

性別友善職場

白怡娟助理教授
國立嘉義大學輔導與諮商學系

● 簡介

- 現職
- 國立嘉義大學輔導與諮商學系助理教授
- 台灣國家婦女館/教育部性別平等資料庫/教育部
- 人權委員會學者專家
- 經濟部礦物局/地調所性平暨性騷擾申訴小組委員
- 學歷
- 國立高雄師範大學成人教育博士
- 國立高雄師範大學性別教育碩士
- 經歷
- 行政院大陸委員會副研究員



● 大綱

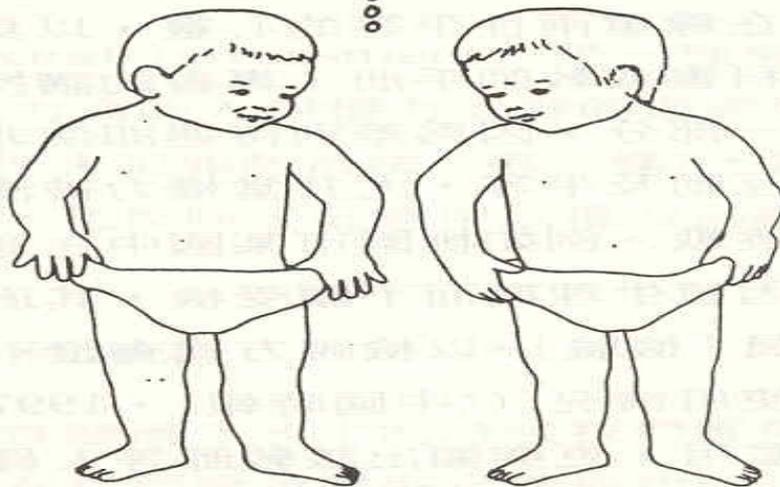
- 一、性別敏感度之定義與重要性
- 二、性別友善職場
- 三、向職場性別歧視說NO!
- 四、打開性別小視窗



性別是什麼？

- 長久以來我們對於人生的想像
- 就是男女『兩』性嘛！
- 不然還有什麼？
→ 缺乏性別敏感度

哦！那就是不同的地方



.....3



4.....22



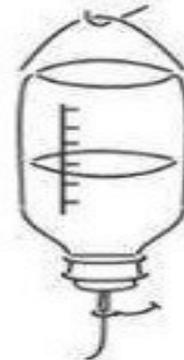
23.....50



51.....70



71.....



人生就是一个杯具接一个杯具.....



一、性別敏感度之定義與重要性

● 缺乏敏感度是什麼意思？

- 哲學家梅伊認為，缺乏敏感度是一種『無能』：無法或不願意去了解他人的處境。
- 無知者沒有習慣和信念；而缺乏敏感度的人則持有不好的習慣和信念，例如性別刻板印象。
- 無知者容易有學習動機；而相應的習慣和信念則會讓缺乏敏感度的人反應遲鈍，不了解自己的言語行為可能或已經造成傷害，例如性別偏見和性別歧視。
- 此外，缺乏敏感度的人不了解他人痛苦的原因，甚至不知道他人的痛苦，因此良心(或其他美德)無法運作。

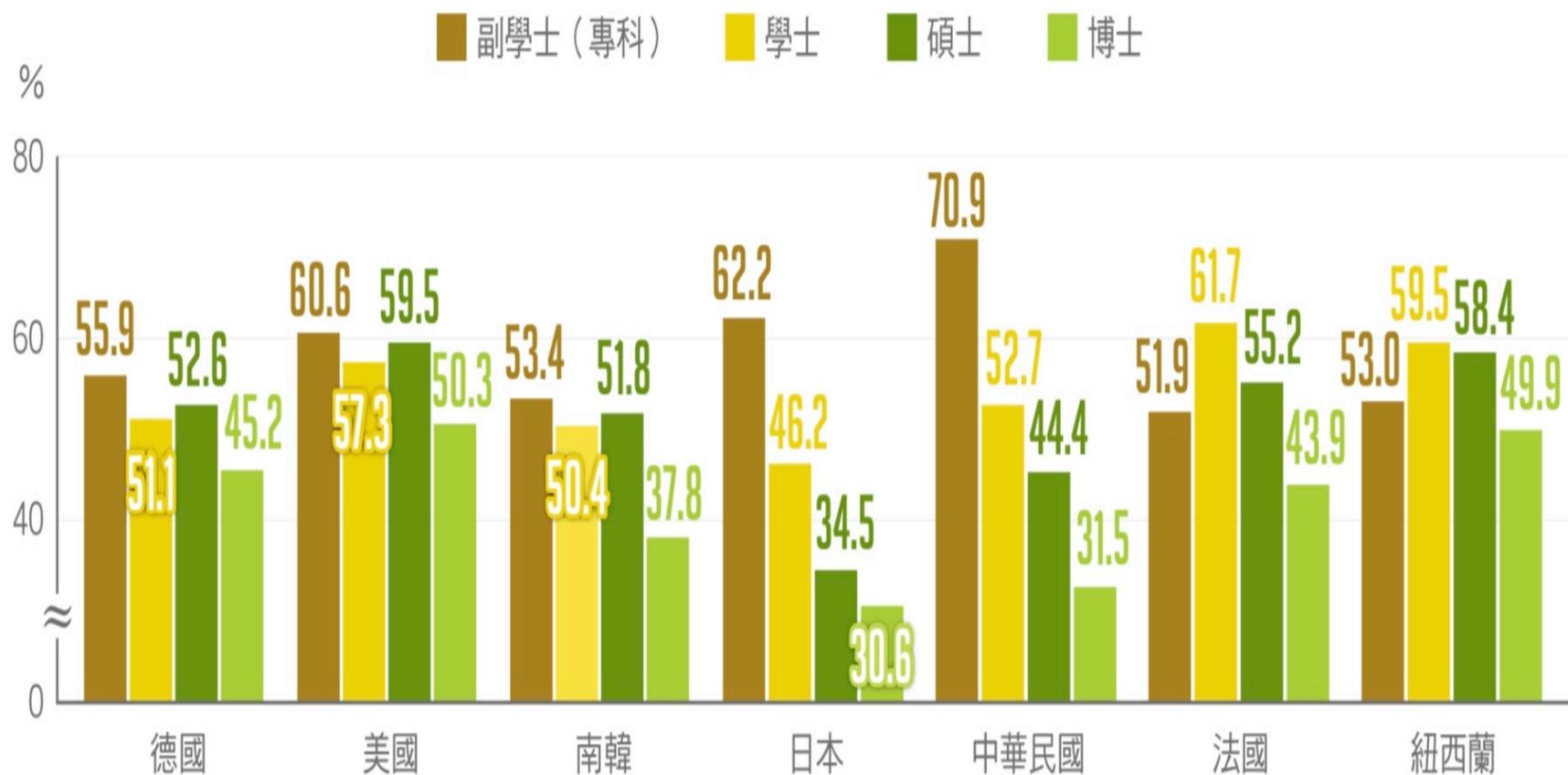


● 刻板印象、偏見、歧視是什麼？

- 刻板印象：對於特定團體的特質有「特定的信念」。例如：「女性在數理方面比男性弱」或「男性在人文方面比女性弱」。
- 性別刻板印象大致上可分為四個領域：
 - (1) 性格特質：男性較為剛強獨立，女性較為溫柔依賴。
 - (2) 性別角色行為：男性是一家之主/決策者，女性是管家婆/照顧者。
 - (3) 性別職業：男性是大學教授，女性是幼稚園/國小老師。
 - (4) 性別生理特徵：男性有寬大的肩膀，女性有優雅的身段。

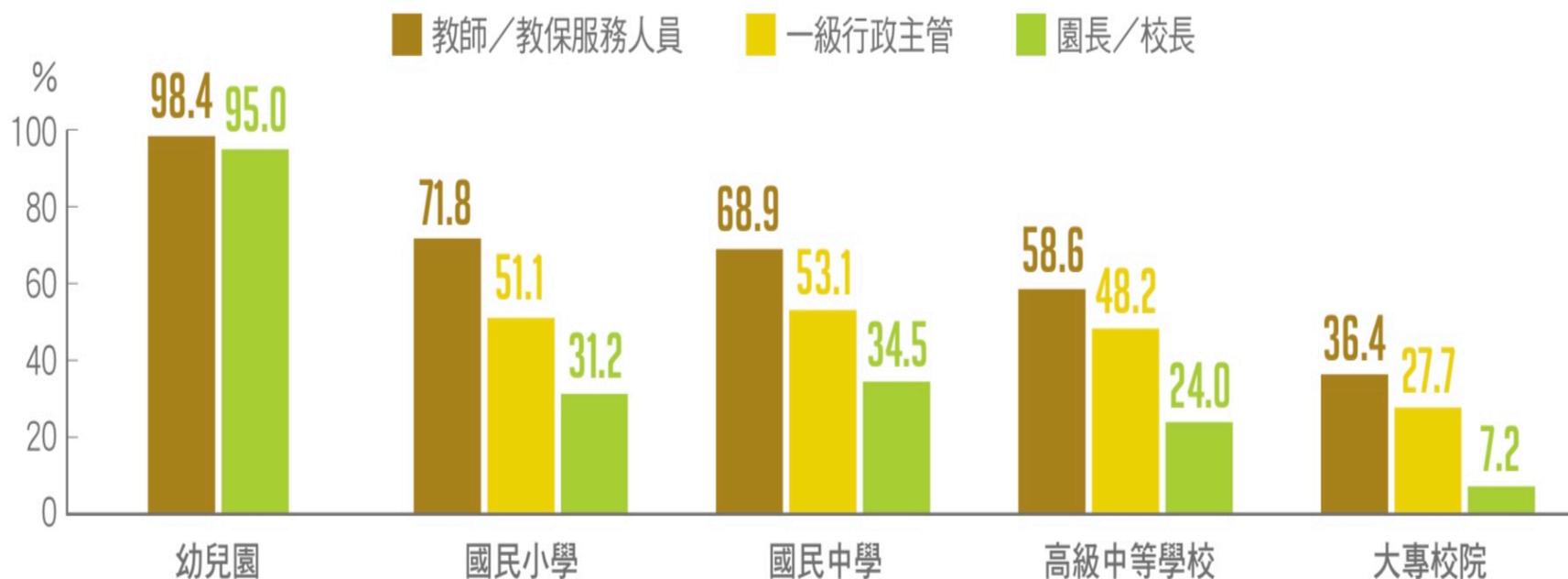


2018年我國與主要國家高等教育女性畢業生占比



資料來源：教育部、經濟合作發展組織（OECD）統計資料庫。

2020年各級學校職務女性比率



資料來源：教育部。

說明：1. 一級行政主管包括副校長、教務長／主任、學務長／主任、總務長／主任、研發長、主任秘書、圖書館館長／主任、進修部主任、資訊中心主任、人事主任、會計主任等。

2. 幼兒園無一級行政主管之統計。

3. 為學年資料。

● 刻板印象、偏見、歧視是什麼？

- 偏見：對特定族群或團體的人有「負面情緒」。例如：「厭女」指憎惡、仇視女性或是對女性傾向及特質抱持蔑視與厭惡的心理。情緒層面的表現，可能多為內隱，不致單靠此就構成對他人的傷害，但仍不容小覷。
- 例如：在招聘過程中偏好男性多過女性，即便他們具有相似的技能和工作經驗。
- 另一個眾所皆知的範例是性別薪酬差距。截至2023年，男性的平均工資比女性高出14.7%
- 性別偏見可能會限制某些人群的工作和職業發展機會。



● 刻板印象、偏見、歧視是什麼？

- 性工法規定雇主不得因性別或性傾向而差別待遇，當工作或價值相同時，應給付同等薪資。聯合國2023年6月發布的報告顯示，性別不平等的狀況在過去10年間一直處於停滯狀態，全球有將近69%的人仍舊相信，男性相較於女性來說，能成為更好的政治領袖；46%的人相信男性應有更多工作權利，43%的人認為男性是更好的商業領袖。

2024年職類薪資榜 資料來源：104人力銀行

| 排序 | 領先群 | | 落後群 | |
|----|---------|---------|--------|---------|
| | 職務 | 平均月薪(元) | 職務 | 平均月薪(元) |
| 1 | 軟體/工程 | 65,248 | 行政/總務 | 35,782 |
| 2 | 經營/幕僚 | 62,217 | 醫療保健服務 | 36,397 |
| 3 | 工程研發 | 61,392 | 操作/技術 | 36,519 |
| 4 | 專案/產品管理 | 59,167 | 美容/美髮 | 36,648 |
| 5 | MIS/網管 | 55,615 | 門市營業 | 36,678 |

● 刻板印象、偏見、歧視是什麼？

- 歧視：針對特定團體做出「負向行為」。承接著厭女心理，在2020總統大選時期，我們也看見了許多男性政治人物，公開發表對女性的歧視性言論，從看女生小腿、不化妝上街嚇人、到沒生小孩不懂父母心，都引發不少爭議。例如民進黨大老辜寬敏先生曾公開稱「穿裙子的不能當三軍統帥」。
- 一旦刻板印象信念及偏見的情緒依序觸發，就很可能產生歧視行為，不論是言論、身體或精神上等侵害，都有可能發生。



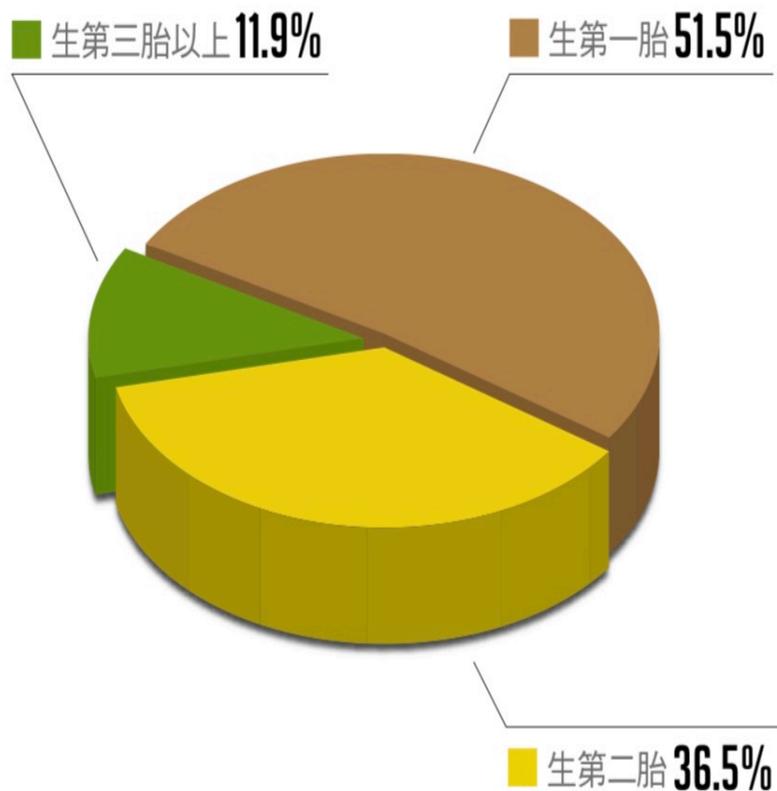
● 歧視是什麼？

- 歧視有三種
- 1 「直接歧視」包括明顯以性或性別差異為由所實施的差別待遇。
- 2 「間接歧視」係指法律、政策、方案或措施表面上對男性和女性無任何歧視，但在實際上產生歧視婦女的效果。因看似中性 (neutral) 的措施沒有考慮男女間既存的不平等狀況。
- 此外，不正視歧視之結構和歷史模式以及忽略男女權力關係之不平等，有可能使間接歧視狀況更加惡化。

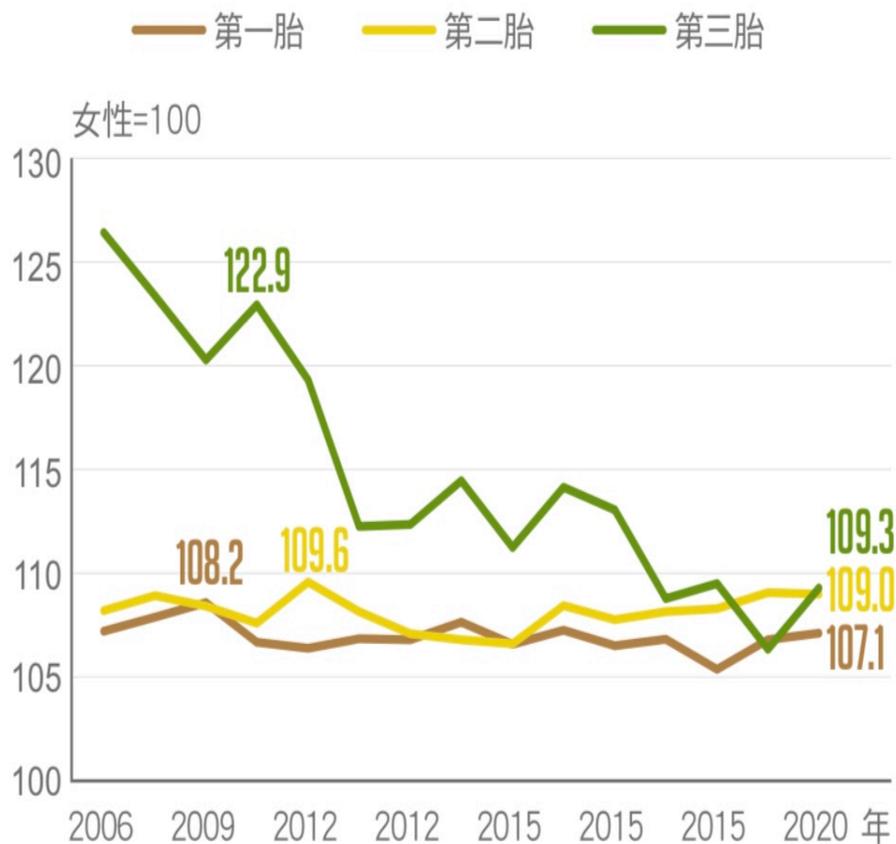


這跟歧視有關係？

2020年出生嬰兒數－按生母胎次別



嬰兒胎次性比例



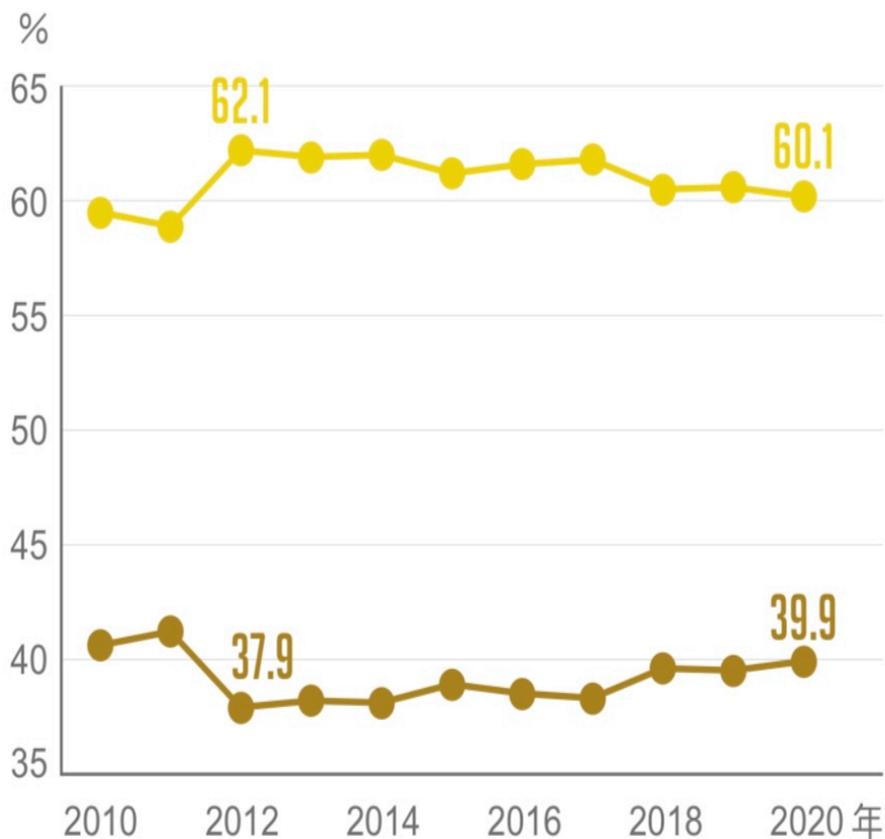
資料來源：內政部。

說明：出生數為按發生日期統計。

這跟歧視有關係？

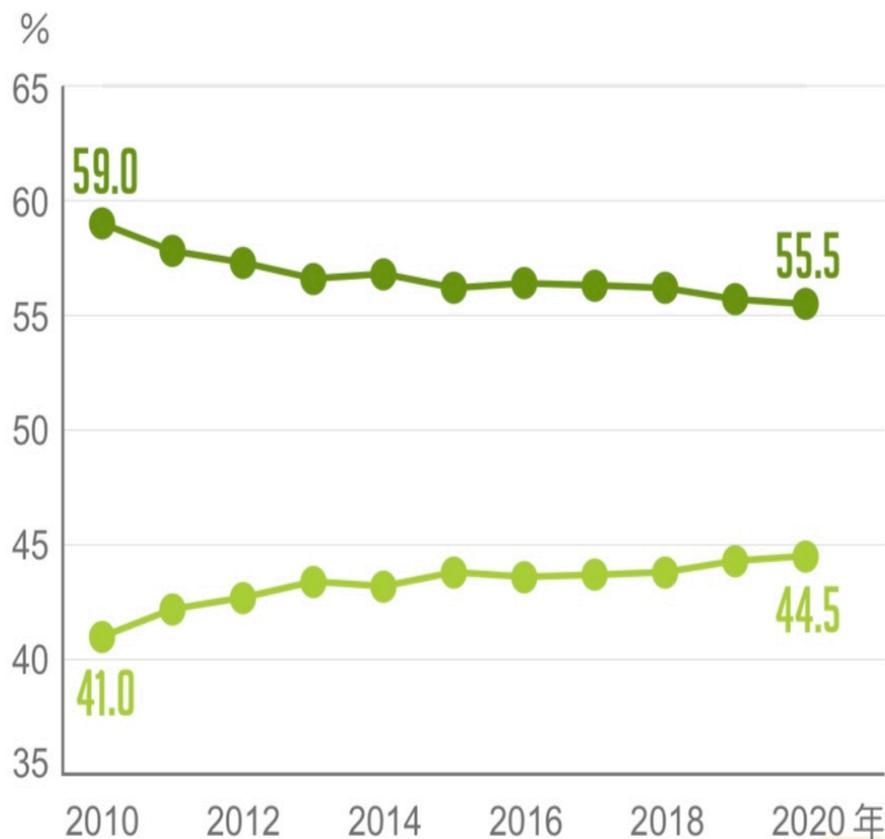
贈予受贈人概況

● 男性 ● 女性



遺產稅之拋棄繼承人概況

● 男性 ● 女性



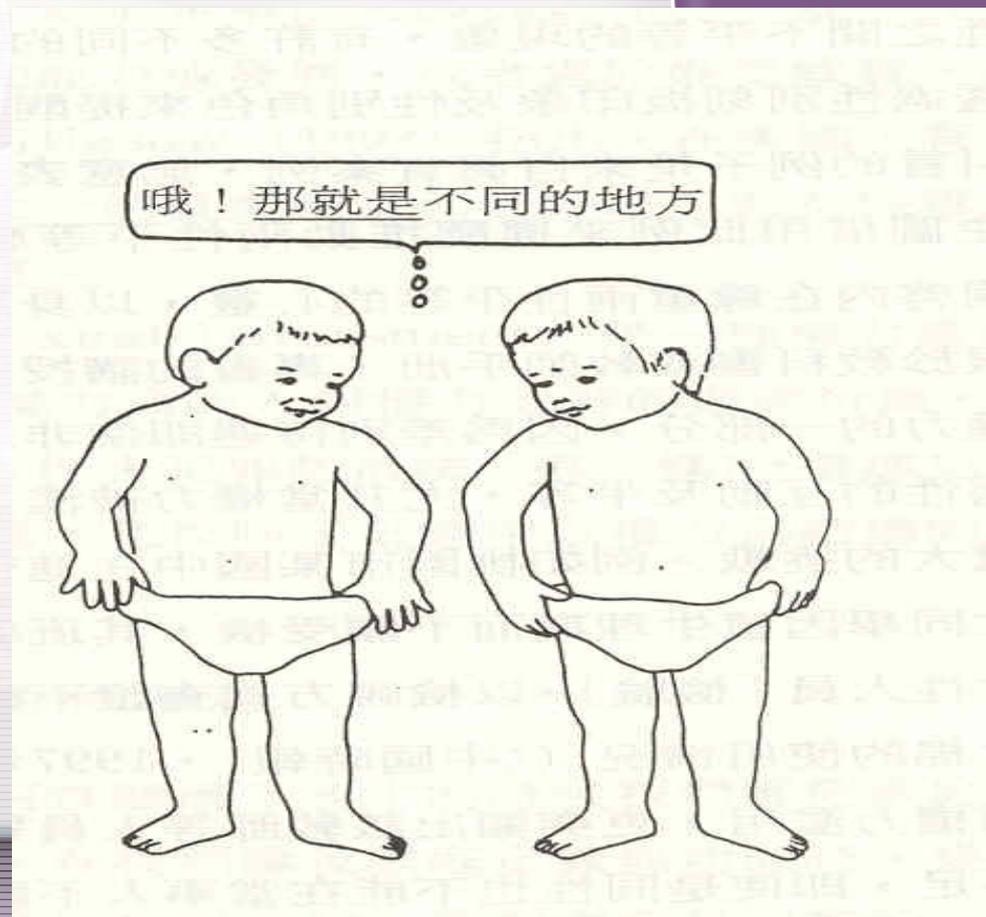
● 歧視是什麼？

- 3 「交叉歧視」
- 歧視可能是雙重或多重存在的狀態
- 性別歧視會跟種族、族裔、宗教或信仰、健康狀況、年齡、階級、種姓、性取向和性別認同等交叉出現，這就是交織性！
- 舉例而言，一個未設有無障礙設施的女生宿舍，會對女性身障學生造成歧視；原住民婦女托育資源及就業機會比都會/漢人婦女更少



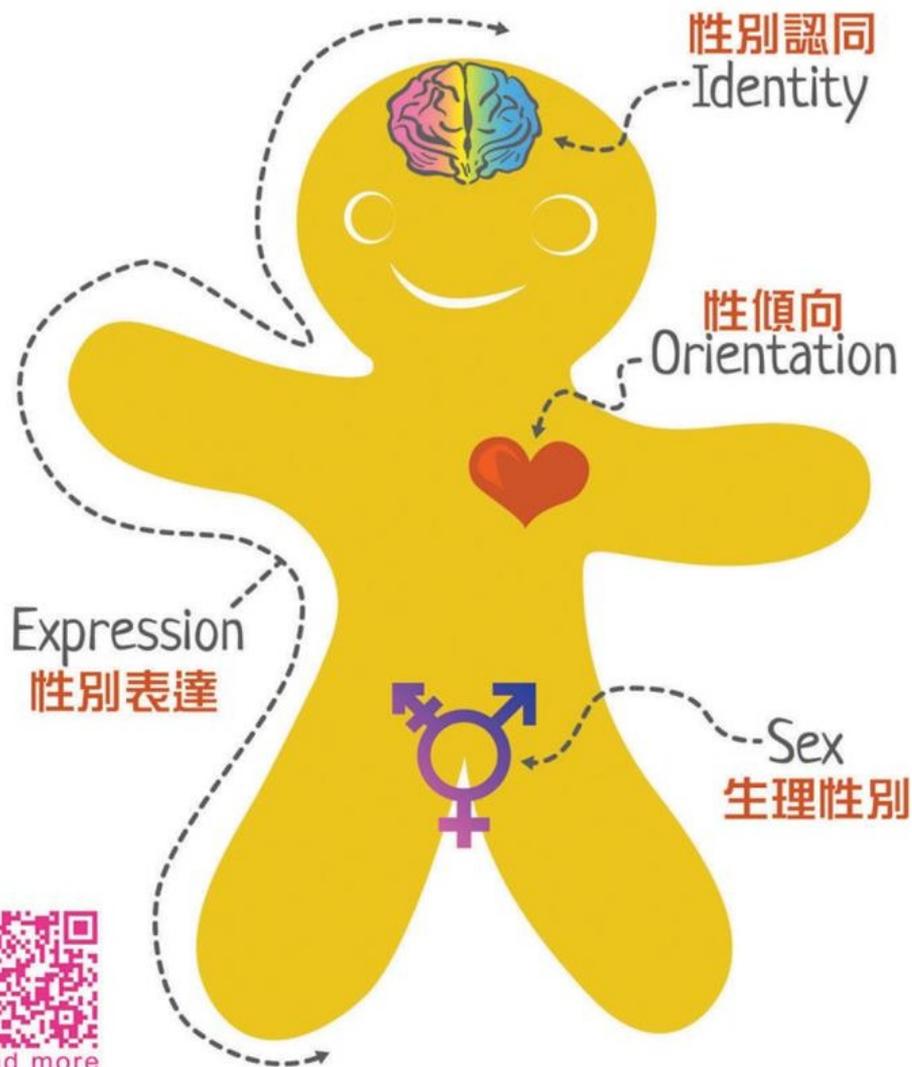
● 所以性別是什麼？

- 性別Gender
- 為什麼不是sex?
- 因為性別不只有一種，而是有三種：
- 生理性別Sex
- 心理性別Identity
- 社會性別Gender
- 所以其實我們每個人都 是性別化的個體



The Genderbread Person

by www.ItsPronouncedMetrosexual.com



Gender Identity 性別認同

Woman 女 Genderqueer 性別酷兒 Man 男

性別認同就是你對自己的性別(身份)的想法和理解。
Gender identity is how you, in your head, think about yourself. It's the chemistry that composes you (e.g., hormone levels) and how you interpret what that means.

Gender Expression 性別表達

Feminine 女性化/陰柔 Androgynous 中性 Masculine 男性化/陽剛

性別表達就是你如何去將你的性別氣質表達出來, 包括言行舉止、衣著及與其他人的互動。而根據傳統對性別的理解去分類。

Gender expression is how you demonstrate your gender (based on traditional gender roles) through the ways you act, dress, behave, and interact.

Biological Sex 生理性別

Female 女性 Intersex 雙性人 Male 男性

這是根據性器官, 荷爾蒙(指數), 基因而來的定義。如: 女性 = 陰道, 卵巢, XX; 男性 = 睪丸, 陽具, XY。雙性人 = 擁有以上兩類特徵的組合。
Biological sex refers to the objectively measurable organs, hormones, and chromosomes. Female = vagina, ovaries, XX chromosomes; male = penis, testes, XY chromosomes; intersex = a combination of the two.

Sexual Orientation 性傾向

Heterosexual 異性戀 Bisexual 雙性戀 Homosexual 同性戀

就是以你在生理上, 靈性上和情感上被吸引的對象, 根據他們並相對於你的生理性別/性別認同來定義。

Sexual orientation is who you are physically, spiritually, and emotionally attracted to, based on their sex/gender in relation to your own.



本印刷品由平等機會(性傾向)資助計劃資助
本印刷品內容並不代表香港特別行政區政府的立場

我的特質

類別

屬性

社會議題

| | | | |
|-------------|------------------------------|------------|---------|
| (1)我生下來是... | 生理性別 sex | 公 光譜地帶 母 | 女男平等 |
| (2)我覺得我是... | 性別認同 gender | 男生 光譜地帶 女生 | 跨性別 |
| (3)我看起來像... | 性別氣質 gender qualities | 陽剛 光譜地帶 陰柔 | 娘娘腔與男人婆 |
| (4)我喜歡的是... | 性傾向 sexual orientation | 女生 光譜地帶 男生 | 同性戀／雙性戀 |

LGBTQ+

生理性別 性別認同大全

▶ 生理性別

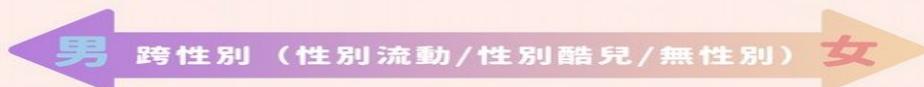
出生時具有性別特徵
不符男、女性身體的
典型二元概念



▶ 跨性別： 當生理性別與性別認同 不一致



▶ 性別認同



*另外也有人認為自己不受男女二元定義
則稱為「非二元性別」





thepreiodprince • 追蹤



thepreiodprince Throwing it back to the day I came out as trans to the whole world ... Three months later, almost to the day, and I'm about to start T for the very first time. It's been a helluva summer and I thank you all for being patient and loving as I navigate the road before me. Exciting things are coming this fall, so stay tuned for those as well as updates on my transition and journey with T! #transboi #nonbinary #testosterone #lgbt #transpride #dayone #chchchanges #bleedingwhiletrans

177 週



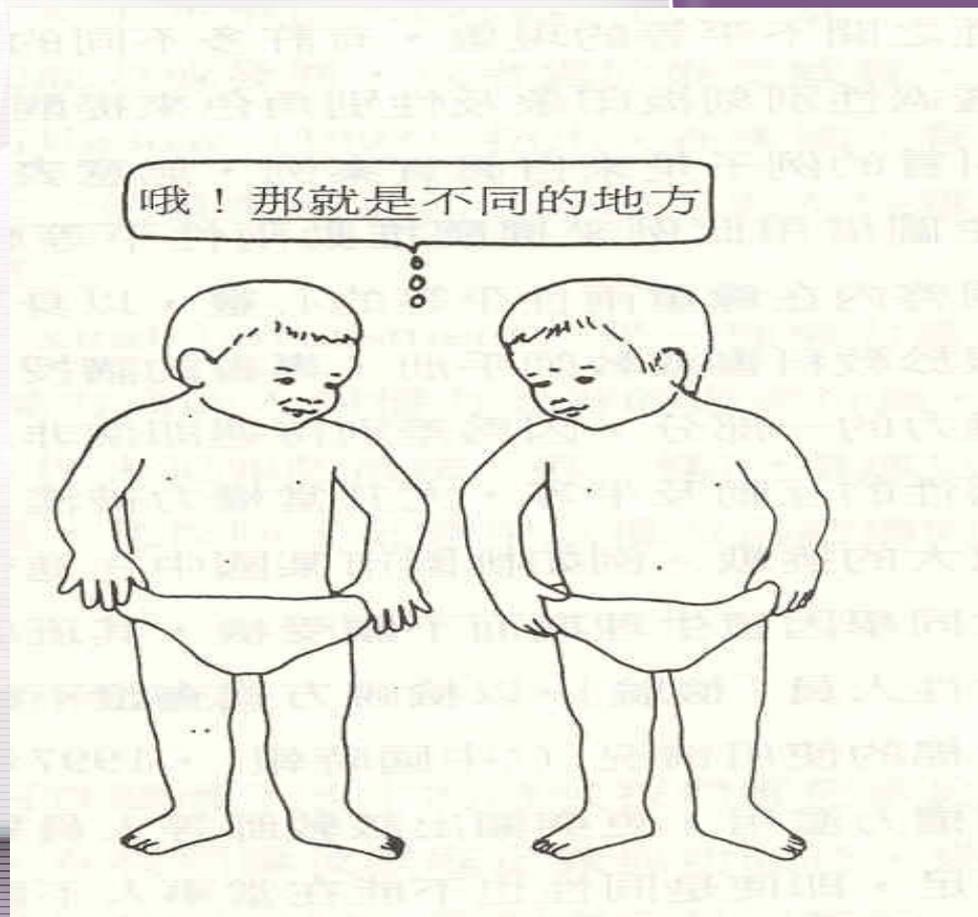
814 個讚

2017年10月10日

這則貼文設有留言數量上限。

● 所以性別敏感度是什麼？

- 從兩性(1945)到消除「性別盲」(1985)，再到性別主流化(1995)
- 不再只侷限於男與女兩種生理性別，而是看見更多元的可能，例如：性傾向、性別氣質、階級、世代...等差異及交織性的存在。



● 性別其實是一種社會制度

- 規範了個人的角色、身份及在社會各個範疇的生活



- 檢視日常生活處境種種制度（家庭、學校、工作場所）及價值觀念
- 如：嬰兒的粉藍粉紅的區別，學校或職場裡男孩短髮穿褲子與女孩長髮穿裙子的規定，以及長大後男人養家活口與女人相夫教子，形成所謂的「幸福家庭」形象，都是鼓吹男女有別、各司其職的想法。



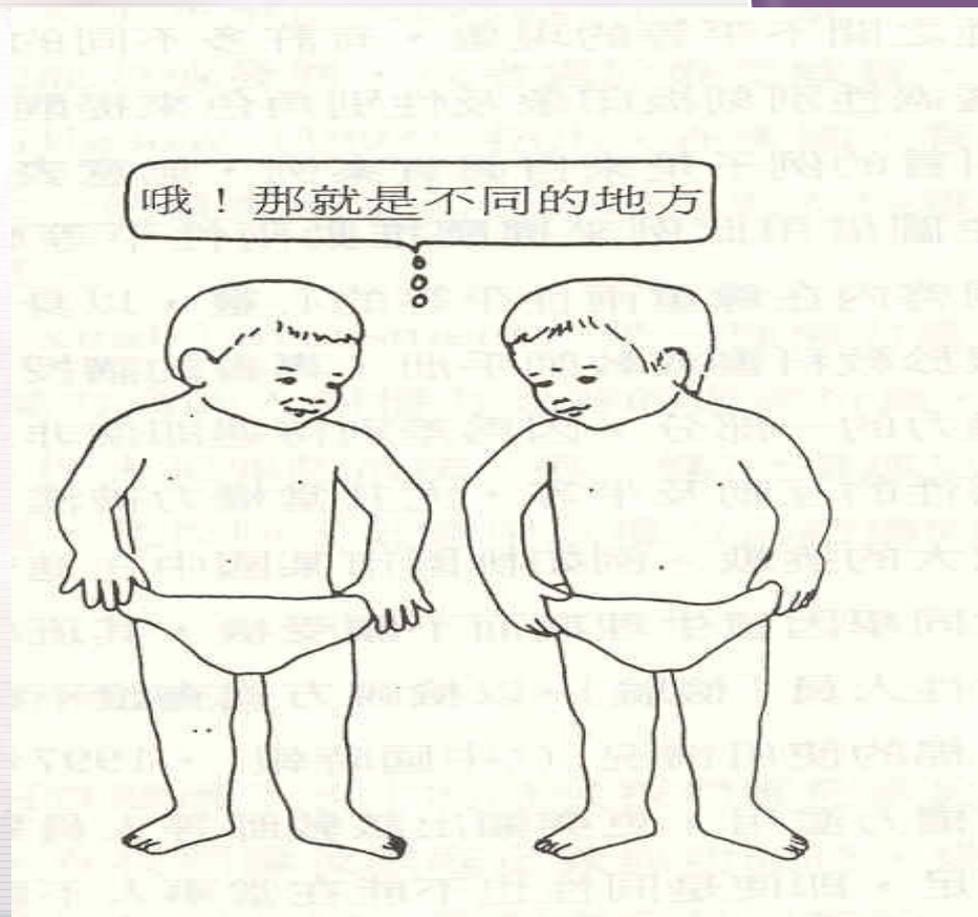
● 性別其實是一種社會制度

- 男性和女性在生理特徵、社會地位、經濟能力、和政治權力等面向，都有很大的差異。這些差異是真的反映男女有別嗎？還是男女權力/權利不平等的表徵？
- 無可否認的是在我們身處的社會中仍流傳著一些傳統且刻板的觀點，儘管很多研究顯示性別的差異往往是制度和結構下的產物。
- 性別不是一個簡單的分類，也不是統計研究中的一個變項，而是代表著一組關係和結果，這種關係經常是不平等的。



● 所以，性別在哪裡？

- 不僅是男女的差異
- 更是『性、性別、性/別』的差異
- 平等的意涵：
平等 ≠ 一樣
權力、權利
- 看見壓迫、歧視
- 無處不性別、無事不性別、無日不性別



● 性別在追求什麼？

- 社會正義!!
- 什麼是社會正義的範疇？
- 社會正義是個非常廣義的詞，包含了對收入的不平等、女性權益、同性戀權益、跨性別權益、種族不平等、健康不平等、公平受教權等等諸多議題的探討。
- 最主要在於性別、性別認同、性取向、性別氣質、年齡、種族、階級、國籍、宗教信仰等都不是個人可以自由選擇的標準配備，因此這樣的差異需要被保留，藉由教育、法律、制度…來弭平落差並達到平等。



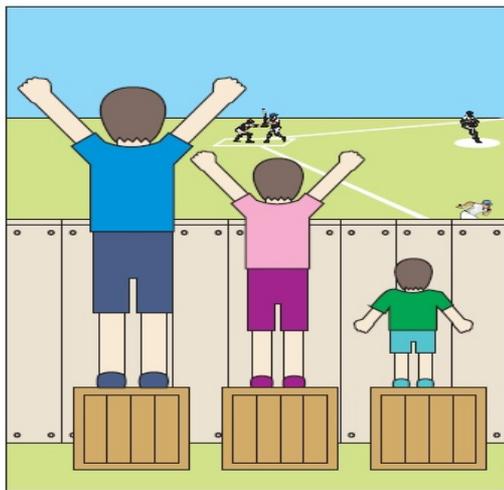


圖 A：平等

平等是一種客觀、簡單的平均主義。字面意思是「均等，平等」，例如：2 個人分 4 顆蘋果，強調「一樣」的分配正義。

缺點是，它忽略個體的起點差異，只在乎個體是否獲得均等的資源，結果可能是：個體間的差異沒有任何改變，貧者依舊貧困，弱者依舊弱勢。



圖 B：公平

公平是一個主觀性很強的概念。

優點是，考慮到了個體起點差異的因素，因此對貧者多補，對富者少補，以期抹平貧富差異。

缺點是，公平不公平往往取決於個體的主觀感受，且通常是從利己的角度出發，因此是否「公平」很難在群體中達成共識。且這種方式抹殺了個體才能 (talent) 的差異，造成了新的不公平。

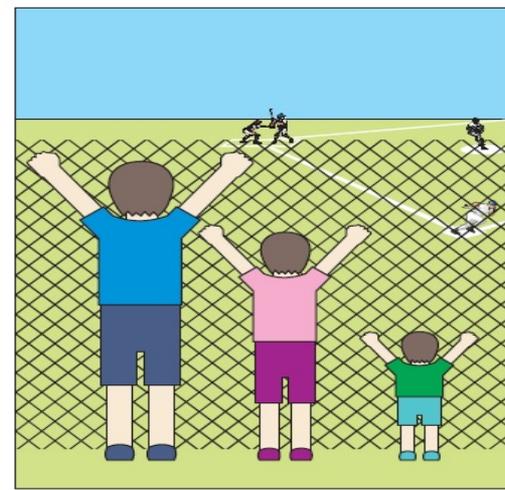


圖 C：理想的社會公平

理想的社會公平是一種更高境界的公平。

能消除造成個體間貧富高低之分的系統性障礙，給個體在系統中以同等的機會，使其得以達到他們各自才能所及的不同高度。

雖然要達到這個理想不太容易，但仍應盡力朝這個方向努力。

圖 5-1 平等與公平

資料來源：一鍵說影音 (2016)

二、性別友善職場

● 腦筋急轉彎

- 有一位媽媽開車帶兒子出去玩，中途發生車禍，母子倆都受重傷昏迷。兩人被救護車載到醫院後，分別被送入不同的開刀房動手術。
- 在兒子那間開刀房協助醫生動手術的護士，一看到手術台上的病人，驚訝地說：「怎麼會是我兒子？」
- **請問，這個護士和受傷的兒子是什麼關係？**



腦筋急轉彎

- 答案其實很簡單：護士是傷者的爸爸。
- 還有可能是：同志婚姻與家庭
- 很多人都把事情想得很複雜，反而忽略了最簡單的可能性，這就是因為我們受到職業的性別刻板印象影響。
- 大家是否曾留意生活中跟性別相關的刻板內容？打理家務的幾乎是女性、爸爸總是賺錢養家的角色、女性就得搭配粉嫩的顏色…，想必大家對於以上情節或畫面都很熟悉。
- 但是多數人從來沒想過這樣有什麼問題，為什麼？

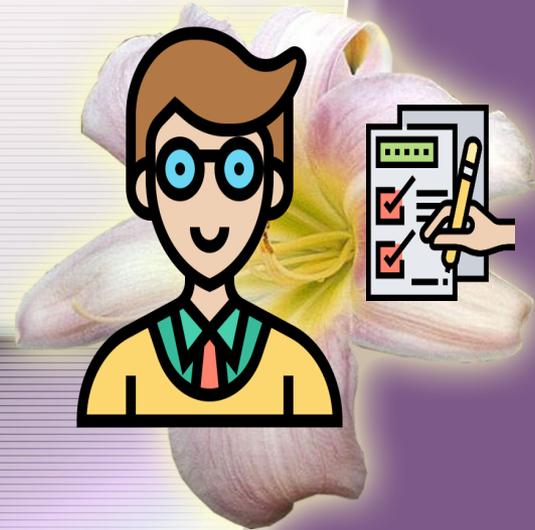


● 你可能也聽說過這些...

工程員要出外勤，養護道路很辛苦，女性柔弱很難勝任吧！

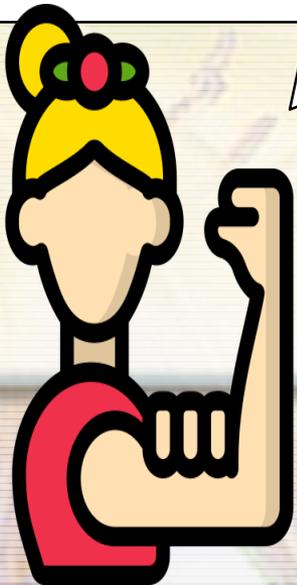


行政工作要細心、耐心，還是女生溫柔體貼心細，男擻大咧咧的怎麼勝任？

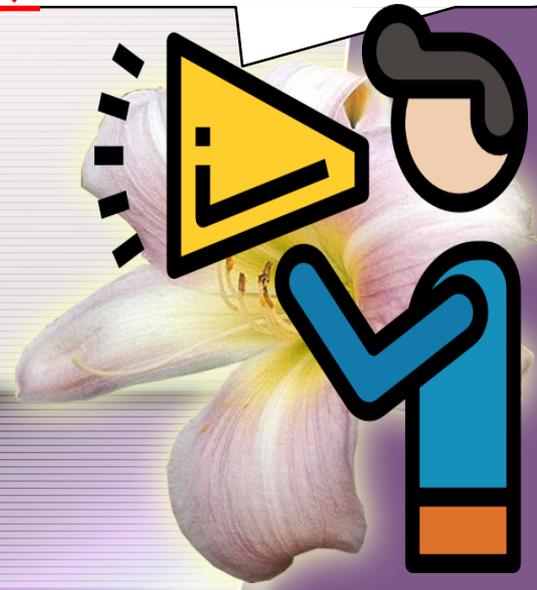


● 你可能也聽說過這些...

女生也是有能力可以勝任值班工作的，為何直接以女生柔弱、體能不佳直接剝奪女性值班權利呢？



晚上值班有危險性，要給女生做還要增加保護措施，有夠麻煩，而且也沒有我們男生耐操，就讓男生輪值就好。



● 你可能也聽說過這些...



主管是責任制，一有狀況要隨時回報，妳好好想一下，如果今天工作 癱 況，可是 小孩 又剛好發燒 需要照顧，妳要怎麼辦？



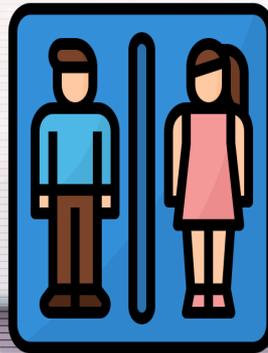
女生就該 在家相夫教子！而且女生優柔寡斷、沒有決策力，果然主管 還是由男生擔任比較 適！



● 你可能也聽說過這些...

女生要化妝、穿漂亮的套裝、裙裝是職場禮儀啊！
新來的那位女同事，**剪平頭**就算了，竟然還**穿男裝**來上班，成什麼樣子，會影響外界觀感！

男生就應該有男生的樣子，**穿粉紅色、留長頭髮**！
這樣能做好業務嗎？



● 什麼是職場性別歧視？

- 基於「性別」而遭受不平等待遇的現象：
 - 1. 女性在孕期前、後可能遭受到的懷孕歧視
 - 2. 由於結婚或育兒而產生的婚育歧視
 - 3. 性傾向與他人相異所導致的性傾向歧視
 - 4. 其他與性別相關的就業歧視：因為年齡、容貌、身材、種族、語言等而產生的就業歧視。
- 要求員工同意一旦結婚、懷孕，就必須自動離職的單身、禁孕條款，或是以特定性別認同作為解僱或不予錄取的理由，都是屬於職場性別歧視的範疇！



● 什麼是職場性別歧視？

- 職場性別歧視可能發生在以下三個階段：
- 一、進入職場前：招募、甄試、進用、分發、配置的歧視
- 二、在職場中：薪資、考績、升遷、福利、教育訓練機會、工作規則的歧視
- 三、離開職場後：退休、資遣、離職、解僱的歧視
- 例如主觀地認為女性的健康狀況在更年期後往往不比男性，因此要求女性員工先行退休。因為這些錯誤的性別刻板印象而強迫任一性別、性傾向的員工提早退休的行為，就會構成性別歧視。



● 什麼是職場性別歧視？

- 想想看男人會不會受到職場性別歧視？
- 傳統性別分工深深地影響了職場上的職務分工，例如，女性被認定為較適合文書工作、男性較適合粗重或使用科技產品的工作，這樣的觀念往往使得人們無法真正從事自己拿手或專長的職務，男人就不能當秘書、女人就不能當機器作業員。在這樣性別分工根深蒂固的社會裡，有些人只能被迫做著自己不喜歡的工作。
- 還有什麼是男人才會有的職場性別歧視？



● 這是職場性別歧視嗎？

- 男顏不比女顏值錢 勞保局給付標準有別遭批「性別歧視」(2020/06/05)
- 這是1979年所設下的規定，根據勞保局規定，「考量兩性社會生活上因醜形所受妨礙不同」勞工失能若達到「頭臉頸醜形」標準，所能請領的勞保失能給付男女不同，女性顏損失能等級列為第8級(給付360天)，男性則為第10級(僅給付220天)。
- 以月投保薪資4萬5800元來試算，女性可領到54萬9千多元，男性卻只能領到33萬5千多元，差距約21萬元。
- 已修法完成，男女皆為第8等級喔！



● 性別友善職場

- 「性別友善職場」就是無歧視、重平等的工作場域
- 在職場中，員工與雇主彼此尊重合作，共同營造性別平權的工作環境，就是性別友善職場

性別工作 平等法

為了確保無論何種性別都能夠在職場上享有同等的權益，用法律來落實職場性別上的相互尊重與平等，排除因傳統觀念而形成的就業障礙，使其工作權益，避免因性別而遭受到不平等待遇。

性別工作平等法

修正名稱為《性別工作平等法》擴大涵蓋保障多元性傾向者之工作權益。後歷經多次修正，陸續放寬促進工作平等措施，在性別歧視禁止、促進工作平等措施規範上，穩步向前

修法緣由

91年

兩性工作平等法

91年制定公布，保障性別工作權之平等，包括性別歧視禁止、性騷擾防治及促進工作平等措施等核心章節

97年

性別平等工作法

跨院、跨部會團隊共同研修性平三法，即《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》及《性別平等教育法》，針對性騷擾防治不足之處全面檢討。112年8月16日經總統公布，修正名稱為《性別平等工作法》，強化職場性騷擾防治機制

112年



友善



有效



可信賴

「我就跟你說走開！」「走開啦！叫什麼叫！」「笨死了，聽不懂嗎？」
 「睜眼說瞎話你真的很不要臉」.....根據錄音帶內容，張女堅持推一把的行動
 為不算動手，更連珠炮似口出惡言，隨後又在眾目睽睽之下，將役男從樓梯
 間推落，當下不少公務員目擊，錄音檔中也錄下四周的尖叫聲。



ETtoday新聞

ETTODAY.NET

惹到「地下署長」！替代役男慘遭霸凌推下樓 他驗傷報案：腦震盪
 了 | ETToday新聞雲

職場霸凌預防與救濟

雇主的保護義務，依保護法益之別又可區分為勞工生命、身體、健康之保護的義務。

性別工作歧視(含性騷擾)預防與救濟

男性職場?如何產生?

為何壽司店裡很少看見女師傅?日本壽司之神傳人:她們天生就不適合啦!

2016年09月18日 12:28
 1人讚 1人點



日本料理界存在相當嚴重的性別失衡。壽司是日本飲食文化中最高級性的料理，在世界各地廣受饕客歡迎，不過各位是否有發現，站在吧台後大展身手的壽司師傅清一色是男性，完全不見女性身影，為什麼沒有女壽司師傅?日本壽司名店第二代當家給了一個驚人的答案——因為女人有月經。

匯鑽科技爆性騷 面試竟問三圍、伸鹹豬手

匯鑽科面試爆性騷



人資主管

妳哪個部位最敏感?



求職者

【最大職災】RCA毒害員工20年 惡意脫產30億

文 | 劉志原 攝影 | 劉志原

全文閱讀

00:09 / 02:22



最高法院判RCA案被害人可獲賠5億確定，並斥RCA惡意脫產30億。

職業災害預防與救濟

● 性別友善職場



您不可不知的權利

員工生育友善措施

生理假



女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

產假



女性受僱者分娩前後，應給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應給予產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，應給予產假5日。

產檢假



受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日。

陪產檢 及陪產假



受僱者於其配偶產檢或分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假7日。

● 性別友善職場



您不可不知的權利

員工育兒友善措施

育嬰留職停薪



任職滿6個月後，於子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。



哺乳時間

子女未滿2歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，應每日另給哺（集）乳時間60分鐘，並視為工作時間。

工作時間減少及調整



受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間1小時（減少之工作時間，不得請求報酬）或調整工作時間。受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。



家庭照顧假

家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。

雇主不得拒絕

媽媽
爸爸

育嬰留職停薪

要件和期間

- 受僱者任職滿6個月、小孩3歲前
- 期間最多2年。同時育有2名以上未滿3歲小孩的期間合併計算，最長以最小的小孩2年為限

申請次數

NEW!

- 申請期間少於6個月但不低於30日之申請次數以2次為限；同時育有2名以上未滿3歲小孩的申請次數合併計算，最多以最小的小孩2次為限
- 申請期間在6個月以上者，無次數限制，但要符合要件和期間規定

書面申請

NEW!

受僱者應於10日前以書面向雇主提出申請

津貼

NEW!

育嬰留職停薪津貼連同政府補助為平均月投保薪資的80%，最多請領6個月

同時申請

NEW!

育兒爸媽可同時申請育嬰留職停薪及津貼

育嬰留職停薪津貼初次核付件數及男性比率



資料來源：勞動部。



向職場性別歧視說NO!

根據性別工作平等法規定，雇主不得因性別、性傾向因素而有差別待遇。

✘ 雇主說男生/女生不適合做...



✘ 因為結婚、懷孕、育兒留停、家庭照顧....



✘ 男生/女生應該打扮成....



✘ 認為女性/男性不適合升遷...



● 向職場性別歧視說NO!



不得因性別、性傾向
有差別待遇

所謂的差別待遇，是指雇主因為性別或性傾向而對受僱者或求職者做出直接或間接的不利對待。

EX限男生、女生



雇主有舉證責任

就差別待遇是否因於性別或性傾向而有爭議，則依據《性別工作平等法》第31條規定，是由雇主負起舉證責任



性別/性傾向歧視
一律違法

不可因為性別打扮、性傾向、性別刻板印象等而有歧視!



向職場性別歧視說NO!

遇到性別/性傾向歧視，我可以...



1. 詳細**記錄發生情形**(人事時地物)



2. 蒐集**證據、證人**



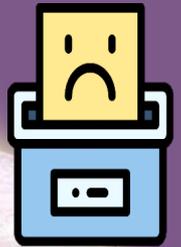
3. 要求雇主提出**在職相關資料**



4. 向主管機關**申訴**



5. **不要**貿然簽署離職手續



6. 針對雇主報復員工**申訴**，可向**勞工局申訴!**

● 傷害光譜

傷害的光譜： 從性騷擾到性侵害的差異

| | |
|------|----------------------|
| 健全環境 | 尊嚴與尊重的環境 |
| 性騷擾 | 發表性別的評論或玩笑，以及傳送低俗的圖片 |
| | 不當的性挑逗與試圖開啟性關係的行為 |
| | 與性相關的威脅、勒索、利誘 |
| 性侵害 | 非合意的性碰觸、擰捏、猥褻 |
| | 非合意的身體暴力、性撫摸、性行為 |

註：由於軍中頻傳性暴力案件，美國國防部邀請學者分析相關樣本及行為，後成為美國性侵害預防及應對辦公室（SAPRO）的員工培訓及成效評估標準。顏色愈深者，代表在學術定義上愈嚴重；不代表該行為較可以被原諒

資料來源：美國國防健康局臨床心理師Holly O'Reilly

資料整理：許詩愷

製圖：黃禹禎



● 什麼是職場霸凌？

- 廣義來說，「職場霸凌」指的是公司內部有人，無論這個人是雇主、主管，還是只是普通員工，對一位或多位同仁進行持續、頻繁或系統性的羞辱、侮辱或恐嚇行為，包含言語上的攻擊、身體上的侵犯，到以威脅或恐嚇的方式對其他同仁施壓...等，也可能會對受霸凌同仁的心理健康造成影響。
- 以台灣現行的法規來說，對於職場霸凌還沒有十分明確的定義，不過根據過去相關案例的判決，還是可以整理出一些脈絡。



● 什麼是職場霸凌？

- 用白話文來說，雇主有責任替員工建立健康且安全的工作環境以及福利設施，其中包含預防以及制止職場不法侵害的發生，因為這些行為都會對受害員工的身體或精神產生負面影響，如果沒有落實的話，也會產生相對應的罰則。



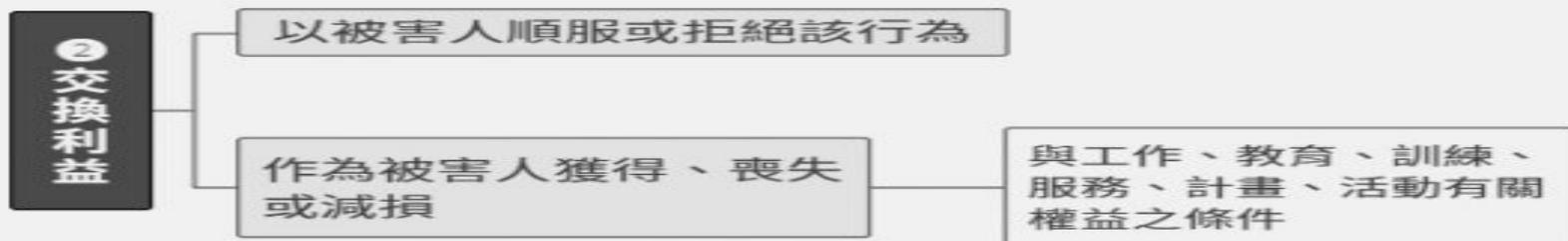
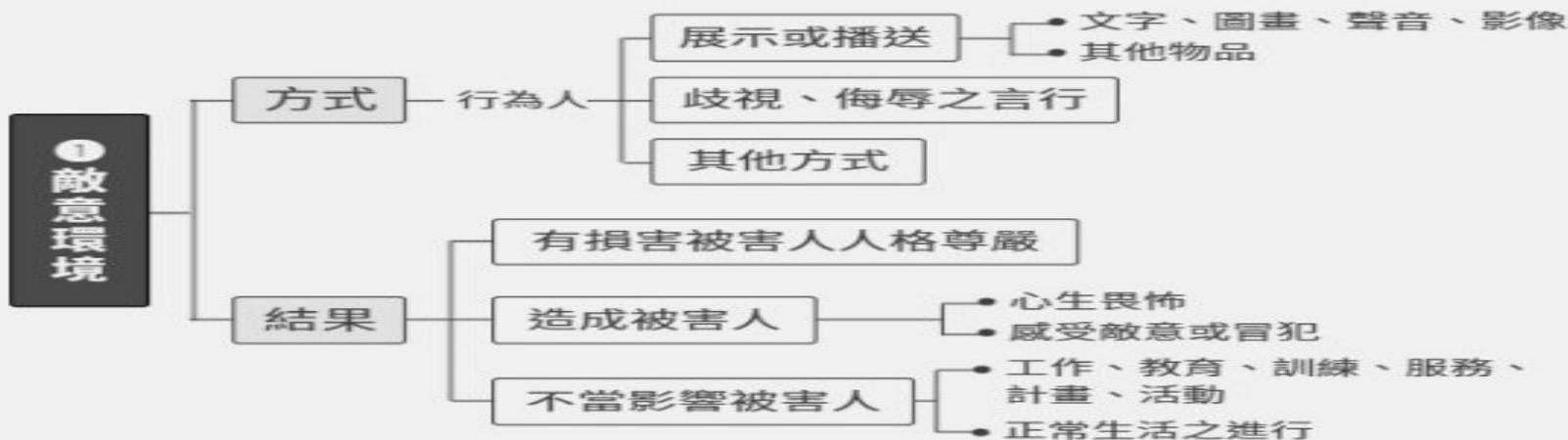
什麼是性騷擾？

性騷擾的定義與特質

1. 與 **性** 或 **性別** 偏見/歧視有關
2. **違反他人意願** 且不受歡迎的
3. **敵意環境** 或 **交換條件***
4. 造成他人 **身心的影響**

性騷擾有兩大情境： 「敵意環境」與「交換利益」

《性騷擾防治法》2種性騷擾定義：對他人實施違反其意願，而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一



資料來源：《性騷擾防治法》

資料整理：許詩愷

製圖：黃禹禎



● 性騷擾與強制猥褻的差異

| | (觸碰的) 性騷擾 | 強制猥褻 |
|----|---|---|
| 法規 | 《性騷擾防治法》 第25條 | 《刑法》 第224條  |
| 定義 | 程度弱 意圖性騷擾， 乘人不及抗拒 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。 | 程度強 對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法，而為猥褻之行為者。 |
| 處罰 | 處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金。 | 處六月以上五年以下有期徒刑。 |
| | 告訴乃論  | 非告訴乃論 |

性騷擾與性侵害的差別

- 性侵害、性騷擾都屬於違背他人性自主的行為，兩者不同之處在於「程度」。
- 依照性騷擾防治法第2條規定，性騷擾是指「性侵害犯罪以外」，違反他人意願，而與性或性別相關的行為。也就是說，嚴重到違反刑法者構成性侵害，若不至於違反刑法，但又違反他人意願的性相關行為，就是性騷擾。
- 若是性侵害行為，受害者應向警察局、地檢署提出刑事告訴；若是性騷擾行為，受害者可以向警局或是各地的性騷擾防治委員會提出申訴。



● 性騷擾由誰來定義？

~~從騷擾者
動機來定義~~

從被騷擾者
主觀感受來定義

一個人的行為或言語究竟構不構成性騷擾？
會隨人著每個人的思想觀念、主觀感受，以及當情境的
與動作或玩笑，但有思想差異。所以對方歡迎而且違反其
都是性騷擾。但只受對方歡迎而且違反其輕微願的

性騷擾的構成要件，雖首重被騷擾者的主觀感受，但也兼顧客觀的認定標準，並衡酌事發情境。

● 如何判定性騷擾？

雙方有權力差距。

行為不受歡迎。

具性或性別歧視意涵。

對被騷擾者產生負向影響。

被騷擾者不一定要有口頭或明顯拒絕動作。

不一定須重複發生。



性騷擾的類型有幾種？

不只有肢體接觸才是性騷擾！

言語型

言語有歧視、侮辱、
詆毀任一性別的意味

提出不受歡迎的
性要求，或作為
利益交換

非言語型

肢體故意觸碰，或具
有威脅攻擊等動作

表現具有貶抑
任一性別或性暗示
的視覺圖像、行為

這些都可能造成別人不舒服，而產生性騷擾情況！

常見三種性騷擾樣態

• 言語

言語猥褻
的話

開黃腔

探尋他人
隱私

• 行動

趁人不備
時襲胸、
摸臀

話中不當
隱喻

色眯眯
視他人身
體

嘲笑性別
特質

過度不當
追求

• 視覺

不堪入目
的影片

觸摸身體
隱私處

色情郵件、
簡訊

故意親(貼)
近

暴露性器
官

色情海報

衣著暴露

誰會遇到性騷擾？

不只有女性會遇到

性別認同

女性

男性
跨性別

非二元性別

⋮

性傾向

異性戀

同性戀
雙性戀
泛性戀
無性戀

⋮

身分

陌生人

朋友、師生
上司與員工
家人、親戚

職業/經濟/
社會地位

年齡

可能
6、7歲

可能
60、70歲

無關
年輕或年長

打破受害者迷思，
性騷擾可能發生在任何角落或任何人身上！

下班後被同事或客戶性騷擾也適用《性工法》

- 過往大家比較知道的是，若上班時間或執行職務時，遇到性騷擾，理所當然的適用《性別平等工作法》，而在修法後，是不是在「工作中」，已經不是主要判斷方式，只要是與行為人是同一事業單位（例如同公司）的同一人，或是不同事業單位，具共同作業或業務往來關係的同一人，就是持續性的性騷擾，都可以申訴。
- 舉例來說，小美在下班後，被客戶性騷擾，雖然當時小美並沒有在執行業務，但因為這項性騷擾行為是因為工作關係而持續延伸，所以也適用性工法。



職場性騷擾的延伸適用

新

非工作時間性騷擾 (§12 第3項)

受僱者於**非工作時間**遭受性騷擾
(§12 第3項)

(第1款) 所屬事業單位之同一人，為**持續性性騷擾**

(第2款) 不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為**持續性性騷擾**

(第3款) 最高負責人或僱用人為性騷擾

持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者
(施行細則 §4-2 第2項)

適用
性別平等工作法規定

新

性侵害犯罪適用 (§12 第6項)



職場上發生性侵害事件，雇主仍要進行相關防治作為

於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務 (§13)、調查期間之暫時性作為 (§13-1 第1項)、情節重大得不經預告終止勞動契約 (§13-1 第2項)、損害賠償責任 (§27至§30)、不得因申訴或協助他人申訴而對其不利處分 (§36)、法律諮詢與扶助 (§37) 及相關處罰規定 (§38、§38-1)，亦適用之

附錄：性工法修法重點整理

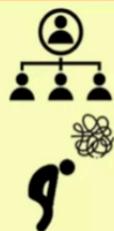
性別工作平等法修法重點

(性別平等工作法)

現況

新制

建立公權力介入的外部申訴管道



最高負責人是性騷擾行為人
不服公司調查再申訴

向外部申訴



由地方主管機關直接進行調查

有性騷擾

處罰鍰

處理不妥

命雇主採取必要處置

處罰性騷擾之負責人



最高負責人性騷擾沒有處罰



最高負責人為性騷擾行為人處罰鍰1-100萬

加重懲罰性賠償

| 對象 | 懲罰性賠償 |
|-------|---------|
| 最高負責人 | 損害額3-5倍 |
| 利用權勢者 | 損害額1-3倍 |



權勢型性騷擾情節重大
→ 調查時得暫時停職

強化雇主防治意識及責任



雇主防治意識不足



明定防治義務以利雇主採行



收到性騷擾申訴通知地方主管機關



10-29人公司應訂定性騷擾申訴管道

被害人保護及扶助



不知權益不敢申訴



政府與雇主協力提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務

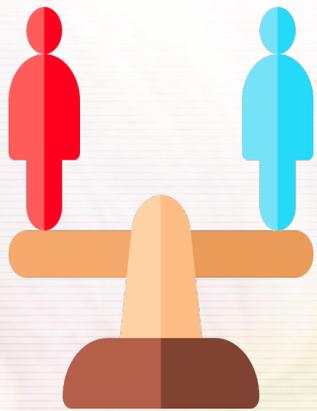


設置申訴專線

申訴負責人期間可申請留停查證屬實補付工資



性別友善職場，你我一起來！



建立職場性
平，男女皆能
適性發展



尊重多元
性別



雇主有打造性
平職場的法律
責任

