婦女新知
Awakening Foundation

友善職場擴展種子人員/
兩性工作平等法研習營
營隊手冊

活動日期：民國九十五年十二月一日至十二月二日

活動地點：台南縣關子嶺統茂溫泉會館

主辦單位：行政院勞委會 承辦單位：財團法人婦女新知基金會

電話：02-25028715

Email：hsinchi@ms10.hinet.net

地址：台北市龍江路264號4樓

網址：http://www.awakening.org.tw

友善職場擴展種子人員
兩性工作平等法研習營
營隊手冊目錄

◎目錄 1

◎活動簡介 2

◎議程 4

◎講師簡介 6

◎兩平法大剖析—兩平法之法條解析與實務見解

鄭津津教授引言稿 8

◎兩平法二三事—

兩平法立法源起、立法精神及與性騷擾防治法之介面

尤美女律師引言稿 22

◎要小孩，也要工作—生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、企業托兒、社區托兒及家庭照顧假等相關規定及落實情形

關於兩平法的制訂與落實 張晉芬引言稿 36

◎職場性騷擾面面觀—性騷擾定義、申訴流程及救濟程序

工作場所性騷擾爭議之預防及處理—兼論兩性工作平等法中之相關規定— 焦興鎧引言稿 46

工作場所性騷擾案例分析 焦興鎧引言稿 62

◎案例演練—成果發表和評論 90

◎附錄1 兩性工作平等法 95

◎附錄2 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒訂定準則 103

◎學員名單 105

◎承辦單位簡介 108

壹、計畫名稱：友善職場擴展種子人員/兩性工作平等法研習營

貳、主辦單位：勞委會

承辦單位：婦女新知基金會

參、計畫緣起：

婦女新知基金會自1987年成立以來，即以倡議婦女議題、喚起婦女自覺、爭取婦女權益、改變婦女處境為宗旨，本會性質為非營利組織，多年來致力於性別法案之撰擬與修正，以推動兩性平權之合理社會資源分配與平等之法律制度設計。

1987年六月爆發國父紀念館、高雄市立文化中心共約五十多名的女性員工，因與館方切結約定，凡是女性員工年滿三十歲，或是結婚、懷孕就自動離職，而被迫離職。類似的「單身條款」在當年非常普遍，同時，婦女新知基金會當時在積極聲援這些女性受僱者過程中，相當諷刺的，發現國內並沒有相關法律可以防範的職場上的性別歧視。為此婦女新知基金會結合其他民間婦女團體、熟悉女性勞動權益的學者／專家，致力於「男女工作平等法」的催生運動。從此開啟了婦女團體立法、修法以及國會遊說的學習過程，更展開了「男女工作平等法」漫長的修法歷程。

男女工作平等法草案第一版於1990年提交立法院審議。「新知版」的男女工作平等法前後共提出六次版本，草案中禁止任何基於性別之僱佣、薪資、升遷、配置、職訓等的歧視，亦專章規範職場性騷擾。1999年婦女節，婦女新知基金會聯合婦運／工運團體舉辦「催生男女工作平等法」送案到立院活動，並委由立委葉菊蘭將法案再度送交立院審議，同年的五一勞動節更擴大發起「街頭萬人連署行動」匯集廣大民意，以催生男女工作平等法。

最後，兩性工作平等法經過不斷協商及努力，在2001年終於有所突破，各界所提出的九個版本順利整合成功，終能在選戰過後的最後一個會期（12/21）三讀通過。對社會大眾特別是婦女朋友而言，兩性工作平等法的施行不啻是個天大的好消息，現行勞基法、就業服務法等拼貼式的就業安全網，終究比不上「兩性工作平等法」這張完整的保護傘來得健全。但這樣的法案卻是婦女團體、專家學者長久以來費盡心力，一路篳路藍縷、劈荊斬棘，才換來

法案的通過。其中的歷程倍感艱辛，但其所象徵的意義卻是深遠的，因它是國內第一部由民間婦女團體所草擬提出的法案，是首開公聽會的法案，是走過政治威權到民主的法案，是婦女團體由私領域走向公領域學習參與立法與公共決策的第一部法案，亦是歷時最漫長的一部法案。

兩性工作平等法施行已屆滿四年，惟本會平均每週接到一至二起有關違反兩性工作平等法及詢問申訴流程的電話，民眾及企業對兩平法仍然感到陌生，當遇到有關切身權益的問題時，卻不知該如何處理，因此，有培訓兩性工作平等法種子師資的必要。長期推動兩性平權的婦女新知基金會，特別籌畫兩性工作平等法種子師資營隊，以全國社會團體專業人員及義工為主要對象，培養年輕一代婦運人才了解兩性工作平等法法案內容意義及落實工作職場性別平等意識，進而透過人才培力的方式，鼓勵婦運工作者能加入兩性工作平等法的推廣、協助公、私立機構成立兩性工作平等委員會，參與實質調查審理案件，提供專業建議，以打造友善職場環境，具體貫徹消除性別歧視及兩性工作實質平等，進而成為推廣台灣兩性工作平等法的生力軍，以實現性別正義、友善的職場環境的最終目標。

肆、計畫目的：

(1) 打破性別刻板角色傳統迷思，從女性自主基礎上肯定自我，重新定位和尋求成長，發展性別平等意識。

(2) 討論女性在工作場所面對的共同問題時，對性別平權、性別歧視、母姓保護條款、性騷擾防治、進行多面向討論，培養對相關事件的敏感度及處理案件的方式。

(3) 認識性別歧視和性別平等的社會結構性因素，鼓勵女性積極參與各地區兩性工作平等委員會，全面並有效地推展兩性工作平等法。

(4) 宣導兩性工作平等法和實務操作等營隊設計，對女性進行培力訓練，培養女性參與或規劃各項職場申訴處理管道及個案調查的實務執行能力。

伍、計畫內容：

一、**活動時間**：95年12月1日(五)~95年12月2月（六）

二、**辦理地點**：台南縣關子嶺統茂溫泉會館

婦女新知

三、**辦理方式：**舉行兩夜一夜培訓營，課程以專題講座與綜合討論、實作練習方式進行。

四、**活動對象：**全國對兩性工作平等法有興趣之社團專業人員及具有相關法律背景、法律實務工作者，預計共約60人

五、**活動內容(營隊議程)：**

◆ 第一天：

時間	議程	引言人
13：00-13：15	報到	
13：15-13：30	小組相見歡	各組工作人員及學員自我介紹
13：30-14：00	開幕式	行政院勞工委員會代表
14：00-14：40 14：40-15：00 15：00-16：00	兩平法大剖析—兩平法之法條解析與實務見解	主持人： 胡淑雯（作家/臺北市兩性工作平等委員會委員） 引言人： 鄭津津（中政大學法律系教授）
16：00-16：15	茶敘	
16：15-16：55 16：55-17：15 17：15-18：15	兩平法二三事--兩平法立法源起、立法精神及性騷擾防治之介面	主持人: 胡淑雯（作家/臺北市兩性工作平等委員會委員） 引言人： 尤美女（執業律師/台灣婦女團體全國聯合會創會
18：15-19：00	晚餐	
19：00-21：00	要小孩，也要工作—生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、企業托兒、社區托兒及家庭照顧假等相關規定及落實情形	主持人： 曾昭媛（婦女新知基金會秘書長） 引言人： 張晉芬（中央研究院社會所研究員/前行政院勞委會兩性工作平等委員會委員）

21：00-	聯誼活動

◆ 第二天：

時間	議程	引言人
08：00-08：30	起床盥洗	
08：30-09：30	早餐	
09：30-11：30	職場性騷擾面面觀—性騷擾定義、申訴流程及救濟程序	主持人： 黃長玲（台灣大學政治系副教授/前臺北市兩性工作平等委員會委員） 引言人： 焦興鎧（中央研究院歐美研究所研究員/行政院勞委會兩性工作平等委員會委員）
11：30-11：40	茶敘	
11：30-12：00	分組準備	各分組帶領員協助
12：00-13：30	午餐	
13：30-15：30	案例演練—成果發表和評論	評論人： 焦興鎧（中央研究院歐美研究所研究員） 胡淑雯（作家） 黃長玲（台灣大學政治系副教授） 小組帶領員： 曾昭媛、黃嘉韻、李佳芬、王正彤、劉念雲
15：30-17：00	綜合座談及結業式	主持人： 黃長玲（台灣大學政治系副教授）
17：00-	Go Home~	

六、活動特色：

（一）【兩平法大剖析—兩平法之法條解析與實務見解】

透過法律解析及真實職場案例的解析，宣導兩平法的觀念，釐清勞雇雙方傳統的刻板印象，並說明兩平會實際社會功能

(二)【兩平法二三事—介紹兩平法推動歷程、落實工作重點及角色規範】

藉由課程讓學員們進一步掌握兩性工作平等法的理念與精神，並強化社團專業人員及義工兩性工作平等法的概念

(三)【要小孩，也要工作—生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、企業托兒、社區托兒及家庭照顧假等相關規定及落實情形】

兩性工作平等法裡有專章母姓保護條款，一般女性在職場常因結婚、懷孕、生產而被解雇，或遭留職停薪或考績打低，本課程將對於職場相關歧視的事項進行說明，並說明評議委員會將如何處理類似案件

(四)【職場性騷擾面面觀（性騷擾定義、申訴流程及救濟程序）】

目前兩性工作平等法將職場性騷擾納入禁止與防治範圍，並將防止職場性騷擾的責任歸於事業單位，惟實際上許多民眾在遇到職場性騷擾時，卻不曉得要如何救濟，本課程內容著重在申訴救濟的方式及調查是否有性騷擾事件的處理流程

（五）【案例演練】

總結本次營隊全部之課程內容，由學員分組自將特定題目，結合實際機構組織，模擬實際調查小組運作，並有評論人加以回應，以期能將所學實際應用

七、擬聘講師及分組討論帶領員簡介(依議程順序)：

講師	現任及經歷
尤美女	執業律師；台灣婦女團體全國聯合會之創會理事長
黃長玲	台灣大學政治系副教授；前臺北市兩性工作平等委員會委員
焦興鎧	中央研究院歐美研究所研究員
胡淑雯	台北市政府就業歧視評議委員會委員
張晉芬	中央研究院社會所研究員

鄭津津	中正大學法律系教授

分組討論帶領員	現職
曾昭媛	婦女新知基金會秘書長，兼參政組工作
李佳芬	婦女新知基金會組織部主任
王正彤	婦女新知基金會媒體及教育推廣部主任
黃嘉韻	婦女新知基金會法案部主任
劉念雲	台大社會系助理

兩平法大剖析—
兩平法之法條解析與實務見解

主持人：

胡淑雯

作家/臺北市兩性工作平等委員會委員

引言人：

鄭津津

中正大學法律系教授

兩平法大剖析---兩平法之法條解析與實務見解

國立中正大學法律系
鄭津津教授

壹、前言

由於傳統社會價值觀對男女在社會家庭中所應扮演角色認知的差異，使得女性長久以來在就業上承受許多因其性別所帶來的不當待遇。近年來，由於女性意識的抬頭、個人主義的高漲以及教育水準的提高，愈來愈多的學者與女性團體催促政府以立法的方式來排除女性的就業障礙、保障女性的就業權利並禁止職場上的性別歧視。雖然，法律並無法完全解決女性在就業上所遭遇的困難，但從外國的相關經驗中可知促進兩性工作平等的法律規範對女性就業的促進與相關權利的保障仍有相當的助益。

事實上，為了因應大量女性投入勞動市場，並消弭職場中的性別歧視現象，世界各先進國家無不制定禁止性別歧視與促進兩性工作平等的法律與相關制度，其規範的內容大多涵蓋一般性別歧視的禁止、同工同酬的規定、性別隔離的突破、工作場所性騷擾的防治、懷孕歧視的禁止、母性保護的加強以及積極行動方案的措施等。因此，兩性工作平等法律的制訂可說是世界性的趨勢。

過去，我國在兩性工作平等的法律規範上是相當不足的。雖然勞動基準法訂有保障女工勞動權益的專章，但其僅就母性保護作了初步的規範，如產假（流產假）的給予、懷孕改調輕便工作的權利及哺乳時間的給予等，並未針對性別歧視的禁止與兩性工作平等的促進作規範。至於其他法律的相關規定也是相當有限，就業服務法第五條(註1)雖有明文禁止性別歧

註1：就業服務法第五條規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、殘障或以往工會會員身份為由，予以歧視。」

視，但畢竟只是宣示性的禁止規定，對實際上防治性別歧視並無實質的功效。

基於相關規範的不足，勞工委員會在民國七十九年即開始草擬「男女工作平等法草案」，並在民國八十三年報請行政院校議。歷經多次協調研議後，在民國八十八年行政院院會通過，並送請立法院優先審議，並在民國九十年十二月二十一日三讀通過。勞工委員會更進一步在民國九十一年一月三十一日通過兩性工作平等法的三項子法---「兩性工作平等法施行細則」、「兩性工作平等委員會組織規程」、「兩性工作平等申訴審議處理辦法」等三項草案，經報行政院核定後即可施行(註2)。

兩性工作平等法成為正式的立法可說是我國禁止性別歧視與促進兩性工作平等的里程碑，從此以後，性別歧視的禁止與兩性工作平等的促進即有了較完備明確的規範。然而，兩性工作平等法畢竟是規範此項議題第一個較完備的法律，故其施行的成效與造成之影響仍有待觀察。本文擬針對兩性工作平等法之內容以及其對女性就業可能造成的影響作探討，並提出相關的建議。

貳、兩性工作平等法的重要內容

兩性工作平等法共有七章四十條，其規範內容為：第一章總則共有六個條文，除明定對公務、教育及軍職人員的適用外，並責成各級機關設置「兩性工作平等委員會」，以審議、諮詢及促進兩性工作平等法之相關事項。第二章為性別歧視之禁止，共有五個條文，除明定雇主在就業之任何階段不得因性別而對求職者或受僱者有差別待遇外，並規定同工同酬與同值同酬的原則，且將單身條款及禁孕條款的禁止一併納入。第三章為性騷擾防治的規定，共兩個條文，除對性騷擾定義外，並將雇主責任明確化。第四章為促進工作平等措施的規定，共有十二個條文，規範內容有生理假、產假（流產假）、陪產假、育嬰假、哺乳時間、育嬰

註2： 杜慧儀，中時電子報，兩性工作平等法三項子法昨通過，民國九十一年二月一日。

調整工時、家庭照顧假及托兒等。第五章為救濟及申訴程序的規定，共有十二個條文，除規定雇主損害賠償責任、舉證責任轉換及建立申訴制度外，並對受僱者就相關事項提出申訴或訴訟時，給予保障及協助。第六章為罰則，僅有一個條文。第七章為附則，除有關施行細則制定之規定外，並明定該法自民國九十一年三月八日施行。以下僅就兩性工作平等法之重要內容作一歸納分析：

一、性別歧視的禁止

(一)差別待遇的禁止

兩性工作平等法禁止雇主在下列事項中對求職者或受僱者，因其性別而給予差別待遇：

1.招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷(第七條)；

2.舉辦或提供教育、訓練其他類似活動(第八條)；

3.舉辦或提供各項福利措施(第九條)；

4.薪資之給付(第十條第一項)；

5.退休、資遣、離職及解僱(第十一條第一項)。

上述規定只是原則，雇主在招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷時，如能證明某些工作的性質僅適合特定性別者；或在薪資給付上，基於年資、獎懲、績效或其他非性別因素之正當理由而給予不同性別求職者或受僱者不同待遇，不受上述原則的限制(第七條但書與第十一條第一項但書)。

(二)同工同酬與同值同酬

同工同酬的規定在世界各國皆是非常普遍的，我國勞動基準法及工廠法對此均有明文規定。然而，由於我國兩性職業區隔的現象十分嚴重，女性受僱者大多從事較無前景或社會地位較低的職業，女性受僱者擔任管理階層工作者亦是少之又少。因此，單有同工同酬的規定並無法解決我國男女受僱者工作報酬的差別待遇問題。兩性工作平等法第十條第一項除了規定同工同酬外，另外加上同值同酬的規定(雇主對受雇者薪資之給付…其工作或價值相同者，應給付同等薪資)，其目的即在於真正地消弭兩性工作報酬不平等的現象。

二、性騷擾之防治

工作場所性騷擾過去在我國一直是個不被重視的問題，受僱者在工作場所受到性騷擾時，往往受限於社會價值觀與救濟管道，而選擇沈默受辱。近年來由於社會價值觀的轉變、女性意識的抬頭及教育水準的提高，在工作場所受到性騷擾的受僱者不再沈默，愈來愈多受害人勇於站出來爭取自己的權益。然而，過去我國有關工作場所性騷擾的相關規範相當不足，雖有民法、刑法、社會秩序維護法、就業服務法等相關條文可資運用，但實際效果並不理想，兩性工作平等法是我國第一個針對工作場所性騷擾有明確規範的法律，其主要規範內容為性騷擾的定義與雇主責任的確定。

(一)性騷擾之定義

兩性工作平等法第十二條仿照美國的相關規定，將工作場所性騷擾的態樣分為兩種:

1. 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。

2. 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。

雖然兩性工作平等法並未給予上述兩種性騷擾型態特別的名稱，但事實上，前者即是美國的「敵意環境性騷擾」(hostile environment harassment)；後者為「交換式性騷擾」(quid pro quo harassment)。

(二)僱主責任

為確實防治工作場所性騷擾，兩性工作平等法第十三條明確地規定雇主在此類事件中的法律責任。雇用受僱者三十人以上的雇主，應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。雇主於知悉前述兩種性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。雇用受僱者三十人以上的雇主，如未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；或是知悉雇主前述兩種性騷擾之情形而未採取立即有效之糾正及補救措施時，將會被處以新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

該法第二十七條並進一步規定，受雇者或求職者因性騷擾之情事受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

三、促進工作平等措施

(一)生理假

為照顧女性受僱者的特別需要，兩性工作平等法第十四條第一項規定女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。生理假薪資之計算，則依各該病假規定辦理。

(二)產假與流產假

雖然兩性工作平等法第十五條第一項在產假與流產假的規定(女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日)比勞動基準法的規定(女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期)對女性受僱者的保障更加周全，但仍未符合國際勞工組織公約相關的規定（十二週的產假）。

(三)陪產假

兩性工作平等法除了給予女性受僱者產假與流產假外，也給予男性受僱者有給陪產假。該法第十五條第三項規定受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假二日。陪產假期間工資

照給。

(四)育嬰假

為使有年幼子女的受僱者得兼顧家庭與工作，兩性工作平等法第十六條規定「受雇於僱用三十人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不逾兩年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。」受僱者依上述規定請育嬰假時，仍得繼續參加原有的社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受雇者負擔之保險費，得遞延三年繳納(第十五條第二項)。此外，尚有育嬰留職停薪津貼的發放(第十五條第三項)。

(五)復職

為落實前述育嬰假的立法目的，兩性工作平等法第十七條規定前條受雇者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

1. 歇業、虧損或業務緊縮者。

2. 雇主依法變更組織、解散或轉讓者。

3. 不可抗力暫停工作在一個月以上者。

4. 業務性質變更，有減少受雇者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主如因前項各款原因未能使受雇者復職時，應於三十日前通知受僱者，並依法定標準發給資遣費或退休金。

(六)哺乳時間

兩性工作平等法在哺乳時間的規定與勞動基準法的規定相　同，皆是「子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。」(第十八條)

(七)工作時間的調整

對於家中有年幼子女的受僱者，若不選擇請育嬰假，為使此種受僱者在工作與家庭之間

能有更多彈性安排工作時間，兩性工作平等法第十九條規定受雇於僱用三十人以上雇主之受雇者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款規定事項之一：

1. 每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

2. 調配工作時間。

(八)家庭照顧假

兩性工作平等法除了關照家中有年幼子女勞動者的需要外，對於需要親自照顧家中成員的勞動者，亦有家庭照顧假的規定。該法第二十條規定受僱於僱用三十人以上雇主之受雇者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

(九)托兒措施

為使有年幼子女的勞動者能無後顧之憂地工作，兩性工作平等法第二十三條規定僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

四、救濟與申訴

(一)賠償責任

兩性工作平等法在第二十六條至第二十九條規定了雇主在該法規定下的各種損害賠償責任。

(二)舉證責任

兩性工作平等法第三十一條規定受雇者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受雇者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

(三)申訴制度

兩性工作平等法規定下的申訴制度有企業內與企業外的申訴制度。該法第三十二條規定雇主為處理受雇者之申訴，得建立申訴制度協調處理；第三十三條第一項與第二項規定受僱

婦女新知

者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。其向中央主管機關提出者，中央主管機關，應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

(五)其他

除了兩性工作平等法之外，勞委會已審議通過「兩性工作平等法施行細則」、「兩性工作平等委員會組織規程」、「兩性工作平等申訴審議處理辦法」等三項子法。根據勞委會所通過的施行細則，兩性工作平等法所規定的僱用人數計算方式是以雇主當月第一個工作日所僱用的總人數來計算，並需包括分支機構及附屬單位的人數。此外，在產假的規定方面，不需扣除例假日、紀念日及其他法定放假日的計算，一律包含在內。至於陪產假的請假時間，則限定在配偶分娩的當日及前一日或後一日。育嬰假屆滿前勞動者如果又分娩或流產，雇主仍需給予產假，不過可以扣除分娩或流產日起到復職前的天數。

至於育嬰假及哺乳假的規定，施行細則規定可以及於非婚生子女及養子女，不以婚生子女為限。雇主可以在勞工要求請假時，要求勞工提出證明文件。兩性工作平等法也規定勞工可以在育嬰假期間繼續參加社會保險，但因勞工在請假期間並未提供勞務給雇主，因此施行細則也特別排除雇主為勞工投保勞保職災保險的必要性。(註3)

參、兩性工作平等法之影響與檢討

一、兩性工作平等法之影響

(一)正面影響

國際上保障兩性工作平等機制之重要內容大致上可歸納為下列幾項(駐4)：

1. 一般性別歧視的禁止；

註3： 同上註。

註4： 焦興鎧，兩性工作平等法制之國際趨勢比較，勞資關係第十八卷第七期，第三十三至三十七頁。

2. 同工同酬原則的確立；

3. 職業隔離的突破；

4. 工作場所性騷擾的防治；

5. 懷孕歧視的禁止；

6. 保障母性及有子女的女性受僱者；

7. 促進兩性平等措施方案的推動；

8. 申訴及調解機關的設立。

兩性工作平等法幾乎已涵蓋了上述的各項內容，因此可說是相當進步的立法。雖然該法保障的對象是「兩性」---包括男性與女性，但不可否認，在過去兩性工作不平等的現象中，受害人多是女性受僱者。因此，兩性工作平等法的制定對於女性受僱者工作權益的促進與保障有相當正面積極的意義。在兩性工作平等法的規定下，許多過去職場中習以為常的性別歧視惡習，如單身條款、禁孕條款、同工不同酬等，都將被禁止。除此以外，女性受僱者不再需要被迫在「工作」及「家庭」間做二選一的痛苦抉擇。過去許多女性勞動者在傳統價值觀下被迫選擇了「家庭」，捨棄「工作」的結果往往是工作年資的中斷及未來再就業的困難。兩性工作平等法的諸多規定使得女性受僱者得以兼顧家庭與工作，當家中有年幼子女時，女性受僱者可以選擇留職停薪請育嬰假；或是繼續工作，但減少或調整工作時間。

此外，工作場所性騷擾也一直是職場中的重大問題，而且受害人亦多是女性受僱者。過去，受害的女性受僱者在沒有完備的法律規範下，很難在此類事件中爭取或保障自身的權益。在兩性工作平等法的規定下，受害的受僱者有明確的法律依據可以主張自己權利，雇主也必須依規定建立防治性騷擾的相關措施，故此項規定對提供女性受僱者友善的工作環境將會有相當正面的影響。

(二)負面影響

雖然兩性工作平等法對禁止性別歧視與促進女性工作權益有非常正面積極的影響，但由於該法科以雇主許多責任，為規避這些責任，雇主極可能會盡量避免僱用女性勞動者。若是

如此，兩性工作平等法對女性受僱者可能會造成「愛之適足以害之」的結果。舉例而言，曾在十二年前首開風氣實行女性每月生理假的吉得堡美語，其總經理王國安表示，當年該公司為了體貼女性員工試行生理假，但實行二個月後卻發現有女性員工濫用這個規定，請生理假卻去做別的事，造成公司管理上的問題。在考量男性員工想法以及檢討實際狀況後，該公司最後決定停止生理假的給予。(註5)外，根據預估的統計，全台灣四百萬女性受僱者，每日以平均工資一千二百元計算，全國企業一年最少要支出五百七十六億元作為生理假的工資，對於企業界經營環境日趨惡化的當前，此項規定無異是雪上加霜。企業為求生存，必會盡可能地降低人事成本，在兩性工作平等法的規定下，不可否認僱用女性勞動者的確會增加雇主的負擔，未來雇主會因此避免僱用女性勞動者，女性勞動者因之喪失更多工作機會是有可能的。

此外，兩性工作平等法中有關性騷擾的規定對於解決職場性騷擾的問題是非常有必要的，但由於該法科以雇主相當的責任，為避免性騷擾帶來的各項責任，雇主有可能會在其事業單位中訂定兩性受僱者互動的嚴格規定，一旦處理不當，可能會造成工作場所中兩性互動關係上的緊繃。

二、兩性工作平等法的檢討

兩性工作平等法中有許多進步的規定，但也有一些未來在執行上可能會發生困難的規定，例如「同值同酬」的規定。「同值同酬」的規定雖有其正面積極的意義與功能，但要落實此項理念與規範並非易事，畢竟工作的「價值」的認定是很難訂出客觀標準的。若要有效落實此項規定，建立合理客觀量化工作價值的標準，並訂定相關評估配套措施是非常必要的。

工作場所性騷擾的規定雖然較其他法律的相關規定具體明確，但仍不夠完備。例如當性

註5： 國際日報，企業界樂觀其成反應冷淡宣稱就算雇主願落實員工都不一定敢領受，台北報導，民國九十年十二月二十二日。

騷擾加害人是雇主與受僱者以外的第三人（如服務業的顧客）時，雇主責任為何並未清楚地規定。此外，此類事件舉證責任的相關規定亦不夠明確，此對未來工作場所性騷擾責任的認定可能會造成一些處理上的困擾。

兩性工作平等法在陪產假的規定上也不夠周全。現代社會以小家庭之結構居多，婦女生產時往往除了配偶之外，並無其他幫手可以協助生產相關事務，兩天的陪產假在實際需要上是不夠的。為了不對雇主造成過重的負擔，除了本法所規定的兩天有給陪產假之外，應可再給予五天無給的陪產假，同時不得負面影響受僱者的考績與全勤獎金，如此的規定應較符合實際需要，並較能確實地落實「陪產假」的立法目的。

育嬰假亦有其相當正面的意義與實際的需要，但不可否認，請育嬰假亦有其風險，尤其是在目前經濟不景氣與失業率居高不下的情形下，女性勞動者恐怕不會希望長時間離開職場，除了擔心個人競爭力不再，銷假後是否能回復原有工作也有相當的變數。在育嬰假期間，如果企業出走、轉型或人力精簡，請假者即可能無法回復其原來的工作，失業之後又必須面對再就業的困難。因此，育嬰假在目前對女性受僱者而言可能不是非常理想的選擇，托兒設施的相關規定對女性受僱者而言可能較有實益。然而，兩性工作平等法有關托兒設施的規定僅及於僱用員工達兩百五十人以上的企業，且未設罰則，故能因此項規定受惠的女性受僱者恐怕不多。

肆、結論

經過漫長的十一年，兩性工作平等法終於完成立法程序，成為我國第一個禁止性別歧視以及促進兩性工作平等的法律。由於長久以來推動這項法案的多為女性以及女性團體，因此許多人都將兩性工作平等法視為女性勞動者專用的法律。事實上，兩性工作平等法真正的立法目的並不是要特別保障女性勞動者的工作權益，而是要矯正消弭過去長久以來在職場中許多不當的性別歧視措施，而由於這些措施大多是對女性受僱者不利的，故表面上看來女性受

僱者似乎是該法的主要受益者。然而，其實在兩性工作平等法的規定下，男性受僱者亦是被保障的對象，「兩性」工作平等才是制定該法的目的。

兩性工作平等法有其相當正面積極的意義與功能，尤其是對保障女性受僱者之權益而言，但相對地雇主的責任也增加了。雇主是工作場所的提供者與管理者，本就有義務提供一個使受僱者免於受歧視、受騷擾的工作環境，因此，兩性工作平等法在「性別歧視禁止」與「性騷擾防治」兩方面的規範是相當有必要的。然而，由於該法對違反「性別歧視禁止」與「性騷擾防治」規定的罰則並不重，是否會因此影響兩性工作平等法在此方面的落實仍有待觀察。

「促進工作平等措施」是兩性工作平等法制定的另一個重點。前述的「性別歧視禁止」與「性騷擾防治」主要在於消弭長久以來職場中兩性工作不平等的現象；「促進工作平等措施」則是積極地促進職場中的兩性工作平等。為促進工作平等，兩性工作平等法在「促進工作平等措施」專章中，科以雇主不少責任，包括一些有給與無給的假期。企業雖有其社會責任，但畢竟是營利機構，而不是社會福利機構，在「性別歧視禁止」與「性騷擾防治」兩項與職場有直接關係的議題上科以雇主責任較能使雇主接受，但「促進工作平等措施」中有許多是與受僱者家務有關，而與工作較無關係的責任，要求雇主去承擔這些成本會引起反彈恐怕是無法避免的。尤其在當前經濟不景氣的情況下，遵守上述規定對許多慘淡經營的企業而言，恐怕會心有餘而力不足。在此種情形下，雇主有可能會因而找藉口避免僱用女性，若是如此，非但無法達成制定兩性工作平等法的目的，反而會陷女性受僱者於更不利的情況。此外，違反兩性工作平等法中有關「促進工作平等措施」規定多無罰則，故即使雇主沒有排斥雇用女性，仍有可能漠視該法的規定，若是如此，這些立意美好的規定可能會落得有名無實。因此，為能真正落實「促進工作平等措施」，與受僱者家務有關之責任應由國家建立「社會安全制度」來負擔較為妥當。

婦女新知

筆記頁

兩平法二三事—
兩平法立法源起、立法精神
及與性騷擾防治法之介面

主持人：

胡淑雯

作家/臺北市兩性工作平等委員會委員

引言人：

尤美女

執業律師/台灣婦女團體全國聯合會創會理事

兩平法二三事

—兩性工作平等法之立法緣起、立法精神及性騷擾防治法之介面

主講人：尤美女律師

95年12月1日

大綱：

一、前言

二、兩性工作平等之立法緣起及經過

三、立法精神

(一)性別歧視之禁止

(二)促進工作平等措施

(三)工作場所性騷擾之防治

(四)對申訴人之保護措施

四、兩平法與性騷擾防治法適用之介面

五、結語

兩平法二三事

—兩性工作平等法之立法緣起、立法精神及性騷擾防治法之介面

主講人：尤美女律師

95年12月1日

一、前言

歷經十二年，走過政治滄桑的「兩性工作平等法」終於在90年12月21日立法院三讀通過，並於91年3月8日正式施行，一方面保障女性在就業市場的平等權利，另一方面亦宣示育兒是國家大事，應由男女兩性及國家社會共同承擔責任。這樣的一部法案是婦女團體、專家學者費盡心力，一路輦路藍縷、劈荊斬棘，以及政府的善意回應，才有今天這樣的成果，其中的歷程倍感艱辛。但其所象徵的意義卻是深遠的，因它是國內第一部由民間婦女團體所草擬提出的法案，是首開公聽會的法案，是走過政治威權到民主的法案，是婦女團體由私領域走向公領域學習參與立法與公共決策的第一部法案，亦是歷時最漫長、伴隨著婦運先進共同成長的一部法案，更是使我國邁向文明國家指標的一部法案。

二、兩性工作平等法之立法緣起及經過

雖然憲法明文揭示「中華民國人民，無分男女在法律上一律平等。」第十五條規定「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」，第一五二條並規定「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」可惜這些符合兩性平等、保障人民權利的規定並未落實於現實生活中，尤其是就業市場。

女性在就業市場上遭受性別歧視之案例層出不窮，且由來已久，只是以往受歧視之女性

只能以宿命論之，逆來順受，甚少會出面指控或申訴，即便要申訴，亦投訴無門。

迄至民國76年8月爆發國父紀念館57位女性員工及高雄市立文化中心44位女性員工，因於招考時與館方切結約定，凡是女性員工年滿三十歲，或是結婚、懷孕就自動離職，而被迫離職之事件，類似這樣的「單身條款」「禁孕條款」在當年其實非常普遍，只是此次女性員工願意集體出面申訴，因此在婦女新知等婦女團體之聲援下，要求國父紀念館及高雄市立文化中心廢止此不合理規定，並要教育部下令所有文化機構廢除此種「單身條款」「禁孕條款」及年齡限制之不合理規定，且召開記者會，呼籲社會正視婦女在工作職場上所受到之不平等待遇。婦女團體於聲援的過程中，卻發現國內並沒有相關法律可以規範這種不合理的性別歧視。

然而，早在1975年聯合國第一次世界婦女大會時，即決議將1975-1985年訂為「聯合國婦女十年」，要求各會員國應在十年內廢除一切歧視女性的法律，並積極制定法律及政策以保障女性的權益，並於1979年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(簡稱CEDAW)的婦女人權憲章，作為各國檢視之依據。因此，聯合國會員國即陸續以法律保障兩性平等工作權。例如，英國在1975年制定「性別差別禁止法」，義大利在1977年制定關於男女勞動平等待遇法、法國1983年修改勞動法典以保障女性工作權、日本1985年制定「男女僱用機會均等法」等等。我國自1971年退出聯合國，因此未受到該「聯合國婦女十年」及「消除對婦女一切形式歧視之公約」之拘束。

為保障女性平等工作權益，婦女新知基金會乃由本人為召集人，邀集劉志鵬、涂秀蕊等五位律師於七十六年著手起草了「男女工作平等法」草案，於七十九年送進立法院，企盼上開憲法所保障之權益能真正落實至女性身上。可惜上開草案冰凍於立法院長達11年，立法委員不斷以各種理由杯葛，如：行政院無相對版本等，或因國會遊說法的通過，第三屆所有未完成黨政協商的法案，都必須在新任期開始後重新提案，草案歸零。尤有甚者，企業界更將「男女工作平等法」(即兩性工作平等法之前身)與「消費者保護法」、「環境保護法」等列為「企業出走的十大惡法」之一，堅決反對制定該法，致使法案一再延宕，然而也正因為該

法的擬定才讓職場上的性別歧視現象獲得檢討與改進的機會，如：於81年通過就業服務法，於第五條規定「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分為由，予以歧視。」並於第62條規定違反第5條規定者處新台幣3千元以上3萬元以下罰鍰。司法院、考試院及行政院等各部會先後提出「女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」、「男性公務人員兩天陪產假之規定」。社會大眾也開始注意職場性騷擾、懷孕歧視的嚴重性，這部法案歷經15年終於通過。

三、立法精神

(一)性別歧視之禁止

女性在工作職場上受到歧視，最主要來自於傳統「男主外，女主內」、「生育是女人的天職」的影響，而這些觀念實源自於封建制度與宗法制度，即將整個社會分為公、私領域，公領域有封建制度，國王、諸侯、卿大夫、士，君君臣臣，層級排比清楚，以使政權得以世襲；在私的領域有所謂「宗法制度」，後為「家族制度」，即以家父長為本位，以上祭祖先，下承煙祀，所有成員均為家屬。為了「承煙祀」即傳宗接代，因是父系社會，當然是傳夫家的宗，接夫家的代，但男人不會生育，只有靠女人，因此在周公制禮作樂的時代，男女命運自出生的那一刻即被嚴苛的決定，男孩將來負有傳承的使命，出將入相，光宗耀祖，女孩終究要嫁入夫家，為夫家傳宗接代，相夫教子當個賢妻良母。公私領域的嚴格劃分，成就了男人的事業，掌握了國家資源，成為資源分配者；而女人在私領域內，不眠不休操持家務，照顧兒女，美其名為愛的勞務，但實質淪為經濟的依附者，次等的人格者，即使封建解體、家族制度崩潰，工業革命結果，小家庭制度取代大家庭，而家庭經濟由「男主外，女主內」變成「雙薪家庭」，以維持家庭開銷，但傳統的女性屬於家庭的觀念並沒有突破性的改變，誠如P. Freire對文化階層化的觀察：

「文化的征服，往往導致被入侵者喪失其文化自信心，他們會開始仿效征服者的價值、標準、和目標。文化入侵若要成功，最重要的就是使被入侵者相信其內在的劣根性。文化入侵一方面是宰制的手段，另方面則是宰制的結果。因此，帶有支配特性的文化活動，除了是刻意計畫出來的，在另一層意義上也就是壓迫性事實的產物。」(註一)

在各教育、文化、媒體仍不斷塑造「母性天職」，及女人未照顧好家庭，是其未盡職，形成職業婦女的焦慮，以及女性相信自己在「男性擅長」的領域是天生較差的，這般自我貶抑，透過教育系統不僅內化到女性的價值觀中，更進一步強化了父權社會的威權性。在父權社會的馴化機制與教育／家庭系統的價值內化下，社會上的職業分野有著嚴重的性別階層化的區隔，依生物發展法則—「惟有高度變異的族群，才有可能在大自然的考驗下存活某幾類物種，藉此銜接族群」，父權社會獨尊男性與異性戀的價值觀，而貶抑／壓迫／消滅其他性別認同的可能性，無異是將社會高度同質化，也就大大地減損了國家／企業的競爭力。惟有打破性別刻板化的現況，才能在國家／企業發展中，創造出盡可能的變異性，以在國際競爭的嚴苛考驗中，提升生存與發展的可能性。(註二)

觀念的改變，文化規範的改變是最深遠且最主要的，但亦是最緩慢的，而法律制度的建立是最立即的，未必最有效，但絕對有催化觀念改變及文化規範改變的力量。茲「兩性工作平等法」正式實施，藉由法律的強制力，使人為的性別歧視如招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、薪資報酬、退休、資遣、離職、解僱及

雇主為受僱者舉辦或提供各項教育、訓練或其他類似活動，或福利措施等均不得再因性別而有差別待遇。

(二)促進工作平等措施

如何讓女性將育兒的重任卸下，實為女性邁向工作平等的關鍵。

按嬰兒是民族命脈的延續，兒童是國家未來的主人翁，生育照顧健康的下一代，是國家的社會投資，是全民的使命，並非單純女性的責任！因此，憲法第一五六條前段特別規定「國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性。」而所謂「保護母性」，並非對女性的特別禮遇，而係基於保護民族幼苗，而對於懷孕婦女予以照顧，使其安心、安全地孕育健康的下一代，並於胎兒出生後，給予嬰兒、兒童最適切之撫育。因此，其孕育、培育過程之成本及責任應由家庭、社會、國家共同承擔，而非由女性單獨背負！

何況根據科學家之最新發現，「腦力即國力，三歲奠定一生基礎，從出生到三、四歲，是人類腦部活動最密集的時期，這段嬰幼年，正是奠定一生智力、情緒與性格的關鍵階段。」「一旦錯過良機，整個社會都將付出沈重的代價」，因為根據統計發現在嬰兒期沒被好好照顧的人，長大後成為犯罪者的機率，五倍於接受良好學前教育的人。因此現在世界各先進國家均開始撥出大筆預算，減輕家庭照顧幼兒的負擔，讓國家的新血輪，在最重要的發展時期，得到最好的照顧。(註三)但是反觀國內的幼兒照顧與教育，仍是每個家庭一肩挑的沈重負擔，更是懷孕女性永無止境的夢魘，甚至懷孕歧視在社會上仍到處可見。

因此「兩性工作平等法」規定應由國家立法透過社會保險方式發放育嬰留職停薪津貼，使育兒責任由全民共同承擔。又因育兒與賺錢是家庭之分工，是夫妻協調之結果，不應再限於「男主外，女主內」；且根據心理學者之研究顯示，父親參與育兒工作較多的孩子，語言表達能力、解決問題能力及社交能力，均較沒有父親參與的領先二至六個月，更足見育兒不再是女性的責任，更是男女兩性的共同責任！且觀幾年前喧騰一時的國王企鵝孵蛋，更是自然界兩性分擔育兒責任的最佳典範，當母企鵝產完卵，為了讓母企鵝恢復體力，公企鵝會自告奮勇的來幫忙孵卵；而母企鵝也會很領情的去吃吃東西、游游泳、舒活舒活筋骨。大約三星期多的時間，母企鵝的體力恢復了，會回來接替孵卵的工作。讓公企鵝再去補充體力。整個孵卵的時間通常需要五十

八天。(註四)因此育嬰休假、育嬰減少工時、家庭照顧休假均應由男女兩性共同享有；因此乃規定育嬰假、育嬰減少工時，彈性工時、家庭照顧假、生理假、產假、陪產假，並規定國家對於因結婚、懷孕、生產或育兒而退職之女性受雇者應採取再就業之輔助，並鼓勵雇主再僱用。及規定僱用受僱者250人以上之企業設置托兒設施或提供托兒措施，使受僱者無後顧之憂，工作情緒穩定，進而提升工作效能。

(三)工作場所性騷擾之防治

性騷擾問題由來已久，且不斷困擾女性，尤其是工作場所中之性騷擾，其所侵害的不僅是女性的人格與尊嚴，更是假藉性騷擾而改變其工作條件，使得女性只有屈從一途，因此有加以規範之必要，且性騷擾之問題，實為性別歧視的問題，即一性對另一性之不尊重，始有冒犯之舉動，故在「兩性工作平等法」中乃特別予以規範：

1. 交換式性騷擾：

禁止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。

2. 敵意工作環境之性騷擾：

防治工作場所性騷擾的另一個積極性的做法是要建立一個友善的工作場所。由於工作場所的性別關係即是反映社會的性別權力關係，工作場所的性騷擾也正是反映社會性別權力的不平等，是一種就業性別歧視。即男性為了展現或維護男性的優勢地位，意圖以各種不受歡迎之性要求，或具有性意味或性別歧視的言詞、圖片、動作或手勢，拒絕受僱者進入職場，或使其難堪無法在工作職場繼續待下去，而損害其工作權益，此均係製造女性受僱者的敵意工作環境。然而，此類屬於敵意環境的性騷擾卻完全無法引用刑法條文加以處罰。因此，在本法中也明文規定雇主應盡積極防止之

婦女新知

責任。

(四)對申訴人之保護措施

1. 舉證責任轉換：

鑑於在僱用關係中，雇主對於文件或相關證據的掌握往往處於較有利的位置。因此特將舉證責任轉換，即受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就其非因性別因素而予以差別待遇，負舉證責任(本法第31條)，以保障勞雇關係中的弱勢者。因此於工作場所性騷擾時，雇主必須證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主始不負賠償責任(本法第27條第1項)。

2. 不得為不利處分：

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分(本法第36條)，以保障申訴者。

3. 法律扶助：

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。(本法第37條第1項)

4. 保全處分擔保金之減免：

受僱者或求職者為本法第37條第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除擔保之金額。(本法第37條第3項)

5. 輔導、就醫之協助：

雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。(準則第14條)

6. 兩性工作平等委員會調查報告之效力：

鑑於兩性工作平等委員會係由熟悉性別議題之專家學者所組成，其調查報告、評議或處分，具有相當專業性，故規定「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌兩性工作平等委員會所為之調查報告、評議或處分。」(本法第35條)

四、兩平法與性騷擾防治法適用之介面

性騷擾問題由來已久，只是因其情節輕微、發生突然、舉證不易，因此在法律上如何規範，一直是一個爭議的問題。為解決此一問題，首先於「兩性工作平等法」中規範工作職場之性騷擾，因其不僅侵害被害人之性自主權，更剝奪其工作權，因此予以規範，並課僱主以防範及事後補救之義務。並於「性別平等教育法」中規範校園性騷擾，因其不僅侵害被害人之性自主權，更剝奪其受教權，因此予以規範，並課學校以預防及事後補救義務。至於公共場所之性騷擾，其實是從人身安全之角度出發，已有性侵害犯罪防治法，是否應將性侵害犯罪防治法之適用範圍擴大，涵括性騷擾，而給予各種社會協助，因此性騷擾防治法是否應另行單獨立法在婦女團體間引起很大爭議，但終於在周清玉立委所召集的防暴三法聯盟的推動下，於2005年2月立法通過公布性騷擾防治法，自2006年2月正式施行，以補「兩性工作平等法」及「性別平等教育法」所未規範之區塊之不足，並將性騷擾與性侵害之意義界定清楚，使懸宕多年的性騷擾防治是否單獨立法之爭議告一段落，其落實程度則有賴繼續努力。

因此何時適用「兩性工作平等法」，何時適用「性騷擾防治法」，則依其所侵害的權利而定。若侵害性自主權和工作權，則依「兩性工作平等法」，若只侵害性自主權，則依「性侵害犯罪防治法」或「性騷擾防治法」。

五、結語

兩性工作平等法之立法目的，不是要造成公司雇主與員工之對立，或公司內部男、女員工之敵對，而是要求雇主提供一個友善的工作環境，使員工可以安心工作，發揮潛力。雖然員工遭受性騷擾，固然可以對騷擾者向法院提出告訴，但是訴訟耗時耗費，且緩不濟急。若屬敵意工作環境，還不構成刑法之處罰，卻對員工造成很大影響，工作意願降低，工作效能低落，若雇主能提供一個安全、無剝削，無性騷擾、體貼員工之友善工作環境，則對雇主而言是雙贏策略，故雇主若能在事先做好性騷擾防治工作，提供一個友善工作環境，不僅員工效能、產能增加，公司自能永續經營發展，且萬一將來發生性騷擾事件，雇主亦不會因未處理或處理不當而受罰，並要與加害人負連帶賠償責任。故惟有雇主細心、貼心照顧員工，員工才能盡心盡力為公司效力。

又從國家整體而言，唯有保護母性之措施實現，使育兒之重任由家庭、社會、國家共同承擔，始能使男女平等工作權真正落實！也唯有當一個國家的領袖及人民把「養兒育女」當成「國家大事」認真思考，並採取行動時，兒童人權才不再是紙上空談，國家的未來也才有希望！

註一：Chris Jenks著，《文化》，俞智敏、陳光達、王淑燕譯(台北：巨流，1998)，，頁161。

註二：詳細參見林崇熙著，〈競爭力的泉源—從性別議題出發〉，公訓報導雙月刊，第九十

五期，2000年12月，台北市政府公務人員訓練中心印行。

註三：參見天下雜誌1999年教育特刊「21世紀從0開始」

註四：參見魏世台著，〈由生態系統理論看台灣婦女的母親角色〉，國際婦女法學會中華民國分會十週年慶專刊，2000年12月，頁43。

尤美女律師簡歷

學　　歷：台大法學士

　　台大法學碩士

　　西德法蘭克福大學法學博士候選人

資　　歷：推事、檢察官特種考試及格

　　專門職業律師高考及格

經　　歷：

現　　任：尤美女律師事務所主持人

　　台灣婦女團體全國聯合會創會理事長

　　財團法人婦女新知基金會監事

　　國際婦女法學會中華民國分會理事

　　司法院家事事件法研究制度委員會委員

曾　　任：總統府人權諮詢小組委員

　　行政院婦女權益促進委員會委員

　　東吳大學、空中大學兼任講師

　　中華民國律師公會全國聯合會代表

　　法務部處理性騷擾案件申訴評議委員會委員

　　兩性工作平等法主要起草人及主要推動者

　　勞委會兩性工作平等委員會委員

　　民間團體民法親屬編修正委員會總召集人

筆記頁

要小孩，也要工作—
生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、企業托兒、社區托兒及家庭照顧假等相關規定及落實情形

主持人：

曾昭媛

婦女新知基金會秘書長

引言人：

張晉芬

中央研究院社會所研究員/前行政院勞委會兩性工作平等委員會委員

關於兩平法的制訂與落實

張晉芬

中央研究院社會學研究所研究員

2006/12/1

演講大綱：

1. 制訂過程及內容簡介
2. 「台灣社會變遷調查」的受訪者態度調查結果---2002
3. 「台灣社會變遷調查」的受訪者經驗調查結果---2005
4. 落實情況：官方本身對於育嬰假實施情況的調查

演講內容：

規範性別平等最主要的法律就是<兩性工作平等法>（兩平法）。<兩平法>的修法運動始於1987年國父紀念館及高雄市立文化中心所爆發的「單身條款」事件。以國父紀念館的事件而言，當時女性在招考時即需與館方簽訂切結書，自願凡是年滿30歲或結婚、懷孕的時就必須自動離職。類似這種「單身條款」或是「禁孕條款」等不合理約定而被迫離職的事件在當年非常普遍，直到國父紀念館的57位女性員工及高雄市立文化中心的44位女性員工集體出面申訴後，才引起社會的反應及評論。隨後六個女性團體召開聯合記者會，聲援這些女性。主要訴求對象是這兩個單位的主管機關—教育部。而女性團體在奔走聲援的過程中，卻發現國內並沒有相關法律可以規範或處罰這種性別歧視的僱用行為。在驚覺到沒有適切的法律可以依循之後，「婦女新知基金會」開始集結律師、運動人士、和學者，參照其他國家已有的法律，著手草擬本土的「男女工作平等法」，於1989年3月完成草案，並在次年正式送入立法

婦女新知

院。但是在資本家強烈反對之下，同時國家機器也不願意支持，國民黨主導的立法院始終不願意審議這個草案。直到1993年，在婦女新知、立委的壓力下，勞委會才開始參考婦女新知的版本，擬定官方版的<兩平法>。

1995年初台北市陽明山信用合作社（現已改為陽明商業銀行）爆發社方以結婚和懷孕為由，解僱9名女性職員的事件。由於婦女團體的公開譴責，及女性受僱者自身對於這種性別歧視作為的反抗，負有保障勞工基本權益責任的勞委會才開始援用<就業服務法>，處罰雇主。公權力的介入雖然發揮了一些效果，但是許多雇主又改用其他方式繼續性別歧視的行為。例如，將已婚或是有身孕的女性調到粗重或是較難勝任的工作，使其不得不辭職或是用不適任的理由將其辭退。有些則是採用一年一聘的方式僱用女性員工，當後者結婚或懷孕時，下一年即用業務緊縮等理由不再予以續聘。

在影響女性就業機會的人為因素中，另一個從日治時期就存在的性別歧視性操作即是「單身條款」及「禁孕條款」。在許多的私人企業中，尤其是信用合作社或是某些金融機構，要求女性員工簽下「切結書」，承諾若是結婚或是懷孕，必須自動辭職或是被開除。1997年6月19日中國時報第49版（台北市版）的分類廣告中，有一則板橋信用合作社招考人才的啟事。這家信用合作社（目前已經升格為銀行）要招考3到6職等各若干名額的工作人員。除了學歷和年齡的要求之外，這則看似平常的徵人廣告並且清楚地列出對於性別的要求。首先，五及六職等的位置是限男性應徵。其次，層級較低的三、四職等是男女都可以申請，但是所規定之女性申請者的年齡比男性小兩歲。最後，凡是要應徵者，男性必須是已服完兵役，而女性必須是未婚。很明顯的，女性如果想要向這家信用合作社寄出求職信，立即面臨到兩個阻礙：第一，她們不能應徵職等較高的工作；第二，如果已婚，即不符合應徵條件。由於這兩項障礙都明確地只針對女性，是依性別而提供不同的工作，其實已經構成了性別歧視。女性還沒有機會證明其能力就已經先被排除於勞動市場之外或是必須接受職業隔離。

中華開發工業銀行的前身中華開發公司是國民黨的黨營事業之一。2001年8月間，開發銀行高層突然發了一紙公文，規定女性員工不得穿褲裝上班，違反者將罰1,000元。這個公

文經員工在網路上披露後，立刻引起軒然大波，並且連續多天成為電子、平面媒體報導和評論的焦點。根據報導，要求女性員工穿裙子的這位高級主管認為「女性要穿裙子比較有禮貌」，當他發現中華開發女性員工很多都穿長褲上班時，就批評這些女性「做事很率性，但不像是個女人的樣子」。在輿論壓力和行政單位關切下，中華開發在命令發出數日後，又發出另一份公文，宣布取消女性員工穿褲裝要被罰款的規定。但是，由於此項規定僅是針對女性，已然違反<就業服務法>（1992年通過），台北市就業歧視評議委員會裁定中華開發就業歧視成立，而處罰3,000元。類似對於穿著或外貌的規定，通常都是針對女性，顯示出勞動市場中的性別歧視性操作仍是相當普遍的現象。

對於女性就業機會的限制或阻礙，並非僅出現在私部門，公部門中同樣有性別歧視的操作。雖然女性的語言能力經常受到肯定，且在商學院或社會科學系中也佔極高的比例。但是，如果女性畢業後有志於經貿、外交這些需要語言能力的工作時，卻是障礙重重。在1990年代，台灣中央部會招考經貿及外交人員人才時，對於女性應徵及錄取人數的限制。以1992年為例，經濟部及外交部以特考方式招考駐外人員時，都僅提供極少的名額給女性；外交特考中女性的名額甚至不及總額的十分之一。在實際錄取的25人中，只有3位是女性。近年來，由於<兩性工作平等法>的實施、女性團體的抗議、及考試院的主動要求改善，外交領事及國際新聞人員、國際經濟商務人員、交通事業人員、民航人員、及稅務人員考試等，均已去除性別不平等的錄取名額限制。但是，情報、司法、關務、及警察等機構人員的特考性別不平等現象仍然存在。即使到了二十一世紀，許多特考還是對女性的報考人數有限制。所持的理由仍多半類似於「工作危險，女人不宜」。過去數十年女性持續參與勞動市場、從是個種男性主導的職業，如工程師或飛行官等；這些經驗和重要性似乎仍不能證明她們的能力和工作意願。公部門的性別歧視也對私部門雇主做了最壞的示範。

性別勞動的差異有些是基於客觀因素，但是主要的來源仍是出於性別迷思、偏見、或是歧視。由於許多的偏見和歧視態度或行為已成為一種意識型態、行為模式、或是結構的一部份，為了消除這種性別刻板印象的運作，制度性的介入成為普遍的現象；許多國家訂有法律

或政策，以保障不同性別或性向者在勞動市場中的公平對待，包括北歐及西歐的國家，及位於東亞的南韓等。

台灣最早出現保護女性員工勞動權益的法案應該是<工廠法>。<工廠法>第24條即規定男女同工應該同酬；之後的<勞基法>也持續同樣的精神，在第25條中延續這項規定。<就業服務法>的第5條更是明確禁止各種形式的歧視：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、殘障或以往工會會員身份為由，予以歧視」。如果違反，則需被處以3,000元以上、30,000以下的罰鍰。本書第七章將提到的企業對於女性結婚或懷孕即需離職的規定，在遭到舉發之後，即被勞委會處以罰鍰，所根據的即是這項條文。但由於是「初犯」，因此只處罰3,000元，懲處效果相當有限。

在<就業服務法施行細則>的第5條，規定院轄市及縣市政府為了認定就業歧視，得成立就業歧視評議委員會（就歧會）。為檢討這項規定的執行成果，勞委會職業訓練局於2003年進行了一項「防制就業歧視義務績效評鑑計劃」，邀請專家、學者專家、學者、及職訓局的人員，共同前往高雄市、台北市、及各縣市考察是否有設立就歧會，及運作的概況。整體而言，運作最有成效的依次是台北市、台北縣、桃園縣、高雄縣、及高雄市。較差的為嘉義市、台東縣、彰化縣、宜蘭縣、及雲林縣。影響成效的原因包括人手不足、承辦人員法令知識及性別意識不足，受害人不願意採取進一步行動、及主管的支持態度等。

1999年行政院院會正式通過草案、送入立法院審議。<兩平法>最後在2001年的12月通過立法，而從2002年的3月8日開始實施。<兩平法>的立法主旨是：「為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，爰制訂本法」（第1條）。除準則、救濟措施、及附則之外，其餘的三章分別是性別歧視的防治、性騷擾的防治與矯正、及促進就業平等的措施。性別歧視防治的部分，主要是禁止對於受僱者招募、僱用、升遷等的性別歧視。此外，對於產假、流產假、育嬰假、及家庭照顧假等，也都規定受僱者有權申請這些特別的假，而後面兩項父母均可申請。法案中也明確規定了國家應該鼓勵雇主或是主

動設置更多的托育措施，以減輕托育對女性勞動參與所製造的困境。至於促進就業方面，則是要求中央和地方的勞動專責單位，加強對女性提供職業訓練的機會，並鼓勵大型的公私立企業成立托兒所等。和<勞基法>同的是，對於雇主違反這些假期的給予或是勞動條件有性別歧視時，勞工均可提出舉發，如果成立，雇主必須被罰鍰或負刑責。用專章的方式列出對於工作場所性騷擾的防治條文是<兩平法>的一項特色；呈現「不友善」的工作場所等同於對女性就業安全性和穩定性的威脅和歧視。

在<兩平法>被審議的期間，為了讓該法能夠通過、不至於再被擱置，女性團體及支持該案的立委在與勞委會及不同部會的代表幾經討論及爭執後，針對有些條文做了一些妥協。例如，陪產假改為雇主可以不給付薪資，女性團體認為這會影響男性配偶請假的機率。至於生理則是需先以病假申請，病假用完之後才能申請生理假。因此，性別身體差異固然沒有被重視，將生理假及與病假相提並論，也形同弱化女性勞動者，並不公平。至於育嬰假的請領，由於在請假期間將無薪資可領，在擔憂影響家庭經濟水準之餘，也會降低勞動者的申請意願。

針對<兩平法>的實施狀況及勞雇雙方的反應，尤其是關於其中促進工作平等措施的執行成效，勞委會分別於2003及2004年做過「兩性工作平等狀況調查」。最近一次的結果顯示，自<兩平法>實施以來，勞工實際使用該法請假的例子卻相當少[1]。最多人曾經使用過的項目——家庭照顧假——也只有1,660人的紀錄。以勞委會調查對象共有2,455家廠商、假設每家都只僱用30人計算[1]，調查的勞工至少有73,650人。利用過家庭照顧假的比例(2%)顯然太低。根據<兩平法>的規定，父母親均可以申請育嬰假，但是勞委會的調查結果顯示，申請者很少，而女性申請人數仍遠高於男性。此外，雖然<兩平法>規定僱用30人以上的企業需訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，但在2003年檢查時發現仍有一半以上企業沒有這項辦法。

勞委會在2005年又公布了另一項「女性雇用管理調查」，調查目的之一瞭解是「兩性

1 根據<兩平法>，只有在僱用30人或以上之工作單位，勞工才可以請家庭照顧假。

工作平等法實施三年後之狀況」。結果顯示，勞工申請各種特殊需求假的比例依然很低。另一個有趣的作法是，調查中詢問了事業單位對於薪資和升遷的考量因素。可想而知，絕大多數的廠商表現出極高的理性，表示該單位勞工的升遷及敘薪都是基於專業能力、工作態度、或是學經歷的考量。對於勞動單位而言，這樣的結果所能提供的政策意涵應該有限吧。

2006年勞委會復公布一些關於請育嬰假的統計。以下用一個簡單的表顯示。請育嬰假的人數並不多。其中95%是女性申請。勞委會於2006年10月26日通過兩項重要修正。第一項修正是將育嬰適用假範圍擴大到30人以下。預計將有540萬名的勞工可以符合申請資格。第二項修正則是發放育嬰津貼。研擬的重點是請育嬰假的人每月可領取全體勞工投保薪資平均值的五成，約1萬3千多元，最長半年，將由就業保險基金支付。

	申請者（人次）
2002年	3150
2003年	2634
2004年	2951
2005年（到11月底）	3300
共計	12035（女性：11489　男性：546）

台灣男女性勞動參與率

單位：%

年 別	男 性	女 性			
		平均	依不同婚姻狀態分		
			單身	已婚或是同居	離婚或喪偶
1980	76.4	39.2	57.1	33.2	18.1
1981	76.1	37.6	56.4	31.4	17.1
1982	75.7	37.7	56.8	31.5	16.7
1983	75.3	40.4	57.0	35.5	19.5
1984	75.3	42.4	56.3	38.7	23.2
1985	75.0	43.0	56.0	39.8	23.9
1986	74.6	44.2	55.8	41.8	24.6
1987	74.4	45.8	56.4	43.7	26.2
1988	73.7	44.5	54.6	42.7	25.6
1989	74.7	45.0	54.3	43.7	25.6
1990	73.3	44.0	53.4	42.5	26.4
1991	73.6	44.7	52.9	44.0	25.2
1992	73.8	44.3	52.6	43.2	26.9
1993	72.4	44.7	51.5	44.4	27.3
1994	72.1	45.1	50.5	45.4	27.7
1995	71.6	45.4	51.0	45.8	27.5
1996	70.3	46.3	50.3	47.1	30.3
1997	70.4	45.9	49.9	47.0	27.6
1998	70.2	45.6	50.0	46.5	28.3
1999	69.4	46.3	51.5	46.8	28.7
2000	69.3	45.8	51.9	46.3	26.0
2001	67.9	45.9	51.9	46.5	26.5
2002	68.1	46.6	52.5	47.3	27.6
2003	67.5	46.9	53.0	47.3	28.4
2004	67.7	47.6	54.6	47.8	28.6

資料來源：　作者整理自主計處各年《人力運用調查報告》。

男女性員工在各職業的分布

年別／性別／職業類別	1988 女(%)	1988 男(%)	1988 人數(千人)	1992 女	1992 男	1992 人數(千人)	1997 女	1997 男	1997 人數(千人)	2000 女(%)	2000 男(%)	2000 人數(千人)
生產、機器操作、或體力工	33.5	66.5	1,177			990			923	26.6	73.4	871
服務及銷售人員	43.5	56.5	591			707			826	54.8	45.2	957
事務人員	64.7	35.3	403			505			713	77.3	22.7	792
技術員及助理專業人員	42.5	57.5	339			452			555	40.6	59.4	656
農林漁牧工作人員	29.9	70.1	328			314			250	27.5	72.5	191
專業人員	46.8	53.2	174			225			286	49.3	50.7	303
民意代表、企業主管、經理	14.7	85.3	51			58			61	14.8	85.2	60
總人數			3,063			3,251			3,614			3,830

資料來源：作者整理自行政院勞工委員會《跨世紀婦女勞動政策》（1999及2002年）。

筆記頁

職場性騷擾面面觀—
性騷擾定義、申訴流程及救濟程序

主持人：

黃長玲

台灣大學政治系副教授/前臺北市兩性工作平等委員會委員

引言人：

焦興鎧

中央研究院歐美研究所研究員/行政院勞委會兩性工作平等委員會委員

工作場所性騷擾爭議之預防及處理
—兼論兩性工作平等法中之相關規定—

焦興鎧

中央研究院歐美研究所研究員

目次

（一）序言
（二）工作場所性騷擾問題之嚴重性及其負面影響
（三）工作場所性騷擾之類型及所引起之法律問題
（四）兩性工作平等法相關條款內容之說明
（五）對兩性工作平等法相關條款內容之評析
（六）雇主及受雇者所應採取之對策
（七）結語
進一步閱讀資料
附錄
(1) 兩性工作平等法
(2) 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒訂定準則
(3) 〈臺北市就業歧視評議委員會對工作場所性騷擾防制之貢獻〉
(4) 〈臺北市政府性騷擾評議委員會實施檢討評析〉
(5) 〈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〉

*附錄(1)、(2)請見本手冊附錄相關條文

(3) ~ (5) 因篇幅過多，請至臺北市政府性騷擾評議委員會之網站http://www.learn.taipei.gov.tw/089995/index.asp?Runpage=5 直接查閱或下載。

工作場所性騷擾爭議之預防及處理
—兼論兩性工作平等法中之相關規定—

（一）序言

工作場所性騷擾事件可說自女性投入勞動市場後，即可能發生，但一般通念認為，這種事件是一位良家婦女離家外出工作所必須付出之代價，從而，此一問題在早期並未受到應有之重視，直到一九六〇年代，由於女權運動之興起，才逐漸有所改變，而七〇及八〇年代美國幾項相關調查報告發表後，開始促使一般大眾明瞭此一問題之嚴重性。至於近年來所發生美國大法官提名人湯瑪斯曾性騷擾其下屬希爾女士之事件、美國海軍陸戰隊飛行員在賭城希爾頓旅館尾鉤會議廳集體性騷擾女性同僚之醜案，以及柯林頓總統在阿肯色州長任內曾對女性員工加以性騷擾之指控等，更是喧騰一時，而成為大眾囑目之焦點。如何處理並防治工作場所性騷擾問題，可說已成為現代勞工法及公平就業法最熱門課題之一。

我國對工作場所性騷擾問題之研究，可說尚在萌芽階段，但由幾項相關研究報告之結果顯示，此一問題之嚴重性已逐漸受到重視，而最近接二連三爆發之校園及工作場所性騷擾事件，更突顯現行法律無法有效解決此一日益嚴重問題之窘境，雖然在民國九十一年三月八日正式實施之「兩性工作平等法」中，都列有禁止工作場所性騷擾行為之條款，並對雇主科以預防之責，但其立法定義均甚含混，而且在執行上亦可能會有困難。在這種情形下，如何加強一般公眾對此問題之認知瞭解，即成一刻不容緩之事。

（二）工作場所性騷擾問題之嚴重性及其負面影響

工作場所性騷擾問題之普遍嚴重性，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。在一九八〇年、一九八七年及一九九五年，美國功績制度保護局曾對二萬三千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。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。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。

至於我國相關研究報告也一再顯示，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「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。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。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。最後，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。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。

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。根據各專家調查顯示，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。對雇主及事業單位而言，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。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歧視行為，而且也會對婦女造成經濟上損害，因此，它不但是一種就業歧視，而且也是一種性別歧視，它不但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，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。

（三）工作場所性騷擾之類型及所引起之法律問題

要解決處理工作場所性騷擾問題最大難題之一，是如何界定那種行為構成性騷擾？一般而言，根據美國平等就業機會委員會在一九八〇年所頒布之指導原則，性騷擾被界定為：「不受歡迎之性方面示好之舉；要求性方面之好處；或其他具有性本質之口頭或肢體行為……而(1)順從該項行為是做為某人明示或默示之就業條件或情況；(2)個人順從或拒絕該項行為，是做為影響該位個人就業決定之基礎；或(3)該項行為之目的或結果，會不合理干涉個人之工作表現，或會造成一脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境」。雖然這種指導原則通常僅屬詮釋性質，並沒有任何法律拘束力，但由於該國各級法院都會相當尊重該委員會所採取之專家立場，因此，這項定義已相沿成習而成為處理工作場所性騷擾事件之重要準則，同時，美國學者及法院也根據此一指導原則，將工作場所性騷擾區分為「交換(或回報)性騷擾」與「敵意工作環境性騷擾」兩大類型，目前，這種分類方式已為其他國家所廣泛採用，而我國兩性工作平等法中，也大體加以援引。

交換（或回報）性騷擾是以順從這類不受歡迎行為做為取得或保留職位之基礎，而當事人若拒絕該項行為，將會在就業決定上受到不利之報復處分，可說是最直接惡劣之性騷擾形態，一般都是發生在有管理監督權能者對待其下屬之情形。根據前述平等就業機會委員會之指導原則，雇主對其代理人或主管人員所從事之這種性騷擾行為，不論事前知情與否，均應負擔絕對之法律責任，而聯邦法院早在一九七六年*Williams v. Saxbe*及一九七七年*Barnes v. Costle*諸案，即已判決這種交換（或回報）性騷擾行為構成一種違法之性別歧視。至於

敵意工作環境性騷擾之認定則較困難，而雇主對這類事件所負法律責任之範圍，也常易滋生疑義，但自聯邦各級法院在一九八一年*Bundy v. Jackson*一案判決後，即已逐漸明朗，尤是最高法院在*Meritor Savings Bank, FBS v. Vinson*及*Harris v. Forklift Systems*兩案中，更對某些概念加以明確釐清，使得提起這類訴訟之限制益形放寬，而雇主所負之法律責任也更為加重。一般而言，敵意環境性騷擾通常是發生在同事之間，但也可能是由雇主之主顧或顧客所造成，或甚至一般公眾也會觸犯，在這種情形下，雇主雖不必如交換（或回報）性騷擾事件必須負擔絕對之法律責任，但若已實際知悉或可得而知這種情況，但並未採取任何適當之事先防範及事後糾正措施，則仍有負擔法律責任之可能。就在一九九八年六月，美國最高法院又分別在*Faragher v. City of Boca Raton*及*Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*兩案中，進一步加重雇主在這方面之法律責任，但同時也認為如果雇主能採取合理之措施來事先加以防範或事後迅速糾正處理，則亦可免除此一責任。

除上述兩種主要類型之性騷擾外，美國法院還曾對其他各種形態之性騷擾事件做出判決，值得在此一談。首先，除異性間之性騷擾行為(即男性對女性及女性對男性)外，同性間之相互騷擾行為（即男性對男性及女性對女性），也足以構成性騷擾之情形，最高法院一九九八年四月，即在*Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*一案判決中加以確認。但如果當事人同時對男性及女性都加以騷擾，且並無任何程度上不同，則這種行為並不足以構成性騷擾（但卻構成其他違法行為）。至於因某位個人有特殊性癖好及性傾向，而特別加以歧視騷擾之行為，也並不是性騷擾，而是其他違法之舉。其次，如果雇主或管理監督者對接受其性騷擾行為之受雇者，給予特別優惠待遇，卻對其他適格但拒絕其性方面要求之受雇者給予差別待遇，則雖然他（或她）並未對後者實際加以性騷擾，但仍屬獨犯「間接性騷擾」之情形，目前，這種因性徇私而引起之性別歧視紛爭，可說已有越演越烈之勢。最後，當事人之某些行為舉措，雖然並不具有性方面之本質，但卻對某一性別者特別粗魯而有犯意，諸如侮及女性尊嚴之言詞或動作等，則也有可能會被法院認為構成性騷擾之情形。

我國目前對工作場所性騷擾行為之定義、類型及法律責任等，已由新通過之兩性工作平

婦女新知

等法統一加以規定（其詳後述）。此外，受害人亦可主張人格權受侵害，而請求民事救濟；或透過刑法上相關條文，諸如妨害風化罪、妨害自由罪、妨害名譽及信用罪、利用權勢姦淫猥褻罪、強制罪或毀謗罪等，來追訴刑事責任；或依社會秩序維護法第八十二條及第八十三條之規定來加以處理；或甚至依據勞動基準法一般解僱保護規定（第十一條及第十二條），來請求救濟，但這些救濟手段大多緩不濟急，而且在舉證及訴追上都有相當困難，同時也未提及雇主所應負擔之法律責任，都不如兩性工作平等法之相關規定所提供者來得週延。

（四）兩性工作平等法相關條款內容之說明

雖然兩性工作平等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。

再者，本法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。

又者，為鼓勵此類事件被害人勇於主動檢舉，本法亦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，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；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。

（五）對兩性工作平等法相關條款內容之評析

綜觀前述本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，即使尚未實際施行而無法預測其成效如何，但根據國外經驗及條款內容，仍可針對其良窳及引起爭議之處，略作以下之評析。

（1）相關條款內容之優點

本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：首先，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。

其次，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兩性工作平委員會來審議處理，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。

再者，即使因此類事件而對簿公堂，本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。

最後，行政院勞工委員會已根據本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。

（2）相關條款內容之缺點

雖然本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。首先，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，在本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。

其次，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，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。

最後，本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。

(3) 相關條款內容引起爭議之處

一般而言，本法仍有下列幾項爭議之處有待釐清。首先，在立法院通過本法之同日，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。

其次，本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。

最後，本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，究竟可否供依本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。

（六）雇主及受雇者所應採取之對策

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。

(1)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。

(2)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，對一般受雇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。

(3)制定一套正式之申訴程序，俾便讓所有受雇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雇者，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。

(4)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。

(5)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。

至於在受雇者本身，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。受雇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。

（七）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。

進一步閱讀資料

(1) 王淑珍，《匍匐前進—昂首對抗性騷擾》，臺北市：書泉出版社，民國八十二年。

(2) 林明鏘，〈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〉，載同作者，《公務員法研究（一）》，國立臺灣大學法學叢書（120），臺北市：國立臺灣大學叢書編輯委員會，民國八十九年，頁337-363。

(3) 俞慧君，〈各國對工作場所性騷擾之法律規範〉，《法學叢刊》，第四十七卷第二期，民國九十一年四月，頁79-105。

(4) 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，民國九十年四月，頁24-44。

(5) _____，〈性騷擾防治法之立法問題探討〉，《萬國法律》，第一〇五期，民國八十八年六月，頁57-65。

(6) 焦興鎧，〈美國雇主對工作場所性騷擾事件之法律責任及預防之道〉，載同作者，《勞工法制之最新發展—美國勞工法論文集（二）》，臺北市：月旦出版公司，民國八十六年，頁399-523。

(7) _____，〈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啟示〉，《國立台灣大學法學論叢》，第二十八卷第三期，民國八十八年四月，頁29-87。

(8) _____，〈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啟示〉，《國立中正大學法學集刊》，第二期，民國八十八年七月，頁155-198。

(9) _____，〈對民主進步黨「工作場所性騷擾暨性別歧視防治辦法」之評析—兼論幾項近期之相關發展〉，《全國律師》，1999年8月號，民國八十八年八月，頁57-72。

(10) _____，〈工作場所性騷擾問題在我國之最新發展〉，《律師雜誌》，第242期，民

婦女新知

國八十八年十一月，頁14-33。

(11)_____，〈對工作場所言語性騷擾之防制—我國法院一則相關判決之評析〉，《私立東海大學法學研究》，第十四期，民國八十八年十二月，頁177-200。

(12)_____，《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，民國八十六年。

(13)_____，〈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》，第二十九卷第三期，民國八十八年九月，頁1-76。

(14)_____，〈論國際組織對抗工作場所性騷擾之努力〉，《東吳法律學報》，第十二卷第一期，民國八十九年二月，頁123-174。

(15)_____，〈事業單位應如何建構工作場所性騷擾防治措施—美國之經驗〉，載同作者，《勞工法論叢（二）》，臺北市：元照出版公司，民國九十年，頁493-560。

(16)_____，〈美國最高法院與工作場所性騷擾之爭議〉，《歐美研究》，第三十一卷第二期，民國九十年六月，頁325-420。

(17)_____，《工作場所性騷擾問題與法律對策》，臺北市：元照出版公司，民國九十一年四月。

(18)_____，《向工作場所性騷擾問題宣戰》，臺北市：元照出版公司，民國九十一年八月。

(19)_____，《性騷擾爭議新論》，臺北市：元照出版公司，民國九十二年元月。

(20)劉志鵬，〈兩性工作平等法草案「整合版」所定職場性騷擾之研究—以日本法制為比較對象〉，《月旦法學雜誌》，第七十一期，民國九十年四月，頁41-53。

筆記頁

工作場所性騷擾案例分析

焦興鎧

中央研究院歐美研究所研究員；行政院勞工委員會法規委員會委員、兩性工作平等委員會委員；臺北市政府性騷擾防治委員會委員。

目次

（一）序言

（二）臺北市就業歧視評議委員會處理相關案例之分析

（三）臺北市性騷擾評議委員會處理相關案例之分析

（四）其他相關案例之分析

（五）綜合評析

（六）結語

進一步閱讀資料

工作場所性騷擾案例分析

(1) 序言

在一九九一年，當個人還在美國史丹福大學法學院深造時，突然爆發聯邦最高院大法官被提名人湯瑪斯被控性騷擾女性下屬之事件，而隨著被披露之軍中性騷擾「尾鉤」醜聞，以及在母校醫學院所傳聞之腦神經科系主任性騷擾女性教授之爭議等，都曾引起媒體之高度關切，在法學院內也廣泛加以討論，這是個人首度對此一新興課題有所接觸，而深感將來必會成為勞資關係重點之一。嗣後，個人返國即積極參與兩性工作平等法草案之推動工作，由於國內婦女團體對此一問題極為關切，希望能納入該法中以專章加以規範，所以也因緣際會得以投入，轉眼已逾十二年，除曾著述多篇專作深入加以探討外，並親身參與多件相關爭議之調查及評議工作，而且也對這類事件之被害人甚至被控加害人提供非正式之諮詢服務，截至目前總計累積處理個案已高達三百十七件之多，都設法整理存檔，而在盡最大努力保護當事人隱私權之原則下，做為學術研究之背景資料，很不幸也因此贏得「性騷擾專家」之美譽。以下是對個人透過內部、外部及其他機制處理各類（包括校園及專業服務領域）性騷擾爭議之經驗談，由於篇幅所限，僅能做最簡短之一般陳述，主要是與第一線調查人員分享，提供他（她）們較正確之處理觀念及態度。

(2) 臺北市就業歧視評議委員會處理相關案例之分析

個人在擔任臺北市就業歧視評議委員會委員期間，共曾親自處理十六件有關工作場所性騷擾爭議之申訴案件，自民國九十一年三月起擔任行政院勞工委員會之兩性工作平等委員會委員後，即未有機會再參與該市兩性工作平等委員會之運作，也就沒有再處理該市所管轄府外事業單位所發生之這類事件。

(1) 第一則工作場所性騷擾申訴案件之評議

婦女新知

本案申訴人自民國七十三年十月十七日起，任職七海旅運社股份有限公司，擔任業務員工作，依規定試用六十天，月薪為新臺幣二萬一千元，工作內容包括為客戶申請簽證、代訂機票及安排國內外個人及團體旅遊等。自試用期間至八十四年三月止，出勤狀況均屬正常，業務亦呈緩步超升之勢。在八十四年二月一日春假期間，被申訴人（該公司副總經理）曾要申訴人至公司商談業務分配事宜，但申訴人至公司後卻發現四下無人，而被申訴人事後並邀請她一起至西門町看電影。在二月三日，申訴人準時上班，被申訴人在上午十時帶申訴人至教育部體育司拜訪客戶，中午與體育司部分職員餐聚後，並往附近咖啡店喝咖啡，然後與客戶道別，而被申訴人即以業務需要為由，邀申訴人至「巴塞隆納KTV松山店」觀看錄影帶。

至該店包廂後，申訴人上洗手間之際，被申訴人擅選一限制片「辣手情魔」，並在申訴人入座後趁機毛手毛腳（撫摸肩部、胸部及大腿），而申訴人先是一楞，隨即嚴詞拒絕並逃離現場，但因深怕得罪上司，故在KTV大廳等候。被申訴人為安撫申訴人，乃請原告至臺北市仁愛路「金太皇魚翅鮑魚燕窩餐廳」吃魚翅大餐，並於晚上以自用車載送申訴人返家。嗣後被申訴人又曾多次單獨邀約申訴人，但申訴人因有前車之鑑均予婉拒，並即主張自此被申訴人即開始軟硬兼施，利用職權多方打壓，致使申訴人身心俱疲，無法專心做事，而經常請假。被申訴人則於同年三月二十四日告知因公司重新改組，所以業績均歸組長，且今後不得調薪。四月初又交待副理以言詞施壓，並逼問外出行蹤、目的及對象等私人問題。五月則將其由外勤轉調內勤，甚至擔任電話總機工作，並調降薪資為一萬七千元。最後，公司在同年六月十三日，以申訴人業務績效不彰且出勤記錄不佳為理由，要求申訴人在同月二十日離職。

在本案中，申訴人向臺北市就業歧視評議委員會提出申訴，認為被申訴人上述行為構成工作場所性騷擾，應屬就業服務法第五條所禁止之就業上性別歧視情形。被申訴人則堅稱並無性騷擾之情事發生，並指出找申訴人外出，全是由於該公司是以在職訓練之方式，對新進同仁加以培訓之故，其中二月一日邀請申訴人至公司之舉，完全經其本人同意，且看電影時並無任何異狀。二月三日上午則是與申訴人至教育部體育司拜年，並與客戶午餐及喝咖啡，

婦女新知

申訴人在喝完咖啡後即自行返家，而被申訴人則是在下午五點左右回家，並無邀請申訴人至「巴塞隆納KTV松山店」欣賞錄影帶之情事。被申訴人並主張公司將申訴人解僱之舉，完全是由於她業務不佳，出勤記錄未打卡，並出示不實診斷書之緣故，且公司曾多次與申訴人商調其他內勤業務，但均未為其接受，不得已乃請她於六月二十日離職，與所謂性騷擾事件絕無任何關聯。

申訴人是在民國八十四年六月向臺北市勞工局提出陳情，經該局在七月展開調查並進行三次解僱爭議協調，均未能獲得解決。嗣後，臺北市政府就業歧視評議委員會於同年十一月正式成立，乃由該委員會就此爭議進行評議。該委員會曾四度邀請雙方當事人及律師到會說明，並在民國八十五年五月十六日做成評議決定，認為申訴人工作場所性騷擾之指控成立，並構成就業上之性別歧視情形。臺北市政府乃於同年七月九日依據就業服務法第五條及第六十二條第一項之規定，做成違反就業服務法罰鍰案件處分書，科處被申訴人新臺幣三萬元之罰鍰。被申訴人不服此一處分，乃向行政院勞工委員會提起訴願。後經該會訴願委員會以被申訴人並非「就業服務法」所稱「雇主」為由，撤銷臺北市政府原處分，並命原處分機關另為適法之處理。

被申訴人則在申訴人向各機關寄發陳情信函後，向臺北地方法院刑庭自訴原告涉嫌誹謗，後經臺北地方法院在民八十六年五月二十七日，判決申訴人無罪。而申訴人亦向臺北地方法院提起民事訴訟，請求被訴人依民法第十八條及第一百九十五條第一項前段規定，給付申訴人損害賠償新臺幣五十萬元。後經臺北地方法院判決，被申訴人應賠償申訴人新臺幣十萬元。嗣後，兩造達成民事和解。

(2) 第二則工作場所性騷擾申訴案件之評議

本案申訴人自民國八十五年九月二十三日起，進入被申訴人公司擔任業務助理一職，試用期間三個月，於同年十二月十日發現懷孕後即報告主管，而該公司副總經理在十二月十日

即以試用期間工作不力考核不及格為由解僱。在申訴人提出懷孕歧視投訴之同時，申訴人先生宣稱該公司總經理在會議室討論業務問題提及客戶興趣時，曾對申訴人表示：「妳除了與老公做愛外，還有什麼興趣？」另外還曾有一次在會議室想動手撫摸申訴人，但因申訴人表情不悅，乃自嘲「孕婦肩膀不能亂碰」而帶過，此一事實申訴人嗣後曾向兩位同事提及。

雖然本案主要爭點是在懷孕歧視，但評議委員會在八十六年七月三十日就此案召開第五次會議時，曾針對該公司總經理對申訴人此類言行是否構成工作場所性騷擾一事加以討論。根據多位委員之發言，認為該公司所使用之字眼，應屬極嚴重之言語上性騷擾，而第二次發生之肢體上性騷擾行為，因有公司副總經理在場，而申訴人事後亦曾告知其兩位同事，並有其書面證詞，故事件發生之可能性極高。由於該公司屬典型之家族企業，當事人兩造地位懸殊，雖資方辯稱會議室為透明，絕無發生此類事件之可能，但根據情況證據之推敲，只要被害人有不悅之感受，即屬不妥當之性騷擾行為。然而，申訴人本人在所召開之五次評議會中，並未就此點直接提出投訴，因此，雖然與會委員有此認定，但對本案仍是以懷孕歧視成立結案，故本案就嚴格意義而言，並不屬有關工作場所性騷擾之爭端。

(3) 第三則工作場所性騷擾申訴案件之評議

民國八十六年元月八日，申訴人向勞工局提出申訴，指稱在民國八十四年八月二十六日，該公司工會在臺中召開理監事會議，會後北返車中，公司管理部經理曾在車上向申訴人表示：「到賓館住一晚，等明天再回台北。」等語，申訴人當場加以拒絕，此事雖有在場同事表示已不復記憶，但同車另兩位工會幹部卻宣稱確曾聽到此語，並有一位幹部曾向該公司總經理反應此事。嗣後，申訴人被調職他市工作，乃控訴其調職是因拒絕經理性騷擾之故，而資方則宣稱職務調動非關性騷擾，而全屬為部門人事精簡之故，且新職務之勞動條件並未有所變更。

就業歧視評議委員會曾就此申訴案召開五次評議會，除確認當日同車五人之關係外，並

詢及該管理部經理平日與女性員工之互動情形，而得知其在工作場所中確有言語冒犯女性員工（開黃腔）之情事，此外，評議委員會亦設法要找出本案事件與申訴人被調職一事，是否確有關聯。

本案經與會委員討論後，一致認為申訴人所提單一言語上不禮貌之事件，尚不足構成性騷擾情形，且經申訴人制止後，類似行為即未再發生，兩人並無任何接觸。至於調職與該事件發生相隔年餘，由勞資爭議之性質觀之，應與工會運作衝突有關，故評議性騷擾不成立，但因被申訴人經公司其他女性員工反應確有行為可議之處，而該公司亦未建立員工遭到性騷擾侵害後之申訴管道，為讓該公司能提供一免遭此類事件傷害之工作環境，乃建請勞工局函告該公司注意改善。嗣後勞工局並已遵照委員會之建議，以公函指示該公司切實辦理，以免觸法受罰。

(4) 第四則工作場所性騷擾申訴案件之評議

本案涉及一外（韓）商公司男性經理性騷擾我國女性下屬之控訴，案情雖並不複雜，但因與外國跨國企業之聲譽有關，且申訴人已提起刑事告訴，在處理上即格外審慎。根據申訴人之投訴，在民國八十七年七月十六日，她隨該公司韓籍經理及我國客戶同訪桃園下游工廠，並共進午餐，後因韓籍經理餐後酒醉無法繼續拜訪客戶，乃共車北返，不料在車上韓籍經理即不斷加以騷擾，雖經將車停在高速公路路肩上換座，但該經理仍動粗加以毆打，致申訴人頭部及手部均受輕傷，在返回臺北後，除至臺北市立陽明醫驗傷外，並向北投明水派出所報案。後申訴人認為該公司處理本案不公，乃在同年八月十二日向勞工局提出有關工作場所性騷擾之申訴。

就業歧視評議委員會為此案曾召開兩次評議會，第一次在同年九月十日，曾請兩造當事人及相關證人到場詳細說明，除由申訴人詳述被性騷擾之實際情形外，並對被申訴人就當時情況加以詢問，而一概以酒醉無法記憶回覆，但也表達希望和解之意願。至於在場證人之證

詞則明顯偏袒被申訴人，除一概否認曾有任何性騷擾及毆打事件發生外，並對申訴人提起此類申訴一事深表不解，也對委員會處理此類案件表示不滿。委員會在當日也曾請申訴人之兩位同事表示意見，而其證詞也均認為申訴人不應提起此類申訴，致造成同事間之不和，並對申訴人平日之工作態度多所指責。

在同年十一月二十四日舉行之第二次評議會中，委員會所邀請之另一位當時在場之證人婉拒出席，只有申訴人之鄰居鄰長出面指證當時公司出面至申訴人家中請求和解此一糾紛之情形。由於雙方當事人所呈交之相關資料均已相當充分，且已無可能再做任何進一步之求證工作，因此，主持會議之主席乃決定逐一詢問每一位出席委員對此案性騷擾是否足以成立之意見，而委員們均一致認為，根據申訴人本身對事件發生經過之說明及證人之相關證詞，雖無任何直接證據，但由間接及情況證據可推斷出被申訴人在車上確曾有不當之舉止，此點雖他以酒醉後不復記憶為由企圖搪塞卸責，但根據委員們之觀察，以申訴人及被申訴人在該公司地位之懸殊，絕無杜撰事實以陷其於罪之可能，況以其背景及言談舉止，應屬所謂「合理女性」，其本身對所指控行為之感受及排斥，應列為性騷擾行為是否為其所不歡迎而足以成立之考量。至於證人所為有利於被申訴人之說明，或係基於業務上往來之利益，或係出自同事之情誼，可採信度及參考價值均屬有問題。況且該公司在事後亦主動採取某些補救處理措施，諸如命由被申訴人至申訴人家中致歉等，足見亦自認有理虧之處。基於上述之考量，與會委員一致表決通過認定申訴人所指控之性騷擾行為足以成立，而構成性別歧視之情形，應予罰鍰處分。然而，由於該公司在事後展現相當解決問題之誠意，且亦曾提出具體解決之道，因此，委員會亦建議勞工局在依據就業服務法第六十二條第一項為罰鍰處分時，應對本案雇主做較有利之考量。至於申訴人雖已對被申訴人提出刑事告訴，且並無任何讓步現象，但鑑於此事件終究發生於酒後失當行為，而被申訴人亦屢次表現和解之誠意，故委員會仍建請勞工局同仁儘量設法調處解決。

(5) 第五則工作場所性騷擾申訴案件之評議

就嚴格意義而言，本案例涉及本國籍雇主之年邁父親性騷擾其菲藉女性幫佣之事件，依法不應屬就業服務法第五條之保障範圍，但因被害人透過國內熱心鄰居之協助，取得被性騷擾之錄影帶為佐證，並由天主教外勞人權團體出面聲援，故在該府勞工局第二科之斡旋下達成和解，由雇主賠償新臺幣五十萬元。本案在民國八十八年九月二十二日舉行第二十六次就業歧視評議委員會時，曾提出報告案備查，並獲得與會委員們之稱許及贊同，咸認為將會對層出不窮之我國雇主性騷擾外籍勞工事件有一定之嚇阻作用，而有助於外勞人權保障之提昇。

(6) 第六則工作場所性騷擾申訴案件之評議

本案例涉及一印刷業之女性員工被其同公司另一部門男性同事性侵害之申訴案件，雖在就業歧視評議委員會舉行兩次評議時，並未邀請雙方當事人列席說明，但由於被申訴人已因類似性侵害其他女性同事之事件被解僱，且另被提出民刑告訴，故評議委員會在民國八十九年二月一日舉行第二十七次評議會議時，一致通過以該事業單位未盡事先防範及事後處理之責為由，應構成違反就業服務法第五條所禁止之性別歧視，嗣後，並由該府勞工局科處新臺幣三千元之罰鍰。

(7) 第七則工作場所性騷擾申訴案件之評議

本案例是一著名民間團體女性員工控訴其直屬男性上司曾三度對其有言語及肢體性騷擾之行為，而在嚴拒後，藉機將其職務加以調整，並迫使其離職。被申訴人則聲稱所指控之性騷擾事件絕未發生，而申訴人離職是由於無法勝任工作，且不服職務調動，並可能是受其他派系人員指使運用之故。就業歧視評議委員會共曾召開四次會議評議本案，並由兩位委員分別與雙方當事人面談調查。本案雖曾由雙方當事人在委員會前當面對質，且由申訴人提供部分證物，並有兩位離職之女性員工指認申訴人事後曾告知被性騷擾之事實，但由於申訴人並無法提出聲稱被性騷擾時所錄音下來之證物，各委員在充分討論後，認為仍有進一步調查

婦女新知

之必要。嗣後，在八十九年七月二十一日舉行第三十二次評議委員會時，出席委員以全體無異議之方式評議性騷擾行為確曾發生，而該民間團體並未妥善處理，從而構成性別歧視之情形，而由該局依相關規定科罰。

（8）第八則工作場所性騷擾申訴案件之評議

本案例是一重要國營事業女性員工控訴其單位男性上司在工作期間，曾對其有言語及肢體性騷擾之行為，並以調職為要脅迫其就範。臺北市就業歧視評議委員會共曾召開三次會議評議本案，並由新任勞工局長鄭村棋先生親自率領兩位評議委員及該局工作人員組成專案小組，至該事業單位從事直接調查，且邀請雙方當事人接受委員詢問（但並未當面對質）。由於所指控事件發生時並無任何人證，而當事人之調職顯與所指控事件無任何關聯，且實際上並未有被調動之事實，因此，出席就業歧視評議委員在經反覆推敲後，一致認為證據不足，並無法達成交換性騷擾成立之評議，但由雙方當事人之口頭說明中得知，該單位辦公場所開黃腔及飲酒文化問題極為嚴重，對人數極不成比例之女性員工，確易造成敵意工作環境性騷擾之威脅。且該公司雖極具規模，但在處理此類相關爭議時卻無任何申訴制度可資運用，而工會組織在此一事件所發揮之作用亦極薄弱，故雖未評議所指控之性騷擾行為成立，但仍建請勞工局函告該公司注意改善，以免觸法受罰。

（9）第九則工作場所性騷擾申訴案件之評議

本案例涉及某外商航空公司之工會幹部在行政院勞工委員會所舉辦之女性勞動條件座談會中提及，該公司日籍男性主管常有酒醉後性騷擾女性員工之情形，而該航空公司在飛往我國之班機上，經常故意陳列猥褻書刊畫報供該國男性顧客閱覽，嚴重影響我國婦女形象及尊嚴，且也造成女性空服員有因此被性騷擾之不愉快經驗，經與會學者（即本書作者本人）主動在該會民國八十九年七月二十一日所舉行之第三十二次評議委員會議中，建議應主動調查，並獲得與會委員一致通過。嗣後，該府勞工局曾派員至該公司進行瞭解，並表達嚴重關

婦女新知

切之意，而經查訪得知所揭發之事件是發生在兩年前，當事人已無意再行追究，且該公司早已不在班機上設置任何涉及性方面之書刊畫報，並已主動制定員工申訴辦法及禁止工作場所性騷擾之工作規則呈報勞工局備查，故本案在民國八十九年九月八日第三十三次評議委員會議時，是以報告案知會各評議委員通過結案。

(10) 第十則工作場所性騷擾申訴案件之評議

本案例是一外（英）商工程顧問公司女性職員在被該公司終止契約後，控訴在工作期間曾被某位男性同事言語性騷擾並邀約出遊，而在嚴拒後對其態度轉為惡劣，甚至向總公司密告其工作不力，致其遭到被解僱之情形。被申訴人則全然否認有任何性騷擾或強行邀約之情事，而其他關係人也指證並未有此類事件發生，被申訴人甚至提供申訴人曾以電子郵件寄給他黃色笑話之資料做為參考。評議委員會則是在八十九年九月八日舉行第三十三次會議時，一致評議並無具體事證可證明性騷擾確已發生，而當事人雙方是地位相等之同事，所從事業務範圍大致相同，被申訴人對申訴人並無管理監督及人事考核權能，不可能有交換性騷擾之情形。同時，由於申訴人並未曾向公司反應有此類事件發生，而公司確也不知有此一事件，再加上由其他證人陳述得知，並無申訴人所指控之事實發生，也不可能構成敵意工作環境性騷擾之要件，因此，評議委員們一致認為該公司資遣申訴人之理由，應與搬遷工作地點而裁員有關，並非未妥善處理性騷擾事件而構成就業歧視之情形。

(11) 第十一則工作場所性騷擾申訴案件之評議

本案例是一位任職於某民間公會之女性職員指出，她是經由該公會理事長介紹入會擔任會計工作，因業務需要，該理事長經常帶她外出與會員或其他客戶應酬或從事拜訪活動，其中有兩次在較偏僻地點時，該理事長曾要強吻，但經其激烈反抗後未能得逞，但曾遭其他肢體碰觸（包括撫摸胸部及搭肩膀等）之情形。嗣後，在該公會開理事會時，該理事長即以她出勤狀況不佳及公款動向不明為由，而建議不再續聘。評議委員會是在民國九十年二月九

婦女新知

日舉行第三十五次委員會議時討論此案，並指派兩位委員進行調查，在經過兩次約談相關當事人及證人後，由於該理事長在訪談時坦承僅有一次搭肩之動作，而且在當場已向申訴人道歉，足見此類事件確曾發生，至於不再續聘之原因如誠是請假過多及公款支用不當，則即早可隨時解聘，而無須在事發後於理事會中大費周章加以處理，足見性騷擾事件之發生與申訴人不再續聘間確有相當因果關係，因此，評議委員會在民國九十年四月二十四日舉行第三十六次委員會議時，即以出席委員全體無異議之方式，接受調查小組所提出之意見，評議該理事長確有肢體性騷擾行為，而公會本身又未做任何善後處理，故認為應構成就業上性別歧視之情形。

(12) 第十二則工作場所性騷擾申訴案件之評議

本案例是一位任職於公立金融機構之女性職員申訴遭其直屬上司藉權勢刁難，進而被性侵害得逞，並曾在值班期間遭到強行猥褻，經向法院提出告訴及監察院陳情後，該金融機構總行即派員調查，並將雙方當事人調開，但卻將申訴人調職至被申訴人配偶同一單位，讓申訴人深覺不滿，乃向評議委員會提出申訴（總行在臺北市）。評議委員會是在民國九十年二月九日舉行第三十五次委員會議時討論此案，由於本案申訴人所提供之相關資料顯示雙方當事人關係匪淺，而被申訴人亦坦承有情不自禁之肢體碰觸情形，甚至達到男女親密行為之程度，在事實認定上並不困難，因此，與會委員一致認為該金融機構總行之事後處理不當，且又未制定任何相關員工申訴制度，對受害員工保障顯屬不足，而做出構成就業上性別歧視之評議，並建請勞工局發函該金融機構，責成其率先建構相關之申訴體制，以為國內公民營金融機構之楷模。

(13) 第十三則工作場所性騷擾申訴案件之評議

本案例是由臺北市社會局函轉該局臺北婦女中心網站婦女論壇曾接獲民眾留言，指控

某民營觀光事業公司董事長之特別助理長期對所屬女性員工加以性騷擾，由於所指稱事件情節嚴重，雖未具名指出申訴及受害對象，但勞工局仍派員實施勞動檢查以釐清真相，而在檢查訪談時，該公司又有員工主動檢舉，並提供相關名單供該局做進一步之查證。嗣後該局雖由承辦人以電話進行聯繫，但願意接受調查之在職及離職員工意願不高，使調查工作陷入膠著，而以報告案之方式在評議委員會民國九十年四月二十四日舉行之第三十六次會議中提出。由於出席委員認為此案所涉員工甚多，且該事業單位位在本市鬧區，具有地標意義，如聽任此類事件發生而坐視不管，實有違本委員會設置之宗旨，乃決議將本案改為正式申訴案件處理，並由兩位委員組成調查小組至該公司實地調查。嗣後，調查小組曾訪談該公司之董事長及兩位負責人，據其告知已做將被指控者降薪之處分，但並未做更進一步之懲處。在同年六月二十七日舉行之第三十八次委員會議時，由於多位離職女性員工願意提出曾遭該位董事長特別助理性騷擾之申訴，而且均能具體描述發生情況，再加上與會委員一致認為該公司並無積極處理此類爭議之誠意，乃決定接受調查小組所提出之口頭報告，一致同意鑑於該公司並未有效處理這類事件，致造成多位女性員工因而遭到性騷擾行為之侵犯，實應認為構成就業上性別歧視之情形，並建請勞工局根據就業服務法之相關規定，科該公司以最高額度之罰鍰。

(14) 第十四則工作場所性騷擾申訴案件之評議

本案例涉及申訴人指控一位任職於某國內大型私人企業之人事主管，對所屬女性職員經常以辦理公務為由，強行要求必須與其公出，但卻是到咖啡廳談論私事，並偶有肢體騷擾之情形，而在申訴人多次拒絕後，曾在辦公室內對其有以粗魯態度對待之情形，甚至以工作不適任為由將其調職其他單位，經向上級反映此事後，使再被調回原服務處所（但在與被申訴人不同之單位）。此一性騷擾爭議雖經該公司總經理安排相關當事人對質，但並未能達成協議，申訴人認為該公司處理此事不當，乃向勞工局提起就業歧視之申訴。就業歧視評議委員會是在民國九十年七月十八日舉行第三十九次評議會議時，由申訴人及資方代表列席說明案情，並決議推派一位委員補充訪談被申訴人後再做評議，以示慎重。經該委員嗣後於同年八

月四日訪談過被申訴人後，雖其極力否認有任何性騷擾申訴人之舉，且附上相關資料認為調職之舉純屬申訴人工作能力不佳之緣故，但因申訴人指證歷歷，且附有相關證人之證詞，而被申訴人所能提出之反駁均相當空泛，故評議委員會在同年九月六日舉行之第四十次委員會議時，即採納該委員之書面報告及口頭說明，並經詳細討論後，認為該公司本身之申訴制度設計不良，在發生事件後又遲未解決相關爭端，致申訴人反遭不利調職之處分，而負責總經理雖在第三十九次委員會議時聲稱要建立處理此類事情件之機制，但並未見付諸實施，足見未有任何誠意，乃由出席委員一致做成構成就業上性別歧視之情形，並建請勞工局根據就業服務法之相關規定對該公司科以行政罰鍰。

(15) 第十五則工作場所性騷擾申訴案件之評議

本案例涉及一位貨運行男性司機指控其女老闆在工作期間曾對其從事肢體性騷擾之爭議，由於這類性別倒置之騷擾事件在我國職場上究屬少見，因此曾引起媒體之廣泛報導，而造成勞工局在處理上深覺困擾。事實上，本案之案情並不複雜，主要是申訴人指稱該公司之老闆娘常藉拿貨單找貨為由，趁機對其做肢體之碰觸，讓他深覺不安而影響工作情緒，後因雇主不滿藉故加重其送貨量致無法準時回公司午休，而他又曾寫一首打油詩暗諷女老闆性騷擾致遭解僱。雇主則聲稱申訴人被解僱之原因，純屬個人表現不佳之緣故，並在試用期滿前要求改進，但在恢復正常後不久即故態復萌，而又發生打油詩之衝突事件，乃將其予以解僱。至於該公司其他員工在訪談時皆表示申訴人個性較為孤僻，不易與人相處，而被申訴之女老闆不太可能會有被指控之行為發生。本案經勞工局承辦人員實地至該公司查訪亦發現，申訴人所指稱情形發生之可能性甚屬薄弱，應屬不當解僱之爭議，但因申訴人堅持要由評議委員會加以評議，乃逕送委員會處理。評議委員會是在民國九十年九月六日舉行第四十次評議會議時討論此一申訴案，由於申訴人並未要求到場說明，而承辦人員所準備之訪談資料亦相當完整，因此，與會委員一致認為因申訴人除該首打油詩外，並無任何具體證據足以證明被申訴人確有性騷擾之行為，而由該首打油詩之內容觀之，所呈現者並非其本身不舒服之感受，反而有嘲諷或貶低被申訴人之意涵，就一般工作場所性騷擾之類型而言，既非屬交換性

騷擾，也不構成敵意工作環境性騷擾，因此，一致評議裁定就業上性別歧視並不成立。

(16) 第十六則工作場所性騷擾申訴案件之評議

本案例是一位任職於外商高科技在臺分公司之女性職員指稱，其美國總公司高級職員平均每月兩次到臺灣巡視業務狀況時，曾對其有肢體碰觸之行為，並做出性暗示之言語及邀約外出，均被其拒絕。嗣後，該主管又曾對該分公司兩位女性職員有撫摸之不當肢體碰觸，而申訴人在被解僱後，即向勞工局提出性騷擾之控訴。該外商總公司則是針對申訴人此一控訴委派一位本國律師加以處理，而資方代表指出，該公司曾就此一事件進行調查，發現僅申訴人提供之受訪人員聲稱曾遭性騷擾，其他人員均表示未曾聽聞或未遭到被申訴人性騷擾，而被申訴人亦矢口否認有此類事件之發生，且已在今年七月離職他去，故無續行調查之必要。但申訴人則指稱被申訴人事實上並未離職，而只是暫時被調到東南亞其他國家分公司任職，隨時均有可能回美國總公司復職。在民國九十年九月六日舉行之第四十次評議委員會議中，與會委員在經過冗長之討論後，認為此案被申訴人為外籍人士，而該公司又屬外商事業單位，應以國際性觀點謹慎處理，乃決議指派三位委員組成調查小組，與資方所選任之國內律師進行訪談，並視調查結果留待下次會議再行評論。在民國九十年十一月二日舉行之第四十一次委員會議時，經兩位調查小組委員提出報告後，與會委員一致決議由於該外商公司本身雖訂有處理職場性騷擾之書面政策及申訴制度，但對位於我國分公司之我國籍女性員工卻未一體適用，而在內部調查時亦有對申訴人不公之情形，整套機制形同虛設，實有違該總公司母國法律中極端重視雇主在這類事件中所應負擔法律責任之規定，因此，不但認定該公司處理本案不當而對申訴人構成就業上性別歧視外，並建請勞工局依據就業服務法之相關規定，科以該公司最高額度之行政罰鍰。

(3) 臺北市性騷擾評議委員會處理相關案例之分析

截至臺北市性騷擾評議委員會在民國九十三年九月二十九日召開第三十次評議委員會為止，共曾實際評議處理八件相關爭議而做成認定性騷擾成立之評議，本部分以下將簡述這八則個案之處理情形，其中個人曾參與兩件申訴案之實際調查，而另外六件則是參與申訴案之評議工作。

(1) 第一則工作場所性騷擾申訴案件之評議

第一則申訴案件是涉及一男性員工與另一女性員工因長期相處不睦，而以具性意味之言語加以刺激騷擾之情形。此案由該委員會依處理要點第七條之規定，由當月輪執委員確認受理申訴，並由主任委員指派三位委員組成專案小組進行調查。嗣後，經調查小組召開三次調查會議，除訪談雙方當事人及相關證人外，並曾至當事人之工作場所訪查，且聆聽申訴人所提供之錄音帶，經詳細討論後，認為確有此類行為發生，及做成調查報告書，並由評議委員會在熱烈討論後，做出性騷擾成立之評議，且透過該委員會協調兩造所屬單位之直屬上級長官加以處理。嗣後該被申訴人提出書面之異議聲明，並對該申訴人曾罵他「性變態」及「這麼短還想當牛郎」之字眼，而反控她性騷擾，但在民國九十年七月九日舉行之第十三次委員會議時，其所提出之異議及反控均被駁回。

(2) 第二則工作場所性騷擾申訴案件之評議

第二則申訴案是有關一位男性主管對一位女性下屬以言語加以挑逗及騷擾之情形，此案除經調查小組召開兩次調查會議訪談當事人及相關證人外，並曾至案發之工作場所實地查訪，而認定確有所指控之行為發生，然在民國九十年七月九日第十三次評議委員會時，由於部分委員認為仍有詳查被申訴人事發當日出勤記錄之必要，故由該調查小組續行查訪，而在民國九十年八月十三日召開之第十四次評議委員會時，經與會委員詳盡討論後，做出性騷擾成立之評議，並依照新修正之處理要點第七條第一項第五款之規定，以密件通知被申訴人得提出異議，而被申訴人目前已就此提出異議，現正由該委員會另行處理中。

婦女新知

(3) 第三則工作場所性騷擾申訴案件之評議

第三則申訴案是一位未婚之男性員工向另一位已婚女性同事，持續以電話、電子郵件及手機簡訊等提出邀約，雖經以書面字條表達不願再受打擾之意，並以不加回應後續邀約表示拒絕，但被申訴人仍未停止此類行為，造成申訴人精神及家庭生活甚大困擾。在調查小組訪談過程中，被申訴人坦承有邀約喝咖啡及晚飯之行為，但辯稱並無不良居心，而即使申訴人已婚亦應有自主之空間，認為是認知及價值觀不同所造成，且願正式道歉。由於此申訴案案情並不複雜，而被申訴人在訪談過程中也相當合作，並願認錯道歉，故評議委員會在民國九十年十一月一日舉行第十六次會議時，出席委員一致做出構成性騷擾之認定，且建請單位首長予以警告，如再有類似行為發生，即予其他較嚴厲之處分。

(4) 第四則工作場所性騷擾申訴案件之評議

第四則申訴案件涉及一位被申訴之男性主管經常對女性下屬趁公務交談之際碰觸身體，並對申訴人連續邀約單獨外出用餐，經婉拒後即藉故刁難。經評議委員會推派三位委員調查後，發現被申訴人平日確有對其他女性下屬毛手毛腳之習慣，且有數位證人詳述被害經過，足見申訴人所陳情即應屬真實。至於連續三次邀約晚飯之事，被申訴人雖在調查訪談時矢口否認，但在嗣後補充書面陳述時加以承認，足見確有此事，但因被申訴人在邀約時並未附隨其他具性意涵之言語或行為，故調查小組認為此一部分並不足認定被申訴人之行為構成性騷擾。在公務刁難部分，因申訴人在訪談時已明確表示不再追究，而其他證人也證明被申訴人在處理公務上並無不當之處，故調查小組乃決定對此部分不予調查。由於本案被申訴人之不當肢體騷擾行為之對象不只是申訴人，而尚危及其他多位女性員工，且被申訴人居於直屬上司之地位，益凸顯此一情形之嚴重性，因此，該評議委員會在民國九十年十一月一日舉行之第十六次委員會時，出席委員也一致做出構成性騷擾之認定，並建請將被申訴人調離至非主

婦女新知

管之職。

(5) 第五則工作場所性騷擾申訴案件之評議

第五則申訴案則是有關一位至國外表演團隊之團員在出國期間對另一位女性學生加以性侵害之爭議，由於此案先前已在媒體上曝光，並引起社會大眾之普遍重視，因此，該委員會在接獲此一申訴後即非常謹慎加以處理，特別指派一由五位委員組成之調查小組加以調查，而調查小組在三度訪談申訴人、被申訴人及相關證人後，並經一位專家證人協助調查，終做成構成性騷擾之調查報告，且認為原被申訴人有對申訴人做出性侵害之行為。嗣後，在民國九十年十一月一日舉行之第十六次評議委員會中，部分委員曾質疑專家證人證詞之公正性，並因此案已進入檢察官偵查階段，是否應直接就調查報告進入評議程序一事，即曾引起激辯，而被申訴人亦申請到場說明，致開會過程延誤甚久，但終經出席委員表決後通過評議成立。然因本案爭議性頗高，兼以評議決議書並未草擬完成，故將留待同月八日召開第十七次評議委員會時再就決議書內容加以討論，足見該委員會處理此一高度敏感性申訴案時戒慎恐懼之一般。

(6) 第六則工作場所性騷擾申訴案件之評議

第六則申訴案件涉及一位男性員工藉酒意對另一位女性員工做出肢體性騷擾之情形，由於此案雙方當事人原屬舊識，平常即有互開玩笑之習慣，復有民意代表嗣後介入關懷，故在事實之認定上需要極謹慎處理，所幸經三位調查委員至現場進行調查，並檢閱相關出勤資料及約談當事人及證人，認為被害人在被騷擾後即奪門而出，甚至還將桌椅打翻，其不歡迎此類行為之情形至屬明顯，絕非平日互相開玩笑之舉，故作出性騷擾行為成立之調查報告，而在嗣後舉行之評議委員會時亦作出結果相同之評議，並附帶對該單位上班期間員工仍可飲酒作樂之情形提請相關部門加以糾正懲處。

(7) 第七則工作場所性騷擾申訴案件之評議

婦女新知

第七則申訴案件涉及一市立教養機構之男性員工對一位輕度智障之女性清潔工加以肢體性騷擾之情形，雖然本案之加害人極力加以否認，而關鍵證人又極度不合作，再加上被害人之智力略有問題，增加不少調查之困難，但在經過兩位委員詳加調查，甚至調閱相關通聯記錄，證明加害人確曾有約請被害人外出商談和解事宜之情況外，認定應有被指控行為發生之情形，況且被害人雖智能不足，但對被害情況說明甚詳，且對指認加害人毫無困難，故做成確曾發生此類行為之調查報告，並經評議委員會嗣後評議成立，此外，本案之被害人另提出刑事告訴，目前尚在偵查階段。

(8) 第八則工作場所性騷擾申訴案件之評議

第八則申訴案件亦發生在某一市立教養機構，本案最大特色之一，是被控加害人為一女性員工，而被害人則是數位智能不足之女性院童（其中一位為成年人）。由於案情特殊，在處理上相當棘手，經三位委員所組成之調查小組在多次至該院實地調查，並面對多位員工及被害院童後，做出被控加害人確曾肢體性騷擾院童之調查報告，而在嗣後評議委員會開會評議本案時，雖有部分委員質疑智能不足院童之舉證能力，但在經過詳盡之討論後，仍做出性騷擾成立之正式評議，並建議先將被控加害人調離原職，但因其情緒極端不穩定，而家人亦不斷陳情，故目前本案尚未知實際處理結果為何，但確也凸顯加強在此類環境工作員工心理諮詢及情緒調整之重要性。

(4) 其他相關案例之分析

除臺北市前述兩個外部與內部之申訴機制外，個人也曾多次接受相關機構或學校之委託，參與有關性騷擾事件之調查及評議工作，截至目前更有十七件之多，其中較為印象深刻者計有以下四件，另一件雖未親自處理，但曾提供諮詢意見，故也在此一併提及。

(1) 某政黨高級主管性騷擾工讀生案例之分析

婦女新知

在民國九十一年三月二十五日，國內一份晚報率先揭露報導某政黨發生中央黨部一位高級黨工涉嫌性騷擾五位工讀生之傳聞，嗣後，此一事件即成為國內各報紙所競相報導之對象，且甚至牽扯出該黨內部派系人事鬥爭及當事人談話被錄音監聽之「案外案」，而黨主席所做「性騷擾又不是該槍斃的事」之評語，都成為婦女團體高度關切之焦點。該黨中央委員會乃在同月二十七日，根據該黨工作場所性騷擾暨性別歧視防治辦法之相關規定，成立由律師、婦女團體或人民團體代表、該黨中央黨部產業工會代表及公正人士共同組成之性騷擾暨性別歧視申訴委員會，來處理此一高級黨工被控性騷擾之申訴案件。該申訴委員會是在同月三十日召開，雖在會中與會委員們為工讀生是否為該辦法中所指稱之受薪黨工？以及所發生之性騷擾事件之時地絕大部分都是在下班時間後之娛樂餐飲場所，甚至還有是在私人住宅內，究竟是否能歸類為工作場所？都曾提出激烈之爭辯質疑，但終於決議成立五人調查小組進行調查，並由該黨婦女發展部主任擔任執行秘書職務。

該調查小組是自四月六日舉行第一次調查小組會議，嗣後又曾召開六次會議，總共訪談四位提出申訴之女性工讀生、被申訴之高級黨工，以及十一位相關證人（其中有重複訪談之情形），並曾與不願曝光之兩位證人晤談，整個過程堪稱甚為周詳完整，一直到四月二十七日才結束訪談程序，而由調查小組共同出席討論調查結果，指派四位調查委員分別就四件申訴案撰寫調查報告，並在四月三十日再度舉行申訴委員會議，針對調查委員所提出之報告再做討論，而一致做出在四項申訴中，除其中一項因證據不足而無法成立外，另三項申訴均構成性騷擾之裁定，而調查委員代表則是在五月八日至該黨中央黨部中央常務委員會，以口頭提出申訴委員會之正式調查報告。該黨中央常務委員會在聽取報告後即做出交由秘書處依該黨內規懲處，並坦承在整個事件處理程序上確有瑕疵，而指示婦女發展部主任向提出申訴之女工讀生正式致歉。

綜觀整個事件之調查處理過程，可以看出具有以下幾項值得稱許之特色：首先，整個調查程序都是在相當保密之情況下進行，雖因事件廣受矚目而曾有不得不與媒體演出「捉迷藏遊戲」之情形發生，但整體上都是在不受外界干擾下進行，而該黨婦女發展部所提供之支援

婦女新知

人力亦深具專業素養及工作熱誠，調查小組委員在委員會之充分授權下，亦能兢兢業業詳盡深入探究，而接受訪談者不論是申訴人、被申訴人及相關證人等，也都能善盡言責，並無過激情緒化之情形，堪稱是這類事件調查之「經典之作」，從而，整個事件事實真相之發掘可說並無太多之困難。

其次，在申訴委員會開會及調查小組進行調查期間，都曾依據前述防治辦法之相關規定，由該黨中央黨部產業工會之成員參與，除有助於該黨以外委員瞭解整個黨部組織結構及運作程序外，也充分發揮在這類內部申訴制度中勞動者參與之產業民主精神，尤其是工會代表必須同時兼顧黨部（資方）、被申訴人（資方代理人）及申訴人（勞方但非工會會員）之權益，所要扮演之角色並不討好，但此次參與之兩位年輕幹部之表現相當出色，堪稱在這類程序中都能善盡公平代理之義務。

再者，該黨在剛開始處理此一事件時，由於欠缺經驗而略顯輕忽，但在察覺事態嚴重後，卻能從善如流，將整個調查及認定工作交由公平第三者所組成之申訴委員會處理，而且在整個調查過程中，均能保持客觀之態度對待，絕無任何施壓關說之情形，且能立即採取將被申訴人調離現職之處分，此一當機立斷之做法，除能適時去除事業單位內部處理這類事件可能會有袒護包庇之疑慮外，更能增加申訴人對此類機制之信心，而不致於訴諸其他外力之介入，讓事件演變至更不可收拾之地步。

最後，該黨部中央常務委員會在就此一事件所做成之五項決議中，有兩項雖是附隨此一特定事件而來，但卻對該黨在經歷此一事件後於國人面前形象之重新塑造有所助益，其中一項是強調各級黨部均應培養尊重女性之文化，即使在下班時間及辦公場所以外之言行，亦應自我約束。另外一項則是處理此案之經驗，將做為該黨修改相關規範及處理類似事件之參考，並加以檢討與改進。如前所述，此兩項決議在該黨嗣後修正民主進步黨工作場所性騷擾暨性別歧視防治辦法時，均納入一併考量，而均成為相當重要之條款，將有助於該黨日後在處理類似爭議時加以援引適用。

然而，由該黨對此一申訴案之處理過程中，仍可看出某些「逆流」出現，對該黨在此一事件之整體表現上平添一些負面之效果：首先，除黨主席在事發之初在媒體上曾有不當言辭出現，而甚至遭到黨內女性高級幹部之批評質疑，也曾引起婦女團體之圍剿，至於實際處理之高級幕僚黨工除在事發開始忽視此類事件之殺傷力外，嗣後在媒體前之發言也頗多具有不尊重提出申訴女性工讀生感受之情形出現，仍然無法消除社會一般對該黨深具「大男人主義」傳統之印象。

其次，此類事件極易引起事業單位內部員工對立相互質疑之情形，而該黨未能察覺此點加以約制，致被申訴人以人事傾軋及派系鬥爭為主要訴求，希冀能藉此模糊焦點而移轉注意，而該黨中央黨部部分高級黨工既然發生在黨部內舉行記者會聲援被申訴人之情事，經媒體大肆報導後，雖未造成調查工作進行之困難，但或多或少影響調查小組成員之情緒，誠屬一美中不足之處。

再者，由此一事件調查前後中央常務委員會之態度可以看出，該黨仍是以相當刻板之態度來對待這類行為，舉例而言，在調查程序正式開始進行前，即要婦女發展部主任向全國婦女道歉，而在今年五月八日召開前述第九屆第三十四次中常會時，又再決議指示婦女發展部代表該黨向工讀生及其他被害人致歉，全然忽視此一事件是一重大性別歧視之議題，反倒讓在整個事件中公認最為盡心盡力之該女性主管成為必須為此類事件之「道歉工具」，實是一相當不明智之善後處理方式。

最後，被申訴人在事件爆發後即一再聲明會對申訴之女性工讀生提出法律訴訟，而在調查程序告一段落後，他已向法院提出刑事告訴，而該黨也委託律師協助被告之四位工讀生訴訟。事實上，根據此一事件之事實及證據觀之，被申訴人勝訴之機會甚渺，僅屬保障本身顏面之動作而已，該黨既未對其做出最嚴厲之黨紀懲處，自有惜才及給予自新機會之意，不妨在日後以較和緩之方式介入調解息訟，以免雙方對簿公堂，反將整個事件再度引人注目。

(2)　某國立大學教授性騷擾學生案例之分析

此事首先在網路上流傳，而經媒體披露後，該校乃組成專案小組進行調查，在經過調查委員詳細約談被害學生、被控教授以及多位相關證人後，得知該教授利用學生景仰老師之心理，藉由協助參與研究計畫之便，誘使學生對其產生好感並發生戀情，然後以「師生戀」之態樣遂行其目的，是一經精心設計之圈套，而因此受害之女學生為數不少，因事態極為嚴重，調查委員乃一致做成性騷擾成立之決議，並報請該校嚴正處理，雖然此一報告曾院校會議中引起廣泛討論，但終做出解聘之決定，惟因當時沒有通報制度之建立，致該教授目前仍得以在其他學校任教，至於其言行是否已因此一事件後而有所收斂，則是不得而知。

(3)　某教養機構輔導人員性騷擾受訓女學員案例之分析

本案為某一中央機關所管轄教養輔導機構之男性輔導人員利用職務之便，對受訓女學員表達好感，並有肢體碰觸之情形。由於該機構之性質極為特殊，雙方當事人之地位毫不對等，而該機構之負責人員都對該受訓學員提出此類申訴之動機存有高度懷疑，在調查過程中並不合作，致使處理起來格外吃力，所幸經過三位調查委員費盡心力仔細查訪後，總算得以逐漸發現真相，但又因擔心該學員會遭到事後報復，故在撰寫調查報告時極為小心審慎，而且也要顧及該機構之特殊角色，可能是個人處理這類案件時心理負擔較重之一次，所幸該中央機關在接獲此一報告後也能從善如流，其整個處理結果尚屬差強人意。

(4)　某國營事業員工性騷擾員工之案例分析

本案是發生在某國營事業內之相關糾紛，在該案中，被害人宣稱在一次工會幹部到總公司抗議過程中，某一工會幹部曾對其出言不遜，讓她覺得非常不舒服，乃根據該公司之內部申訴機制提出工作場所性騷擾之指控，並列有兩位在場之證人。該公司是在兩性工作平等法通過後制定相關之處理辦法，並組有委員會來加以處理，是目前國營事業中較重視此一問題者，而對此一申訴事件之處理也相當慎重，特別組成調查小組加以調查，但在進行調查時，

婦女新知

形成當事人各說各話之局面，又因事發地點並沒有監視錄影設備，無法取得直接證據，而即使申訴人本身所提出之兩位證人，也都矢口否認知悉此一事件發生。由於此一事件屬情節較為輕微言語性騷擾之範疇，而當事人間並無指揮隸屬或同事關係，平日亦毫無互動關係，純屬一偶然事件，與一般職場上性騷擾仍屬有別，故在認定上較無困難，但在調查期間卻發現男性工會幹部對此類問題之認知極其有限，作證之態度極不合作，而且還有向其同事誇示其與調查委員周旋對抗之情形，足見對傳統之藍領勞工而言，加強性別意識之觀念仍是極端需要努力之工作。

(5) 某醫院醫生性騷擾護士案例之分析

本案原告及被告均任職於林口長庚醫院麻醉部，根據原告之指控，被告利用職務之機會，曾在八十七年四月十七日下午四時三十分，於開刀房六十一房撫摩其背部，並滑行至肩部，且掐揉其肩頸部位，經原告怒斥制止後，被告則以「我是給妳面子，怕妳沒人摸」之言詞回應。嗣後，在同年八月十二日下午三時，在開刀房第四十二房為病患進行麻醉時，原告因腕力不足未插妥管，由被告代為實施插管後，強拉原告之手，並以：「懂不懂？妳要請我吃冰！」及「那讓妳摸回來嘛！」等言語騷擾原告。又在同年八月十八日中午，由開刀房至恢復室之通道上，被告又曾利用原告推送病患趨前聊天之際，展開雙手做環抱狀，並撫摸原告臀部，在原告抗拒後，以「碰一下就鬼叫鬼叫！」及「妳講話給我小心一點！」等言詞相對待。

原告曾就這些事件向林口長庚醫院反映，而被告亦曾在同年九月二十二日簽立保證書，向原告道歉並保證不再犯。由於原告並不滿意院方之處理，乃在婦女團體協助下，向桃園縣政府之就業歧視評議委員會提出申訴，而該委員會在民國八十八年二月十八日做出評議決定，建請該院安排，由被告正式向原告道歉，此外，原告亦在婦女團體之協助下，至臺北地方法院提起民事訴訟，除要求被告登報道歉外，並賠償精神撫慰金新臺幣一百萬元。

至於被告則否認有故意碰觸原告身體之騷擾行為，而認為原告需就所主張之事實負舉證

責任，並指出證人所提出之證詞，僅能證明兩造曾發生爭吵，但無法證明其曾有故意碰觸原告身體之行為。至於該院內部調查事項，也並未對具體內容加以證實，而在前述保證書中所表達之歉意，僅是針對原告所產生之不愉快感受而來，但並非對原告所主張之故意肢體性騷擾行為而致歉。

(5) 綜合評析

個人在歷經十幾年並實際處理過三百多件性騷擾之個案後，當然也累積不少心得，值得在此提出來與第一線工作人員分享：首先，絕大部分提出這類訴求者均是確有其事發生，虛構或挾怨報復之情形實是絕無僅有，但因愛生恨之情形卻是在所難免，因此，即使是主觀上認為情節細微末節者，仍不可輕忽放過，而要詳加推敲，尤其是在當事人本屬受僱關係而嗣後鬧翻提起申訴之情形，更是注意被害當事人是否已有明確表達不歡迎對方示愛之舉反應，而不能偏執認定這類行為不可能發生在彼此有戀情者之間，就如同在判定「約會強暴」一樣，不可用一般刻板化之觀念來加以處理，而做出對被害人不利之決定。

其次，除對這類爭議之行為面本身要加以注意外，在職場性騷擾之情形，還要特別留意當事人間之職務關係，如果是屬直接指揮隸屬者，則加害人是否以有形之就業利益或不利益作為交換條件，或對被害人之工作情緒造成不利影響等事項，即成為一重要之訪查重點，而不在於被害人是否採取趨避或其他防範措施；若當事人間是同事而並無管理監督關係，則要對彼此平時之互動關係加留意，雖然申訴人本身之言行舉止，並不是一此類事件是否發生之重要認定標準，但在某種程度上，仍可列為考量情節輕重之因素，尤其兩者間平當即彼此互有嬉戲開玩笑之習慣，應注意是否有擦槍走火之情形，而不能僅聽信一方之言，而產生所謂「先告先贏」之結果。

再者，這類事件之加害人通常都具有「累犯」之特質，也就是往往會重複為之，因此，只要多耐心訪談相關證人，並不難發現真象，尤其是已離職之員工，由於較無人情壓力，

都會較為合作，甚至還會提及本身亦曾受害之情形，即使有些說明並不完全足以釐清事實之真象，但也會有助於對調查及評議人員瞭解加害人性格習性，再加上實際面談時所詳細觀查之印象，應已可整理出大致之輪廓，因為此類事件之調查，通常是由三位以上之委員組成，在經過反複之辯證後，將可讓一些較為主觀之判斷逐步刪除，而所呈現之客觀面向即更為清晰，如果再經過為數更多之委員會再作進一步之評議，要發現事實之真象並非難事，這也是經過正式調查及評議之相關申訴案件，在做成性騷擾成立後，通常加害人極少提出異議，或即使提出異議也無法得逞之緣故。

又者，在認定此類事件是否發生，通常極少可能得以獲得直接證據，所以申訴人所應提出之間接及情況證據即扮演相當重要之角色，而這兩種證據都有賴他（她）們自己儘量蒐集掌握，在個人所實際調查或評議之案件中，根據相關當事人及證人之說詞，即使已形成心證，但卻因被害人無法提出這類證據，而不得不忍痛做出證據不足而無法成立之認定，因此，申訴人平常應如何藉由「講出去」——也就是在事件發生後立刻向主管反應，或告訴可靠之同事友人等，或「寫下來」——也就是詳細記錄事件發生之人、事、時、地等情況，並設法以簡要書信明確向加害人表達不歡迎此類行為之感受，來蒐集對申訴有所助益之此類證據，實是能否獲勝之重要關鍵。

最後，事先預防是處理這類事件最有效之途徑，而雇主在這方面所扮演之角色更是舉足輕重，我國甫經實施之兩性工作平等法，特別課予僱用員工三十人以上之雇主在這方面之法律責任，實是一相當具有前瞻性之做法，如此一來，只要雇主能明確宣示在其工作場所內絕對不允許有這類事件發生，而且保證會迅速根據內部申訴機制來加以調查處理，則不但可能觸犯這類行為者會心存警惕，而不致於以身試法，可能被害之受雇者也因雇主提供免於性騷擾工作環境之保證，而得以安心工作，雇主更不能因為有這類機制存在，藉口不知此類事件發生而規避其防範及處理之責任。由於這種設計特別有效，因此，自該法實施後，較具規模之事業單位確較少有這類事件發生，將來如能推廣到為數更多之中小型企業，相信所能收到之效果將是更為可觀。

(6) 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，在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，而且也與兩性工作平等之理念直接牴觸。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。我國所採行之內部及外部申訴機制已逐漸開始發揮功效，如果能更進一步加強國人對此一問題之正視，再加上對性別意識之提昇，則兩性工作平等之理念在我國之早日達成，將不是一遙不可及之夢想。

進一步閱讀資料

(1) 王淑珍，《匍匐前進—昂首對抗性騷擾》，臺北市：書泉出版社，民國八十二年。

(2) 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，民國九十年四月，頁24-44。

(3) 焦興鎧，《工作場所性騷擾問題與法律對策》，臺北市：元照出版公司，民國九十一年四月。

(4)＿＿＿＿，《性騷擾爭議新論》，臺北市：元照出版公司，民國九十二年元月。

筆記頁

案例演練—成果發表和評論

評論人：

焦興鎧　中央研究院歐美研究所研究員

胡淑雯　作家

黃長玲　台灣大學政治系副教授

小組帶領員：

曾昭媛、黃嘉韻、李佳芬、王正彤、劉念雲

案例演練

總結本次營隊全部之課程內容，由學員分組自將特定題目，結合實際機構組織，模擬實際調查小組運作，並有評論人加以回應，以期能將所學實際應用

案例一：

小孟於92年任進入○○科技有限公司擔任業務專員，於95年3月10告知公司已懷孕乙事，因懷孕初期身體狀況不是很好，請公司取消原訂95年6月5日至7日韓國會議，並請兩天病假為3月15及16日，但仍於3月20日及25日替公司爭取到A公司200萬、B公司100萬的訂單。95年4月1日經理要求小孟辦理留職停薪，理由認為留職停薪對胎兒比較好，小孟拒絕，並表示自己因懷孕造成身體不適，提出調整職務之要求。經理則對她說目前公司因擴展業務之際，無法調整工作，並表示如果小孟身體狀況仍不適，便會要求小孟自動離職。因此事件造成小孟很大的壓力，造成嚴重出血，醫生建議為保住胎兒應臥床休息三日，所以小孟便於95年4月15日打電話到公司請假三天，前間為95年4月15日至4月18日，公司也同意小孟的假，但卻於4月17日公司卻以工作效力明顯降低為由解雇小孟。小孟一想到自己為公司打拼這麼多年，公司居然因為懷孕而將他惡意解雇，於是決定向勞工局提出申訴。

案例二：

小芬於95年1月擔任○○企業股份有限公司柳課長的秘書，平常因工作需要常陪著柳課長到處做拜訪客戶及參與研討會，95年3月8日小芬受柳課長請託，協同小張一同開車到新竹參加研討會，柳課長以談論工作計畫及未來生涯規劃要求小芬單獨到其房間，相談半小時後，柳教授便起身擁抱小芬，撫摸小芬的背，並親吻小芬的臉頰，才讓小芬離去。小芬覺得很不舒服也覺得很奇怪，便把這件事告訴朋友小達。95年6月1日小芬一直受到事件的情緒困擾，寫了一封e-mail給柳課長

課長：

您好！

這件事情困擾我很久，我一直不曉得如何跟您說明，

心情很亂，也直接影響工作，若有造成您的困擾我很抱歉！

我知道相較於小鳳及佳佳的細心，小芬真不是一個貼心的秘書，

但不管是在工作或生活上的嚴謹，課長都是小芬學習的方向，

但那一天課長對我的好，已經超出我的想像，

以致於我一直無法回應您，而做出該有的動作，

其實那種感覺真的不是很好

小芬是不是有什麼行為讓課長誤會了嗎？

還是課長平時都是和同仁這樣的接觸

我很感謝課長給我的關心及照顧，

小芬希望能跟課長永遠保持良好的亦師亦友關係，

這才是小芬的幸福，謝謝您！

95年6月3日柳課長以工作執行為由，請小芬到他的辦公室，事實上是向小芬傾訴情意，並強行擁抱、親吻，並掀開小芬的t-恤，經小芬的掙扎後，才停手，並警告小芬不可以把這件事說出去。當日，並寄了一封e-mail給小芬：

婦女新知

先說聲抱歉，

一切不是如你想像的這樣，

我會再找機會跟你說清楚，

我想最幸福的，無非得到一個善良的愛人，而善良，自會生出智慧……

小芬在憤怒中，便拿這封e-mail向公司進行申訴。

筆記頁

附錄（1）兩性工作平等法

第一章 總則

第一條　為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，爰制定本法。

第二條　雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

第三條　本法用辭定義如下：

一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。

三、雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。

四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

第四條　本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第五條　　為審議、諮詢及促進兩性工作平等事項，各級主管機關應設兩性工作平等委員會。

前項兩性工作平等委員會應置委員五至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、兩性問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、婦女團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項兩性工作平等委員會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

第六條　　直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進兩性工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第二章 性別歧視之禁止

第七條　　雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第八條　　雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。

第九條　　雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。

第十條　　雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇；其工作或價值相同者，應

給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第十一條　雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第三章 性騷擾之防治

第十二條　本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

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。

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。

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應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。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第四章 促進工作平等措施

第十四條　女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

第十五條　雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假二日。

陪產假期間工資照給。

第十六條　受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第十七條　前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

一、歇業、虧損或業務緊縮者。

二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。

四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第十八條　子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第十九條　受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

二、調整工作時間。

第二十條　受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第二十一條　受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。但第十九條雇主有正當理由者，不在此限。

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

第二十二條　受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。

第二十三條　僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

婦女新知

主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第二十四條　主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第二十五條　雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第五章　救濟及申訴程序

第二十六條　受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條第二項之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第二十七條　受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第二十九條　前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第三十條　第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，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。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第三十一條　受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第三十二條　雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第三十三條　受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第三十四條　受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條第二項或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關兩性工作平等委員會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關兩性工作平等委員會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第三十五條　法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌兩性工作平等委員會所為之調查報告、評議或處分。

第三十六條　雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或

婦女新知

其他不利之處分。

第三十七條　　受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第六章　罰則

第三十八條　　雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項、第十三條第一項後段、第二項、第二十一條第二項或第三十六條者，處新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第七章　附則

第三十九條　　本法施行細則，由中央主管機關定之。

第四十條　　本法自中華民國九十一年三月八日施行。

附錄（2）工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒訂定準則

第一條　本準則依兩性工作平等法第十三條第三項規定訂定之。

第二條　　僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。

第三條　雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

第四條　性騷擾防治措施應包括下列事項：

一、實施防治性騷擾之教育訓練。

二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。

三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。

四、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。

五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

第五條　雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

第六條　性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

三、申訴之事實及內容。

第七條　雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。

雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。

第八條　雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。

第九條　申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第十條　申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。

第十一條　申訴應自提出起三個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內提出申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第十二條　性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

第十三條　雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第十四條　雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

第十五條　本準則自發布日施行。

學員名單

姓名	單位及職稱	備註
莊	台中市產業總公會理事	
黃	台中市產業總公會秘書	
陳	雲林榮家護理人員	
楊	雲林榮家輔導員	
張	政治大學法律系學生	
李	台南大學教育經營與管理研究所碩士班	
蔡	台南大學教育經營與管理研究所碩士班	
呂	台南大學輔導中心主任	
張	勵馨基金會台東服務中心主任	
胡	台灣電力公會會員代表	
張	台灣電力公會會員	
徐	台灣電力公會會員代表	
葉	台灣電力　會分會理事	
李	台灣電力工會	
周	台灣電力工會	
陳	台中永豐棧麗緻酒店人事專員	
蘇	中視資訊科技企畫編輯	
蕭	南投縣新南投婦女之友會理事長	
何	英業達股份有限公司PDM系統開發工程師	
謝	漢翔工會執行秘書	
陳	自由業	
林	南投縣家庭照顧者關懷協會督導	
林	南投縣家庭照顧者關懷協會督導	
王	台中縣山線社大教師	
王	嘉義市總工會組長	

婦女新知

姓名	單位及職稱	備註
王	國立勤益技術學院圖書館編審	
蔡	勵馨社會福利事業基金會	
劉	嘉義縣總工會幹事	
康	嘉義縣總工會幹事	
葉	全國產業總工會組訓部副主任	
洪	嘉義市模板業職業工會監事	
柳	中華民國模板總工會秘書長	
王	南投縣新南投婦女之友會理事	
李	南投縣新南投婦女之友會理事	
黃	中華民國全國駕駛員職業工會	
方	台灣康寧顯示玻璃公司部門行政秘書	
趙	台中商業銀行員林分行中級專員	
沈	宜蘭總工會福利組組長	
邱	台南市女性權益促進會理事長	
陳	台南市女性權益促進會	
呂	台南市女性權益促進會督導	
陳	台南市女性權益促進會理事	
郭	中鋼工會理事	
李	南山人壽業務主任	
張	中華民國勞動安全暨勞資福利協會協調委員	
顏	中華民國勞動安全暨勞資福利協會協調委員	
尹	中華民國勞動安全暨勞資福利協會協調委員	
曾	中華民國勞動安全暨勞資福利協會協調委員	
李	中華民國勞動安全暨勞資福利協會協調委員	
陳	台南市總工會	
林	高雄市立中正高中	
蔡	台南市冷凍空調工會	

姓名	單位及職稱	備註
施	台南市冷凍空調工會常務監事	
張	台中市職業總工會秘書	
倪	台中市職業總工會常務理事	
梁	中華民國不動產服務總工會理事長	
蔡	育英護理管理專科學校教師	
楊	中華民國全國教師會諮商輔導處處長	
張	高師大性別教育研究所	
黃	世新大學性別研究所	
余	新竹縣傳統整復員職業工會	
李	行政院勞工委員會勞動條件處科長	
林	台南市成衣服飾工會理事	
林	台南市成衣服飾工會	
王	台南市成衣服飾工會理事	
王	台南市成衣服飾工會	
陳	屏東縣總工會	
陳	中華民國全國總工會行政助理	
李	南投縣名間鄉社區發展協會理事長	

承辦單位簡介：

婦女新知基金會
Awakening Foundation

簡介與成立緣起

1982年，一群關心兩性平等的婦女朋友，為了實現喚醒婦女自覺、爭取婦女權益的理想，著手創辦了婦女新知雜誌社，開始在艱苦的環境底下發行刊物，舉辦活動。經過多年的努力，終於得到社會的肯定。為了進一步開發社會資源、團結婦女力量，乃籌募基金，於1987年10月，經台北市政府新聞處核准立案為財團法人婦女新知基金會。

本會宗旨

- 倡議婦女議題，爭取婦女權益，改變婦女處境。
- 建立女性主體，促進女性自我覺醒與成長。
- 動員婦女力量，開創男女平等、公平正義的社會。
- 堅守婦運立場，致力消除一切壓迫與歧視。

本會2006年度計畫

法律組

主目標：

1. 進行民法親屬編修法討論。
2. 家事事件法之修法討論
3. 檢視兩性工作平等法施行效果

策略&作法：

1. 親屬編修法討論，此為第三階段修法之討論，包括離婚要件與分居制度、子女姓氏、親

屬會議等議題。

2. 家事事件法目前正進行第一輪討論，將對照司法院版本進行家事事件制度之草擬，俟討論結束則開始進行推廣理念的活動。
3. 兩性工作平等法施行已經三年，擬與參政組合作，進行各縣市政府兩性工作平等委員會之運作與勞工局之具體作為檢視並針對行政院進行跨部會之政策走向檢視。

例行事務：

1. 家事事件法每月開會一次
2. 民法親屬編修法討論每月一次
3. 職場性騷擾申訴管道諮詢服務

媒體與教育推廣組

主目標：

1. 以具有性別觀點的角度持續推動媒體改革，形塑具有性別意識的媒體。
2. 推動婦女成人教育、喚起婦女意識覺醒，促成　婦女賦權　能之目標。
3. 培養新一代之婦運人才。

策略&作法：

1. 新知通訊：定期出刊，提供大眾具有性別意識的社會教育
2. 女學生營隊：除了進行性別意識的培養以外，也著重於培養”社會運動”的人才。
3. 巡迴講座：結合媒體識讀教育與性別教育舉辦巡迴講座，培養社區中具有性別意識及具有主動性的閱讀媒體能力之公民。
4. 媒體觀察紀錄：由性別新聞組志工進行媒體觀察工作，作為形成論述的基礎資料，在藉由討論會中凝聚意見，發現議題並進行發聲。

例行事務：

1. 校園性騷擾諮詢服務
2. 性別新聞組志工督導及例行會議
3. 電子報、網站之管理、更新

參政組

主目標：

1. 提升女性參與決策。
2. 催生性別政策專責機制。
3. 推動性別主流化。
4. 以性別觀點加入社會資源分配正義和政治改革行動。

策略&作法：

1. 召開記者會或座談會、公聽會，呼籲政黨增加提名女性比例、培養女性參政人才，要求政府提高女性參與各委員會比例。
2. 舉辦女學生營隊，培養年輕女性參與各項社會改革的能動性。
3. 召開記者會或進行國會遊說，推動行政院設立性別平等委員會，呼籲各縣市政府應健全婦女權益促進委員會的功能，要求加強中央和地方各政策單位的縱向和橫向聯繫。
4. 召集「性別平等基準法」研擬小組，以期規範各項性別政策的執行和作用範圍。
5. 持續參加各項性別政策會議，如：行政院婦女權益促進委員會、總統府性別主流化諮詢小組，並持續擔任各政府單位的性別主流化課程講師。
6. 持續參加聯合國婦女地位委員會NGO論壇，關注國際婦女人權公約和宣言的連結和落實。
7. 收集研究各項國內外性別政策資料，尤其是性別預算分析、性別影響評估等。
8. 持續與其他社團結盟運作，如公平正義（泛紫）聯盟、國會改造行動聯盟等。

婦女新知

例行事務：

1. 參加各類性別政策會議。
2. 整理各項性別政策資料。

開拓組

主目標：

5. 建構新移民女性／移工合理法制環境，促進社會大眾對移民／移工議題的理解與尊重。
6. 針對社會新興性別議題如身體政治與美女經濟，進行相關座談與行動討論。

策略&作法：

9. 持續參與移民／移住人權修法聯盟，進行修法與規劃社會教育活動。
10. 持續參與公、私部門相關會議與座談，倡導多元尊重、自主培力之觀念。
11. 與社區大學合作，規劃大陸配偶參與社會之培力計畫。
12. 舉辦「多元的美，彩色的身」身體政治與美女經濟系列座談，規劃後續之社會教育行動。

例行事務：

1. 參與、規劃每月一至兩次之移民／移住人權修法聯盟會議。
2. 參加公部門每四個月召開之「外籍配偶照顧輔導措施檢討會議」，與每兩個月召開之「外籍配偶照顧輔導基金管理會」。

志工組

主目標：

1. 遴選與培訓新任民法督導志工，以確實發揮「民法諮詢熱線」雙重督導之功能，確保諮詢服務品質，達成對本會服務對象及社會大眾的專業責信。
2. 提供更符合新移民女性及其家庭需求，並使更多人注意外籍配偶等弱勢族群需要及法律

權益的戲劇表演暨婦女法律講座。

3. 培養新聞組志工能更有效地觀察、紀錄新聞媒體內容，以發展「媒體自律建議指標」，進而協助改善媒體惡質環境。

策略&作法：

1. 參考本會民法督導遴選辦法、服務方案所須相關知能及現任民法督導意見，規劃一培訓課程，凡完成課程並通過實習、考核者，即可成為排班之民法督導。
2. 參考以往表演意見回饋單並與劇團團員、指導老師討論，了解劇團劇本、表演不足之處及團員成長需求，以規劃涵納性別敏感度、法律知識與精進表演能力的進階訓練課程，並發展、巡演一套包含新移民女性真實處境的戲劇暨婦女法律講座課程。
3. 參考媒體識讀推廣中心出版資料、坊間媒體識讀研究書籍與報告，並與新聞組志工討論後，依據其能力及服務工作所需之知能，來規劃「媒體識讀課程」。並協助志工進行新聞媒體內容之觀察與紀錄。

例行事務：

1. 定期進行志工督導（個別督導、團體督導、民法督導會議）與服務績效評鑑
2. 與志工委員會保持聯繫並定期開會
3. 持續參與各項志工活動
4. 持續透過本會福利制度獎勵志工
5. 規劃設計志工大會

婦女新知
Awakening Foundation

財團法人婦女新知基金會

民法諮詢專線（02）2502-8934

要結婚了，是不是應該擬訂婚前協議書？有效嗎？該如何擬定呢？

丈夫常不按時給家庭生活費，我該怎麼辦？

先生在外面有了女人，我該如何保障自己和小孩的權益？

另一半常常打我、罵我、污辱我，我可以告他嗎？

我想要離婚，但是孩子的監護權、扶養費該如何爭取呢？

我父母說，女人不能繼承家裏的財產，這是真的嗎？

您或您的朋友曾經/現在正為上述的問題困擾、不知如何解決嗎？

請電至婦女新知基金會民法諮詢專線，將有受過法律訓練的專業志工為您詳答！

◎ 專線電話：（02）2502-8934

◎ 服務時間：週一 至 週五 09：30-12：30

13：30-16：30

◎ 服務對象：全國婦女朋友

◎ 服務內容：提供家庭、婚姻相關之法律諮詢及其他福利資源轉介服務

◎ 服務型態：由受過法律課程訓練之專業志工接線，只有電話諮詢，不需面談！

◎ 服務收費：完全免費！

◎ 服務特色：不需預約！不限次數！絕對隱密（不需面談，僅透過電話諮詢即可）！

◎ 注意事項：請本人來電，以確保相關資訊之正確性，而能提供您最佳的服務！

財團法人婦女新知基金會
行政電話：（02）2502-8715　傳真：（02）2502-8725　地址：臺北市104龍江路264號4樓
E-MAIL：hsinchi@ms10.hinet.net　網站：http://www.awakening.org.tw
郵政劃撥：11713774

婦女新知

購買好東西，贊助用心做事的團體

婦女新知基金會 出版品/義賣品

新知限量版紀念T-恤 350元/件



玫瑰的戰爭（DVD）公播版 1,500元/片



－四個女人昂首對抗性騷擾的生命經驗－
婦女新知基金會與同志導演陳俊志共同打造台灣首部反性騷擾紀錄片。



校園性騷擾完全拒絕手冊（漫畫） 30元/本

婦女新知基金會與廣受歡迎的圖文作家徐玫怡協力編製，適合在國小校園推廣的反性騷擾教材。

新知20週年紀錄片（DVD）中文/英文版 800元/片

從雜誌社時期篳路藍縷草創開始，紀錄婦女新知基金會走過20年來的婦運路程



要孩子，也要工作－懷孕歧視紀錄片（VHS） 300元/片

由多位實際遭受懷孕歧視的（準）媽媽現身說法，探討職場性別平等議題



法院一點通－女人口袋書 100元/本

爲女人開啓一個資源窗口，認識更多攸關己身權益的法律常識



女書 精裝本800元/本 平裝本500元/本

全世界唯一由女性創造傳承書寫的文字

如欲訂購，可採郵政劃撥付款，**劃撥帳號：11713774、戶名：財團法人婦女新知基金會**

聯絡人：吳麗娜 小姐 聯絡電話：02-2502-8715 傳真號碼： 02-2502-8725

欲知詳細內容請上新知網站:http://www.awakening.org.tw

婦女新知