

性別主流化宣導

MeToo之後，企業如何創造更友善的職場環境？

發布日期：2023-07-05



#MeToo 之後 企業如何創造友善職場環境？

歡迎大家一起檢視自己的公司！

TGEEA 台灣性別平等教育協會

圖片來源：台灣性別平等教育協會

在這陣子的#MeToo浪潮中，相信許多人都經歷了痛苦、難受、感動、憤怒、驚訝等等複雜的情緒。這些感受有可能是暫時的、會隨著事件聲量下降而消逝，但我們其實有機會讓這些勇敢發出的聲音不只是茶餘飯後的八卦或聊天話題。從這些不舒服的感受出發，開始反思現況到底出了哪些問題，就有在生活中創造改變的可能性。

TGEEA從過往向企業演講、提供諮詢的經驗出發，整理出四個對於創造友善職場環境相當重要的面向，歡迎大家一起用這四點來檢視自己的公司！（除了企業之外，各個單位或組織也都適用哦）



1. 檢視內部的性騷擾申訴管道、懲戒規定是否完備

明確的制度之所以重要，是因為它可以在關鍵時刻成為當事人的後盾，避免事件因為「人」的關係而被忽視、消音。根據《性別工作平等法》，員工人數達 30 人以上的公司都需要訂定職場性騷擾的防治措施。但我們認為不論規模大小，其實所有組織都應該要有明確、清楚的申訴管道與機制，才有機會保護所有員工的權利。

TGEEA的夥伴們最近看到幾個正面的案例。例如，@現場再設計 直接在徵才貼文中點出性騷擾的處理機制，不僅讓資訊更公開透明，同時也能向大眾傳遞組織所在乎的價值、吸引志同道合的夥伴。相信不同組織的嘗試都能成為其他企業的參考，也歡迎各個單位向大家分享你們的作法！

2. 性騷擾不只包含「肢體接觸」，主管跟員工是否對性騷擾有概念？

想用一個簡單的問題考考大家，以下的情境哪個屬於《性別工作平等法》界定的「敵意環境職場騷擾」，哪個又是「利益交換式職場騷擾」呢？

情境一：A是業務部門的主管，他在進行教育訓練的時候跟B說：「你身材那麼好，跑業務的時候穿辣一點，客戶比較會買單、我看了也比較開心啦！」讓B十分不舒服。

情境二：C是老闆的秘書，而且跟老闆關係很好。他前陣子向心儀的同事D說：「如果你不跟我交往的話，我不確定會去跟老闆說什麼哦～」讓D感到許多壓力。





快速揭曉答案！根據內容可以推測，情境一屬於「敵意環境職場騷擾」，情境二則是「利益交換式職場騷擾」，其中更詳細的定義都可以參考《性工法》第12條。從這個問題也可以發現，職場性騷擾不只包含「肢體接觸」，而且事件的「情境」與「脈絡」也是相當重要的。

如果企業內部的主管或員工並不清楚相關的概念、法規或如何應用，歡迎向NGO、性平講師申請培力課程與講座，讓所有成員都能對性騷擾有更深入的認識，進而創造更友善的職場環境。

- 不知道哪裡有講師，
歡迎參考各機關的性別人才庫：<https://reurl.cc/94nKWd>
- TGEEA也有在辦理性平講座課程：<https://reurl.cc/QXavmM>

3. 不要亂跟風！提升成員對企業社會責任的敏感度

在這次的MeToo浪潮中，有許多企業都嘗試在社群上跟緊話題。但我們認為，這些事件不應該是跟風用的流量密碼。企業內部可以趁這個機會好好思考，希望透過這些貼文向外界傳遞什麼樣的形象與核心價值。

我們想從一個很誇張的例子來說明這件事的重要性。TGEEA的夥伴前幾週看到一篇塑身衣品牌的貼文，其中業者竟然說「穿塑身衣可以让你免於性侵害」，甚至還宣稱這是「性平教育」的一環？抱歉，这不叫性平教育，而只是在傳遞錯誤且荒謬的觀念。





或許業者沒有惡意，但「傳遞錯誤資訊」會帶來的傷害與影響是相當巨大的。如果真的有人誤信了怎麼辦？MeToo當事人說出自己的經歷之後，會被旁人質疑的事情已經夠多了，現在居然還多了一個理由叫做「沒穿塑身衣」？

過往有研究指出，消費者會傾向於購買有在推動「企業社會責任」公司的商品。而這篇貼文不僅顯示業者對性騷擾議題缺乏基本的認識，不願意好好做功課、上網查證，甚至還為了販售商品而散播錯誤資訊。請問這樣的品牌，你會想買他們的產品嗎？

4. 改變對性騷擾事件的認知：不要息事寧人，好好面對才是負責的表現！

在近期的#MeToo事件中，我們可以發現每個組織針對性別事件的處理作法非常不同。有些選擇好好傾聽當事人的心聲與想法、以謹慎的態度進行調查，同時也重新檢討內部的申報機制該如何調整，進而避免未來發生類似的事件。

有些則選擇裝死、忽視，或以冷冰冰的法律術語說明調查的進度。在某些MeToo的訴說中，我們也看到某些主管在聽聞性騷擾事件時，對當事人說「你自己也有問題吧」、「他不是這種人」。這些回應與作法都有可能對當事人造成更嚴重的二次傷害，並讓性別事件一再發生。

我們誠心建議：企業內部若發生性騷擾事件，好好處理、好好面對才是對品牌負責的表現。這不僅會影響內部的工作氛圍與向心力，也會形塑企業對外的形象。如果不知道什麼是「好好處理」，歡迎大家從健全申訴機制、舉辦內部培訓這兩點開始！

