

職場性別意識與職場霸凌

閔熙國際聯合律師事務所

曾國華律師



學歷

- 國立高雄大學財經法律學系
- 國立屏東教育大學語文教育學系

專業資格

- 104年度律師高考及格

經歷

- 國小實習教師、高師大特聘講師
- 基層行政警察（只有受訓）
- 法院書記官
- 法務部矯正署高雄第二監獄法治教育講師
- 屏東律師公會第29屆、第31屆監事



#METOO



#MeToo

表 1 受僱者最近一年在工作場所遭受性騷擾之情形

中華民國 111 年 9 月

單位：%

	總計	曾經發生	性騷擾加害者(可複選)					未曾發生
			上司	下屬	同事	客戶	雇主 (負責人)	
女性	100.0	3.3	0.7	0.0	1.5	1.2	0.2	96.7
男性	100.0	1.3	0.6	0.1	0.5	0.4	-	98.7

資料來源：工作場所就業平等概況調查。

說明：最近一年係指 110 年 10 月至 111 年 9 月，以下各表同。

表 2 受僱者最近一年在工作場所遭受性騷擾提出申訴之情形

中華民國 111 年 9 月

單位：%

	總計	未曾發生	曾經發生 - 按有沒有提出申訴分												
			計	有一按是否改善分			沒有一按未提申訴主要原因分								
				小計	有改善	沒有改善	小計	擔心遭受二度傷害	擔心遭迫調離原工作部門或職位	強離原工作部門或職位	擔心失去工作	擔心別人閒言閒語	當開玩笑不予理會	不知申訴管道	其他
女性	100.0	96.7	3.3	0.7	0.7	0.0	2.6	0.1		0.1	0.3	0.2	1.6	0.2	0.1
男性	100.0	98.7	1.3	0.2	-	0.2	1.1	0.3		-	0.1	0.0	0.7	-	-

資料來源：工作場所就業平等概況調查。

性別工作平等法§1：

為保障工作權之性別平等，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。



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

112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



友善



有效



可信賴

性平三法適用關係

性別平等教育法 ➡ 性別平等工作法 ➡ 性騷擾防治法

【性別平等教育法】§1第2項：

校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法 規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。

【性別平等工作法】§1第2項：

工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。

【性騷擾防治法】§1第2項：

性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

性別平等工作法適用對象

【性別平等工作法】§2 第2項至第5項：

- 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但§32-1、§32-2、§33、§34、§38及§38-1之規定，不適用之。
- 公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。
- 本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但§16及§17之規定，不在此限。
- 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。



職場性騷擾申訴流程概述

修法後



- 適用範圍 (§1、§2)
- 職場性騷擾定義、例外適用 (§12)

受僱者或求職者
遭受職場性騷擾

被申訴人屬
最高負責人/僱用人

向公司申訴
【內部】

• 雇主未處理
• 不服雇主調查/
懲戒結果

雇主採取立即有效
之糾正及補救措施
(§13 第2項)

雇主未盡防治義務

向地方政府申訴
【外部】

- 行為人損害賠償 (§27 第5、6項)
- 最高負責人或僱用人行政罰 (§38-2 第1項)
- 調查期間調整職務或工作型態 (§32-2 第5項)

- 強化雇主防治義務 (§13)
- 被申訴人處置 (§13-1)

- 外部申訴機制 (§32-1 第1項)
- 地方政府調查程序 (§32-2)
- 申訴管道及救濟程序 (§34 第1項)



職場性騷擾

女生自己不會保護自己

大腿是恐金的哦有什麼不能摸的

摸一下又不會少一塊肉

你是男生耶

少往自己臉上貼金了

怎麼可能會被性騷擾

你抱我媽上床

只是覺得妳可愛「才玩一下」

我也想要

小心不要跌倒在我懷裡哦

一定是想仙人跳

女生自己來

勾引我的

小姐你的內褲
很~漂~亮~

一堆心機婊綠茶婊

那是我女朋友
為什麼不行

誰要性騷擾你?

是你自己想太多

人帥真好

人醜性騷擾



職場(工作場所)性騷擾定義

敵意工作環境性騷擾

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。

交換式性騷擾

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**。



職場(工作場所)性騷擾定義

權勢性騷擾

對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，**利用權勢或機會**為性騷擾。

非工作時間性騷擾

- 一. 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 二. 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之**同一人**，為持續性性騷擾。
- 三. 受僱者於非工作時間，遭受**最高負責人或僱用人**為性騷擾。

職場(工作場所)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。

工作場所性騷擾防治措施準則§5：

- 一. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或**嗅聞他人身體**；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- 二. 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三. **反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為**。

性騷擾成立之判斷標準

合理被害人標準：

先以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考，再考量一般人處於相同之背景、關係及環境下、對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受據以判斷。亦即，合理被害人標準所審酌者，係事發當時，一般人處於相同之情境下，是否通常有遭受性騷擾之感受。



職場性騷擾-數位或網路性別暴力態樣

透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等。

包括網路跟蹤、惡意或未經同意散布與性或性別有關個人私密資料、基於性別貶抑或仇恨之言論或行為、性勒索、人肉搜索、基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅、招募引誘、網路性騷擾、非法侵入或竊取他人資料及偽造或冒用身分。



案例分享（一）

臺北高等行政法院112年度訴字第629號判決

原告擔任書記官長時，有下列職場性騷擾行為：(一)甲女因辦公室冰箱故障，通知原告申請報修，原告於110年8月1日上午10時許，委請電器修理人員即證人乙至甲女辦公室修繕，並聯繫甲女至辦公室現場監看，原告竟趁機在甲女辦公室觸摸甲女頭部、耳朵、肩膀及臀部。(二)原告於110年8月27日晚間10時許，趁甲女至原告辦公室拿取卷宗時，觸碰甲女背部、臀部。(三)原告於110年10月29日晚間10時5分許，以LINE聯繫甲女，要求甲女下樓外出，待甲女下樓後，開車將甲女載往00園區，並於車上不斷伸手拉甲女手。(四)於110年11月14日晚間10至11時許，趁甲女至其辦公室商議物品修繕事宜時，自甲女背後以雙手環抱甲女腰間及腹部，並將甲女壓制在座位上。(五)於110年12月9日或同年月10日上班時間，在甲女辦公室以手指輕抓甲女臀部。

案例分享（二）

- + 被告前係臺灣○○地方法院(下稱○○地院，已停職)法官，曾於民國96年間擔任該院行政庭長，111年間則擔任審判長，原告則係○○地院法官。
- + 被告於111年11月15日前某日，邀約原告至陽明山上土雞城用餐，原告誤以為有同事一同前往而應允，遂於111年11月15日中午12時19分許，與被告一同自○○地院西側離開，並在被告催促下搭乘被告所駕駛車牌號碼0000-00號之自用小客車前往用餐。

案例分享（二）

被告利用原告對山區不熟，不明路徑，竟未循原路返回，逕自搭載原告前往某處統一便利超商門市購買完咖啡後，偏離人車鼎沸路徑行駛...，最後駛入人煙罕至之產業道路盡頭，方迴轉停靠在附近某處避車彎，隨即藉詞頭暈需要暫時休息，故不繼續行駛，...，此時被告假意對原告稱：當初是其和B1(真實姓名年籍詳卷)大力推薦要原告留在○○的，結果讓原告這麼辛苦，想到都得自責、很拍謝(閩南語)云云，**隨即突然出手揉捏原告之後頸及肩膀**，原告震驚之餘聳肩縮頸靠向右側車門閃避，惟被告仍不罷手，違反原告意願，持續揉捏原告後頸，並一再重複稱「很拍謝(閩南語)」、「有時候深夜想到都很過意不去」云云。

案例分享（二）

原告用力踐動肩頸，**明確表明不願讓被告觸碰其身體後**，被告仍不罷手，藉口詢問原告左手腕舊傷復原狀況，順力將手下放、扣住原告左手腕，並用力揉捏，原告至此極度恐懼，數次嘗試抽回未果，遂哀求被告起駛下山，...，後見原告無力自衛，畏縮在副駕駛座門邊，只是哀求，明顯已無法抵抗，遂再以**右手手撫摸原告左臉頰**，並以**食指、中指夾捏原告臉頰一下**，以此方式試探原告反抗力度，原告猝然受襲，亦僅是瑟縮地撇頭戴起口罩迴避，眼見原告已無力反抗，被告即基於強制猥褻之犯意，違反原告之意願，將**右手放至原告左側大腿靠近恥骨附近根部位置**，順勢以拇指外之4根手指伸入原告大腿內側，與大拇指合扣，掐捏原告大腿，同時隔著褲子摳碰原告之私處得逞。

案例分享（二）

被告在其惡行曝光後，不僅不思悔改，更變本加厲捏造各種不實言論(如誹謗原告男女關係複雜、有婚外情、工作態度不佳、爆粗口等)，企圖以詆毀原告人格之方式為自己開脫，導致原告發生持續性情緒低落焦慮、睡眠障礙、胸悉心悸、負面思考等焦慮、憂鬱狀態，伴有創傷後症候群症狀，經常憶起遭受侵害的過程，深感痛苦不堪，工作時深怕遇到被告而不敢如廁、擔心同事異樣的眼光，猶如驚弓之鳥，遑遑不可終日，且對於男性產生戒慎恐懼之心，影響原告及先生之親密行為，身心承受極大痛苦，原告於先前並未有任何精神疾病就診病史，於本件事發後，出現各種精神症狀，並持續至士林身心醫學診所、擁抱心理諮商所就診，接受藥物治療及諮商改善情緒及焦慮狀態。



案例分享（二）

- + 臺北地方法院**113**年度侵訴字第**32**號刑事判決
- + 臺灣高等法院**113**年度侵上訴字第**236**號刑事判決
- + (公務員假借職務上之權力故意犯強制猥褻罪，處有期徒刑壹年陸月。)
- + 臺灣臺北地方法院民事簡易判決**113**年度北簡字第**11261**號民事判決。(賠償**41**萬餘元)
- + 由案例二的判決內容，在職場上有哪些事項需要留意？

如何避免成為性騷擾之加害人

- 尊重他人，檢視自己的性別刻板印象，建立平等的性別觀念。
- 注意自己的言詞和態度，不要對任何性別有所貶抑、隨意講黃色笑話。
- 避免以輕薄的言行舉止調侃別人，或做出與性有關的騷擾行為，如傳播情色信件、隨意勾肩搭背等不當身體接觸。
- 是否存有權力差異（如師生、主管部屬之間），在上位者更應嚴守專業倫理。
- 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」、不要利用對方的「仰慕」遂行性騷擾。



如何避免成為性騷擾之被害人？

如果主觀上已有感受到不舒服，有被侵犯的感受，就要勇敢表達，一昧姑息只會讓加害者氣勢愈發囂張，加強其日後侵犯之意志及行為強度。



職場霸凌(2020.04 YES123)

- +67%上班族曾受到職場霸凌包括：言語、行為、肢體、互動等廣義的暴力行為
- +「職場霸凌」發生最多的族群，是貿易流通、媒體出版、傳產製造業。
- +女性被霸凌的比率，比男性來得高。
- +60%以上的上班族，每週至少被霸凌一次。
- +37%的上班族，幾乎每天都被霸凌。
- +35%為受到同事霸凌，最常發生狀況為：背後攻訐、遭受小團體排擠、冷嘲熱諷。

職場不法侵害定義

+ 工作人員在與工作相關的環境中(包含通勤)遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或健康構成挑戰的事件。



常見職場不法侵害類型

- + 肢體暴力
- + 心理暴力
- + 言語暴力
- + 性騷擾
- + 跟蹤騷擾



常見行為態樣

- +◆ 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
- +◆ 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
- +◆ 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。



常見行為態樣

- +◆ 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- +◆ 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。



你是否已經被霸凌了？

- +1.放大錯誤檢視
- +2.不合理之工作要求
- +3.批評個人能力
- +4.前後矛盾或朝令夕改之工作規定
- +5.常以負面言語要脅（例如不爽不要作）



你是否已經被霸凌了？

- +6. 常時侮辱及貶抑
- +7. 打壓工作表現
- +8. 排擠、冷凍或調整不合理之工作環境
- +9. 在工作場所對你歇斯底里
- +10. 奪取工作成果



遇到職場霸凌（不法侵害）怎麼辦？

- +◆思考自身有無缺失，請同仁誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- +◆盡可能以錄音或任何方式記錄加害者之行為作為證據。
- +◆向業務單位提出通報及檢舉。



+ 《職業安全衛生法》「職場霸凌防治專章」預計於**2026年7月1日**正式施行。

不當行為樣態包含**言語暴力**、**社交排斥**、**職務干預**、**權力濫用**及**名譽侵害**等相類言行。



THANKS FOR LISTENING!

Any questions?

You can find me at:

- 曾國華
- barneydale0610@gmail.com
- 07-2411609 、 0921378041

