

營造性別友善職場



弘光科技大學老人福利與長期照顧事業
系副教授、諮商心理師陳瑛治

前言

- 性別平等工作法第12條對於性騷擾防治之規範
- 職業安全衛生法規定，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，而工作者可對雇主未針對職場暴力訂定相關預防及處置措施，可向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴



何謂不法侵害

- 勞工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受顧客、服務對象，其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害，甚至危及生命。此等不當行為，對於受害之勞工不僅涉及安全健康、人權問題也涉及組織效率問題，進而影響國家整體經濟發展。此種受國際關注之職場暴力危害被歸類為「社會環境因子引起之心理危害」簡稱社會心理危害。
- 引自勞動部勞動法令查詢系統



職場暴力

- 根據勞安所于102年「工作環境安全衛生狀況調查」結果顯示，受雇者遭受職場暴力的比率依序為：
- 言語暴力（8.41%）：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等
- 心理暴力（4.52%）：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等
- 性騷擾（1.39%）：不當的性暗示與行為
- 肢體暴力（1.25%）：毆打、抓傷、拳打、腳踢等



組織內部常見之不法侵害

- 暴行傷害肢體攻擊
- 脅迫、名譽毀損、侮辱、嚴重辱罵（精神攻擊）
- 隔離、排斥、忽視、孤立（斷絕人際關係）
- 強求業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作（要求過高）
- 欠缺業務上之合理下，命令其執行與能力、經驗不符的低階工作或不給工作（要求過低）
- 過度介入私人事宜（侵犯隱私）



職場暴力之樣態

- 超過49%的美國勞工曾受到職場霸凌的影響，男性霸凌的對象不分男女，女性霸凌者的霸凌對象則以女性為主，百分之四十的霸凌者為女性，百分之三十的霸凌現象發生於女性與女性之間，男女性霸凌者在霸凌策略及語言霸凌的形式無差異，但女性更容易採用孤立被霸凌者的方式。
- 我國的調查男性除遭受肢體暴力的比例高於女性，其餘言語暴力、心理暴力及性騷擾都是女性受害者較多。
- 引自「冷暴力」商周出版社p27-28



職場暴力：精神虐待

- 騷擾往往發生於受害者不肯盲從於上司權威式的要脅，某人之所以成為目標就在於有能力抵抗權威
- 迫害的第一步是貶低受害人（汙名化），並經團體的確認，等到貶低成為事實後即可殘忍地對待受害人，其他成員也會認為他罪有應得
- 職場的精神虐待有階段之分，每個階段的特徵就是拒絕溝通
- 打擊受害者的信心（藐視的眼神、嘆息、含沙射影…）讓受害者自尊低落、自我懷疑、自責
- 破壞名譽：迂迴地引起別人的懷疑、散播不實的謠言
- 孤立：挑撥使員工對立、受害者得不到應有的資訊、甚至自動離職



職場暴力

- 霸凌：要受害者做低於其能力或無用的工作、設定達不到的目標或假日加班寫報告但主管卻看也不看就丟在一旁
- 迫使被害人犯錯：不只是為了事後可以批評或貶低此人，也可以破壞他的自我形象
- 濫權：上司以權力壓制下屬，當部屬擔心失業，別無選擇只能任其為所欲為。
- 性騷擾：性騷擾是另一種形式的精神虐待，施虐者通常是職位高的男性，騷擾者認為遭到他性騷擾的女性應該任憑擺佈，甚至感到受寵若驚，當被害女性拒絕時，羞辱或攻擊就接踵而來
- 引自冷暴力一書，商周出版社



性騷擾

定義：性騷擾指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為。

性騷擾的類型

- a、羞辱、貶抑或敵意的言詞或態度。
- b、歧視性或騷擾的肢體行為。
- c、以性服務為交換利益的手段。



性騷擾

定義：性騷擾是指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為

- 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。



性騷擾事件統計

性騷擾事件裁罰統計 Statistics of Sexual Harassment Penalties

年別 Year	合計		一、加害人部分					
			對他人為性騷擾者 (違反性騷擾防治法第20條、第21條規定)					
			計		男		女	
			裁罰件數(件)	裁罰金額(元)	裁罰件數(件)	裁罰金額(元)	裁罰件數(件)	裁罰金額(元)
105年 2016	223	4,270,000	223	4,270,000	217	4,195,000	6	75,000
106年 2017	192	4,128,360	192	4,128,360	192	4,128,360	-	-
107年 2018	287	5,843,500	287	5,843,500	285	5,823,500	2	20,000
108年 2019	408	7,007,500	408	7,007,500	401	6,817,500	7	190,000



什麼是「性騷擾」？

性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或
性別有關之行為

被平等對待的權利

身體自主權

敵意環境式

交換式

觸摸隱私部位



性別工作平等法規定之性騷擾（12）

敵意環境型

- 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。

交換條件型

- 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。



僱主應該提供預防員工遭受性騷擾之措施 (13)

僱主

防治性騷擾義務

- 僱主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30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。

僱主

事後補救義務

- 僱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。

僱主

民事、行政責任

- 僱主應負賠償責任。
- 僱主違反第13條規定者，處10萬元以上50萬元以下罰鍰。



性騷擾的迷思

- a、會被性騷擾就是因為行為不檢或衣著暴露
- b、懷疑受害者「為什麼當初不立刻反擊、尖叫、跑開」
- c、性騷擾通常是陌生人所為
- d、只有女生會被騷擾
- e、性騷擾的加害者是少數病態的男人



性騷擾之防治與罰則

- 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施並應成立委員會並訂定申訴流程
- 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類似關係受自己督導照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二之一。
- 意圖性騷擾，趁人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣十萬元以下罰金，前項之罪，須告訴乃論。



性騷擾處理流程

性騷擾

性騷擾罪

(告訴乃論)

向檢警提出刑事告訴 (6
月內)

或

其他性騷擾行為

向主管機關或加害人雇
主提出申訴 (1年內)

向法院對加害人提出民
事求償 (2年內)



如何處理職場暴力

- 維護自身權益：人要懂得自身權益才能有效自保
- 認清欺壓者的本質：欺壓者的目標是不計一切手段取的或維持權力，要不就是掩飾自己的無能，為達目的，他一定要剷除礙事者或看穿他的人，光是攻擊處於弱勢的受害者還不夠，還要削弱他的防禦力，讓他保護不了自己
- 調整應對方式：認識精神虐待的過程，並加以分析；發現精神虐待的跡象時就記下任何形式的攻擊；受害人要蒐集所有的資料，紀錄或留下證據；目擊證人會有幫助：盡快反應，以免陷入辭職是唯一可行辦法的困境
- 引自冷暴力一書，商周出版社



如何處理職場暴力

- 在組織內部求助:如果能找到可以聆聽的人就能脫離精神虐待:尋求適當部門的協助
- 心理對抗:一個人必須心理健全才能保護自己,而不至於處於劣勢,當意識到自己已經出現心理壓力症狀時尋求專業心理健康人員的協助以確保有力量保護自己:必要的時候可以請休假:保持冷靜不要落入施虐者的遊戲中:保持戒心,不要讓人挑出毛病
- 行動:不厭其煩地回應對自己不利的溝通:明確地釐清命令或指令中不確定的部分:要求面談,不行的話就以書面提出要求
- 行政的申訴程序或法律行動
- 引自冷暴力一書,商周出版社

