

CEDAW 第 4 次國家報告(初稿)

書面意見單

報告點次	第 11 條
姓名	郭乃綺
服務單位	中華民國基督教女青年會協會
職稱	副秘書長
電子郵件	nicole.kuo@ywca.org.tw

國際勞工組織 (International Labour Organization · ILO) 對於職場霸凌問題，通常以「mobbing」、「bullying」或是「moral harassment」等用語表示，其中「mobbing」一般指職場上集體對某閤人或某些人進行個別迫害行為¹，包含精神壓迫、虐待、精神壓力等等。而霸凌「bullying」則是比「mobbing」更為嚴重的侵害行為，包括暴力性的行為在內。

「職場霸凌」的定義是在工作場所中，同仁間或主管及部屬間藉由權力濫用與不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重之身心壓力，常見情形包含 4 大類型：肢體攻擊、語言暴力、心理(精神)攻擊、性騷擾²。

早在 2014 年，「1111 人力銀行」針對上班族是否在職場上遭受過「霸凌」進行調查，數據顯示，高達 54% 的上班族曾在職場遭遇霸凌，其中在職場遭遇霸凌的受害者有 61%

¹ 引用自勞動部《勞工季刊》第 61 期，p.24。

² 摘自「執行職務遭受不法侵害預防指引及勞動部工作生活平衡網」。

是女性。

去年 2020 年，「Yes123 求職網」也公布一項關於職場霸凌的調查，報告顯示有 67% 的勞工表示曾經碰過職場霸凌；其中，主要加害者為同事，其次為主管，而遭受霸凌的受害者又以默默忍受為主要因應方式。不過，對霸凌行為的沉默與忽視，反而會變成對霸凌行為的默許，使之持續存在。

常見的職場霸凌分成四大類³：

言語暴力：辱罵、嘲笑、挖苦、諷刺、貶低、指桑罵槐；不分性別，是最常見的職場暴力。

心理暴力：威脅、恐嚇、歧視、騷擾、排擠、惡作劇；不分性別，是次要常見的職場暴力。

肢體暴力：拳打腳踢、推、捏、抓、拉扯...等等；男性發生所佔比例高於女性。

性騷擾：帶有性暗示的不當言語或行為、性別歧視、開黃腔、雙關語；女性受害者高於男性。

建議

有關條文 11.11 內容為 2017 年至 2020 年《性別工作平等法》申訴案件，共計受理 1,680 件。

³ 《職場多巴胺專欄》「淺談職場霸凌」，2021 年 3 月。

其中，「性別歧視」為 722 件，占 43%，經評議成立 157 件，裁罰金額 3,623 萬元，共計公布違法雇主 152 家。與 2013 年至 2016 年相比(受理 744 件,占全部申訴案件 49.8%)，受理件數減少 22 件，占比減少 6.8 個百分點。「性別歧視」評估成立案件僅占二成，請問，2017 年至 2020 年案件成立比例較往年為低之原因為何？

因《性別工作平等法》、《職業安全衛生法》等等法案的施行，整體社會對勞工有法律制度作為保護，也逐漸引導民眾提升尊重與平等的觀念。未來若要針對職場霸凌建立新制度，應著重現行法律較難救援、無法處理的部分，並且明確劃清職場霸凌與雇主經營管理之界線。

繳交方式：

1. 請於7/20(二)前提供本書面意見單，逾期不候。請寄至 hjtwwang@ey.gov.tw，郵件標題請註明[CEDAW 書面意見]，或傳真至(02)2356-8733。
2. 書面意見將由行政院性別平等處統一提供各權責機關，並公布於行政院性別平等會網站供各界參考。