

2024 年台灣藝術工作者 性別平等與勞動情況調查

成果報告書



贊助單位：財團法人國家文化藝術基金會

執行單位：臺北市藝術創作者職業工會

目錄

第一章 計畫緣起	P.1
第二章 計畫內容	P.3
第一節 研究方法	P.3
一、問卷設計背景	P.3
二、研究對象與調查方法	P.4
三、研究設計與問卷架構	P.5
第二節 研究內容與分析	P.9
一、問卷回收與填答情況	P.9
二、勞動調查部分	P.10
(一) 總體情況	P.10
(二) 簽約情況	P.17
(三) 投保情形	P.19
(四) 勞動關係認知	P.20
(五) 職業安全訓練課程與身體受傷狀況	P.21
(六) 整體常見的性騷擾狀況	P.26
三、性別平等調查部分	P.28
(一) 曾遭遇過性平事件的受害者群體特徵	P.28
(二) 受害者是否尋求協助的比例以及求助所帶來的幫助與影響	P.31
(三) 受害者於該事件發生過後的後續生活與工作狀況	P.34
(四) 受害者認為未來能提供給予其相關的支援或管道	P.36
(五) 曾協助過性平事件者的群體特徵	P.37
(六) 曾協助過性平事件者的尋求對象與管道及其帶來生活與工作上的反應 ...	P.39
(七) 『目睹』與『聽聞』其他藝文工作者遭遇性平事件群組的行為態樣	P.40
(八) 事件發生的場合與地點綜合比較	P.41
(九) 從事藝文工作期間的性平事件發生次數綜合比較	P.42
(十) 事件發生距今的時間	P.43
(十一) 加害者(行為人)與受害者之間的關係綜合比較	P.43
(十二) 填答者對於性別平等與勞動權益的共同狀況及建議	P.44

第三節 結論與建議 P.48

一、勞動調查部分 P.48

(一) 文化藝術工作者薪資 / 報酬與市場脫節 P.48

(二) 勞動關係的認知與教育有待加強 P.48

(三) 增進簽約意識有助於勞動權益提升 P.50

(四) 勞保投保率略有提升，應再提高促使藝文工作者有基礎保障 P.51

(五) 增加教育訓練與強化風險管理 P.51

(六) 勞動條件改善與過勞預防的迫切性 P.52

二、性別平等調查部分 P.53

(一) 性騷擾情況嚴峻，應加強性平教育 P.53

(二) 強化保密申訴機制與多元支持，提升對於受害者的保護 P.54

(三) 契約明示性平條款與補助懲罰機制 P.54

(四) 性騷擾與權力關係 P.55

(五) 表演工作的性別教育 P.55

第四節 文獻回顧 P.57

一、我國藝文產業現況發展 P.57

(一) 勞動狀況相關 P.57

(二) 職業安全狀況相關 P.58

(三) 性別平等與#metoo 事件 P.61

二、他國對於文化藝術領域的勞動與性別平等議題發展 P.63

(一) 日本 P.63

(二) 韓國 P.67

(三) 美國 P.69

(四) 加拿大 P.71

三、書籍摘要 P.73

※ 附件一：2024 年台灣藝術工作者性別平等與勞動情況調查－原始問卷模板
..... P.75

※ 附件二：2024 年台灣藝術工作者性別平等與勞動情況調查－問卷數據結果
..... P.110

第一章 計畫緣起

自 2019 年起，臺北市藝術創作者職業工會（以下稱「本工會」）偕同各藝文團體發起臺灣藝術工作者勞動情況調查¹，當時並進一步倡議《文化藝術獎助及促進條例》修法新增「工作權益」章節，將保障與文化藝術工作者相關的著作權、社會保險等權利與權益納入討論。其後由於藝文產業遭受疫情衝擊的困境，本工會於 2022 年亦延續 2019 年調查基礎，實施「2022 年疫情衝擊下台灣藝術工作者勞動情況調查問卷」²，當時以疫情過後文化藝術工作者的身心壓力作為主要討論議題，透過調查報告的分析結果也瞭解到文化藝術工作者處於長年高壓的工作狀態已面臨不堪負荷，並以此建議文化部得以提供予公開心理諮商的管道及相關資訊。

隨著 2023 年 6 月開始，陸續有文化藝術工作者於社群網路平台上發布多起校園與職場、工作上之性騷擾、性侵害等事件，又根據文化部於 2022 年 3 月所發佈的「文化藝術事業應遵守勞動法規指引」，其中第八點明確指出文化藝術事業需落實保障文化藝術工作者之性別人權及促進性別平等環境，並應推動職場之性別友善、建立無歧視之工作環境，預防性騷擾之發生以及提供補救等措施³。

¹ 《無一定雇主或自營作業者藝術創作者勞動情況調查》，財團法人國家文化藝術基金會藝文環境與發展類別調查與研究項目。資料來源：

<https://archive.ncafroc.org.tw/result?id=77c9b04af8fc4448bf4dbff217cabf52>（最後瀏覽日期：2024 年 11 月 21 日）

² 《2022 年疫情衝擊下台灣藝術工作者勞動情況調查》，財團法人國家文化藝術基金會藝文環境與發展類別調查與研究項目。資料來源：

<https://archive.ncafroc.org.tw/result?id=8946b03adf54426b95bbfe224bfl8bd1>（最後瀏覽日期：2024 年 11 月 21 日）

³ 根據《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》第八點規定：「為落實保障性別人權及促進性別平等，文化藝術事業應推動職場之性別友善、建立無歧視之工作環境，並預防性騷擾之發生及補救。前項勞動權益保障應注意事項例示如下：（一）文化藝術事業應建立性騷擾之防治機制。（二）文化藝術事業應推動職場之性別工作平等措施。（三）文化藝術事業應建立無歧視之工作環境，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，而為差別待遇。」。資料來源：https://www.moc.gov.tw/News_Content.aspx?n=190&s=4136（最後瀏覽日期：2024 年 11 月 21 日）

然而，現實情況卻是多數文化藝術工作者處在身兼多職於承攬或委任的勞動關係狀態之下，對於非受僱關係勞動型態下的文化藝術工作者，則會面臨難以透過《性別平等工作法》（原名為「性別工作平等法」）規定來提出救濟與申訴程序的困境。

有鑒於文化藝術工作者經常處於多樣性、非固定性的工作職場環境，本工會期許透過本次所製作的問卷調查以及其統計結果，除了能讓文化藝術工作者掌握現行藝術產業所處的勞動結構與狀態之外，更得以進一步了解文化藝術工作者所遭遇的職場困境或騷擾處境，並以此探討現行藝文產業的工作環境對於文化藝術工作者身體及心理健康所生的影響。

今年度的問卷調查與結果分析，除了延續本工會前兩次調查所著重對於瞭解文化藝術工作者的勞動條件認識以外，本次將另行增加與性別騷擾相關的問題面向。由於針對性騷擾的定義及其形式，從社會科學的實徵性研究或法律的法理與規範觀察，兩者所涉及的議題與範疇有所不同，並且根據《我的美好，不該是你騷擾我的藉口》一書中，作者 Adrienne Lawrence 提到性騷擾與權力維持有關而非性慾（Adrienne, 2020），而究其本質仍反映著性騷擾於職場環境而可能面臨著社會權力結構不平等所生的壓迫。

基於本次問卷調查與研究面向主要著重於瞭解我國藝文環境與產業於性別平等及其勞動關係的發展與現況，以下為本次調查報告所欲提出的問題意識，並擬透過文獻探討以及回收分析的研究問卷內容，整理相關概念而回應以下由本報告欲瞭解的三個問題：

- （一）我國文化藝術工作者所處的環境，相對於其他產業或領域是否有相對較高比例的性騷擾發生率？
- （二）我國文化藝術工作者所處的環境，曾經遭遇過性騷擾或性別不平等事件當中，該事件的加害者是否以權力高者居多？
- （三）我國文化藝術工作者對於遭遇性騷擾或性別不平等事件後的申訴與反應機制是否較為困難？

第二章 計畫內容

第一節 研究方法

一、問卷設計背景

本次研究以本工會於 2023 年度發佈的《2022 年疫情衝擊下台灣藝術工作者勞動情況調查》結果為基礎，對於文化藝術工作者的職場性別平等情況進一步探討。其中於設計性別平等情況題組的性騷擾問題架構與內容部分，主要參考韓國文化體育觀光部於 2018 年針對表演藝術領域、大眾文化領域以及出版業所實施的「文化領域性別意識與人權環境實際問卷調查」⁴，以及日本一般社團法人日本藝能從事者協會於 2022 年進行的「藝能 / 藝術 / 媒體業界的騷擾實況問卷調查」⁵。

於分析兩者設計的問題調查背景以及架構後，參照個別的分類框架，本次將性別平等情況的問題調查群組，分為事件受害者、加害者、協助者、目睹者以及聽聞者五大類別對象，填答者可以同時是這五類對象，以採取連續提問的方式，對於有相關事件經驗者，以其中一次作為填答的參照，依次回答包括加害者的行為樣態、事件發生的場合和地點、與加害人的關係、事件發生的時間以及事件後的處理情況和個人影響，並且整合我國法律實際認定與常見的性騷擾樣態⁶，另以諮詢實際從業的文化藝術工作者對於勞動環境中性別騷擾問題的建議與想法，以設計本次研究問卷的問題內容。

⁴ 문화체육관광부 (2019), 《문화 분야 성인지 인권환경 실태조사 결과 발표. 문화체육관광부》。資料來源：https://mcst.go.kr/kor/s_notice/press/pressView.jsp?pSeq=17466 (最後瀏覽日期：2024 年 11 月 21 日)

⁵ 一般社團法人日本藝能從事者協會 (2022), 《芸能・芸術・メディア業界の ハラスメント実態調査アンケート 2022》。資料來源：<https://artsworkers.jp/category/questionnaire/> (最後瀏覽日期：2024 年 11 月 21 日)

⁶ 依據《性騷擾防治準則》第 2 條規定：「本法（性騷擾防治法）第七條第四項之性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：一、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。二、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。三、偷窺、偷拍。四、曝露身體隱私部位。五、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。六、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體

二、研究對象與調查方法

(一) 研究對象

本次問卷調查的研究對象為我國文化藝術工作者，同前次本工會所分類的研究對象，亦即參照《文化創意產業發展法》第 3 條、文化部《108 年表演藝術產業勞動情形調查勞務採購案全案成果報告書》、台北市電影戲劇業職業工會章程的分類，以及本工會於《2022 年疫情衝擊下台灣藝術工作者勞動情況調查報告書》的分類，將以文化藝術工作者為對象並依前述分類基礎與業界習慣區分為 4 大類 11 種的類別，使填答者可根據自身所屬的藝文領域填寫。

1. 視覺藝術類：創作、行政、設計、評論。
2. 表演藝術類：創作、演出、行政、設計、評論。
3. 電影及廣播電視類：幕前、幕後。
4. 其他。



臺北市藝術創作者職業工會

(二) 調查方法

本次調查分為三階段進行：

1. 第一階段旨在設計調查問卷：

透過邀請 7 位於各藝文領域具代表性的藝文工作者，針對不同藝術領域的勞動特性及性平議題進行深入訪談，了解他們在勞動與性平方面的關注點，並將訪談資料將用於相應的問卷設計內容與方向。此期間同時舉辦專業諮詢會議、整理訪談結果、製作與設計問卷，並研究國內外的相關資料。

2. 第二階段為問卷發佈與推廣：

隱私部位。七、其他與前六款相類之行為。」

問卷透過本工會的電子郵件與社群平台進行推廣，並邀請藝文團體及協會協助發放。填答者包括工會會員及其他藝文工作者，採用滾雪球抽樣的方式進行問卷分發，以最大限度地觸及藝文從業者。

3. 第三階段進行問卷結果分析：

主要透過收集回來的 944 份問卷結果，進行量化與質化的分析，並分析過程中舉行交流平台諮詢會議，諮詢各團體對於調查結果的想法，以此補充與加強據以呈現在最終調查報告。

三、研究設計與問卷架構

本次問卷架構主要分為基本資料、勞動情況以及性別平等情況的三個區段，前二個區段主要為延續 2019 年以及 2022 年的問卷調查基礎進行增修。

(一) 基本資料區段

本區段旨在收集填答者的基本背景資料，包含性別、年齡、最高教育程度、是否主修藝術相關專業、主要工作地區、主要文化藝術工作類別、工作單位類型、兼職工作原因，並於今年新增詢問「是否有兼職其他類別或是領域工作」一題，藉此了解文化藝術工作者兼職的原因。

(二) 勞動情況區段

本區段旨在探討填答者的收入狀況（近一年平均月總薪資）、每週工作日數、每日工作時數、簽約情況、兼職原因、工作單位類型、保險情況、職業傷害與安全訓練等，藉此了解文化藝術工作者現行的勞動與條件、簽約、工作時間安排及其工作保障。

1. 收入狀況：

瞭解收集填答者近一年的平均月收入狀況，以了解不同收入階層的勞動條件。選項包括 20,000 元以下到 60,001 元以上的多個範圍。

2. 每週工作日數與每日工作時數：

為有助於掌握文化藝術工作者的工時狀況，並延續本工會於前兩次調查問卷所搜集的資料進行觀察，填答者需填寫近一個月的平均每週工作日數（1日至7日）以及平均每日工作時數（1至24小時）。

3. 簽約情況：

為落實保障文化藝術工作者的勞動權益，文化部於2022年3月21日發布《文化藝術工作者承攬暨委任之契約指導原則》，並研擬各類別的契約範本⁷。因此，本次亦延續前兩次調查問卷所搜集的資料，了解受訪者是否會與雇主或業主簽訂合約，並詢問簽約的具體時間點。

4. 勞動類型：

為瞭解填答者對於自己與業主或是工作單位之間的勞動關係，輔以瞭解其現行從事的工作狀態與業主或是工作單位之間的工作方式，藉此分析填答者對於勞動屬性的認知。

5. 保險情況：

為瞭解填答者的投保情況以及類別，並承接2022年的問卷蒐集數據針對勞工保險的投保狀況進行調查。

6. 職業傷害與安全訓練：

為瞭解文化藝術工作者從事工作所發生職業傷害與職業病的現況，新增詢問填答者是否因工作受傷或參加過與職業安全相關的訓練，輔以參考「勞動環境安全衛生認知調查—2022年」的資料⁸，並合併2019年以及2022年對於職業安全衛生與職業病的危險因子情況調查，探討受訪者於工作環境中可能遇到的狀況。此外，參考「執行職

⁷ 文化部（2022），《文化藝術工作者承攬暨委任契約之指導原則》。資料來源：
https://www.moc.gov.tw/News_Content.aspx?n=190&s=4137（最後瀏覽日期：2024年11月21日）

⁸ 李貞嫻、彭佳玲（2023），〈2022年勞動環境安全衛生認知調查〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第31卷4期，頁1~21。

務遭受不法侵害預防指引－第三版－含附錄」⁹以及「中原大學執行職務遭受不法侵害預防計畫¹⁰」的資料，藉此瞭解填答者現行所遭遇到的職務侵害狀況。

7. 職涯規劃：

承接 2019 年與 2022 年對於未來生涯規劃的情況調查，瞭解填答者預期未來 3 年後的工作動向及其是否有對於退休的規劃，並瞭解退休之後的生活費用來源。

(三) 性別情況區段

1. 調查性別平等事件的經驗：

首先詢問填答者於從事文化藝術工作期間內，最常遭遇、目睹或聽聞的性平事件樣態，其後透過詢問填答者的性平事件經驗而以主體區分的填答架構如下：

(1) 「有」親身遭遇過性平事件者：

① 被害人：其後詢問被害人於事件發生過後是否有尋求協助區分

a. 被害人於該性平事件發生過後，「有」尋求協助

b. 被害人於該性平事件發生過後，「沒有」尋求協助

② 曾被指認為加害人

(2) 「沒有」親身遭遇過性平事件者：

《我的美好，不該是你騷擾我的藉口》一書¹¹，作者提及在看到或得知周遭的人有遭遇過騷擾行為時而可能產生「旁觀者壓力」，尤其是在旁觀者具有感同身受被害人的痛苦、或是因為擔心成為下一個受害目標而不敢作為，進而於內心感到內疚與無能為

⁹ 勞動部職業安全衛生署（2022），「執行職務遭受不法侵害預防指引」。資料來源：
<https://www.osha.gov.tw/48110/48713/48735/135152/>（最後瀏覽日期：2024 年 11 月 21 日）

¹⁰ 中原大學環境保護暨安全衛生中心（2020），「中原大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」。

¹¹ Adrienne Lawrence 著，鼎玉鉉譯（2020），《我的美好，不該是你騷擾我的藉口：15 步驟全面擊退性騷擾，在職場的權力遊戲裡，沉默不是唯一武器》，寶鼎出版社。

力的情境下，造成另一種創傷。此外，另於問卷設計前的訪談諮詢過程，亦有受訪者提出其曾經以目睹者身分協助被害的藝文工作者，該目睹與協助的過程，使其於工作與生活當中陷於心理與健康壓力。

- ① 『曾協助過』其他藝文工作者遭遇性平事件
- ② 『目睹』其他藝文工作者遭遇性平事件
- ③ 『聽聞』其他藝文工作者遭遇性平事件

因此，填答者可同時是這五種類型的主體，並採取連續提問，具有相關經驗者，以其中一次作為填答參照。依次回答包括加害人的行為樣態、事件發生的場合、地點、與加害人的關係（被害人或加害人的加害人職位或職稱）、事件發生的時間，以及事件後的處理情況和個人影響。其中以被害人的情況詢問最詳細，由於聽聞者因缺乏相關實際參照，並不追問細節。

2. 瞭解填答者於發生事件後的尋求協助經驗，並探討未尋求協助者的原因：

瞭解填答者於發生事件後，尋求協助的對象與管道，並詢問協助過程以及該結果對個人的幫助情況，若填答者未尋求協助，問卷會詢問其原因，同時透過開放式選答方式，瞭解該事件的發生是否有影響到填答者的生活狀態或是後續處理工作上的行為模式有所改變。

3. 性別平等與勞動權益經驗與對策：

旨在瞭解填答者在職場中是否因性別而遭受不平等待遇，以及填答者對於如何推廣性別平等相關措施的建議，同時瞭解填答者對於防治措施及因應對策的想法，例如：是否需要針對文化藝術工作者設立專責性平調查單位、提供醫療和心理諮詢等。此外，透過調查填答者是否參加過性別平等相關課程的經驗，以及未來若開辦相關課程的參與意願與意見。

第二節 研究內容與分析

一、問卷回收與填答情況

過去舉行兩次的勞動調查，分別是 2019 年 5 月的「台灣藝術工作者勞動情況調查」共有 1537 人填答、2023 年 1 月的「台灣藝術工作者勞動調查」共有 819 人填答，而本次 2024 年 6 月的「臺灣藝術工作者性別平等與勞動情況調查」，共有 944 人填答。其中因問卷系統的疏漏而於勞動情況區段有 4 人為遺漏值。值得注意的是本次填答期間為 2 個月（問卷填答期間為 2024 年 6 月 1 日至 7 月 31 日止），較過往兩次調查的 1 個月長，然而受限於近期社群媒體觸擊率下降，以及問卷標題可能限縮填答者填寫問卷的意願，整體來說回收情況比預期少。

同前所述，本次以社群媒體與工會會員做為主要發放對象，採取滾雪球方式抽樣，以過往經驗仍能高度觸及主要從事藝術工作的從業者的情況下，本次填答者與歷年填答者在性別比例、年齡分布、教育程度、工作地區的填答結果，呈現高度相似性。

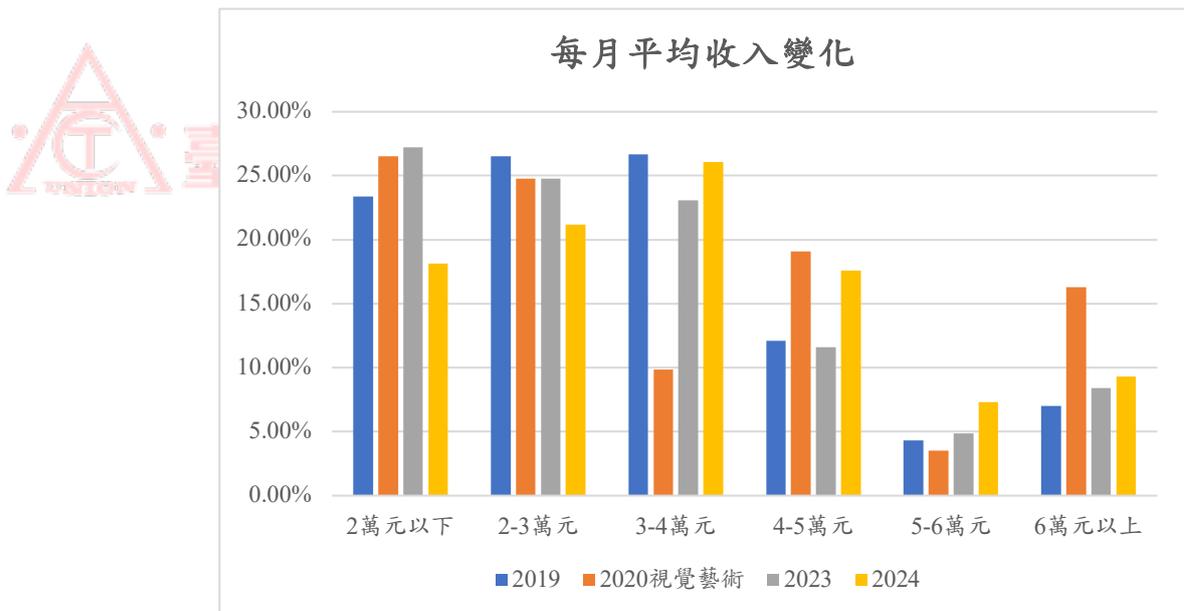
本次填答者於基本資料所呈現的主要特徵：女性（67%）、工作區域在北部（75.8%）、年齡約在 30~39 歲（49.4%）、教育程度碩士（51.5%）、視覺藝術領域（51%）、收入 3~4 萬（26.1%）、每周工作 5 日（36.3%）、每日工作 5~8 小時（46.5%）、一定會簽約（35.9%）、有一份以上的工作（59.6%）、對僱傭 / 承攬 / 委任關係差異認知有誤（51%）。

二、勞動調查部分

(一) 總體情況

1. 平均月收入略有提升

本次調查填答者每月平均收入皆略有提升，從 3 萬元以下朝向 3~4 萬、4~5 萬邁進。在前次與本次的勞動調查中，月收入在 2 萬元以下的比例從 27.23% 降到 18.11%，減少約 9%。月收入在 3~5 萬的比例則提升 8.96%。此與近兩年（2022~2024）基本工資時薪調幅約 8.96% 相似。本工會於 2023 年勞動調查結果平均月收入為 30,549 元，本次勞動調查結果平均月收入為 35,718 元，有 16% 的成長，然而由於平均收入計算的差異值誤差較大，僅能做為參考，以薪資區間比例變化檢視較準確。



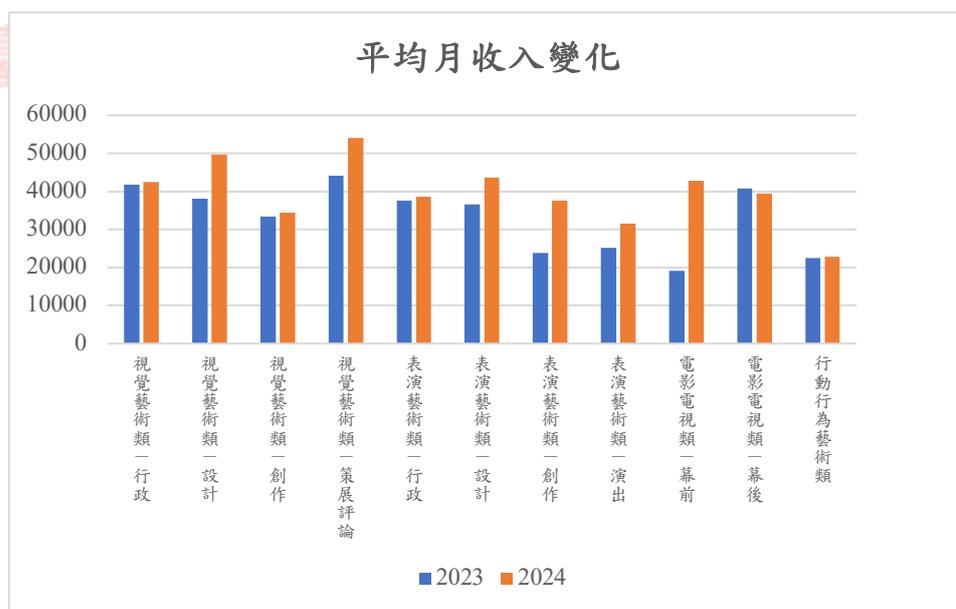
透過文化部針對視覺藝術產業所實施的《108 年度視覺藝術產業勞動情形調查》¹²（調查期間 2020 年 2 月 1 日至 7 月 2 日止），該份調查視覺藝術整體從業人員的平均年收入為 42.68 萬，換算平均月收入為 35,566 元。並且透過文化部針對表演藝術產業所實施的《108 年表演藝術產業勞動情形調查》¹³（調查期間 2020 年 3 月 20 日至 2020 年 4 月

¹² 文化部（2019），《108 年度視覺藝術產業勞動情形調查》。

¹³ 文化部（2019），《108 年表演藝術產業勞動情形調查》。

11 日止)，表演藝術演出製作從業人員平均年收入為 381,301 元，換算每月平均月收入為 31,775 元。再依文化部於 2022 年公布《文化產業工作者勞動概況》資料顯示藝術、娛樂及休閒服務業平均薪資落在 35,302 元¹⁴。從上述針對兩個藝文領域的勞動情形調查報告比較來看，視覺藝術從業人員的收入高於表演藝術從業者，而於勞動概況中的平均薪資也約落在 3.5 萬元左右，這些情況大致符合歷年勞動調查的結果。

同時，從 2024 年各藝文領域平均月收入皆略有提升的數據顯示，可以反映疫情後復甦與近年經濟形勢的好轉，對於藝文產業從業人員收入情形有一定的提升，但若將此變化與 2023 年全國全年每人每月經常性薪資平均為 48,043 元相比¹⁵，文化藝術工作者從 2019 年以來到今年最高的平均月收入為 35,718 元，仍遠落後於整體平均薪資。



¹⁴ 文化部 (2022),《文化產業工作者勞動概況》。資料來源：

<https://stat.moc.gov.tw/Research.aspx?type=6> (最後瀏覽日期：2024 年 11 月 21 日)

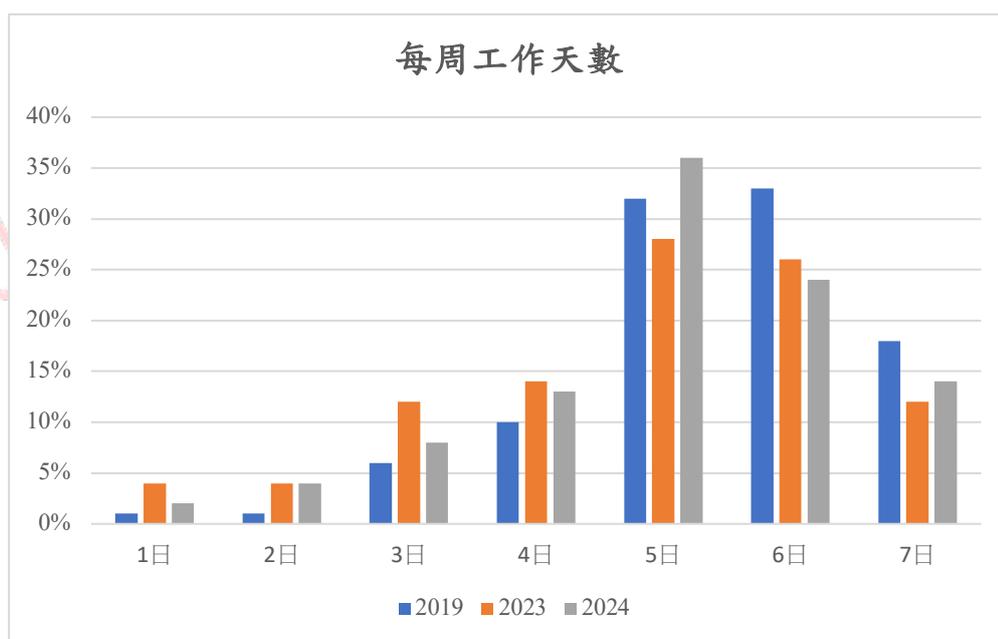
¹⁵ 行政院主計總處 (2024), 例行公布薪資與生產力統計。資料來源：

https://www.dgbas.gov.tw/News_Content.aspx?n=3602&s=233027 (最後瀏覽日期：2024 年 11 月 21 日)

2. 每周工作天數多為 5 天

在 2023 年、2024 年兩次勞動調查中，每週工作天數 6 日的人數下降 2%，5 日的比例增加 12%，每周工作 5 天以下的比例約為 63%，逐漸向每周工作五日趨近，有接近周休二日的情況。

日數	2019 年	百分比	2023 年	百分比	2024 年	百分比
1 日	19 人	1%	31 人	4%	18 人	2%
2 日	23 人	1%	32 人	4%	37 人	4%
3 日	86 人	6%	101 人	12%	75 人	8%
4 日	150 人	10%	113 人	14%	119 人	13%
5 日	487 人	32%	227 人	28%	342 人	36%
6 日	502 人	33%	217 人	26%	221 人	24%
7 日	270 人	18%	98 人	12%	128 人	14%



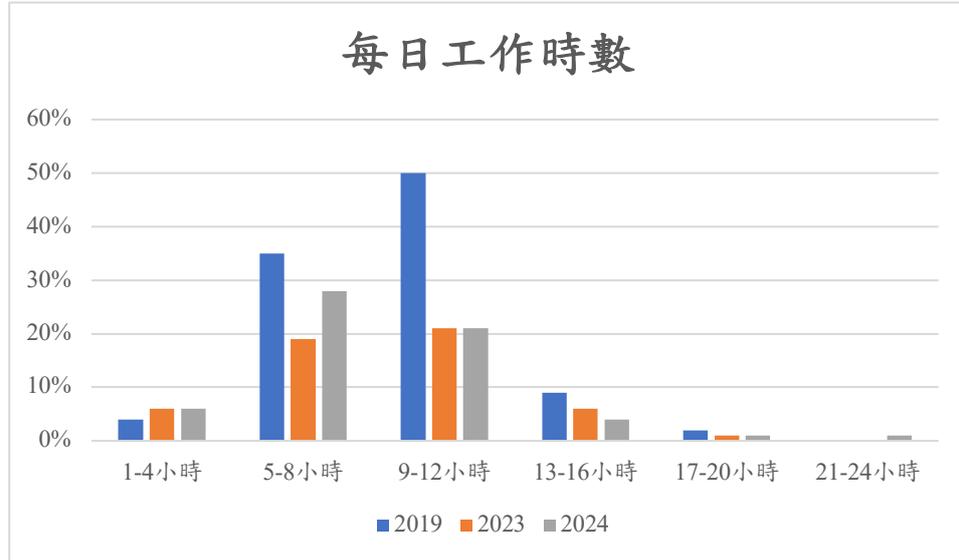
3. 每日工作時數趨於 8 小時

本次調查的每日工時有顯著降低，眾數落在每日 5~8 小時 (28%)。

每日 8 小時以內約為 34%，較前次調查的 25%，增加 9%。

時數	2019 年	百分比	2023 年	百分比	2024 年	百分比
1-4 小時	65 人	4%	90 人	6%	89 人	6%
5-8 小時	538 人	35%	296 人	19%	438 人	28%
9-12 小時	764 人	50%	323 人	21%	328 人	21%

13-16 小時	131 人	9%	89 人	6%	56 人	4%
17-20 小時	33 人	2%	14 人	1%	17 人	1%
21-24 小時	6 人	0%	7 人	0%	12 人	1%



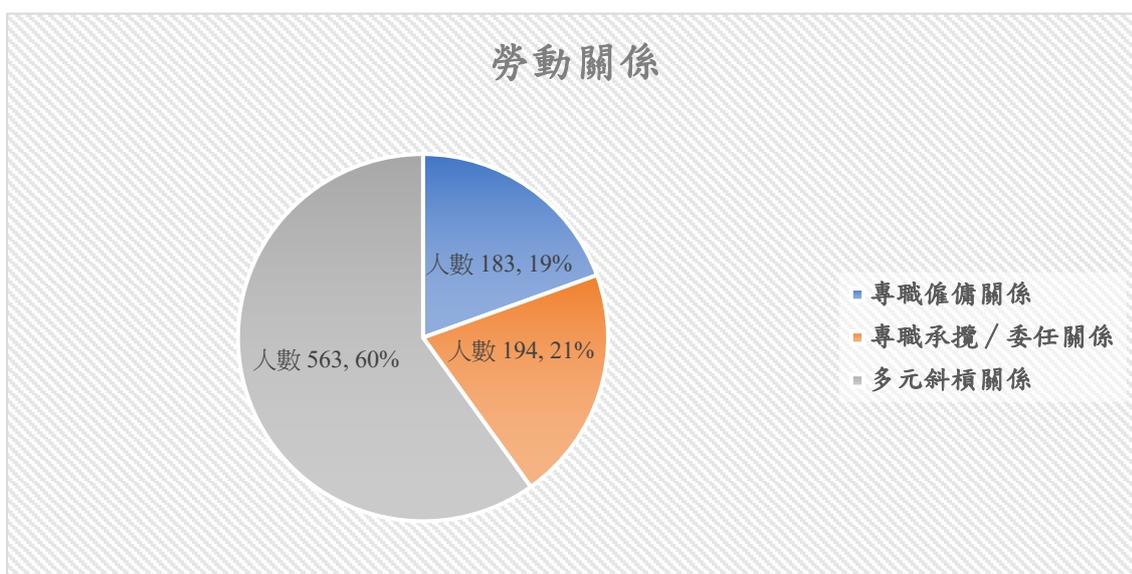
4. 自個別藝文從業身分別的差異觀之，專職僱傭關係薪資收入較高、專職承攬 / 委任月收入較低：

在本次勞動調查中，分出三種類型進行分析主體，以專職僱傭關係（僅有一份僱傭關係工作）、專職承攬 / 委任關係（僅有一份承攬 / 委任工作）、多元斜槓關係（從事一種工作以上僱傭 / 承攬 / 委任關係工作）。其分類方式採自述以及依照填答選項的從屬性程度（人格、經濟、組織從屬性）、自述工作狀態、驗收 / 指揮監督狀況等，手動進行歸類。

在此分類下可以理解藝文工作者多數是斜槓工作關係（59.8%）。

藝術類型	專職僱傭	人數	專職承攬 / 委任	人數	斜槓多元	人數
表演藝術類—創作	31500 元	10	30769 元	13	31182 元	62
表演藝術類—演出	29375 元	16	27857 元	14	30323 元	96
表演藝術類—行政	37273 元	22	33000 元	15	36087 元	48
表演藝術類—設計	42857 元	14	36250 元	20	33966 元	32
視覺藝術類—創作	35625 元	8	30811 元	74	30760 元	132

視覺藝術類 — 策展評論	57333 元	15	15500 元	10	37321 元	35
視覺藝術類—行政	42197 元	66	25625 元	8	36000 元	53
視覺藝術類—設計	35000 元	5	44318 元	22	35000 元	46
電影電視類—幕前	0	0	55000 元	1	29000 元	6
電影電視類—幕後	40000 元	13	32273 元	11	34800 元	28
行動行為藝術類	17500 元	2	0	0	0	0
其他	41250 元	12	31666 元	6	0	0
共計人數		183		194		563
平均月收入	40219 元		32088 元		35080 元	



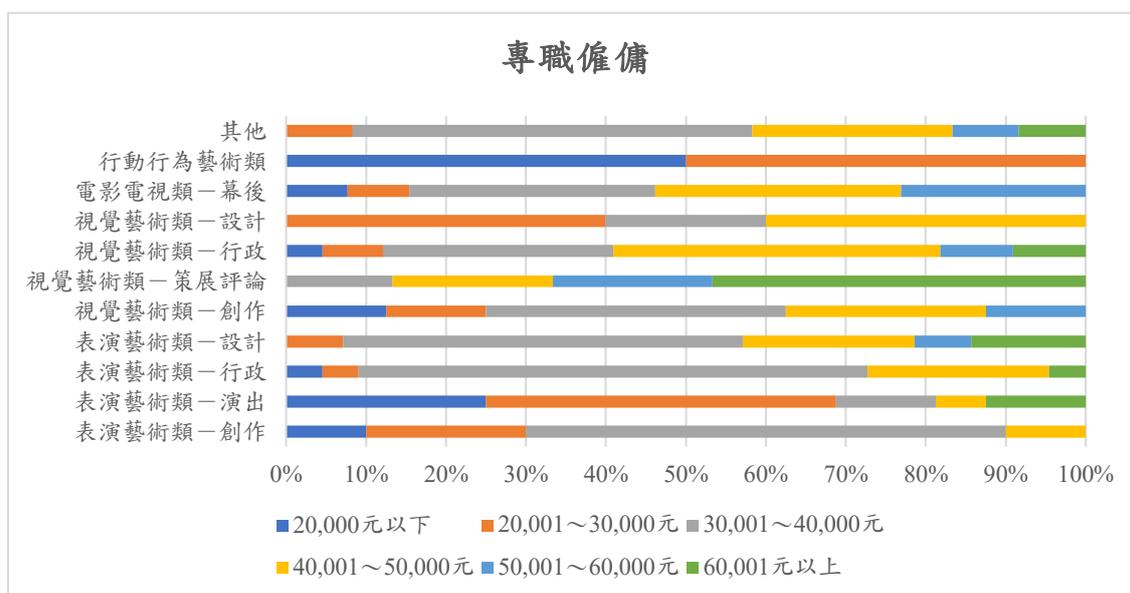
在平均月收入部分，以專職僱傭工作者為最高，專職承攬/委任工作者最低。專職僱傭多數在視覺藝術類—行政，集中度很高。而專職承攬/委任則是高度集中在視覺藝術類—創作，只是專職僱傭者的薪資普遍較高，可能與其每月皆有穩定收入有關係，專職承攬/委任工作者則來自無兼職工作只靠一份承攬/委任工作維生的工作者，通常以長期平均而言收入較低，亦可理解。

比較特別的是視覺藝術類—策展評論，在僱傭關係下的收入極高，推測可能是大學教授群體；而專職承攬／委任的工作者則是遠低於基本工資，以本工會在訪談中得知，與其接案量不足與稿費價格較低有關。

勞動關係	人數	平均月收入
專職僱傭關係	183	40,219 元
專職承攬／委任關係	194	32,088 元
多元斜槓關係	563	35,080 元
整體	940	35,718 元

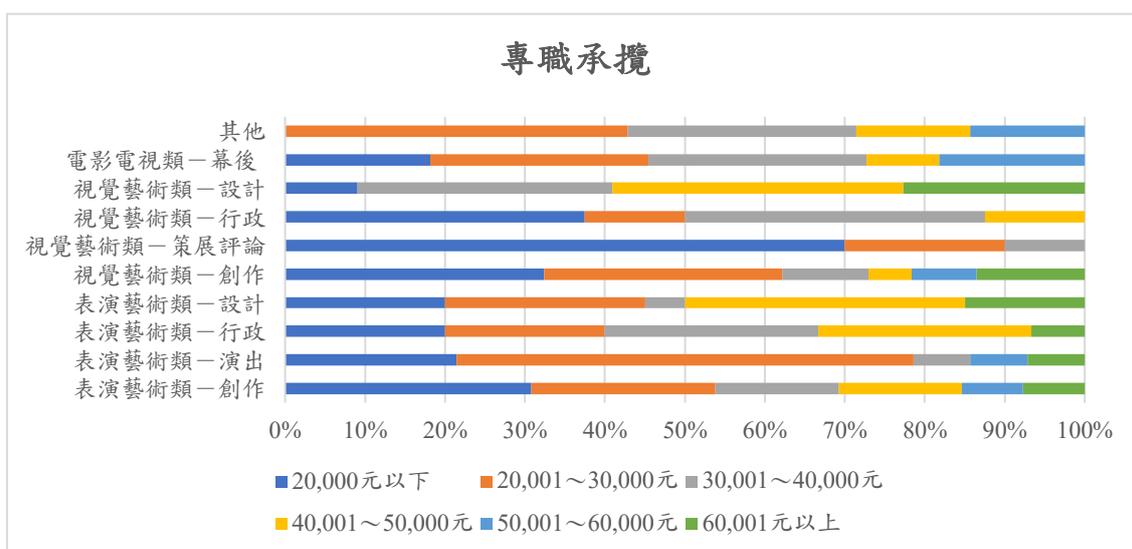
(1) 專職僱傭關係

專職僱傭關係平均月收入為 40,219 元，與 2022 年文化部公布的在 110 年僱傭關係下的創作及藝術表演業的每月總薪資為 41,110 元，相距不遠。此類中從業類型為視覺藝術類行政人員占比最高（66 人，36.1%）。本區以視覺藝術類—行政為多數 66 人，其薪資多數落在 30,001～50,000 元之間，占比 87%。此一類別多數為女性、年齡為 25～44 歲、主修藝術領域、擁有碩士學位。



(2) 專職承攬 / 委任關係

專職承攬 / 委任關係平均月收入為 32,088 元，從業類型為視覺藝術類創作人員占比最高（74 人，38.1%），薪資多數落在 30,000 元以下占比 62%，此一類別多數為女性、年齡為 30-44 歲、主修藝術領域、擁有碩士學位。這部分的人包含自營作業者（個人接案者）、成立經商業登記的行號或工作室。



(3) 多元斜槓關係

多元斜槓關係（從事一種工作以上僱傭 / 承攬 / 委任關係工作），意指他們可能身兼多職，同時從是僱傭與承攬 / 委任關係下的工作，也可能從事非藝術領域工作賺取報酬，平均月收入為 35,080 元，但可從以下薪資區間表格可得知，工作份數越多，不代表收入就會越高，顯見藝文工作者兼職情況高，但不具體反映在收入成長上。

額外兼職數量 / 收入	20,000元以下	20,001~30,000元	30,001~40,000元	40,001~50,000元	50,001~60,000元	60,001元以上
還有從事 1 份其他文化領域工作	45 人	55 人	77 人	47 人	22 人	21 人

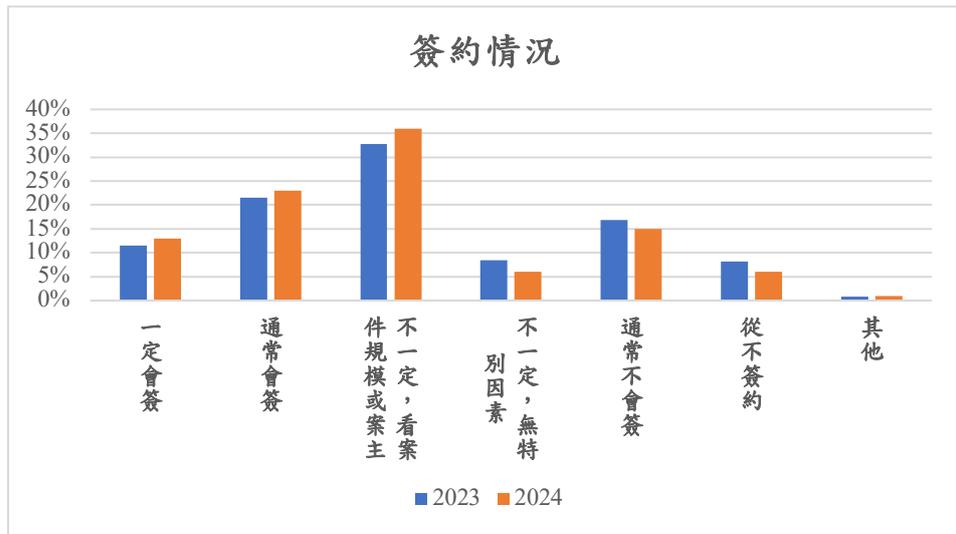
還有從事 1 份其他文化領域工作以及 1 份非文化藝術領域工作	12 人	14 人	19 人	11 人	4 人	3 人
還有從事 1 份非文化藝術領域工作	29 人	35 人	30 人	14 人	9 人	15 人
還有從事 2 份以上其他文化領域以及非文化藝術領域工作	21 人	24 人	24 人	15 人	8 人	9 人

(二) 簽約情況

1. 簽約情況與比例

在前次與本次的調查中，在「一定會簽」與「通常會簽」的比例皆略微提升 2%，從 32% 變為 36%。通常不會簽與從不簽約的比例也從 25% 降至 21%。

簽約情況	2023 年	百分比	2024 年	百分比
一定會簽	94 人	11%	123 人	13%
通常會簽	176 人	21%	218 人	23%
不一定，看案件規模或案主	268 人	33%	338 人	36%
不一定，無特別因素	69 人	8%	61 人	6%
通常不會簽	138 人	17%	138 人	15%
從不簽約	67 人	8%	52 人	6%
其他	7 人	1%	10 人	1%

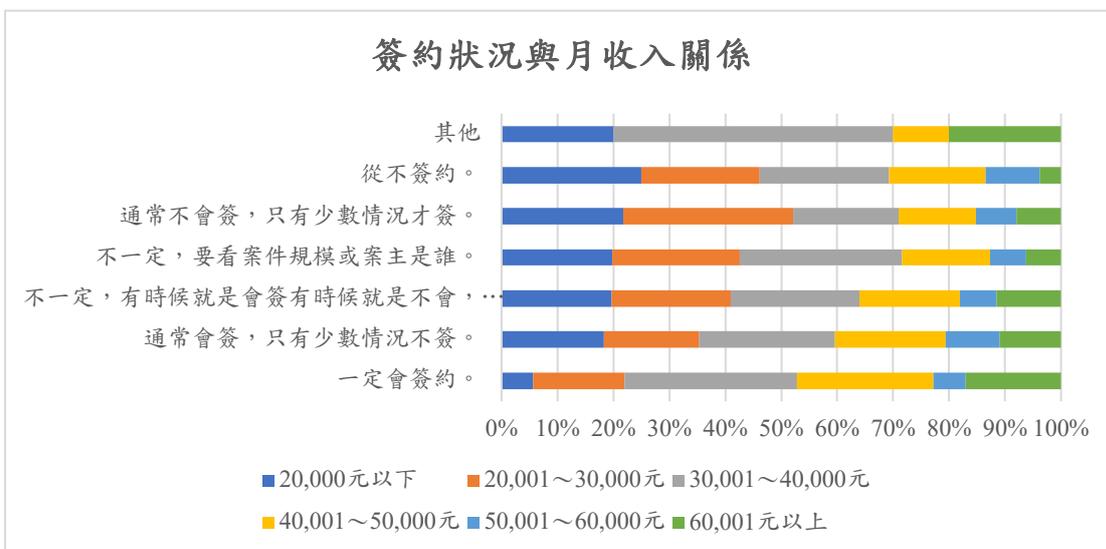
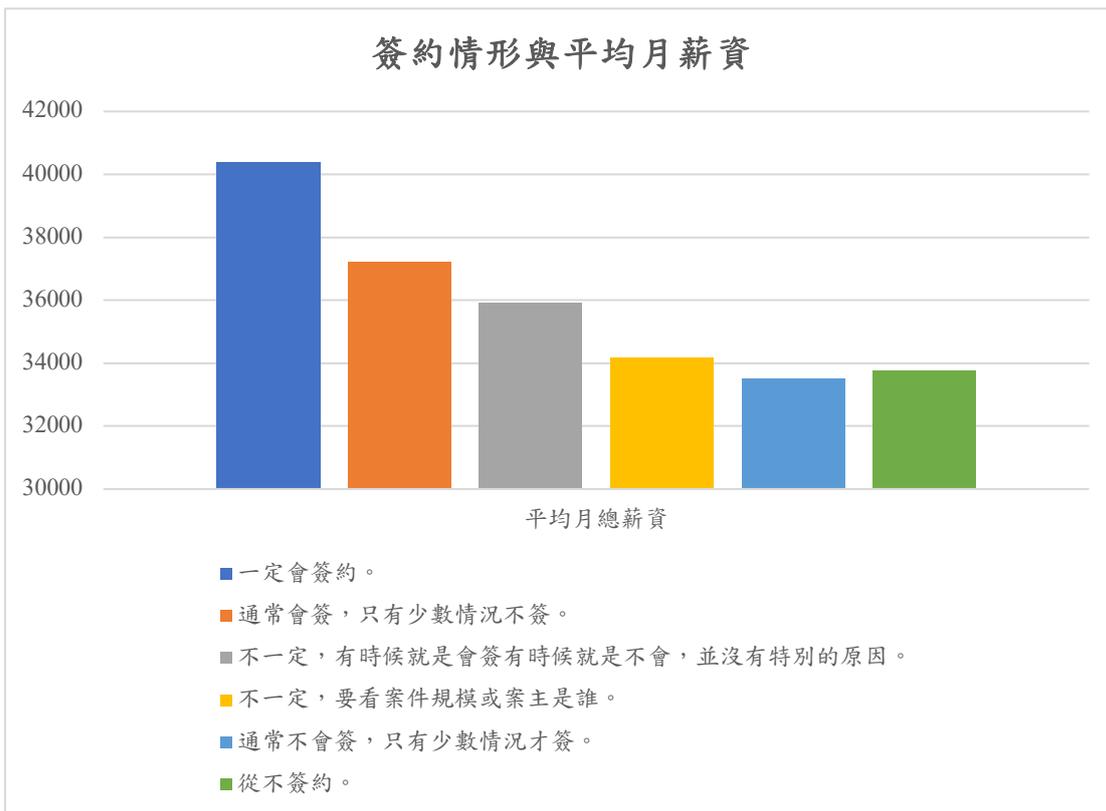


「如果有簽約的話，那是在何時簽」這題則是指出雖然「一定會簽」與「通常會簽」的比例加總為 341 人（36%），但有 888 人（94%）有簽約經驗。

2. 簽約與收入情況

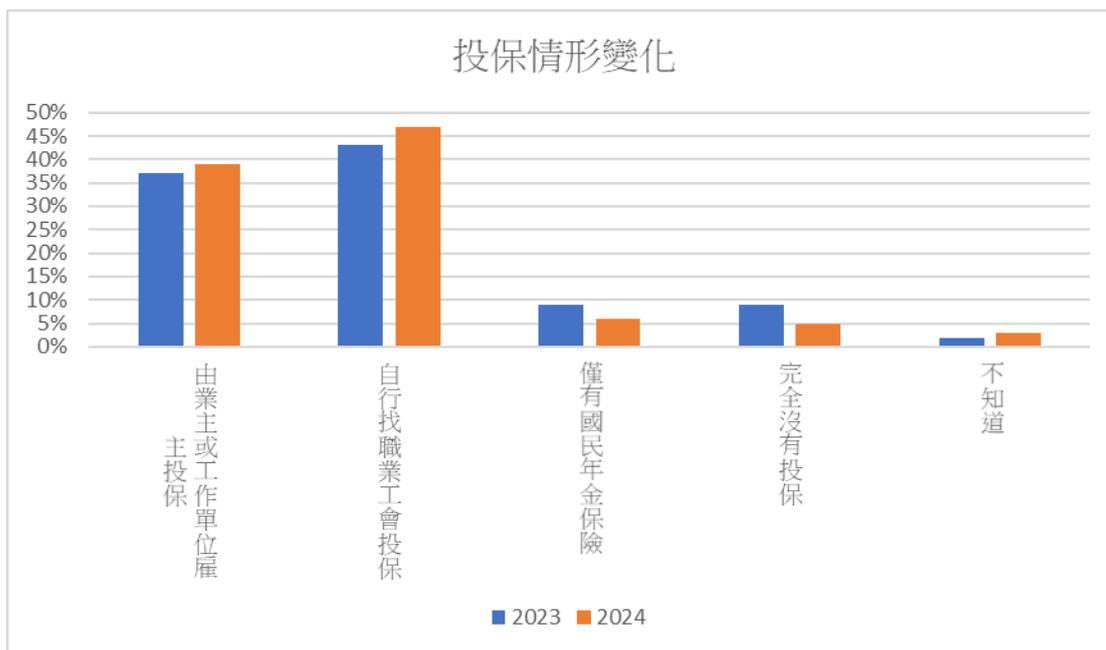
「一定會簽約」的平均月收入 40,366 元、「通常會簽，只有少數情況不簽」的平均月收入 37,202 元，兩者比起整體平均月收入的 35,718 元要來的高；另一方面，「通常不會簽，只有少數情況才簽」的平均月收入 33,514 元、「從不簽約」的平均收入為 33,750 元。有簽約者平均月收入高於不簽約者。

此結果並非絕對反映有簽約一定優於沒簽約，因果關係中可能是有較好勞動條件的工作通常會簽約，雙方對於合約概念與擬約能力可以對於工作規劃有相對完善程度。至於勞動條件不佳的工作，通常也無暇或是較沒有能力討論簽約事宜，因此形成無合約保障的現象。



(三) 投保情形

整體有投保勞工保險的比例提升 6%。雇主 / 業主投保提升 2%、職業工會投保 4%，兩者比例皆有提升。此部分可能與疫情期間的文化部紓困政策有相關，而對於勞工保險的重視有逐步提升。



(四) 勞動關係認知

本次調查亦對填答者的勞動關係認識進行測試。當中僱傭關係認知正確的比例較高，承攬次之，多數對於委任／承攬的差異較不熟悉。其中，自認為是委任關係者，多數為承攬工作者。可見藝文工作中的僱傭／承攬／委任關係的狀況，十分複雜。本研究依據從屬性樣態的手動分類過程發現，有不少僱傭關係（高度從屬性）工作，雇主並未依法提供勞工保險，僅有國民年金或要求工作者自行向職業工會辦理勞工保險。但在認定有高度從屬性的工作當中，可能礙於業主負擔能力不足，僅能以假承攬、真僱傭的形式從事工作，因而缺乏相關僱傭關係應有的保障。

勞動關係與類型	人數	認知正確	百分比
僱傭	299	229	77%
委任	248	13	5%
承攬	220	134	61%
不確定／不清楚	173		

(五) 職業安全訓練課程與身體受傷狀況

1. 調查數據分析

在本次勞動調查中，共計有 199 位填答者（21%）曾在過去一年內因工作而造成身體受傷或疾病。有 185 位填答者（19.5%）曾參加過與工作相關的安全衛生教育訓練課程，這當中仍有 45 位造成受傷或疾病（24.32%）。多數 759 位填答者沒參加過與工作相關的安全衛生教育訓練課程，其中 154 位造成受傷或疾病（20.2%）。從數據顯示，參加職業安全課程與職災發生率沒有顯著差異，但是透過參與職安課程應有助於辨別身體傷害或疾病的徵兆，並於實際工作過程了解如何預防與辨別危險。

藝術類型	遭遇人數	總人數	比例
其他	5	52	10%
行動行為藝術類	1	9	11%
表演藝術類－創作	17	79	22%
表演藝術類－演出	31	126	25%
表演藝術類－行政	13	84	15%
表演藝術類－設計	25	66	38%
視覺藝術類－創作	45	212	21%
視覺藝術類－策展評論	8	59	14%
視覺藝術類－行政	29	126	23%
視覺藝術類－設計	16	73	22%
電影電視類－幕後	9	51	18%
電影電視類－幕前	0	7	0%

從上述表格可以看出以表演藝術類－設計的身體受傷或疾病風險，較其他類別高。另外，根據《108 年表演藝術產業勞動情形調查》指出

¹⁶，表演藝術產業工作者面臨多種職業安全問題，有 45%從業者表示經常長時間使用電腦、41%經常需要站立和走動、31%經常搬運重物、19%維持不自然的姿勢以及 9% 則需從事高處作業工作。此外，技術工作者面臨高處墜落、觸電、火災等風險；行政工作者則長時間使用電腦和搬重物；演出工作者易發生跌倒、割傷等意外，而創作工作者則因姿勢不良或長期使用電腦導致傷害，而心理壓力也是問題之一，特別是創作過程和工作不穩定帶來的影響。職業傷害方面，歌仔戲演員和布袋戲演師面臨較高的受傷風險，技術工作者則常因眼睛、腰部及手部受傷。

2. 以下整理問卷調查開放式填答而自述有關受傷與疾病情形的綜合描述：

(1) 表演藝術類

在 25 位表演藝術類—設計人員的受傷情況，主要職業傷害包括：

「一般挫傷、拉傷及因疏忽導致的擦傷、碰撞和割傷」，雖然這些傷害並不嚴重，但是卻能看出頻繁地發生在工作環境當中。部分填答者回應因為搬運重物導致受傷，例如：肋骨骨裂或手腕撕裂傷、也有人在推動燈梯時扭傷腳、長期縫製的工作所導致退化性關節炎等。此外，高壓工作環境所面臨的免疫力下降、體力不濟亦是常見問題，或是因為環境疏忽所造成的頭部撞傷、嚴重感冒、氣喘等身體健康問題，並且有多數填答者回應因為長期高壓和人力不足而導致肩膀、手部勞損的身體現象。

在 31 位表演藝術類—演出人員的受傷情況，主要職業傷害包括：因為搬樂器、長期訓練或跳舞所導致的肌肉拉傷、舊傷累積和身體過勞；演出或拍攝過程經常發生的交通事故、扭傷、割傷、骨折、道具的傷害和曬傷；長期固定姿勢引發的脊椎及骨頭問題；亦有同上述於高壓工作環境所生的免疫力下降以及感冒、聲帶發炎、膀胱發炎的健

¹⁶ 文化部 (2019)，《108 年表演藝術產業勞動情形調查》。

康問題；此外，彩排與演出期間因為操作失誤或設備故障造成的急性傷害，例如：燈光曝曬、器材爆裂和 CO2 鋼瓶爆炸的情況；另有因 COVID 疫情期間的感染、舞台跌落、燈光久照以及長期盯視螢幕等所產生的慢性或眼疾等疾病問題。

(2) 視覺藝術類

根據《108 年度視覺藝術產業勞動情形調查》指出¹⁷，曾遭遇的職災的職務仍以佈卸展人員和部分需自行裝卸作品的策展人居多，其餘職務遭遇職災的比例極低，整體而言，視覺藝術產業專案若無特殊需求（如：爬高、架設物品）之下，並沒有投保人身保險的習慣，在導致自營作業者遭遇意外情形，則有可能因此無法獲得理賠。

在 29 位視覺藝術類—行政人員的受傷情況，主要職業傷害包括：上班途中和工作移動時發生的交通車禍事故；物品搬運或整理過程造成的輕傷；因長期維持不當姿勢引起滑鼠手、腰酸背痛等肌肉和骨骼問題。此外，壓力過大導致免疫、自律神經失調、焦慮症等相關身體與心理疾病普遍存在，部分填答者亦有過勞所生問題。同時，在環境壓力與工作負荷過重的情況，造成身心俱疲、憂鬱、精神疾病等長期健康問題，於個別填答者案例當中，其因職場霸凌與不公待遇而心理疾患加劇，由此可知影響深遠。

3. 常見的職業病、職災類型

多數填答者有長時間直視螢幕 641 位（68%）、長期維持特定的姿勢或動作 580 位（61.4%）、用餐時間不固定 516 位（54.6%）、經常熬夜晚睡 494 位（52.3%）等問題。這顯示當代社會的工作與電腦桌、長時間注視有密切關係，而久坐也會是慢性疾病的因子。根據 2017 年底，《內科醫學年鑑》（Annals of Internal Medicine）發表的一項研

¹⁷ 文化部（2019），《108 年度視覺藝術產業勞動情形調查》。

究探討久坐行為與全因死亡率之間的關聯。該研究由哥倫比亞大學的 Keith M. Diaz 博士等人主導，題為「久坐行為模式與全因死亡率的關聯：一項客觀評估的前瞻性隊列研究」(Patterns of Sedentary Behavior and Mortality in U.S. Middle-Aged and Older Adults: A Prospective Cohort Study)。久坐時間與全因死亡率呈正相關。特別是，每次久坐時間越長，死亡風險越高。相較於每次久坐時間少於 30 分鐘的人，每次久坐超過 90 分鐘者的死亡風險增加近兩倍¹⁸。

現行所從事的工作環境，可能會遭遇到下列哪些狀況？ (得複選)	次數
長時間直視螢幕	641
長期維持特定的姿勢或動作	580
用餐時間不固定	516
經常熬夜晚睡	494
跌倒或滑倒	367
交通意外	314
切 / 割 / 擦傷	314
搬運或身負重物	283
中暑或熱疾病	217
衝撞及被撞	171
夾傷或捲傷	147
物體倒塌或飛落	142
高處墜落	128
觸電	98
與化學品或有害物等接觸	65
密閉空間缺氧	60
火災或爆炸	55
其他	29
以上皆非	27
毒氣中毒	20
凍傷	16
不清楚	10

¹⁸ Diaz, K. M., Howard, V. J., Hutto, B., Colabianchi, N., Vena, J. E., Blair, S. N., Hooker, S. P. (2017). Patterns of Sedentary Behavior and Mortality in U.S. Middle-Aged and Older Adults: A Prospective Cohort Study. *Annals of Internal Medicine*, 167(7), 465-475.

4. 常見的職場狀況

近半數的填答者 426 位 (45.1%) 表示他們的職場狀況是工作人力不足,再者 25%的填答者表示教育訓練不足以及經常性夜間工作、加班時數過高等現象。顯見當前藝文環境中,除了低薪之外,一個人身兼多職也是常見的樣態,再加上業主無法提供足夠的訓練,使得訓練成本都轉嫁到從業者過往的技能學習上,業界只要能夠即時上手的人,而非來這裡學習的勞工。在這樣的勞動情況下,仍然是有熬夜工作以及過度加班的問題。

現行所從事的工作環境,有以下哪些職場狀況? (得複選)	次數
工作人力不足	426
教育訓練不足	227
經常性夜間工作	227
加班時數過高	225
以上皆非	220
人際關係複雜	189
組織缺乏申訴管道	182
常有不合理或過高的要求	171
同事缺乏對話與溝通	119
缺乏業務合理性(不給工作、要求做非本職工作)	119
語言暴力(辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷)	103
常感到歧視氛圍	86
主管高壓管制	67
班表安排混亂	66
性騷擾	66
過度介入私人隱私	64
職場霸凌	61
經常遭受脅迫	59
其他	43
輪班間隔低於 11 小時	41
有明顯施暴者卻未被處理	26
外部暴力(有遭受非同事之攻擊可能)	15
性侵害	14

（六）整體常見的性騷擾狀況

於填答者所回應最常遭遇、目睹或聽聞的性平事件樣態，以言語性騷擾（87.1%）為主要類型，再者則是趁人不及抗拒的觸碰（27.3%）、以及敵意環境性騷擾（22.3%）、跟蹤騷擾（12.1%）。由於本題是複選題，其亦可包含自身遭遇、曾經目睹或聽聞的經驗。其中值得注意的是猥褻行為（5.2%）、性侵害（3.1%）的出現頻率，在遭遇性平事件當事人的填答者部分，性侵害約有 15 位（1.59%）。

此外，根據衛生福利部性侵害事件通報案件統計，在 2022 年全台共計有 17,201 件性侵害事件¹⁹，另依據內政部戶政司於 2023 年 1 月的人口統計（全台共有 23,301,968 人）²⁰，2022 年的性侵害事件發生率約為 0.073%。本次調查儘管可能產生因樣本取樣所生的誤差，這是因為調查標題包含「性別平等」的字詞，而可能誘使有相關經驗者的填答本次問卷，加上全國範圍的性侵害通報仍有黑數，但是透過本調查所搜集的數據，從事文化藝術相關的工作者於性侵害事件發生率仍高於全國性侵害事件發生率。

最常遭遇、目睹或聽聞的性平事件樣態較符合以下哪種描述？ （至多 3 種）	次數
言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀的言論	823
趁著他人『不及抗拒』的時候，而對他人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為	258
敵意環境性騷擾：透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境	211
違反他人的意願下進行跟隨或追求的行為	115

¹⁹ 衛生福利部保護服務司（2024），性侵害事件通報案件統計專區。資料來源：<https://dep.mohw.gov.tw/DOPS/lp-1303-105-xCat-cat02.html>（最後瀏覽日期：2024 年 11 月 21 日）

²⁰ 內政部戶政司，人口統計資料。資料來源：<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>（最後瀏覽日期：2024 年 11 月 21 日）

以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字 / 圖畫 / 聲音 / 影像或其他物品給他人	73
『未經過他人的同意』，而以『違反他人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「猥褻行為」	50
提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段	35
『未經過他人的同意』，而以『違反他人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）實施「性侵入行為」	30
曝露身體隱私處	24
偷窺或是利用工具來偷拍他人的身體隱私部位	21



三、性別平等調查部分

(一) 曾遭遇過性平事件的被害人(下稱「受害者」)群體特徵

根據本次調查曾遭遇性平事件的填答者共有 162 位(17.2%)，大多數成員集中在 25~44 歲(141 位)之間，尤其是在 30~39 歲(84 位)年齡段，並且該群體中有較高比例的人擁有碩士學位(92 位)。

1. 以性別為面向

填答者性別比例為女性 136 位(20.4%)、男性 22 位(8.2%)、其他 4 位(57.1%)，而女性遠高於男性。填寫其他性別者，受害比例偏高，此處可能與多元性別認同者，有相對較高可能遭受性騷擾有關。

性別	無遭遇	曾遭遇且受害	受害比例
其他	7 位	4 位	57.1%
女性	530 位	136 位	20.4%
男性	245 位	22 位	8.2%

2. 以藝術類型為面向

絕對人數上以視覺藝術類—創作 33 位、表演藝術類—演出 26 位最多，但以該領域比例而言，電視電影類—幕後(23%)為最高，其餘皆略在 9~21%之間，並沒有顯著差異。以行政工作人員來說，視覺藝術的行政工作者，比起表演藝術行政工作者，遭遇性平事件的比例較高。

藝術類型	受害者人數	總人數	比例
視覺藝術類—創作	33	214	15%
視覺藝術類—策展評論	13	59	22%
視覺藝術類—設計	12	73	16%
視覺藝術類—行政	18	129	14%
表演藝術類—演出	26	126	21%
表演藝術類—創作	17	85	20%

表演藝術類—設計	14	66	21%
表演藝術類—行政	8	86	9%
行動行為藝術類	2	9	22%
電影電視類—幕後	12	52	23%
其他-	7	36	19%

3. 以該事件的行為態樣為面向

本次調查中曾遭受猥褻行為（16位）與強制性交（15位）的受害者，佔總體比例4%。其中遭受猥褻行為的分佈，視覺藝術類（創作5位、行政1位、策展評論1位、表演藝術類（演出3位、設計2位、行政2位、創作2位）。強制性交的分佈，視覺藝術類（創作7位、行政1位、策展評論1位）、表演藝術類（演出4位、設計2位）。

遭受猥褻行為與強制性交的31位中，以視覺藝術類絕對人數12位較多，但是以本次調查各類型填答人數回推，視覺藝術類創作、表演藝術類演出與設計，三類皆佔該類型填答者的6%，由此可知並無顯著嚴重，反倒是表演藝術類受害比例略高於視覺藝術1%。

行為樣態	次數	受害者中比例 ²¹	總盛行率 ²²
行為人言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀的言論	105	65%	11.12%
行為人趁著您『不及抗拒』的時候，而對您進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為	78	48%	8.26%
敵意環境性騷擾：行為人透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境	44	27%	4.66%
行為人在違反您的意願下進行跟隨或追求的行為	26	16%	2.75%
行為人『未經過您的同意』，而以『違反您意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對您實施「猥褻行為」	16	10%	1.69%

²¹ 指在本次調查中，有遭遇性平相關事件者當中，此類型所佔之比例。

²² 指在本次調查填答者中，總人數占比。

行為人以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字 / 圖畫 / 聲音 / 影像或其他物品給您	15	9%	1.59%
行為人『未經過您的同意』，而以『違反您意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對您實施「性侵入行為」	15	9%	1.59%
行為人提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段	13	8%	1.38%
行為人偷窺或是利用工具來偷拍您的身體隱私部位	9	6%	0.95%
其他	7	4%	0.74%
行為人曝露其身體隱私處	6	4%	0.64%

4. 以行為態樣、場合與加害者關係為綜合分析面向：

其中填答者所經歷的事件多數發生在工作與工作相關的場合共有 148 位（91.3%）。加害人為前輩者共有 120 位（74%）。未對外求助則為 102 位（62.9%），而 29 位有對外求助者的管道與對象多數為向家人與親友求助（17.9%），此外，被害人遭遇次數多為 1~5 次者有 134 位（82.7%）。

受害態樣（被害）	次數	受害場合	加害者
行為人言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀的言論	105	工作與工作相關的其他場合 (98 人)	主要為前輩 (80 人)
行為人趁著您『不及抗拒』的時候，而對您進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為	78	工作與工作相關的其他場合 (70 人)	主要為前輩 (57 人)
敵意環境性騷擾：行為人透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境	44	工作與工作相關的其他場合 (41 人)	主要為前輩 (39 人)
行為人在違反您的意願下進行跟隨或追求的行為	26	工作與工作相關的其他場合 (24 人)	主要為前輩 (21 人)
行為人『未經過您的同意』，而以『違反您意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對您實施「猥褻行為」（此行為已經構成強制猥褻罪）	16	工作與工作相關的其他場合 (13 人)	主要為前輩 (12 人)
行為人以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字 / 圖畫 / 聲音 / 影像或其他物品給您	15	工作與工作相關的其他場合 (14 人)	主要為前輩 (10 人)

行為人『未經過您的同意』，而以『違反您意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對您實施「性侵入行為」。（此行為已經構成強制性交既遂罪或強制性交未遂罪）	15	工作與工作相關的其他場合 (11人)	主要為前輩 (9人)
行為人提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段	13	工作與工作相關的其他場合 (12人)	主要為前輩 (11人)
行為人偷窺或是利用工具來偷拍您的身體隱私部位	9	工作與工作相關的其他場合 (9人)	主要為前輩 (6人)
行為人曝露其身體隱私處	6	工作與工作相關的其他場合 (5人)	主要為前輩 (5人)
其他	7	工作與工作相關的其他場合 (7人)	主要為前輩 (6人)

（二）受害者是否尋求協助的比例以及求助所帶來的幫助與影響

1. 於事件發生過後，受害者有尋求協助者的求助結果

探討 14 位受害者填答求助後認為有幫助的原因，從其支持來源，主要可以分為以下 3 個方向：第一個為心理支持，包括心理諮商和情感上的輔導對其幫助很大；第二個為社交支持，像是同事、親友以及相關的支持系統陪伴讓其感到安全；最後是法律與相關制度的支援，包括提供與參與法律諮詢，以及上級主管如何得以迅速處理該事件，也被認為是讓受害者感到重要與受到保障的幫助方式。

另探討 19 位受害者填答認為求助後無幫助的主要原因，包括缺乏證據導致難以舉報與獲得妥善處理，還有加害人地位較高的權力不對等關係，使其求助無果，此外來自於社會與職場的壓力，使受害者會因為害怕失去工作或是職場關係被受孤立，而只能選擇不追究該事件的發生原因，最後則是現行制度不健全所帶來的處理機制或機構未能給予其有效幫助，甚至因為有部分事件只是被簡單帶過或是被和諧，以上這些經驗而讓受害者陷入感到無助的狀態。

詢問填答者認為尋求協助是否有幫助	人次
稍有幫助	27
沒有幫助	19
很有幫助	14

2. 尋求對象與管道的受害者認為加害者未受到懲處的可能原因

根據上述有對外尋求對象與管道的受害者填答，關於加害者未因此受到相關懲處的可能原因，包括：

「權力不對等與權勢間的相互保護」、「圈內文化與裙帶關係」以及「工作單位與機構的漠視與包庇」，造成受害者難以與之抗衡，在加害者具有社會資源與影響力之下，通常於業界或社會擁有較高的社經地位與權勢，因而使得部分受害者與相關人員不敢對其不當行為進行舉報或追究，況且部分加害者受到其所處在環境的圈內保護，於此資源優勢情形，使加害者能夠逃避懲罰，繼續在業界活動，甚至能利用權力對受害者施壓，這些因素使得部分受害者即便已經嘗試對外尋求幫助，事件仍有可能會面臨無法公開或只能被淡化的處理帶過。

加上該領域的圈內文化相對較小，彼此之間的關係密切與多為熟識，許多人不願意得罪加害者或破壞彼此的關係，因此選擇保持沉默或幫助掩蓋事件，又裙帶關係在具有一定複雜性的情況下，使得騷擾事件更難被揭發或處理。另外，有些工作場所或機構為了保持和諧、不願擴大事件影響而選擇低調處理或和解，甚至產生敷衍與相互包庇的現象，像是在該工作單位的高層或主管可能本身即是加害者或與加害者的關係密切，在為了避免破壞關係或損及機構利益的思維下，讓事件難以得到較為公正處理，同時加害者未受到應有的懲處。

「證據不足與法律規範所設的障礙」，亦使得許多受害者因為無法提供有力的證據，難以追究加害人的法律責任，加上並非所有騷擾行為皆能達到法律所欲規範的標準，因此，難以透過法律的方式介入來解決

問題。除此之外，部分受害者提及由於文化與社會的壓力往往選擇不公開事件，或者是因為選擇公開事件之後，反而遭遇「二次傷害」，例如被妖魔化、遭受網絡霸凌等困境。

3. 於事件發生過後，受害者未尋求其他對象與管道協助的原因

根據未尋求其他對象與管道協助的填答，主要受害者未尋求協助的原因以擔憂影響人際關係的壓力為最重，包括受害者擔心透過申訴可能會損害原本所建立的工作或社交圈，還有對於制度的不信任，例如：求助過程的繁瑣，以及是否他人會洩漏信息的不確定性，進而導致受害者對求助管道或對象產生信心不足的狀況，此外，因為缺乏事件當下的證據不足難以證明，加上部分受害者不知道或不確定該行為態樣的性質，以及法律上所代表的意義，進而顯示現行對於性平相關的知識與認識仍有提升的空間。

受害者未尋求其他對象與管道協助的原因（得複選）	次數
擔憂會因此影響人際關係。	50
覺得即便尋求其他對象與管道的協助也無法解決這個問題。	43
覺得因為事件發生當下沒有任何證據可以證明，所以想說算了。	43
當時不知道可以找尋哪些對象或是管道協助。	39
擔憂會因此影響工作關係，例如：因此被迫離職或調離原本的工作部門或職位。	37
覺得處理後續衍生的問題會很麻煩，所以想說算了。	34
對於尋求的對象或是管道是否會將該商談訊息告訴第三人感到有所不安。	31
性平事件發生當下，並不知道行為人的行為屬於性平行為。	26
覺得可以自行解決。	17
害怕會遭到行為人的恐嚇、威脅等不利行為。	15
擔憂會再次遭受二度傷害。	15
其他	13
因為該事件發生而產生無法與人溝通的狀態。	10

(三) 受害者於該事件發生過後的後續生活與工作狀況

1. 因此罹患相關疾病或是導致生活狀態、後續工作上的行為模式改變者

根據受害者填答的簡述狀況，該事件發生帶來的「身心影響」，包括罹患創傷後壓力症候群（PTSD）、焦慮症、憂鬱症、恐慌症等心理健康問題，加上這些問題可能伴隨失眠、恐慌、情緒不穩定、長期心理壓力，導致罹患內分泌失調、高血壓、胃部慢性發炎、甲狀腺亢進等生理症狀，而進一步加劇他們的困擾與痛苦。

此外，在事件發生過後，部分受害者普遍有著「生活方式與社交的行為改變」並帶來「職業與工作上的影響」，包括為了避免再次受到騷擾，行為上會更加謹慎，或是透過改變穿著來減少女性化的表現、於社交活動過程更加注意與異性的接觸。甚至部分受害者因為性騷擾事件無法繼續從事原本的工作，有些選擇改變原先從事的職業領域或是完全退出相關行業，而且在後續入職新工作領域反而產生職場環境的不信任感，使其難以融入新的工作環境，甚至可能會面臨失去獲得重要工作機會的困境。除了在工作動力受到嚴重影響以外，對於職場發生的性別歧視或是騷擾事件會感到自身無力改變，亦讓部分受害者在工作中表現出高度防範的意識。

2. 事件發生過後，繼續與加害者完成工作的原因

根據受害者填答的簡述狀況，多數受害者基於「對於工作的責任感、職業精神與必須履行契約義務」等原因，即使在遭遇該事件的不當對待後，仍不希望因為個人原因而影響與破壞現有團隊與同事的工作進度和工作關係，或避免違約走入法律糾紛而影響個人名譽而選擇繼續完成工作，並且有部分受害者「考量未來於該領域的職業發展與現有累積的人脈」，而不敢輕易放棄這份工作，加上亦有受害者「恐懼加害者在業界具有的權勢與職位」，擔憂在公開事件之後會導致更大的

負面影響，在權力不對等的關係下，感到無法拒絕只能繼續工作或是無法做出其他選擇。

除此以外，有受害者反映由於「當時的文化環境或工作場缺乏支持和保護機制」，所以只能選擇默默忍受，以避免引起不必要的關注或麻煩而完成工作，但在該專案結束過後則會選擇不再繼續合作，皆能看出個別職場文化與外部環境所帶來的影響。

此外，部分受害者提及源於自身的「經濟壓力與生活需求」而選擇繼續完成該份工作，特別是在報酬尚未支付的情況下，為了確保獲得收入來維持生活而不得不繼續該份工作，並且有受害者藉由採取自我保護的方式，選擇避免與加害者的直接與正面接觸，以減少摩擦與迴避的策略來完成工作。

3. 事件發生過後，未能與加害者完成工作的原因

根據受害者填答的簡述狀況，許多受害者選擇離職或結束工作關係，以遠離加害者並避免再次結束，亦有受害者因為該事件造成前述所及的嚴重心理健康問題並帶來情緒影響，使得無法以平常心面對工作，或是因為加害者的行為而感到不適、厭惡與抗拒，最後只能選擇終止工作，並且刻意避免在社交往來的場合與加害者有任何接觸。

另有部分受害者在外部環境與社會壓力之下，擔憂繼續待在業界會因此被封殺或受到其他的負面影響，而選擇不再繼續與加害者合作，此外，由於工作場所對性別意識的重視不足或處理不當，受害者失去繼續工作的意願。

此外，有受害者提及由於加害者並非與其具有直接工作關係之人，在事件發生後已不會再有任何業務往來，因此認為沒有繼續合作或維持工作關係的理由。

(四) 受害者認為未來能提供給予其相關的支援或管道

根據受害者填答對於期許未來得以提供的相關支援與管道當中，可以看出「設置保密管道與窗口的重要性」，於事件處理過程保護隱私，反映防止二次傷害以及如何提高尋求管道所具有的安全感。此外，基於文化藝術產業工作環境本身所具有的特殊性，亦即較多文化藝術工作者為非典型勞動或兼職的工作者，因而期望能有一個能夠理解並得以處理該領域的公正專責機構來調查與處理性平事件的流程與判斷。最後透過填答亦反映受害者對於專業心理與經濟支持的需求，這是因為其不僅需要專業性的法律援助，還需要醫療、社工與心理諮商等專業機構來協助建立情感和心里的支持，並且透過實際給予經濟支援的方式來減輕處理該事件後續所帶來的各種負擔。

受害者認為未來能提供受害者的相關支援或管道（得複選）	次數
確保尋求商談的管道與窗口均以保密的方式設置	128
針對藝文領域設置專責的性平調查單位	120
提供近用醫療、社工、心理諮商等專業單位的管道與利用方式	115
提供相關的補助費用（例如：諮商、治療、律師費用等）以及該補助費用的申請方式	103
其他	17

(五) 曾協助過性平事件者的群體特徵

根據本次調查從事藝文工作的過程中，有沒有『曾經協助過』過其他藝文工作者遭遇性平事件的相關經驗題組，曾協助過性平事件的填答者共有 117 位（12.3%），多數集中於 25~44 歲（104 位）之間，尤其是在 30~39 歲（62 位）的年齡區段，並且該群體有過半比例的填答者擁有碩士學位（60 位）。

1. 以性別為面向

曾協助過性平事件的填答者，女性 83 位、男性 32 人以及其他 2 人，於該群體的女性高於男性，然而，相比受害者群組的性別面向比例，男性協助者人數提升許多。

2. 以藝術類型為面向

曾協助過性平事件的填答者，其所屬的藝術類性，可以看見於視覺藝術類—創作類型的協助數量較高（共計 21 位），再者是表演藝術類—創作類型（共計 15 位）。但是由於本問卷發放觸及而可能造成填答者屬性上的限制，本次問卷於創作領域類別似乎有比較多填答者（視覺藝術類—創作有 214 位、表演藝術類—創作有 85 位），從整體協助者的比例則是在表演藝術類領域的協助者（平均 15.25%）較視覺藝術類的協助者（8.75%）比例高出兩倍。

藝術類型	男性	女性	其他	合計	總人數	比例
行動行為藝術類	1	0	0	1	9	11%
表演藝術類—創作	6	9	1	16	85	19%
表演藝術類—演出	3	11	1	15	126	12%
表演藝術類—行政	3	11	0	14	86	16%
表演藝術類—設計	5	4	0	9	66	14%
視覺藝術類—創作	6	15	0	21	214	10%
視覺藝術類—策展評論	2	5	0	7	61	11%
視覺藝術類—行政	1	12	0	13	129	10%
視覺藝術類—設計	0	3	0	3	73	4%
電影電視類—幕前	1	0	0	1	7	14%

電影電視類—幕後	3	9	0	12	52	23%
其他	1	4	0	5	36	14%

3. 以協助該事件的行為態樣為面向

於曾協助過性平事件的填答者群組，與前述整體的行為態樣並無太大差距，然而，其中猥褻行為（19位）、強制性交行為（18位）則是比起曾遭遇過性平事件的受害者群體人數較高。

加害人（行為人）的行為樣態較符合以下哪些描述（得複選）	次數
加害人言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀性別的言論	64
加害人趁著被害人『不及抗拒』的時候，而對被害人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為	53
敵意環境性騷擾：加害人透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾到被害人的人格尊嚴、人身自由或影響被害人工作表現的情形	24
加害人在違反被害人的意願下進行跟隨或追求的行為。	20
加害人『未經過被害人的同意』，而以『違反被害人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「猥褻行為」	19
加害人『未經過被害人的同意』，而以『違反意願被害人』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「性侵入行為」	18
加害人以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字／圖畫／聲音／影像或其他物品	13
加害人提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段	10
其他	6
加害人曝露其身體隱私處	4
加害人偷窺或是利用工具來偷拍被害人的身體隱私部位	4

4. 以加害者與受害者關係為面向

於曾協助過性平事件的填答者群組，從該填答者所瞭解的加害人與受害者兩者關係，加害者仍為前輩居多，承前面受害者題組（74%），並結合曾協助過性平事件者題組（67%）的情況，顯見文化藝術產業的騷擾情況加害者為被害者的前輩情形尤為嚴重。

事件發生時，加害人（行為人）與被害人之間的關係	人次
加害人為被害人的前輩。	79
加害人為被害人的平輩。	29
加害人為被害人的後輩。	8
其他	8

（六）曾協助過性平事件者的尋求對象與管道及其帶來生活與工作上的反應

根據曾協助過性平事件者的填答簡述狀況，其協助尋求的管道以家人與親友（52位）為主。有些曾協助過性平事件者提及在事件發生過後會主動地提供幫助或查詢性騷擾防治的流程，並且確保未來工作環境能建立明確申訴的管道以及補償的措施，甚至有曾協助過性平事件者曾經透過利用工會的相關資源幫助受害者，而使得曾協助過性平事件者在後續面對相類似事件時，會相比其他人更加堅定地阻止該類似情形發生，以此受害者建立安全感，這種身份轉換使他們逐漸從創傷中走出來，並且希望通過自己的力量改善環境。

此外，多數曾協助過性平事件者會在事件發生過後提高對工作場域當中性別平等的意識與行動，更加關注工作場域的性平與性多元包容與積極宣導性騷擾防治，包括在活動舉行前或過程中進行性騷擾的口語宣導；亦有部分曾協助過性平事件者，提及自身會更加注重性平條件和團隊中的互動關係，透過檢討自身的言行和避免開不恰當的玩笑，並在工作中加強觀察和注意異常情況，特別是涉及性騷擾的情境。

然而，有部分曾協助過性平事件者於經歷該事件後，雖然自身並非直接受害者，仍於心理、情緒、生活與工作方面受到影響，日常習慣也有所改變，其中包括焦慮、憤怒、甚至出現做惡夢、恐慌、難以入睡的狀況。其中，亦有部分曾協助過性平事件者表示因為協助該事件，進而對原來的藝術工作圈產生反感或排斥，在處理職場的人際關係相對變得較為敏感，並且有部分人會感受到自己因為幫助受害者而有被排擠、被疏遠或被貼標籤為「難搞的人」的情況。因此，有填答曾協助過性平事件者提及藝術圈對於事件的反應另他感到失望，而且在具有才華卻涉嫌騷擾的創作者，仍有機會獲得國家資源的現象感到不滿，造成曾協助過性平事件者選擇遠離特定的藝術圈，轉向選擇其他領域的工作，同時亦對過去曾經敬重的藝術機構或相關團體失去原有的尊重與信任。

(七) 『目睹』與『聽聞』其他藝文工作者遭遇性平事件群組的行為態樣

根據曾目睹其他藝文工作者遭遇性平事件群組，其前 3 多的騷擾行為態樣與前述的受害者以及曾協助過性平事件者相同，皆為言語性騷擾（167 次）、肢體性騷擾（80 次）、敵意環境性騷擾（52 次）。至於聽聞群組也同樣以言語性騷擾（429 次）、肢體性騷擾（388 次）、敵意環境性騷擾（152 次）為前 3 多的行為態樣，然而，由於多數人對於聽聞事件的機會相對於目睹事件有教高的比率與可能性，因而有較多的次數填答。

曾目睹其他藝文工作者遭遇性平事件群組的行為態樣	次數
加害人言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀性別的言論	167
加害人趁著被害人『不及抗拒』的時候，而對被害人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為	80
敵意環境性騷擾：加害人透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾到被害人的人格尊嚴、人身自由或影響被害人工作表現的情形	52
曾目睹其他藝文工作者遭遇性平事件群組的行為態樣	次數

加害人言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀性別的言論	429
加害人趁著被害人『不及抗拒』的時候，而對被害人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為	388
敵意環境性騷擾：加害人透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾到被害人的人格尊嚴、人身自由或影響您工作表現的情形	152

(八) 事件發生的場合與地點綜合比較

根據下方表格顯示騷擾事件發生的場合和地點分布，並將其按照「受害者」、「協助者」、「目睹者」和「聽聞者」的4類對象進行分析，由此數據可知，公眾場合為不特定多數人共同使用或集會的場所，亦是事件最常發生的地點，尤其在這類場合的聽聞者和目睹者數量較高，主要是由於這類型的場所出入人流量較多，易形成目擊和聽聞事件的可能性更高。

此外，供特定多數人（5人（含）以上）共同使用或集會的場所，顯示出相對較高的受害者數量，這類場合多為團體活動或聚會，具有人群集中的特性，事件容易發生，能見證和得以提供協助的可能性存在。然而，相比之下，特定少數人（5人以下）的小型集會場所，事件的發生率較低，但是受害者獲得證人的幫助可能性也較小。在私下1對1的環境，受害者和協助者的數量相當，但是目睹者極少，顯示這類私密場所發生的性騷擾行為更難被察覺，受害者會處於更為孤立的狀態。

總結來看，性騷擾事件在公共場所和私密1對1場所最為常見，不同地點的隱私性和人流量顯著影響事件的發生以及是否能夠被他人察覺的程度，而且事件最常發生在工作場所與工作相關的場合，基於這類型的場合所需互動頻繁，性騷擾行為相對更加容易被目擊和傳聞，至於與工作無關的場合，雖然事件發生率較低，但仍會產生一定的社會影響。

事件發生的地點	受害者	協助者	目睹者	聽聞者
供『不特定』多數人共同使用或集會的公共場所	48	40	79	148
供『特定』多數人(5人(含)以上)共同使用或集會的場所	40	21	87	131
供『特定』少數人(5人以下)共同使用或集會的場所	26	16	27	84
私下(1對1)使用的場所	48	40	16	186
事件發生的場合	受害者	協助者	目睹者	聽聞者
工作場合	78	40	129	216
與工作相關的其他場合	70	53	67	273
與工作無關的場合	14	24	13	98

(九) 從事藝文工作期間的性平事件發生次數綜合比較

根據下方表格顯示發生次數多為 1~5 次為主，但以受害者部分仍可
見超過 30 次，多為言語性騷擾以及敵意環境性騷擾，可見在言語性騷擾
上可能有慣犯的存在，而且敵意環境性騷擾本身所具有的社群性，產生較
難以改善的現象。

性平事件次數	被害人題組	協助者題組	目睹者題組
1~5 次	134	109	157
6~10 次	17	7	32
11~15 次	2	0	8
16~20 次	1	0	3
21~25 次	1	1	0
26~30 次	1	0	1
31~35 次	1	0	0
36~40 次	1	0	2
41~45 次	1	0	2
46~50 次	3	0	4

(十) 事件發生距今的時間

本次問卷主要詢問發生「其中一次」性平事件距今的時間，當事件發生越近期，則受害者與相關知情者數量較少，此可能由於受害者尚未揭露事件資訊，外界所得以知曉的資訊量相對較少，又隨著時間推移，事件逐漸被更多人知曉並有可能進行傳播。5至10年或更之前的事件，則可能因為社會關注度較低，協助者與目睹者數量相對較少。然而，隨著近期藝文環境對於性平議題的重要性提高（以去年中旬台灣響應的#metoo事件），於此狀況，會有更多受害者和相關知情者會選擇分享經歷，協助者與目睹者數量的調查數量也會相應增加。

發生距今時間	受害者題組	協助者題組	目睹者題組	聽聞者題組
半年內	6	11	19	20
半年至一年	11	11	25	61
一至三年 (含)	31	45	57	169
三至五年 (含)	36	21	45	123
五至十年 (含)	42	22	39	82
十年以前	36	7	24	59
不確定	0	0	0	176

(十一) 加害者（行為人）與受害者之間的關係綜合比較

根據本次填答者所分享的事件經過，最常見於加害者是受害者前輩的情況，這些事件不僅相對較高發生，並且更容易被他人目睹和聽聞，前輩可能利用其資源或職位優勢進行騷擾，使得此類案件的發生。相對而言，平輩和後輩之間的騷擾事件相對較少，尤其是在後輩作為加害者的情況，於本次調查綜合比較結果的事件發生率最低。

加害人與受害者之間的關係	受害者	協助者	目睹者	聽聞者
加害人為被害人的前輩	120	79	148	481
加害人為被害人的平輩	24	29	39	80
其他	2	8	20	119

加害人為被害人的後輩	16	8	2	10
------------	----	---	---	----

(十二) 填答者對於性別平等與勞動權益的共同狀況及建議

1. 從事藝文工作曾遭受不平等待遇的狀況

本次填答者半數以上（551 位）回答沒有遭受到本題所列的不平等待遇。但是在工作分配、展演機會、求職部分的項目，仍有 10~16% 的填答者回應有相關的經驗，而這也反映出藝文工作領域對於以上填答者的情形所需重視的性別不平等狀況。

因性別所遭受的不平等待遇（得複選）	人次
以上皆非	551
工作分配	235
展演機會	157
求職	137
調薪幅度	102
陞遷	67
考核、考績、獎金	38
育嬰假 / 育嬰留職停薪	35
訓練、進修	35
產假 / 陪產假	29
資遣、離職或解僱	17
提前退休	3

2. 填答者認為未來在藝文工作領域推廣性別平等與勞動權益保障，可以採取的防治措施及因應對策

填答者認為在藝文工作領域推動性別平等與勞動權益保障，首要之務是保護受害者免於報復，並且應通過提高制度的透明度、制定明確的政策框架、提供充足的教育和資源，以及持續進行評估與監督來實現這些目標。

填寫其他選項的填答者，有認為在藝文工作領域推動性別平等與勞動權益保障需要更多不同面向的措施。首先，建議公開補助款與專款所

支持的性別比例，並定期公布其變化，以此確保資源公平分配，另外，部分填答者認為對於涉及性別歧視的招聘應該設立相關罰則，或是提供匿名申訴管道。同時建議對於受害者建立有效保護的措施，包括提供救濟金，至於針對加害者方面，則建議須有明確的法律予以懲處並撤回其原獲獎補助的資格，或是適當公開其不當行為的記錄。此外，有填答者回應業主應該定期為員工提供性別平等與勞動權益的講座，並且建議政府部門在性別平等事件發生的時候應該積極介入。

性平與勞動權益保障的防治措施及因應對策（得複選）	次數
明確規範讓被害人於接受相關資源與管道時，不會因而受到加害人的不利益或是報復行為	648
透過契約明示性別平等條款	589
公告可供近用的尋求窗口、管道及其利用方式	575
能夠針對各類別的藝文工作領域增訂有關性別平等防治措施的指導原則或是綱領	545
業主／雇主應設置或提供性別平等與勞動權益保障的窗口以及資源予藝文工作者	481
提供藝文工作者性別平等與勞動權益保障相關的研修課程	469
針對業主／雇主開設性別平等與勞動權益保障相關的研修課程	406
針對業主／雇主實施定期的性別平等與勞動權益實施滿意度問卷調查	310
其他	40

3. 填答者對於未來參加性別平等與勞動權益保障相關課程的意願與想法

本次問卷調查欲瞭解填答者對於參與性別平等與勞動權益的經驗與意願，根據本次的填答者回答，84.9%（802位）沒有參加過性別平等與勞動權益保障的相關課程，而15.1%（142位）則是有上過相關課程，針對參與課程的意願調查，則是79.6%的填答者回答是有意願參與參加性別平等與勞動權益保障相關課程。

從事文化藝術的工作過程中，是否參加過性別平等相關的課程	次數
沒有	802

有	142
未來參加性別平等與勞動權益保障相關課程的意願	次數
願意	752
不願意	192

(1) 本次調查詢問 142 位曾參加過性別平等課程的填答者當時接收相關課程的來源管道，根據填答者的回應以下是當時所接受課程的渠道：

- ① 工作單位：多數填答者提及工作單位基於法規或是個別部門需求而主動安排性別平等相關的教育訓練，包括開設內部講座、線上研習課程，或是透過員工訓練來安排課程。
- ② 政府機構：透過勞動部、文化部等相關政府機構與公務單位公告通知所提供的開放性相關課程，通過線上學習的方式進行。
- ③ 教育機構：學校、社區大學與相關教育部門會定期舉辦性別平等相關的講座或課程，以此供其教職員或學生報名參加。
- ④ 專業團體：透過參加部分協會、社會團體、工會、非營利組織舉辦與性別平等相關的講座或訓練（例如：台灣技術劇場協會、表演藝術聯盟、勵馨基金會）。
- ⑤ 個人主動參與：部分填答者回答會自己主動報名參加非營利組織、網路課程或其他外部機構提供的性別平等課程與講座內容。

(2) 本次根據未來願意參加相關課程的填答者回應：

多數填答者表示希望深入「了解自身權利與權益」，尤其在職場如何保護自己免受性別歧視與騷擾，以及如何運用法律保護自身權益，並且希望學習如何在面臨相關問題與事件的「自我保護」，包括蒐證、申訴流程和法律求助管道。同時，有部分填答者回應期望通過課程增加大家對於「性別平等的意識」，了解如何在工作環境推動性別友善的氛圍，並以此學習應對性別不平等狀況的情境。

另外，有部分填答者表示參加課程不僅是為了保護自己，也是希望學習如何在他人遇到問題時提供幫助或是讓職場促進落實性別平等的觀念，並認為性別平等是需要關注的社會議題，以期能通過參加課程的方式，來增進對這些問題的了解和參與，亦有填答者表示透過課程討論案例分享及實務經驗感到興趣，希望通過實際案例來學習如何應對和解決問題。

(3) 本次根據未來不願意參加相關課程的填答者回應，主要有以下原因：

首先，多數填答者提及本身為接案工作者，在工作繁忙、無法調整時間，或是有其他優先事項的選擇性情況下而無法參加課程，亦有填答者提到本身工作環境較為單純而與他人接觸互動性較少，遭遇到性別相關問題的機率低，因此認為參加課程不具有必要性。此外，有些填答者表示自己更喜歡透過閱讀或其他形式與管道來獲取相關知識，而並非一定要透過參加正式課程的方式。

另有部分填答者認為自己已有足夠的性別平等知識或經驗，參加課程無法帶給他更多幫助，同時，部分填答者提出質疑課程對於實際職場或環境的改善效果，認為課程無法解決根本問題，指出僅針對受害者面向的課程仍無法改變加害者的行為，還有填答者認為即使參加課程，個人在實際面對不公平待遇時，特別是在權力不對等的職場環境中，自身依然處於無力改變的現況。

第三節 結論與建議

一、勞動調查部分

(一) 文化藝術工作者薪資 / 報酬與市場脫節

儘管近年來文化藝術工作者平均月收入略有提升，但與整體市場的薪資水準仍然存在顯著落差。另根據《108 年表演藝術產業勞動情形調查》調查的平均年收入為 381,301 元²³，換算平均月收入為 31,775 元，然而，本次調查 2024 年文化藝術工作者的平均月收入為 35,718 元，與全國平均每月經常性薪資 48,043 元相比，低了將近 30%。這樣的收入差距反映文化藝術工作者的報酬與市場脫節，而不利於吸引和留住人才，即便現在處於疫情後經濟復甦狀況，部分文化藝術工作者的收入有所改善，但是若以此與其他產業相比，成長幅度仍然不足，顯示出主管機關仍應積極介入，或是透過制定相關政策來提高文化藝術工作者的薪資水平，確保文化藝術工作者的報酬與其專業技能和貢獻相匹配。

(二) 勞動關係的認知與教育有待加強

文化藝術工作者在勞動關係的認知普遍存在不足，特別是在委任和承攬工作型態的區分。根據本次調查結果，僅 5% 工作者對委任型態有正確的認識，而在承攬型態認知正確的比例僅達 61%。當然，更為困難的地方在於文化藝術工作有許多工作從屬性高卻認定為承攬關係者約有 23%。由此可知整體對於勞動層面的相關知識較為薄弱，導致許多文化藝術工作者在權益保障方面處於弱勢地位，特別反映在無法獲得基本勞工保險或其他應有保障，許多雇主選擇以「假承攬、真僱傭」的形式進行勞動安排，進一步削弱勞動者原本應享有的權利。對此，主管機關應加強對文化藝術工作者的勞動教育，提升他們對於僱傭、承攬與委任等不

²³ 文化部 (2019)，《108 年表演藝術產業勞動情形調查》。

同勞動關係的認識，並且藉此使工作者了解各該關係所具有的權利與義務內容，並推動更完善的法規措施，確保基本勞動權益不會被侵害。

另外，根據本次勞動調查結果顯示文化藝術工作者多數處於多元斜槓或承攬／委任的工作狀態，反映出勞動關係相對不穩定並且容易缺乏基本的勞動保障與意識。其中透過專職承攬／委任關係的工作者平均月收入僅為 32,088 元，遠低於專職僱傭關係的 40,219 元，亦顯示出承攬／委任型態的勞動者不僅收入較低並且會面臨較大的經濟風險。這樣的勞動環境在報酬與薪資上無法有談判的籌碼，主管機關除了應該加強文化藝術工作者的勞動教育以外，也應加強業主／雇主遵守法律的精神，同時亦需要推廣讓文化藝術工作者意識到對自身權益的了解，藉由協助建立更完善的勞動保障機制，以此改善文化藝術工作者的工作條件。

1. 視覺藝術產業的情形：

根據《108 年度視覺藝術產業勞動情形調查》指出視覺藝術工作者面臨收入不穩定與難以預測的挑戰²⁴，這是因為工作者的主要收入來源為作品交易、展覽及委託創作等，然而，這些收入往往不固定，甚至難以支應創作及生活所需的成本，例如：作品交易收入依賴藝廊銷售情況，視覺藝術創作者實際收入可能低於預期；展覽收入的「借展費」存在爭議，部分創作者選擇以無償提供作品的方式換取曝光機會；委託創作收入也經常可能會因為專案執行的延誤而延遲支付報酬；藝評人的稿費過低，無法維持基本生活需求，不可避免地需要兼職其他工作。藝術從業人員。加上工時長且不固定又缺乏書面合約的情況，勞動意識與法律扶助資源不足，導致其權益難以保障。

²⁴ 文化部（2019），《108 年度視覺藝術產業勞動情形調查》。

2. 表演藝術產業的情形：

根據《108年表演藝術產業勞動情形調查》指出表演藝術產業工作者面臨的勞動問題²⁵，主要可以歸納為低收入、非典型工作、勞動關係認定困難、工時過長及缺乏集體勞動權等面向，又該調查顯示表演藝術工作者年收入中位數約為新台幣40萬元，其中以創作工作者的收入尤其偏低，又81%工作者屬於非典型就業，缺乏勞動保障，收入普遍較低，許多人需要以兼職教學維生。外加產業習慣使得表演藝術產業的勞資關係難以明確界定，導致工時過長，這種情形尤其發生在進場和演出階段的劇場週，同時因為多數表演藝術產業工作者為自營作業者，相對來說較難以行使集體勞動權，工會作用因此也有所限制而無法進一步影響或調整其勞動條件的改善。

(三) 增進簽約意識有助於勞動權益提升

同前述《108年度視覺藝術產業勞動情形調查》，該調查指出許多藝術工作缺乏書面合約的保障，以藝評人接受邀稿為例，經常僅以口頭約定，導致雙方權益難以維護，然而，縱使有合約，卻因其內容往往不完善，反而可能損害從業人員的權益，例如：公部門或民間機構常以協助推廣為名，要求從業人員提供低酬甚至無償的服務，或是在合約要求不得行使人格權，以方便未來作品的再利用，在從業人員普遍缺乏合約審閱能力，加上對於法律規範以及著作權意義理解不足的情況，最後經常會是在糾紛發生之後，才意識到合約所訂定的不合理條款。

透過本次勞動調查結果顯示，文化藝術工作者的簽約率以及其報酬之間存在明顯正相關。例如，「一定會簽約」填答者平均月收入為40,366元，而「通常會簽」填答者平均收入也達到37,202元，這都高於整體的平均收入35,718元。相對而言，通常不簽約或從不簽約填答者收入較低，

²⁵ 文化部(2019)，《108年表演藝術產業勞動情形調查》。

顯示出簽約對於保障工作條件和提升報酬的重要性，因此，主管機關應鼓勵文化藝術工作者在進行任何工作以前簽訂合約，並且需要正確理解合約內容條款的方式，藉以保障其勞動權益進而有助於提升工作穩定性。

(四) 勞保投保率略有提升，應再提高促使藝文工作者有基礎保障

同前述《108 年度視覺藝術產業勞動情形調查》指出，藝術從業人員普遍面臨勞動意識與保障不足的問題。首先，許多從業者缺乏勞動意識和契約審閱能力，不瞭解如何運用法規保障自身權益，其次，由於部分自營業者收入不穩定，無力負擔勞保費用，導致社會保險覆蓋率偏低，許多人選擇延後投保或不投勞保。此外，藝術工作現場存在職業災害風險，但是從業人員普遍缺乏職業災害保障，這進一步增加從業者的工作不安全感。

透過本次勞動調查結果，顯示文化藝術工作者的勞工保險投保率略有提升，其中自行透過職業工會投保及由業主或工作單位投保的比例分別增加 4%、2%。這反映出隨著勞保投保意識的提高，文化藝術工作者逐漸重視自身的勞動保障，然而，部分工作者仍因經濟壓力無法負擔保費或完全未投保，因此，主管機關應考慮進一步補助文化藝術工作者的勞保保費，藉由降低其負擔，促使更多從業者參與勞保，從而提升勞動權益與社會保障。

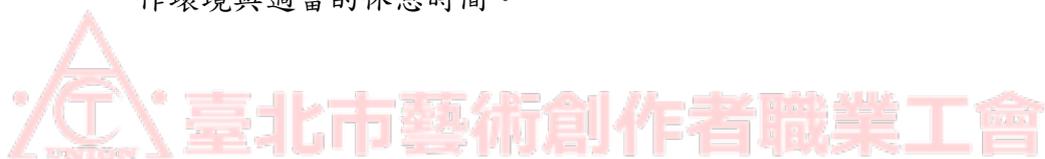
(五) 增加教育訓練與強化風險管理

文化藝術工作者在工作環境發生職業傷害的比例相當高，根據本次勞動調查結果的 21% 填答者表示在過去一年內曾因工作而生病或受傷，然而，參加過與工作相關的安全教育訓練僅佔 19.5%，顯示教育訓練的普及程度遠不足以應對工作中的風險，然而，雖然職安課程未必能直接減少職災的發生，但是相對來說仍能提升工作者對於風險的辨識能力，幫助其於工作過程能去預防受傷。因此，文化主管機關應加強推動藝文產

業的職業安全教育，開設更多相關課程並制定適用於各別領域的具體安全指引，以此提高文化藝術工作者的風險意識與保障其安全。

(六) 勞動條件改善與過勞預防的迫切性

根據本次勞動調查結果顯示近半數的藝文工作環境面臨工作人力不足(45.1%)的問題，而25%填答者亦指出經常性夜間工作及加班時數有過高的現象，這些狀況不僅增加工作者的負擔，同時顯示藝文工作環境內普遍存在勞動過度的情形。在人力短缺的情況，許多工作者被迫身兼多職，加上又在缺乏足夠教育訓練的支持系統，勞動條件相對來說會更加惡劣。因此，為了減少發生過勞的情形，文化主管機關應落實勞動基準法並會同勞動主管機關主動進行勞動檢查，以減少僱傭關係工作者於時間過長的現象，改善文化藝術工作者的勞動狀況，確保其有更健康的工作環境與適當的休息時間。



二、性別平等調查部分

(一) 性騷擾情況嚴峻，應加強性平教育

根據本次調查結果，文化藝術工作者曾遭遇性騷擾的情況相當普遍，87.1%填答者曾目睹或聽聞言語性騷擾，27.3%經歷過趁人不及抗拒的肢體觸碰性騷擾，另有 22.3%曾遭遇敵意環境的性騷擾，由此數據顯示出其發生率高於其他行業，可知性騷擾在藝文工作環境已經成為普遍存在的問題。加上透過本次調查分析文化藝術工作者遭遇性騷擾的頻率、次數與場合，皆呈現出極大不穩定性，意旨任何場合皆有可能遭遇性騷擾，其中關於事件最常發生於公共場所及私下 1 對 1 的場合，又 84.9%填答者回應其於工作期間未曾參加過性別平等或勞動權益保障相關課程，顯示性別教育在此群體仍顯不足，亦即事件之所以會在藝文產業頻繁發生，可能源自於性別意識不足以及缺乏對相關議題的教育，當工作者缺乏足夠知識辨識性騷擾行為，甚至會在面對不當對待後發現不知如何保護自己，同時在未曾接受性別平等教育的從業者更可能容易忽視這些問題，導致性別歧視與騷擾行為的持續蔓延。

承前調查內容所述，多數人(79.6%)表達未來願意參加相關課程的意願，此反映出因應性騷擾事件頻傳，對於性別議題的關注和需求正在增長，又根據未來願意參加性別課程者的填答者回應，期望課程可以開設的項目，包括了解法律保護自身權益、學習如何蒐證、認識申訴與求助管道、推動性別友善職場等。因此，為了降低此類事件的發生，主管機關應加強宣導性別平等教育，透過連結轄下文化機構、文化藝術事業單位、工會和民間團體等多方渠道，一同推動相關針對性騷擾行為制定具體處理流程與防範措施的規範，或是藉由系統性地提供教育訓練與性別教育的普及，此將有助於減少性騷擾事件的發生，並提升與幫助整個產業對性別平等的重

視，不僅能讓工作者更好地保護自身權益，亦能朝向創造更加友善和安全的工作環境，同時以此保障文化藝術工作者的職場安全和權益，

（二）強化保密申訴機制與多元支持，提升對於受害者的保護

根據本次調查結果，17.2%填答者曾遭遇性平事件，其中以女性受害者為主，比例高達 20.4%。儘管許多受害者選擇求助，但是仍有 62.9%填答者並未尋求外部協助，承前調查內容所述的主要原因，包括擔心影響工作或社交關係，或是認為缺乏證據難以處理等。透過本次調查數據以及填答者的回答，顯示文化藝術工作者在面對性騷擾時，仍缺乏足夠的支持與保障，許多受害者仍會因為害怕影響職場關係、工作機會或擔憂證據不足而不敢對外求助，導致部分事件未能得到有效處理，對此，主管機關除了要讓工作者了解如何防範與應對事件，更需要設立完善的保密申訴機制，讓受害者能以不暴露個人隱私的前提下，相對安全地尋求幫助，並且透過提供全面的心理諮詢、法律援助和社會支持，協助受害者走出陰影，進一步降低性騷擾事件的發生率，營造一個安全且尊重的工作環境，讓文化藝術工作者能夠免於騷擾的威脅，安心投入創作與工作。

此外，本次調查結果有 12.3%曾協助性平事件的文化藝術工作者，他們在幫助受害者度過難關的同時，也在協助的過程經歷極大的情緒與心理負擔，其中包括焦慮、憤怒、甚至失眠等問題。然而，協助者在性平事件中的角色至關重要，許多事件往往會因為他們的介入而受到推進與影響，但是卻會在工作圈內遭到排擠或標籤化。對此，主管機關應該設立支持系統，促進更多人願意出面幫助受害者，並適當性的提供協助者心理輔導和法律保護。

（三）契約明示性平條款與補助懲罰機制

根據本次調查結果，有 589 位填答者期望可以透過契約明示性別平等條款，然而，當前在文化部契約範本中尚無較為細緻的性平處理機制，僅以宣示、切結的方式進行較寬認定。建議主管機關可以進一步討論針對各

類別文化藝術工作者領域，增訂有關性別平等防治措施的指導原則或是綱領，協助各該工作環境盡可能降低性騷擾風險。另外，目前主管機關針對藝文補助的撤回機制，亦需要設立明確的施行方式，並且確保具有母法授權行使，對於性騷擾事件採認應有事實基礎，確保不損及加害者以外的工作者勞動權益與工作機會。

（四）性騷擾與權力關係

根據本次調查數據的填答者分析，性騷擾事件最常發生在加害者是受害者前輩的情況，這種權力不對等關係即是性騷擾問題核心之一，從性別研究的角​​度來看，性騷擾不僅是性別問題，更涉及到權力關係的不對等，特別是在強調階層和資源控制的藝文環境中，權力可能會成為加害者操控的工具，因此，當前輩有可能利用其資源、社會地位或職位上優勢對受害者進行騷擾，反而會加大受害者抵抗與反映的難度，

此外，透過先前受訪的文化藝術工作者，其提及藝文環境所具有的權力關係相較於一般職場上下階層關係更為隱晦，往往不見得與同公司、同職場上司 / 主管的權力地位有直接連結，更多工作關係會是處於雙方業務洽談的聚會與活動過程。在性騷擾行動當下，由於頂著藝文圈光環、藝術成就、人脈多的一種姿態，而能肆無忌憚地對受害者伸出魔爪，事後全面性的給人一種威脅感，在這樣的情況，受害者往往因為害怕被報復、失去職業發展機會或遭受孤立而不敢公開事件。因此，文化主管機關不僅應加強性別平等教育，還應考慮如何打破權力壓迫機制，提供更透明和安全的申訴機制，鼓勵受害者發聲。

（五）表演工作的性別教育

透過先前受訪的文化藝術工作者，其分享表演藝術領域的工作過程，身體觸碰是自然且頻繁發生的情形，而且身體界線的範圍因人而異，加上表演過程對於身體的釋放與使用是關鍵，此外，有受訪者提及少數指導者

會利用其具有的權力關係遂行己身慾望，亦有不少以突破創作潛能的出發點來壓榨表演者的身體極限。

因此，受訪者建議在從事教學過程的時候，可以事前說明排練所涉及肢體動作的範圍與程度，以此建立相關心理準備（預防針），讓後續彼此的互動更為順利，加上針對表演方法與時俱進的情況，指導者也應有所改變，讓表演方法與藝術生產過程能夠是友善與健康。另外，於舉行排練之前，可以舉辦或提供與身體界線相關的工作坊或課程，幫助演員瞭解自身無法接受的身體界線，或是透過圖示說明個人對於身體界線的禁忌以及安全接觸範圍。



第四節 文獻回顧

一、我國藝文產業現況發展

(一) 勞動狀況相關

1. 視覺藝術產業

根據《108 年度視覺藝術產業勞動情形調查》指出²⁶，視覺藝術工作者面臨收入不穩定且難以預測的挑戰，主要收入來源包括作品交易、展覽以及委託創作，然而，這些收入往往不固定且難以支應創作及生活成本。包括作品交易的收入需要依賴藝廊銷售情況，創作者實際收入可能低於預期；展覽收入或「借展費」存在爭議，部分創作者藉由無償提供作品的方式以換取曝光機會；委託創作收入可能會因為專案延誤而延遲支付；藝評人稿費過低，無法維持基本生活需求，而須兼職其他工作維生等。加上稅制、社會保障和金融服務對自營作業者的不友善、工時長且不固定、缺乏書面合約保障、勞動意識與法律資源不足等因素，導致其權益難以保障。

2. 表演藝術產業

根據《108 年表演藝術產業勞動情形調查》指出²⁷，表演藝術產業工作者面臨的勞動問題，可以歸納為低收入、非典型工作、勞動關係認定困難、工時過長及缺乏集體勞動權等面向，另依該調查結果顯示表演藝術工作者年收入中位數約為新台幣 40 萬元，其中以創作為主的工作者收入偏低。此外，81%工作者屬於非典型就業，缺乏勞動保障，加上收入普遍較低，許多人需要兼職教學維生；又產業習慣使勞資關係難以明確界定，導致在在進場和演出階段面臨工時過長的問題，而且多數工作

²⁶ 文化部（2019），《108 年度視覺藝術產業勞動情形調查》。

²⁷ 文化部（2019），《108 年表演藝術產業勞動情形調查》。

者為自營作業的情況，較難以行使集體勞動權，進而工會作用有限，無法進一步影響其勞動條件的改善。

3. 影視音產業

根據《109年影視及流行音樂產業勞動情形調查》指出²⁸，影視音產業工作者面臨極需改善的多重勞動問題。首先，該產業工作者的薪酬差距較大，並且存在著隱性低薪普遍的現象，加上專案計酬的方式導致工作者收入不穩定，尤其是在疫情期間，許多工作者收入大幅下降，進而凸顯產業脆弱性；其次，工作者的工時長且不穩定而有著過勞風險較高的狀況，許多影視工作者每週工作超過6天，流行音樂工作者亦會因為多個專案執行的壓力而面臨高密度與高強度的工作。另外，流行音樂工作者的書面契約率僅約21%，當合約多由資方主導擬定的狀況，進而顯示工作者議價能力不足的困境，工作者相對之下亦缺乏合理的工作時間安排，加上影視音工作經常處於高風險的環境，但是相關職業安全保障仍不足，普遍缺乏安全意識。此外，還有勞動爭議處理機制的完善，在工作者面對薪酬和工時爭議時，難以尋求有效援助，該份報告並於最後提出建議，認為現行勞動法規難以完全適用於影視音產業，當勞動檢查制度無法有效監管的時候，應有相關配套措施予以改進或修正現有面臨的狀況。

(二) 職業安全狀況相關

1. 視覺藝術產業

台灣的視覺藝術產業工作者，根據過往研究指出²⁹，尤其以布卸展人員以及部分需要自行裝卸作品的策展人工作，通常會面臨較高的職業災害風險，加上多數藝文活動屬於靜態性質，勞動強度相對較低，委託方願意提供給予工作者投保人身保險的情況相對較少。

²⁸ 文化部(2020)，《109年影視及流行音樂產業勞動情形調查》。

²⁹ 文化部(2019)，《108年度視覺藝術產業勞動情形調查》。

因此，為了改善視覺藝術產業的職業安全現況，可以透過研討會或工作坊的方式來提升工作者對於職業安全的意識，讓相關工作者或從業者掌握正確展品或物品的搬運技巧以及展場安全措施；其次，應針對布卸展等高風險工作制定相關的標準作業流程，並且提供工作者所需要或必要的安全設備，例如：護具及安全帽等。此外，應鼓勵工作者或從業者投保意外險或職業災害險，藉此保障自身權益，同時，政府方面亦可以透過提供補助或優惠的措施，鼓勵藝文機構為員工投保適當保險內容或是提供安全訓練的課程；最後，合約內容亦應明確規範雙方的安全責任，並且政府須加強對於藝文機構的勞動檢查，確保工作環境符合職安相關法規的意旨。

另透過文化部於今年發布的「展覽空間—布卸施作職業災害預防指引」，並且於2024年7月19日辦理該指引相關的教育訓練，或是後續發布「古物文物修護之戶外、開放空間場地職業災害預防指引」、「古物文物修護之室內空間場地職業災害預防指引」，都是期望透過預防指引而有助提升視覺藝術產業工作者的職業安全環境³⁰。

2. 表演藝術產業

為了改善表演藝術工作者的職業安全與健康，除了應根據不同工作類別而提供專門或加強職業安全衛生教育訓練（例如：舞台安全、燈光音響設備操作安全及高處作業安全等），以此提升工作者對於職業災害的認識以及預防能力之外，同時，亦應建立健全的職業災害預防和處理機制，或是制定產業相關的職安衛生規範，以此確保發生職業災害時，能夠有具體完善的通報和處理流程。此外，提供職業傷害相關的醫療資訊和資源亦具有重要性，因為協助工作者了解職業傷害的種類、症狀和

³⁰ 文化部（2024），「展覽空間—布卸施作職業災害預防指引」、「古物文物修護之戶外、開放空間場地職業災害預防指引」以及「古物文物修護之室內空間場地職業災害預防指引」。資料來源：<https://calr.moc.gov.tw/home/zh-tw/GuidelineforOccupationalDisaster>（最後瀏覽日：2024年11月21日）

治療方式，藉由提供物理治療以及心理諮詢等醫療資源，確保於從事工作過程而受傷的工作者獲得適當的身體健康照護。

另透過文化部於 2022 年起指導並由社團法人台灣技術劇場協會舉辦的「舞台職業安全提升計畫」，以提升表演舞台的職業安全意識、健全藝文空間、表演舞台工作的職業安全環境及規範職業安全機制為主要目的³¹。並且制定「舞台職業安全工作指引」，期許未來能進一步進行教育推廣於全國各文化表演場館。

3. 影視音產業

影視音工作者的職安問題部分，根據過去《109 年影視及流行音樂產業勞動情形調查》的研究指出³²，該產業的職業安全風險較高並且有保障不足的狀況，包含影視音工作經常需要在高風險環境進行工作內容，例如：上山下海、爆破、水底作業等。然而，業界卻普遍缺乏足夠的職業安全保障措施，加上若是工作者對職業安全風險的意識相對不足，即使意識到風險存在，往往可能會因為工作壓力或時間限制而忽略。

此外，根據勞動部 109 年發布《影視業安全衛生宣導手冊》³³，指出影視業「涉及多種專業組織及人員，安全衛生議題相對複雜且具特殊性。近年來國內外影視業頻繁發生重大職業災害，原因通常是雇主忽視工作安全，以及作業人員對相關法規不熟悉、缺乏危害辨識能力。為此，編製本手冊供從業人員參考，旨在促進自我提升並加強安全意識。」

此外，2020 年發布的「電影電視從業人員職業災害預防研究指引」，該指引參考加拿大、美國、香港的作法以及我國職業安全衛生法規，結合影視產業的特性需求與風險評估後編製，旨在「提升影視產業從業人員

³¹ 【舞台職業安全提升計畫】舞台職業安全專題工作坊。資料來源：
<https://www.tatt.org.tw/info/1625>（最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日）

³² 文化部（2020），《109 年影視及流行音樂產業勞動情形調查》。

³³ 勞動部勞動及職業安全衛生研究所（2020），《影視業安全衛生宣導手冊》。資料來源：
<https://criteria.ilosh.gov.tw/iLosh/wSite/ct?xItem=37133&ctNode=325&mp=3>（最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日）

的安全衛生意識，減少職業災害發生，內容涵蓋工作人員的安全責任與義務、安全意識、風險評估、重體力作業的注意事項、拍攝場地安全、個人防護裝備、極端天氣作業規範、感電與墜落預防措施、通道規劃、急救與應急應變等」³⁴，並且該指引強調影視產業需要根據《職業安全衛生法》、《勞動檢查法》以及《勞動基準法》等法律與規範，落實安全衛生管理，後續由文化部影視及流行音樂產業局與勞動部職業安全衛生署、台北市電影戲劇業職業工會合作辦理的「2022 影視勞權暨職安工作坊」，並進行相關職業安全的訓練課程，都期望能透過相關課程來有效預防相關職災的發生。

(三) 性別平等與#metoo 事件

根據《婦研縱橫 119 期》文章〈在遲來的受害者公信力之後，正義能隨之而到嗎？〉（陳昭如、黃長玲，2023）所提及的內容，2017 年全球 #metoo 浪潮興起時，台灣沒有出現相對應的運動。依照當時學者的分析，這與缺乏有公信力的媒體深度調查報導有關（Huang, 2021; Chen, 2021），亦即媒體報導能為受害者建立可信度，並且讓受害者得以利用輿論法庭發聲。臺灣直到 2023 年，才出現 #metoo 浪潮，雖然 Netflix 影集《人選之人—造浪者》被認為是運動的催化劑之一，但是真正關鍵因素正是事件發生的時機，形成執政黨必須處理的政治危機，因而形成後續迅速處理性平三法的修法—以期打造有效、友善、可信賴的性騷防治制度³⁵。

又目前仍無法確定 #MeToo 運動之後，法院於權勢性交以及猥褻的相關案件量刑標準是否顯著改變（范佳雯，2020）³⁶，但是若以前述論

³⁴ 勞動部勞動及職業安全衛生研究所（2020），「電影電視從業人員職業災害預防研究指引」。資料來源：<https://criteria.ilosh.gov.tw/iLosh/wSite/ct?xItem=37144&ctNode=325&mp=3>（最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日）

³⁵ 行政院（2023），政策與計畫。資料來源：<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/3a28b968-5354-4876-a05a-c6f69da5d285>（最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日）

³⁶ 范佳雯（2020），《#MeToo 之後呢？我國對於犯利用權勢或機會猥褻、性交罪之量刑因素分析》，國立臺北大學社會學系研究所論文。

者於論文研究的資料統計（其涵蓋 2006 年 7 月 1 日至 2018 年 12 月 20 日，總共 566 件的案例），可以發現以下值得觀察的趨勢，例如：法官量刑趨於嚴格、和解的重要性、私領域案件的嚴格標準以及受害者身心狀況的影響。

然而，在事件響應之後，許多受害者故事在未經深度調查與查核就獲得公眾信任，根據此狀況有學者認為基於以下的綜合因素，包含相關案件早已在圈內傳聞，「耳語網絡」支持受害者提出的指控，並且受害者的具名有助於建立可信度，加上社會性別意識提升以及不想落後於國際潮流的心理，都可能成為促使人們支持受害者的原因。此外，與 2017 年在美國發生的#metoo 運動相比，臺灣主要由眾多並不一定具有公眾知名度的受害者建立而起，加上輿論法庭成為受害者追求正義的管道，許多加害者反而會願意在輿論壓力之下向受害者道歉，然而，形成輿論法庭以未審先判的環境氛圍，亦存在缺乏事實認定程序以及查核機制的問題。

因此，在這次的#metoo 運動過程，根據前述學者的文章內容，其提出「取消文化」（cancel culture）的實踐成為一個備受爭議的現象，部分被指控者在輿論壓力下「被取消」，亦有些被指控者「自我取消」，即暫時或永久退出公共領域，而且取消文化可能強化對性騷擾的負面刻板印象，無助於人們真正認識問題的根源，又部分人士建立並公布加害者名單，希望能提升對加害者的究責並保護潛在受害者，然而，這種做法亦存在風險，加害者名單的製作者可能面臨妨害名譽的指控，況且，加害者名單亦可能會強化大眾對於性騷擾的錯誤認知，將問題歸咎於個別的「惡人」，進而忽略背後的結構性因素，即便可能在短期內對加害者產生一定的威懾作用，但是此並非解決性騷擾問題的根本之道，真正有效的解決方案是改變不平等的性別權力結構，並且建立完善的法律和制度保障，讓受害者能夠安全地發聲並獲得公正的對待，雖然「取消」

的程度和後果還有待觀察，但是與此相關的爭議仍值得大家深入思考，包括因為取消文化帶來的潛在社會性死亡、缺乏正當程序以及是否會有過度懲罰等影響（陳昭如、黃長玲，2023）。

二、他國對於文化藝術領域的勞動與性別平等議題發展

（一）日本

1. 工會的政策參與

日本演員工會（協同組合日本俳優連合，簡稱「日俳連（につばいれん）」）於2019年向日本厚生勞動省勞動政策審議會提出的「針對職權騷擾之僱傭管理措施指南草案（職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案）」³⁷，根據該提出的內容，主要是針對當時日本自由工作者缺乏可近用的諮詢管道，導致在遭受騷擾時難以發聲，進而呼籲應納入提供明確化的政策、建立諮詢的機制、迅速處理事件的程序以及保護隱私性等全面性保障措施，藉此保障自由工作者權益。

2. 各公協會與團體的自發性調查報告

根據日本一般社團法人日本藝能從事者協會於2022年進行的「藝能／藝術／媒體業界的騷擾實況問卷調查」報告³⁸，該內容透過搜集問卷填答者填答個人經驗的方式，除了調查並揭示文化藝術和媒體業界工作環境所面臨的各種不公平對待與暴力行為之外，受害者可以自由填答描述自身的經驗，包括有受害者描述自己曾經被上司強迫進行不合理的

³⁷ 協同組合日本俳優連合（2019），《「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案」に関する緊急声明》。<https://www.nippairen.com/wp-content/uploads/2019/10/bd937c2ab121b557ed809bf2e6d15d29.pdf>（最後瀏覽日：2024年11月28日）

³⁸ 一般社団法人日本芸能従事者協会／全国芸能従事者労災保険センター（2022），《芸能・芸術・メディア業界のハラスメント実態調査2022》。資料來源：<https://artswokers.jp/questionnaire/20220906/>（最後瀏覽日：2024年11月28日）

工作、遭受來自導演或製作人等工作對象的性別歧視或騷擾等經歷，並且部分受害者回應長期處於巨大的心理壓力之下，進而出現焦慮或失眠等問題，對精神健康造成重大影響。這些問題反映該業界存在的權力不平等以及部分群體（尤其是針對女性與剛入行的年輕從業工作者）面臨權力不對等之下的性別偏見、歧視、騷擾和不當行為等情況，為了改變這種情況，該報告呼籲應該加強對從業工作者的保護機制，其中關於具體的建議內容則是透過問卷題目與選項的設計詢問填答者的想法，包含建立更有效的舉報和支持系統，藉此確保受害者的隱私能夠得到妥善保護，同時討論應該如何加強對騷擾者的懲處，以期能在未來遏制類似行為的發生，並且強調需要建立與提供教育和培訓的資源，以此達到促進安全與平等的工作環境。

今年日本亦有許多不同的團體相繼公告調查結果報告書。首先，根據日本「表現的現場調查團」於今年 6 月提出的「2024 騷擾調查白皮書」³⁹，其內容指出女性表現者於工作過程遭遇的困境可以被描述為多重困境的「排除與剝削的混合結構」，並以收入不平等、性騷擾風險以及性別角色的刻板與固定化成為主要問題。根據該份報告的調查結果，顯示男性表現者中有 50% 年收入超過 400 萬日元，而女性僅有 18.6%，又過半數女性表現者的年收入不到 200 萬日元，形成低收入的常態，即使以表演為主要職業工作內容，女性的年收入仍普遍低於男性表現者。

雖然女性表現者整體收入較低，但是根據調查報告結果，高收入女性卻較為容易面臨更高的性騷擾風險，例如被要求進行不當的肢體接觸或是進入私人空間等狀況，成為女性在職場不得不面對的一個重大挑戰。加上女性雖然並未完全被排除在表演工作之外，但是她們多數會被限制在收入較低的職位，並且承擔著支援以及培育未來表演者的角色與期待，

³⁹ 表現の現場調査団（2024），《表現の現場ジェンダーバランス白書 2022》。資料來源：
<https://www.hyogen-genba.com/gender>（最後瀏覽日：2024 年 11 月 28 日）

包括在補習班或學校等擔任講師相關工作，此種將女性置於相對附屬與照護地位的角色，進一步強化難以獲得與男性相同的職業成就，而產生表演領域內的性別不平等現象，並且此種狀況於特定的領域會面臨更高風險的處境，像是從事「演劇、表演、舞蹈」及「影像、動畫、電影」的女性工作者，更容易遭受性騷擾、性傾向與性別認同等騷擾問題，另外於影像相關領域的女性工作者則會面臨與懷孕、育兒等生理需求相關的騷擾，顯示出特定領域的職業環境對於女性的剝削和性別歧視問題。該份調查報告亦點出表演領域存在著性別二元論以及性別規範，使得女性表現者更容易遭受指導型的騷擾以及為了成長或工作機會的騷擾行為，此種類的騷擾主要以促進職業發展為名義，實則加強對女性的性別歧視，加上性少數群體於性別二元論為基礎的環境，相對會有極大不適和壓力的感受，並且更加容易遭遇各種形式的騷擾。

此外，參與該份研究的植松侑子亦於其所撰寫的投稿文章內容⁴⁰，以該份調查為基礎，指出關於創作現場的騷擾問題主要是源於「缺乏人權意識」以及「尚未準備好的勞動環境」的這兩個因素所加劇，加上創作環境經常打著「為了作品」的名義而合理化不適當的行為，還有在具有權力地位者的壓力和不想面臨職業生涯的威脅之下，而被迫接受不合理的要求，這樣的環境不僅損害受害者的個人權益尊嚴，更可能是助長加害行為的延續，因此，植松侑子呼籲應該要確保所有投入戲劇領域的參與者，都能公平與相互尊重的環境工作，以此避免受到騷擾和剝削的情形再度發生。

另根據日本「一般社團法人社會調查支援機構チキラボ」於今年公佈的「針對演藝／媒體領域關於騷擾與壓力問題的實際狀況調查報告書」

⁴⁰ 植松侑子 (2024), 「演劇の「力」はどこから来るのか (「ハラスメント量的調査白書 2024 寄稿文)」。資料來源：<https://note.com/maticcco/n/n5f0f5389e92c> (最後瀏覽日：2024年11月28日)

結果內容⁴¹，有 51.4%填答者表示曾遭受過相關性騷擾與暴力問題，並且有 45.5%填答者曾經目睹過相關事件，其中，根據該份調查報告書的填答者回答，關於性騷擾問題在演藝圈和新聞媒體界是真實存在，甚至可能比想像中還要普遍。由此可知，該產業亦存在著嚴重的權力不對等問題，加上部分大型經紀公司對於藝人與媒體擁有強大的影響力，有可能進而利用這種權力脅迫藝人，導致處於這種權力不對等結構的受害者較難以反抗或尋求幫助，此外，在媒體產業還存在沉默文化，亦即許多人即便知悉性騷擾事件發生，卻仍然會選擇保持沉默，究其原因可能包括害怕被報復、失去工作、遭受排擠或是擔心自己會被指責等，而該份調查報告書更指出即使現在已有部分媒體開始關注業界性騷擾的問題，但是因為缺乏後續的追蹤報導以及監督的機制與管道，使得上述調查發現的問題仍難以根本解決。

3. 建立騷擾預防指引

後於今年 5 月，日本「一般社團法人表演藝術支援組織（Japan Performing Arts Solidarity Network）」發布「針對表演藝術的騷擾預防指引」⁴²，該指引的內容指出該領域工作，由於環境封閉、需要長時間相處合作、人際關係密切以及具有權力結構等特性因素，而較為容易發生騷擾事件，並建議透過以下措施與方式來預防並處理騷擾事件的發生。於「事前預防措施」層面，包括建議制定明確的行為準則、提供騷擾防治的培訓、藉由工作坊等形式建立相互尊重、理解、促進溝通和對話的創作環境，並且提出簽訂書面契約的重要性等面向；至於「事後處理措施」層面，則是建立明確的申訴機制，包含內部與外部諮詢窗口的資訊

⁴¹ 一般社團法人社会調査支援機構チキラボ（2024），《芸能・メディア分野におけるハラスメントや圧力問題についての実態調査》。資料來源：<https://www.sra-chiki-lab.com/reaserch-result/>（最後瀏覽日：2024 年 11 月 28 日）

⁴² 一般社團法人緊急事態舞台芸術ネットワーク（2024），「舞台芸術におけるハラスメント防止ガイドブック（ver1.0）」。資料來源：<https://jpasn.net/cn1/202405131.html>（最後瀏覽日：2024 年 11 月 28 日）

提供、處理事件過程應避免對於受害者造成二次傷害，並且應協助當事人尋求專業機構的協助（例如：醫師、律師、心理諮商師），以確保事件發生過後能夠得到妥善的處理，期望透過該指引所提供的相關實施方向與參考內容，有效預防和處理舞台藝術領域的騷擾事件，為所有參與的工作者建立一個安全、尊重和包容的創作環境。

（二）韓國

根據韓國文化體育觀光部於 2018 年針對表演藝術領域、大眾文化領域以及出版業實施的「文化領域性別意識與人權環境實際問卷調查」⁴³，該調查於 2018 年至 2019 年期間進行，針對 3,663 名從事涵蓋戲劇、西洋音樂、傳統藝術、舞蹈等工作者的廣泛數據收集。

該份調查結果的 53.54% 填答者為男性，46.46% 為女性，雖然性別比例接近，但是女性受害者的比例顯著高於男性，受害者多為 20~39 歲之間的女性藝術家，其在職場處於較為弱勢的地位，容易受到上級或男性同行的權力壓制，並且此份報告指出填答者所受到的騷擾形式，主要會表現於言語以及視覺的騷擾，包含以性暗示的玩笑、外貌評價以及對受害者的性別刻板印象進行攻擊的騷擾，並且最常見發生騷擾事件的場所是聚餐場所（52.0%），其次則是共同藝術活動的空間（34.7%），亦即該領域的社交場合往往容易成為發生騷擾事件的高風險環境。此外，透過填答者回應的加害者特徵，67.1% 的加害者為前輩，反映出該領域存在著嚴格上對下關係以及固有的權力結構，加上該領域多數為自由工作者，使得從業工作者在缺乏相關保障的情況之下，面對性騷擾時選擇隱忍的比例較高，反而進一步加劇這些問題。

⁴³ 문화체육관광부 (2019 年 9 月 10 日)，《문화 분야 성인지 인권환경 실태조사 결과 발표. 문화체육관광부》。資料來源：
https://mcst.go.kr/kor/s_notice/press/pressView.jsp?pSeq=17466（最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日）

關於該份調查結果的內容，填答者對於發生該事件之後的應對方式，42.8% 填答者表示他們會選擇離開現場、40.8%會表達拒絕的意願，而31.1% 則是什麼都沒有做，對於選擇不採取任何行動的填答者，主要原因是他們認為“無論做什麼都沒有用”的此一原因選擇率高達 59.0%，顯示填答者對於法律與制度在處理此類案件的無力感，而部分填答者回應不願意報案的原因，包括擔心自己的藝術生涯會因此受到負面影響，而在這種顧慮的情況之下，導致更多受害者的沉默。另於受害後的報告情況，“沒有報警”的比例高達 97.8%，而依據選擇報警的少數填答者回應，最常見的案件處理結果是以道歉或賠償（29.2%），其次則是加害者受到法律處罰（20.8%）等方式結案。

從調查填答者對於該領域發生性別事件的原因與看法一題，有 80.7% 填答者認為性騷擾 / 性暴力被視為無關緊要是發生事件的主要原因之一，其次則是性別與世代之間對於性騷擾 / 性暴力的認知差異（62.1%），以及該領域存有嚴格的上下階級關係（58.4%）等因素所致。至於後續詢問填答者對於性騷擾 / 性暴力的預防措施建議時，多數填答者普遍認為應該限制提供給予加害者藝術活動的公共支持（80.5%），同時強調加害者應受到更嚴厲的制裁，另外，填答者普遍認為應從小開始加強性別平等的教育（59.9%），此為建立正確價值觀的關鍵因素，亦有填答者（12.4%）表示需要以強制推行的方式，將預防納入教育制度化的一環。

因此，該份報告對於如何改善性騷擾 / 性暴力問題，建議可以採取以下措施，首先，需要對相關問題進行持續的調查與研究，並且建立專門機制；其次，為了改善該領域的工作環境，尤其是對於非正規僱傭關係的藝術工作者，應提供更多的保護措施，包括受害者的心理與醫療支持、建立相關法律與支援制度；最後，亦強調應該加強對於性別不平等問題的教育推廣，以期創造更加安全、尊重的藝術創作環境。

(三) 美國

1. 美國 Metoo 運動

該運動最初起源自 2006 年，由美國非裔女權運動者 塔拉納·伯克 (Tarana Burke) 在社群網路服務網站—Myspace 使用「Me Too」一詞，以此作為提高與開啟社會大眾公開談論性騷擾或性侵害的認識，其後 2017 年美國《紐約時報》(The New York Times) 與《紐約客》雜誌(The New Yorker) 揭發 哈維·溫斯坦 (Harvey Weinstein) 長期性騷擾的調查報導，進而展開席捲全球的 #MeToo 運動⁴⁴，我國則是去年 5 月於社群媒體形成一連串的 #MeToo 效應，亦使文化藝術領域對此性別平權的問題提出許多政策的倡議與相關處理機制的討論⁴⁵。

2. 文化藝術界的響應

在哈維·溫斯坦被揭發涉入性騷擾與性侵害的案件發生後，頒發奧斯卡金像獎 (The Oscars) 的美國電影藝術與科學學院 (Academy of Motion Picture Arts and Science, AMPAS)，此歷史悠久且具有藝術專業的權威性機構，於事件發生後同年底決議開除哈維·溫斯坦於 AMPAS 的會籍，並於 2017 年 12 月 7 日制定新的行為準則，指出 AMPAS 會員須遵守專業與道德規範，禁止基於性別、性傾向、年齡等任何形式的騷擾與歧視，若成員違反前述的行為準則，AMPAS 有權採取處分，包括暫停或終止會籍⁴⁶。由此可知，當時 AMPAS 所發布的行為準則，除了揭示保護影視界的

⁴⁴ 陳昭如、黃長玲 (2023)，〈遲來的#MeToo 受害者公信力，正義能隨之而到嗎？〉。資料來源：<https://www.twreporter.org/a/opinion-sexual-harassment-belated-me-too-wave> (最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日)

⁴⁵ 台北當代藝術館 (2024)，〈每個人都是「關係人」：MoCA 當代館新展，反思 #Me Too 運動下的社會現象與多層關係〉，《非池中藝術網》。資料來源：<https://artemperor.tw/focus/6047>；林志成 (2024)，〈遏止表演藝術領域性騷擾 藝術協會籲以補助機制管控〉，《工商時報》。資料來源：<https://www.ctee.com.tw/news/20240325700844-431401>；ARTouch 編輯部 (2023)，〈【台灣藝文界 #metoo 系列報導】藝文團體與立委提 4 訴求，文化部與國藝會於現場回應〉，《典藏》。資料來源：<https://artouch.com/art-news/content-112261.html> (最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日)

⁴⁶ Gregg Kilday (January 27, 2018). Academy Adopts New Disciplinary Procedures to Enforce Code of Conduct. The Hollywood Reporter. 資料來源：<https://www.hollywoodreporter.com/news/general-news/academy-adopts-new-disciplinary-procedures-enforce-code-conduct-1079107/>；Scott Feinberg (December 6, 2017). Academy Board Approves Standards of Conduct for Members. The Hollywood

多元性、創造力和尊嚴外，更反映 AMPAS 作為影視界少數人始能獲得該特權所應負有的社會責任。

3. Time's Up 行動與工作守則

由該事件所響應的 #MeToo 運動更於隔年 2018 年進展為 Time's Up 運動，集資發起並籌措 1,500 萬美元作為「Time's Up 法律辯護基金（the Time's Up Legal Defense Fund）」，以此提供訴訟的資源及財政聯繫管道。透過資料顯示，於 2018 年至 2021 年期間，該基金會轉介超過 4,800 當事人予律師並資助 256 起案件的當事人⁴⁷。現行該組織已於 2023 年 1 月底停止營運，轉由「美國非營利組織婦女法律中心（National Women's Law Center）」繼續協助。

2020 年 Time's Up 公布 3 份給予演藝產業工作者的工作守則⁴⁸，包含試鏡（THE TIME'S UP GUIDE TO Working in Entertainment Your Rights in Auditions）、裸露與親密戲的場景（THE TIME'S UP GUIDE TO Working in Entertainment Your Rights in Nude, Intimate, and Sex Scenes）、舉報不適當性騷擾行為（THE TIME'S UP GUIDE TO Working in Entertainment Your Right to Report Sexual Misconduct and Harassment）。該工作守則除了參酌美國演員工會—電視和廣播藝人聯合會（SAG-AFTRA）於 2018 年發佈《SAG-AFTRA 性騷擾行為準則（SAG-AFTRA Code of Conduct on Sexual Harassment）》的規定外⁴⁹，更是經由演員、製片人、工會、律

Reporter. 資料來源：<https://www.hollywoodreporter.com/movies/movie-news/academy-board-approves-standards-conduct-1065284/>（最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日）

⁴⁷ Radhika Seth (January 23, 2023). What Does The End Of Time's Up Mean For The Future Of The #MeToo Movement? British VOGUE. 資料來源：<https://www.vogue.co.uk/arts-and-lifestyle/article/times-up-shut-down>（最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日）

⁴⁸ Katie Kilkenny (January 3, 2020). Time's Up Reveals Safety Guide for Entertainment Industry Employees. The Hollywood Reporter. 資料來源：<https://www.hollywoodreporter.com/business/business-news/times-up-reveals-safety-guide-entertainment-industry-employees-1264822/>（最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日）

⁴⁹ SAG-AFTRA (April, 2018). SAG-AFTRA Code of Conduct on Sexual Harassment. 資料來源：<https://www.sagaftra.org/contracts-industry-resources/workplace-harassment-prevention/four-pillars-change-initiative-4>（最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日）

師和相關組織共同商議制定，內容涵蓋演藝產業工作者於法律上所享有的權利、性平事件發生後得採取的必要保護措施與申訴管道，教導工作者如何辨識工作環境的性騷擾風險類型，並讓工作者瞭解涉及身體接觸或部分裸露的工作要求需經過雙方討論，任一方均具有向他方提出事前同意與說明各自合理界限的權利。

4. 工會的參與及其角色

工會負有保護會員的責任，理想上也應有權力確保會員能使用一份合適的契約，或是藉由制定指導方針、提供資源來預防性騷擾事件的發生，當前表演藝術產業相關的工會，大多隸屬於美國勞工聯合會和產業工會聯合會（AFL-CIO）底下，包含美國舞台演員工會（Actors' Equity Association）、美國演員工會—美國電視和廣播藝人聯合會（SAG-AFTRA）、美洲音樂家工會（American Federation of Musicians, AFM）、美國音樂藝術家工會（Associated Actors and Artistes of America, AGMA）以及美國綜藝藝術家工會（American Guild of Variety Artists, AGVA）等工會⁵⁰，並將指導方針具體落實成為契約內容的一部分，藉由明確的正當程序建立問責機制，進而增強對會員權益的保障。

（四）加拿大

1. #AfterMeToo 活動

根據加拿大婦女基金會（The Canadian Women's Foundation）的觀察，隨著美國在 2017 年 #MeToo 運動，也造成了加拿大開始圍繞這個議題並以各種方式進行對話⁵¹，包含同年 10 月，米雅·柯許納（Mia Kirshner）

⁵⁰ 瑪莎·納思邦著（2022），堯嘉寧譯，《傲慢的堡壘：重探性侵害的問題根源、問責制的未竟之業》，麥田出版社，頁 293—294；劉昌德、魏玟（2009），〈文化工作者之勞動、勞動條件、與工會運動—以台灣紀錄片工會與工作者為例〉；行政院國家科學委員會專題研究計畫；AFL-CIO（2024），資料來源：<https://aflcio.org/reports/addressing-sexual-harassment-workplace-there-power-my-union>（最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日）

⁵¹ Canadian Women's Foundation (November 22, 2021). The Facts About the #MeToo Movement and its Impact in Canada. 資料來源：<https://canadianwomen.org/the-facts/the-metoo-movement-in-canada/>（最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日）

以女演員、作家及社會運動人士的身分向加拿大《環球郵報》(The Globe and Mail) 投稿文章⁵²，內容指出時任影視行業的掌權者們對性騷擾和性虐待事件視而不見，更提及當時的 SAG 以及加拿大電影、電視與廣播表演者協會 (The Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists, ACTRA)，並未針對會員的投訴而提出實際並具體的政策或程序來支持會員。其後於同年 12 月底，由一群主要從事表演藝術領域的女性工作者以此為基礎，嘗試從倖存者的角度探討該議題，進而發起名為 #AfterMeToo 的活動⁵³。

2. 政策回應與實行措施

2018 年 3 月，加拿大表演、文學和視覺藝術組織和藝術家，透過加拿大藝術聯盟 (Canadian Arts Coalition, CAC) 聯合發起一項名為「尊重藝術工作場所 (Respectful Workplaces in the Arts)」的倡議，主張以制定政策程序並提供工具與資源，確保在藝術工作場所受到尊重而不會受任何形式的騷擾⁵⁴。後續分別由加拿大國家藝術委員會 (Canada Council of the Arts) 以及 Canada Cultural Investment Fund of the Department of Canadian Heritage，以兩階段提供資金的方式支持用於防止文化藝術領域發生性騷擾的行動。

3. 工會的參與及其角色

加拿大劇場工會 (Professional Association of Canadian Theatres, PACT) 以及加拿大演員工會 (Canadian Actors' Equity Association, CAEA) 發起「NOT IN OUR SPACE」計畫，並持續於該官網上更新有關尊重工作環

⁵² Mia Kirshner (October 13, 2017). I was not protected from Harvey Weinstein. It's time for institutional change. The Globe and Mail. 資料來源：<https://www.theglobeandmail.com/opinion/i-was-a-victim-of-harvey-weinstein-but-we-have-to-focus-on-the-future/article36584019/> (最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日)

⁵³ Jessica Wang (December 5, 2017). Canada's entertainment industry pushes for concrete change #AfterMeToo. CBC News. 資料來源：<https://www.cbc.ca/news/entertainment/aftermetoo-entertainment-scandal-symposium-mia-kirshner-1.4427055> (最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日)

⁵⁴ Respectful Workplaces in the Arts (August 31, 2018). 資料來源：<https://respectfulartsworkplaces.ca/news/PR2018-09-02> (最後瀏覽日：2024 年 11 月 21 日)

境的相關指引及資源⁵⁵。探其指引與政策主要可分為三個方向，首先是工作者有權利「知悉 (know)」其所身處之工作環境具有哪些危險因素，其次為工作者有「參與 (participate)」維護工作環境健康及安全的權利，最後是讓工作者瞭解到其有權利「拒絕 (refuse)」對自身或同事可能具危險性的工作內容。

三、書籍摘要

根據瑪莎·納思邦 (Martha C. Nussbaum) 所著的《傲慢的堡壘：重探性侵害的問題根源、問責制的未竟之業》一書⁵⁶，其提出表演藝術環境所存在著的權力不平等問題，雖然表演藝術環境與其他行業相似，亦即權力結構對於女性造成明顯限制並且形成性別歧視與權力濫用的情況，加上這種行為往往會被合理化，而讓處於表演工作環境中的女性難以拒絕或揭露騷擾而承受壓力與歧視。納思邦分析藝術界為何往往會被視為一個「不受懲罰」的領域，包括長久以來未被揭發或處理的性騷擾和性侵害行為，並且說明此種現象是源自於藝術界特有的文化和結構性問題，亦即部分藝術家、導演、製作人等人，通常擁有較高的話語權，而這些權力結構將會使得受害者難以發聲，特別是女性和年輕的文化藝術工作者，經常會因此害怕失去事業機會或受到打擊報復，最後選擇沉默。根據納思邦提及關於藝術界的「自戀行為」，即一些藝術家以自己的特權和地位為中心，忽視他人權益，甚至將性剝削合理化為「創作自由」或「藝術表現」，而這種自戀行為導致了對他人，尤其是女性，身體和心理的剝削，正是這種對於藝術界的「浪漫化」看法，使得性侵害行為更難以被揭露和處理。

⁵⁵ Canadian Actors' Equity Association (April 2024). Respectful Workplace Guide. 資料來源：

<https://www.caea.com/Features/Not-In-Our-Space> (最後瀏覽日：2024年11月21日)

⁵⁶ 瑪莎·納思邦著 (2022)，堯嘉寧譯，《傲慢的堡壘：重探性侵害的問題根源、問責制的未竟之業》，麥田出版社。

除此之外，納思邦指出無論是戲劇、歌劇還是音樂的表演藝術領域，都會需要身體來表達情感，因此在藝術教育、訓練與指導過程，身體接觸是普遍而必要的，例如：舞蹈老師需要經常碰觸學生身體，以此協助他們掌握技巧，當教學需要探討親密內容或是個別教學能達到更好效果的狀況之下，亦使得師生之間的界線模糊，容易產生不當行為。因此，若從表演藝術具有情感邊界與真實性的觀點討論，例如：演員於排練過程需要與對手演員或導演進行各種形式的互動，或是演繹在激情戲碼過程經常包括愛情或性相關的情感，在這種承襲傳統表演文化教學的情況，演員被鼓勵在表演過程用真實情感或記憶片段來展現角色需求，然而這樣的教學方法可能導致情感上的困惑，甚至讓演員在私生活和角色表演間的界線變得模糊，但是從長期來看，這些做法對個人和事業都有著潛在的負面影響，甚至可能容易被有心人士惡意利用。

而回應上述關於納思邦於本書所提出的觀察內容，本次調查所諮詢的受訪者也有提出大部分創作者會思考自己究竟可以為藝術犧牲到什麼地步，是否要因為對方是藝術家的性格等因素而應該要包容對方，或者後續檢討自己是否要開放一點來做嘗試；另有受訪者認為以壓榨身體的極限來突破創作潛能的方式需要調整，尤其是現在表演方法與時俱進，指導者也應該要因此跟著改變，期望讓劇場應用的表演方法以及投入藝術生產的過程可以是健康的。

附件一：2024 年台灣藝術工作者性別平等與勞動情況調查

—原始問卷模板

【區段一】基本資料區段

您的性別：（單選）

- 男
- 女
- 其他

【備註】承接 2019 年與 2022 年對於基本資料的問卷蒐集數據。

請問您的年齡位於以下哪個區間？（單選）

- 15~19 歲
- 19~24 歲
- 25~29 歲
- 30~34 歲
- 35~39 歲
- 40~44 歲
- 45~49 歲
- 50~54 歲
- 55~59 歲
- 60~64 歲
- 65 歲以上

【備註】承接 2019 年與 2022 年對於基本資料的問卷蒐集數據。

請問您最高的教育程度為：（單選）

- 國中及以下。
- 高中、高職。
- 大學。
- 碩士。
- 博士。

【備註】承接 2019 年與 2022 年對於基本資料的問卷蒐集數據。

請問您是否曾主修過藝術相關的專業？（單選）

是

否

【備註】承接 2022 年對於基本資料的問卷蒐集數據。

請問您從事文化藝術工作的主要地區與區域在哪裡？（單選）

北部

中部

南部

東部

海外

不固定

【備註】承接 2019 年與 2022 年對於基本資料的問卷蒐集數據。

請問您從事文化藝術工作的主要類別，或者最能代表自己工作身分認同的文化藝術工作類型為下列哪一個類別？（單選）

表演藝術類－演出（演奏、演唱、舞者、演員與指揮...等）

表演藝術類－創作（作／編曲、編劇、導演、編舞與創作顧問...等）

表演藝術類－行政（前台服務、票務、行銷／公關、行政管理、製作人...等）

表演藝術類－設計（舞台、燈光、影像、音響音效、服裝、梳化、舞台監督、製作／執行...等）

視覺藝術類－創作（繪畫、雕塑、工藝美術、攝影、多媒材與多媒體...等）

視覺藝術類－行政（行銷／公關、行政管理、專案策畫／執行、前台、導覽...等）

視覺藝術類－策展評論（學術研究或評論工作、策展人...等）

視覺藝術類－設計（平面設計、商業設計、識別標示設計、美術編輯...等）

電影電視類－幕前（演員及其他演藝工作者...等）

電影電視類－幕後（導演、場記、編劇、製片、攝影、燈光、美術、道具、佈景、錄音、造型、動作、場務、音樂、編曲、剪輯、行銷、發行、放映等...等）

行動行為藝術類

其他，請簡述您的情況：_____（填答）

【備註】承接 2022 年對於文化藝術工作領域的類別，將文化藝術工作者依照業界習慣區分為 4 大類 11 種的類別。

承上，請問您現行除了從事上述的主要類別以外，有沒有兼職其他類別或是領域的工作？

- 沒有。
- 有，現行同時從事 2 份（含）以上的其他文化藝術領域工作。【請跳至填寫題目：請問您兼職的原因比較符合下列哪些情況？】
- 有，現行同時從事其他文化藝術領域工作以及非文化藝術領域工作。【請跳至填寫題目：請問您兼職的原因比較符合下列哪些情況？】
- 有，現行從事非文化藝術領域工作。【請跳至填寫題目：請問您兼職的原因比較符合下列哪些情況？】

【新增】為瞭解文化藝術工作者於從事工作領域的狀況。

請問您現行的工作單位屬於以下哪個類型？（單選）

- 個人自行接案。
- 經商業登記的行號或工作室。
- 公司。
- 非營利組織（例如：演藝團體、財團法人、公益社團法人）。
- 公家機構／場館。
- 其他：_____（填答）

【備註】承接 2019 年與 2022 年對於勞動情況的問卷蒐集數據。

請問您兼職的原因比較符合下列哪些情況？（複選）

- 能自由選擇與安排工作的時間。
- 想多賺點錢／現職不足以支應生活開銷。
- 找不到正職或專職的文化藝術工作職務。
- 對於不同領域的工作內容感興趣。
- 自行創業。
- 因為目前還是學生。
- 學校實習。
- 需要貼補家用。
- 幫忙親友。
- 等待服兵役。
- 打發時間。
- 其他，請簡述您的情況：_____（填答）

【備註】承接 2022 年對於兼職工作區段，了解文化藝術工作者兼職的原因。

【區段二】勞動情況區段

請問您最近一年所有的收入來源加總起來的平均月總薪資是多少？（單選）

- 20,000 元以下
- 20,001~30,000 元
- 30,001~40,000 元
- 40,001~50,000 元
- 50,001~60,000 元
- 60,001 元以上

【備註】承接 2019 年與 2022 年對於勞動情況的問卷蒐集數據。

請問您近一個月的平均每週工作日數為何？（單選）

- 每週 1 日
- 每週 2 日
- 每週 3 日
- 每週 4 日
- 每週 5 日
- 每週 6 日
- 每週 7 日

【備註】承接 2019 年與 2022 年對於簽約情況的問卷蒐集數據。

請問您近一個月的平均每日工作時數為何？（單選）

- 1~4 小時
- 5~8 小時
- 9~12 小時
- 13~16 小時
- 17~20 小時
- 21~24 小時

【備註】承接 2019 年與 2022 年對於簽約情況的問卷蒐集數據。

您工作期間的簽約情況為下列哪一種？（單選）

- 從不簽約。【請跳至填寫題目：請問您認為現行所從事文化藝術類別的工作內容，與業主或是工作單位之間的勞動關係會是屬於下列哪一個勞動類型？】
- 通常不會簽，只有少數情況才簽。
- 不一定，要看案件規模或案主是誰。
- 不一定，有時候就是會簽有時候就是不會，並沒有特別的原因。
- 通常會簽，只有少數情況不簽。
- 一定會簽約。
- 其他，請簡述您的簽約情況：_____（填答）

【備註】承接 2019 年與 2022 年對於勞動情況的問卷蒐集數據。

承上題，若是有簽約，通常會是在下列哪一個時間點才與對方簽約？（單選）

- 在接案前或是工作開始前簽約。
- 案件做到一半才簽約。
- 案件做完了才簽約。
- 其他，請簡述您的情況：_____（填答）

【備註】承接 2019 年與 2022 年對於勞動情況的問卷蒐集數據，並修改選項內容。

請問您認為現行所從事的主要文化藝術類別的工作內容，與業主或是工作單位之間的勞動關係會是多屬於下列哪一個勞動類型？（單選）

- 僱傭。
- 委任。
- 承攬。
- 不知道。

【備註】承接 2019 年與 2022 年對於勞動情況的問卷蒐集數據，並修改問題內容。

請問您現在與業主或是工作單位之間的工作方式比較符合下列哪一種描述？
(單選)

- 由業主或工作單位雇主要求在固定的時間點，抵達到指定的地點從事指定的工作。
- 工作時間與地點可以由您自行安排，僅須向業主或工作單位的雇主約定於一定的時間點繳交工作成果。
- 受業主或工作單位的雇主委託處理一定的事務工作內容，並且不一定需要向業主或工作單位的雇主繳交工作成果。
- 其他，請簡述您的情況：_____ (填答)

【備註】承接 2022 年對於勞動情況的問卷蒐集數據，並修改選項內容。

請問您現行從事的工作狀態符合以下哪些敘述？(單選)

- 從事的工作場所有具體的工作規則需要遵守。
- 需要打卡上下班。
- 無法工作時，需要依照規定辦理請假。
- 必須配合業主或工作單位雇主的排班、輪班或值班。
- 工作單位具有考評或獎懲制度。
- 除非經過業主或工作單位雇主的同意，否則工作不行委託由其他人完成。
- 業主或工作單位雇主規定不得任意兼職。
- 不需要煩惱公司或團隊的營運，只需要完成被交付的工作即可。
- 工作成果的著作財產權歸屬於業主或工作單位雇主享有。
- 以上皆非。

【備註】承接 2022 年對於勞動情況的問卷蒐集數據，並修改選項內容。

請問您最近 3 年的文化藝術工作內容與經驗來自下列哪些領域？(複選)

- 受僱的工作單位。
- 接案工作。
- 由公部門補助的創作。
- 文化藝術採購案。
- 參與徵件的活動。
- 實習工作。
- 其他，請簡述您的情況：_____

【備註】承接 2022 年對於勞動情況的問卷蒐集數據，並修改選項內容。

請問您現在所投保的保險有以下哪些類別？（複選）

- 勞工保險。
- 全民健康保險。
- 國民年金保險。
- 勞工職業災害保險。
- 就業保險。
- 商業保險：個人壽險 / 醫療險 / 意外險。
- 以上都沒有投保。
- 不清楚自己投保哪些。

【備註】承接 2019 年、2022 年對於投保情況的問卷蒐集數據，並修改選項內容。

請問您現行勞工保險的投保狀況比較符合下列哪一個情況？（單選）

- 由業主或工作單位雇主投保。
- 自行找職業工會投保。
- 僅有國民年金保險。
- 完全沒有投保。
- 不知道。

【備註】承接 2022 年對於勞保投保情況的問卷蒐集數據，並修改選項內容。

請問您於最近一年內，有沒有因為從事文化藝術工作而造成身體的受傷或疾病？（單選）

- 有。
- 沒有。

【備註】新增了解文化藝術工作者從事文化藝術工作所發生職業傷害與職業病的現況。

請您簡述當時因為從事工作所造成傷害或疾病的經過：

_____（填答）

【備註】新增了解文化藝術工作者從事文化藝術工作所發生職業傷害與職業病的現況。

請問您於最近一年內，是否有參加與工作相關的安全衛生訓練課程（例如：防災演練、與安全或緊急救護相關）？（單選）

<input type="checkbox"/> 有。
<input type="checkbox"/> 沒有。
【備註】承接 2022 年對於職業安全衛生情況的問卷蒐集數據。

您認為現行所從事的工作環境，可能會遭遇到下列哪些狀況？（複選）

<input type="checkbox"/> 跌倒或滑倒	<input type="checkbox"/> 高處墜落	<input type="checkbox"/> 物體倒塌或飛落
<input type="checkbox"/> 夾傷或捲傷	<input type="checkbox"/> 切 / 割 / 擦傷	<input type="checkbox"/> 觸電
<input type="checkbox"/> 衝撞及被撞	<input type="checkbox"/> 火災或爆炸	<input type="checkbox"/> 凍傷
<input type="checkbox"/> 毒氣中毒	<input type="checkbox"/> 與化學品或有害物等接觸	<input type="checkbox"/> 交通意外
<input type="checkbox"/> 長期維持特定的姿勢或動作	<input type="checkbox"/> 經常熬夜晚睡	<input type="checkbox"/> 用餐時間不固定
<input type="checkbox"/> 長時間直視螢幕	<input type="checkbox"/> 搬運或身負重物	<input type="checkbox"/> 不清楚
<input type="checkbox"/> 密閉空間缺氧	<input type="checkbox"/> 中暑或熱疾病	
<input type="checkbox"/> 以上皆非	<input type="checkbox"/> 其他，請簡述您的情況：_____	
【備註】合併 2019 年以及 2022 年對於職業安全衛生以及職業病的危險因子情況調查，並輔以參考「勞動及職業安全衛生研究所__2022 年勞動環境安全衛生認知調查」的資料。		

您認為現行所從事的工作環境，有以下哪些職場狀況？（複選）

<input type="checkbox"/> 工作人力不足	<input type="checkbox"/> 加班時數過高	<input type="checkbox"/> 經常性夜間工作
<input type="checkbox"/> 教育訓練不足	<input type="checkbox"/> 輪班間隔低於 11 小時	<input type="checkbox"/> 主管高壓管制
<input type="checkbox"/> 人際關係複雜	<input type="checkbox"/> 同事缺乏對話與溝通	<input type="checkbox"/> 外部暴力（有遭受非同事之攻擊可能）
<input type="checkbox"/> 語言暴力（辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷）	<input type="checkbox"/> 經常遭受脅迫	<input type="checkbox"/> 過度介入私人隱私
<input type="checkbox"/> 常有不合理或過高的要求	<input type="checkbox"/> 缺乏業務合理性（不給工作、要求做非本職工作）	<input type="checkbox"/> 性騷擾
<input type="checkbox"/> 性侵害	<input type="checkbox"/> 職場霸凌	<input type="checkbox"/> 組織缺乏申訴管道
<input type="checkbox"/> 常感到歧視氛圍	<input type="checkbox"/> 班表安排混亂	<input type="checkbox"/> 有明顯施暴者卻未被處理
<input type="checkbox"/> 以上皆沒有發生	<input type="checkbox"/> 其他，請簡述您的情況：_____	

【備註】本次新增，為了解文化藝術工作者現行所遭遇到的職務侵害，並輔以參考「執行職務遭受不法侵害預防指引－第三版－含附錄」以及「中原大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」的資料。

請問您預期未來 3 年後的工作動向比較符合下列哪一個情形？（單選）

- 從事專職的文化藝術工作者。
- 從事兼職或接案的文化藝術工作者。
- 自行創業。
- 不想繼續工作。
- 不想繼續從事文化藝術領域的相關工作。
- 繼續升學。
- 不知道。
- 其他，請簡述您的情況：_____（填答）

【備註】承接 2019 年與 2022 年對於未來生涯規劃的情況調查。

請問您打算在幾歲退休？（單選）

- 未滿 50 歲。
- 50~54 歲。
- 55~60 歲。
- 61~65 歲。
- 65 歲以上。
- 不打算退休。
- 未曾考慮過。
- 已經辦理退休。

【備註】承接 2019 年與 2022 年對於未來生涯規劃的情況調查。

請問您規劃未來退休之後的生活費用來源有以下哪些管道？（複選）

- 儲蓄。
- 投資所得。
- 勞工保險的老年給付。
- 國民年金保險的老年年金。
- 新制或舊制的勞工退休金。
- 由子女供應。

- 由父母供應
- 目前尚無規劃。
- 其他，請簡述您的情況：_____（填答）

【備註】承接 2022 年對於未來生涯規劃的情況調查。



【區段三】性別平等情況區段

請問您從事文化藝術工作期間內，最常遭遇、目睹或聽聞的性平事件樣態較符合以下哪種描述？（至多3種）

①	言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀性別的言論。
②	趁著他人『不及抗拒』的時候，而對他人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為。（此行為已經構成性騷擾防治法第 25 條第 1 項之強制觸摸罪） <u>*補充：根據法院實務見解，這是指行為人對於被害人的身體為偷襲式、短暫性的不當觸摸行為，尚未感受到性自主決定權遭受妨害，行為人的侵害行為即已結束。</u>
③	曝露身體隱私處。
④	以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字 / 圖畫 / 聲音 / 影像或其他物品給他人。
⑤	提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段。
⑥	違反他人的意願下進行跟隨或追求的行為。
⑦	偷窺或是利用工具來偷拍他人的身體隱私部位。
⑧	『未經過他人的同意』，而以『違反他人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）實施「性侵入行為」。（此行為已經構成強制性交既遂罪或強制性交未遂罪） <u>*補充：根據刑法第 10 條第 5 項規定：「稱性交者，謂非基於正當目的所為之下列性侵入行為：一、以性器進入他人之性器、肛門或口腔，或使之接合之行為。二、以性器以外之其他身體部位或器物進入他人之性器、肛門，或使之接合之行為。（例如：指交）」</u>
⑨	『未經過他人的同意』，而以『違反他人意願的方法』（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「猥褻行為」。（此行為已經構成強制猥褻罪）

	<u>*補充：根據法院實務見解，猥褻行為主要是依一般社會通念，認為足以誘起、滿足、發洩人的性慾而使他人感到嫌惡或恐懼的一切行為。</u>
⑩	敵意環境性騷擾：透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾到他人的人格尊嚴、人身自由或影響工作表現的情形。

請問您於從事藝文工作的過程中，有沒有親身遭遇過性平事件的相關經驗？
(單選)

<input type="checkbox"/> 沒有。【進入『曾協助過其他藝文工作者遭遇性平事件的題組』填答】 <input type="checkbox"/> 有，我是該性平事件的被害人。【進入『性平事件的被害人題組』填答】 <input type="checkbox"/> 有，我曾被指認為該性平事件的加害人。【進入『曾被指認為性平事件的加害人題組』填答】

性平事件的被害人題組

請您依序填寫下列題組的問題，分享曾經遭遇過的『其中一次』性平事件經過。

該性平事件的過程中，行為人(加害人)的行為樣態較符合以下哪些描述？
(複選)

①	言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀性別的言論。
②	趁著他人『不及抗拒』的時候，而對他人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為。(此行為已經構成性騷擾防治法第 25 條第 1 項之強制觸摸罪) <u>*補充：根據法院實務見解，這是指行為人對於被害人的身體為偷襲式、短暫性的不當觸摸行為，尚未感受到性自主決定權遭受妨害，行為人的侵害行為即已結束。</u>
③	曝露身體隱私處。

④	以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字 / 圖畫 / 聲音 / 影像或其他物品給他人。
⑤	提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段。
⑥	違反他人的意願下進行跟隨或追求的行為。
⑦	偷窺或是利用工具來偷拍他人的身體隱私部位。
⑧	『未經過他人的同意』，而以『違反他人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）實施「性侵入行為」。（此行為已經構成強制性交既遂罪或強制性交未遂罪） <u>*補充：根據刑法第10條第5項規定：「稱性交者，謂非基於正當目的所為之下列性侵入行為：一、以性器進入他人之性器、肛門或口腔，或使之接合之行為。二、以性器以外之其他身體部位或器物進入他人之性器、肛門，或使之接合之行為。（例如：指交）」</u>
⑨	『未經過他人的同意』，而以『違反他人意願的方法』（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「猥褻行為」。（此行為已經構成強制猥褻罪） <u>*補充：根據法院實務見解，猥褻行為主要是依一般社會通念，認為足以誘起、滿足、發洩人的性慾而使他人感到嫌惡或恐懼的一切行為。</u>
⑩	敵意環境性騷擾：透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾到他人的人格尊嚴、人身自由或影響工作表現的情形。

承上，該事件發生於下列哪個場合？（單選）

<input type="checkbox"/> 工作場合。 <input type="checkbox"/> 與工作相關的其他場合。 <input type="checkbox"/> 與工作無關的場合。
--

承上，該事件發生於下列哪個地點？（單選）

*備註：「不特定多數人」指的是自由地任意進出，處於隨時可以看見或聽聞的情形。

<input type="checkbox"/> 供『不特定』多數人共同使用或集會的公共場所。

- 供『特定』多數人（5人(含)以上）共同使用或集會的場所。
- 供『特定』少數人（5人以下）共同使用或集會的場所。
- 私下（1對1）使用的場所。

承上，該事件發生時，行為人（加害人）與您之間的關係？（單選）

- 行為人為您的前輩。
- 行為人為您的平輩。
- 行為人為您的後輩。
- 其他：_____（填答）

承上，該事件發生時，行為人（加害人）的職位或職稱為何？（單選）

- 雇主。
- 員工。
- 事業單位的代表人或負責人。
- 業務往來關係的客戶。
- 具有指揮監督關係的主管或組長。
- 工作關係的同事。
- 學校／教學現場的老師或職員。
- 學校／教學現場的學生或同學。
- 公務人員。
- 評審委員。
- 其他：_____（填答）

承上，該事件發生距今大約多久？（單選）

- 半年內。
- 半年至一年。
- 一至三年（含）。
- 三至五年（含）。
- 五至十年（含）。
- 十年以前。

請問您從事藝文工作的期間，曾經遭遇幾次性平事件的經驗？（單選）

- 1~5 次。
- 6~10 次。
- 11~15 次。
- 16~20 次。
- 21~25 次。
- 26~30 次。
- 31~35 次。
- 41~45 次。
- 46~50 次。

於該事件發生後，您有沒有對外尋求協助？（單選）

- 有。【進入性平事件的被害人—『於該性平事件發生過後，“有”尋求協助者』題組填答】
- 沒有。【進入性平事件的被害人—『於該性平事件發生過後，“沒有”尋求協助者』題組填答】

性平事件的被害人—『於該性平事件發生過後，“有”尋求協助者』題組

事件發生過後，您所尋求協助的對象為下列哪一類管道？（複選）

①	家人與親友。
②	您所屬的事業單位。
③	行為人所屬的事業單位。
④	各工會、公協會、團體。
⑤	檢警機關。
⑥	法律諮詢服務單位。
⑦	各直轄市、縣（市）政府性騷擾防治業務聯絡窗口。
⑧	醫療、社工、心理諮商等專業單位。
⑨	其他：_____（填答）

承上，於尋求前述對象與管道的協助，對您個人來說有幫助嗎？（單選）

- 很有幫助
- 稍有幫助
- 沒有幫助

請您簡述該對象與管道的協助，為何對您個人來說有所幫助或是沒有幫助的原因：（填答）

承上，於尋求前述對象與管道的協助後，您認為加害人有沒有因此受到懲處？（單選）

- 有
- 沒有
- 不清楚
- 不在乎

請您簡述加害人因此而受到的懲處或是未受到懲處的可能原因是什麼：（填答）

於該事件發生後，您有沒有因此罹患相關疾病，或是導致您的生活狀態或是後續工作上的行為模式有所改變？（單選）

- 有
- 沒有
- 不知道

承上，如您願意分享因此罹患相關的疾病或是生活與工作上的改變，再麻煩您於以下簡述：（填答）

於該性平事件發生過後，您是否仍繼續與行為人（加害人）完成該份工作？（單選）

<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
--

請您簡述於該性平事件發生過後，您選擇繼續或是未繼續與行為人（加害人）完成該份工作的原因：（填答）

--

請問您認為未來能提供受害者的相關支援或管道可以有哪些？（複選）

①	確保尋求商談的管道與窗口均以保密的方式設置。
②	針對藝文領域設置專責的性平調查單位。
③	提供近用醫療、社工、心理諮商等專業單位的管道與利用方式。
④	提供相關的補助費用（例如：諮商、治療、律師費用等）以及該補助費用的申請方式。
⑤	其他：_____（填答）

性平事件的被害人—『於該性平事件發生過後，“沒有”尋求協助者』題組

請問您於該事件發生後，並未尋求其他對象與管道協助的原因為何？（複選）

①	當時不知道可以找尋哪些對象或是管道協助。
②	性平事件發生當下，並不知道行為人的行為屬於性平行為。
③	因為該事件發生而產生無法與人溝通的狀態。
④	擔憂會再次遭受二度傷害。
⑤	擔憂會因此影響人際關係。

⑥	擔憂會因此影響工作關係，例如：因此被迫離職或調離原本的工作部門或職位。
⑦	害怕會遭到行為人的恐嚇、威脅等不利行為。
⑧	對於尋求的對象或是管道是否會將該商談訊息告訴第三人感到有所不安。
⑨	覺得即便尋求其他對象與管道的協助也無法解決這個問題。
⑩	覺得處理後續衍生的問題會很麻煩，所以想說算了。
⑪	覺得可以自行解決。
⑫	覺得因為事件發生當下沒有任何證據可以證明，所以想說算了。
⑬	其他：_____（填答）

於該事件發生後，您有沒有因此罹患相關疾病，或是導致您的生活狀態或是後續工作上的行為模式有所改變？（單選）

<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 沒有 <input type="checkbox"/> 不知道

承上，如您願意分享因此罹患相關的疾病或是生活與工作上的改變，再麻煩您於以下簡述：（填答）

--

於該性平事件發生過後，您是否仍繼續與行為人（加害人）完成該份工作（單選）

<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
--

請您簡述於該性平事件發生過後，您選擇繼續或是未繼續與行為人（加害人）完成該份工作的原因：（填答）

--

請問您認為未來能提供受害者的相關支援或管道可以有哪些？（複選）

①	確保尋求商談的管道與窗口均以保密的方式設置。
②	針對藝文領域設置專責的性平調查單位。
③	提供近用醫療、社工、心理諮商等專業單位的管道與利用方式。
④	提供相關的補助費用（例如：諮商、治療、律師費用等）以及該補助費用的申請方式。
⑤	其他：_____（填答）

曾被指認為性平事件的加害人題組

如您願意分享，再麻煩您於以下填寫該被指認為性平事件的經過：（填答）

根據上述問題所分享的事件經過，請您依序填寫下列的問題。

該事件的過程中，您認為您的行為樣態較符合以下哪些描述？（複選）

①	言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀性別的言論。
②	您趁著他人『不及抗拒』的時候，而對他人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為。（此行為已經構成性騷擾防治法第 25 條第 1 項之強制觸摸罪） <u>*補充：根據法院實務見解，這是指行為人對於被害人的身體為偷襲式、短暫性的不當觸摸行為，尚未感受到性自主決定權遭受妨害，行為人的侵害行為即已結束。</u>
③	您對他人曝露自己的身體隱私處。
④	您以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字 / 圖畫 / 聲音 / 影像或其他物品給他人。
⑤	您向他人提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段。

⑥	您在違反他人的意願下進行跟隨或追求的行為。
⑦	您以偷窺或是利用工具來偷拍他人的身體隱私部位。
⑧	您在『未經過他人的同意』，而以『違反他人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對他人實施「性侵入行為」。（此行為已經構成強制性交既遂罪或強制性交未遂罪） <u>*補充：根據刑法第10條第5項規定：「稱性交者，謂非基於正當目的所為之下列性侵入行為：一、以性器進入他人之性器、肛門或口腔，或使之接合之行為。二、以性器以外之其他身體部位或器物進入他人之性器、肛門，或使之接合之行為。（例如：指交）」</u>
⑨	『未經過他人的同意』，而以『違反他人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「猥褻行為」。（此行為已經構成強制猥褻罪） <u>*補充：根據法院實務見解，猥褻行為主要是依一般社會通念，認為足以誘起、滿足、發洩人的性慾而使他人感到嫌惡或恐懼的一切行為。</u>
⑩	敵意環境性騷擾：您透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾到他人的人格尊嚴、人身自由或影響工作表現的情形。
⑪	其他：_____（填答）

承上，該事件發生於下列哪個場合？（單選）

<input type="checkbox"/> 工作場合。 <input type="checkbox"/> 與工作相關的其他場合。 <input type="checkbox"/> 與工作無關的場合。
--

承上，該事件發生於下列哪個地點？（單選）

*備註：「不特定多數人」指的是自由地任意進出，處於隨時可以看見或聽聞的情形。

<input type="checkbox"/> 供『不特定』多數人共同使用或集會的公共場所。 <input type="checkbox"/> 供『特定』多數人（5人(含)以上）共同使用或集會的場所。 <input type="checkbox"/> 供『特定』少數人（5人以下）共同使用或集會的場所。
--

- 私下（1 對 1）使用的場所。

承上，該事件發生時，您與指認對象之間的關係為何？（單選）

- 指認對象為您的前輩。
 指認對象為您的平輩。
 指認對象為您的後輩。
 其他：_____（填答）

承上，該事件發生時，『您』的職位或職稱為何？（單選）

- 雇主。
 員工。
 事業單位的代表人或負責人。
 業務往來關係的客戶。
 工作關係的同事。
 具有指揮監督關係的主管或組長。
 學校 / 教學現場的老師或職員。
 學校 / 教學現場的學生或同學。
 公務人員。
 評審委員。
 其他：_____（填答）

承上，該事件發生時，『指認對象』的職位或職稱為何？（單選）

- 雇主。
 員工。
 事業單位的代表人或負責人。
 業務往來關係的客戶。
 具有指揮監督關係的主管或組長。
 工作關係的同事。
 學校 / 教學現場的老師或職員。
 學校 / 教學現場的學生或同學。
 公務人員。
 評審委員。
 其他 _____（填答）

承上，該事件發生距今大約多久？（單選）

- 半年內。
- 半年至一年。
- 一至三年（含）。
- 三至五年（含）。
- 五至十年（含）。
- 十年以前。

該事件發生過後，您有沒有對外尋求其他管道的協助與處理？（單選）

- 有
- 沒有

承上，請簡述您所尋求的管道或是未對外尋求協助的原因為何有哪些：

（填答）

臺北市藝術創作者職業工會

該事件發生過後，是否有因此影響您的生活狀態或是造成後續工作的行為模式有所改變？（單選）

- 有
- 沒有
- 不知道

承上，如您願意分享因此所造成的生活與工作上改變，再麻煩於以下簡述：

（填答）

『曾協助過』其他藝文工作者遭遇性平事件的題組

請問您於從事藝文工作的過程中，有沒有『曾經協助過』過其他藝文工作者遭遇性平事件的相關經驗？（單選）

- 有
 沒有 【請跳至『目睹』其他藝文工作者遭遇性平事件的題組作答】

請問您從事藝文工作的期間，『曾經協助過』幾次其他藝文工作者所遭遇的性平事件？（單選）

- 1~5 次。
 6~10 次。
 11~15 次。
 16~20 次。
 21~25 次。
 26~30 次。
 31~35 次。
 41~45 次。
 46~50 次。

請您填答下列題組的問題，分享『曾經“一次“協助過』其他藝文工作者的性平事件經過。

該性平事件的過程中，加害人（行為人）的行為樣態較符合以下哪些描述？（複選）

①	加害人言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀性別的言論。
②	加害人趁著被害人『不及抗拒』的時候，而對被害人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為。（此行為已經構成性騷擾防治法第 25 條第 1 項之強制觸摸罪） <u>*補充：根據法院實務見解，這是指行為人對於被害人的身體為偷襲式、短暫性的不當觸摸行為，尚未感受到性自主決定權遭受妨害，行為人的侵害行為即已結束。</u>
③	加害人曝露身體隱私處。

④	加害人以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字 / 圖畫 / 聲音 / 影像或其他物品。
⑤	加害人提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段。
⑥	加害人在違反被害人的意願下進行跟隨或追求的行為。
⑦	加害人偷窺或是利用工具來偷拍被害人的身體隱私部位。
⑧	<p>行為人『未經過被害人的同意』，而以『違反被害人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「性侵入行為」。（此行為已經構成強制性交既遂罪或強制性交未遂罪）</p> <p><u>*補充：根據刑法第10條第5項規定：「稱性交者，謂非基於正當目的所為之下列性侵入行為：一、以性器進入他人之性器、肛門或口腔，或使之接合之行為。二、以性器以外之其他身體部位或器物進入他人之性器、肛門，或使之接合之行為。（例如：指交）」</u></p>
⑨	<p>行為人『未經過被害人的同意』，而以『違反被害人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對您實施「猥褻行為」。（此行為已經構成強制猥褻罪）</p> <p><u>*補充：根據法院實務見解，猥褻行為主要是依一般社會通念，認為足以誘起、滿足、發洩人的性慾而使他人感到嫌惡或恐懼的一切行為。</u></p>
⑩	敵意環境性騷擾：加害人透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾到被害人的人格尊嚴、人身自由或影響被害人工作表現的情形。
⑪	其他：_____（填答）

承上，該事件發生於下列哪個場合？（單選）

<input type="checkbox"/> 工作場合。 <input type="checkbox"/> 與工作相關的其他場合。 <input type="checkbox"/> 與工作無關的場合。
--

承上，該事件發生於下列哪個地點？（單選）

*備註：「不特定多數人」指的是自由地任意進出，處於隨時可以看見或聽聞的情形。

- 供『不特定』多數人共同使用或集會的公共場所。
- 供『特定』多數人（5人(含)以上）共同使用或集會的場所。
- 供『特定』少數人（5人以下）共同使用或集會的場所。
- 私下（1對1）使用的場所。

承上，該事件發生時，加害人（行為人）與被害人之間的關係？（單選）

- 加害人為被害人的前輩。
- 加害人為被害人的平輩。
- 加害人為被害人的後輩。
- 其他：_____（填答）

承上，該事件發生時，加害人（行為人）的職位或職稱為何？（單選）

- 雇主。
- 員工。
- 事業單位的代表人或負責人。
- 業務往來關係的客戶。
- 具有指揮監督關係的主管或組長。
- 工作關係的同事。
- 學校 / 教學現場的老師或職員。
- 學校 / 教學現場的學生或同學。
- 公務人員。
- 評審委員。
- 其他：_____（填答）

承上，該事件發生距今大約多久？（單選）

- 半年內。
- 半年至一年。
- 一至三年（含）。
- 三至五年（含）。
- 五至十年（含）。

十年以前。

請問您協助其他藝文工作者尋求的對象為下列哪一類管道？（單選）

①	家人與親友。
②	藝文工作者所屬的事業單位。
③	加害人所屬的事業單位。
④	各工會、公協會、團體。
⑤	檢警機關。
⑥	法律諮詢服務單位。
⑦	各直轄市、縣（市）政府性騷擾防治業務聯絡窗口。
⑧	醫療、社工、心理諮商等專業單位。
⑨	其他：（填答）

協助該事件的期間，有沒有影響到您的生活狀態或是後續處理工作上的行為模式有所改變？（單選）

- 有
- 沒有 【請跳至『目睹』其他藝文工作者遭遇性平事件的題組作答】
- 不知道 【請跳至『目睹』其他藝文工作者遭遇性平事件的題組作答】

承上，如您願意分享因此所造成的生活與工作上改變，再麻煩於以下簡述：
（填答）

--

『目睹』其他藝文工作者遭遇性平事件的題組

請問您於從事藝文工作的過程中，有沒有曾經『目睹』過其他藝文工作者遭遇性平事件的相關經驗？（單選）

- 有
- 沒有 【請跳至『聽聞』其他藝文工作者遭遇性平事件的題組作答】

請問您從事藝文工作的期間，曾經『目睹』過幾次其他藝文工作者所遭遇的性平事件？（單選）

- 1~5 次。
- 6~10 次。
- 11~15 次。
- 16~20 次。
- 21~25 次。
- 26~30 次。
- 31~35 次。
- 41~45 次。
- 46~50 次。

請您填答下列題組的問題，分享『其中一次』目睹的性平事件經過。

該性平事件的過程中，加害人（行為人）的行為樣態較符合以下哪些描述？（複選）

①	加害人言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀性別的言論。
②	加害人趁著被害人『不及抗拒』的時候，而對被害人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為。（此行為已經構成性騷擾防治法第 25 條第 1 項之強制觸摸罪） <u>*補充：根據法院實務見解，這是指行為人對於被害人的身體為偷襲式、短暫性的不當觸摸行為，尚未感受到性自主決定權遭受妨害，行為人的侵害行為即已結束。</u>
③	加害人曝露身體隱私處。

④	加害人以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字 / 圖畫 / 聲音 / 影像或其他物品。
⑤	加害人提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段。
⑥	加害人在違反被害人的意願下進行跟隨或追求的行為。
⑦	加害人偷窺或是利用工具來偷拍被害人的身體隱私部位。
⑧	<p>行為人『未經過被害人的同意』，而以『違反被害人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「性侵入行為」。（此行為已經構成強制性交既遂罪或強制性交未遂罪）</p> <p><u>*補充：根據刑法第10條第5項規定：「稱性交者，謂非基於正當目的所為之下列性侵入行為：一、以性器進入他人之性器、肛門或口腔，或使之接合之行為。二、以性器以外之其他身體部位或器物進入他人之性器、肛門，或使之接合之行為。（例如：指交）」</u></p>
⑨	<p>行為人『未經過被害人的同意』，而以『違反被害人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對您實施「猥褻行為」。（此行為已經構成強制猥褻罪）</p> <p><u>*補充：根據法院實務見解，猥褻行為主要是依一般社會通念，認為足以誘起、滿足、發洩人的性慾而使他人感到嫌惡或恐懼的一切行為。</u></p>
⑩	敵意環境性騷擾：加害人透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾到被害人的人格尊嚴、人身自由或影響被害人工作表現的情形。
⑪	其他：_____（填答）

承上，該事件發生於下列哪個場合？（單選）

<input type="checkbox"/> 工作場合。 <input type="checkbox"/> 與工作相關的其他場合。 <input type="checkbox"/> 與工作無關的場合。
--

承上，該事件發生於下列哪個地點？（單選）

*備註：「不特定多數人」指的是自由地任意進出，處於隨時可以看見或聽聞的情形。

- 供『不特定』多數人共同使用或集會的公共場所。
- 供『特定』多數人（5人(含)以上）共同使用或集會的場所。
- 供『特定』少數人（5人以下）共同使用或集會的場所。
- 私下（1對1）使用的場所。

承上，該事件發生時，加害人（行為人）與被害人之間的關係？（單選）

- 加害人為被害人的前輩。
- 加害人為被害人的平輩。
- 加害人為被害人的後輩。
- 其他：_____（填答）

承上，該事件發生時，加害人（行為人）的職位或職稱為何？（單選）

- 雇主。
- 員工。
- 事業單位的代表人或負責人。
- 業務往來關係的客戶。
- 具有指揮監督關係的主管或組長。
- 工作關係的同事。
- 學校 / 教學現場的老師或職員。
- 學校 / 教學現場的學生或同學。
- 公務人員。
- 評審委員。
- 其他：_____（填答）

承上，該事件發生距今大約多久？（單選）

- 半年內。
- 半年至一年。
- 一至三年（含）。
- 三至五年（含）。
- 五至十年（含）。

十年以前。

於目睹該事件發生後，您有沒有因此罹患相關疾病，或是導致您的生活狀態或是後續工作上的行為模式有所改變？（單選）

有

沒有 【請跳至『聽聞』其他藝文工作者遭遇性平事件的題組作答】

不知道 【請跳至『聽聞』其他藝文工作者遭遇性平事件的題組作答】

承上，如您願意分享因此所造成的生活與工作上改變，再麻煩於以下簡述：
（填答）



『聽聞』其他藝文工作者遭遇性平事件的題組

請問您於從事藝文工作的過程中，是否曾經『聽聞』過其他藝文工作者遭遇性平事件的相關經驗？（單選）

- 有
 沒有 【請跳至頁 34 繼續作答】

請您填答下列題組的問題，分享『其中一次』聽聞的性平事件經過。

該性平事件的過程中，加害人（行為人）的行為樣態較符合以下哪些描述？（複選）

①	加害人言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀性別的言論。
②	加害人趁著被害人『不及抗拒』的時候，而對被害人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為。（此行為已經構成性騷擾防治法第 25 條第 1 項之強制觸摸罪） <u>*補充：根據法院實務見解，這是指行為人對於被害人的身體為偷襲式、短暫性的不當觸摸行為，尚未感受到性自主決定權遭受妨害，行為人的侵害行為即已結束。</u>
③	加害人曝露身體隱私處。
④	加害人以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字 / 圖畫 / 聲音 / 影像或其他物品。
⑤	加害人提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段。
⑥	加害人在違反被害人的意願下進行跟隨或追求的行為。
⑦	加害人偷窺或是利用工具來偷拍被害人的身體隱私部位。
⑧	行為人『未經過被害人的同意』，而以『違反被害人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「性侵入行為」。（此行為已經構成強制性交既遂罪或強制性交未遂罪） <u>*補充：根據刑法第 10 條第 5 項規定：「稱性交者，謂非基於正當目的所為之下列性侵入行為：一、以性器進入他人之性器、肛</u>

	<u>門或口腔，或使之接合之行為。二、以性器以外之其他身體部位或器物進入他人之性器、肛門，或使之接合之行為。（例如：指交）」</u>
⑨	行為人『未經過被害人的同意』，而以『違反被害人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對您實施「猥褻行為」。（此行為已經構成強制猥褻罪） <u>*補充：根據法院實務見解，猥褻行為主要是依一般社會通念，認為足以誘起、滿足、發洩人的性慾而使他人感到嫌惡或恐懼的一切行為。</u>
⑩	敵意環境性騷擾：加害人透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾到被害人的人格尊嚴、人身自由或影響被害人工作表現的情形。
⑪	其他：_____（填答）

承上，該事件發生於下列哪個場合？（單選）

<input type="checkbox"/> 工作場合。 <input type="checkbox"/> 與工作相關的其他場合。 <input type="checkbox"/> 與工作無關的場合。 <input type="checkbox"/> 不確定。

承上，該事件發生於下列哪個地點？（單選）

*備註：「不特定多數人」指的是自由地任意進出，處於隨時可以看見或聽聞的情形。

<input type="checkbox"/> 供『不特定』多數人共同使用或集會的公共場所。 <input type="checkbox"/> 供『特定』多數人（5人(含)以上）共同使用或集會的場所。 <input type="checkbox"/> 供『特定』少數人（5人以下）共同使用或集會的場所。 <input type="checkbox"/> 私下（1對1）使用的場所。 <input type="checkbox"/> 不確定。

承上，該事件發生時，加害人（行為人）與您之間的關係？（單選）

<input type="checkbox"/> 加害人為被害人的前輩。 <input type="checkbox"/> 加害人為被害人的平輩。 <input type="checkbox"/> 加害人為被害人的後輩。
--

不確定。

承上，該事件發生時，加害人（行為人）的職位或職稱為何？（單選）

- 雇主。
- 員工。
- 事業單位的代表人或負責人。
- 業務往來關係的客戶。
- 具有指揮監督關係的主管或組長。
- 工作關係的同事。
- 學校 / 教學現場的老師或職員。
- 學校 / 教學現場的學生或同學。
- 公務人員。
- 評審委員。
- 其他：_____（填答）
- 不確定。

承上，該事件發生距今大約多久？（單選）

- 半年內。
- 半年至一年。
- 一至三年（含）。
- 三至五年（含）。
- 五至十年（含）。
- 十年以前。

請問您於從事藝文工作的過程中，是否曾因「性別」而於以下情況遭受不平等的待遇？（複選）

<input type="checkbox"/> 求職
<input type="checkbox"/> 陞遷
<input type="checkbox"/> 育嬰假 / 育嬰留職停薪
<input type="checkbox"/> 產假 / 陪產假
<input type="checkbox"/> 提前退休
<input type="checkbox"/> 展演機會
<input type="checkbox"/> 工作分配
<input type="checkbox"/> 調薪幅度
<input type="checkbox"/> 訓練、進修
<input type="checkbox"/> 考核、考績、獎金
<input type="checkbox"/> 資遣、離職或解僱
<input type="checkbox"/> 以上皆非

您認為在藝文工作領域推廣性別平等與勞動權益保障，未來可以採取哪些防治措施及因應對策？（複選）

①	透過契約明示性別平等條款。
②	能夠針對各類別的藝文工作領域增訂有關性別平等防治措施的指導原則或是綱領。
③	提供藝文工作者性別平等與勞動權益保障相關的研修課程。
④	明確規範讓被害人於接受相關資源與管道時，不會因而受到加害人的不利益或是報復行為。
⑤	公告可供近用的尋求窗口、管道及其利用方式。
⑥	業主 / 雇主應設置或提供性別平等與勞動權益保障的窗口以及資源予藝文工作者。
⑦	針對業主 / 雇主實施定期的性別平等與勞動權益實施滿意度問卷調查。
⑧	針對業主 / 雇主開設性別平等與勞動權益保障相關的研修課程。
⑨	其他：_____（填答）

請問您於從事文化藝術的工作過程中，是否參加過性別平等相關的課程？（單選）

- 有
- 沒有 【請跳至「您願意於未來參加性別平等與勞動權益保障的相關課程嗎？」題目作答】

請您簡述當時接收相關課程的來源管道：（填答）

您願意於未來參加性別平等與勞動權益保障的相關課程嗎？（單選）

- 願意
- 不願意

承上，請您簡述未來想要參加的課程內容與類型，或是您不想參加該類型課程的理由：（填答）

臺北市藝術創作者職業工會

附件二：2024 年台灣藝術工作者性別平等與勞動情況調查

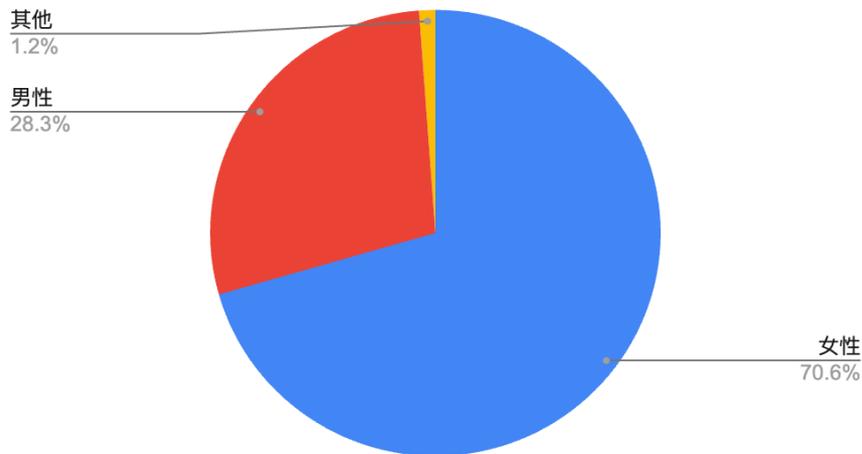
－問卷數據結果

問卷調查時間：2024 年 6 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日，共計 61 日。

回收份數：944 份

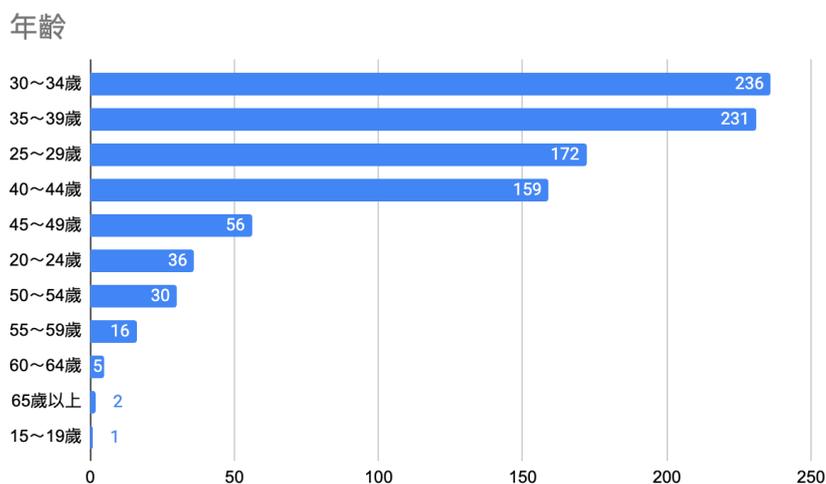
【區段一】基本資料區段

1. 您的性別



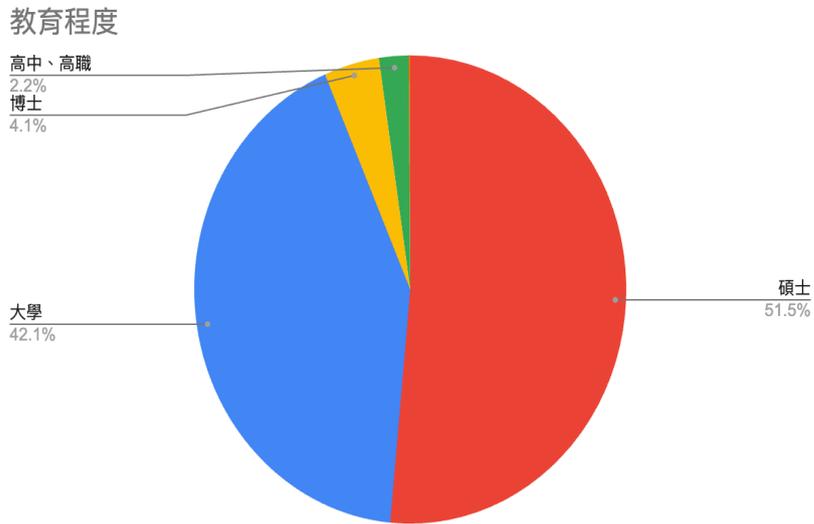
性別	人次
女性	666
男性	267
其他	11

2. 請問您的年齡位於以下哪個區間：



年齡	人次
30~34 歲	236
35~39 歲	231
25~29 歲	172
40~44 歲	159
45~49 歲	56
20~24 歲	36
50~54 歲	30
55~59 歲	16
60~64 歲	5
65 歲以上	2
15~19 歲	1

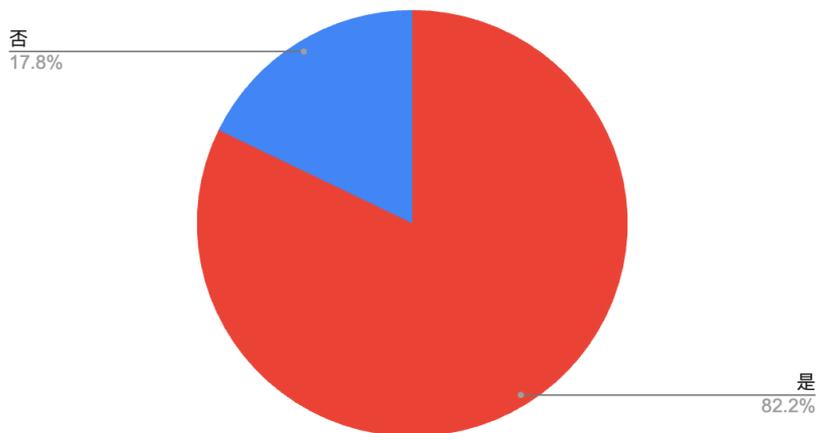
3. 請問您最高的教育程度為：



教育程度	人次
碩士	486
大學	397
博士	39
高中、高職	21
國中及以下	1

4. 請問您是否曾主修過藝術相關的專業？

主修藝術相關

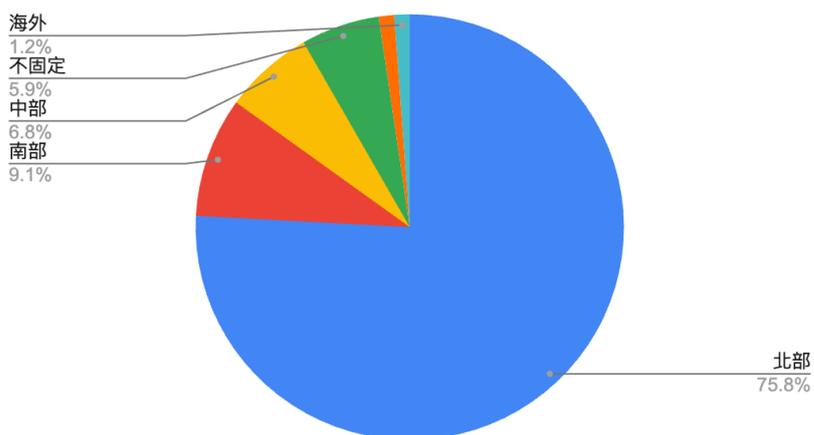


主修藝術相關	人次
是	776
否	168

5. 請問您從事文化藝術工作的主要地區與區域在哪裡？

臺北市藝術創作者職業工會

主要從事工作區域



主要從事工作區域	人次
北部	716
南部	86
中部	64
不固定	56

東部	11
海外	11

6. 請問您從事文化藝術工作的主要類別，或者最能代表自己工作身分認同的文

化藝術工作類型為下列哪一個類別？

文化藝術工作類別	調整前人數	調整後人數
視覺藝術類－行政	126	129
視覺藝術類－設計	73	73
視覺藝術類－創作	212	214
視覺藝術類－策展評論	59	61
表演藝術類－行政	84	86
表演藝術類－設計	66	66
表演藝術類－創作	79	85
表演藝術類－演出	126	126
電影電視類－幕後	51	52
電影電視類－幕前	7	7
行動行為藝術類	9	9
其他	52	36
總計	944	

其他（填答）	歸類（已手動歸類）
國際文化交流策劃與辦理	其他
博物館行政	其他

出版編輯	其他
藝文場館藝術行政	其他
社區營造、地方創生	其他
多元斜槓：視覺藝術類創作/策展評論/人體模特兒/行為藝術等	其他
藝文領域文字工作（採訪撰文、刊物專書編輯）、講座策畫、行銷推廣	其他
數位藝術策展和視覺藝術創作和藝術評論	視覺藝術類－策展評論（學術研究或評論工作、策展人...等）
藝術教育	其他
視覺藝術教育推廣及創作	其他
所有表演藝術選項	表演藝術類－創作（作／編曲、編劇、導演、編舞與創作顧問...等）
應用劇場	表演藝術類－行政（前台服務、票務、行銷／公關、行政管理、製作人...等）
繪本編輯	其他
人體彩繪	其他
手作類創作型產品	視覺藝術類－創作（繪畫、雕塑、工藝美術、攝影、多媒材與多媒體...等）
書寫	其他
影視創投、電影宣傳與行政	電視電影類－幕後
表演藝術評論	表演藝術類－創作（作／編曲、編劇、導演、編舞與創作顧問...等）
老師	其他
展覽製作產業	視覺藝術類－行政（行銷／公關、行政管理、專案策畫／執行、前台、導覽...等）
視覺藝術類－策劃、編輯與撰稿	視覺藝術類－策展評論（學術研究或評論工作、策展人...等）
表演藝術評論、文字工作	表演藝術類－創作（作／編曲、編

	劇、導演、編舞與創作顧問...等)
視覺藝術類--展覽行政、展覽製作及展場技術人員	視覺藝術類—行政 (行銷 / 公關、行政管理、專案策畫 / 執行、前台、導覽...等)
文化研究	其他
表演藝術類—評論	表演藝術類—創作 (作 / 編曲、編劇、導演、編舞與創作顧問...等)
文學推廣類—企劃專員	其他
藝文活動企劃行政。	其他
舞蹈教學	其他
藝文館所行銷企劃	其他
文學出版類	其他
文字	其他
藝術教育	其他
策展/構作/國際合作	其他
寫作	其他
文化工作者(表演、視覺、社區議題相關之行政或執行皆可)	其他
寫作演講	其他
音樂行政人員	表演藝術類—行政 (前台服務、票務、行銷 / 公關、行政管理、製作人...等)
表演藝術類—教育與社會應用	其他
室內設計	視覺藝術類—創作 (繪畫、雕塑、工藝美術、攝影、多媒材與多媒體...等)
文字工作	其他
表演藝術類策展、企劃、研究與評論	表演藝術類—創作 (作 / 編曲、編劇、導演、編舞與創作顧問...等)
藝文活動	其他
藝術治療	其他

綜合藝術類（行政）	其他
人體模特	其他
繪畫、設計、肢體表演	其他
非營利組織藝術行政	其他
民眾劇場工作者（演出與教學）	表演藝術類－創作（作／編曲、編劇、導演、編舞與創作顧問...等）
佈展	視覺藝術類－行政（行銷／公關、行政管理、專案策畫／執行、前台、導覽...等）
教育推廣	其他

7. 承上，請問您現行除了從事上述主要類別的藝術工作以外，有沒有兼職其他

類別或是領域的工作？

兼職情況

還有從事1份以上文化領域以及1份非文化藝術領域工作

6.7%

還有從事2份以上文化領域以及非文化藝術領域工作

10.7%

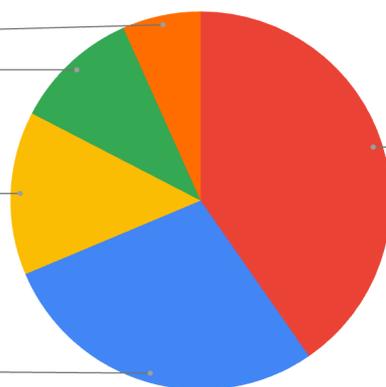
還有從事1份非文化藝術領域工作

14.0%

還有從事1份其他文化領域工作

28.3%

沒有
40.4%

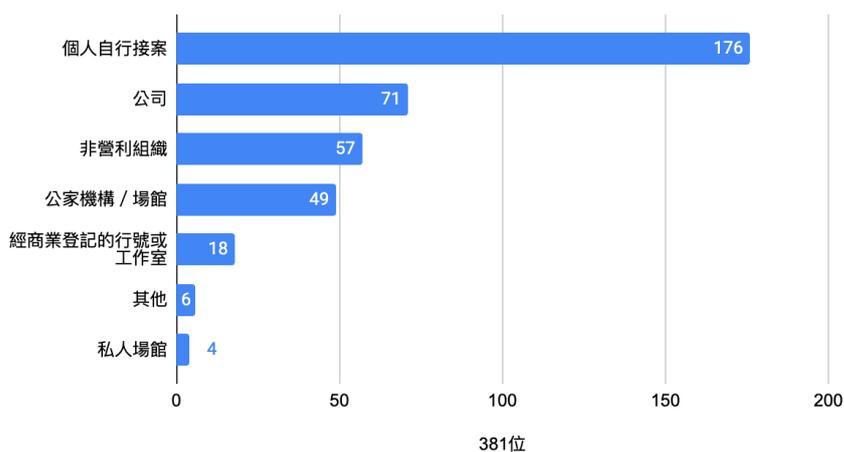


兼職其他類別工作的狀況	人次
沒有	381
還有從事1份其他文化領域工作	267

還有從事 1 份非文化藝術領域工作	132
還有從事 2 份以上文化領域以及非文化藝術領域工作	101
還有從事 1 份以上文化領域以及 1 份非文化藝術領域工作	63

8. 請問您現行的工作單位屬於以下哪個類型？

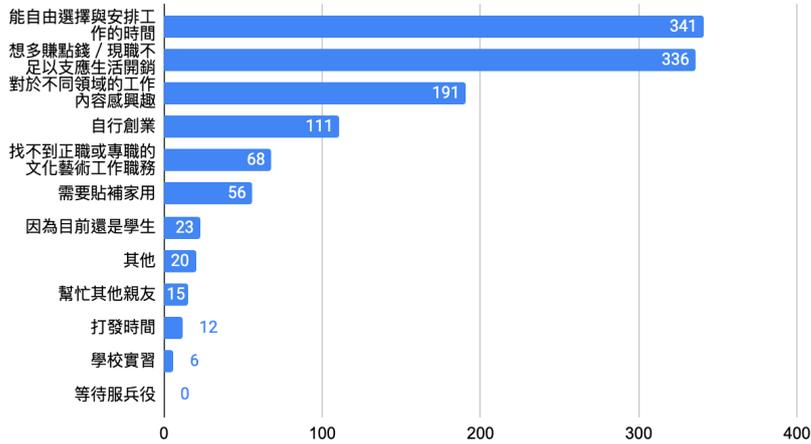
(沒有兼職者) 工作單位的類型



(沒有兼職者) 工作單位的類型	381 位
個人自行接案	176
公司	71
非營利組織	57
公家機構 / 場館	49
經商業登記的行號或工作室	18
其他	6
私人場館	4

9. 請問您兼職的原因比較符合下列哪些情況？

兼職原因 (有兼職者：563位)

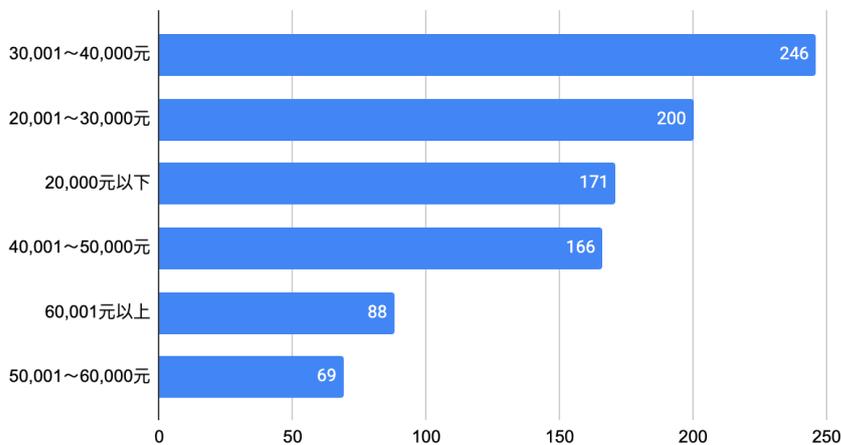


兼職原因 (有兼職者：563位)	(得複選)
能自由選擇與安排工作的時間	341
想多賺點錢 / 現職不足以支應生活開銷	336
對於不同領域的工作內容感興趣	191
自行創業	111
找不到正職或專職的文化藝術工作職務	68
需要貼補家用	56
因為目前還是學生	23
其他	20
幫忙其他親友	15
打發時間	12
學校實習	6
等待服兵役	0

【區段二】勞動情況區段

10. 請問您最近一年所有的收入來源加總起來的平均月總薪資是多少？

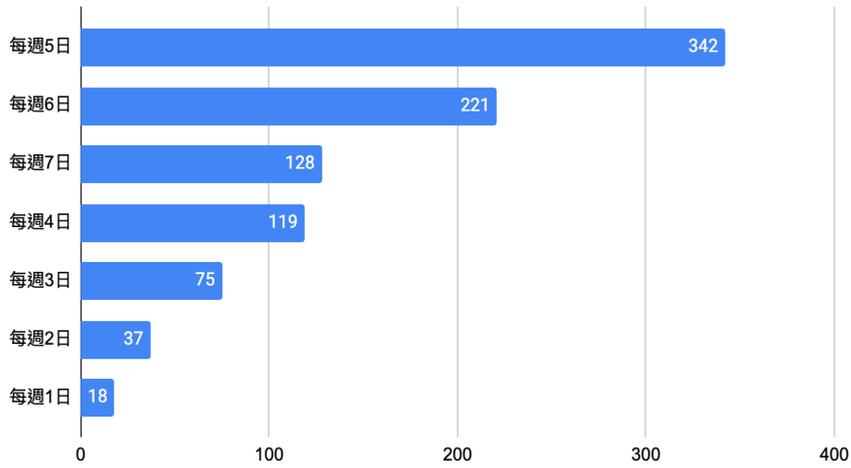
近一年平均月總薪資



近一年平均月總薪資	940 位
30,001~40,000 元	246
20,001~30,000 元	200
20,000 元以下	171
40,001~50,000 元	166
60,001 元以上	88
50,001~60,000 元	69

11. 請問您近一個月的平均每週工作日數為何？

近一個月每週工作日數

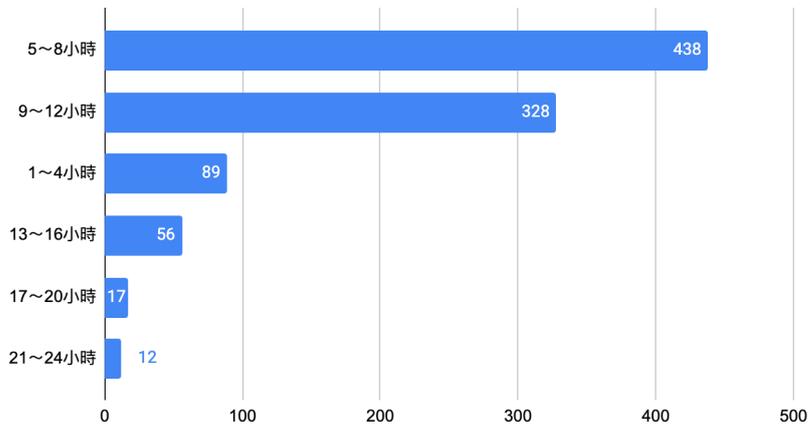


近一個月每週工作日數	940 位
每週 5 日	342
每週 6 日	221
每週 7 日	128
每週 4 日	119
每週 3 日	75
每週 2 日	37
每週 1 日	18

台北市藝術創作者職業工會

12. 請問您近一個月的平均每日工作時數為何？

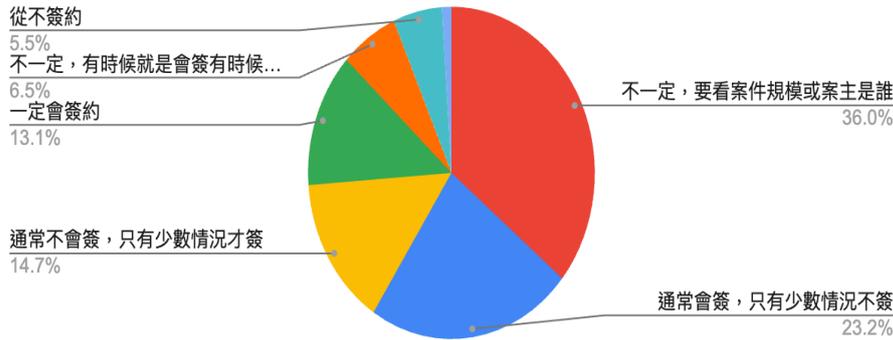
近一個月平均每日工作時數



近一個月平均每日工作時數	940 位
5~8 小時	438
9~12 小時	328
1~4 小時	89
13~16 小時	56
17~20 小時	17
21~24 小時	12

13. 您工作期間的簽約情況為下列哪一種？

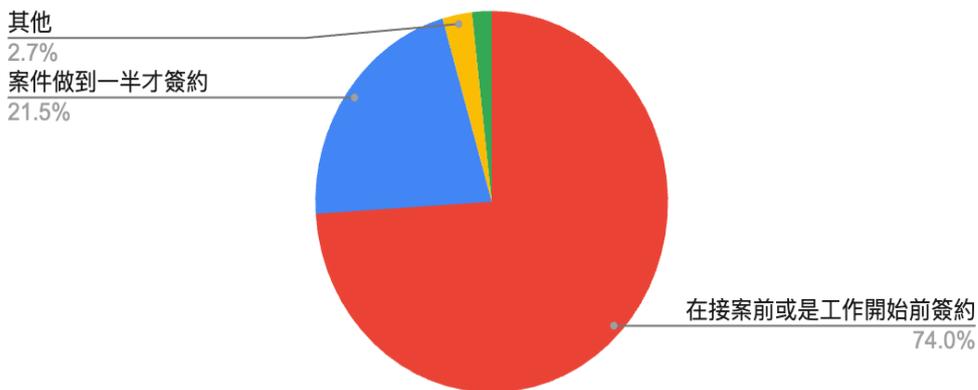
簽約情況



簽約情況	940 位
不一定，要看案件規模或案主是誰	338
通常會簽，只有少數情況不簽	218
通常不會簽，只有少數情況才簽	138
一定會簽約	123
不一定，有時候就是會簽有時候就不會，並沒有特別原因	61
從不簽約	52
其他	10

14. 承上，若是有簽約，通常會是在下列哪一個時間點才與對方簽約？

簽約時點 * 備註：有簽約者888位



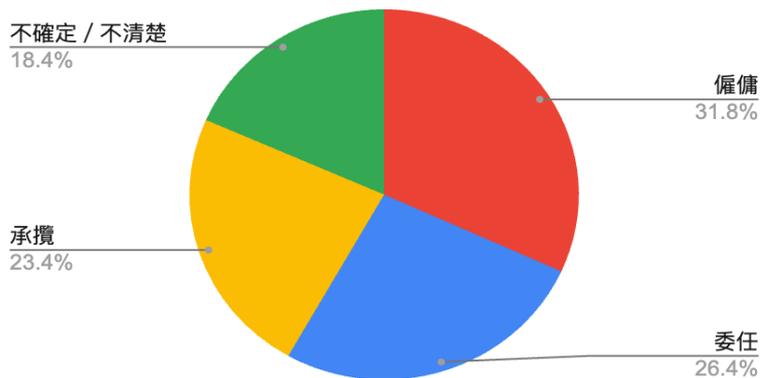
簽約時間點	(有簽約者) 888 位
-------	--------------

在接案前或是工作開始前簽約	657
案件做到一半才簽約	191
其他	24
案件做完了才簽約	16

15. 請問您認為現行所從事的主要文化藝術類別的工作內容，與業主或是工作單

位之間的勞動關係會是多屬於下列哪一個勞動類型？

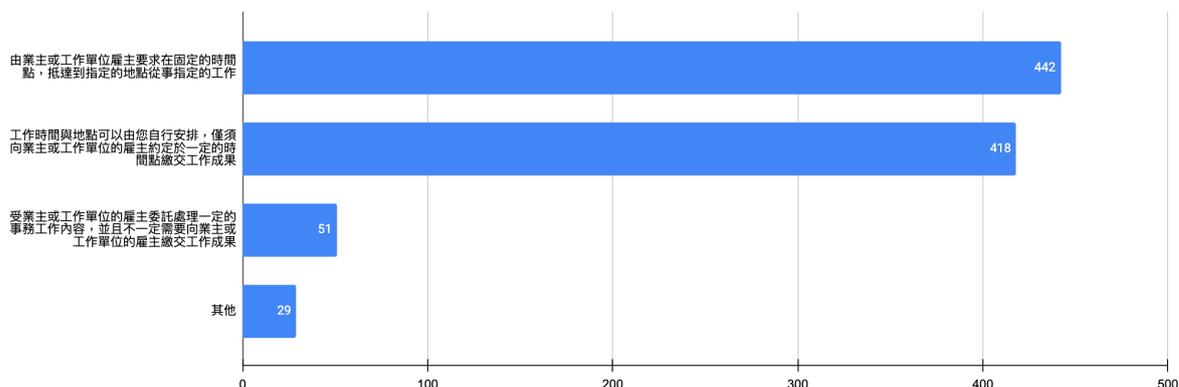
勞動關係與類型



勞動關係與類型	940 位
僱傭	299
委任	248
承攬	220
不確定 / 不清楚	173

16. 請問您現在與業主或是工作單位之間的工作方式比較符合下列哪一種描述？

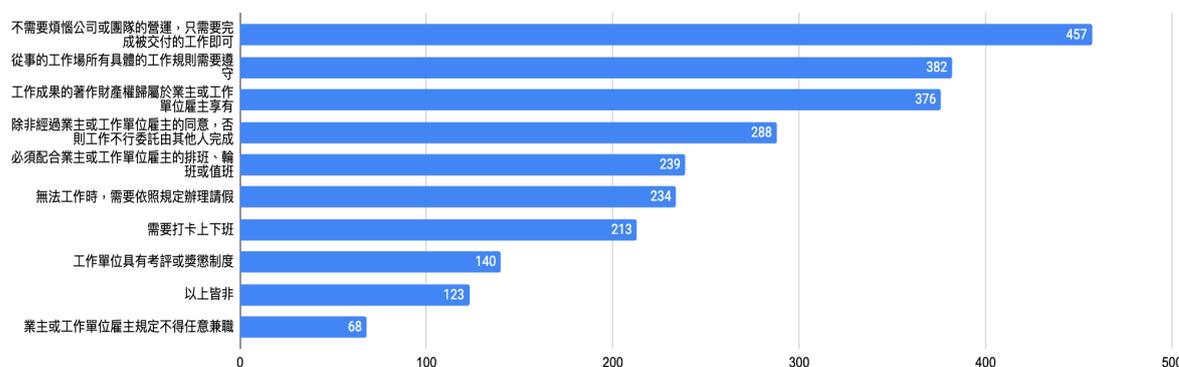
現行所從事的主要文化藝術類別的工作內容，與業主或是工作單位之間的勞動關係會是多屬於下列哪一個勞動類型？



工作方式	940 位
由業主或工作單位雇主要求在固定的時間點，抵達到指定的地點從事指定的工作	442
工作時間與地點可以由您自行安排，僅須向業主或工作單位的雇主約定於一定的時間點繳交工作成果。	418
受業主或工作單位的雇主委託處理一定的事務工作內容，並且不一定需要向業主或工作單位的雇主繳交工作成果。	51
其他	29

17. 請問您現在從事的工作狀態符合以下哪些敘述？

工作狀態



工作狀態

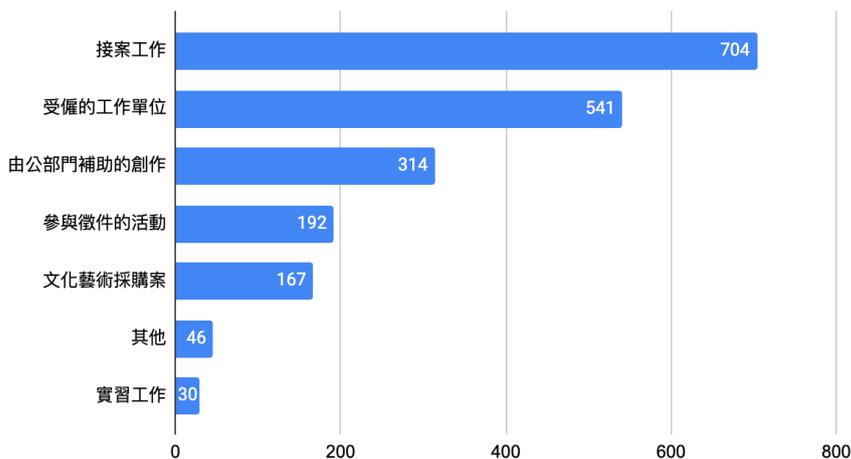
(得複選)

不需要煩惱公司或團隊的營運，只需要完成被交付的工作即可。	457
從事的工作場所有具體的工作規則需要遵守。	382
工作成果的著作財產權歸屬於業主或工作單位雇主享有。	376
除非經過業主或工作單位雇主的同意，否則工作不行委託由其他人完成。	288
必須配合業主或工作單位雇主的排班、輪班或值班。	239
無法工作時，需要依照規定辦理請假。	234
需要打卡上下班。	213
工作單位具有考評或獎懲制度。	140
以上皆非	123
業主或工作單位雇主規定不得任意兼職。	68

18. [近3年文化藝術工作經驗] 請問您最近3年的文化藝術工作內容與經驗來自



近3年文化藝術工作經驗

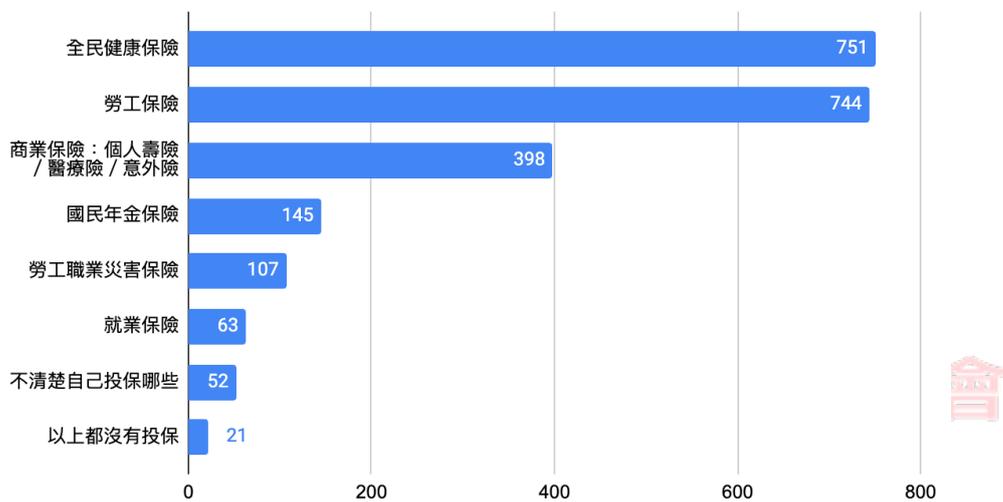


近3年文化藝術工作經驗	(得複選)
接案工作	704
受僱的工作單位	541
由公部門補助的創作	314

參與徵件的活動	192
文化藝術採購案	167
其他	46
實習工作	30

19. 請問您現在所投保的保險有以下哪些類別？

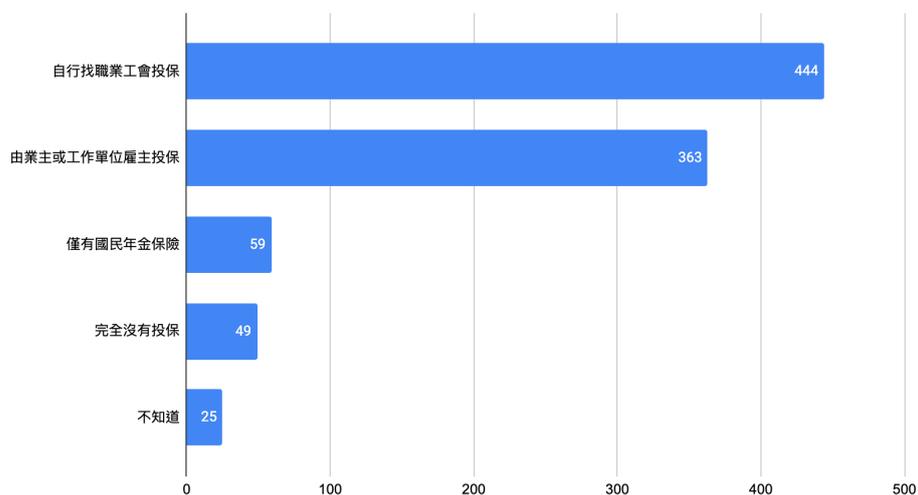
投保狀況 (得複選)



投保狀況	(得複選)
全民健康保險	751
勞工保險	744
商業保險：個人壽險 / 醫療險 / 意外險	398
國民年金保險	145
勞工職業災害保險	107
就業保險	63
不清楚自己投保哪些	52
以上都沒有投保	21

20. 請問您現行勞工保險的投保狀況比較符合下列哪一個情況？

勞工保險的投保狀況

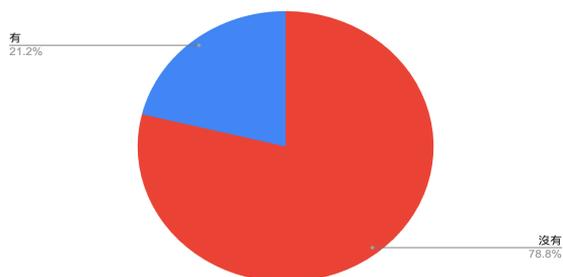


勞工保險的投保狀況	940 位
自行找職業工會投保	444
由業主或工作單位雇主投保	363
僅有國民年金保險	59
完全沒有投保	49
不知道	25

21. 請問您於最近一年內，有沒有因為從事文化藝術工作而造成身體的受傷或疾

病？

近一年有沒有因為從事文化藝術工作而造成身體的受傷或疾病



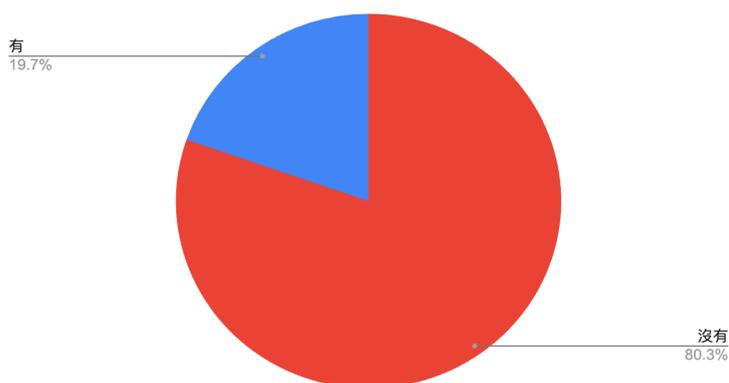
最近一年內，有沒有因為從事文化藝術工作而造成身體的受傷或疾病	940 位
沒有	741
有	199

22. 請您簡述當時因為從事工作所造成傷害或疾病的經過：199 人（承 21 題）

簡答題不登載紀錄。

23. 請問您於最近一年內，有沒有參加與工作相關的安全衛生教育訓練課程？

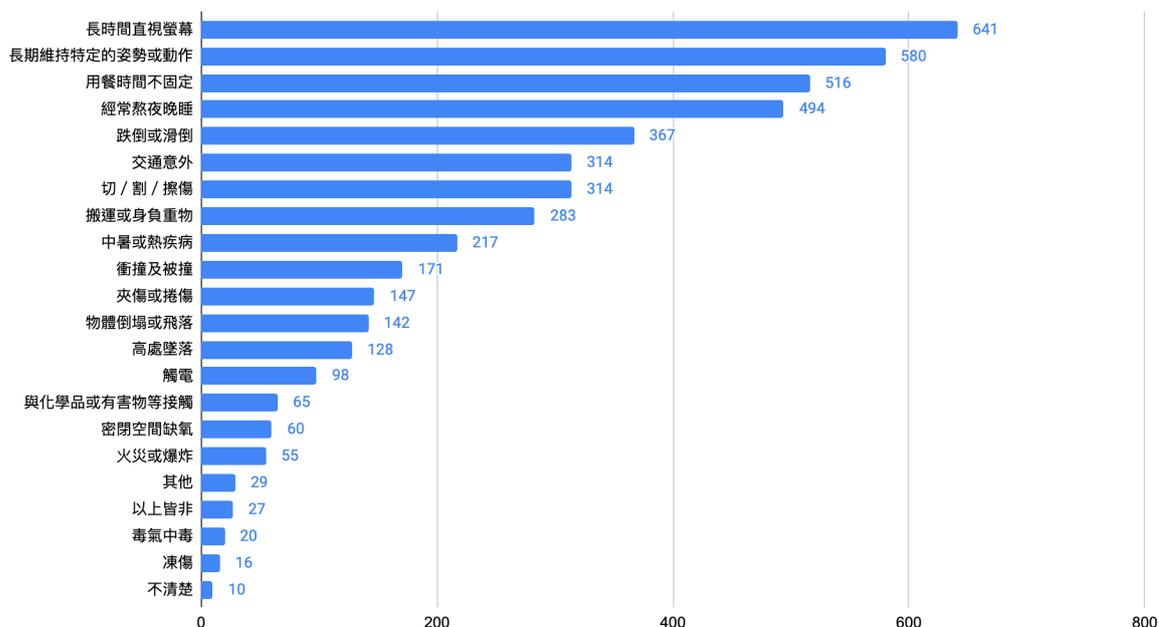
近一年內有沒有參加與工作相關的安全衛生教育訓練課程



最近一年內有沒有參加與工作相關的安全衛生教育訓練課程	940 位
沒有	755
有	185

24. 您認為現行所從事的工作環境，可能會遭遇到下列哪些狀況？

工作環境可能會遭遇到的狀況（得複選）



臺北市藝術創作者職業工會

24. 現行所從事的工作環境，可能會遭遇到下列哪些狀況？	（得複選）
長時間直視螢幕	641
長期維持特定的姿勢或動作	580
用餐時間不固定	516
經常熬夜晚睡	494
跌倒或滑倒	367
交通意外	314
切/割/擦傷	314
搬運或身負重物	283
中暑或熱疾病	217
衝撞及被撞	171
夾傷或捲傷	147
物體倒塌或飛落	142
高處墜落	128

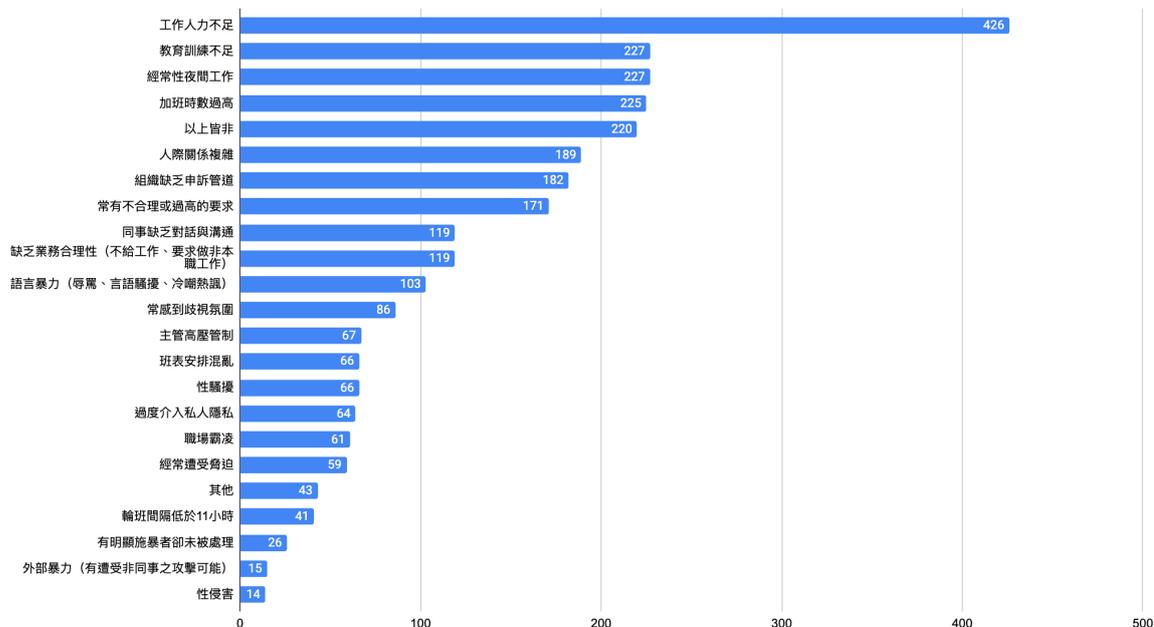
觸電	98
與化學品或有害物等接觸	65
密閉空間缺氧	60
火災或爆炸	55
其他	29
以上皆非	27
毒氣中毒	20
凍傷	16
不清楚	10

25.[現行工作環境的職場狀況] 您認為現行所從事的工作環境，有以下哪些職場

狀況？



現行工作環境的職場狀況 (得複選)

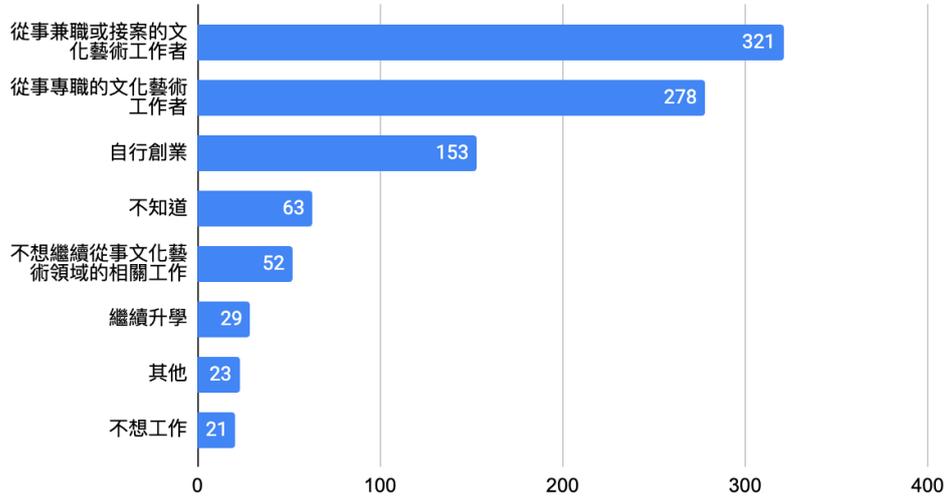


25.現行所從事的工作環境，有以下哪些職場狀況	(得複選)
工作人力不足	426

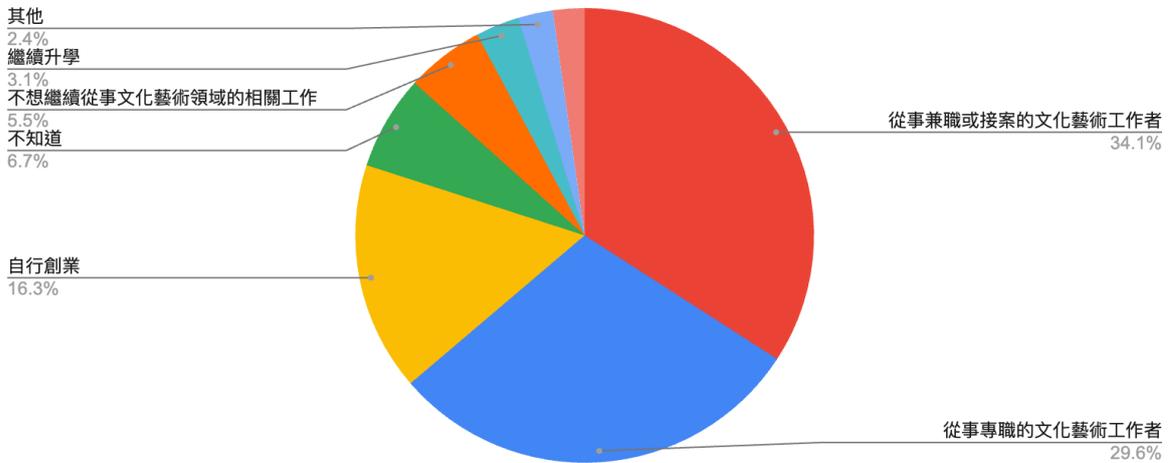
教育訓練不足	227
經常性夜間工作	227
加班時數過高	225
以上皆非	220
人際關係複雜	189
組織缺乏申訴管道	182
常有不合理或過高的要求	171
同事缺乏對話與溝通	119
缺乏業務合理性（不給工作、要求做非本職工作）	119
語言暴力（辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷）	103
常感到歧視氛圍	86
主管高壓管制	67
班表安排混亂	66
性騷擾	66
過度介入私人隱私	64
職場霸凌	61
經常遭受脅迫	59
其他	43
輪班間隔低於 11 小時	41
有明顯施暴者卻未被處理	26
外部暴力（有遭受非同事之攻擊可能）	15
性侵害	14

26. 請問您預期3年後的工作動向比較符合下列哪一個情形？

預期3年後的工作動向



預期3年後的工作動向

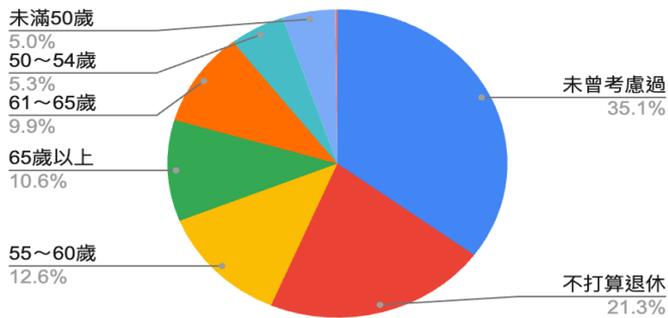


預期3年後的工作動向	940位
從事兼職或接案的文化藝術工作者	321
從事專職的文化藝術工作者	278
自行創業	153
不知道	63
不想繼續從事文化藝術領域的相關工作	52
繼續升學	29

其他	23
不想工作	21

27. 請問您打算在幾歲退休？

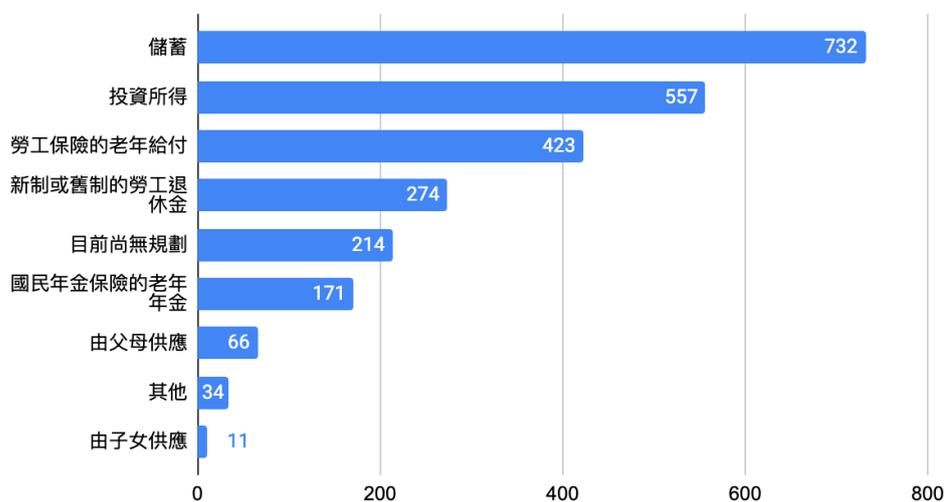
預計退休年齡



預計退休年齡	940 位
未曾考慮過	330
不打算退休	200
55~60 歲	118
65 歲以上	100
61~65 歲	93
50~54 歲	50
未滿 50 歲	47
已經辦理退休	2

28. 請問您規劃未來退休之後的生活費用來源有以下哪些管道？（得複選）

未來退休的生活費用來源規劃（得複選）

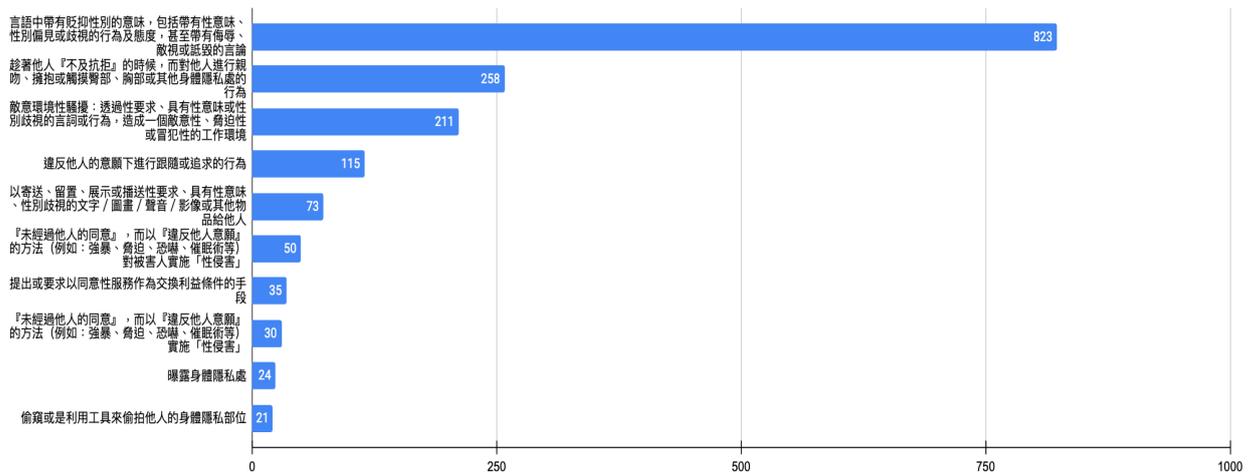


未來退休的生活費用來源規劃	（得複選）
儲蓄	732
投資所得	557
勞工保險的老年給付	423
新制或舊制的勞工退休金	274
目前尚無規劃	214
國民年金保險的老年年金	171
由父母供應	66
其他	34
由子女供應	11

【區段三】性別平等情況區段

29.請問您從事文化藝術工作期間內，最常遭遇、目睹或聽聞的性平事件樣態較符合以下哪種描述？（至多3種）

從事文化藝術工作期間內，最常遭遇、目睹或聽聞的性平事件樣態較符合以下哪種描述？（至多3種）



事件樣態	次數
言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀的言論。	823
趁著他人『不及抗拒』的時候，而對他人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為。	258
敵意環境性騷擾：透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境。	211
違反他人的意願下進行跟隨或追求的行為。	115
以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字／圖畫／聲音／影像或其他物品給他人。	73
『未經過他人的同意』，而以『違反他人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「性侵害」。	50
提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段。	35

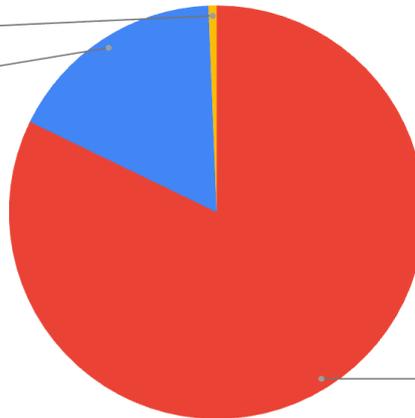
『未經過他人的同意』，而以『違反他人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）實施「性侵害」。	30
曝露身體隱私處。	24
偷窺或是利用工具來偷拍他人的身體隱私部位。	21

30. 請問您於從事藝文工作的過程中，有沒有親身遭遇過性平事件的相關經驗？

從事藝文工作過程，有沒有親身遭遇過性平事件的相關經驗

有，我曾被指認為該性平事件的加害人
0.6%

有，我是該性平事件的被害人
17.2%



沒有
82.2%

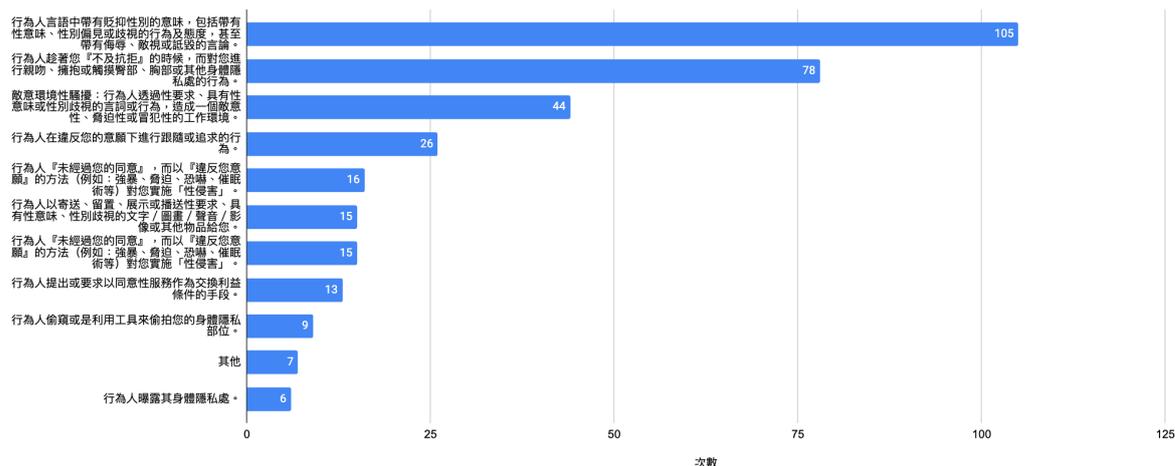
回答	次數
沒有。	776
有，我是該性平事件的被害人。	162
有，我曾被指認為該性平事件的加害人。	6

性平事件的被害人題組

31.請您依序填寫下列題組的問題，分享曾經遭遇過的『其中一次』性平事件經過。

32.該性平事件的過程中，行為人（加害人）的行為樣態較符合以下哪些描述？

被害人題組－行為人（加害人）行為樣態



回答	次數
行為人言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀的言論。	105
行為人趁著您『不及抗拒』的時候，而對您進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為。	78
敵意環境性騷擾：行為人透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境。	44
行為人在違反您的意願下進行跟隨或追求的行為。	26

行為人『未經過您的同意』，而以『違反您意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對您實施「猥褻行為」。	16
行為人以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字 / 圖畫 / 聲音 / 影像或其他物品給您。	15
行為人『未經過您的同意』，而以『違反您意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對您實施「性侵入行為」。	15
行為人提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段。	13
行為人偷窺或是利用工具來偷拍您的身體隱私部位。	9
其他	7
行為人曝露其身體隱私處。	6

33.承上，該事件發生於下列哪個場合？

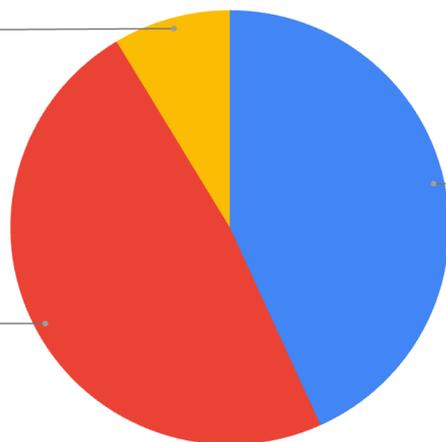


被害人題組[162位]－性平事件的發生場合

與工作無關的場合
8.6%

工作場合
48.1%

與工作相關的其他場合
43.2%



回答	次數
工作場合。	78
與工作相關的其他場合。	70
與工作無關的場合。	14

34.承上，該事件發生於下列哪個地點？

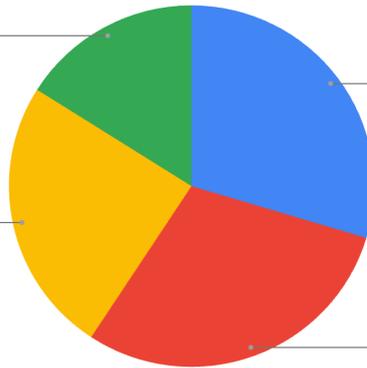
被害人題組[162位]-性平事件發生地點

供『特定』少數人（5人以下）共同使用或集會的場所
16.0%

供『不特定』多數人共同使用或集會的公共場所
29.6%

供『特定』多數人（5人(含)以上）共同使用或集會的場所
24.7%

私下（1對1）使用的場所
29.6%



回答	人數
供『不特定』多數人共同使用或集會的公共場所。	48
私下（1對1）使用的場所。	48
供『特定』多數人（5人(含)以上）共同使用或集會的場所。	40
供『特定』少數人（5人以下）共同使用或集會的場所。	26

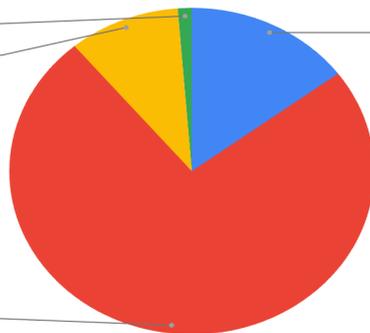
35.承上，該事件發生時，行為人（加害人）與您之間的關係？

被害人[162位]題組-行為人（加害人）與被害人之間的關係

行為人為您（被害人）的後輩
1.2%
其他
9.9%

行為人為您（被害人）的平輩
14.8%

行為人為您（被害人）的前輩
74.1%

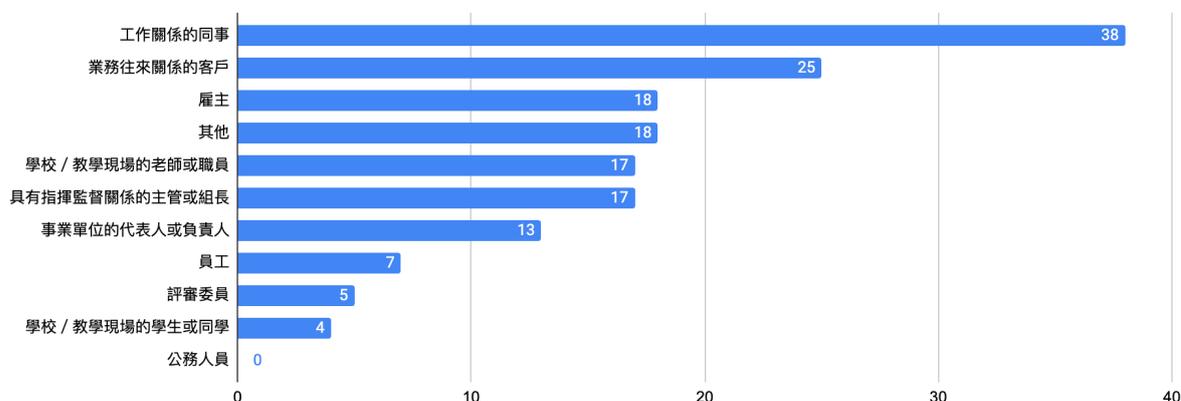


回答	次數
----	----

行為人為您的前輩。	120
行為人為您的平輩。	24
其他	16
行為人為您的後輩。	2

36.承上，該事件發生時，行為人（加害人）的職位或職稱為何？

被害人[162位]題組－行為人（加害人）的職位 / 職稱

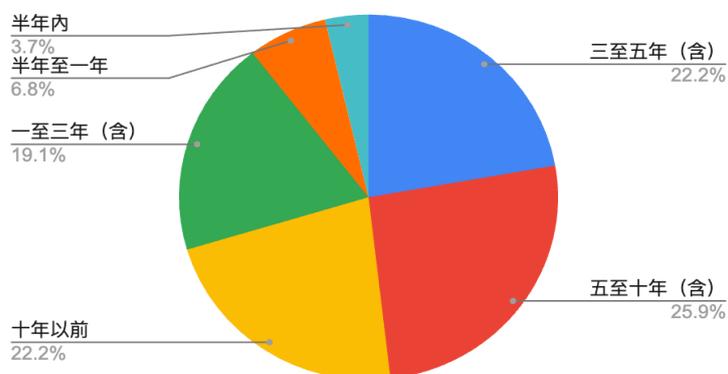


回答	次數
工作關係的同事	38
業務往來關係的客戶	25
雇主	18
其他	18
學校 / 教學現場的老師或職員	17
具有指揮監督關係的主管或組長	17
事業單位的代表人或負責人	13
員工	7
評審委員	5

學校 / 教學現場的學生或同學	4
公務人員	0

37.承上，該事件發生距今大約多久？

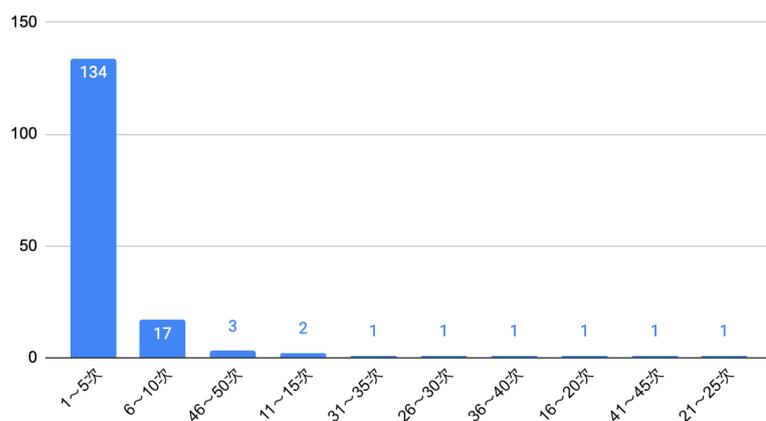
被害人[162位]題組－事件發生距今大約多久



回答	次數
五至十年 (含)	42
三至五年 (含)	36
十年以前	36
一至三年 (含)	31
半年至一年	11
半年內	6

38.請問您從事藝文工作的期間，曾經遭遇幾次性平事件的經驗？

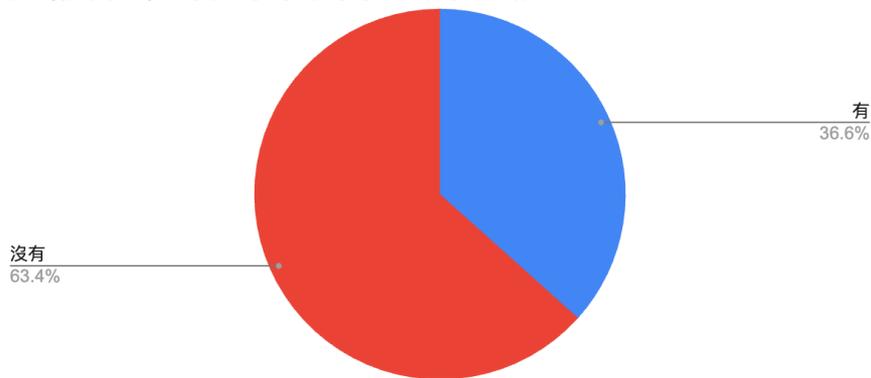
被害人[162位]題組－曾遭遇過的性平事件經驗次數



回答	次數
1~5 次	134
6~10 次	17
46~50 次	3
11~15 次	2
31~35 次	1
26~30 次	1
36~40 次	1
16~20 次	1
41~45 次	1
21~25 次	1

39.於該事件發生後，您有沒有對外尋求協助？

被害人[162位]題組－該事件發生後，
您（被害人）有沒有對外尋求協助求協助？



回答	次數
沒有	102
有	59

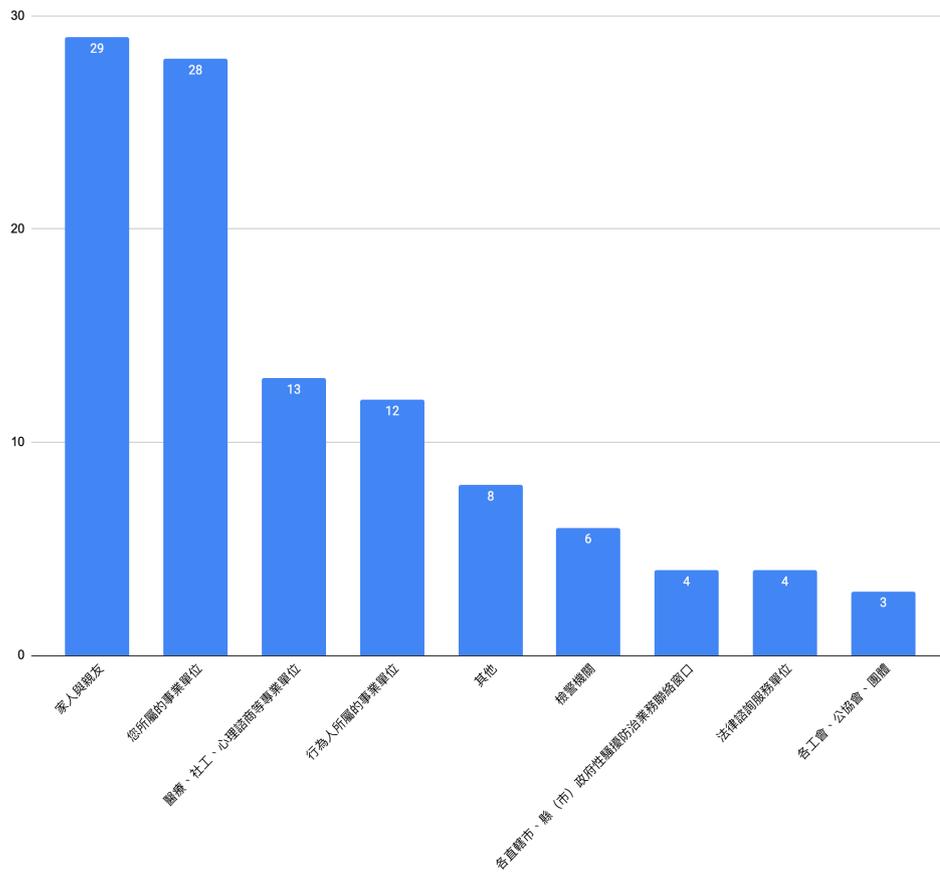


於該性平事件發生過後，“有”尋求協助者的題組

40.事件發生過後，您所尋求協助的對象為下列哪一類管道？

944 人中，有 60 人填寫此題

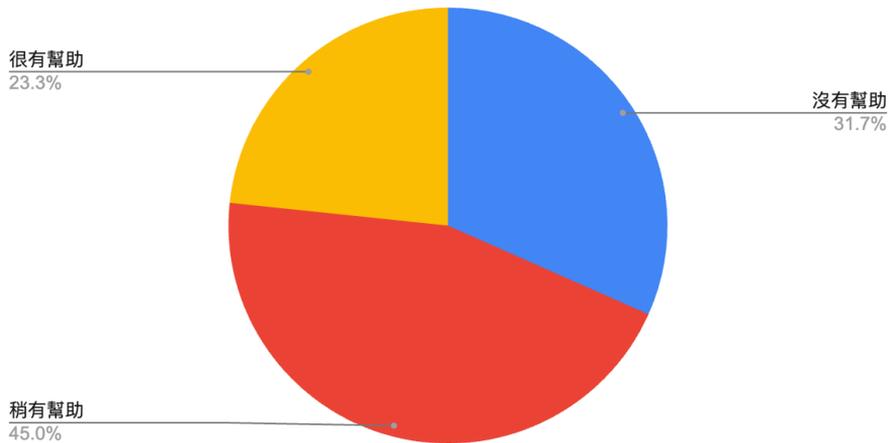
被害人對外尋求協助的題組[60位]－事件發生過後，尋求協助的對象屬於下列哪一類管道？



回答(得複選)	次數
家人與親友。	29
您所屬的事業單位。	28
醫療、社工、心理諮商等專業單位。	13
行為人所屬的事業單位。	12
其他	8
檢警機關。	6
各直轄市、縣(市)政府性騷擾防治業務聯絡窗口。	4
法律諮詢服務單位。	4
各工會、公協會、團體。	3

41.承上，於尋求前述對象與管道的協助，對您個人來說有幫助嗎？

被害人有對外尋求協助的題組[60位]－尋求對象與管道的協助，對您（被害人）來說有幫助嗎？



回答	次數
稍有幫助	27
沒有幫助	19
很有幫助	14

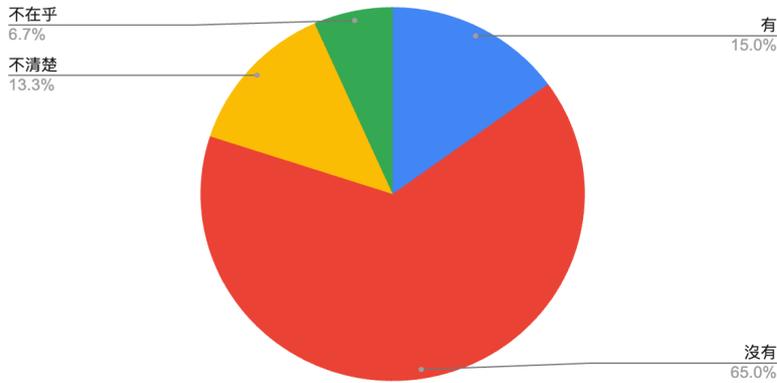
42. 請您簡述該對象與管道的協助，為何對您個人來說有所幫助或是沒有幫助的

原因：

簡答題不刊載紀錄。

43.承上，於尋求前述對象與管道的協助後，您認為加害人有沒有因此受到懲處？

被害人有對外尋求協助的題組[60位]－尋求前述對象與管道的協助後，您（被害人）認為加害人有沒有因此受到懲處？



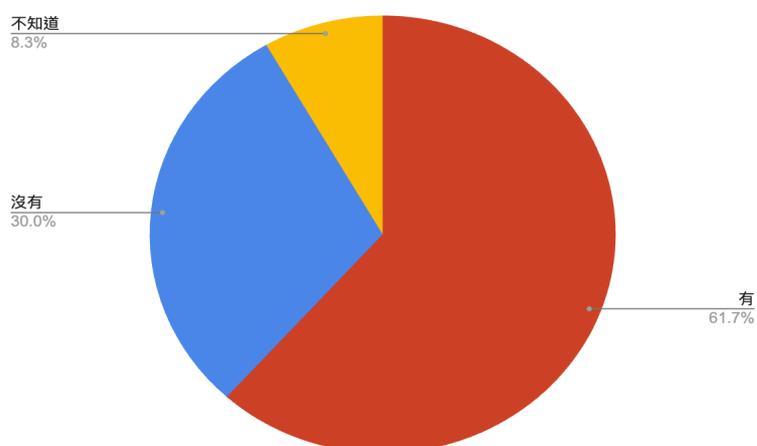
回答	次數
沒有	39
有	9
不清楚	8
不在乎	4

44.請您簡述加害人因此而受到的懲處或是未受到懲處的可能原因是什麼：

簡答題不刊載紀錄。

45.於該事件發生後，您有沒有因此罹患相關疾病，或是導致您的生活狀態或是後續工作上的行為模式有所改變？

被害人對外尋求協助的題組[60位]—事件發生後，您（被害人）有沒有因此罹患相關疾病，或是導致生活狀態、後續工作上的行為模式有所改變？



回答	次數
有	37
沒有	18
不知道	5

臺北市藝術創作者職業工會

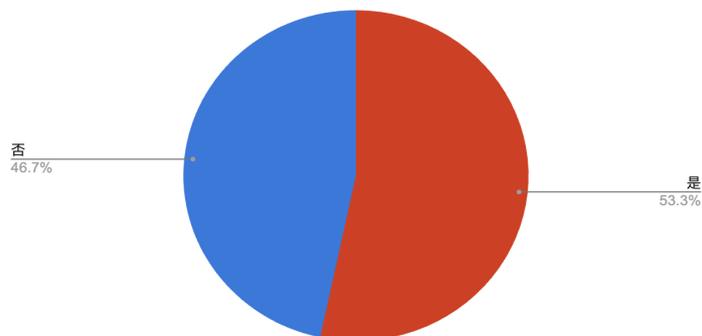
46.承上，如您願意分享因此罹患相關的疾病或是生活與工作上的改變，再麻煩

您於以下簡述：

簡答題不刊載紀錄。

47.於該性平事件發生過後，您是否仍繼續與行為人（加害人）完成該份工作？

被害人有對外尋求協助的題組[60位]-性平事件發生過後，您（被害人）是否仍繼續與行為人（加害人）完成該份工作？



回答	次數
是	32
否	28

48.請您簡述於該性平事件發生過後，您選擇繼續或是未繼續與行為人（加害

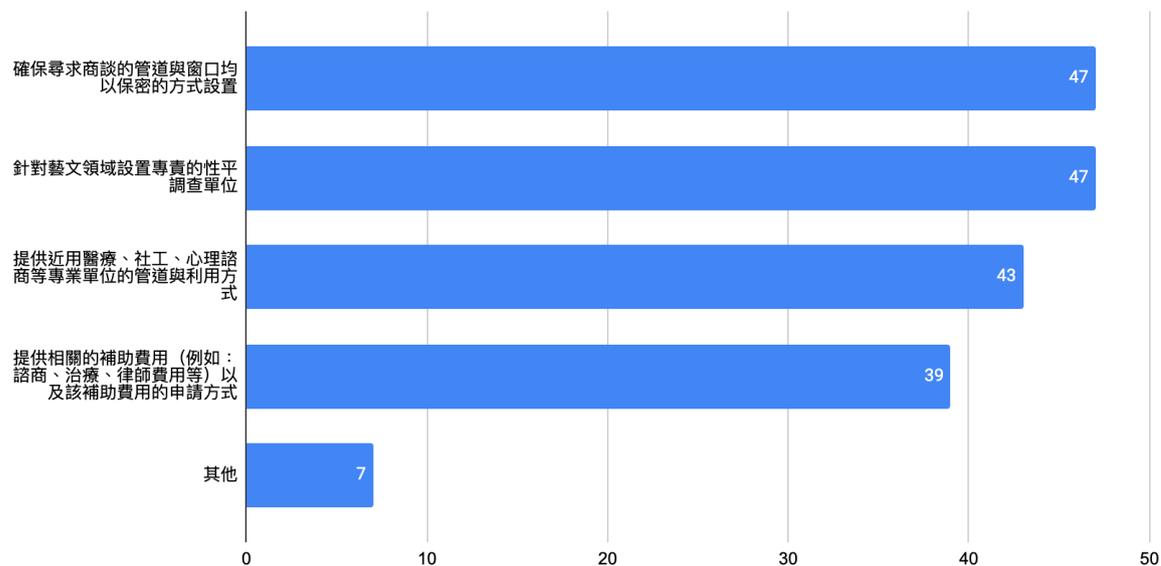
人）完成該份工作的原因：

簡答題不刊載紀錄。

49.請問您認為未來能提供受害者的相關支援或管道可以有哪些？

被害人對外尋求協助的題組[60位]—

請問您（被害人）認為未來能提供受害者的相關支援或管道可以有哪些？

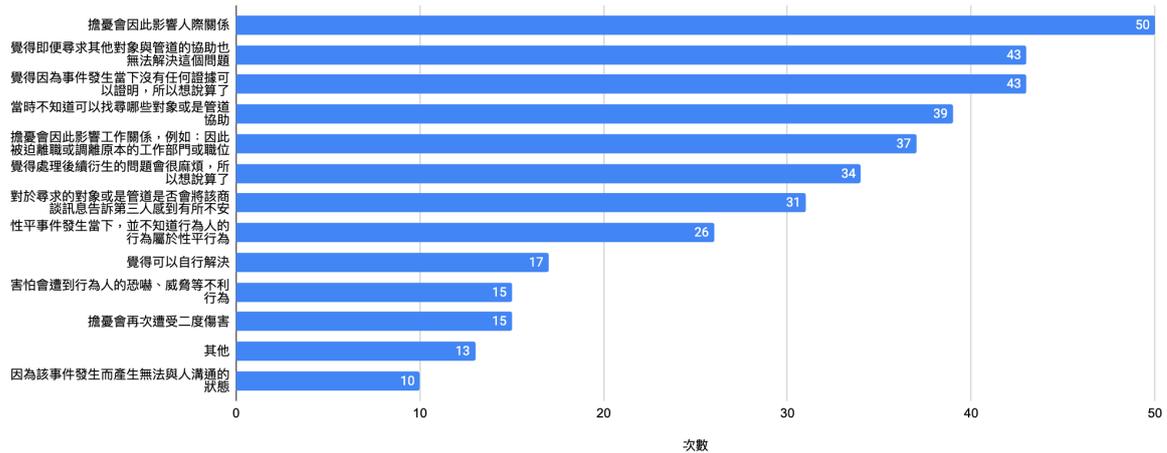


回答（得複選）	次數
確保尋求商談的管道與窗口均以保密的方式設置。	47
針對藝文領域設置專責的性平調查單位。	47
提供近用醫療、社工、心理諮商等專業單位的管道與利用方式。	43
提供相關的補助費用（例如：諮商、治療、律師費用等）以及該補助費用的申請方式。	39
其他	7

於該性平事件發生過後，“沒有”尋求協助者的題組

50.請問您於該事件發生後，並未尋求其他對象與管道協助的原因為何？

被害人未對外尋求協助的題組[102位]-事件發生過後，並未尋求其他對象與管道協助的原因為何？

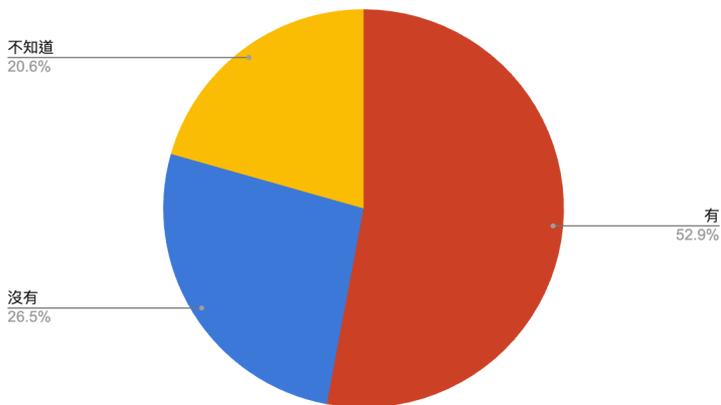


回答（得複選）	次數
擔憂會因此影響人際關係。	50
覺得即便尋求其他對象與管道的協助也無法解決這個問題。	43
覺得因為事件發生當下沒有任何證據可以證明，所以想說算了。	43
當時不知道可以找尋哪些對象或是管道協助。	39
擔憂會因此影響工作關係，例如：因此被迫離職或調離原本的工作部門或職位。	37
覺得處理後續衍生的問題會很麻煩，所以想說算了。	34
對於尋求的對象或是管道是否會將該商談訊息告訴第三人感到有所不安。	31
性平事件發生當下，並不知道行為人的行為屬於性平行為。	26
覺得可以自行解決。	17
害怕會遭到行為人的恐嚇、威脅等不利行為。	15
擔憂會再次遭受二度傷害。	15

其他	13
因為該事件發生而產生無法與人溝通的狀態。	10

51.於該事件發生後，您有沒有因此罹患相關疾病，或是導致您的生活狀態或是後續工作上的行為模式有所改變？

被害人未對外尋求協助的題組[102位]—
事件發生後，您（被害人）有沒有因此罹患相關疾病，或是導致生活狀態、後續工作上的行為模式有所改變？



回答	次數
有	54
沒有	27
不知道	21

藝術創作者職業工會

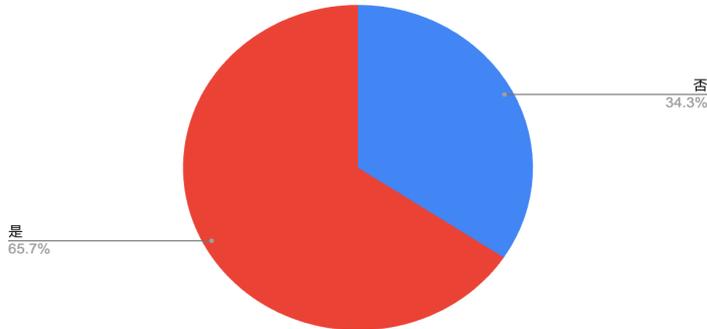
52.承上，如您願意分享因此罹患相關的疾病或是生活與工作上的改變，再麻煩

您於以下簡述：

簡答題不刊載紀錄。

53.於該性平事件發生過後，您是否仍繼續與行為人（加害人）完成該份工作？

被害人未對外尋求協助的題組[102位]－性平事件發生過後，您（被害人）是否仍繼續與行為人（加害人）完成該份工作？



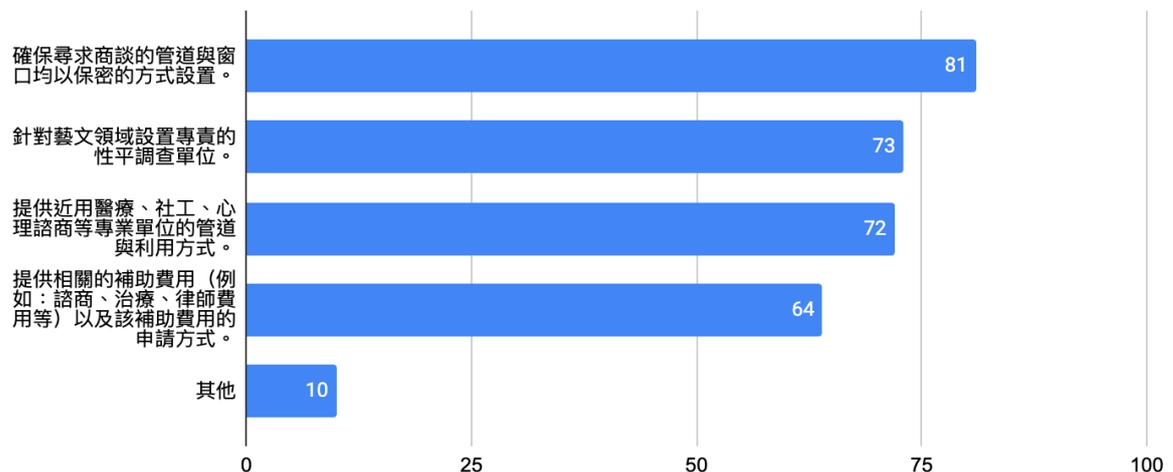
回答	次數
是	67
否	35

54.請您簡述於該性平事件發生過後，您選擇繼續或是未繼續與行為人（加害人）完成該份工作的原因：

944 人中，有 102 人填寫此題，簡答題不刊載紀錄。

55.請問您認為未來能提供受害者的相關支援或管道可以有哪些？

被害人未對外尋求協助的題組[102位]－請問您（被害人）認為未來能提供受害者的相關支援或管道可以有哪些？



回答 (得複選)	次數
確保尋求商談的管道與窗口均以保密的方式設置。	81
針對藝文領域設置專責的性平調查單位。	73
提供近用醫療、社工、心理諮商等專業單位的管道與利用方式。	72
提供相關的補助費用 (例如：諮商、治療、律師費用等) 以及該補助費用的申請方式。	64
其他	10



曾被指認為性平事件的加害人題組

944 人中，有 6 人填寫此題

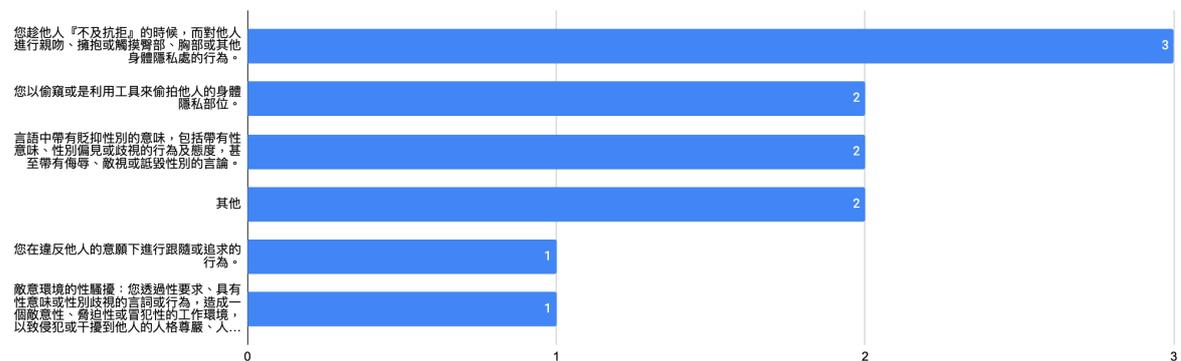
56.如您願意分享，再麻煩您於以下填寫該被指認為性平事件的經過：

簡答題不刊載紀錄。

57.根據上述問題所分享的事件經過，請您依序填寫下列的問題。

58.該事件的過程中，您認為您的行為樣態較符合以下哪些描述？

曾被指認為加害人題組[6位]－該事件的過程中，您認為您（即加害人自己認為）的行為樣態較符合以下哪些描述？

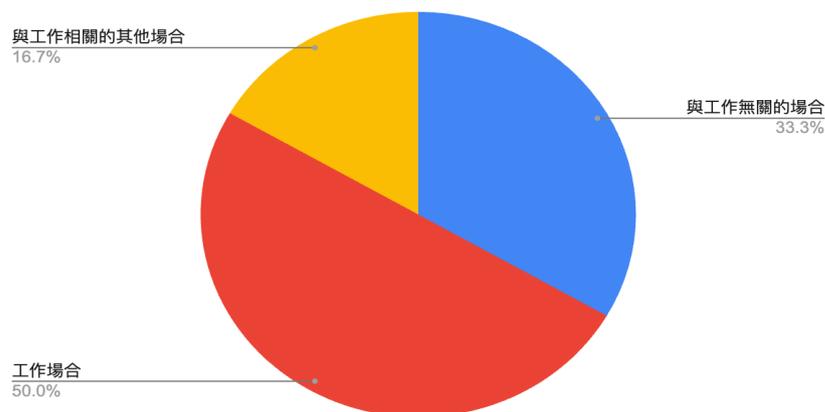


回答	次數
您趁他人『不及抗拒』的時候，而對他人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為。	3
您以偷窺或是利用工具來偷拍他人的身體隱私部位。	2
言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀性別的言論。	2
其他	2
您在違反他人的意願下進行跟隨或追求的行為。	1

<p>敵意環境的性騷擾：您透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾到他人的人格尊嚴、人身自由或影響他人的工作表現情形。</p>	<p>1</p>
--	----------

59.承上，該事件發生於下列哪個場合？

曾被指認為加害人題組[6位]－性平事件的發生場合



回答	次數
工作場合	3
與工作無關的場合	2
與工作相關的其他場合	1

術創作者職業工會

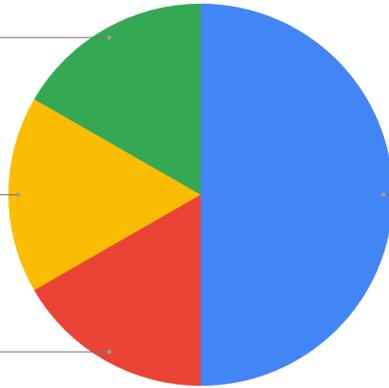
60.承上，該事件發生於下列哪個地點？

曾被指認為加害人題組[6位]-性平事件的發生地點

供『特定』少數人(5人以下)共同使用或集會的場所
16.7%

私下(1對1)使用的場所
16.7%

供『不特定』多數人共同使用或集會的公共場所
16.7%



供『特定』多數人(5人(含)以上)共同使用或集會的場所
50.0%

回答	次數
供『特定』多數人(5人(含)以上)共同使用或集會的場所	3
供『不特定』多數人共同使用或集會的公共場所	1
私下(1對1)使用的場所	1
供『特定』少數人(5人以下)共同使用或集會的場所	1

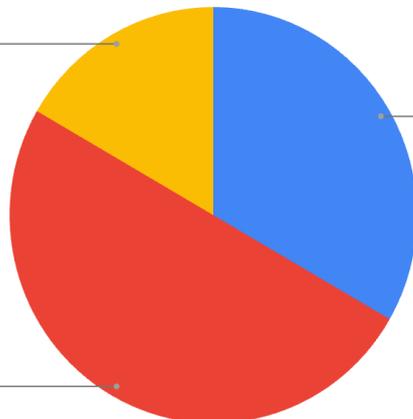
61.承上，該事件發生時，您與指認對象之間的關係為何？

曾被指認為加害人題組[6位]-
事件發生時，您(加害人)與指認對象之間的關係為何？

其他
16.7%

行為人為您的前輩
33.3%

行為人為您的平輩
50.0%

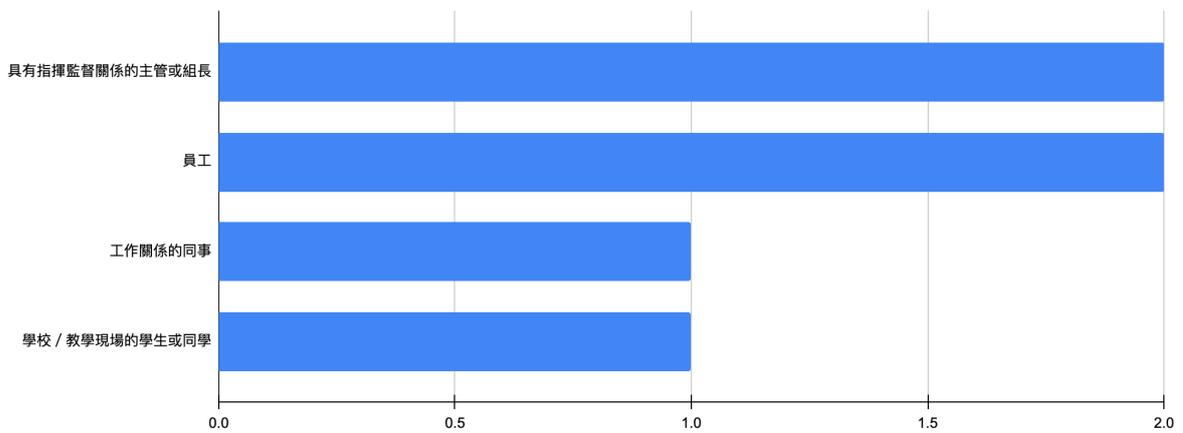


回答	次數
----	----

行為人為您的平輩。	3
行為人為您的前輩。	2
其他	1

62.承上，該事件發生時，『您』的職位或職稱為何？

曾被指認為加害人題組[6位]—
事件發生時，您的職位或職稱為何？

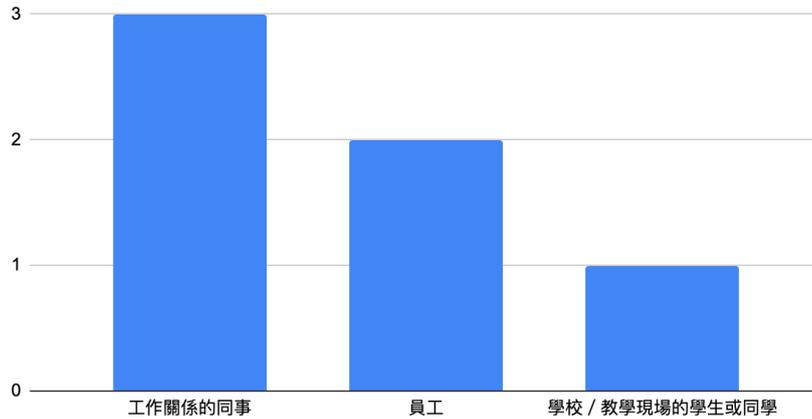


回答	次數
具有指揮監督關係的主管或組長。	2
員工。	2
工作關係的同事。	1
學校 / 教學現場的學生或同學。	1

業工會

63.承上，該事件發生時，『指認對象』的職位或職稱為何？

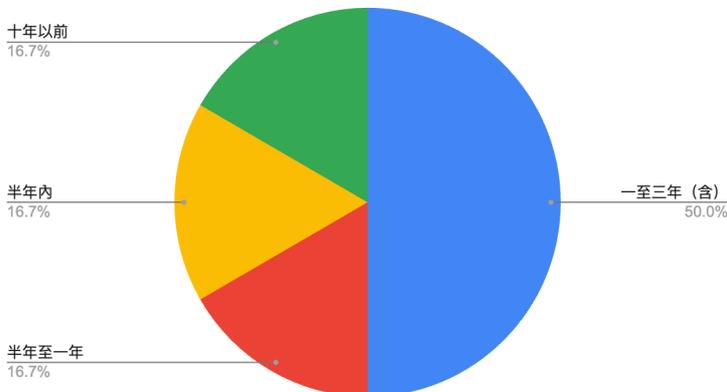
曾被指認為加害人題組[6位]—
該事件發生時，『指認對象』的職位或職稱



回答	次數
工作關係的同事	3
員工	2
學校 / 教學現場的學生或同學	1

64.承上，該事件發生距今大約多久？

曾被指認為加害人題組[6位]— 性平事件距今發生多久

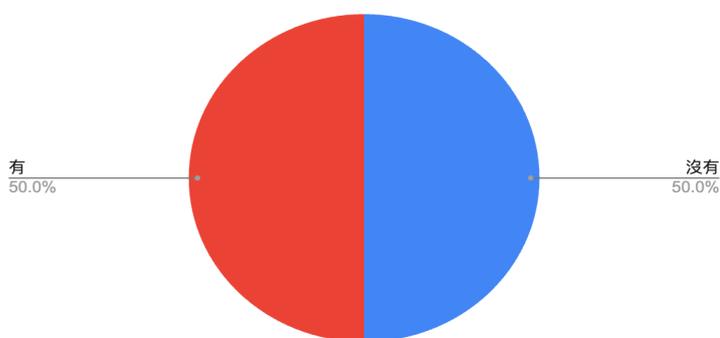


回答	次數
----	----

一至三年（含）	3
半年至一年	1
半年內	1
十年以前	1

65.該事件發生過後，您有沒有對外尋求其他管道的協助與處理？

曾被指認為加害人題組[6位]－事件發生後，您有沒有對外尋求其他管道的協助與處理？



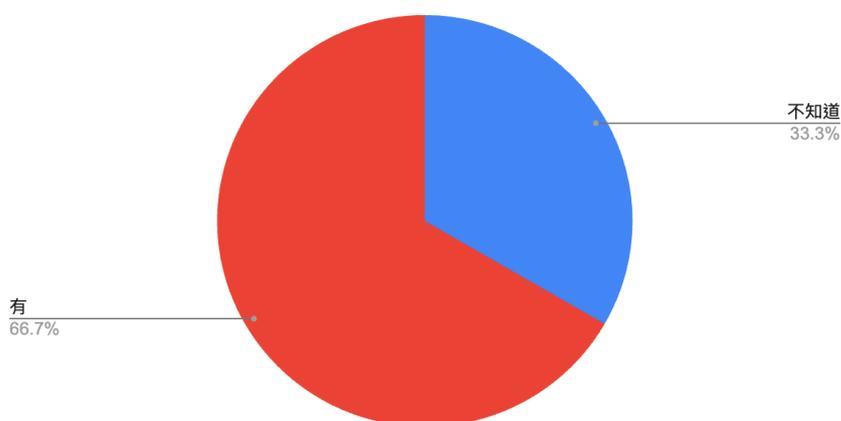
回答	次數
沒有	3
有	3

66.承上，請簡述您所尋求的管道或是未對外尋求協助的原因為何有哪些：

簡答題不刊載紀錄。

67.該事件發生過後，是否有因此影響您的生活狀態或是造成後續工作的行為模式有所改變？

曾被指認為加害人題組[6位]—事件發生後，有沒有因此影響您的生活狀態或是造成後續工作的行為模式有所改變？



回答	次數
有	4
不知道	2

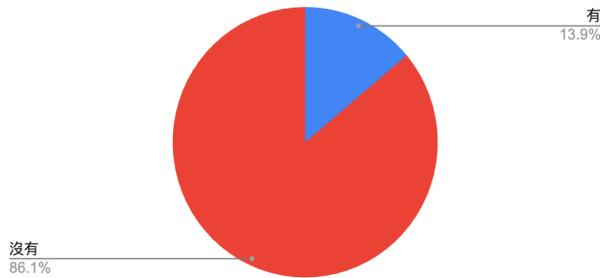
68.承上，如您願意分享因此所造成的生活與工作上改變，再麻煩於以下簡述：
簡答題不刊載紀錄。

『曾協助過』其他藝文工作者遭遇性平事件的題組

944 人中，有 842 人填寫此題
(這部分因系統關係，有缺少部分曾經遭遇性平事件之被害人 / 加害人)

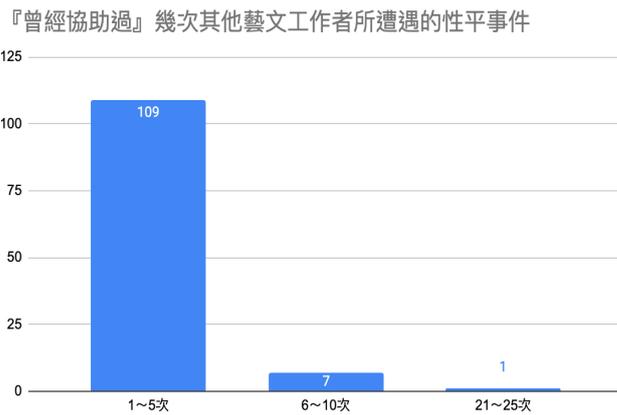
69.請問您於從事藝文工作的過程中，有沒有『曾經協助過』過其他藝文工作者
 遭遇性平事件的相關經驗？

請您於從事藝文工作的過程中，有沒有『曾經協助過』過其他藝文工作者遭遇性平事件的相關經驗？



回答	次數
沒有	725
有	117

70.請問您從事藝文工作的期間，『曾經協助過』幾次其他藝文工作者所遭遇的
 性平事件？



回答	人次
1~5次	109
6~10次	7

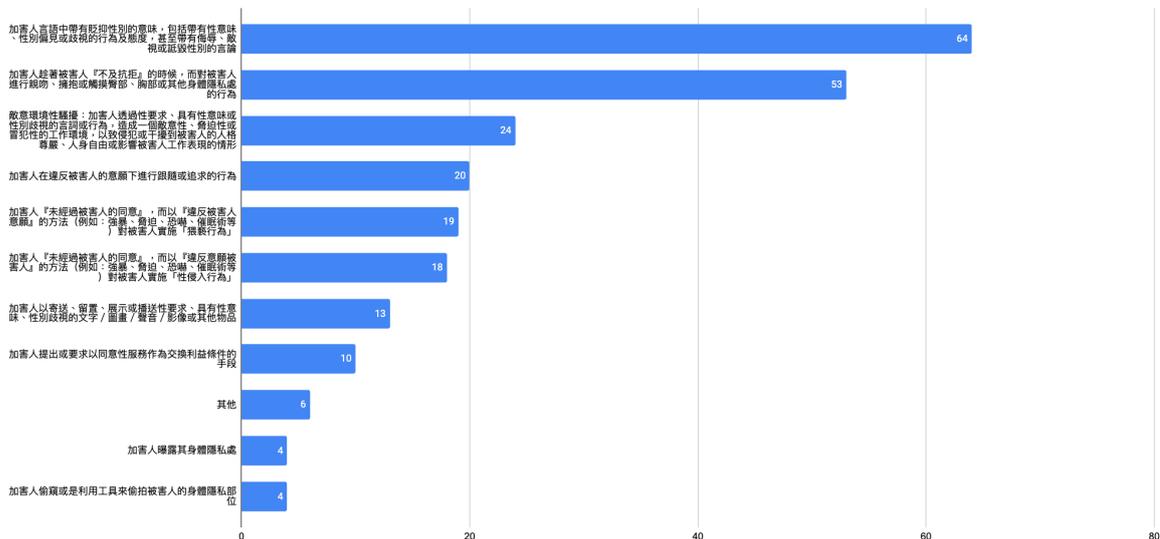
21~25 次	1
------------	---

71.請您填答下列題組的問題，分享『曾經“一次”協助過』其他藝文工作者的性

平事件經過。

72.該性平事件的過程中，加害人（行為人）的行為樣態較符合以下哪些描述？

曾協助其他藝文工作者題組[117位]-行為人（加害人）行為樣態 [得複選]

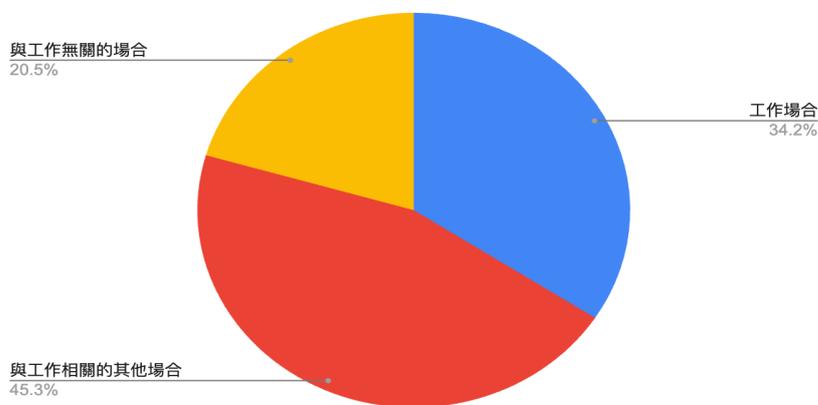


回答（得複選）	次數
加害人言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀性別的言論。	64
加害人趁著被害人『不及抗拒』的時候，而對被害人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為。	53
敵意環境性騷擾：加害人透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾到被害人的人格尊嚴、人身自由或影響被害人工作表現的情形。	24
加害人在違反被害人的意願下進行跟隨或追求的行為。	20

加害人『未經過被害人的同意』，而以『違反被害人意願』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「猥褻行為」。	19
加害人『未經過被害人的同意』，而以『違反意願被害人』的方法（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「性侵入行為」。	18
加害人以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字／圖畫／聲音／影像或其他物品。	13
加害人提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段。	10
其他	6
加害人曝露其身體隱私處。	4
加害人偷窺或是利用工具來偷拍被害人的身體隱私部位。	4

73.承上，該事件發生於下列哪個場合？

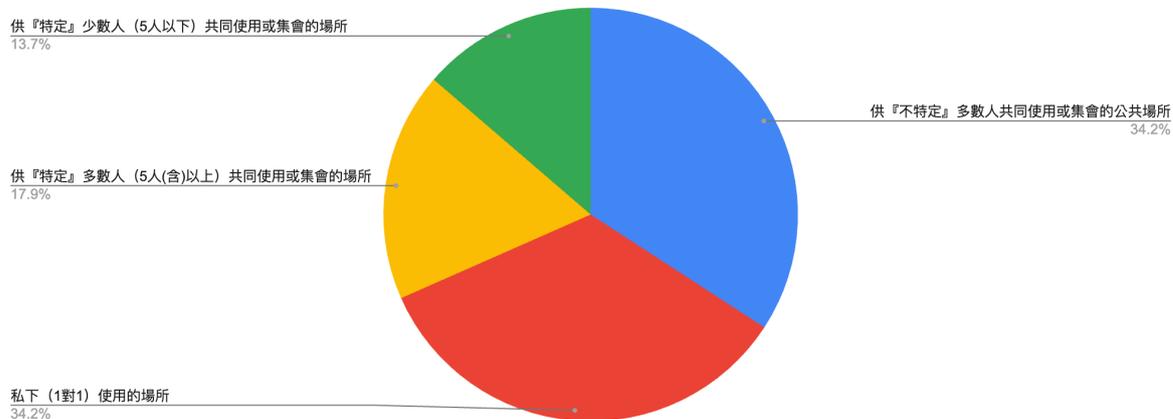
曾協助其他藝文工作者題組[117位]－性平事件的發生場合



回答	次數
與工作相關的其他場合。	53
工作場合。	40
與工作無關的場合。	24

74.承上，該事件發生於下列哪個地點？

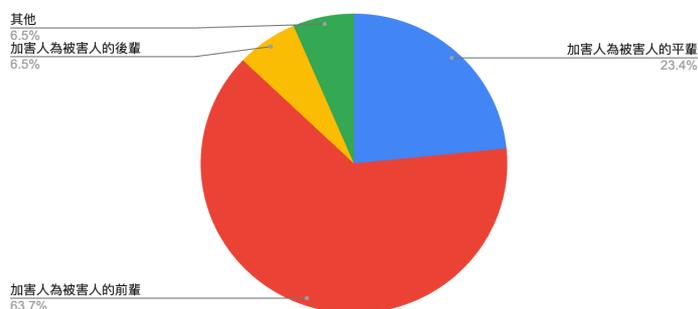
曾協助其他藝文工作者題組[117位]－性平事件的發生地點



回答	次數
供『不特定』多數人共同使用或集會的公共場所。	40
私下（1對1）使用的場所。	40
供『特定』多數人（5人(含)以上）共同使用或集會的場所。	21
供『特定』少數人（5人以下）共同使用或集會的場所。	16

75.承上，該事件發生時，加害人（行為人）與被害人之間的關係？

曾協助其他藝文工作者題組[117位]－
該事件發生時，加害人（行為人）與被害人之間的關係

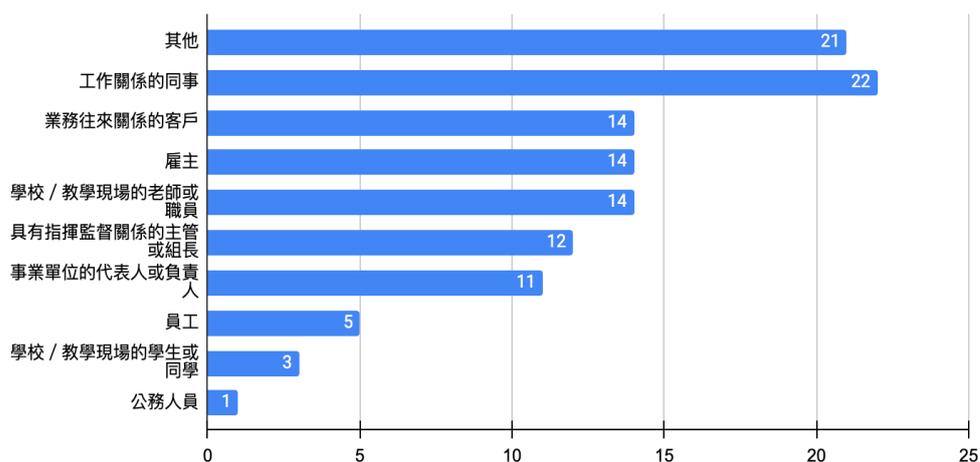


回答	次數
加害人為被害人的前輩。	79

加害人為被害人的平輩。	29
加害人為被害人的後輩。	8
其他	8

76.承上，該事件發生時，加害人（行為人）的職位或職稱為何？

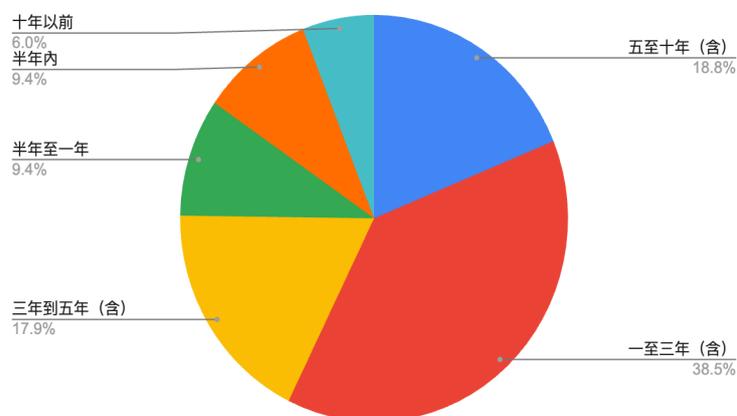
曾協助其他藝文工作者題組[117位]-加害人（行為人）的職位 / 職稱



回答	次數
工作關係的同事	22
其他	21
業務往來關係的客戶	14
雇主	14
學校 / 教學現場的老師或職員	14
具有指揮監督關係的主管或組長	12
事業單位的代表人或負責人	11
員工	5
學校 / 教學現場的學生或同學	3
公務人員	1

77.承上，該事件發生距今大約多久？

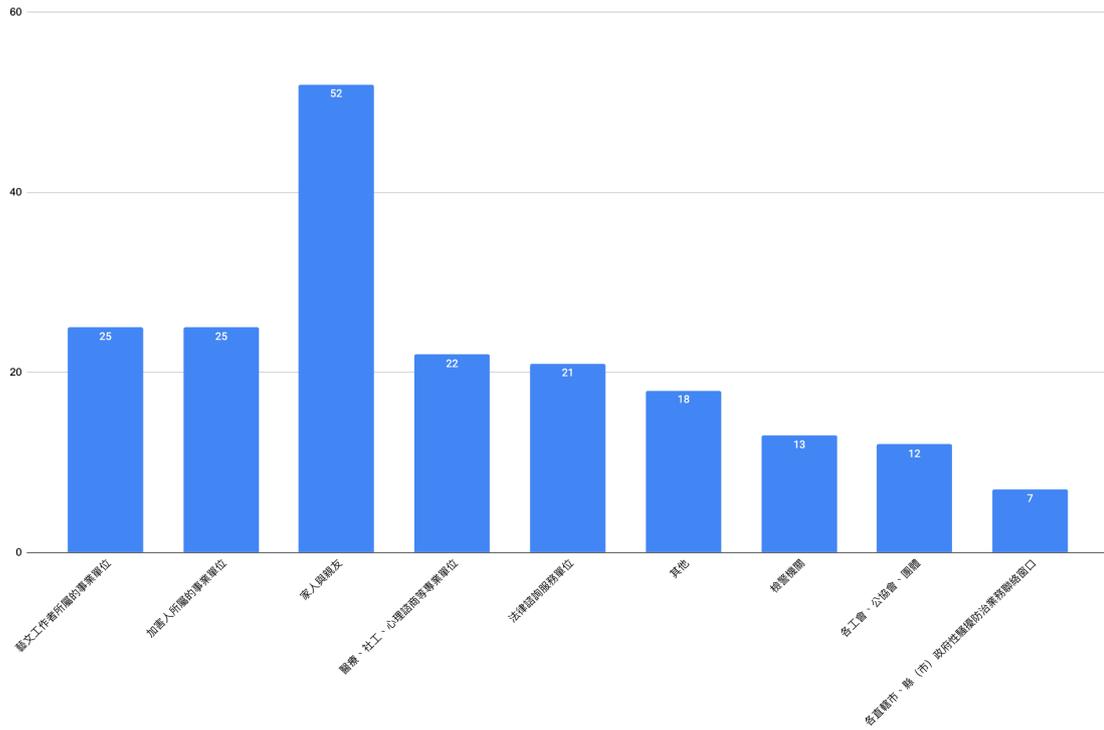
曾協助其他藝文工作者題組[117位]-事件發生距今大約多久



回答	次數
一至三年(含)。	45
五至十年(含)	22
三年到五年(含)	21
半年至一年。	11
半年內。	11
十年以前。	7

78.請問您協助其他藝文工作者尋求的對象為下列哪一類管道？

曾協助其他藝文工作者題組[117位]— (得複選)
協助其他藝文工作者尋求的對象為下列哪一類管道



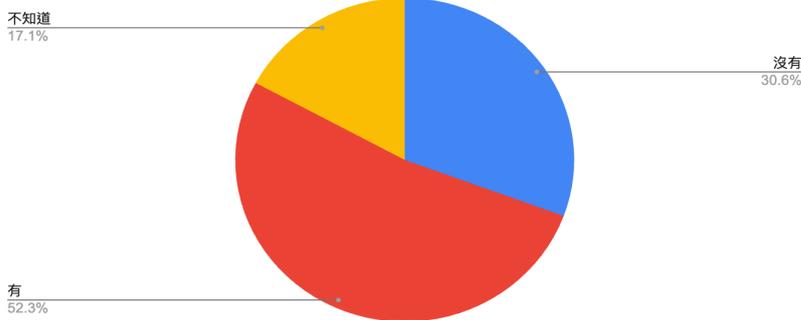
回答 (得複選)	次數
家人與親友。	52
藝文工作者所屬的事業單位。	25
加害人所屬的事業單位。	25
醫療、社工、心理諮商等專業單位。	22
法律諮詢服務單位。	21
其他	18
檢警機關。	13
各工會、公協會、團體。	12

各直轄市、縣（市）政府性騷擾防治業務聯絡窗口。

7

79.協助該事件的期間，有沒有影響到您的生活狀態或是後續處理工作上的行為模式有所改變？

曾協助其他藝文工作者題組[117位]－協助該事件的期間，有沒有影響到您的生活狀態或是後續處理工作上的行為模式有所改變？



回答	次數
有	58
沒有	34
不知道	19

80.承上，如您願意分享因為協助該事件所對於生活與工作上的改變，再麻煩您

於以下簡述：

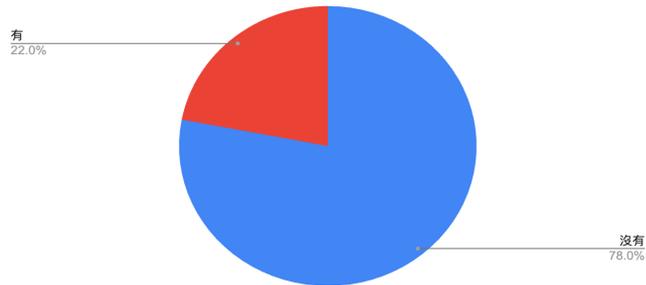
簡答題不刊載紀錄。



『目睹』其他藝文工作者遭遇性平事件的題組

81.請問您於從事藝文工作的過程中，有沒有曾經『目睹』過其他藝文工作者遭遇性平事件的相關經驗？

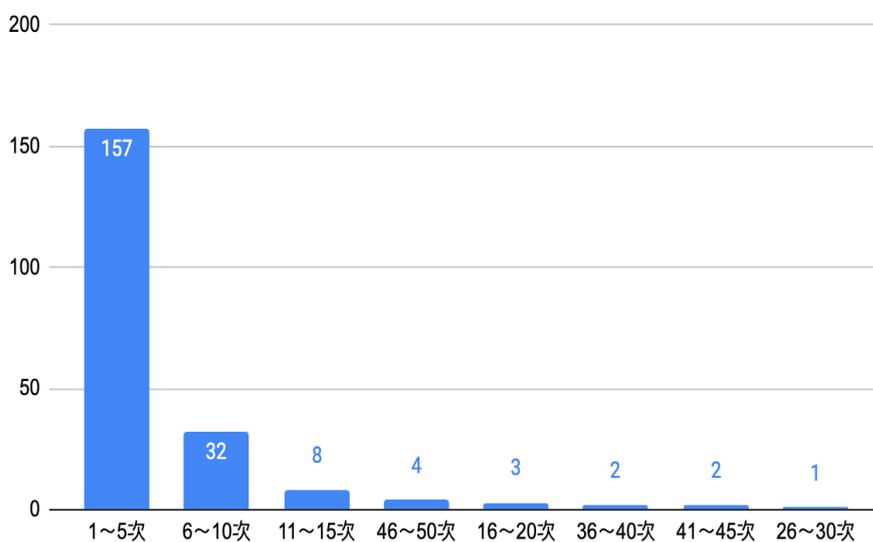
從事藝文工作的過程中，
有沒有曾經『目睹』過其他藝文工作者遭遇性平事件的相關經驗？



回答	次數
有	207
沒有	735

82.請問您從事藝文工作的期間，曾經『目睹』過幾次其他藝文工作者所遭遇的性平事件？

曾目睹者題組[207位]-從事藝文工作的期間，
曾經『目睹』過幾次其他藝文工作者所遭遇的性平事件？

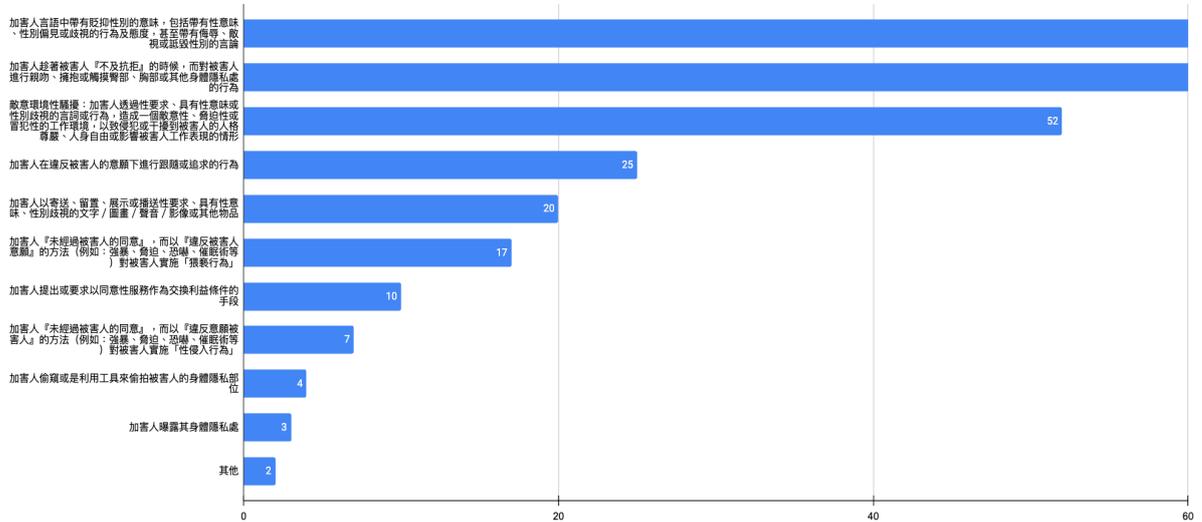


回答	次數
1~5次	157
6~10次	32
11~15次	8
16~20次	4
21~25次	3
26~30次	2
31~35次	2
36~40次	2
41~45次	2
46~50次	1

83.請您填答下列題組的問題，分享『其中一次』目睹的性平事件經過。

84.該性平事件的過程中，加害人（行為人）的行為樣態較符合以下哪些描述？

曾目睹者題組[207位]- (得複選) 加害人(行為人)的行為樣態

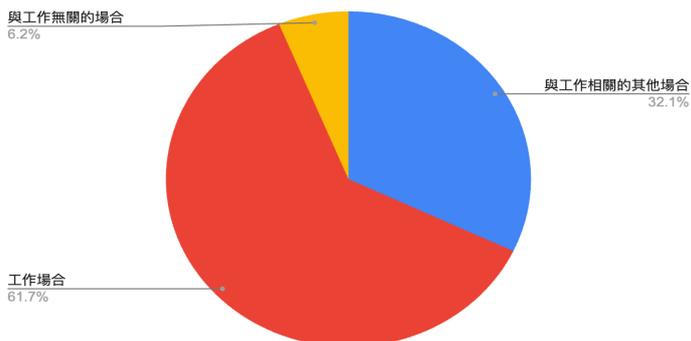


回答	次數
加害人言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀性別的言論。	167
加害人趁著被害人『不及抗拒』的時候，而對被害人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為。	80
敵意環境性騷擾：加害人透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾到被害人的人格尊嚴、人身自由或影響被害人工作表現的情形。	52
加害人在違反被害人的意願下進行跟隨或追求的行為。	25
加害人以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字/圖畫/聲音/影像或其他物品。	20
加害人『未經過被害人的同意』，而以『違反被害人意願』的方法(例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等)對被害人實施「猥褻行為」。	17
加害人提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段。	10
加害人『未經過被害人的同意』，而以『違反意願被害人』的方法(例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等)對被害人實施「性侵入行為」。	7
加害人偷窺或是利用工具來偷拍被害人的身體隱私部位。	4

加害人曝露其身體隱私處。	3
其他	2

85.承上，該事件發生於下列哪個場合？

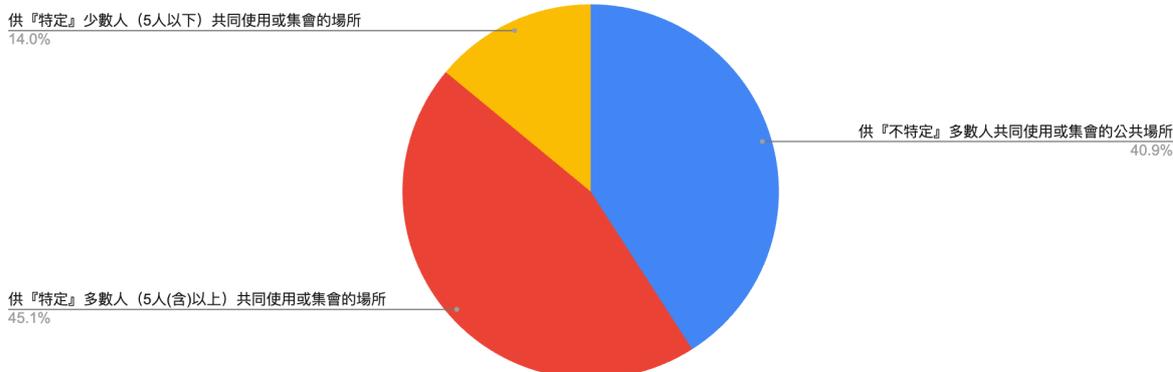
曾目睹者題組[207位]－性平事件的發生場合



回答	次數
工作場合	129
與工作相關的其他場合	67
與工作無關的場合	13

86.承上，該事件發生於下列哪個地點？

曾目睹者題組[207位]－性平事件的發生地點

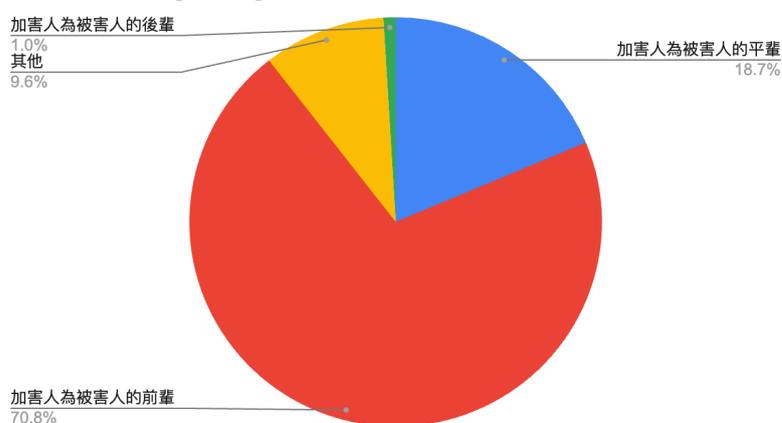


回答	次數
----	----

供『特定』多數人（5人(含)以上）共同使用或集會的場所	87
供『不特定』多數人共同使用或集會的公共場所	79
供『特定』少數人（5人以下）共同使用或集會的場所	27
私下（1對1）使用的場所	16

87.承上，該事件發生時，加害人（行為人）與被害人之間的關係？

曾目睹者題組[207位]-加害人（行為人）與被害人之間的關係

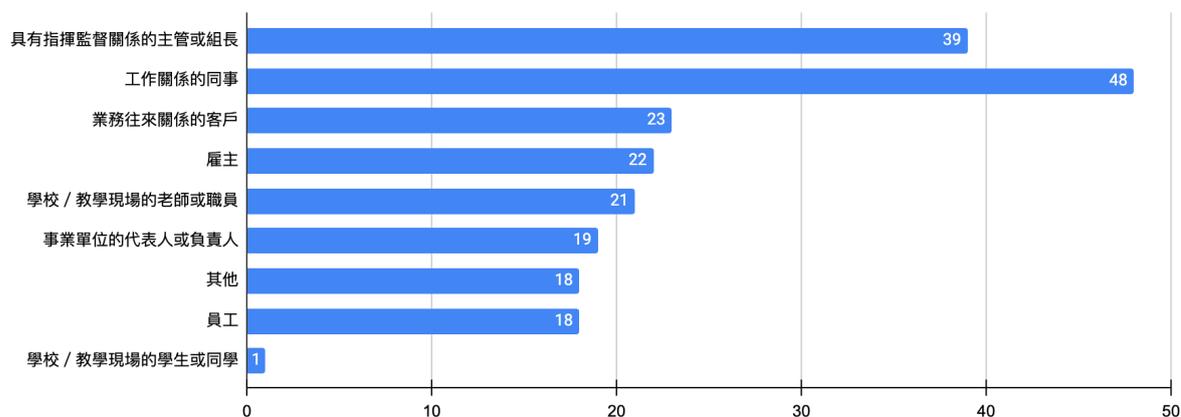


業工會

回答	次數
加害人為被害人的前輩	148
加害人為被害人的平輩	39
其他	20
加害人為被害人的後輩	2

88.承上，該事件發生時，加害人（行為人）的職位或職稱為何？

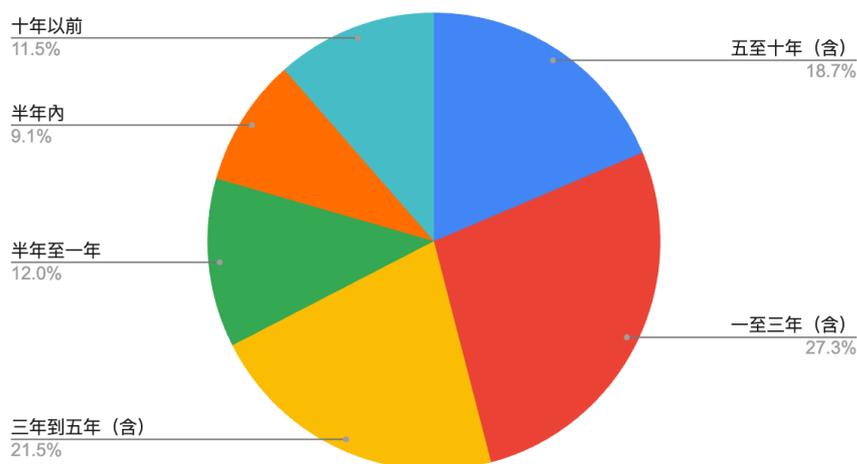
曾目睹者題組[207位]-加害人（行為人）的職位 / 職稱



回答	次數
工作關係的同事	48
具有指揮監督關係的主管或組長	39
業務往來關係的客戶	23
雇主	22
學校 / 教學現場的老師或職員	21
事業單位的代表人或負責人	19
其他	18
員工	18
學校 / 教學現場的學生或同學	1

89.承上，該事件發生距今大約多久？

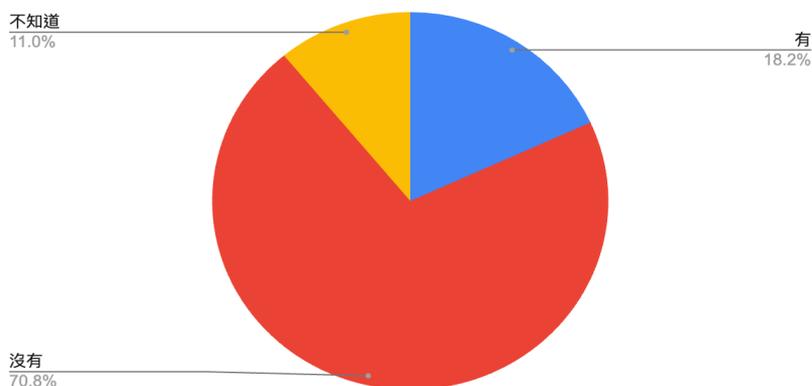
曾目睹者題組[207位]－該事件發生距今大約多久



回答	次數
一至三年 (含)	57
五至十年 (含)	39
三年到五年 (含)	45
半年至一年	25
半年內	19
十年以前	24

90.於目睹該事件發生後，您有沒有因此罹患相關疾病，或是導致您的生活狀態或是後續工作上的行為模式有所改變？

曾目睹者題組[207位]－目睹該事件發生後，有沒有因此罹患相關疾病，或是導致生活狀態或是後續工作上的行為模式有所改變



回答	次數
有	38
沒有	148
不知道	23

91.承上，如您願意分享因此罹患相關的疾病或是生活與工作上的改變，再麻煩

您於以下簡述：

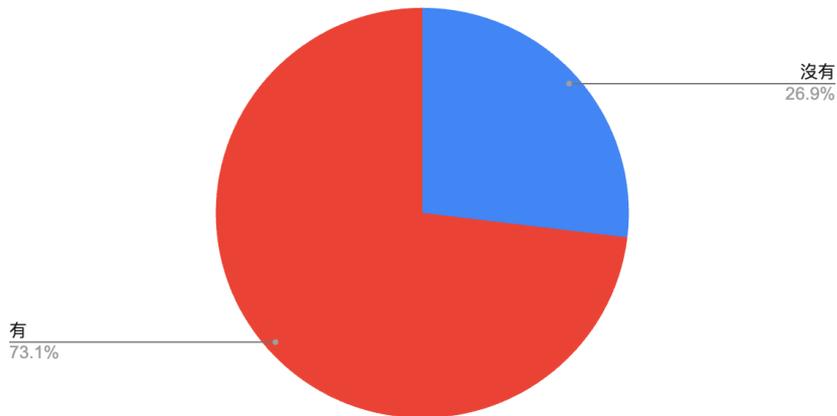
簡答題不刊載紀錄。



『聽聞』其他藝文工作者遭遇性平事件的題組

92.請問您於從事藝文工作的過程中，是否曾經『聽聞』過其他藝文工作者遭遇性平事件的相關經驗？

從事藝文工作的過程中，
是否曾經『聽聞』過其他藝文工作者遭遇性平事件的相關經驗



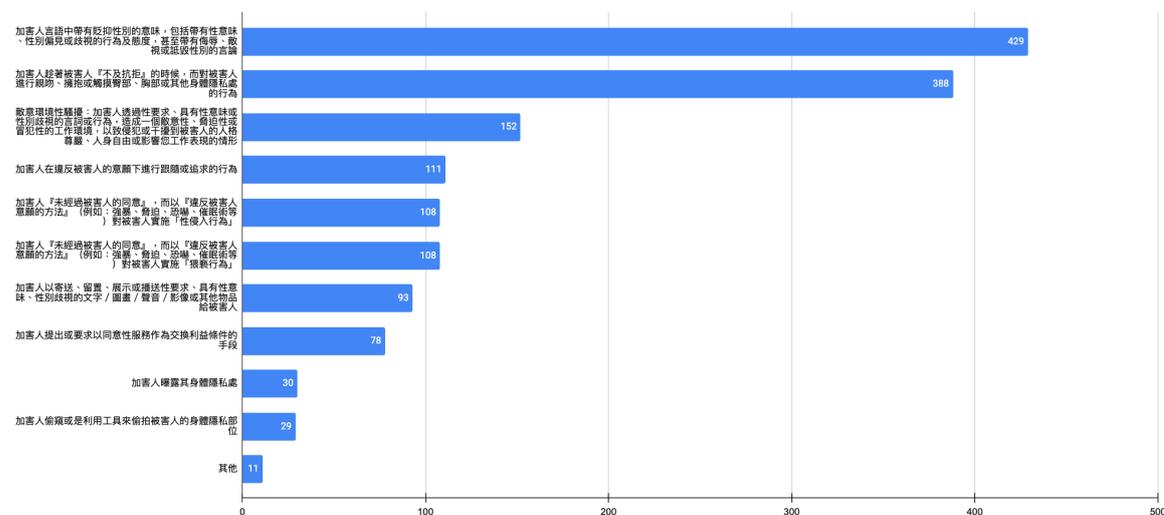
回答	次數
有	690
沒有	254

北市藝術創作者職業工會

93.請您填答下列題組的問題，分享『其中一次』聽聞的性平事件經過。

94.該性平事件的過程中，加害人（行為人）的行為樣態較符合以下哪些描述？

曾聽聞者題組[690位]－(得複選) 加害人(行為人)的行為樣態



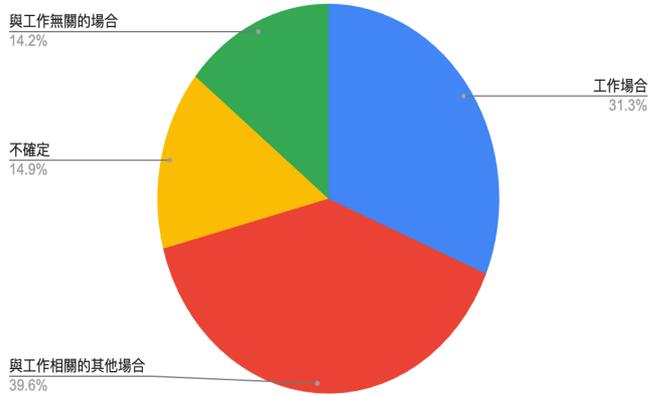
回答(得複選)	次數
加害人言語中帶有貶抑性別的意味，包括帶有性意味、性別偏見或歧視的行為及態度，甚至帶有侮辱、敵視或詆毀性別的言論。	429
加害人趁著被害人『不及抗拒』的時候，而對被害人進行親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處的行為。(此行為已經構成性騷擾防治法第25條第1項之強制觸摸罪)	388
敵意環境性騷擾：加害人透過性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾到被害人的人格尊嚴、人身自由或影響您工作表現的情形。	152
加害人在違反被害人的意願下進行跟隨或追求的行為。	111
加害人『未經過被害人的同意』，而以『違反被害人意願的方法』（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「性侵入行為」。	108
加害人『未經過被害人的同意』，而以『違反被害人意願的方法』（例如：強暴、脅迫、恐嚇、催眠術等）對被害人實施「猥褻行為」。	108
加害人以寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味、性別歧視的文字/圖畫/聲音/影像或其他物品給被害人。	93
加害人提出或要求以同意性服務作為交換利益條件的手段。	78
加害人曝露其身體隱私處。	30
加害人偷窺或是利用工具來偷拍被害人的身體隱私部位。	29

其他	11
----	----



95.承上，該事件發生於下列哪個場合？

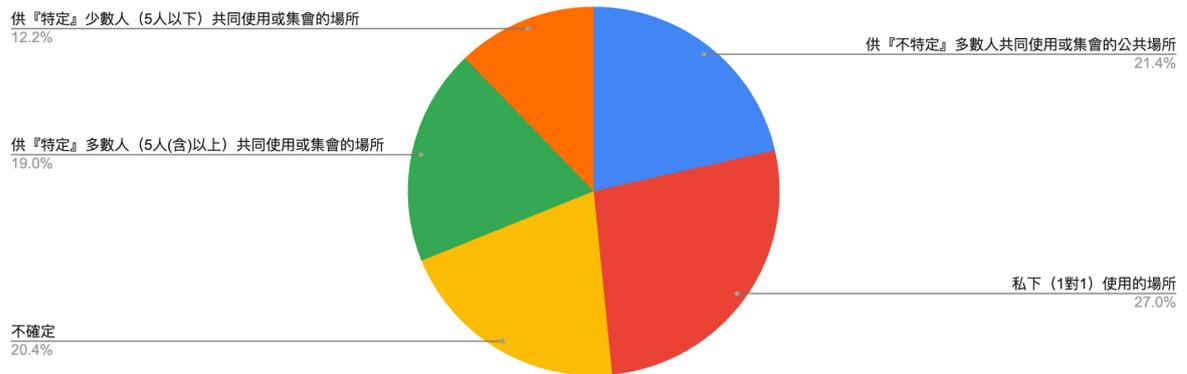
曾聽聞者題組[690位]－性平事件的發生場合



回答	次數
與工作相關的其他場合。	273
工作場合。	216
不確定	103
與工作無關的場合。	98

96.承上，該事件發生於下列哪個地點？

曾聽聞者題組[690位]－性平事件的發生地點

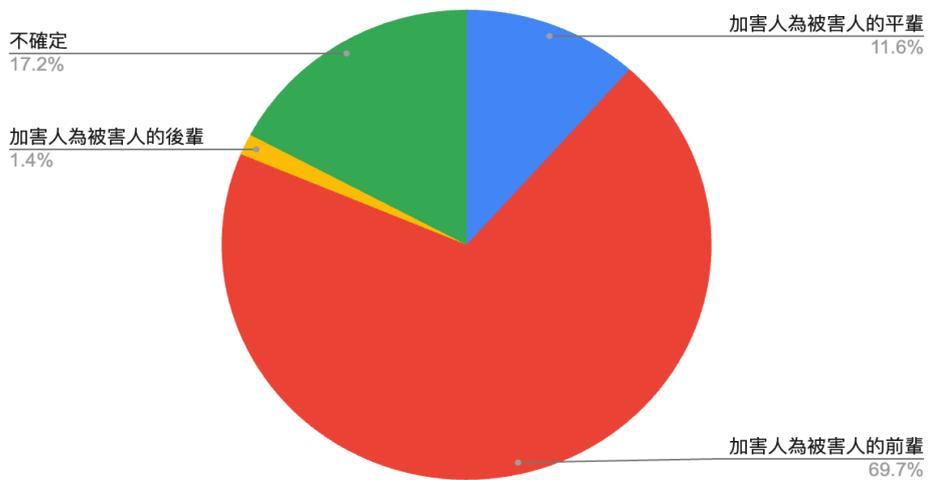


回答	次數
私下(1對1)使用的場所	186
供『不特定』多數人共同使用或集會的公共場所	148

不確定	141
供『特定』多數人（5人(含)以上）共同使用或集會的場所	131
供『特定』少數人（5人以下）共同使用或集會的場所	84

97.承上，該事件發生時，加害人（行為人）與被害人之間的關係？

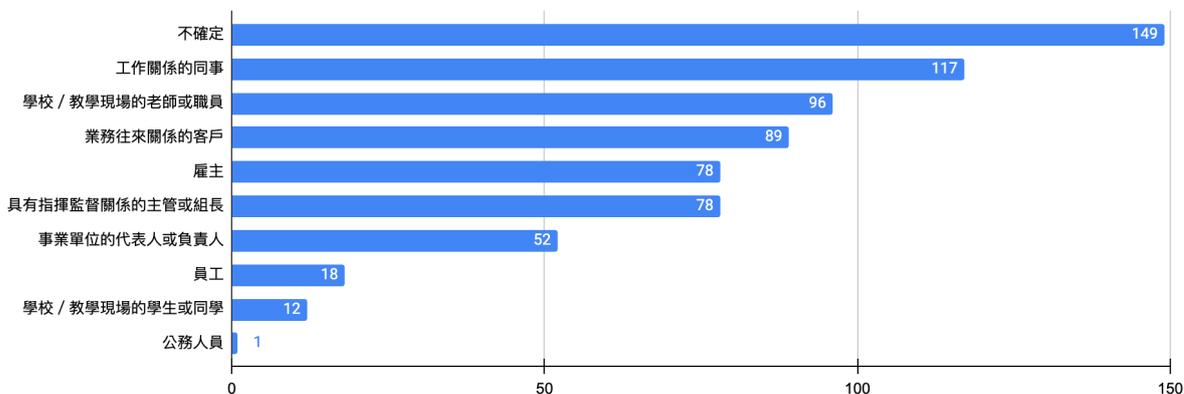
曾聽聞者題組[690位]-加害人（行為人）與被害人之間的關係



回答	次數
加害人為被害人的前輩	481
加害人為被害人的平輩	80
加害人為被害人的後輩	10
不確定	119

98.承上，該事件發生時，加害人（行為人）的職位或職稱為何？

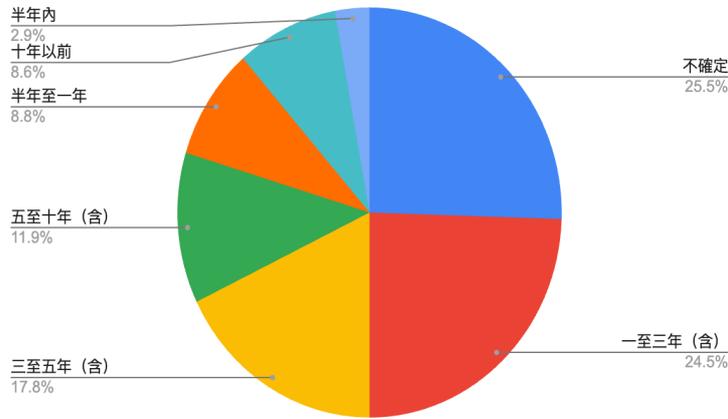
曾聽聞者題組[690位]-加害人（行為人）的職位 / 職稱



回答	次數
不確定	149
工作關係的同事	117
學校 / 教學現場的老師或職員	96
業務往來關係的客戶	89
雇主	78
具有指揮監督關係的主管或組長	78
事業單位的代表人或負責人	52
員工	18
學校 / 教學現場的學生或同學	12
公務人員	1

99.承上，該事件發生距今大約多久？

曾聽聞者題組[690位]－該事件發生距今大約多久

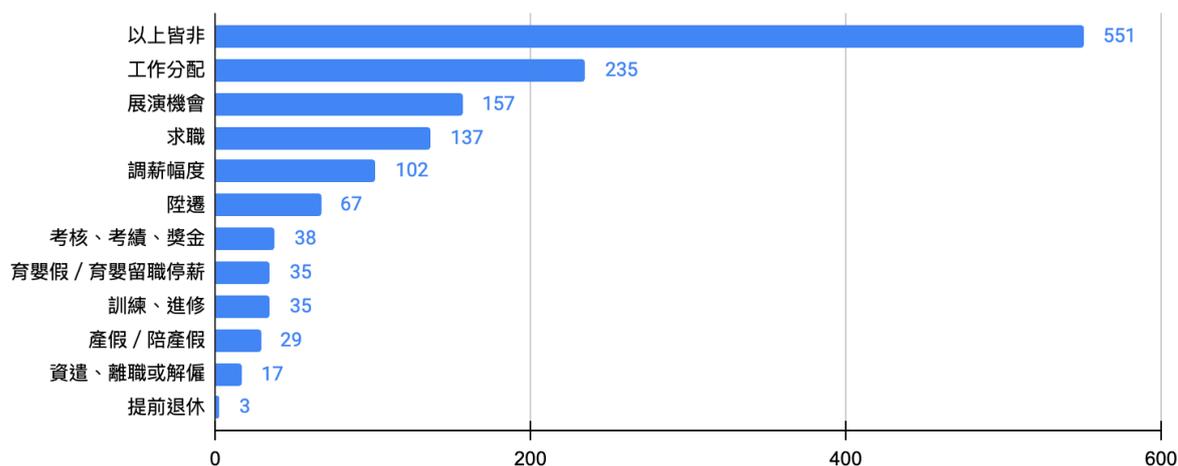


回答	次數
不確定	176
一至三年 (含)	169
三至五年 (含)	123
五至十年 (含)	82
半年至一年	61
十年以前	59
半年內	20

100. 請問您於從事藝文工作的過程中，是否曾因「性別」而於以下情況遭受不

平等的待遇？

從事藝文工作的過程中，
是否曾因「性別」而於以下情況遭受不平等的待遇（得複選）

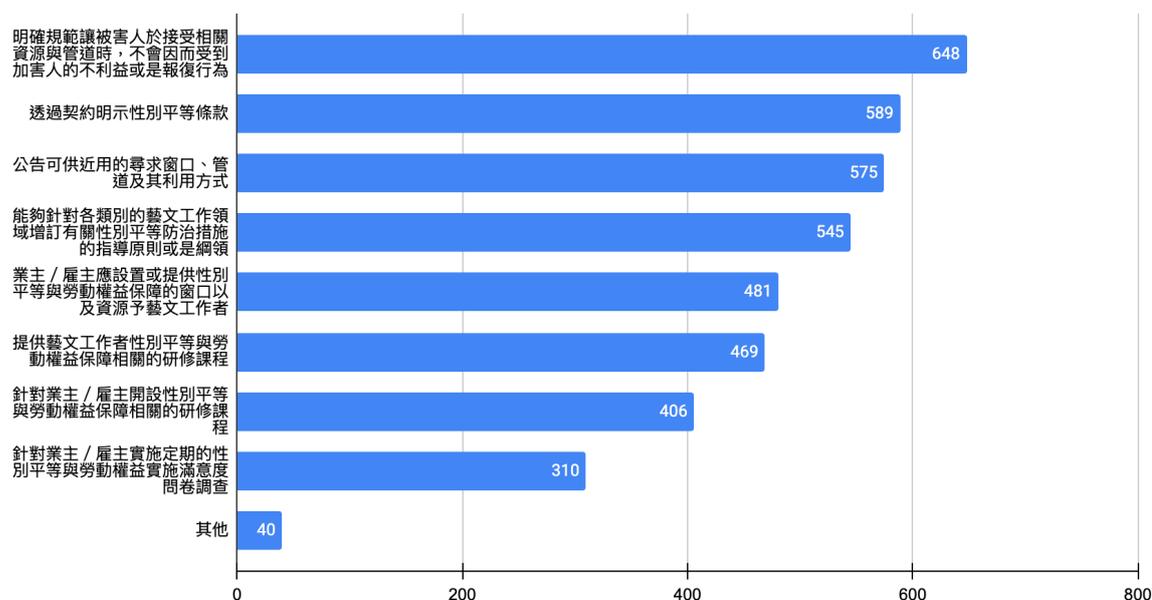


因性別所遭受的不平等待遇	(得複選)
以上皆非	551
工作分配	235
展演機會	157
求職	137
調薪幅度	102
陞遷	67
考核、考績、獎金	38
育嬰假 / 育嬰留職停薪	35
訓練、進修	35
產假 / 陪產假	29
資遣、離職或解僱	17
提前退休	3

101. [性平與勞動權益保障的防治措施及因應對策] 您認為在藝文工作領域推廣

性別平等與勞動權益保障，未來可以採取哪些防治措施及因應對策？

在藝文工作領域推廣性別平等與勞動權益保障，未來可以採取哪些防治措施及因應對策（得複選）



臺北市藝術創作者職業工會

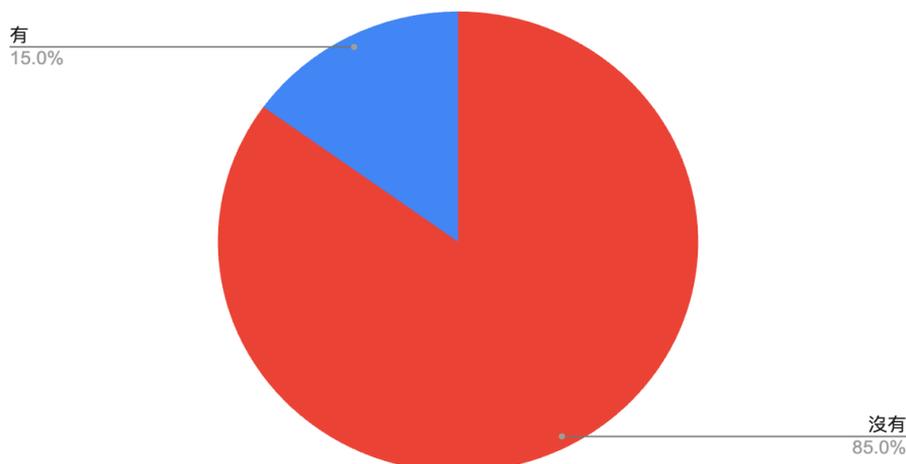
性平與勞動權益保障的防治措施及因應對策	(得複選)
明確規範讓被害人於接受相關資源與管道時，不會因而受到加害人的不利益或是報復行為	648
透過契約明示性別平等條款	589
公告可供近用的尋求窗口、管道及其利用方式	575
能夠針對各類別的藝文工作領域增訂有關性別平等防治措施的指導原則或是綱領	545
業主 / 雇主應設置或提供性別平等與勞動權益保障的窗口以及資源予藝文工作者	481
提供藝文工作者性別平等與勞動權益保障相關的研修課程	469
針對業主 / 雇主開設性別平等與勞動權益保障相關的研修課程	406
針對業主 / 雇主實施定期的性別平等與勞動權益實施滿意度問卷調查	310
其他	40

102. [參與性平相關課程的情況] 請問您於從事文化藝術的工作過程中，是否參

加過性別平等相關的課程？

參與性平相關課程的情況	(得複選)
沒有	802
有	142

於從事文化藝術的工作過程，有無參加過性別平等相關的課程



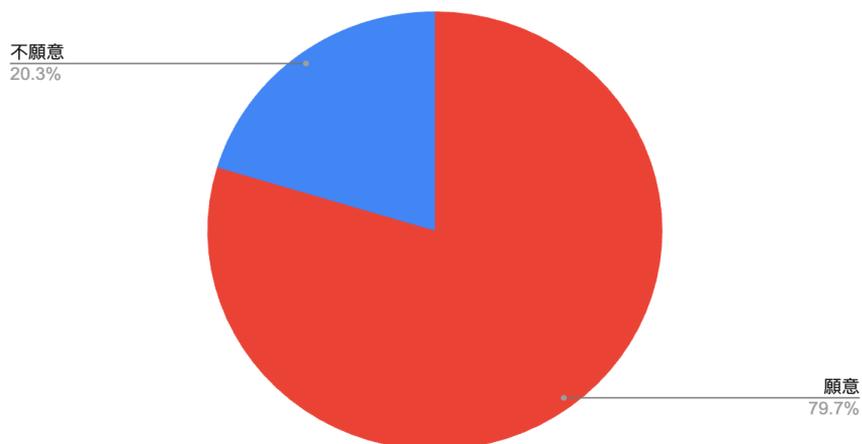
103. (有參與過性平課程者) 請您簡述當時接收相關課程的來源管道：

簡答題不刊載紀錄。

104. 您願意於未來參加性別平等與勞動權益保障的相關課程嗎？

未來參加性別平等與勞動權益保障相關課程的意願	(得複選)
願意	752
不願意	192

願不願意於未來參加性別平等與勞動權益保障的相關課程



104-不願意參與者的填答

簡答題不刊載紀錄。

104-願意參與者的填答

簡答題不刊載紀錄。





2024 年 11 月 製

主辦單位：臺北市藝術創作者職業工會

贊助單位：財團法人國家文化藝術基金會

計畫主持人：黃馨儀、徐詩雨

計畫執行：曾福全

計畫執行助理：陳姿穎、林慕真、程德匯