

行政院原子能委員會主任委員謝曉星疑涉性平事件

專案調查報告

被調查人：本院原子能委員會主任委員謝曉星

調查認定結果

本院原子能委員會主任委員謝曉星對其女性部屬之言行，經調查認定成立性別工作平等法第 7 條之性別歧視及同法第 12 條第 1 項之敵意性工作環境之性別騷擾。

壹、案由及調查經過

一、本案源起

本案係因鏡週刊於111年10月4日報導本院原子能委員會(以下簡稱原能會)謝曉星主任委員(以下簡稱被調查人或謝曉星)言行疑似涉有性騷擾情事，經被調查人向本院自請調查，爰依蘇貞昌院長之指示，由本院李孟諺秘書長召集組成專案調查小組，旨在釐清並查明上開報導與性平相關之事實，至與性平無關之報導，不在本報告調查之範圍，合先敘明。

二、專案小組組成及調查依據

- (一) 專案小組成員除由本院李孟諺秘書長擔任召集人外，包含本院羅秉成政務委員兼本院性別平等會執行秘書，以及本院性別平

等會郭玲惠委員、秦季芳委員及顏玉如委員，其中外聘學者專家人數與女性成員，均占成員總數二分之一以上。

- (二) 本案相關爭點主要在「有無原能會之職員於執行職務時遭受性騷擾」，爰經專案小組於111年10月7日召開第1次會議決議，參照「性別工作平等法」與「性別工作平等申訴審議處理辦法」之相關規定，推舉羅秉成政務委員、秦季芳委員與顏玉如委員等3人進行訪談調查，其中外聘學者專家人數與女性成員，均占調查委員總數二分之一以上。

三、調查過程

- (一) 本案於專案調查小組成立後，旋即展開調查，經3位調查委員自111年10月20日起至同年12月23日止，對原能會職員及被調查人進行訪談。於調查進行中，因有林宜瑾等9位立法委員於111年12月3日發出要求謝曉星停職與重啟調查之聯合聲明，謝曉星旋於同日開始請假，為求程序嚴謹，本調查小組乃逐一詢問在此之前已完成訪談者是否願意再次受訪或補充陳述事項，惟所有已完成受詢問者皆表示之前詢問已回應所知本案事項，且無補充資料，均認無重新接受詢問之必要。本案調查共計召開10次會議訪談原能會職員15人(含現任、已離職與退休同仁)、被調查人兩次受訪及以書面補充相關陳述事項。
- (二) 有關各受訪人員(包括被調查人)訪談過程，均徵得受訪者同意後全程錄音錄影，並摘要內容製作詢問筆錄後，經本人確認無誤及簽名，除詢問筆錄外，有部分被訪談人尚提出line對話紀錄或書面資料等以為佐證。惟為保護當事人隱私，經參照「性

別工作平等法」等相關法令，於詢問筆錄中均以代號稱之，並製作代號及真實姓名對照表，以封套密封附卷。另於本案公布之調查報告內，隱蔽受訪者及關係人代號及單位名稱等相關資訊，以避免其身分遭到識別。

(三) 本案調查結果經本專案小組會議進行三次評議完成，並一致通過確認本調查報告。

貳、調查結果及認定

一、被調查人違反性別工作平等法成立性別歧視

(一) 法源依據及說明

1. 按性別工作平等法第 1 條：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」同法第 7 條規定：「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，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」另按性別工作平等法施行細則第 2 條規定：「本法第 7 條至第 11 條、第 31 條及第 35 條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。」同施行細則第 3 條規定：「本法第 7 條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。」，另性別工作平等法第 31 條亦明定：「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、性傾向因素，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。」。

2. 上開規定之立法目的，在於保障性別工作權之平等，以消除性別歧視、促進性別地位實質平等。故職場上雇主對受僱者或求職者之差別待遇，若係基於性別因素而有不同時，鑒於此涉及雇主之主觀動機與意圖，受僱者或求職者不易取得差別待遇之證據。因之，我國參考歐美先進國家處理性別歧視事件之作法，課予具有優勢地位且掌握人事資訊之雇主較重之舉證責任。雇主究否因性別因素而對求職者在招募等之處置上為直接或間接不利之差別對待，雇主應就該項差別待遇係並非出於性別因素、或該工作性質僅限特定性別者始得擔任，乃因必須由特定性別之求職者或受僱者從事否則不能完成或難以完成之工作，以及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，在有因性別而有差別待遇時，於受僱者釋明有差別待遇之事實後，其餘由雇主負舉證及說明之責任。
3. 又依性別工作平等法第 3 條第 3 款就雇主之定義，係指「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(下略)」，本案被調查人係本院原能會主任委員，代表該機關行使管理權，依上開規定視同雇主而有性別工作平等法之適用，併此敘明。

(二) 認定被調查人成立性別工作平等法性別歧視之事由

1. 對主委室秘書或機要之選任及部屬職務，因性別而有不當之差別待遇

- (1) 受訪者有 6 位證稱，被調查人選任秘書，限定女性方可擔任。

2 位受訪者分別表示，除秘書或機要，被調查人尚認為因原能會男生較多，故發言人亦須找活潑、對外解說政策的女性擔任。以及被調查人要求秘書須為女性外，且須較資淺，因其認資深者較不好溝通，故要年資不久者。受訪者有 4 位證稱被調查人到任初期，有長官僅找女性同仁而告知須至主委室支援秘書工作，供被調查人面試，但未通知或詢問男性同仁是否有意願。且被調查人偏好年輕單身之女性。其中 2 位並證稱，聽聞被調查人曾表示，僅女性方可出任其機要或秘書。有受訪者表示，被調查人到任初期有 OO 單位支援主委室的 2 位秘書都是女性，且自被調查人上任迄今所用秘書也都是女性。

(2) 被調查人表示其機要或秘書皆任用女性，係考慮原能會陽剛性太強，故找女性擔任，並認自其接任後有數任之政務副主委亦都一定要求是女性，在其任內女性主管比例在原能會裡是歷來比例高的。被調查人係希望女性在職場上面能夠扮演很好的角色，故給她們機會，且認為相較於男性，女性基本上做事是細膩的，才選擇多位女性任之。

(3) 前已述及，性別工作平等法及性別工作平等法施行細則相關規定，乃為保障性別工作權之平等及貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，要求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，不得因性別或性傾向而有為直接或間接不利之差別對待遇。除非工作性質僅適合特定性別者，即非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。若有該等差別對待之事實，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，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。

- (4) 被調查人限定女性方可出任其秘書或機要，僅說明秘書或機要之工作係因女性基本上做事細膩為由，故決定限制僅女性方可擔任，被調查人就該等職位何以唯有女性方可勝任、以及何以該等工作性質僅適合女性之因素，並未為任何之具體舉證，亦未說明秘書或機要職位限定女性擔任所為之差別待遇合理性。而被調查人舉提拔女性之事蹟，陳述時卻係基對性別之刻板觀念，認原能會過於陽剛，女性做事比男性細膩為由；提拔女性出任會內主管與秘書或機要限定女性方適合，兩者並無關聯性。自被調查人上任迄今，無論其對外招募、內部要求會內支援秘書工作之部屬，或選任會內其他人員擔任秘書或機要時，被調查人均限定女性方可擔任，排除進用男性擔任秘書或機要之舉，茲因被調查人未為任何舉證何以該等職位僅適合女性擔任、或非由女性擔任從事秘書或機要之職將不能完成或難以完成秘書或機要工作。且按一般秘書或機要之工作內容，在於襄助首長為核心業務之事務性處理，與性別是否為女性並無關聯性。被調查人於選任秘書或機要時，以排除性方式限定僅女性方可擔任，係剝奪未符合其性別要求者之權益，亦與秘書、特助工作能力或工作內容未能證明該限制直接相關之因素，爰依性別工作平等法第 7 條規定，認定成立被調查人在招募秘書或機要職位時，有因性別而為之不當差別待遇。

2．選任秘書或機要人員之標準及面試時，對女性應徵者關注其身高、

年齡、外貌、星座、血型及家庭或婚育情况等，成立性別歧視

(1) 有受訪者證稱覺得對主委辦公室人員的確有長髮、身高較高挑之印象，但亦曾有身高並非很高的女性擔任，惟其並不清楚單位主管推薦秘書的標準。另有受訪者表示因被調查人說秘書也是代表原能會的門面，曾聽被調查人提起重視身高，但外型則無其他要求。也有 3 位受訪者分別證稱，感覺被調查人較喜歡長髮、機靈、亮麗的年輕女生；因被調查人走路較快故會在意身高；以及曾聽說被調查人一直在找秘書，有特別要求要身高夠高及單身，被調查人對年紀不同之面試者會態度有別。5 位受訪者陳述時，亦普遍認為被調查人對年輕或高挑女性較為中意。有 6 位均表示知被調查人會要求秘書或機要之外在、口條或年輕等條件。其中二位表示，曾聽聞有因要求限定年輕女性支援主委室秘書工作，令較年長之女性同仁覺得不舒服，受訪者且稱被調查人上任後要求身高較高、年輕及會打扮，條件愈來愈多。另受訪者提及，有 OO 單位年輕女性被要求去支援主委室秘書之事，與前二位受訪者之陳述相符，並表示被調查人除限女性外、身高須比較高。另一受訪者表示被調查人要求選任秘書或機要須係較資淺的人員，因其覺得資深者，在觀念上比較不太好溝通。9 位受訪者均認，部屬之身高為被調查人所在意。有 2 位證稱被調查人會在意是否單身，或詢問有無結婚之計畫。並有受訪者證稱被調查人曾對部屬說出因該部屬身高不夠高，故無法擔任其機要等語。

(2) 另被調查人於面試時，會詢問對方之星座、血型、生日、生肖、身高等個人資訊，為 4 位受訪者證實。有受訪者表示自己曾經被

被調查人詢問前述之部分私人問題。2 位受訪者認該等問題應不致影響其選任之決定、或解釋為其統計需要、營造話題或親切感之故而詢問，前開問題應非作為其任用人員之標準。但亦有受訪者對被調查人面試時詢問此等私人問題，甚至或說自己跟對方之星座或血型很合得來等語，感到奇怪。

(3) 被調查人表示，聊私人問題，係因為想瞭解他們，問年輕人星座會更拉近距離，且問及有關血型、還有星座等等這些，通常是在正式面談完以後，才跟對方提到接下來有比較輕鬆一點的時間，可能問一些問題，例如問到家庭環境是想把場面變得較輕鬆緩和。且被調查人強調會事先說明，這些問題對方可以不回答，但被調查人亦表示，因為對方太想要這份工作，通常都會說樂於回答。

(4) 綜合多位受訪者陳述，均證稱被調查人對部屬之身高較在意，另外亦有若干受訪者證稱，年輕、單身，具較佳外貌之女性，較符合被調查人理想。而在招募、面試過程中詢問血型、星座、身高、體重、家庭狀況等私人問題，雖有受訪者證稱，被調查人會注意血型跟星座，係考慮個性跟其合不合，印象好像未以此為選任人員的絕對標準，只是參考。另位亦表示被調查人招募條件並未設定身高、外貌及性別等限制，亦未有外勤要能夠跟上被調查人步伐這個需求。惟因秘書或機要人選之性別限女性，已為被調查人本人自承，故表示被調查人並未設有性別或其他條件限制，即與多數受訪者及被調查人本人之證詞不同，應屬其個人主觀意見之詞，其證詞尚非可盡信，故予不採納。另被調查人亦自承對秘書或機要之招募選任有所要求，亦表示

平時會聊及身高及對外形象，是以數位受訪者指稱被調查人在意秘書或機要之身高、外表，甚至單身或年輕等條件，應為事實，堪認被調查人確有於面試應徵職位者時，談及與工作能力無關之私人問題，縱如被調查人所述，其主觀目的係基於想瞭解對方及表現親和力，並認有其預先有說明可以不回答此等問題。但據被調查人表示，其了解應徵職位者太想要這份工作，通常都會說樂於回答。可見被調查人對權力地位之差距，以及面試詢問此等私人問題引發歧視之後果欠缺性別敏感度，而應徵者因此難以拒絕回答被調查人所提前開與工作能力無關的問題。

3．對部屬之工作配置及請假，因性別而有不當之差別待遇

- (1) 有 3 位受訪者均證稱，被調查人對 OO 單位成員請假及任務分派之處理，因性別而有差別待遇。其中僅女性部屬不能隨意請假，不僅必須於多日前向被調查人當面報告，請假前一日尚須再次報告。但是若為男性部屬，可能只要傳個 line 跟被調查人說要請假即可。若女性部屬要請假則易遭被調查人責罵，致有較大壓力。雖在編制上，OO 單位設有主管，成員本應向其上級主管請假即可，但僅女性部屬不僅要單獨跟被調查人請假，很多該單位業務，被調查人都要求找女性部屬而非主管或男性部屬向被調查人報告，致女性部屬向主委報告的次數較其他人特別多。且有 2 位證稱，女部屬進去報告都要一、兩個小時起才能離開。被調查人午餐或與女性部屬相處時，特別愛對女性

部屬發牢騷或成為其情緒發洩之出口。受訪者亦陳述，據其所知，前後任的 OO 單位女部屬常常被被調查人叫進去辦公室，但閒聊比重比較大，業務或公務的討論時間比較短，因被調查人就喜歡跟女生聊天，並聽聞被調查人會調侃她們說進來辦公室只是為了要請假類似這樣子的話。

(2) 4 位受訪者均證稱，曾見聞被調查人在立法院進行業務報告或專案報告時，操作簡報任務都找女部屬去。受訪者表示因為男生去操作簡報對被調查人來說就是性別不正確。曾應長官之要求去操作簡報，但到場發現僅女性部屬要做操作簡報的工作。且在預算報告時，別單位曾有男性去操作簡報一次之後，即聽聞被調查人不滿為什麼這次是男部屬，以後改成外包女性人員擔任，並知此舉使單位內女性部屬覺得不快。另受訪者並證稱，操作簡報工作本來由秘書為之即可，但被調查人一定要 OO 單位女部屬去主委室或立法院為其操作簡報，並聽聞 OO 單位有一次是派男性前去，被調查人不太滿意，爾後就改派女性前往，故得知有人抱怨此事。

(3) 被調查人否認在對部屬之請假上有因性別而有差別待遇，並表示僅副主委跟主秘請假是要其批示，而 OO 單位的部屬要請假主秘就可以准假，只要向被調查人打聲招呼，且通常用 line 即可。被調查人並稱，OO 單位的同仁請假，不分男女部屬，基本上很少會不同意請假。另被調查人亦否認有只讓女性操作簡報之事，並解釋可能係因其到任初期，希望讓業務單位儘量培養女性做簡報，但對此事未有印象。

(4) 綜合受訪者及被調查人所述，被調查人雖否認於請假上有因性別而有差別待遇，然數位受訪者均指陳有該事實。且被調查人亦自承要 OO 單位人員事先打招呼、可以 line 請假，也很少會不同意 OO 單位的部屬請假。由此可知，被調查人雖說可以 line 請假，但實則僅限男性部屬方可如此請假。對僅由女性部屬操作簡報，被調查人僅表示未有印象要求此事，否認有此事或僅限到任初期。然多位受訪者證稱僅女性去操作簡報，並非擔任專業之報告，而操作簡報任務係工具性、物理動作之安排，並無增長女性部屬之能力可言。故被調查人在對部屬之進用、分發、配置，及平日對待，因性別而有不當之差別待遇，爰依性別工作平等法第 7 條規定，被調查人對部屬之請假及工作配置時，成立因性別而為之不當差別待遇。

二、被調查人違反性別工作平等法成立敵意冒犯性工作環境之性別騷擾

(一) 法源依據及說明

1. 性別工作平等法第 12 條第 1 項規定：「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」。前開第一款之行為，屬「敵意工作環境性騷擾」，第二款行為即「交換利益性騷擾」。此係對職場之性騷擾所為之定義性規範，於判定性騷擾是否成立，即應視工作環境中是否存在上開所述之情狀，有無該當上開定義要件之行為。性別工作平等法第 12 條第 2 項復規定：「前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」。

2. 實務見解對性騷擾之認定，應係以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考，著重於被害人主觀感受及所受影響，而非以行為人之侵犯意圖判定；性騷擾事件應依個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷，認定是否構成性騷擾，自非單以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀感受予以認定，在客觀合理的標準下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受（臺灣臺北地方法院 110 年度勞訴字第 71 號民事判決參照。）此即所謂判定時尚須以「合理被害人」加以衡酌而為認定。
3. 綜合相關文獻，職場性騷擾之意義範圍，包含性騷擾與性別騷擾二類。亦即職場性騷擾之內涵包含「性」(sex) 與「性別」(gender)，而區分為涉及與性慾望相關之「性騷擾」(sexual harassment)，以及和性慾望無關、但和性別特徵特質有關的「性別騷擾」(gender harassment)。性騷擾主要涉及不當之言行、碰觸等和性慾望相關之行為；性別騷擾則是在因為性別上之特徵、特質而在職場上被不利對待，致其處於敵意工作環境之處境。性別工作平等法第 12 條文中之「性要求、性意味之言詞與

行為」屬於性騷擾，而同條文中之「性別歧視之言詞與行為」則是在規範性別騷擾。

- 4．綜上所述，性別工作平等法第 12 條第 1 項之「性要求、性意味」及「性別歧視言詞與行為」係兩組不同行為分類，前者屬於涉及性慾望之性騷擾，後者則係性別騷擾。性騷擾因涉及性要求、性意味之行為，冒犯之情況明確，但性別騷擾之行為，對當事人亦會造成不利之影響，縱然行為人可能是魯莽、未經妥善思考、對性別意識欠缺認知衍生之言行，仍屬不合法行為。

(二) 認定被調查人成立敵意性工作環境性別騷擾之事由

1．被調查人對部分女部屬有緊盯注視之性別騷擾行為

- (1) 受訪者有 4 位表示，被調查人會經常直盯著女部屬看，有部分受訪者表示，被調查人會直勾勾看著女部屬，且會打量全身一直盯著看，致令女部屬有感到不舒服的情況。
- (2) 被調查人否認，並保證無盯著人看之習慣。且解釋若自己有注視對方，一定有其原因或理由。例如交談時若看到同仁保持胸前雙手交叉抱臂動作，很可能係反映對案件處理看法不認同或是感到焦慮，被調查人透過這些觀察，有助掌握同仁想法並協助引導。
- (3) 惟查，有 4 位受訪者皆表示親自見聞被調查人緊盯注視及其眼神令女部屬感到不舒服或有壓力，有部分受訪者表示，被調查人未與女部屬說話時也是會一直盯著看。又女部屬與被調查人間居於權力地位有極大不對等之關係，且懼怕被調查人發脾氣，

故而不敢反應。

- (4) 前開行為雖經被調查人否認，但多位受訪者證稱被調查人有對女性部屬緊盯注視之行為，亦有數位受訪者證稱見聞其目光會上下打量女性部屬，縱女性部屬並非向其報告或談話時亦然，致令女部屬感受敵意或冒犯的情境。按對他人為緊盯注視面容或身體，亦為常見之性別騷擾形式之一，衡諸數位受訪者證稱女性部屬主觀感受且構成工作壓力影響其工作表現、被調查人與女性部屬間有上下隸屬、權力不對等關係，數位受訪者表示見聞女性部屬對受其緊盯注視而私下有所抗議或抱怨等情事，並按女性部屬之年齡、性別、心智、身分，及行為時國人之普遍價值觀感等，被調查人對女性部屬之緊盯注視行為產生之負面感受，應為一般大眾所能理解，已達到迫使容忍冒犯行為或迫使陷入感覺不舒服之情境，客觀上該行為對女性部屬構成具敵意性、脅迫性或冒犯性之環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其生活，足堪認定被調查人緊盯注視女性部屬之行為，已對女性部屬造成敵意性或冒犯性之工作環境，致侵犯或損及其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，構成敵意工作環境之性別騷擾。

2. 被調查人對部分女性部屬有過份接近或肢體接觸之性別騷擾行為

- (1) 5 位受訪者均證稱被調查人會有與女部屬靠得很近或者是一直盯著看之行為。有受訪者並證稱有女部屬因被調查人與之距離過近往後退，但被調查人還是會繼續再靠近之行為，其於訪談

中哽咽表示很難描述被調查人給女性部屬們的壓力到底有多麼大。二位受訪者亦證實被調查人曾有此行為，並表示亦有親見其與女部屬距離過近之行為。受訪者表示被調查人與女部屬之距離非一般人所應有，常過於接近，約為手臂已經重疊的狀態，另一受訪者另以手勢比劃被調查人緊盯大約距離肩膀十公分距離，並證稱，女性部屬不敢反應，係因被調查人常會罵人，部屬均盡量不要去踩到任何一點點的雷，故不太可能會去糾正他哪裡有錯。另一受訪者則證稱，被調查人會盯著看女性部屬、也會靠很近、面對面約正前方 20~30 公分的距離，女性部屬會很不舒服，雖然他沒有真正的碰觸到，但是整體和被調查人的相處，女部屬會想要跟他保持距離，並表示跟其他男性長官相較，被調查人之言行讓女性部屬感到不適。尚有受訪者亦證稱聽過其他女性同仁跟其反應，被調查人跟該女同仁講話時會靠得很近，會覺得不舒服。另一受訪者則表示有目擊被調查人與不同之女部屬站得很近，且有時被調查人的手尚有比劃動作，位置較接近胸部，女生往後退卻但被調查人卻進一步向前，次數蠻多，但知女生不敢說，怕影響未來工作。亦有受訪者表示被調查人想要講話時，其所站位置跟女性同仁位置會較接近，基本上沒有碰觸，但覺得一般男性跟女性，或是說不管長官跟部屬，該距離好像有點太接近會有壓迫感，該女部屬曾向該受訪者表達過覺得不舒服。

- (2) 被調查人堅決否認平時有靠近部屬之習慣，認唯一之可能是其搭電梯時因突然有人擠進時被推過去、認為自己不可能會做靠近他人這種事。被調查人亦解釋，近年因其左耳聽力受損，有

可能因聽不清楚，故講話時才會靠近女性部屬，自承從 110 年 8、9 月開始到 111 年間，因講電話發覺聽不清楚對方講話後才就診。平時為表尊重對方，故會為求聽到而趨近於對方，但是會保持一定距離，不斷強調自己沒有習慣去碰觸、亦無印象有特別靠近對方、或對方因此有閃避之情事。且認為若第一時間對方有閃避情形，不認為對方係要故意閃避自己，在這種情況下即可能有再靠近跟對方講話這個可能性，被調查人堅稱自己完全沒有這個記憶。且說明，若跟男性部屬可能因為步調快慢才會碰撞在一起，但這種狀況應不多，若係女性部屬的話，如果有碰觸或接近情形應是少之又少，被調查人認為這要避諱，若有靠近女性部屬，對方卻有跳離一步行為或動作，被調查人自認感覺敏感，自己馬上就會有所反應，但在當下沒有感受到有那種氛圍。

- (3) 綜上所述，訪談過程有提出曾親自或見聞被調查人身體靠近行為者有 7 位，被調查人雖堅決否認有靠近或刻意肢體接觸並主張可能因聽力問題為求聽清楚，而致身體界限為求聽清楚有靠近之舉，但未有任何不檢點的動作。惟查受訪者多人均證稱，被調查人並非自去年 8、9 月始有站得靠近之行為，另並未有男性部屬表示接近之不適感，僅有女性部屬有此感受，2 位受訪者均證稱有時會有女性部屬退後但被調查人再上前靠近之事，被調查人則以自己並未感受到，或可能未認為對方係閃避自己，而係為再說話而靠近對方，但相對 7 位受訪者證稱親見或知聞被調查人有與女性部屬身體距離較一般為近之事實，後者應較可信。

- (4) 按單純碰觸肩膀或站得靠近之行為，本非被調查人所說之「不檢點」。惟身體間距離及肢體接觸等界限之維持，與個人之身體自主、人格尊嚴相關。本案經多位受訪者證稱親見或聞知被調查人有與女性部屬站得過度接近之情狀，且於女性部屬執行職務時，被調查人經常性地接近女性部屬，尤其過近距離易使人感到較為親密，女性部屬亦曾向他人反應及抱怨，令其感到不適且對其工作形成壓力，衡諸社會觀念，被調查人經常以過近距離接近女性部屬之行為，已對女性部屬造成敵意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，亦成立敵意工作環境性別騷擾。

3. 被調查人對女部屬表示「妳好像少女」、是「最美麗風景」、「為何穿長褲」或提及對身材、化妝或其他如衣著打扮、身心情況等言行，構成性別騷擾行為

- (1) 有受訪者表示好像有聽過被調查人對 OO 單位主管說「妳好像少女」，但自己未在現場。另一受訪者則表示係被調查人曾向其提到有稱讚 OO 單位主管「妳今天穿的好像少女」。受訪者亦聽聞同事可能平常穿褲裝而今天穿裙子，被調查人即會問今天何以穿得比較不一樣。另一受訪者證稱被調查人曾提到某位秘書妝太濃在外太高調，並說自己喜歡愈素愈好、愈低調愈好。有受訪者則表示，因自己平常沒有化妝習慣，曾聽過被調查人跟同仁討論這點。另受訪者則證稱，午餐時秘書們常要聽被調查人聊天並針對秘書們的身材評論，有時被調查人對特定女部

讚美她的長相是「最美的風景」及討論穿著，但聽起來並不舒服。另一受訪者亦表示有遇到讚美長相等情形，並且被調查人對女性部屬長相常有所評論，並曾數度提起某女部屬是所長挑選推薦，故被調查人說所長看人、看女生的眼光很不 OK。有受訪者亦證稱被調查人會評論女部屬衣著。另一受訪者則指被調查人對部屬之服裝不會特別要求，但基本上被調查人不太會問男部屬衣著。

- (2) 被調查人則表示確曾對某女性部屬說過「妳好像少女」，亦曾說過「最美麗風景」，但係於部屬合照時打趣、讚美部屬之詞，非只針對女性。被調查人雖解釋與女性部屬互動時，評論部屬之外表、衣著、身材等係為讚美女性部屬、或為啟話題、營造輕鬆氣氛而為打趣之舉。惟多位受訪者證稱被調查人經常有評論部屬之外表、長相、化妝、衣著等行為。然在職場上，對女性外表、長相、化妝、衣著等為評論之行為，對女性部屬而言，構成以明示或暗示之方式，具有性別騷擾之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、工作表現者。縱被調查人自認未具惡意，惟一般人對於任何人對自己或他人談及有關外表、長相、化妝、衣著之評論實寓有性或性別之實質內涵，且於職場中經常聽到被調查人針對女性部屬自身或其他女性部屬之外表、長相、化妝、衣著有所評論，審酌時應從被害人之被侵犯感受出發，自被害人個人之觀點思考及審酌被害人主觀感受及所受影響，而非以行為人之主觀意圖為判定標準。

- (3) 綜上受訪者及被調查人所述，在客觀合理的標準下，足堪認定被調查人評論女性部屬之外表、長相、化妝、衣著等行為，已

對女性部屬造成敵意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，成立敵意工作環境性別騷擾。

參、結論

本案調查報告經專案調查小組召開評議會議，就訪談之詢問筆錄以及受詢問人及被調查人所提供之各項佐證資料進行討論後，全體委員一致通過確認本案調查結果，被調查人對女性部屬之言行，違反性別工作平等法所定之性別歧視及敵意性工作環境之性別騷擾，經認定成立：

- 一、本案被調查人對秘書或機要之選任及部屬職務，以及對部屬工作配置(如操作簡報)及請假，因性別而有不當之差別待遇；另被調查人選任秘書或機要人員之標準及於進行面試時，關注受僱者身高、年齡、外貌、星座、血型及家庭或婚育情況等，成立性別工作平等法第 7 條之性別歧視。
- 二、本案被調查人對部分女性部屬有緊盯注視、過度接近或肢體接觸，以及對女性部屬表示「妳好像少女」、是「最美麗風景」或評論身材、化妝或衣著打扮等言行，構成性別工作平等法第 12 條第 1 項規定要件，成立敵意性工作環境之性別騷擾。

行政院性平事件專案調查小組

委員兼召集人

李孟諤

委

員

張書成

委

員

郭玲惠

委

員

蔡幸男

委

員

張五如

中華民國 112 年 1 月 9 日