

臺中市政府勞工局

職場性騷擾申訴之性別分析與防治實務

115 年 8 月

壹、前言

聯合國大會於民國 68 年通過《消除對婦女一切形式歧視公約》(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 簡稱 CEDAW), 明確揭示男女應平等享有經濟、社會、文化、公民及政治等各項權利, 並作為國際推動性別平等的重要依據。該公約開放各國簽署與加入, 並不限於聯合國會員國。我國亦積極響應國際人權保障趨勢, 由總統於 96 年 1 月 5 日正式頒發加入書, 以展現推動性別平等及保障婦女權益之決心。

為使 CEDAW 在我國具有法律效力, 行政院於 99 年 5 月 18 日提出《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》草案送立法院審議, 後經立法院於 100 年 5 月 20 日三讀通過, 總統於同年 6 月 8 日公布施行, 自 101 年 1 月 1 日起正式生效。自此, CEDAW 所揭示之性別平等及禁止歧視原則, 成為我國推動相關政策與法制的重要依據, 也促使政府持續檢視國內法令與制度是否符合國際人權標準。

雖然 CEDAW 條文本身並未直接明文規範「性騷擾」相關內容, 但為進一步強化對婦女之保障, 依 CEDAW 設立之「消除對婦女歧視委員會」先後提出第 19 號一般性建議, 基於性別的暴力屬於對婦女歧視的一種形式, 性騷擾亦被明確視為性別暴力的重要態樣; 第 35 號一般性建議更明確指出, 基於性別的暴力具有結構性歧視特質, 要求各國採取積極有效之預防、保護、調查及救濟措施, 以消除各種形式之性別暴力。

因此，我國在 CEDAW 第 2 次國家報告中亦說明，為防治性別暴力並保障申訴人權益，已制定《家庭暴力防治法》及《性侵害犯罪防治法》等法律，並透過《性別工作平等法》（現已修正名稱為《性別平等工作法》）、《性別平等教育法》及《性騷擾防治法》等相關法規，分別針對職場、校園及公共場所中的性騷擾問題建立防治機制，以提供申訴人必要之保障與救濟途徑。

行政院《性別平等政策綱領》將「消除性別歧視」、「降低性別暴力」及「保障女性經濟自主權」列為重要政策目標，強調應透過法制、制度及教育宣導等多元策略，建構安全、友善且無性別歧視之工作環境，促進不同性別者均能平等參與勞動市場及享有工作權益。職場性騷擾防治制度之建立與落實，正是實現前述政策目標的重要基礎。

我國針對職場性騷擾防治制度亦持續進行修法與制度強化。在 113 年 3 月 8 日修法前，《性別平等工作法》主要規定雇主於知悉職場性騷擾事件後，應立即採取有效之糾正及補救措施，但地方主管機關並無直接介入調查個案之法定權限。為回應社會期待，進一步修正相關法規，自 113 年 3 月 8 日起，受僱者若認為雇主未善盡職場性騷擾防治責任，得向地方主管機關提出申訴。主管機關受理後，將安排勞資雙方分別接受訪談並製作紀錄，再提交地方主管機關性別平等工作會進行審議，藉由導入外部監督機制，大幅提升對申訴人權益的保障。

然而，在既有社會文化與傳統性別角色觀念的影響下，社會對性騷擾申訴人仍存在一定程度的刻板印象與偏見。本次性別分析即以 113 年修法後之制度變革為基礎，蒐集 113 年至 114 年間職場性騷擾申訴案件資料，透過案件統計與性別面向分析，瞭解不同性別者於現今社會環境及職場結構下，遭遇性騷擾時所面臨之處境與困境。

隨著社會環境與性別意識的演進，職場性騷擾已延伸至多元性別、權力對等與組織文化等複合面向。職場性騷擾並非僅是個人侵害事件，而是反映職場權力關係與組織文化等結構性問題。若未能有效防治，不僅損害受害者的尊嚴與權益，更會降低其勞動參與率及職涯發展，阻礙實質性別平等的實現。

本分析盼能藉由資料整理與觀察，檢視現行制度能否有效回應不同性別申訴人的需求，並作為未來規劃防治措施、宣導方向及資源配置的重要參考，進而提升整體職場安全與性別平等環境。

貳、性別統計分析

一、本市勞動參與率以男性較女性多

113 年本市勞動力人口合計 1,496 千人，其中男性勞動力比例 52.47%，女性勞動力比例為 44.18%；114 年本市勞動人口合計 1,515 千人，其中男性勞動力比例 52.08%，女性勞動力比例 44.49%（表 1）。

表 1、臺中市勞動力概況

	勞動力總計			男性		女性	
	男性	女性	合計	勞動力	勞動力 參與率	勞動力	勞動力 參與率
	千人	千人	千人	千人	%	千人	%
113 年	808	688	1,496	785	52.47%	661	44.18%
114 年	816	699	1,515	789	52.08%	674	44.49%

資料來源：主計總處 113 年及 114 年人力資源調查統計

二、受害者與加害者性別比例失衡，從成立案件中，113 年被害女性占 94.69%、114 年被害女性佔 87.42%。

113 年臺中市總通報案件為 158 案，114 年增至 299 案，成長率 89.24%。113 年成立案為 113 案，114 年增加至 151 案，成長率為 33.63%，顯示通報件數的成長速度高於案件成立的成長速度（表 2）。

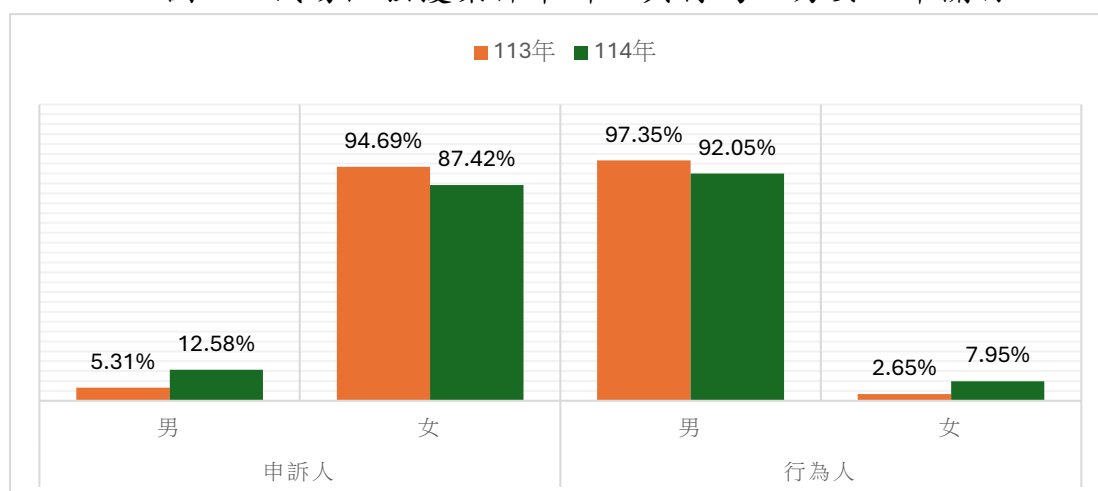
表 2、本市職場性騷擾案件概況－依申訴及成立數

	申訴通報數	成立案件數	申訴案件成立比率
113 年	158	113	71.52%
114 年	299	151	50.50%
成長率	89.24%	33.63%	-29.39%

資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司

其中 113 年成立案件中，女性申訴人佔 94.69%，男性行為人佔 97.35%；114 年成立案件中，女性申訴人佔 87.42%，男性行為人佔 92.05%。顯示申訴人以女性為主，行為人以男性為主，雖然女性申訴人於 114 年減少 7.27 個百分點，男性行為人於 114 年減少 5.30 個百分點，但案件數仍呈現高度性別趨勢如圖 1。

圖 1、職場性騷擾案件申訴人與行為人男女比率關係

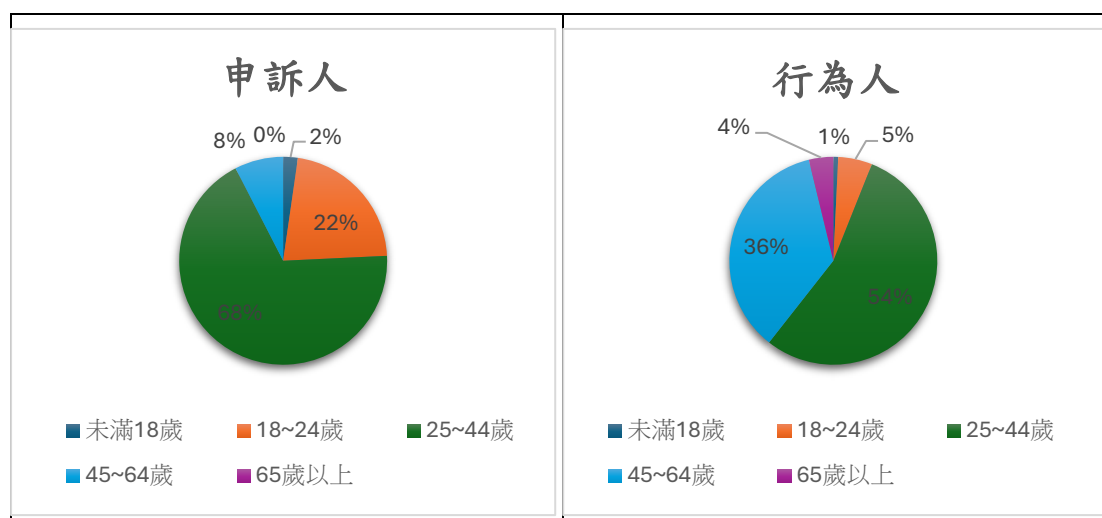


資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司

三、申訴人與行為人年齡分布以 25-44 歲為核心群體

從兩年成立案件數合計，申訴人以 25-44 歲(68.18%)為多數，次多 18-24 歲(21.97%);行為人亦以 25-44 歲(54.55%)為最多，次多為 45-64 歲(35.61%)。顯示 25-44 歲為核心群體，且申訴人第二大受害族群為 18-24 歲(21.97%)，顯示年輕族群面臨較高風險；行為人則涵蓋中高年齡層，第二大行為人族群為 45-64 歲(35.61%)，顯示行為人往中高齡延伸的現象如圖 2。

圖 2、職場性騷擾案件申訴人與行為人年齡分析



資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司

四、同事業單位間申訴佔 88.62%，凸顯內部防治與申訴管道的重要性

(一) 成立案件中，同事業單位間申訴案總計 226 件(67.66%)為大宗，權勢關係性騷擾總計 70 件(20.96%)為次多(表 3)，顯示有 88.62%的職場性騷擾案件發生於公司內部，凸顯內部防治與申訴管道的重要性。

(二) 其中權勢性騷擾(上司對下屬)增加最多為 50.00 個百分點，113 年權勢性騷擾佔 28 案、114 年增加至 42 案(表 3)。而 113 年及 114 年之行為人皆男性為多數，申訴人亦皆以女性為多數，且 25-64 歲之男性往往處於管理或資深位階，而 18-44 歲之女性則處於相對弱勢的受僱地位，顯示權力不對等之情形。「權勢關係」案件數增長顯示，上司利用職務上的優勢對下屬進行騷擾為階層式權力與性別弱勢的疊加，使得女性受害者在申訴時面臨更大的職涯風險，且此年齡階段的女性通常處於職涯發展的關鍵期，將衝擊經濟自主權與職場晉升機會。

表 3、申訴人與行為人關係

	權勢	同事業 單位	不同事業單位			合計
			共同作業	業務往來	不特定 對象	
	案件數	案件數	案件數	案件數	案件數	案件數
113 年	28	95	10	4	4	141
114 年	42	131	8	4	8	193

合計	70	226	18	8	12	334
增減數	14	36	-2	0	4	5

資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司

五、案件成立數與行業別關係：以製造業為最多，第二多為住宿及餐飲業，第三多為公共行政及國防。

風險行業別為製造業(兩年共計 57 案)、住宿及餐飲業(兩年共計 56 案)、公共行政及國防(兩年共計 52 案)為前三高風險行業，其中製造業於兩年間均維持案件數最多，住宿及餐飲業之騷擾件數次多，並有顯著成長(113 年 11 案至 114 年 45 案，成長達 309.09%)如表 4。

表 4、成立案件之行業別分析

行業別	113 年	114 年	總計	增減
農、林、漁、牧業	1	3	4	2
礦業及土石採取業	0	0	0	0
製造業	29	28	57	-1
電力及燃氣供應業	0	2	2	2
用水供應及污染整治業	0	1	1	1
營建工程業	2	4	6	2
批發及零售業	13	12	25	-1
運輸及倉儲業	5	2	7	-3
住宿及餐飲業	11	45	56	34

行業別	113 年	114 年	總計	增減
出版影音及資通訊業	7	6	13	-1
金融及保險業	1	20	21	19
不動產業	0	0	0	0
專業、科學及技術服務業	0	5	5	5
支援服務業	2	12	14	10
公共行政及國防	30	22	52	-8
教育業	7	5	12	-2
醫療保健及社會工作服務業	18	17	35	-1
藝術、娛樂及休閒服務業	4	3	7	-1
其他服務業	11	6	17	-5
總計	141	193	334	52

資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司

六、申訴人族群與國籍別分析：本國籍佔絕大多數，原住民與新住民申訴案件微幅成長

(一) 族群分布概況：根據 113 年與 114 年成立案件統計，申訴人國籍仍以本國籍為多數。其中，原住民族與新住民的成立案件數於 114 年均呈現增長趨勢，原住民從 1 案增加至 3 案，新住民則從無案例增加至 2 案如表 5。

(二) 外國籍移工申訴人趨勢：外國籍移工申訴人之成立案件則呈現下降趨勢，由 113 年的 6 案減少為 114 年的 2 案(表 5)。

顯示申訴管道在不同族群中的觸及度或案件認定情形可能有所改變。

表 5、職場性騷擾成立案件之國籍概況表

	成立案件數	本國籍				外國籍
		本國籍 總件數	原住民	新住民	原住民及 新住民 合計	
113 年	113	107	1	0	1	6
114 年	151	149	3	2	5	2
增加數	38	42	2	2	4	-4

資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司

(三) 不同族群的受害風險集中於特定行業：原住民族申訴人之成立案件未明顯集中於特定行業，惟於醫療保健及社會工作服務業增加最多為 2 案如表 6。新住民申訴人之成立案件於 113 年無案例，114 年增加 2 案亦未有集中於特定行業之趨勢如表 7。外國籍移工申訴人之成立案件主要集中於製造業 4 案(50.00%)如表 8，顯示外國籍移工申訴人於生產線作業環境中面臨較高的性騷擾風險。

表 6、原住民成立案件之行業別分析

行業別	113 年	114 年	總計	比例	增減
其他服務業	1	0	1	25.00%	-1

行業別	113 年	114 年	總計	比例	增減
公共行政及國防	0	1	1	25.00%	1
醫療保健及社會工作服務業	0	2	2	50.00%	2
總計	1	3	4	100.00%	2

資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司

表 7、新住民成立案件之行業別分析

行業別	113 年	114 年	總計	比例	增減
農、林、漁、牧業	0	1	1	50.00%	1
支援服務業	0	1	1	50.00%	1
總計	0	2	2	100.00%	2

資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司

表 8、外籍移工成立案件之行業別分析

行業別	113 年	114 年	總計	比例	增減
製造業	3	1	4	50.00%	-2
批發及零售業	1	0	1	12.50%	-1
其他服務業	2	0	2	25.00%	-2
教育業	0	1	1	12.50%	1
合計	6	2	8	100.00%	-4

資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司

七、同事間騷擾以製造業與住宿及餐飲業為主，權勢性騷擾以公共行政及國防與住宿及餐飲業為主

(一) 行業別中權勢性騷擾以公共行政及國防與住宿及餐飲業為多，分別為 20 案(28.57%)及 14 案(20.00%)；同事間騷擾以製造業與住宿及餐飲業為主，分別為 42 案(18.58%)及 41 案(18.14%)；不特定人之性騷擾以醫療保健及社會工作服務業 6 案(50.00%)為最多(如表 9)，顯示該行業特性呈現出較高的「外部性」，醫病關係或服務第一線民眾時產生的「陌生人騷擾」是該行業的風險環節。

(二) 又高風險三高行業中，製造業、住宿及餐飲業與公共行政及國防皆以同事業單位間性騷擾為主，分別佔該行業成立案件數 73.68%(42 案/57 案)、73.21%(41 案/56 案)及 61.54%(32 案/52 案)如表 9。

表 9、成立案件之申訴人與行為人關係概況(113 年及 114 年案件
合計)－以行業別分

	權勢	同事業 單位	不同事業單位			合計
			共同作 業	業務往 來	不特定 對象	
	案件數	案件數	案件數	案件數	案件數	案件數
農、林、漁、牧業	1	3	0	0	0	4
礦業及土石採取業	0	0	0	0	0	0
製造業	8	42	5	0	2	57
電力及燃氣供應業	1	1	0	0	0	2
用水供應及污染整 治業	0	1	0	0	0	1
營建工程業	2	3	1	0	0	6
批發及零售業	3	19	0	3	0	25
運輸及倉儲業	1	5	1	0	0	7
住宿及餐飲業	14	41	0	1	0	56
出版影音及資通訊 業	2	11	0	0	0	13
金融及保險業	5	14	1	1	0	21
不動產業	0	0	0	0	0	0

	權勢	同事業 單位	不同事業單位			合計
			共同作 業	業務往 來	不特定 對象	
	案件數	案件數	案件數	案件數	案件數	案件數
專業、科學及技術 服務業	1	3	1	0	0	5
支援服務業	3	8	3	0	0	14
公共行政及國防	20	32	0	0	0	52
教育業	1	11	0	0	0	12
醫療保健及社會工 作服務業	3	22	2	2	6	35
藝術、娛樂及休閒 服務業	1	6	0	0	0	7
其他服務業	4	4	4	1	4	17
合計	70	226	18	8	12	334

資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司

八、口語性騷擾以住宿及餐飲業為主，文字性騷擾、肢體行為性騷擾及數位或網路性騷擾以製造業為主

以 113 年及 114 年性騷擾形式之各類型除以總案件得出百分比，並以 114 年減 113 年案件數得出增減數（如表 10），口語性騷擾以住宿及餐飲業（19.44%）最多，公共行政及國防業

(15.28%) 次多，而住宿及餐飲業於 114 年增加 18 案，表示口語性騷擾增加亦以該行業為多。而肢體性騷擾以製造業 (18.54%) 最多，住宿及餐飲業 (14.61%) 次多，又住宿及餐飲業於 114 年增加 12 案(如表 10)，表示住宿及餐飲業之口語性騷擾及肢體性騷擾於 114 年為所有行業中增加最多之行業，凸顯該行業勞工暴露之風險明顯提高；而文字性騷擾、肢體行為性騷擾及數位或網路性騷擾以製造業為主，再次凸顯製造業為最高風險行業，職場防治焦點應全面放在現場員工的言行與身體界線。

表 10、成立案件之性騷擾形式分析概況－以行業別區分

行業別	性騷擾形式(可複選)									
	口語		文字		肢體行為		數位或網路實施職場性騷擾		性侵害	
	%	增減數	%	增減數	%	增減數	%	增減數	%	增減數
農、林、漁、牧業	1.39%	0	0.00%	0	0.56%	1	0.00%	0	0.00%	0
礦業及土石採取業	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0
製造業	11.81%	-3	26.32%	-3	18.54%	3	21.43%	2	0.00%	0
電力及燃氣供應業	0.69%	1	0.00%	1	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0

行業別	性騷擾形式(可複選)									
	口語		文字		肢體行為		數位或網路實施職場性騷擾		性侵害	
	%	增減數	%	增減數	%	增減數	%	增減數	%	增減數
用水供應及污染整治業	0.00%	0	0.00%	1	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0
營建工程業	2.08%	1	0.00%	0	2.25%	0	0.00%	0	100.00%	1
批發及零售業	9.03%	3	0.00%	3	7.87%	-2	14.29%	0	0.00%	0
運輸及倉儲業	1.39%	0	10.53%	-2	1.12%	0	7.14%	0	0.00%	0
住宿及餐飲業	19.44%	18	10.53%	3	14.61%	12	7.14%	2	0.00%	0
出版影音及資通訊業	4.17%	2	15.79%	-1	4.49%	0	7.14%	-2	0.00%	0
金融及保險業	5.56%	8	0.00%	5	6.74%	10	7.14%	2	0.00%	0
不動產業	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0
專業、科學及技術服務業	1.39%	2	0.00%	1	1.69%	3	0.00%	0	0.00%	0
支援服務業	4.17%	4	0.00%	2	5.62%	6	3.57%	1	0.00%	0
公共行政及國防	15.28%	-6	10.53%	3	11.24%	0	14.29%	4	0.00%	0

行業別	性騷擾形式(可複選)									
	口語		文字		肢體行為		數位或網路實施職場性騷擾		性侵害	
	%	增減數	%	增減數	%	增減數	%	增減數	%	增減數
教育業	4.86%	-3	10.53%	-2	3.93%	-1	7.14%	0	0.00%	0
醫療保健及社會工作服務業	11.81%	-5	5.26%	1	12.36%	0	7.14%	0	0.00%	0
藝術、娛樂及休閒服務業	2.78%	-2	0.00%	0	2.81%	-1	0.00%	0	0.00%	0
其他服務業	4.17%	-2	10.53%	-2	6.18%	-1	3.57%	-1	0.00%	0

資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司

八、總體風險最高的前三大行業為製造業、住宿及餐飲業、公共行政及國防。因各行業環境與組織文化不同，呈現出截然不同的行為特性

(一) 製造業兩年職場性騷擾案件累積 57 案，為全臺中案件數最多的行業(表 4)，其兩造關係以「同事業單位(同事)」高達 73.68%為主(表 9)，性騷擾形式上，其「肢體行為」(18.54%)與「文字性騷擾」(26.32%)均居全市之冠(表 10)。

(二) 住宿及餐飲業之案件兩年總計 56 案(表 4)，其兩造關係亦以「同事業單位(同事)」73.21%為主(表 9)，而該行業 114 年案件數從 11 案增加至 45 案，成長率 309.09%(表 4)，為職

場性騷擾風險增加最多之行業，其性騷擾形式以口語騷擾為主，惟該行業之口語及肢體性騷擾增加案件為所有行業之冠(表 10)。

(三) 公共行政及國防之案件兩年總計 52 案(表 4)，該行業兩造關係以「權勢性騷擾」高達 20 案(38.46%)，佔全市權勢性騷擾的 28.57%(表 9)，且其「口語騷擾」佔全市 15.28% (次多)(表 10)，組織內部的階級壓迫強烈。

(四) 醫療保健及社會工作服務業之案件兩年總計 35 案(表 4)，雖該行業兩造關係仍以內部同事騷擾(22 案)為多，惟「不特定對象(陌生人)」性騷擾達 6 案，占全臺中市的 50.00%(表 5)。顯示醫病關係或第一線面眾之工作型態，承受了全市最高的外部陌生侵擾風險。

(五) 外國籍移工申訴人之成立案件以製造業為主，佔 50.00%(如表 8)，顯示外國籍移工申訴人於生產線作業環境中面臨較高性騷擾風險。

參、規劃與目標

隨著 113 年 3 月《性別平等工作法》修法後引入地方主管機關的外部監督機制，114 年申訴通報數增加至 299 案(成長 89.24%)，案件的大幅增加反映勞工在修法後對於申訴機制的信任與權利意識覺醒，卻同時暴露了職場安全環境仍有極大改善空間。需揚棄齊一式的宣導，針對高風險行業別分流，並專案精準介入，方能有效串聯新法的外部監督機制，實質建構一個對多元性別均友善、安全且具尊嚴的職場環境。為達到以上目標，本局規劃方案(表 11)如下：

表 11、規劃方案內容

序號	方案名稱	方案內容
方案 1	強化宣導本府心理諮商費用、法律扶助及雇主使用外部專家學者調查之補助	設計宣導單張、利用多元宣導方式(如線上課程、實體宣導會、紙本公文、廣播等)，強化宣導雇主及申訴人使用本局補助，落實申訴人之權益保護。
方案 2	辦理高風險行業別進行入場輔導或辦理大型宣導會議	針對高風險行業進行差別化入場輔導及宣導會，降低職場性騷擾發生機率。
方案 3	補助事業單位辦理內部職場性騷擾教育訓練	提供補助給予事業單位，自行辦理內部職場性騷擾之教育訓練，可自行針對事業單位文化辦理客製化內容，提升受僱者相關知能。

就上述三個方案，從涉及對象、所需經費、執行困難、效益以及執行可能性等面向進行分析如表 12。

表 12、方案分析比較

評量指標	方案 1	方案 2	方案 3
所需經費	勞動部勞動條件及就業平等司補助經費，需每年申請。	勞動部勞動條件及就業平等司補助經費，需每年申請。	尚未有財源。
執行困難	受限於勞動部勞動條件及就業平等司	受限於勞動部勞動條件及就業平等司	需爭取新的經費。

評量指標	方案 1	方案 2	方案 3
	補助，可能會有不補助或是補助金額減少之不確定因素。	補助，可能會有不補助或是補助金額減少之不確定因素。	
行銷效益	透過媒體及網路力度強化曝光宣傳。	受限實體宣傳方式，宣傳效益有限。	無行銷效益。
女性申訴人安全感提升比例	最高	次高	次高
申訴案件下降率	較低	最高	次高
執行可能性	較高	較高	較低

本案考量所需經費及實質效益，評估方案一及方案二為可行方案，具體建議如下：

- 一、在局官網設立專區，提供諮商診所名單、補助申請表單及計畫內容下載，並提供本府其他局處相關資源於該網頁中，製作「受僱者權益三部曲」與「雇主義務懶人包」圖卡，強化申訴人及雇主了解自身可使用之相關資源，確保處於弱勢地位的申訴人了解自身可獲得的心理諮商與法律扶助資源，減輕申訴人在申訴過程中的孤立感與經濟負擔。
- 二、主動發放公文提醒事業單位履行雇主責任，並隨函提供本府相關資源資訊，如心理諮商費用、法律扶助及外部專家學者

名單供事業單位查詢與運用，敦促雇主應利用政府補助聘請外部專家學者進行調查，確保調查的公正性與中立性，提升申訴人於調查過程中的安全感，降低申訴人對雇主調查結果之不信任度。

三、針對高風險事業單位，依事業單位規模採取不同強度的輔導，分為大型事業單位(投保人數 100 人以上)，辦理入廠研商座談會；中小型事業單位(投保人數 35 人至 50 人)辦理法令宣導講座；小型事業單位(投保人數 13 至 14 人)，由查察員至事業單位進行輔導訪視，確保各事業單位建立透明的救濟管道，並要求一定比例之男性主管參訓，降低雇主未處理及權勢性騷擾之申訴案件數。

四、敦促事業單位落實性別平等工作法之雇主責任，配合勞動部勞動條件及就業平等司辦理「性工法專案檢查」，並依事業單位執行情形增加重點檢查，確保雇主確實履行「糾正及補救措施」。

肆、延伸議題

勞動部職場性騷擾通報系統之性別欄位未有多元性別選填，亦未有撤案原因、不成立原因等欄位得選填，為使相關統計分析得以有更周全之結果，擬請勞動部於該系統增列相關欄位。

伍、評估機制

計畫執行機關	臺中市政府勞工局
計畫主責承辦人員科室	勞動基準科
計畫評估與執行	透過半年 1 次本局性別平等專案小組會

陸、結語

綜上所述，自民國 113 年 3 月 8 日《性別平等工作法》新制施行以來，引入地方主管機關的外部監督機制，提升了勞工的權利意識，使潛在的職場性騷擾黑數得以顯化。由本次 113 年至 114 年案件統計分析可發現，申訴案件數大幅增加，除反映勞工權利意識與制度信任度提升外，亦顯示職場性騷擾問題仍普遍存在，且其發生樣態已非單一因素所致，而與性別角色、權力關係、產業特性及組織文化等因素密切相關。

分析結果顯示，案件仍呈現明顯性別差異，申訴人以女性為主、行為人以男性為多數，並以 25 至 44 歲為核心族群；另權勢關係案件持續增加，反映職場階層結構與權力不對等情形仍為重要風險因素。在族群與國籍分布方面，雖申訴人仍以本國籍佔絕大多數，但原住民族與新住民申訴人成立案件在 114 年均為成長趨勢，且外國籍移工申訴人呈現高度集中的場域特性。此外，不同行業別亦呈現差異化風險特徵，例如製造業以同事間騷擾為主，且為外國籍移工申訴人最主要受害之產業；住宿及餐飲業案件成長快速；公共行政及國防領域則有較高比例之權勢性騷擾；而醫療保健及社會工作服務業則面臨較高之外部陌生人騷擾風險，顯示職場性騷擾防治工作應因應不同產業特性外，亦需針對不同國籍與族群之勞工環境採取差異化策略。

考量財源與執行可行性，本局將優先落實方案一與方案二，透過官網專區、勞資權益圖卡與公文主動關懷，強化心理諮商、法律扶助及外部專家調查等補助資源之近便性。同時，將依風險性及事業單位之規模（投保人數）採取「大型入廠研商、中小型法令講座、小型輔導訪視」之分流輔導策略，並配合「性工法專案檢查」落實外部監督。

防治職場性騷擾不僅是落實國際 CEDAW 公約與國內法規的法治要求，更是維護尊嚴勞動與經濟自主權的關鍵基礎。本局將持續滾動檢視防治成效，攜手事業單位打破職場不對等的權力盲區，實質建構一個讓不同性別、年齡與多元背景之受僱者，皆能安心發展、免受騷擾、兼具尊嚴與安全的優質職場環境。

參考文獻

主計總處(113)。人力資源調查統計。

主計總處(114)。人力資源調查統計。

勞動部(113)。僱用管理及工作場所就業平等概況。

勞動部(114)。僱用管理及工作場所就業平等概況。

行政院(110)。性別平等政策綱領。

臺中市政府主計處(113)。市政統計簡析第 113-009 號《勇敢發生，為 #MeToo 而戰》

勞動部勞動條件及就業平等司(113)。職場性騷擾成立案件概況。

勞動部勞動條件及就業平等司(114)。職場性騷擾成立案件概況。

勞動部勞動條件及就業平等司(113)。職場性騷擾通報案件概況。

勞動部勞動條件及就業平等司(114)。職場性騷擾通報案件概況。