

學術論文集

性騷擾爭議新論

焦興鎧 著



元照出版

性騷擾爭議新論

焦興鎧 著

元照出版公司

國家圖書館出版品預行編目資料

性騷擾爭議新論 / 焦興鎧著. —— 初版. —— 臺

北市 : 焦興鎧, 2003 [民 92]

面 : 公分

ISBN 957-41-0671-3 (精裝)

1. 性騷擾 — 論文, 講詞等

544.7507

91020784

性騷擾爭議新論

5D21GA

2003 年 2 月 初版第 1 刷

作 者 焦興鎧

出 版 者 焦興鎧

總 經 銷 元照出版有限公司

100 臺北市館前路 18 號 5 樓

網 址 www.angle.com.tw

定 價 新臺幣 520 元

訂閱專線 (02)2375-6688 轉 166 (02)2370-7890

訂閱傳真 (02)2331-8496

郵政劃撥 19246890 元照出版有限公司

Copyright © by Angle publishing Co., Ltd.

登記證號：局版臺業字第 1531 號

ISBN 957-41-0671-3

序

「兩性工作平等法」在民國九十年十二月二十一日經立法院三讀通過，並自今年三月八日國際婦女節正式施行後，已為我國兩性工作平等目標之達成，向前邁進一大步，而讓憲法增修條文中所揭櫫消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之理念得以更早實現，其意義自屬非比尋常。在本法中，有關工作場所性騷擾之防治是以專章加以規定，相關條文多達十條，占去全法篇幅達四分之一，足見所受重視程度之一斑。

事實上，就在過去兩年本法草案由所謂「整合版」演進至「協商版」，而終於完成正式立法之過程中，有關性騷擾所引起之各項爭議，無論是在美國或我國，都有越演越烈之趨勢。在美國，自聯邦最高法院在一九九八年連續作出三項涉及工作場所性騷擾之判決後，另外還在同年及次年針對兩件校園性騷擾爭端加以進一步澄清，我們很難想像一個國家之終審法院能在兩年內作成五則相關裁判，這也反映出這類兩性互動所引起之衝擊，將來只有越趨複雜頻繁，值得吾等加以正視，而該國學界對這些聯邦最高法院所做有關工作場所及校園判決之評析，尤其是女性主義法學者（legal feminists）對此類爭議所提出之各項質疑批判，還有所能提供之各類救濟管道等，都能夠對我國建構此一法制時，提供相當具有價值參考攻錯之用。

至於在我國方面，即使在兩性工作平等法尚未完成立法之前，透過公部門各機關之努力，就已經展開全面制定處理此類爭議之內部及外部申訴機制之各項工作，其中尤以臺北市政府就業歧視評議委員會及臺北市性騷擾評議委員會之表現最為亮麗，不但得以有效配合本法之實施，而且也是各私營事業單位得以仿效

參酌之對象。此外，其他政府機構所採取之相關改革措施，也為在我國推行職場性騷擾之防治工作，奠定極為堅實之基礎。一般而言，透過這些由公家機構所主動採行之各種作法，再加上兩平法中對私營事業單位建構相同制度之規範，已使我國成為亞洲國家在這方面領先群倫者，即使與歐美國家之相關制度相比，也是毫不遜色。至於發生在醫療院所之性騷擾爭議，也因我國法院一則相關判決而開始引人注目，這也代表著除發生在工作場所及校園之性騷擾事件外，其他領域——尤其是因專業或一般服務之提供所引起之同類糾紛，也將會陸續出現，而應速謀解決之策。

本論文集共結集作者在過去兩年內所發表八篇有關發生在職場或其他領域性騷擾爭議之學術性論作，其中美國部分共有四篇，分別探討聯邦最高法院五則針對工作場所性騷擾之判決、女性主義法學者對這類爭議在近年來所進行之論戰、大專校園性騷擾所引起之各項法律爭議，以及此類事件被害人所能尋求之各項救濟機制及管道等。至於在我國部分也有四篇，則主要說明臺北市政府就業歧視評議委員會及臺北市性騷擾評議委員會在過去兩年之實施成效及待改進之處，而其他政府部門近期內在這方面所採行之各項改革措施，也都一併加以論及。最後，對喧騰一時之醫療院所性騷擾訴訟案件，雖僅涉及職場之紛爭，但因具相當指標作用，且也反映出此類問題之多樣化及多元性，故值得列入加以探討。

和其他以前所出版之論文集一樣，這本書之完成，是透過許多人之努力，首先，我要感謝兩位助理——陳昱之小姐及余仁龍先生，如果沒有兩人之文書處理協助，這八篇論文根本無法成稿，更何況要結集成冊出書？他們過去兩年多之默默付出，實是這本論文集得以成形之幕後功臣。其次，臺北市政府勞工局第二科（負責就業歧視評議之業務）及臺北市性騷擾評議委員會之工作同仁們，不但提供相關資料得以讓本書內容更為完整，而且在

實際申訴案例之處理上，也給予最為紮實之各項支援，實在是值得信賴之工作伙伴。再者，這八篇論文都曾經過評審，其中尤以美國部分之四篇，更是各有兩位匿名審查人詳加審閱，並提出諸多寶貴意見，在經過訂正修改後，益增它們之學術價值，這種專業之評審意見，實在是一本學術論文集所不可或缺者。最後，我當然更要感謝家人在這本書寫作及編著過程中之體諒及支持。

在過去所寫幾本書的序言裡，我總是會特別用來感謝一位長輩或至親，而這本書也不例外，雖然這種寫序之方式在朋友間已經成為「笑譚」，還好平常喜好弄文舞墨，著述不少，即使家裡「族繁不及備載」，但總是還不致於會有所遺漏而得罪人。這本書要特別用來敬獻給岳母崔令瑩女士，作為她七十六歲生日賀禮，也是離開職場整整十一年之紀念。她和現代千千萬萬中國婦女一樣，既是一位稱職之公務員，又是一位顧家之賢妻良母，雖也曾在工作與家庭生活兩難中徬徨煎熬，但卻終能兩者兼顧，即使付出極大之心血代價。就如同所有早一輩之職業婦女，她並沒有實際享受到什麼兩性工作平等制度之好處，但經過她們的努力付出與傑出表現，卻為後輩們奠定下了基石和指引了坦途。如今她的寶貝女兒及外孫女都成了女權運動之「猛將」，還率領一批男性「蝦兵蟹將」在旁搖旗吶喊，相信她老人家想到這兒一定是眉開眼笑吧！

焦興鎧

民國九十一年十一月三十日

寫於中央研究院歐美研究所三〇四研究室

目 錄

序

工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑 之研究	1
美國最高法院與工作場所性騷擾之爭議	87
美國女性主義法學者對工作場所性騷擾爭議 之批判	185
大專校園性騷擾所引起之法律爭議及其防治 之道——美國經驗所提供之啓示	263
對我國近期幾項防制工作場所性騷擾相關改革 措施之評析	311
醫療院所性騷擾問題在我國所引起之法律爭議	355
——對我國法院長庚醫院一則相關案例判決之評析	
臺北市府性騷擾評議委員會實施檢討評析	399
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	445

工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究

壹、緒 論

貳、透過事業單位內部管道尋求救濟之道

- 一、禁止工作場所性騷擾書面政策聲明之發布
- 二、內部申訴管道之建構
- 三、對相關申訴所進行之正式調查
- 四、調查結果之決定及所採取之行動

參、透過團體協約尋求救濟之道

- 一、一般說明
- 二、工會組織所扮演之角色
- 三、勞動仲裁所發揮之效用

肆、平等就業機會委員會所能提供之行政救濟

- 一、平等就業機會委員會之組織及重要職責
- 二、平等就業機會委員會之執行及救濟程序
- 三、平等就業機會委員會之具體實施成效
- 四、進一步改革之需求及實踐

伍、透過訴訟手段所能尋求之救濟

- 一、聯邦公平就業法律所提供之救濟途徑
- 二、普通法所提供之救濟途徑

三、相關刑法所提供之救濟途徑

陸、其他法律所提供之救濟途徑

一、聯邦憲法所提供之救濟途徑

二、職業災害補償法所提供之救濟途徑

三、失業補償法所提供之救濟途徑

柒、結論——對美國相關救濟制度之綜合評析

一、美國制度之優點

二、美國制度之缺點

三、美國制度所未能解決之爭議

參考資料

壹、緒 論

近年來，工作場所性騷擾 (sexual harassment in the workplace) 問題所引起之各項爭議，已演進成一極令人矚目之勞資關係課題，而世界各國莫不對之加以正視，除希望剷除或預防這類事件外，並能對被害人提供各種救濟之道 (remedies)。一般而言，美國是各國中對此類事件最早加以注意，並規範最為完備者。¹ 在過去三十多年來，透過各項相關公平就業法律 (fair employment statutes) 之制定、聯邦及各州法院相關判決之詮釋、勞資雙方經由集體談判所締結團體協約 (collective agreements) 之保障、雇主及事業單位所主動採取之各項預防及補正措施，以及勞動法及勞資關係學者之鼓吹等，已使該國此類事件被害人之權益，能得到相當充分之保障，而成為其他國家所競相模仿之對象。² 目前雖然此一救濟制度仍有甚多缺失，而會造成社會成本日增之情形，³

¹ 關於此點，參見 International Labour Office, *Combating Sexual Harassment at Work*, 11 CONDITIONS OF WORK DIGEST 12-17, 60 及 168-169 (1992).

² 一般而言，受美國制度影響最深者為英國及加拿大，有關前者之說明，參見 Comment, *Sexual Harassment in the Workplace: A Comparative Study of Great Britain and the United States*, 13 COMP. LAB. L. REV. 293, 315-320, 332-336 (1992) 及 Toni P. Lester, *The Yankee Women in King Arthur's Court—What the United States and the United Kingdom Can Learn from Each Other about Sexual Harassment Law*, 17 B.C. INT'L. & COMP. L. REV. 233, 252-262, 268-273 (1994). 至於後者之情形，參見 Joseph M. Pellicciotti, *Workplace Sexual Harassment Law in Canada and the United States: A Comparative Study of Doctrinal Development Concerning the Nature of Actionable Sexual Harassment*, 8 PACE INT'L. L. REV. 339, 358-395 (1996).

³ 關於此點，參見焦興鎧，〈工作場所性騷擾在美國所引起之法律爭議〉，頁 259 (民國八十六年) 及同作者，〈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〉，〈國立臺灣大學

但其所累積豐富處理經驗仍有甚多可觀之處，而值得儘量擷取採行。

目前我國對工作場所性騷擾問題之因應，可說仍在萌芽摸索階段，但由最近所公布之幾項相關研究報告顯示，此一問題之嚴重程度，已有直追其他工業先進國家之勢，⁴而在國內婦女團體積極呼籲督促下，朝野各政黨所草擬之各項「兩性工作平等法草案」中，都曾設法將禁止工作場所性騷擾之條款列入，⁵並希望能對這類事件之被害人提供各種救濟途徑。一般而言，這些救濟制度之基本設計，均是以美國行之有年之制度為藍本，一方面是要加強雇主之法律責任 (employer liability)，希望儘量能在事業單位內部即能解決此類紛爭；另一方面則是提供行政或司法救濟，讓這類事件被害人之各項權益，能獲得合理之保障。目前這些草案都在立法院併案審查，於本會期內完成正式立法之可能性甚濃，⁶由於救濟制度設計及施行之良窳，是剷除工作場所性騷擾問題之關鍵，因此，此際來對美國行有年之經驗所能提供之啓示作一整體之檢視，可說是一相當適時之舉。

法學論叢》，第二十八卷第三期，頁 71-73、75（民國八十八年四月）。

4 關於工作場所性騷擾在我國之盛行情形，參見焦興鎧，〈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〉，載同作者，《勞工法論叢(一)》，頁 235-240（民國八十九年）。

5 參見行政院勞工委員會「兩性工作平等法草案」第十一條、李進勇立委等所提「男女工作平等法（反工作性別歧視法）草案」第十六條及第十七條、財團法人婦女新知基金會「男女工作平等法草案」第二十條至第二十四條，以及現代婦女基金會「男女工作平等法草案」第十一條，此四草案均保存在作者之個人檔案中。

6 此一資訊是由郭素春立法委員、潘維剛立法委員及謝啟大立法委員於民國八十八年六月九日該院司法委員會為現代婦女基金會所提「性騷擾防治法草案」舉辦公聽會時所透露，後亦經行政院勞工委員會勞動條件處洪瑞清處長加以證實，其可靠性應屬甚高，但事實上截至今年六月立法院本會期結束前，此一草案尚未能完成正式之立法手續。

本文之目的，是要對工作場所性騷擾事件被害人在美國尋求各類救濟途徑，作一全面性之說明，並評析其優劣之處，以作為我國採行類似制度時參酌之用。除緒論外，全文計分六大部分：第一部分探討被害人是如何透過事業單位內部之申訴管道 (internal complaint procedures)，來尋求救濟之道。第二部分研究各團體協約內之訴願程序條款 (grievance procedures) 對這類事件被害人權益所能提供之保障，尤其是勞動仲裁 (labor arbitration) 制度所能扮演之角色。第三部分說明平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission: EEOC) 所能提供之行政救濟 (administrative remedies)，並分析其得失。第四部分討論這類事件被害人如何能夠透過聯邦公平就業法律、普通法 (common law) 及刑法之相關規定，以訴訟手段來尋求救濟之道。第五部分則是探究其他法律，諸如聯邦憲法、職業災害補償法 (workers' compensation statutes) 及失業補償法 (unemployment compensation statutes) 等所能提供之救濟。最後，本文在結論中則是對美國相關救濟制度作一整體之綜合評析，除探討其實施之優缺點外，並對若干迄今未能解決之爭議，逐一加以說明。

貳、透過事業單位內部管道尋求救濟之道

一般而言，美國對工作場所性騷擾事件所採取之規範措施中，最重要之特色是加重雇主在這方面之法律責任，尤其是責成各事業單位除要採取各項預防措施 (preventive measures) 外，更要設置各種內部申訴管道，希望能透過企業本身之機制，來解決這類新興之勞資爭議。事實上，根據聯邦最高法院去年六月所作兩項有關工作場所雇主法律責任之判決，如果事業單位本身未能針對這類事件設置一套內部救濟管道，則在相關爭訟中幾乎無任

何勝訴之可能，⁷ 從而，目前美國各事業單位中，雖因規模大小不一，經營形態有別，甚至公司文化 (corporate culture) 歧異，但設置有一套內部處理程序，藉以防杜工作場所性騷擾事件發生，或即使發生後得以迅速尋求讓當事人滿意之解決方式，或甚至在引發這類訟爭時，亦能設法將雇主之法律責任減輕至最低限度，則屬殊途同歸。以下為該國各企業目前所採行各項內部救濟措施內容及程序之綜合說明。⁸

⁷ 舉例而言，在 *Berlington Industries, Inc. v. Ellerth* 一案中，聯邦最高法院即宣稱如果雇主已針對任何性騷擾行為採取迅速合理之預防及糾正措施，而被害受僱者未能針對這些措施來避免傷害，則雇主得提出免責抗辯 (affirmative defense)，藉以免除其法律責任，關於此點，參見 *Ellerth*, 118 S.Ct. at 2268-2271，此外，在 *Faragher v. City of Boca Raton* 一案中，聯邦最高法院也是採取同一之立場，關於此點，參見 *Faragher*, 118 S.Ct. at 2289-2293。

⁸ 關於此點，參見 Hope A. Comisky, "Prompt and Effective Remedial Action?" *What Must An Employer Do to Avoid Liability for "Hostile Work Environment" Sexual Harassment?* 8 LAB. LAW. 181, 184-199 (1992); Jane L. Dolkart and E. Lynn Malchow, *Sexual Harassment in the Workplace: Expanding Remedies*, 23 TORT & INS. L.J. 181, 192-193 (1987); William L. Kandel, *Sexual Harassment: Persistent, Prevalent, but Preventable*, 14 EMP. REL. L.J. 439, 440-441 (1988); David Allen Larson, *What Can You Say, Where Can You Say It, and to Whom? A Guide to Understanding and Preventing Unlawful Sexual Harassment*, 25 CREIGHTON L. REV. 827, 849 (1992); Gerald L. Maatman, Jr., *Primer on the Law of Sexual Harassment*, 42 FED'N INS. & CORP. COURSE Q. 307, 318-321 (Spring 1992); Arthur J. Marinelli, Jr., *Title VII: Legal Protection Against Sexual Harassment*, 20 AKRON L. REV. 375, 389-390 (1987); P.J. Murray, *Employer: Beware of "Hostile Environment" Sexual Harassment*, 26 DUQUESNE L. REV. 461, 480-482 (1987); Fran Sepler, *Sexual Harassment: From Protective Response to Proactive Prevention*, 11 HAMLINE J. PUB. L. & POL'Y 61, 73 (1990); 及 Joe A. Simmons, *Sexual Harassment—Prophylactic Measures*, 19 OHIO N.U.L. REV. 661, 665 (1993); 均有完整之說明，至於其他有關雇主這類預防措施之專文，參見本部分以下各項之特別說明。

一、禁止工作場所性騷擾書面政策聲明之發布

綜合美國各大企業所發布之這類書面聲明 (written policy)，其內容通常包含下列之事項：⁹

(一)明白確定宣示事業單位將不會容忍任何性騷擾行為在工作場所內發生；

(二)對性騷擾一詞作明確之界定，並舉例加以說明；

(三)對事業單位處理這類事件之申訴程序作一概括之說明，並指定有權處理這類事件之人員，來負責解決這類申訴；

(四)保證對所有這類申訴，都會儘量以保密之方式來加以處理；

(五)保證所有提出這類申訴者，不會因提出申訴而遭致報復或其他不利之處分；及

(六)明確表示採取糾正措施，對任何從事性騷擾活動之受僱者，將會遭到懲處，情節最嚴重者將逕予以開革解僱。

為使所有受僱者都能知曉這些政策聲明，藉以產生最大效果，¹⁰ 雇主除定期將它們張貼在公布欄外，¹¹ 並在新進人員在接

⁹ 關於此點，參見 JULIE M. TAMMINEN, SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: MANAGING CORPORATE POLICY 37-117 (1994)，有極為詳盡之說明，至於有關這些書面政策聲明之範本，參見 RALPH H. BAXTER, JR. AND LYNNE C. HERMLE, SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE 129-133 (1989) 及 NATIONAL ASSOCIATION OF MANUFACTURERS, SEXUAL HARASSMENT: HOW TO DEVELOP AND IMPLEMENT EFFECTIVE POLICIES 36-46 (1987)。

¹⁰ 關於此點，參見 29 C.F.R. §1604.11(e) (1998)，此外，亦可參見 *Shrout v. Black Clawson Co.*, 689 F. Supp. 774 (S.D. Ohio 1988) 一案，在該案中，由於事業單位之政策聲明並未能讓所有相關受僱者周知而失其效力。

¹¹ 然而，根據聯邦地方法院在前述 *Robinson v. Jacksonville Shipyards*, 760 F. Supp. 1486 (M.D. Fla. 1991) 一案之判決，如果雇主僅將這些政策聲明張貼在布告欄，而未納入該公司之工作規則中，並不屬一有效之溝通方式。

受認識環境課程 (orientation courses) 時，即會由人事部門或平等就業機會部門發給這些資料，並作詳盡之解說。此外，在員工人事手冊及工會會員手冊中，也都會有登載這項文件，而在事業單位及工會舉辦相關訓練時，其課程資料中亦常有這些文件。至於在辦公室自動化設施完善之公司，在事業單位與員工電子郵件 (e-mail) 中，也會將這項資料加以傳達，其設想可說相當周到。為證明受僱者確已接獲、閱讀及明瞭此一政策聲明，雇主尚會要求他（她）們以書面確認 (written acknowledges) 之方式，表示確已得知此一訊息。¹² 然而，僅有一套書面政策聲明，通常尚不足以達到防範性騷擾事件發生之目的，而其中最重要者，是首先要建構一套有效之申訴程序 (reporting procedures)。

二、內部申訴管道之建構

目前在美國，事業單位針對工作場所性騷擾事件所設置之內部申訴管道，通常分為正式及非正式兩種類型，至於採用那種方式較佳？並沒有定論，完全由雇主視本身之需求而定。¹³ 所謂正式之申訴程序，在有工會組織之事業單位，通常後述現行有效之團體協約中所規定之訴願程序，即足以用來處理有關工作場所性騷擾事件之紛爭，但一般人事管理學者都認為，還應考慮這些程序是否得以滿足下列之要求：¹⁴

(一)是否得以讓事件被害人有充分陳述之機會？

(二)是否對事件之兩造當事人都能擔保正當之程序？

¹² 關於此點，參見 BARBARA LINDEMANN AND DAVID D. KADUE, SEXUAL HARASSMENT IN EMPLOYMENT LAW 419 (1992).

¹³ 關於正式與非正式內部申訴管道之優缺點，參見 TAMMINEN, *supra* note 9, at 122-127, 有極詳盡之說明。

¹⁴ 關於此點，參見 COLLEGE AND UNIVERSITY PERSONNEL ASSOCIATION, SEXUAL HARASSMENT: ISSUES AND ANSWERS 15 (1986).

- (三)是否足以適時解決這種紛爭？
- (四)是否有儘早解決紛爭之階段？
- (五)是否有合宜之上訴及審查管道？
- (六)是否包括有關保守機密之規定？
- (七)是否包括申訴人免於遭受報復之條款？

如果上述要求能在現有之團體協約訴願程序中得到滿足，則並沒有必要另行制定其他之申訴程序，來處理有關工作場所性騷擾之問題。一般而言，一套設計完善之正式申訴程序，至少足以符合以下之需求：第一，能讓被害人得以感受會獲致公平待遇，而足以讓整個事件在內部即獲得解決，無須對外請求行政救濟或甚至提起訴訟。第二，能讓被害人勇於舉發，而使事業單位及早調查，俾便發現真相立刻處理，而對被害人給予合宜之補償救濟。第三，儘速解決這類控訴，以減少可能之損害賠償或其他訴求。最後，能有效處理這類紛爭，而使員工士氣及生產力不致受損降低，而缺席率及跳槽率都不會因而增加。¹⁵

非正式申訴程序可提供最具彈性之方式，來解決有關工作場所性騷擾事件之糾紛，它通常是由事業單位指派一名或數名（以女性居多，或視案情而定）平等就業人員 (Equal Employment Officers: EEOs)，來對受僱者提供諮詢服務，並設法在最短期間內，為這類問題提供解決之道。事業單位一般都會鼓勵受僱者在提出前述之正式控訴前，先行採用這種程序。由於性騷擾事件之被害人，大多只是希望從事性騷擾活動者能停止冒犯性之行為，因此，由這些專業人員出面處理，以調解 (mediation) 之方式，來找出令兩造當事人均能滿意之解決方式，如口頭道歉或書面保證不再從事冒犯行為等，都可說是一種最有效之作法。¹⁶

¹⁵ 關於此點，參見 LINDEMANN AND KADUE, *supra* note 12, at 417-418.

¹⁶ 關於此點，參見 Edward J. Costello, Jr., *The Mediation Alternative in Sex Harassment Cases*, 47 ARB. J. 16, 19-21 (March 1992); Howard Gadlin,

三、對相關申訴所進行之正式調查

事業單位在接獲被害受僱者這類控訴時，通常是先採取初步之調查措施 (preliminary investigations)，而在進行這類調查工作時，都會注意下列之事項：¹⁷

(一)對任何這類事件之控訴，都應以嚴肅之態度來加以處理，而切不可掉以輕心。

(二)以專業之態度來與提出這類申訴者面談，並使其感覺沒有遭到任何壓力。

(三)儘量搜集相關之事實，而不要急於作成判斷。

(四)對「何人」、「何事」、「何時」、「何地」、「為何」、「如何」等問題詳加詢問，同時，並應詢問提出申訴者是否擔心被挾怨報復，以及她（他）們希望事業單位應如何解決該項問題。

如果經初步調查，認為確有這類事件發生，或事態確屬嚴重，則事業單位在決定作更進一步深入調查後，通常還會特別注意下列之事項：¹⁸

(一)向提出申訴者提出說明，指出性騷擾事件是嚴重違反事業單位相關規定之行爲，而公司會在整個事件作成任何決定前，從

Careful Mediating Sexual Harassment, 7 NEGOT. J. 139, 142-151 (April 1991); 及 Linda Stamatou, *Sexual Harassment in the Workplace: Is Mediation an Appropriate Forum?* 10 MED. Q. 167, 167-170 (1992). 至於其他非正式申訴程序，尚包括所謂「發現事實」(fact-finding) 之方式，關於此點，參見 Susan R. Meredith, *Using Fact Finders to Probe Workplace Claims of Sexual Harassment*, 47 ARB. J. 61, 64-65 (December 1992).

17 關於此點，參見 SUSAN M. OMILIAN, WHAT EVERY EMPLOYER SHOULD BE DOING ABOUT SEXUAL HARASSMENT 38 (1986).

18 關於此點，參見 Cheryl Blackwell Bryson, *The Internal Sexual Harassment Investigation: Self-Evaluation without Self-Incrimination*, 15 EMP. REL. L.J. 551, 554-558 (1990) 及 James J. Oh, *Internal Sexual Harassment Complaints: Investigating to Win*, 18 EMP. REL. L.J. 227, 230-231 (1992), 均有詳盡之說明。