



# 台灣職場性騷擾防治政策之分析

陳 燕 卿

## 壹、前 言

性騷擾 (sexual harassment) 是一個跨國際、跨古今、跨文化、跨種族的問題，一旦訴諸媒體，總是引起社會高度關注。職場，作為一個性騷擾操演的場所，其所產生的爭論，除了人身自由、人格尊嚴的破壞外，受騷擾者尚需面臨職場生存與失業斷炊的困境，這是為什麼性騷擾防治政策的國際趨勢都由倡導根除職場性騷擾開始，也是本文以職場為範疇的主因。

職場性騷擾的被騷擾者中，女性較男性為高。Wilson & Thompson (2001) 整理美國、英國、澳洲關於性騷擾的研究發現，雖然資料來源不同，但被騷擾者至少 1/4 是女性；羅燦煥 (1997) 整理國內性騷擾相關研究顯示，相對於 1/10 的就業男性，約有 1/2 到 1/3 就業女性曾遭遇過職場性騷擾；台灣防暴聯盟所作的「2005 全國防暴國是會議——家庭暴力與性暴力民意調查報告」顯示：「無論是家暴、性侵害或性騷擾的受暴者皆是以女性占最大宗，侵害的人也幾乎都是男性，

尤其是性騷擾及性侵害事件中更是明顯」；行政院勞工委員會民國 91、92、93 年「公部門性騷擾申訴案件概況」統計資料 (註 1) 顯示，申訴人均為女性、被申訴人除一人為女性外，餘皆為男性。綜上，性騷擾雖然不只發生在男對女，但仍以「男對女性騷擾」為最大宗 (Berdahl, 1994, as cited in Schell, 2003)，可見，女性因為性別上的弱勢，長久以來仍無法擺脫性別暴力的威脅。

本文所分析的台灣職場性騷擾防治政策是以民國 89 年「全國婦女人身安全會議」有關性騷擾之預防與處置結論及兩性工作平等法的「性別歧視之禁止」及「性騷擾之防治」專章為主軸，首先概述職場性騷擾防治政策從零散到整合的過程，以及迷思與破解的方法；其次探討職場性騷擾防治政策的價值意識，意識形態的轉變將帶來不同的政策方向；第三，探討混合式的女性主義理論，作為職場性騷擾防治政策的理論基礎；第四，檢視目前職場性騷擾防治政策的規劃，包括受益人口群、受益內容、經費配置與服務機制或服務輸

送網絡；最後，提出職場性騷擾防治政策的評估與結論。

## 貳、台灣職場性騷擾防治政策的背景

### 一、從零散到整合

若以兩性工作平等法作為職場性騷擾防治政策的分水嶺，那麼在這之前的職場性騷擾防治政策，是非常零散、片斷的，焦興鎧（2002）認為「我國對於工作場所性騷擾問題之研究尚在萌芽階段，……一直到民國 81 年，才開始透過婦女團體之努力，陸續有相關報告發布」。這些散見於各在公私部門的研究或調查包括：民國 82 年王秀紅、謝臥龍、駱慧文進行「醫療行為中性騷擾的界定與預防——德懷研究」，同年呂寶靜、傅立葉進行「台灣地區工作場所性騷擾之調查報告」研究，以及台北市上班族協會對於不同上班族群的工作與生活的調查報告中，持續關注職場性騷擾議題等。如果就立法來看的話，就更明顯，民法中的侵權行為損害賠償；刑法中的妨害性自主罪與妨害風化罪專章；社會秩序維護法的妨害善良風俗與妨害他人身體財產專章，勞動基準法第 25 條（註 2）及就業服務法第 5 條（註 3）為禁止歧視的條文等。可以發現台灣對職場性騷擾問題的防治與處理，散見在民法、刑法、社會秩序法維護法、勞動基準法及就業服務法中，突顯這個階段的職場性騷擾防治政策仍處於凝聚共識的階段。

行政院婦女權益促進委員會將性騷擾

納入婦女人身安全政策一環；89 年全國婦女人身安全會議中，對於「性騷擾之預防與處置」有專題討論，在法制面、執行面有許多防治職場性騷擾的教條式宣示；民國 91 年 1 月 16 日兩性工作平等法通過，性別歧視之禁止及職場性騷擾防治有了專章，開啓台灣職場性騷擾防治的新紀元；民國 94 年 2 月 5 日通過性騷擾防治法，將專業服務領域性騷擾，如宗教界、非營利組織等，納入保障範圍，高鳳仙（2005）表示：「獨立的防治法規，不僅可以順應性騷擾之立法潮流，而且可以對於各種場所所發生之性騷擾因時因地制定妥適防治法規，以收整體防治之效」。由此可見，台灣的職場性騷擾防治政策，已趨於整合。

### 二、從迷思到破解

張啓娟（1998）的研究發現，性騷擾的迷思，其實不斷地以直接或間接的方式來強化父權體制對性別的規範，……因此，要根絕性騷擾的發生，必須將社會結構中不利的因素，予以解構才行。羅燦煥（1999）提出性暴力防治意義建構的觀點，她對於強暴迷思的分析，提供我們對於職場性騷擾迷思的多元的思考面向，譬如，我們不能說「受騷擾者能／不能成功抗拒（註 4）」，而應該將「能不能成功抗拒」置放在情境中，每一個職場性騷擾案件都有其獨特性；又譬如，「受害人控制」、「責備受害人」（註 5）這類的女性防暴的性別規範，都應該與其他論述進行更多的對話。

王麗容（2001）則提出破解迷思的方法，她認為，師生對於校園性騷擾的迷思有 4（註 6），（一）性騷擾根本沒有定義，若強加定義將會挑起男女間的對立。針對這項迷思的破解是：討論性騷擾定義的目的，就是希望藉此過程，幫助女性知道如何保護自己、減免不必要的恐懼，也希望不論男女都能因此得到再教育，並藉此學習尊重彼此的感受，……絕非是要挑起男女間的對立。（二）性騷擾只是芝麻小事，或性騷擾的存在只是女性幻想的產物，既不理性，又無證據。針對這項迷思的破解是：區分事件的「大」、「小」，只是模糊既存性別權力結構中女性劣勢的事實，並不能真正解決問題。李佳燕（2005）也認為，如果你認為性騷擾只是一件小事，何必大費周章，那是陷入另一個迷思中。（三）受害者為什麼不說不？為什麼不抵抗？為何行為不檢、穿著暴露？針對這項迷思的破解是：受害者……怕說出後會失去工作、失去分數，甚或被指責行為不檢點，而被譏為一己之幻想。……性騷擾也並非是受害者行為不檢、穿著暴露、眼神挑逗所致。（四）如果是男女朋友，就不算是性騷擾？針對這項迷思的破解是：性騷擾是把一方的快樂建築在另一方的痛苦上，並不是一種平等而健康的關係；因此，對於男女朋友間的性騷擾關係，也必須花時間互相了解。這些迷思與迷思的破解，王淑珍（1993）也有類似的看法。

### 三、小 結

總之，台灣的職場性騷擾防治政策是

從零散走向整合、從迷思走向破解，然而，性騷擾仍然是職場女性的隱憂，我們對於 Mark and Shotland（轉引自 Thomas & Robertson, 1990）所稱的社會政策循環（註 7）的第 3 個階段——政策執行積極嗎？政策成果令人滿意嗎？一部整合性的法典未必就能代表我們對於職場性騷擾防治已經不需要努力，迷思的破解也不代表性別平等意識的覺醒，職場性騷擾防治政策仍有檢討的空間。

### 參、台灣職場性騷擾防治政策的價值意識

人類社會中永遠碰到的難題就是個人權利（individual rights）和大眾利益（common good）的相互調和性。……個人主義取向之下，福利的分配上（為誰）強調的是「成本效果」觀念，提供的形式（受益本質）則強調自由選擇，而服務輸送的過程也著重自由選擇，而財源規劃和籌措上，則強調地方自主性。集體主義取向之下則有很大的不同，福利的分配上（為誰）強調的是「社會效果觀」，而提供的形式（受益本質）則回歸社會控制基點，至於服務輸送的設計則以「效率」為本，而有關財務問題則強調中央集權（王麗容，2005）。「個人權利——大眾利益」是一個光譜，任何一個政策都不是極端個人主義或極端集體主義，而是在光譜中左右移動，因此，Lewin-Epstein & Kaplan & Levanon（2003）主張，支持福利國家的程度大量取決於個人及其對社會的想像

所支持的分配正義原則。也就是說，每個人的心中都有一把尺在度量政策應該如何形塑，這就是一種意識形態，不同的意識形態會形塑出不同的政策方向；反之，不同的政策方向也反應出不同的價值意識。從台灣職場性騷擾防治政策的內涵來看，其價值意識大致有 2 種，一是性別歧視與人身安全、人格尊嚴並重；二是性騷擾較其他性暴力“輕微”。

### 一、性別歧視與人身安全、人格尊嚴並重

台灣的性騷擾防治政策是從反對勞動市場中的「性別歧視」開始的，洪菁惠（2001）表示：「在受暴前，女性因為性／別歧視，已經被建構為本質上等著受暴或污名的女體；至於已經受暴的女體，同樣面對性騷擾／性侵害論述的壓迫環境」。性騷擾議題的國際趨勢也從「性別歧視」開始，高鳳仙（2001）指出：「Mackinnon 認為性騷擾是一種性別歧視，因為婦女在社會上附屬於男性，在性特質上被定義為女人，當其受到性騷擾時，事實上係因性別受收到歧視」。聯合國在 1979 年 12 月 18 日制定「消除一切形態之婦女歧視公約」（Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women），明文禁止婦女歧視；1985 年，聯合國在其所定之「乃洛比提昇婦女前瞻策略」（The Nairobi Forward-Looking Strategies for the Advancement of Women）草案中明載，性騷擾是一種性別歧視，應採取適當措施，以防止工作性騷擾以及特定工作之性剝削（高鳳仙，

2001），此外，美國在 1964 年公布的民權法案第 7 章（Title VII of the Civil Rights Act of 1964），也表明性騷擾的本質是一種性別歧視，違反民權法案第 7 章。

職場性騷擾的本質除了是性別歧視外，也是一種人身安全的侵害與人格尊嚴的斲傷。高鳳仙（2005）表示：「將性騷擾定義為一種性別歧視，……不僅容易產生解釋上之紛爭，而且會使某些被害人無法得到法律的保護，因此，……應將重點置於性騷擾行為本身而非性別歧視」。根據高鳳仙的說法，性騷擾應從性別歧視，擴展到「人身安全與人格尊嚴」的層次，漸漸強調「騷擾」對於受害人所造成的困擾，洪菁惠（2001）即認為：「性騷擾／性侵害是一項暴力行為，而非性行為」；林明珠（2002）也認為「所謂性騷擾或性侵害，是指『對別人身體界限或身體自主權之不尊重』」。國際趨勢也朝向人身安全與人格尊嚴的維護發展，譬如，紐西蘭採用人權觀點，認為性騷擾是對人權的侵犯，性騷擾被認為不合法，不是因為它的性本質，而是因為它的騷擾本質（Williams, 2003）。

民國 89 年「全國婦女人身安全會議」結論第 37 項（註 8）已將人權納為職場性騷擾的本質之一，除了性別歧視之外，我們又多一個著力點——人身安全與人格尊嚴。

### 二、性騷擾較其他性暴力“輕微”

認為性騷擾較其他性暴力“輕微”，就是一種迷思，Avalal and O'Donohue1

(2001)曾經指出，性騷擾的受害者符合後創傷壓力失序症候群(PTSD, posttraumatic stress disorder)的診斷標準 A1 及 A2 (註 9)，對性騷擾受害者的影響不可謂不大。但相較於性侵害與家庭暴力，性騷擾防治政策在婦女人身安全中仍敬陪末座，民國 89 年的「跨世紀婦女政策藍圖」，只有一條宣示婦女人身安全的具體行動(註 10)；93 年的婦女政策白皮書對於婦女人身安全的困境也只提到「專業人士不足」與「司法審判缺乏性別觀點」。

相較於性侵害與家庭暴力，性騷擾立法的起步較晚，也並非社會爆發相關的重大事件(註 11)所促成，高鳳仙(2005)明白揭露：「87 年 7 月間，立法委員潘維剛國會辦公室暨現代婦女基金會因已完成家庭暴力防治法之立法工作，遂開始關心性騷擾之立法問題」。這樣的程序(即性侵害、家庭暴力的立法先於性騷擾)似乎理所當然，但就某種程度而言，卻在宣示著「性騷擾」較「性侵害、家庭暴力」不嚴重的價值意識，嚴格來說，這就是一種迷思。

### 三、小 結

台灣職場性騷擾防治政策所持之價值意識，較偏向光譜的右端(集體主義)。在福利分配方面，台灣比較傾向普及式的「社會效果觀」，一旦發生職場性騷擾事件，每一個人都可以提出申請；在福利形式方面，則是個人主義與集體主義的綜合體，受害人除可提出金錢的補償(in-cash)外，也可請求諮商、治療與輔導

(in-kind)；在服務輸送方面，也是個人主義和集體主義並重的，台灣的職場性騷擾防治政策仍要回到科層體制內，方有將政策落實與執行的正當性；最後，就財務來源方面，是較偏向集體主義取向的，中央的預算仍是推動職場性騷擾防治政策的最大推手，補助款、專案補助等各種名義，已成為地方的重要財源。

## 肆、台灣職場性騷擾防治政策的理論基礎——混合式女性主義

有關婦女政策的論述，首應釐清的是婦女政策所立基的性別意識，不同的性別意識所建構出來的婦女政策主張或婦女政策意涵必有所不同(王麗容，2005)，本文將援引不同派別的女性主義觀點，運用在不同層次的職場性騷擾防治政策中。

### 一、自由主義學派的女性主義觀

自由主義學派認為，男女有別的性別分工體系其實包含了對女性的歧視與限制，違反了自由主義的自由、平等、理性的基本精神(林芳玫，2000)。因此，在職場性騷擾防治政策的主張上會著重：

(一)爭取立法，以排除固有制度和措施對女性的歧視(王麗容，2005)，企業與機構的雇主有責任促成一個友善、沒有歧視與騷擾的工作環境(林芳玫，2000)。民國 89 年全國婦女人身安全會議結論第 43 點即揭示應落實執行就業服務法第 5 條有關平等保障的規定；兩性工作平等法更有「性別歧視之禁止」專章等規定。

(二)爭取婦女參與決策的機會，以影響

婦女福利政策的制定，使婦女在社會上得到平等的權利（王麗容，2005），「行政院及所屬各級行政機關性騷擾防制及申訴處理要點」第7點即規定「申訴處理委員會之女性委員不得少於二分之一」，這種實質式的宣示，代表著女性的聲音有被重視的可能。

## 二、馬克斯主義學派的女性主義觀

馬克斯主義的認識論運用到實際革命運動時，強調提升勞工階級的自覺，促其萌發一種被壓迫的階級意識。自1960年代以降，美國婦女運動也採用類似的自覺喚醒方法（consciousness-raising）。婦女組成小團體，彼此交心，一齊檢視自身經驗與性別壓迫之間的關聯性，彼此提高女性意識（Donovan，1992；轉引自黃淑玲，2000），Dorothy Smith指出，女性主義社會學者的當務之急是去發掘女性經驗，並援用這些經驗作為研究社會與發現社會問題的方法（黃淑玲，2000）。

馬克斯主義學派的女性主義觀點在分析職場性騷擾的層次上，比較偏向思想的改變，這部分需要透過教育訓練或宣傳。兩性工作平等法第13條規定：「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」，另外，檢視各機關之性騷擾防治規定，總統府、台北市及台中市均將性騷擾防治之課程納入規範。這些都是馬克斯主義學派在職場性騷擾防治政策上的實踐。

## 三、激進主義學派的女性主義觀

激進主義學派認為，父權制度

（patriarchy）才是婦女受壓迫的根源。Kate Millett認為，社會藉性別角色刻板化的過程，使婦女接受她們的次等地位（王瑞香，2000）。Kathleen Barry也表示，我們找到共同的立足點，發現性別是女人的階級處境（嚴韻，1999）。許多基進派女性主義者認為性（sexuality）是女性主義的關鍵性議題，因為在性的實踐上，……女人的性是為男人而存在，而男人的性並不是為女人存在的事實是再明白不過的，只要想一想……「誰強暴誰？」「誰性騷擾誰？」「誰毆打誰？」等問題即可了然（王瑞香，2000），因此，「性」是男性權力之所在。林芳玫（1999）亦表示，當一個女性說「幹我」時，她就是在複製強化父權結構裡的男女不平等關係。

激進主義學派關於性別刻板化的論點，可以和婦女勞動參與理論的「性別角色論」相結合，在職場性騷擾的行動策略上，我們可以宣稱：在私領域（家庭），我們拒絕性別刻板化的分工（即父權的深化）；在公領域（職場），我們拒絕私父權的再製。

## 四、社會主義學派的女性主義觀

社會主義學派認為（劉梅君，1999a；轉引自黃逸卿，2002；Holmstrom，2003；王麗容，2005），資本主義（馬克斯主義學派）和父權制度（激進主義學派）兩者聯合剝削婦女的權利。因此，在職場性騷擾防治政策的主張上，會偏重打破既定的社會關係體系，特別在廢除薪資結構與挑戰傳統性別關係。

在行動策略上，社會主義女性主義則希望透過國家的力量，結合社區組織，進行社會改革（陳燕卿、王雲東，2005）。1970 年代，社會主義女性主義開始組織婦女勞工，並強調女性身分。他們關注的……集中在如服飾慣例，提供老闆倒咖啡個人服務，特別是性騷擾。性騷擾不是個人行為，而是保持男性主宰地位的社會模式行為（范情，2000）。因此，我們可以發現，兩性工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法中，對於性騷擾的界定，大抵不脫離交換型與敵意型兩種。

### 五、後現代主義學派的女性主義觀

後現代主義學派強調尊重多元與差異，不過，本文並不強調「文化」的多元與差異，而是強調「女性」的多元與差異（註 12），以及「性別差異」。

Baker & Terpstra & Cutler（1990）檢視了美西地區 409 個州政府員工的性騷擾概念，發現幾乎沒有性別差異；作者再將員工和學生比較（Terpstra & Baker 於 1987 年發表之研究），發現主要的差異是「員工和學生」的差異，而非性別差異，這就是女性內部的差異。在性別差異方面，後現代主義學派中，Helene Cixous, Luce Irigaray 及 Julia Kristeva 一致強調性別差異（sexual difference），……企圖以多元化、開放性（openness）與尊重差異的理念為女性尋求更廣闊的生存空間（莊子秀，2000）。羅燦煥關於「性騷擾的性別化建構」的研究（2002）發現，男女兩性對性騷擾的建構差異相當多元，含括對

性騷擾的命名基礎，認定標準，歸因論述，心理創傷，因應處境等。

## 伍、台灣職場性騷擾防治政策的規劃——現況檢視

本文所分析的台灣職場性騷擾防治政策是以兩性工作平等法的「性別歧視之禁止」及「性騷擾之防治」專章及民國 89 年「全國婦女人身安全會議」有關性騷擾之預防與處置結論為主軸，以 90 年的「婦女人身安全政策及實施方案」、93 年的婦女政策綱領及性騷擾防治法為輔。以下就受益人口群、受益內容、經費配置、服務機制等四部分說明之。

### 一、受益人口群

職場性騷擾防治政策的受益人口群不以被騷擾者為限，還有受僱者、求職者、雇主及廣大的社會大眾，因此，台灣的職場性騷擾防治政策較偏向普及式福利。

首先，兩性工作平等法第 2 條規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之」；同法第 3 條規定受僱者、求職者及雇主之用辭定義，觀諸整部法規，均在規範此三者間之權利義務。因此，可說受益人口群包括公私領域中的受僱者、求職者及雇主。

其次，為保障「醫護人員對病患」、「校長、教職員對志工」、「師父、牧師對信徒」、「司機對乘客」、「服務生對客人」（楊芳婉，2005）所為性騷擾事件中之受害者權益，特制訂性騷擾防治法，因此使得暫時處於職場環境中的第三者（社會大

眾)均受益。

## 二、受益內容

受益內容即福利服務提供的內涵，除有金錢的補償 (in-cash) 外，更有許多 in-kind 的選擇，可區分為未發生職場性騷擾時的預防措施及發生職場性騷擾時的處置措施二部分。

在未發生職場性騷擾時，雇主對於招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷；舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，或各項福利措施；對於薪資之給付及退休、資遣、離職及解僱等項，不得因性別而有差別待遇；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；此外，「全國婦女人身安全會議」、「婦女人身安全政策及實施方案」、「婦女政策綱領」及性騷擾防治法第 8 條亦宣示應辦理性騷擾防治教育、宣導及訓練工作；最後，「婦女人身安全政策及實施方案」的「現況說明(三)措施面」亦有許多保護措施。

在發生職場性騷擾時，雇主應採取立即有效之糾正及補救措施，在受害者的保障方面，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；此外，「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 14 條及部分機關（司法院、總統府、外交部）訂定之性騷擾防治措施皆有諮商、治療與輔導等轉介機制；最後，性騷擾防治法特別規定調解

程序，Williams (2003) 即表示，大部分的受害者只是想讓騷擾者的行為停止，因此偏好調解，因為調解更便宜、更快速。

## 三、經費配置

如果就近年行政院勞工委員會「勞動條件業務」的「預算數」編列情形（如表 1）可以發現，「勞動條件業務」的「預算數」自民國 91 年以來均低於行政院勞工委員會總預算的 0.1% 以下（94、95 年扣除「開辦勞退基金相關經費」後亦同）。次就兩性工作平等相關預算編列來看，91 年兩性工作平等法施行時，尚未編列辦理兩性工作平等業務之相關預算，93 及 94 年度甚至有減列預算之情形，95 年度的預算方再增列「加強女工保護與落實兩性工作平等法 5,173 千元」。這樣的分析未考量「決算數」，難免會有誤差，但無論如何，職場性騷擾防治預算編列未見增加（92 年度係「法律訴訟扶助經費」，並非「性騷擾防治經費」），反而減少（93、94 年度）。

其次，性騷擾防治法已於民國 95 年上路，依據行政院主計處網站公布之 95 年度「歲出機關別預算表」，身為該法主管機關的內政部僅於「社會福利服務業務」項下「增列男性關懷專線號碼簡化、系統功能擴充及推展性騷擾防治業務等經費 35,965 千元」，若將經費平均分配予此 3 項業務，則「推展性騷擾防治業務」僅編列 11,988 千元。因此，職場性騷擾防治的經費配置是非常不足的。

表 1 近年行政院勞工委員會「勞動條件業務」預算編列情形一覽表

單位：新台幣千元



年度	勞 動 條 件 業 務			行政院勞工委員會總預算	行政院勞工委員會總預算占全國總預算之比率(%)
	預算	占行政院勞工委員會總預算之比率(%)	有關兩性工作平等法預算編列情形之說明		
91	14,805	0.028	尚未編列	52,377,531	3.3
92	15,918	0.028	增列兩性工作平等法律訴訟扶助等經費 2,378 千元	57,457,201	3.7
93	15,600	0.025	減列落實及宣導兩性工作平等法令等經費 241 千元	61,597,967	3.8
94	529,917	0.829	減列兩性工作平等相關制度經費 239 千元	63,950,026	3.9
	33262	0.052	扣除「開辦勞退基金相關經費(496,655 千元)」後		
95	919,411	1.409	增列加強女工保護與落實兩性工作平等法 5,173 千元	65,236,983	4.1
	21088	0.032	扣除「開辦勞退基金相關經費(898,323 千元)」後		

資料來源：行政院主計處網站——歲出機關別預算總表及明細表。

#### 四、服務機制（服務輸送網絡）

90 年「婦女人身安全政策及實施方案」已經範定了公部門的服務機制，譬如：行政院成立婦女權益促進委員會、教育部成立兩性平等教育委員會、內政部成立家庭暴力暨性侵害防治委員會、各縣市成立家庭暴力暨性侵害防治中心、設立或聯合設立婦女、兒童、少年各類庇護處所、成立就業歧視評議委員會、各縣市警察局成立女警隊及少年隊、各級政府成立兒童及少年性交易防制督導會報、各級學校成立兩性平等教育委員會（或小組）及各大專校院及國立中小學成立性騷擾及性侵害處理委員會（或小組）等。在私部門方面，婦女新知基金會長期以來關注性騷擾議題，從事許多倡導活動（註 13），此外，台灣防暴聯盟、現代婦女基金會也會將其他相關議題結合性騷擾做倡導。

職場性騷擾的防治是國家與整體社會的責任，因此在服務輸送網絡上應有公私部門的結合，公部門較偏重性騷擾防治的後續處理，私部門則側重性騷擾防治的倡導與宣傳。

#### 陸、台灣職場性騷擾防治政策的評估：代結論

社會政策評估的目的在衡量一個社會政策是不是一個可行的社會政策，Nagel（1986）認為可以從三方面來看，即效率（efficiency）——無論從整體成本來看，或從成本效益比率來看，政策成本（尤其是貨幣化的成本）是否降低？其次是有效（effectiveness）——有沒有達到想達到的目標？以及公平（equity）——福利接收者均能公平享有，沒有一個團體或個人獲得最小的利益或使用最大的成本。

Miller (1999, as cited in Lewin-Epstein & Kaplan & Levanon, 2003) 則認為，分配正義的 3 個原則為公平 (equity)、平等 (equality) 及需求 (Need)。王麗容 (2005) 則認為，社會政策決策的核心價值基礎有平等 (equality)、公平 (equity)、足夠性 (adequacy) 及其他價值，如人性尊嚴 (dignity)、人的價值 (worth)、福利依賴 (independence)、隱私 (privacy) 等。本文分析的台灣職場性騷擾防治政策評估標準參考 Nagel (1986)，分為效率、有效與公平等 3 部分。

首先是效率 (efficiency)。行政院勞工委員會在兩性工作平等法的預算編列上，91 年未編列、92 年增列兩性工作平

等法律訴訟扶助等經費 2,378 千元、93 年減列落實及宣導兩性工作平等法令等經費 241 千元、94 年減列兩性工作平等相關制度經費 239 千元、95 年增列加強女工保護與落實兩性工作平等法 5,173 千元，顯見 91 至 94 年均無職場性騷擾防治的成本編列。若將 95 年增列的加強女工保護與落實兩性工作平等法 5,173 千元及內政部 95 年度編列的「推展性騷擾防治業務」預算 11,988 千元（此係與「增列男性關懷專線號碼簡化、系統功能擴充」均分「35,965 千元」之結果），兩項合計僅 17,161 千元，則職場性騷擾防治的整體成本仍較家庭暴力與性侵害防治（如表 2）為少。

表 2 近年內政部編列家庭暴力、性侵害預算情形一覽表

單位：新台幣千元

年度	推展家庭暴力防治業務經費	推展性侵害防治業務經費	備註
90	49,036	43,477	
91	48,523	46,202	
92	52,099	53,032	
93	79,671	54,049	
94	71,737	64,723	
95	145,570		推展家庭暴力、性侵害及性騷擾防治業務等三項業務

資料來源：行政院主計處網站——歲出機關別預算總表及明細表。

若從成本效益比率來看，由於目前尚未有職場性騷擾防治政策的成本效益分析之研究，且性騷擾防治的效益分散在不同的中央及各級地方政府間，均使得益本比難以估算。因此就效益面來看，行政院勞工委員會或內政部應有職場性騷擾防治

政策的成本效益分析，以便推估整體成本是否降低，目前較令人憂心的是，有限的成本，如何落實此全國性的政策？

其次是有效 (effectiveness)。職場性騷擾防治政策有沒有達到想達到的目標？依據行政院勞工委員會所作的公部門性騷

擾申訴案件概況——按地區分（註 14）（如表 3）顯示，公部門性騷擾申訴的案件民國 91 年為 9 件、92 年為 10 件、93 年為 3 件，這是否意味著沒有公部門職場中沒有性騷擾案件？恐怕未必，羅燦煥（2002）的研究發現「一般女性對性騷擾的個人化歸因，可能顯示台灣女性尚無法透視社會文化中的性別權力結構，因此，多數女性在面對男性性騷擾的威脅時，無法尋求及／或動員集體力量，只能孤軍作戰，自求多福」；「女性對性騷擾的因應／抗拒，也常因失敗經驗，同儕壓力，權力差異，男性反挫等因素，而處於惡性循環的雙輸劣勢」，因此，遭遇性騷擾之數據應更高，只是未曝光。再就「私部門性騷擾申訴案件概況——按地區分」（註 15）（如表 4）來看，兩性工作平等評議案件的「性騷擾」件數中，多集中在台北市及台北縣。因此，當我們再看職場性騷擾防治政策有沒有達到想達到的目標時，或許

會再思考如何加強宣導與性別平權意識教育的紮根，以及將資源集中在北部地區。

最後提到公平（equity），這包括公平對待與差別對待，前者是指付出多，獲得多；後者是以保障弱勢者為先。本文所探討的各項職場性騷擾的防治政策中，均提及一般性的預防措施——教育、宣導、訓練、人力配置、申訴、專家證人、保密等，也能保障受害者——調解、法律扶助、諮商、輔導。但是更多的社會大眾仍帶著有色的眼光在看待受害者，表 3 及表 4 皆顯示，敵意式性騷擾的案件較交換式性騷擾為多，可見職場中的敵意性、脅迫性或冒犯性仍在，如果敵意環境不能去除、如果不能尊重他人的人格尊嚴與身體界限，那麼，台灣的職場性騷擾防治政策仍不符合公平的標準。

（本文作者現為監察院調查員暨台灣大學社會工作學系碩士班研究生）

表 3 近年公部門性騷擾申訴案件概況——按地區分

年 度	申訴件數 (每一申訴案件容許 2 項以上申訴類別)	申訴類型		申訴人人數(人)			行為人數(人)		
		敵意式 性騷擾	交換式 性騷擾	總計	性 別		總計	性 別	
					男	女		男	女
91 年 3 月 8 日 至 12 月底止	9	8	1	8	—	8	9	9	—
92	10	9	1	13	—	13	10	9	1
93	3	3	—	3	—	3	3	3	—

資料來源：行政院勞工委員會網站—性別統計指標—表 9 公部門性騷擾申訴案件概況。

表四 近年私部門性騷擾評議案件概況——按地區分

年度	總評議件數	申訴類型		台北市	台北縣	台北縣市合計	
		敵意式性騷擾	交換式性騷擾			件數	占總評議件數之比例
91	27	18	9	7	19	26	96%
92	14	12	2	3	7	10	71%
93	15	10	5	4	9	13	87%

資料來源：行政院勞工委員會網站——性別統計指標——表 10 私部門性騷擾申訴案件概況。

## 註 釋

- 註 1：性別統計指標「表 9—公部門性騷擾申訴案件概況」，摘自行政院勞工委員會統計處。上網日期：95 年 3 月 6 日，檢自：<http://dbs1.cla.gov.tw/stat/sex.htm>。
- 註 2：勞動基準法第 25 條規定：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者給付同等工資」，違反本條處新台幣（下同）2 千元以上 2 萬元以下罰鍰，可謂宣示意義大於實質意義。
- 註 3：就業服務法第 5 條：「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。」違反本條處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。
- 註 4：根據羅燦煥的分析，「能成功抗拒」是迷思；「不能成功抗拒」是反迷思，兩種論述都是迷思。
- 註 5：根據羅燦煥的分析，「受害人控制」是迷思；但有可能強化「責備受害人」而變為反迷思，兩種論述都是迷思。
- 註 6：雖然是針對「校園」性騷擾的迷思，但我認為在「職場」中亦有適用。
- 註 7：Mark and Shotland 所稱的社會政策循環包括五個階段：問題認定（problem identification）、政策敘述與採用（policy formulation and adoption）、政策執行（policy implementation）、政策成果（policy outcomes）及政策評估（policy evaluation）。
- 註 8：性騷擾防治是綜合性的社會議題，也是國家及社會必須嚴正看待的社會問題，必須整合相關機關、團體資源，共同預防及處置。性騷擾防治首重觀念的澄清與共識的建立，性騷擾不僅是性別歧視，而是一種對人身安全的侵害、對人性尊嚴的侵犯。

- 註 9：即個人已經暴露在創傷的事件中：(1)個人所經驗到的、所目擊到的，或所面臨到的事件，或牽涉到實際的死亡或嚴重傷害，或死亡或嚴重傷害的威脅，或威脅將對自己或他人的身體健康不利。(2)個人的反應是十分害怕、無助且感到恐佈的。
- 註 10：第 4 點「公部門應運用公權力推動家庭暴力防治法（含婚姻暴力處置）、反性騷擾、性侵害法令及婦女庇護、復建、支持的婦女福利法等各項法令」。
- 註 11：性侵害犯罪防治法因為發生彭婉如事件，而迅速在 86 年通過，隔年家庭暴力防治法也因鄧如雯殺夫事件而快速通過。
- 註 12：「割除陰蒂」、「纏足」或許有特別的文化意涵，但色情、性騷擾、強暴、毆打，每個社會都有，因此，不可能有特別的文化意涵。
- 註 13：譬如：1984 年發表「婦女性騷擾問題」；1989 年完成「男女工作平等法」草案；1994 年發起「522 女人連線反性騷擾」大遊行；1995 年「男女工作平等法」草案第五版出爐，增訂職場性騷擾防治專章；2000 年勞工節公布體檢各縣市就評會調查報告，成立性騷擾申訴專線，辦理「體檢電視綜藝節目性別歧視」座談會，規劃兩性平等教育教師學程，出版「工作場所性騷擾完全杜絕手冊」，籌拍「玫瑰的戰爭」——反性騷擾紀錄片；2001 年舉辦「玫瑰的戰爭」紀錄片校園巡迴講座近百場；2003 年出版兩性工作平等法立法大事紀手冊；2004 年推動成立行政院性別平等委員會。摘自婦女新知基金會「我們做過的事」。上網日期：95 年 3 月 6 日，檢自：<http://www.ws0.taiwane.com/awakening>。
- 註 14：性別統計指標「表九—公部門性騷擾申訴案件概況」，摘自行政院勞工委員會統計處。上網日期：95 年 3 月 6 日，檢自：<http://dbs1.cla.gov.tw/stat/sex.htm>。
- 註 15：同前註。

## 參考文獻

- 2005 全國防暴國是會議——家庭暴力與性暴力民意調查報告。台灣防暴聯盟。上網日期：95 年 3 月 6 日，檢自：<http://pv.db.org.tw/tav/first.htm>（台灣防暴聯盟網站）。
- 中華民國 89 年台灣地區婦女就業平等狀況調查報告。行政院勞工委員會編印。上網日期：95 年 3 月 6 日，檢自：<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy89/8906menu.htm>。
- 王秀紅、謝臥龍、駱慧文（1993）醫療行為中性騷擾的界定與預防——德懷研究（行政院衛生署委託研究）。高雄：高雄醫學院護理系。
- 王淑珍（1993）匍匐前進——昂首對抗性騷擾。台北市：書泉。
- 王瑞香（2000）基進女性主義，在顧燕翎主編，女性主義理論與流派（第 4 章，121～158）。台北市，女書文化。

- 王麗容（2001）大專院校性騷擾防治工作手冊（教育部委託辦理）。台北市：台灣大學社會工作學系暨研究所。
- 王麗容（2005）未發表之「婦女與社會政策」課程講義。
- 呂寶靜、傅立葉（1993）台灣地區工作場所性騷擾之調查報告（行政院勞工委員會委託研究）。台北市：行政院勞工委員會。
- 李佳燕（2005）性騷擾——舊行為的迷思，第 185 期女性電子報——新聞前線，上網日期：95 年 3 月 23 日，檢自：<http://forum.yam.org.tw/bongchhi/old/tv/tv184.htm>。
- 林明珠（2002）淺論就業歧視之禁止——我國法律之規定與實務問題探討，全國律師，16～25。
- 林芳玫（1999）走出「幹」與「被幹」的僵局——女性主義對色情媒介的爭議，在顧燕翎、鄭至慧主編，女性主義經典：18 世紀歐洲啟蒙，20 世紀本土反思（第 7 章，439～442）。台北市：女書文化。
- 林芳玫（2000）自由主義女性主義，在顧燕翎主編，女性主義理論與流派（第 1 章，1～34）。台北市：女書文化。
- 洪菁惠（2001）從性騷擾／性侵害經驗談身體、性／別、詮釋，未出版之碩士論文，東海大學社會學系研究所，台中市。
- 范情（2000）當代社會主義女性主義。在顧燕翎主編，女性主義理論與流派（第 6 章，201～242）。台北市：女書文化。
- 高鳳仙（2001）性騷擾之法律概念探究，法令月刊，52（4），24～44。
- 高鳳仙（2005）性暴力防治法規——性侵害、性騷擾及性交易相關問題，台北：新學林。
- 張啓娟（1998）解構職場性騷擾的迷思，未出版之碩士論文，國立中正大學勞工研究所，嘉義縣。
- 莊子秀（2000）後現代女性主義。在顧燕翎主編，女性主義理論與流派（第 9 章，297～338）。台北市：女書文化。
- 陳燕卿、王雲東（2005）婦女二度就業方案之成本效益分析——以財團法人彭婉如文教基金會「課後照顧師資培訓 15 期（基隆班）」為例。東吳社會工作學報，13，85～120。
- 焦興鎰（2002）工作場所性騷擾問題與法律對策。台北市：焦興鎰出版：元照總經銷。
- 黃淑玲（2000）烏托邦社會主義／馬克斯主義女性主義。在顧燕翎主編，女性主義理論與流派（第 9 章，35～80）。台北市：女書文化。
- 黃逸卿（2002）解構女性職場「優勢」的迷思——父權與資本的共謀與鬥爭。未出版之碩士論文，國立政治大學社會學研究所。台北市。

- 楊芳婉（2005）性騷擾相關法條之解析。高雄市政府社會局 94 年度性騷擾防治初階研習課程講義。
- 羅燦煥（1997）性別暴力與人身安全教育。第 2 屆全國婦女國是會議論文。上網日期：95 年 3 月 6 日，檢自：[http://taiwan.yam.org.tw/nwc/nwc2/sex\\_vio2.htm](http://taiwan.yam.org.tw/nwc/nwc2/sex_vio2.htm)。
- 羅燦煥（1999）魚與熊掌：女性主義反性暴力論述之困境與省思，台灣社會研究季刊，34，187～219。
- 羅燦煥（2002）他的性騷擾？她的性騷擾？：性騷擾的性別化建構，台灣社會研究季刊，46，193～249。
- 嚴韻（1999）解構解構主義（又名，女性主義研究怎麼了），在顧燕翎、鄭至慧主編，女性主義經典：18 世紀歐洲啟蒙，20 世紀本土反思（392～402）。台北市：女書文化。
- Avina1 C. & O'Donohue1 W., (2001). Sexual harassment and PTSD: is sexual harassment diagnosable trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 15, 69-75。
- Baker, D. D., Terpstra, D. E., Cutler, B. D., (1990). Perceptions of sexual harassment: A re-examination of gender difference. *Journal of Psychology*, 124, 409-416。
- Holmstrom, N., (2003). The socialist feminist project. *Monthly Review: An Independent Socialist Magazine*, 54, 38-48。
- Lewin-Epstein, N. & Kaplan, A. & Levanon, A., (2003). Distributive justice and attitudes toward the welfare state. *Social Justice Research*, 16, 1-27。
- Nagel, S. S., (1986). Efficiency, effectiveness, and equity in public policy evaluation. *Policy Studies Review*, 6, 99-120。
- Schell, B. H., (2003). The prevalence of sexual harassment, stalking, and false victimization syndrome (FVS) cases and related human resource management policies in a cross-section of Canadian companies from January 1995 through January 2000. *Journal of Family Violence*, 18, 351-360。
- Thomas, D. R., Robertson, N. R., (1990). A conceptual framework for the analysis of social policies. *Journal of Community Psychology*, 18, 194-209。
- Williams, C., (2003). Sexual harassment and human rights law in New Zealand. *Journal of Human Rights*, 2, 573-584。
- Wilson, F., Thompson, P. (2001). Sexual harassment as an exercise of power, *Gender, Work & Organization*, 8, 61-83。