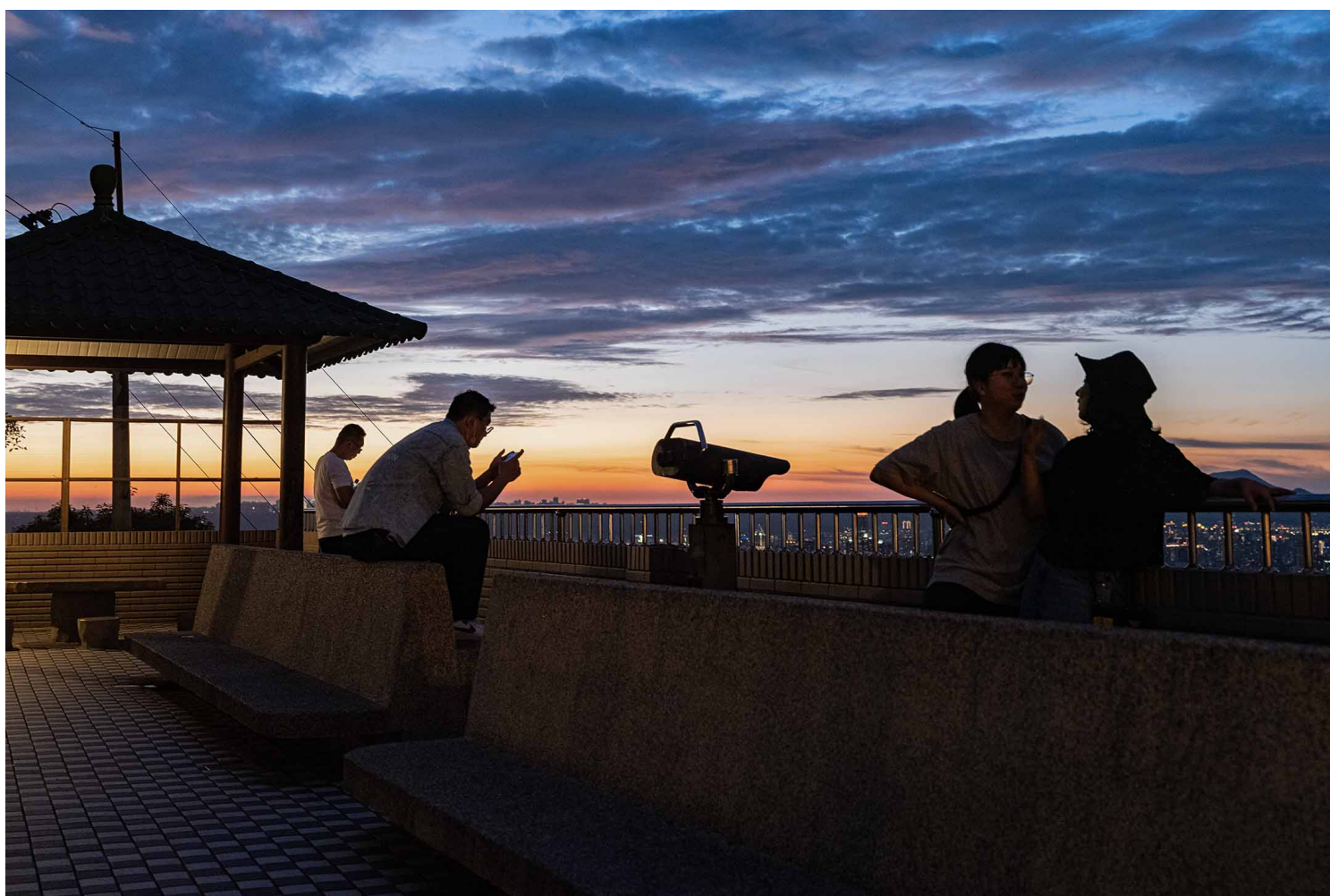


评论 台湾 深度 台湾MeToo

台湾职场性骚扰：说出“我们不要这样算了好不好”之前，你需要的底气

如何在这波浪潮中，正视当事人的经验，重新盘点制度的缺点与完善度，是这波浪潮中应该推进的重要工作。



2023年6月28日，市民在台北市的山上观看夜景。摄：陈焯辉/端传媒

林秀怡 | 2023-07-07

metoo 台湾metoo 性别平等 性骚扰

(林秀怡：性别平等／友善职场讲师，曾任职妇女团体、性骚扰申诉事件外聘调查委员。)

“我们不要就这样算了好不好”，台剧《[人选之人——造浪者](#)》里翁文方说出这句台词，让许多曾经在职场里经历性骚扰的人非常有感触，感慨自己在过去受伤的时候，如果能有个主管对自己说出这样支持的话语就好了。但也有其他希望自己可以像翁文方的主管感到焦虑，害怕自己对于职场性骚扰处理的知能不足，到底要如何处理才不会造成二次伤害，避免有天成为被控诉纵容职场性骚扰的共犯。

MeToo运动遍地开花的[当事人陈述与控诉](#)，重新燃起台湾各界对于性骚扰的重视，也展现了在职场、校园、人际关系、利益、工作与各种关系交织下，性骚扰所隐含权势关系的多元样貌；被行为人也不仅是女性，多元性别、性倾向也可能受害；样态上也不只是袭胸、摸臀等吃豆腐的行为样态而已，其中亦不乏在“以爱为名”、“为你好”等包装下的交换式性骚扰，以更细致的权势运作让当事人不敢拒绝或声张，同时也阻绝被行为人对外求助与强化对其控制。

然而，随著不同场域中的当事人现身，在媒体近日的推波助澜下，焦点逐渐偏移到以八卦综艺方式看待，例如预测哪位明星会大爆冷门，或者成为各种爆料指控的工具，令人担心MeToo运动的未来走向。

但危机可能也是转机，如何在这波浪潮中，正视当事人的经验，重新盘点制度的缺点与完善度，也是这波浪潮中应该推进的重要工作；而不是潮退了、阅听人麻痹了，什么也没有留下的再次被遗忘，直到下次事件再起，才重新勾起集体创伤与社会重视。

在台湾，性骚扰的处理机制分属三个法律，分别是《性别工作平等法》（2002年立法通过）、《性别平等教育法》（2004年立法通过）、《性骚扰防治法》（2005年立法通过）。三法立法时间接近，都是在2000年初，其立法精神不同，分别保障工作权、受教权与身体自主权，法律所规范受理申诉流程、强化责任归属的单位也不同。加上所管辖范围的规模大小、面对性骚扰样态、申诉人所需要、被申诉人惩处等必要处置措施皆不同的情况下，难有一体适用的标准与法规。

这也是过去三法虽然不只一次讨论要合并或是拉齐，但每次修正有限，且多数讨论集中在三法间的法律竞合的重要因素。以下先就职场性骚扰相关的《性别工作平等法》，提出观察与建议。

要申诉就得做好离职准备？

困难在于，雇主是否具有足够敏感度意识到这是性骚扰？而非仅是职场中某人“私德有缺”或“不擅长与同事互动”的问题。

在《性别工作平等法》中，职场性骚扰相关仅有少数几条条文，对“雇主责任”也写得含糊笼统。这样的法

条内容对于处理职场性骚扰事件来说，确实是双面刃，既可能有利、也可能造成弊害。能妥善运用是给雇主弹性，能立即有效先提供暂行措施，保障给主张遇到性骚扰者，同时能比司法更快速处理；但反之，也因为其责任写得含糊，对于想要私了或草率行事的雇主来说，难以明确的监督与限制。

笔者曾见过，少数看重社会责任跟公司受雇者权益的雇主，在知悉性骚扰事件发生时，立即盘点其可负担的资源提供申诉人协助，采取比现有法律更好的补救措施去协助被行为人，在调查性骚扰成立后，公司也采取以降职减薪更具威力的实质减损权益方式去惩罚行为人；且调查过程，都在公司内部、以工作时间进行，因高阶主管重视与关注，也让行政程序更为简便快速，承办人主动告知相关讯息与征询申诉人需求，也大大减少申诉人的不安与对调查的恐惧，但这样的例子较为少数。

反之，也看过在调查未启动前，雇主就想要徇私或大事化小，虽然找了调查委员来协助，却在调查前就已先告知“这不是性骚扰”，只是需要走个程序过场。甚至是在委员调查认为性骚扰成立的情况下，动用投票表决不成立的可怕例子。

在这样的法律条文中，虽有弹性、但也落下许多漏洞可钻的风险。若主管机关未能善尽把关责任及提供良好、畅通的权益救济管道，这样的设计对于职场的工作者而言，几乎是赌运气，不是大好就大坏，而且大坏的比例还不在少数。这也难怪职场中流传如果要提出申诉，就要先做好离职准备的各种“提醒”与“劝告”。

职场性骚扰难以处理，除了双方可能是熟识者、日常生活互动紧密之外，其权势关系也比《性骚扰防治法》所要处理的单次性冒犯性行为来的复杂许多。在职场，权势可能来自于职权差距、年资、利益、甚至是组织文化、人脉关系、发话权是否被重视等多种权势交织，对被行为人而言，要能具有足够敏感度察觉到是性骚扰，又不先被“大局为重”、“利害交杂”所捆绑，本身就是件非常困难的事。

同时，加上权势滥用的形式除了交换式的性骚扰类行为，更多时候可能会混杂职场霸凌、孤立、排挤，文化对于特定性别或性倾向差别待遇等敌意环境式的性骚扰，也让许多身处其中的人难以在第一时间察觉自己可能被性骚扰，只觉得奇怪或不舒服，反而是事后比对其他人的待遇或处境时，才意识到自己被性骚扰，却又更难跟其他人解释自己遇到的状况与求助。

简单来说，职场性骚扰的类型样态，比大众习以为常的开黄腔、吃豆腐、未得同意碰触对方身体或提出性邀约等，所涵盖的范畴来的更复杂与宽广许多。只要是与性和性别有关，造成被行为人感觉到被冒犯、不舒服的敌意环境，都有可能符合《性别工作平等法》第12条第2项称之为性骚扰。而交换式性骚扰的展现方式，也未必是由有权势者主动提出性邀约或交换，而是以可能的差别待遇利诱或威吓另一方，令人担心或心生畏惧下，主动示好或配合。

在《性别工作平等法》中，赋予雇主要有事前预防、事件发生时必须采取立即有效措施、调查厘清、事件

在《性骚扰防治法》中，对于雇主对于员工的性骚扰防治义务，必须采取立即有效保护措施。为三性性，予以处理后，要避免有权势方的秋后算帐及采取补救措施等，依照不同阶段而必须执行的重责大任。但困难在于，雇主是否具有足够敏感度意识到这是性骚扰？而非仅是职场中某人“私德有缺”或“不擅长与同事互动”的问题。

以笔者过去协助雇主处理性骚扰的经验来说，白话一点，多数雇主对外虽然会政治正确的宣称性骚扰零容忍，但在面临疑似性骚扰事件时，有些雇主还会犹豫，或先自行说服员工这应该不是性骚扰，只是双方“互动上有点误会”，而错失在组织或是事业单位内先采取立即、有效措施的机会。



2023年6月29日，民进党立委范云(左)29日在立法院举行记者会，邀请律师、会计师、医师、中医师、牙医师、建筑师等六师公会代表出席，宣示“性骚扰零容忍”。摄：陈焯 /端传媒

雇主缺乏经验与便宜行事，让申诉者二次伤害

一开始的紧急处理措施与态度，就决定了遇到性骚扰者评估公司处理态度、是否愿意依循管道处理性骚扰的重要关键。

此外，雇主对于性骚扰处理机制的不熟悉或是便宜行事，往往也是造成二次伤害的重要原因。实务上，有些雇主以为被行为人没有正式到警察局报案，或填写单位内的性骚扰申诉单，就等同于只是口头抱怨或说说，无须采取后续行动。

事实上《性别工作平等法》第13条第2项所规定的雇主责任是，雇主“知悉”有性骚扰情事时，就必须采取立即有效措施，避免侵害持续发生，而非要正式提出申诉或是有调查结果才开始有所作为。

简单来说，即便当事人没有或暂不提出申诉，雇主也要先采取必要措施，检视现有规定是否足以提供当事人协助？改善或建置必要之处理管道与措施、改善职场环境与了解权势关系的权势由来与影响，从制度或是实际的工作调整，去截断权势滥用的可能。这即是所谓的立即、有效措施。

再者，有时候雇主会想当然尔的先暂停或调动被行为人职位，认为这是保护被行为人的做法。在实务上，调动也并非完全禁止或不能采取的行为，但重点在，这样的处置是否有事先沟通及确认，而非雇主片面认为的“立即有效”。不要忘记在职场环境中，雇主或主管仍是具有权势的一方，调动如果没有和被行为人先说明调动原因与探询意愿，就很容易变成另外一种权势压迫。

过去也曾有被行为人希望先调离原有单位，避免双方接触或持续受害，但如果没有先与被行为人沟通、了解其需求，很容易会变成雇主刁难或剥夺被行为人工作权，使其更担心提出申诉之后，公司或组织会对其不利，严重则会被迫离职或失业。即便是被行为人提出要求要调动，雇主也必须确保该调动不会减损其工作权益、薪资与后续的升迁机会等。

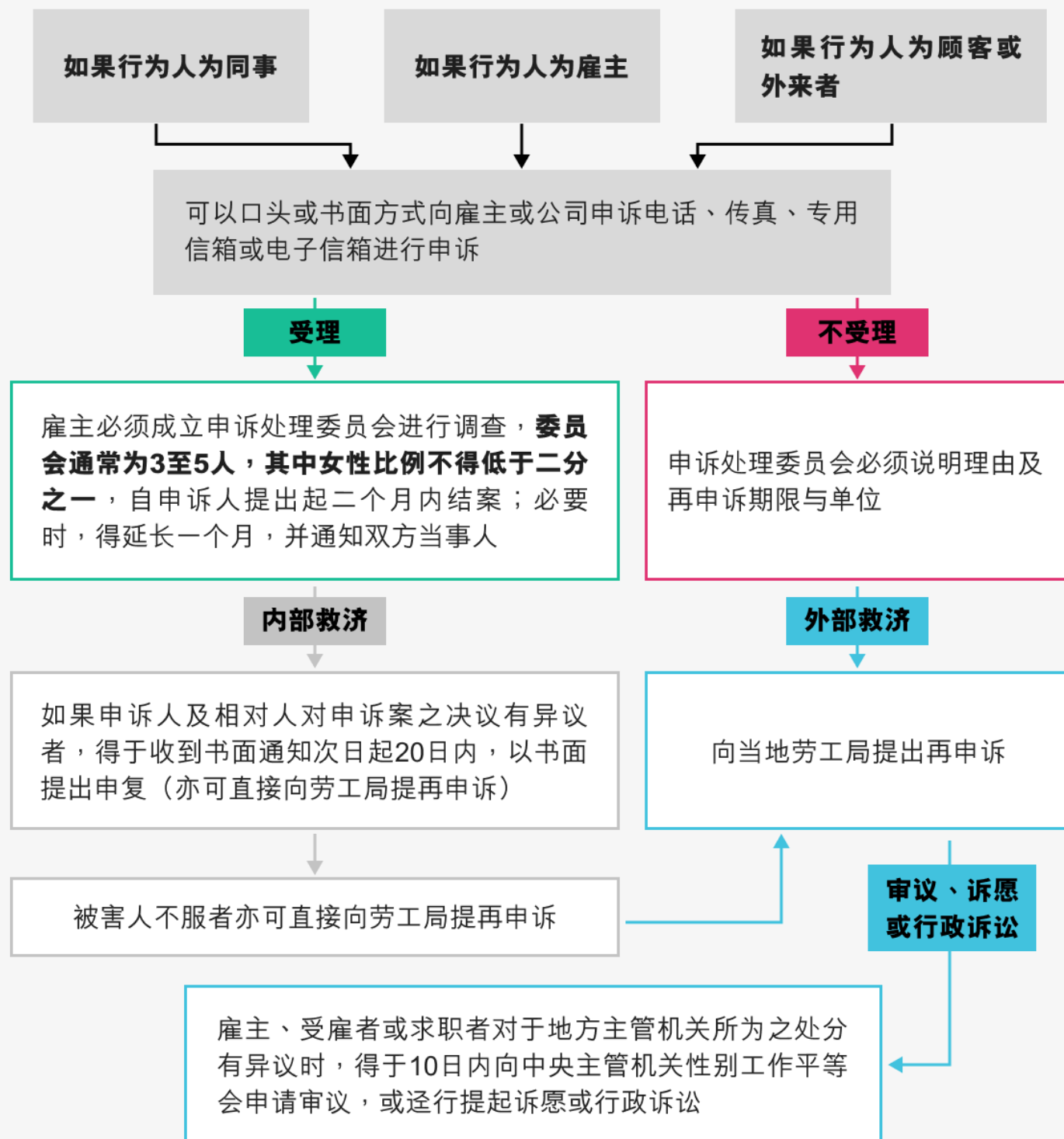
要强调的是，作为性骚扰事件的承办窗口，对于性骚扰三法所管辖的样态、流程与救济管道，必须清楚且熟悉相关资源的连结。在面对性骚扰事件发生时，能清楚的知道公司内要找谁处理或申诉，避免一再重复陈述或未善尽保密责任；受理窗口必须快速提供正确资讯给当事人，使其了解其权益与后续处理机制与运作方式，进而选择是否提出申诉或告诉。但对多数人来说，光是分清楚性骚扰三法的适用性，本身就是困难的——这恰巧也就是要提出申诉保障权益的第一道门槛。

往往，一开始的紧急处理措施与态度，就决定了遇到性骚扰者评估公司处理态度、是否愿意依循管道处理性骚扰，及后续是否愿意留在职场的重要关键。在过去的经验中，发现多数承办人对于性骚扰三法完全没概念，常常是事到临头才病急乱投医的到处求援，或以为只要当事人提告就好，与公司无关。尽管后续极力补救与依照规定提供协助，对申诉人来说，依然造成对公司处理的信任危机。

事实上，就目前三法设计来说，雇主要受理的是受雇者或求职者于执行勤务时间，遇到任何人的性骚扰，都是雇主有义务要处理的。雇主有义务要保障职场安全与工作不受干扰的责任，执行勤务除了在办公室的时间外，也涵盖其他雇主交办或指派出差等工作内容，这是《性别工作平等法》所赋予的雇主责任。

此外，雇主作为行为人所属，对于雇员非工作时间、非适用《性别工作平等法》与《性别平等教育法》的性骚扰，则是应以《性骚扰防治法》所规定之行为人所属的身分，在接到申诉人或警局函转性骚扰申诉密件时，也必须依法启动调查，并且将调查结果回报县市政府进行后续惩处。

职场性骚扰申诉及受理流程



注：本表申诉流程适用于被行为人/申诉人执行勤务期间，非执行勤务期间，非《性别工作平等法》课以雇主调查范围。

资料来源：台湾卫生福利部《性骚扰案件处理实务操作手册》



端传媒
Initium Media

性骚申诉启动，如短跑接力一棒接一棒

收到性骚扰申诉启动之后，就像短跑接力竞赛一样，必须快速地一阶段、一阶段衔接后续工作，才能在两个月内完成调查期限要求。

除了对三法适用之外，对于调查程序、期限，许多受理窗口也不甚清楚。《性别工作平等法》调查期限虽不像其他两法明定两个月内，但多数时候会以此作为评估标准，若公司受理申诉后两个月，没有主动联系或是告知调查结果，双方当事人皆可向地方主管机关提出申诉，申诉公司未落行《性别工作平等法》之规定；若地方主管机关调查公司未善尽责任，会公告公司名称、负责人姓名、所违反之条次，在公司注册地的市政府违反《性别工作平等法》之网站上。

实务上，笔者也发现法定的两个月期限，很容易让人误以为时间还很久，可以慢慢处理。事实上，两个月的起算时间，是从申诉人以口头或书面提出申诉开始，两个月包含厘清适用法规、决定受理调查与否、组调查小组（通常是三至五人，女性不得低于二分之一）、进行申诉人、被申诉人、甚至是证人访谈，完成摘要与调查报告撰写之后，回到公司性平机制或审议会决议是否采纳调查委员之认定结果，以及通知双方当事人结果及救济管道的所有期限。意即，在收到性骚扰申诉启动之后，就像短跑接力竞赛一样，必须快速地一阶段、一阶段衔接后续工作，才能在两个月内完成调查期限要求。

这也跟一般民众以为只要跟公司申诉，数日内就能立刻对行为人惩处的期待有所不同。剥夺工作或是权益减损，皆是职场中雇主可用之惩罚方式，但并非丝毫不受限制或可恣意为之，而是必须回到比例原则跟公司的惩处规定，依法、合法来进行，避免后续纷争。

此外，找外聘委员组成调查小组，或者是由公司内推派调查委员，哪个会比较好呢？就笔者经验来说，各有利弊。外聘委员平日不在该单位或职场工作，透过内部委员的资讯补充，有助于更了解双方关系、职场文化，对于权势的交织状态可以更清楚与了解，对于后续建议也可以更贴切需求，减少空泛建议。再者，有时候内部委员太习惯职场文化与认识双方当事人，也可能影响其调查态度与心证，外部委员在此时可作为客观第三人观点进行补充，提供不同专业观点，避免先入为主。

而无论是内聘或外聘的调查委员，都必须具备基本调查专业与知能，以及对于权势关系的敏感度，才能在调查中透过询问双方当事人参与参酌相关事证的方式，拼凑合于逻辑的陈述碎片，依法做成最后认定。

目前有性骚扰调查委员资料库的，以教育部的性骚扰调查人才资料库及卫生福利部的性骚扰调查人才资料库为主，但性骚扰调查除了分属不同法源之外，面对实务案例著重的重点、态度跟概念也不一样。如何在时间有限的情况下，找到适合、时间可以搭配，又有意愿协助调查的委员，更是实务上的一大挑战。不同调查委员的组成，会直接影响调查的进行方式、节奏，更可能直接影响调查结果。

说到底，性骚扰调查委员还是人，多数时候性骚扰事件发生未必能有直接的录影或录音证据，还必须仰赖双方当事人、证人的陈述佐以其他有利证据旁证来形塑具合理被害人的性骚扰脉络。在心证形成的过程中，确实会与调查委员的个人生命经验、对性骚扰的认知与观察、身体界线、性别敏感度等相关，除了要求调查委员在调查中，必须善尽让双方当事人陈述与极尽所能调查相关事实外，后续对调查结果或惩处结果不服的救济管道，也应该要更完善。

不过，即便依照程序压缩在两个月内完成调查，调查结果出来，雇主是否愿意接受还是采信，跟公司的奖惩制度如何连结，也是环环相扣的问题。如果公司或组织过去没有将性骚扰列为惩处要件或条件之一，参酌其对申诉人或整体公司形象等造成影响，比例原则明文条列决定惩处方式与标准，就容易雷声大雨点小的轻轻放下。

过去也曾听说调查耗时、认真，但最后雇主考虑被申诉人的影响力与权势，最后仅以口头告诫了事的例子；或者虽然调查结果与建议考量到申诉人需求，但雇主并未采纳而是借由性骚扰调查结果，放大或滥用去处理雇主不喜欢的受雇者的例子。



2023年6月2日，民进党中央党部，民进党就性骚扰事件召开记者会，(左起)民进党秘书长许立明、性平部主任李晏榕、发言人张志豪致歉。摄：唐佐欣/端传媒

法律落实与机制运作，多仰赖雇主有无性骚扰观念

在台湾许多被视为基础的劳动法规，被雇主或组织视为天花板或员工福利，而非义务，仿佛只要能落实就已经是最高标准。

《性别工作平等法》立法之初，考量职场差异大、难以制定适用全部职场的法规细节，而赋予雇主依职权弹性处理空间的考量，但实务上从前文所述，均可清晰看见《性别工作平等法》的落实与职场性骚扰申诉机制的运作，均高度仰赖雇主对于性骚扰的概念，以及公司对此原则及是否建置相关定。

实务上，在台湾许多被视为基础的劳动法规，被雇主或组织视为天花板或员工福利，而非义务，仿佛只要能落实就已经是最高标准，稍微偷一点或达不到也没关系。在这样的单位工作，就更容易产生性骚扰事件发生时，主管要你直接提告，或是觉得麻烦不愿意处理的状况。

此外，性骚扰处理调查的“保密”原则，也常被雇主滥用成限制申诉人对外求助或询问的工具之一。所谓的保密原则，考虑的是双方当事人在调查期间的权益，避免因泄密而造成二次伤害或损害，同时也提供双方当事人、证人在陈述上的安全与支持。受到保密限制的，是参与调查的相关人士不得擅自对外透漏相关讯息，在调查中也会希望减少双方当事人或证人对外放话、臆测，造成新的压迫，但这不表示公司对于性骚扰是否发生、是否提供相关措施，皆可不受检视或对大众说明，公司对性骚扰事件的原则，与以及涉及个案的处理流程为何。

当性骚扰事件发生时，几乎不可能不对其他同职场同事造成影响。也是因为这样，公司或组织更必须面对性骚扰的本质是权势，重新检视权势的来源、破解权势滥用的可能，对内部加强员工对于性骚扰的知能训练、提供安全顺畅的申诉管道与处理机制，避免因性骚扰事件而造成职场排挤或霸凌。

甚至，必须评估事态严重性与影响，是否有必要向曾与被申诉人有职权关系之离职员工提供性骚扰申诉与调查等措施，并对外说明公司有什么样的处理机制跟管道、负责处理的窗口为何，避免外界的臆测与窥探。

近期讨论性骚扰调查的时候，有许多人建议是否要合并成一法或是全部交由《性骚扰防治法》与司法处

成为职场性骚扰第三方的时候，往往当事人难以举证证明自己受害。台湾劳工部发布《性骚扰防治法》后的处理。对此，笔者认为如果只把性骚扰都回归《性骚扰防治法》来处理，容易仅聚焦于行为人的行为本身，而忽略结构性的脉络问题，无法解决权势与职场文化内的权势问题，也无法以此要求改善环境，避免其他人因此结构或权势关系而受害。

但考量到目前《性别工作平等法》高度仰赖雇主敏感度与对职场性骚扰的容忍度，在人治大于制度下，如果要从法制面改善职场性骚扰是有其必要性；但可能不是直接忽略台湾职场企业规模、行业性质、营业特性等差异，仅是加重对行为人惩处，或无论不同事业规模都要求设立同等的性别平等机制、调查小组等来处理。

我们有没有可能是依照不同规模让雇主责任分级，并且强化不同企业规模的企业责任？或对于小型组织或事业单位，能够由主管机关提供相关协助，让其在有性骚扰申诉时能好好进行调查与事后处理，避免因资源跟资讯的不足而土法炼钢，进而造成二次或多次伤害。

消失的性骚数字，与新型态劳动类型的挑战

劳务承揽、异地工作、多雇主等多种新的劳动型态也越来越常见，这些新型劳动型态都挑战性工法的适用性与能涵盖多少保护效果。

以劳动部“工作场所就业平等概况调查”而论，以2021年10月至2022年9月的统计数据来说，全台在职场遭受性骚扰者，仅占全部女性劳工的3.3%，男性则更低，仅有1.3%，这个数据与过去民间团体调查的接近五成的人曾遇过职场性骚扰有相当大的差距。

若以2021年依照《性别工作平等法》申诉的数据看来，全国仅有406人，而申诉雇主违反性骚扰防治类型样态来说，最多的是“雇主知悉职场有敌意式性骚扰，未采取立即有效之纠正补救措施”共178件；而“雇主未定性骚扰防治措施、申诉及惩戒办法或未公开揭示”则是36件；最后则是“雇主知悉职场有交换式性骚扰时，未采取立即有效之纠正补救措施”，共12件。

那么，在这样偏少的数字里，消失的人到哪里去了？是他们都肯定雇主处理与结果，所以没有再提出申诉吗？或者是，在雇主处理不当的过程中二度伤害，决定不要、也不敢再继续向主管机关提出申诉？

又或者，在一开始的时候，就先被告知无法处理或是观察雇主对性骚扰申诉者并不友善，而以离职或其他方式自行离开职场？对此，劳动部都没有相关研究与报告，就年复一年的提出统计数据，在看似有作为的情况下，怠惰卸责的消极面对职场性骚扰问题。

除此之外，《性别工作平等法》2002年立法，当时预设的劳动型态、工作地点与形式都相对单纯，几乎就是到一个地点工作、一个雇主，就是多数人的职场经验，所以在原法条中所规范的雇主责任是以统包的方式进行，全部都交由雇主来处理。

但这些年来各种雇佣关系的变形，从建教生实习被性骚扰、派遣劳工在要派单位被性骚扰却难以是用《性别工作平等法》的案例，已促使该法必须重新检视所谓的“雇主”与“雇主责任”，扩大适用与保障。但随著劳动型态改变，劳务承揽、异地工作、多雇主等多种新的劳动型态也越来越常见，这些新型劳动型态都挑战性工法的适用性与能涵盖多少保护效果。

尽管目前这些非典型的劳动者，遇到性骚扰时，若无法符合《性别工作平等法》的适用，就先以回到《性骚扰防治法》的适用来处理，虽然暂时似乎可以对行为人产生惩罚结果，但就长远来说，这样仅处罚行为人的方式，对于该职场或劳动形式来说，并无结构性的改变跟协助，只会不断重复以个人行为来思考，而忽略这样的劳动型态下所隐含的权势关系与滥用，对于该职场劳动者来说，只能一次又一次的进出职场或是忍耐，而无法有具体的改善。



2023年2月5日，台湾板桥的商业大厦。

“不要这样就算了”之前，你需要的底气

要知道，握有权责的人，才是可以不用来上课、不用管制度、甚至不需要担心自己是否会伤害他人的一方。

综上，要保障职场权益，落实对职场性骚扰的防治工作，是雇主和主管机关不能推拖的职责。性骚扰零容忍不该只是口号或是宣示性承诺，要落实必须以《性别工作平等法》相关规定为基础，认真搜集自己所在产业容易发生的性骚扰样态、权势滥用的案例与可能性，进一步去设计跟检视自己单位内的相关制度与盘点资源，做好发生时能够即刻反应与提供立即有效措施的准备，而不是请讲师来上堂课或内部简单培训，交代彼此尊重就了事交差。

在性骚扰事件发生前，或疑似性骚扰发生后主动举办劳工在职训练，告知员工认识职场权益、了解遇到性骚扰有何保障权益与自保方法，固然重要，但最核心的，还是要直面各场域中无所不在的权势关系，以及节制使用权势。要知道，握有权责的人，才是可以不用来上课、不用管制度、甚至不需要担心自己是否会伤害他人的一方，也因此有权势者必须更小心节制自己的权力与权势，避免滥用。

性骚扰的本质是权势滥用，无论被行为人在此过程中是否得利，都应该回到权势滥用上去检视。只要有权势的存在，职场性骚扰就可能会发生，要真正落实保障与防治性骚扰的发生，除了透过教育使大众对身体自主权、性自主权有所认识，也必须要搭配雇主的实际作为，以及主管机关的公权力约制，依照每一个性骚扰事件，分层、分需求在制度内弹性调整与提供协助，如此，才有完善处理的可能。

“我们不要就这样算了好不好”，在这句话说出口之前，作为雇主或主管的你，必须在心里先做好相关准备，清楚申诉人可能会面对的性骚扰申诉流程与权势压力，针对其状况盘点公司资源提供协助，不足的部分要如何寻求其他资源协助，检视公司／组织内部的后续申诉制度、惩戒的机制是否健全，盘点好之后，就可以对员工公布相关处理机制与窗口，以实体行动证明给员工看，遇到性骚扰，雇主端不会就这样算了，而会积极保障员工权益、避免侵害。

从地方到中央的劳动主管机关也不能仅是怠惰卸责，而是必须发挥公权力监督的功能，积极的推动雇主善尽性骚扰防治责任、处罚未能落实最基本底线的雇主，同时也应针对不同样态的劳动形式，了解与研议性骚扰防治的需求，提出后续防治及改善的可行性。在这样的情况下，我们才能负责任地对员工说“我们不要就这样算了好不好”，接下来这一路，会有人陪伴、协助你一起走下去。

