

視訊會議報告（出國類別：其他）

**第 66 屆非政府組織婦女地位委員會論壇（NGO CSW 66）**

服務機關：勞動部

姓名職稱：高專員韶英

派赴國家/地區：臺灣，中華民國

會議日期：2022 年 3 月 13 日至 25 日

報告日期：2022 年 6 月 1 日

## 目錄

壹、摘要 .....	2
貳、目的 .....	3
參、會議過程 .....	4
肆、心得及建議 .....	21

## 壹、摘要

本（第 66）屆非政府組織婦女地位委員會（NGO CSW）論壇於本（2022）年 3 月 13 日至 25 日，以視訊及實體混合方式舉辦，適逢 NGO CSW 會議開辦 50 週年，主題為「氣候正義」（Climate Justice）。考量全球 COVID-19 疫情嚴峻，多數會議以視訊進行，主辦單位亦強烈建議紐約鄰近地區以外的與會者不要至當地參與實體活動。為掌握國際勞動性別議題趨勢，瞭解各國非政府組織對性別勞動議題之看法及經驗分享，以視訊方式參與 5 場會議。

## 貳、目的

婦女地位委員會（Commission on the Status of Women，以下簡稱 CSW）於 1946 年 6 月成立，隸屬於聯合國經濟及社會理事會（United Nations Economic and Social Council），係促進全球性別平等及提高女性地位之政府間機構。各會員國代表每年 2 月至 3 月間，於美國紐約聯合國總部召開會議。同時，紐約非政府組織婦女地位委員會（NGO CSW/NY）及世界各國之非政府組織，亦同步召開週邊論壇。我國非聯合國會員國，無法以官方管道參與 CSW 會議，爰本部自 2006 年起，均透過非政府組織籌組之訪團參與 NGO CSW 論壇。

為掌握國際勞動性別議題趨勢，瞭解各國非政府組織對相關議題之看法及經驗分享，並延續本部參與 NGO CSW 論壇之能量，本屆擇與本部業務相關之會議 5 場次，以視訊方式與會。

## 參、會議過程

### 一、本屆 NGO CSW 論壇進行方式

COVID-19 疫情對近三年 NGO CSW 論壇的辦理方式產生巨大影響。2020 年第 64 屆會議正值全球疫情爆發初期，各國首要目的為防止疫情擴散，大型視訊會議亦尚未普及，爰取消辦理。2021 年第 65 屆論壇採全視訊方式，與會人員在報名後，可在活動網站擇有興趣的會議參與。本屆論壇則採混合方式，作為活動開場的諮詢會議（Consultation Day）在紐約阿波羅戲院舉辦，並同步於 Youtube 直播，然而其餘會議，仍多以視訊方式進行。

### 二、諮詢會議（Consultation Day）

（一）日期：臺北時間（以下同）3 月 13 日。

（二）會議情形

1. 諮詢會議為 NGO CSW 論壇的開場活動，除了對話及簡報外，亦穿插歌舞表演，展現民間組織的活力。此外，考量世界各地的時差，非洲、拉丁美洲與加勒比海等區域的非政府組織，亦分別舉辦區域性諮詢會議。
2. 高階對話：由愛爾蘭常駐聯合國代表 Geraldine Byrne Nason 大使主持，CSW 主席 Mathu Joyini 及聯合國婦女署（UN Women）執行董事 Sima Bahous 分享 CSW 會議對她們的意義及本年主題－氣候變遷、環境、減少災害風險（Climate Change, Environment, Disaster Risk Reduction）。



### 高階對話情形

3. 世代平等與 CSW：由聯合國婦女署公民社會處（Civil Society Division）處長 Lopa Banerjee 及 NGO CSW/NY 主席 Houry Geudelekian 對談。
4. 倡議及研究小組報告：NGO CSW/NY 副主席 Ivy Koek 說明 NGO CSW 論壇 50 年來的重要成果。除了年度會議外，NGO CSW/NY 也致力辦理各項訓練及倡議活動。
5. 女性主義者對氣候正義的行動—CSW 66 宣言：本屆 NGO CSW 論壇主題與 CSW 同樣聚焦氣候正義，由多國的 NGO 領袖與成員至現場或預錄影片，分享對性別議題與氣候正義的看法。

### 三、移民、性別及勞動：打擊暴力與騷擾〔國際勞工組織第 190 號公約（C190）〕 （Migration, Gender, and Labor: Combating Violence and Harassment (C190)）

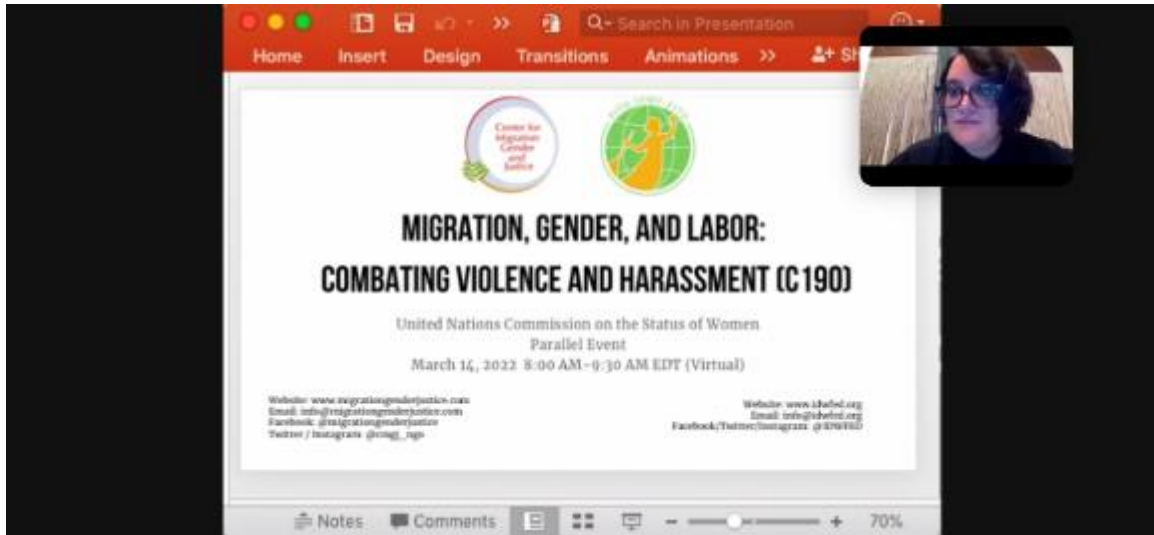
（一）日期：3 月 14 日。

（二）主辦單位簡介：移民、性別及正義中心（Center for Migration, Gender, and Justice, CMGJ）位於德國，透過研究、倡議及教育，推動跨國移工權利及性別平等。

（三）會議情形

1. 會議主持人為 CMGJ 的創辦人兼執行長 Lara-Zuzan Golesorkhi。她指出，

C190 為首個防範職場暴力與騷擾的全球性公約，而暴力與騷擾不僅限於生理，也包括心理傷害（psychological harm）及經濟傷害（economic harm）。C190 的適用範圍，遍及所有國家的各個產業，其中家庭類移工因多與雇主同住，成為所有勞工中，最常遭遇暴力與騷擾問題，卻也最難以對外求助的群體，故本會議以家庭類移工為中心。



#### 主持人 Golesorkhi 說明會議內容

2. 國際家事勞工聯盟（International Domestic Workers Federation, IDWF）亞太外勤專員 Bariyah 曾為移工，在 2018 年加入 IDWF，負責亞太區域，特別是馬來西亞及新加坡的移工業務。她指出，家事勞工大多為移工，在工作國（country of destination）常遭遇歧視，每天與雇主相處 24 小時，受到虐待及騷擾情事屢見不鮮，且缺乏申訴管道。此外，性侵害及性騷擾案件舉證困難，移工的手機常被雇主沒收，又礙於語言限制，往往難以成案。
3. 卡達肯亞籍家事勞工協會（Kenyan Household Service Workers Association in Qatar）的共同創辦人 Maggie Kabue，以自身經驗說明，家庭類移工常受到雇主口頭、生理與心理虐待，且因社會地位較低，即使發聲也無人重視。她體認到團結的重要，促使她成立協會，以替類似處境的同胞爭取權益。

4. 柏林移民與尊嚴勞動諮詢中心（Berlin Advisory Center for Migration and Decent Work）計畫主任 Birgitta Wodke 指出多數家庭類移工的困境如下：
  - (1) 契約狀態複雜：移工可能涉及多種契約，包括與招募業者、派送業者及家庭雇主，致生多重且不同語言的文件，容易發生權責不清情事。
  - (2) 工作型態特殊：工作與生活界線模糊，且幾乎 24 小時與雇主同住，容易遭受性騷擾及虐待，且缺乏隱私及移動範圍受限等。
5. 加拿大總工會（Canadian Labour Congress）前財務長 Marie Clarke Walker，曾以加拿大的勞工代表身分參加國際勞工大會（ILC），並參與 C190 的制定過程。她指出，C190 的起源，可追溯至 2009 年的 ILC，在討論性別平等促進尊嚴勞動，以及職場性別暴力議題時，已有與會者意識到 ILO 並無相關之公約。在 2015 年，ILO 決定啟動制定打擊職場暴力及騷擾之基準，並在 2019 年適逢其成立百年之時通過 C190。ILO 也在同年通過第 206 號暴力及騷擾建議書（R206），為落實 C190 之極佳參考文件。R206 第 1 章核心原則（Core principles）的文字清楚易懂，在第 2 章保護與預防部分，第 9 條特別敘及家事勞動，第 10 條則針對移工。

此外，COVID-19 疫情惡化了醫護人員等第一線勞工（frontline workers）所受到的職場暴力；封城也造成家庭暴力與性騷擾案件激增，人們對網路的依賴性大增，也產生眾多網路霸凌（cyberbullying）事件。

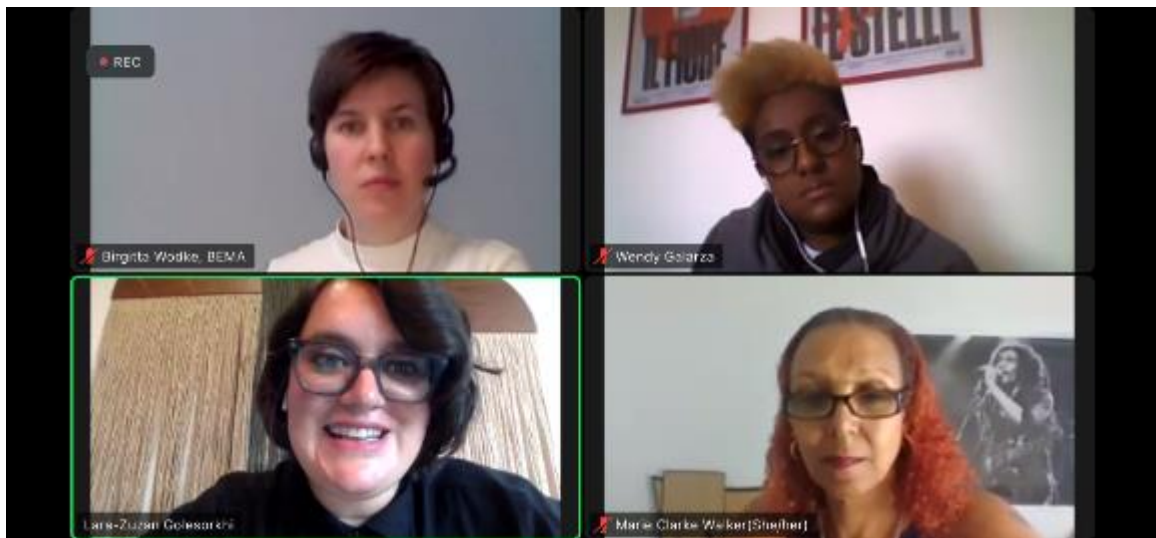
另外，Walker 特別指出，因戰爭逃往各國的烏克蘭難民，在獲得暫時安置及工作時，也常遭遇暴力及騷擾，C190 並未針對產業或部門，是一項全面性的公約，故亦能成為保障他們權利的依據。
6. 就如何強化對家庭類移工之保障，各講者之建議如下：
  - (1) Bariyah 建議制訂保障家事勞工的專法，較能針對他們特殊的工作型態，提供全面性的保障。IDWF 也將持續推動各國政府批准 ILO 第 189 號家事勞工公約（C189）。
  - (2) Walker 認為，應協助移工成立組織，讓他們知道自己不是孤單一人；



此外，應推動以人為本的旁觀者訓練（human-centered by-stander training），讓所有人均體認到尊重及保障移工的重要性，建立普世價值。國際工會聯合會（ITUC）等國際工會組織，針對 C190 及 R206 撰擬訓練員訓練套件（Train the Trainers Toolkit）<sup>1</sup>，包括訓練指引及活動工作手冊，可作為各國政府及 NGO 落實 C190 之參考。

(3) Kabue 再次強調團結的重要性，並呼籲移工的工作國政府，應致力提升移工保障，包括強化住宿品質、醫療資源、庇護服務及勞動檢查。此外，移工也常受到仲介壓榨，故建議應強化仲介之管理。

(4) Wodke 亦強調應從仲介端著手，包括嚴格審查業者的立案申請及認證；此外，雇主也應接受勞動教育，才能打從心底善待移工，而不僅僅只是害怕被罰才遵守法令。



---

<sup>1</sup> ITUC (2021), Global Unions: Train the Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), <https://www.ituc-csi.org/c190-r206-toolkit?lang=en>



### 講者對談情形

#### 四、批准及執行 C190 全球對話（Ratifying and Implementing ILO Convention 190 – A Global Dialogue）

（一）日期：3 月 16 日。

（二）主辦單位簡介：女性全球領導力中心（Center for Women's Global Leadership, CWGL）為美國羅格斯大學（Rutgers University）下的研究機構，在 1989 年由性別研究學者 Charlotte Bunch 創立，關注性別、人權及經濟政策議題。

（三）會議情形

1. 主持人為 CWGL 資深專案協調人 Ardra Manasi，說明全球 16 日活動（Global 16 Days Campaign）C190 之內涵，重點如下：

(1) 全球 16 日活動：由 CWGL 於 1991 年與全球的女性主義者共同推動，旨在呼籲消除性別暴力（gender-based violence），在每年 11 月 25 日國際消除對女性使用暴力日，以及 12 月 10 日國際人權日，兩個人權指標性紀念日期間計 16 日，結合各國政府及非政府組織舉辦各式活動及倡議。

2018 年至 2019 年配合 C190 通過，CWGL 將活動主題訂為終止性別暴力及職場騷擾；2020 年關注非正式經濟女性處境，並持

續呼籲各國政府批准 C190 與終止公私領域各種形式的性別暴力；2021 年適逢活動 30 週年，主題為殺害女性（femicide），亦即因身為女性而將其殺害之仇恨犯罪。

(2) C190：C190 在 2019 年 6 月通過，並在 2021 年 6 月 25 日生效，截至會議當日，已有 11 個國家批准。而在本年 3 月 15 日會議前一天，墨西哥國會正好通過了批准 C190 的決議。

C190 其中一項特點，為廣泛的適用範圍，涵蓋正式與非正式經濟及公共與私人空間。第 2 條勞工的定義，包括受僱勞工、志工、求職者、實習生以及僱用經終止的勞工等；而第 3 條的職場範圍，除了一般執行職務的地點以外，還包括雇主提供的住宿場所、茶水間、受訓及公差地點、資通訊設備，甚至是通勤途中等。此外，C190 也認定家庭暴力（domestic violence）足以影響勞工的就業、生產力、健康及安全，呼籲政府與勞雇組織應認定並因應家庭暴力產生的影響。

C190 還特別關注弱勢群體，第 6 條指出就業及職業的不平等與歧視，與暴力及騷擾具關聯，特別是弱勢群體及居於弱勢處境的群體，一般包括女性、身心障礙者、HIV 感染者、非異性戀及跨性別者（LGBT）、移工、少數種族與民族及原住民。

Manasi 建議政府與勞雇代表諮商，採取整合且因應性別的方式消除職場暴力，包括禁止所有形式的暴力與騷擾及強化執行與監測機制，並且參考 R206 的指引，提供保護、預防、執行、補救、協助、指導、訓練及提升意識等全方面之措施。



### 主持人 Manasi 進行簡報

2. IDWF 策略計劃協調人 Roula Seghaier 著重 C190 對家事勞工的影響。她指出，家事勞工的居住及工作環境重疊，難以精確劃分生活及勞動條件，且多為非正式經濟勞工，法律地位不明確，亦缺乏社會及司法保障。以往家事勞工在受到暴力對待時，因與雇主無親屬關係，無法循家庭暴力的管道求助；又在許多國家，家事勞動不被認定為勞務，故家事勞工也無法援引勞動法規救濟。C190 定義的職場範圍廣泛，包括私人空間，大大提升對家事勞工的保障。
3. 國際女性賦能組織（Women Enabled International）資深法律顧問 Anastasia Holoboff 強調身心障礙女性勞工的困境。此類勞工具備雙重弱勢身分，面臨的刻板印象也是雙倍的。她們較缺乏教育及訓練資源，導致就業困難；即使順利就業，薪資也普遍較低，且因害怕失業，而更常被迫忍受惡劣的職場環境。她們受到性別暴力時，比起一般女性更加脆弱，甚至會被嘲諷身心障礙還有性吸引力，應該要感到慶幸。
4. 女性、法律及發展論壇（Forum for Women, Law and Development, FWLD，以尼泊爾為據點）專案協調人 Roshana Pradhan 指出，尼泊爾女性的勞動力參與率很高，其中有 77% 的女性從事農業；在鄉村

地區，多數的女性在非正式部門就業，普遍缺乏正式的社會保障。為防範職場暴力與騷擾，尼泊爾在 2015 制定《職場性騷擾防治法》（Sexual Harassment at Workplace (Prevention) Act），但適用範圍僅限於受雇勞工，未包含多數女性從事的家事勞工、照護工及農工，而該法在執行上，也仍有不足。因此，基於先前推動政府批准消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）的成功經驗，FWLD 致力，也有信心能推動尼泊爾政府批准 C190，並改善現行法規或是制定新法，保障正式及非正式經濟勞工免於職場暴力及騷擾，以及勞工在遭遇暴力及騷擾時，能採取補救措施。

5. 就未來實踐 C190 的方向及行動，各講者之建議如下：

(1) Roula 指出，C190 未針對特定產業，是一項全面性的公約，但也因其涵蓋範圍較廣，而提高了各國政府批准的難度，然而，這也同時給予性別、人權團體及工會等不同領域的組織結盟（coalition building）的空間，可提升遊說的強度。此外，C190 的規定與其他國際公約相近，特別是已廣泛獲得各國政府批准的 CEDAW，包括促進女性的經濟賦權及免於受到性別暴力，可與 C189、C190 及 R206 共同作為家事勞工能力建構、組織工會及協商的工具。

(2) Holoboff 亦指出連結並運用其他國際公約，以推動批准及落實 C190。就身心障礙女性勞工而言，C190 第 6 條提及確保女性勞工及弱勢群體的就業及職業平等；已獲得多數國家批准的身心障礙者權利公約（CRPD）及 CEDAW，均對於身心礙者及女性之就業平等有相關規定。

此外，應針對身心障礙女性勞工制訂特定的規範及協助措施，包括教育及提供因應其障礙之工作與住宿環境等，也應確保他們能夠在勞務同值的狀況下，獲得平等的薪資。最後，應鼓勵並促進身心障礙女性勞工參與倡議過程，讓她們能為自己發聲。

(3) Pradhan 表示，FWLD 在 2020 年就認為，結盟是推動尼泊爾政府批准 C190 的關鍵。然而受到 COVID-19 疫情影響，直到 2021 年才啟動「批准 C190 國家聯盟」(National Coalition for Ratification of ILO 190)，辦理各項倡議活動，除了勞雇代表等一般熟知的利害關係人外，還邀請媒體參與，以提升大眾認知。近期，該聯盟與尼泊爾聯邦議會人權委員會召開會議，人權委員會於會後行文尼泊爾勞動、就業及社會保障部，獲得該部回應，將著手研議批准及落實 C190。

在倡議過程中，Pradhan 發現雇主普遍對於批准 C190 抱持疑慮，故她建議應著重對雇主團體的宣傳，讓他們體認到落實 C190 對他們也有益處，而不僅只是一個責任。

#### 五、COVID-19 疫情期間的政策轉變：非正式移工及家事勞工 (Policy Changes During COVID-19: Informal Migrant & Domestic Workers)

(一) 日期：3 月 17 日。

(二) 主辦單位簡介：新時代女性的發展選擇 (Development Alternatives with Women for a New Era, DAWN) 於 1984 年，由橫跨歐洲、美洲及亞洲等多國女性主義學者、研究人員及活動者在印度成立，關注影響女性生計、生活基準、權利與發展的全球性的經濟、社會及政治議題。

(三) 會議情形

1. 北京師範大學社會學院副教授薩支紅說明中國大陸家事勞工概況，重點如下：

(1) 近年中國大陸低生育率、小家庭多、人口高齡化及鄉村人口大量移往都市，使得照護及家事勞務需求增加。目前約有 3 千萬名家事勞工，其中 80% 為出身鄉村的女性，超過 95% 為非正式僱用，無勞動契約及社會安全保障，勞動條件低落。

依據研究，COVID-19 疫情對中國大陸家事勞工的短期影響為有失業及薪資減少，與雇主共居的勞工工時變長，心理壓力增加；

長期影響為工作及收入不穩定，導致心理壓力，及惡化的勞動條件與心理狀態。

政策建議包括將在政策制定過程中納入性別考量、制定家事勞工專法，及促進女性參與倡議過程等。

- (2) 有聽眾詢問家事勞工的處境是否與政治環境有關，薩支紅說明，勞工協商的能力，與工會的組成及代表性高度相關。她坦言，中國大陸的工會非由勞工自發組成，官方色彩濃厚，代表性有限，導致中國大陸的勞工權利，仍受政治力影響；此外，公民社會的發展也受限制，性別團體幾乎由官方人士主導，民間的聲音很難真正被聽到。

## 2. NGO Liberty Shared 的顧問 Liva Sreedharan 說明 COVID-19 疫情對馬來西亞家事勞工的影響及推動相關保障之進展，重點如下：

- (1) 馬來西亞《就業法》(Employment Act) 第 4 章為家事僕人 (Domestic servants)，然而，他們不被視為勞工，故不適用勞工相關保障，也無法組織工會及團體協商；因工作地點多為私人空間，家事勞工面臨受孤立、暴力及騷擾的高風險，政府也無法進行勞動檢查。疫情導致與雇主居住的勞工工時更長、工作量及暴力與騷擾事件增加；未與雇主居住的勞工，則因封城措施工時下降、收入減少，且無法將薪資匯回家鄉，也連帶影響家鄉親人的經濟安全。

移工面臨的暴力，常源自歧視。例如，移工因工作及居住環境密集，常發生群聚感染，卻往往被扭曲為種族或國籍問題並受到敵視，且被排除於疫情因應措施之外。

Sreedharan 指出，疫情促成家庭類移工間的團結，如封城期間，移工組成團體，與母國大使館合作發送食物，也利用線上方式集結，強化了他們的能力建構，有助爭取權益。

- (2) 為保障家事勞工，馬來西亞政府擴大部分社會保障措施適用範圍，

及採納移工的需要，修正與移工來源國之合作文件；多方也持續呼籲人力資源部（Ministry of Human Resources）將《就業法》的家事僕人改為家事勞工。

此外，馬來西亞政府承諾在 2018 年提出家事勞工專法，並於 2019 年送國會審查，但法案在政府改組後遭到擱置。人力資源部在本年初承諾將持續推動，民間也曾提出法規草案，然而均無具體時程及進展。

3. 印度勞動經濟學會（Indian Society of Labour Economics）副主席 Ritu Dewan，就 3 方面說明 COVID-19 疫情對印度家事勞工的影響：

(1) 對勞動、移工及生計的直接影響：如封城造成失業及收入減少、2020 年 3 月因封城及邊境管制，使得移工大量返鄉的反向移動（Reverse migration）、糧食與營養不足、家庭收入、兒童與青年之教育中斷及負債問題。

(2) 隨疫情而來之不平等問題：包括家庭暴力案件激增、孕產婦死亡率、嬰兒死亡率及兒童死亡率上升等生殖健康問題、童工勞動情形增加、收入減少之父母利用童婚賺錢等。

(3) 印度之問題

甲、印度在疫情期間新增了多位億萬富翁，然而，政府為了增加收入用於防疫，卻不提高直接稅，而是增加燃料稅等間接稅，使得通貨膨脹加劇，特別是取得食物的成本增加，造成被邊緣化及弱勢群體面臨飢餓。

乙、印度國會在 2021 年通過 4 項勞動法（Labour Codes），分別為《工資法》（Code on Wages）、《勞動關係法》（Industrial Relations Code）、《社會安全法》（Code on Social Security）及《職業安全衛生及勞動條件法》（Occupational Safety, Health and Working Conditions Code），取代原先的勞動法規。Dewan 認為，修法的目的是有利雇主經營企業，而非保障



勞工，是一個以 COVID-19 疫情名義，迫使勞工放棄權利及福利的例子。

丙、性別不平等：如貧窮、父權不平等情形惡化及達成聯合國永續發展目標（SDGs）時程延後，甚至多項指數排名降到史上新低。

丁、印度的政治權力集中於中央政府，資本集中及公共資產受到占用。

戊、對經濟及政治有不同意見的空間在印度受到嚴重限縮，產生民主倒退與缺陷民主，人民僅剩部分自由。



講者對談情形

4. IDWF 香港地區專員葉沛渝觀察，疫情下常出現緊急狀況及措施，凸顯出相關單位與家事勞工間，建立聯繫管道的重要性，包括運用社群網站及傳統的逐門逐戶拜訪。COVID-19 疫情對非正式勞工及家事勞工造成巨大衝擊，促使許多國家藉此機會檢視現行法規及措施的不足之處，並進行修正，特別是保障職業安全衛生及所得穩定的規定。然而，也有部分國家利用防疫的名義，限縮人民結社、集會及移動的自由。在國際層面上，ILO C189 及 C190 也再次受到重視，IDWF 未來將持續遊說更多國家批准兩項公約。

## 六、女性受職場霸凌的影響（Effects of Workplace Bullying on Women）

（一）日期：3月20日。

（二）主辦單位簡介：藍色鬱金香人權中心（Blue Tulip Human Rights Center）

位於美國，關注女性及兒童議題，任務為促進本土及國際更加瞭解受孤立與噤聲的女性及兒童所受之痛苦，並與全球的組織合作提供協助。藍色象徵寧靜及和平，代表受孤立與歧視女性及兒童的希望。

（三）會議情形

由藍色鬱金香人權中心學者 Ayse Yalcinkaya 及 Ruhsar Varlioglu 共同進行報告，重點如下：

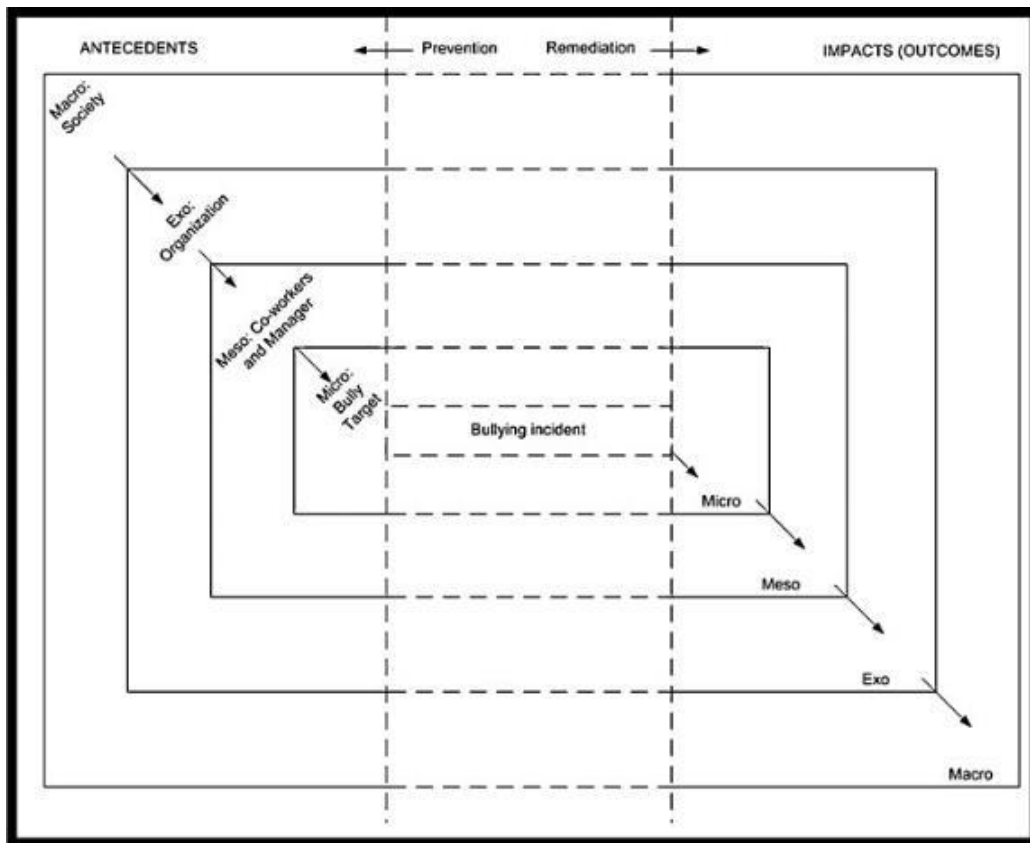
1. 職場霸凌定義，為「個人或一群受雇者對於他人，作出多次、持續、殘酷、具攻擊性、威嚇性或羞辱性之行為或不公平之動作，導致當事者感到受威脅、虐待、受辱或脆弱」，是一種行為模式，而非單次的行為，可能來自同事、上司、下屬及客戶；形式包括口頭攻擊、脅迫他人違反意願行事、無視或排擠、八卦或散布謠言及過度監控等。



Yalcinkaya 進行簡報

2. 職場霸凌生態模式 (Ecological Model of Workplace Bullying)<sup>2</sup>：由美國學者 Susan L. Johnson 提出，將職場霸凌分為以下 4 個相互關聯的系統，並分為前因、霸凌事件本身及影響與結果 3 階段：

- (1) 微系統 (microsystem)：直接環境，即霸凌者及目標。
- (2) 中系統 (mesosystem)：微系統間的關聯，即霸凌者及目標的工作小組及主管。
- (3) 外系統 (exosystem)：間接影響霸凌者及目標的外部環境，即組織或企業。
- (4) 宏系統 (macrosystem)：更外部的環境，即社會。



職場霸凌生態模式圖示

---

<sup>2</sup> Susan L. Johnson (2011), An Ecological Model of Workplace Bullying: A Guide for Intervention and Research, [https://www.researchgate.net/profile/Susan-Johnson-9/publication/51074865\\_An\\_Ecological\\_Model\\_of\\_Workplace\\_Bullying\\_A\\_Guide\\_for\\_Intervention\\_and\\_Research/links/56f3fe1708ae95e8b6d05fc6/An-Ecological-Model-of-Workplace-Bullying-A-Guide-for-Intervention-and-Research.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Susan-Johnson-9/publication/51074865_An_Ecological_Model_of_Workplace_Bullying_A_Guide_for_Intervention_and_Research/links/56f3fe1708ae95e8b6d05fc6/An-Ecological-Model-of-Workplace-Bullying-A-Guide-for-Intervention-and-Research.pdf)

3. 職場霸凌的性別差異：Yalcinkaya 引用職場霸凌機構（Workplace Bullying Institute）2017 年的統計資料，指出 70% 的霸凌者為男性，30% 為女性。但無論霸凌者的性別為何，均多以女性為目標；61% 的霸凌行為來自老闆或上司，33% 來自同事，剩下的 6% 為霸凌上司或職等較高者。
4. 一般認為女性受到霸凌的機率較男性高，Varlioglu 分析原因如下：
  - (1) 以受害者觀點而言，女性較低的勞動力參與率提高受害機會。此外，女性在攀爬邁向職場高位的樓梯時，常遭遇玻璃天花板，時常處於失去工作或犯錯的恐懼及焦慮，使得她們較為脆弱。
  - (2) 就霸凌者而言，霸凌的動機通常來自個人偏見、渴望升遷及惡性競爭，在美國以成功為導向的職場文化下，為了成功不計代價，又認為女性只夠格當下屬的人，便容易霸凌女性員工。
  - (3) 缺乏足夠的保護，包括硬體系統、個人、企業政策與指引及法規等。
5. 職場霸凌在性別方面的影響：Yalcinkaya 指出，女性受到霸凌時，較容易表現焦慮及沮喪的負面行為與徵兆。男性及女性心理健康的風險，則視他們遭遇的霸凌種類而定；男性較無法忍受持續的批評及被無視或排擠，女性則是在被暗示不適任其職位，或是遭施壓放棄主張自己應有的事物時，容易展生負面行為。
6. 因應職場霸凌的建議
  - (1) 個人層級：在任何情況下都不要成為霸凌者、能意識到遭受霸凌並切勿自責、立即通報管理層、請目擊者作證；倘目擊霸凌事件，應傾聽、通報並提供協助。
  - (2) 組織層級：在公司文件明訂對霸凌及暴力零容忍，並訓練管理層等。
7. 職場霸凌法規：應包括預防、自助及補償措施。美國在 2000 年代初期通過衛生職場法案（Healthy Workplace Bill），有助雇主擬訂反霸

凌的措施，預防及導正職場霸凌。



REC

## Preventing Workplace Bullying-Employees

- NEVER become a bully under any circumstances
- Recognize when you are being bullied, realize it is not your fault
- Alert management immediately
- Ask witnesses to testify
- If witness
  - Offering support
  - Listen
  - Reporting the incident
  - Stay close to your co-worker, when possible

BlueTulip

The image shows a presentation slide with a dark blue background and white text. The title is 'Preventing Workplace Bullying-Employees'. There is a list of seven bullet points. The first four are main points, and the fifth is a sub-point under 'If witness'. A small video inset in the bottom right corner shows a woman speaking. At the bottom center, there is a logo for 'BlueTulip'.

Varlioglu 進行簡報

## 肆、心得及建議

### 一、持續參與 NGO CSW 論壇

NGO CSW 論壇雖為民間團體主辦的活動，惟主題均呼應當年度的 CSW 會議，也多會邀請聯合國等國際組織官員參與諮詢會議，仍為一個掌握國際勞動議題趨勢的絕佳場域。此外，民間團體主辦的活動，與會人員及主題比起官方組織，通常更加開放及多元，較不會出現打壓我國之情事，有利推動實質國際參與。

### 二、與我國其他機關及 NGO 合作

近兩屆之 NGO CSW 論壇，絕大多數會議以視訊方式舉辦，與會者僅能使用視訊軟體的聊天室功能，與講者進行互動，交流效果有限。2023 年第 67 屆論壇，可望全面恢復實體，我國的 NGO 也預計組團與會。未來本部可積極參與我國其他部會、地方政府及 NGO 舉辦的活動，可瞭解其他機關及組織推動國際事務的方式與經驗，並擴大 NGO CSW 論壇參與的深度與廣度。