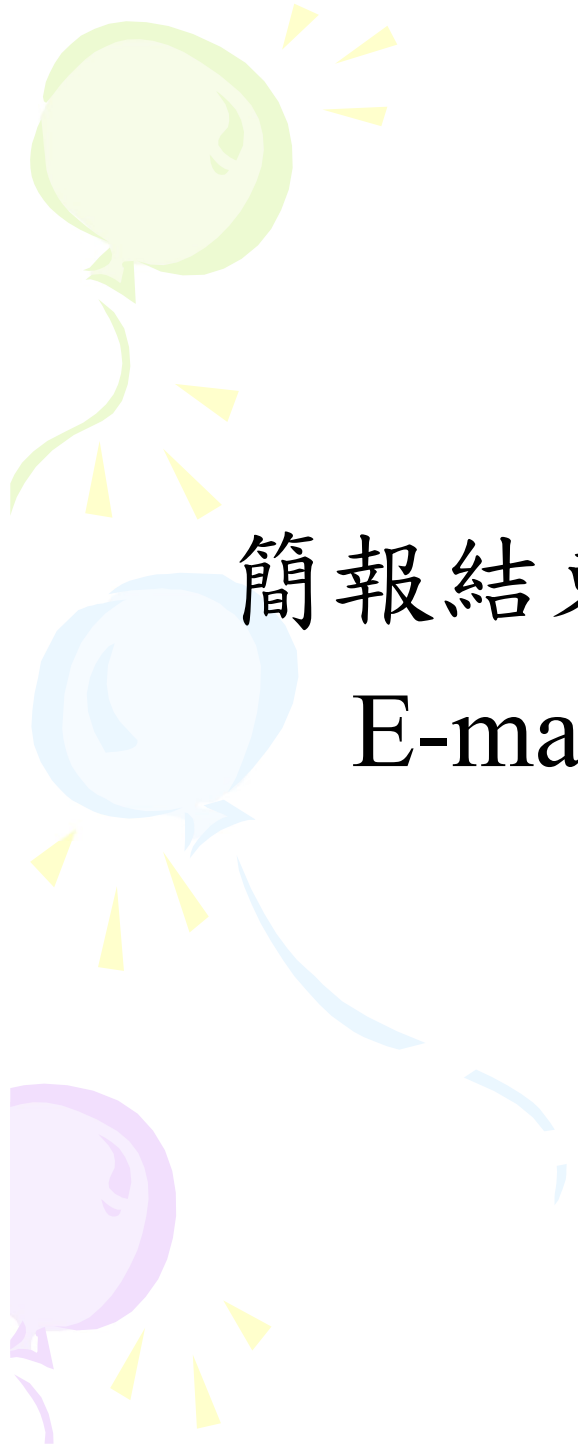


(8) 本法與性別工作平等法第三章所規定「性騷擾之防治」規定、性別工作平等教育法第四章所規定「校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治」，以及「性騷擾防治法」相關規定之競合問題，在發生相關爭議時，何者為優先適用？仍有相當之討論空間。



(九) 結語

事實上，性騷擾事件之善後處理，即使調查程序做得再完備，調查報告寫得再面面俱到，對當事人、事業單位，甚至整個社會而言傷害已經造成，所以最有效之方式還是事先預防，而這就需大家都要有正確之性別意識，在各個場域內互相尊重，不要有不當越軌之言行出現。性騷擾之防治是一個助人之志業，只要善用個人及組織之力量，雖然並沒有辦法讓這些事件完全消弭無形，但至少可以讓它們之傷害降到最低程度，讓我們一起來努力！



簡報結束，謝謝聆聽並請指正！

E-mail: chiao@sinica.edu.tw