

機構中的性別議題-兼談職場暴力問題

講師： 林菡雅

講師：林菡雅

◎ 學歷

- ◎ 馬偕醫學院長期照護研究所碩士
- ◎ 輔仁大學學士後法律系 研修中

◎ 經歷

- ◎ 台北海洋科技大學專技助理教授
- ◎ 教育部性別平等師資人才庫
- ◎ 三重中興醫院附設護理之家護理長
- ◎ 苗栗縣政府長期照顧審議委員會委員
- ◎ 台灣長期照顧關懷協會性平會專家委員
- ◎ 擔任各級學校性平宣導講師

數位性別
暴力



示意圖片來源：GOOGLE

一、目的

從性別敏感度的概念出發，希望達到性別平等的最終目標，並藉由帶領大家討論與分享性別平等的理念認知，落實性別平等相關規定於日常生活中。

課程內容包括性別主流化及性別平等相關法規、營造多元性別職場友善和長照服務之性騷擾防治等。

衛生福利部規定：本次課程屬專業倫理必修課程

- 聯合國世界婦女大會以消除對女性歧視為目標
- 1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)作為婦女人權憲章。

性別主流化

1995 年 世界婦女大會通過『北京宣言及行動綱領』

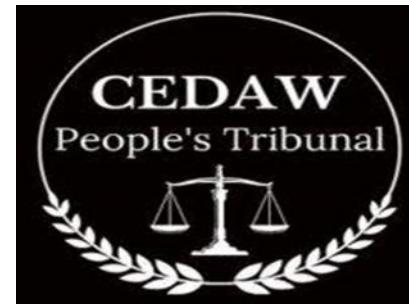
確定了世界各國要採取積極的行動，

落實『性別主流化』策略 (Gender Mainstreaming)，

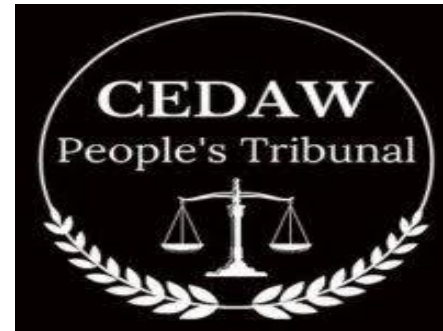
將性別議題取代婦女議題，提出婦女問題是社會結構問題，惟有
改變社會結構，才能讓兩性有更多選擇的自由。

CEDAW公約 確保當地法制男女平等

保障婦女免受歧視 消除對婦女一切形式歧視



示意圖片來源：GOOGLE



實現性別平等

締約國實施CEDAW 須一併防治對女性暴力《公約》第 1 條界定對婦女的歧視。

歧視的定義包括基於性別的暴力，對女性施加暴力或不成比例地影響女性，包括身體、心理或性的傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由。

CEDAW追求的是男女間的實質平等。

性別敏感度

- CEDAW 明訂保障各性別弱勢群體就醫的平等權益
- 將性傾向和性別認同納入終止歧視與教育的範疇，
- 強調積極推動性別友善之醫療與照顧環境，
- 關注性別刻板印象造成身心健康危害，破除性別盲
- 並加強醫療人員之性別敏感度與多元文化觀點，提供具性別敏感度之醫療保健服務與醫學（在職）教育及訓練。

性別無差別 ♀ 職業無分別

我國透過立法使婦女在政治、社會、經濟、就業、文化、教育、
健康、法律、家庭、人身安全等各個領域
獲得充分的發展與保障
建立性別平等的幸福社會！



性別刻板印象

- 是指一般人對不同性別發展出化的概念與角色期待，且表現於行為上，也就是性別角色刻板印象
- 譬如:傳統社會文化要求男性要勇敢、獨立、理性、果斷、堅毅、主動
- 認為男生「玩遊戲、喜歡打籃球、不喜歡連續劇、不喜歡粉紅色、HelloKitty、美樂蒂卡通人物、不用粉紅色的鉛筆盒、不能太感性」

性別刻板印象

- 譬如:女性要溫柔、依賴、同情、婉約、文靜、被動等
- 例如「動作說話像女生、喜歡看偶像劇、喜歡粉紅色、喜歡看愛情小說、喜歡絨毛娃娃、不喜歡打遊戲、不喜歡運動、愛哭、說話太小聲」等
- 線上遊戲就常以身材姣好的女性為代言人，穿著暴露的角色服，藉以吸引男性玩家

性別刻板印象	<p>1.將男性或女性的某些特性歸類到所有男性和女性身上，而不管是否有個別差異。</p> <p>例如：男生就是要勇敢、積極、理性；女性就是要溫柔、順從、感性...</p>
性別偏見	<p>因生理性別是男性或女性，所抱持的負面態度</p> <p>例如：護理師應該是女性，女生怎會開大卡車、女生應該讓男生請客</p> <p>女生就是要溫柔、順從、感性...</p>
性別歧視	<p>因對方的生理性別是男性或女性，而對他們採取不適當、負面甚至傷害的行為。而不論是否有個別差異。</p> <p>例如：</p> <p>娘娘腔的男生真噁心、女生憑什麼管我、懷孕的女性必須離職...</p> <p>粗重的工作就是男生要做...</p>

什麼是性別認同障礙 性別不安？

GENDER IDENTITY DISORDER
GENDER DYSPHORIA

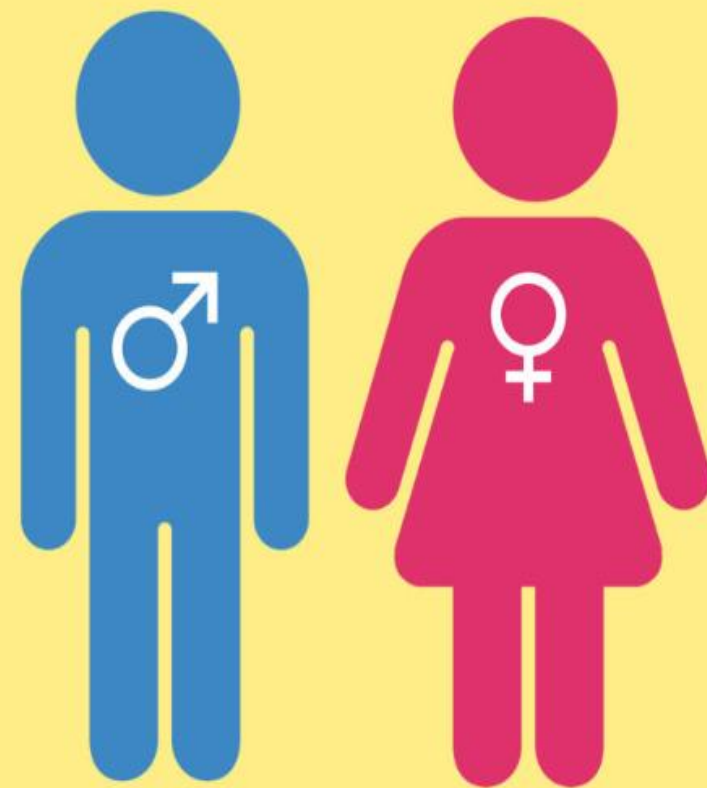
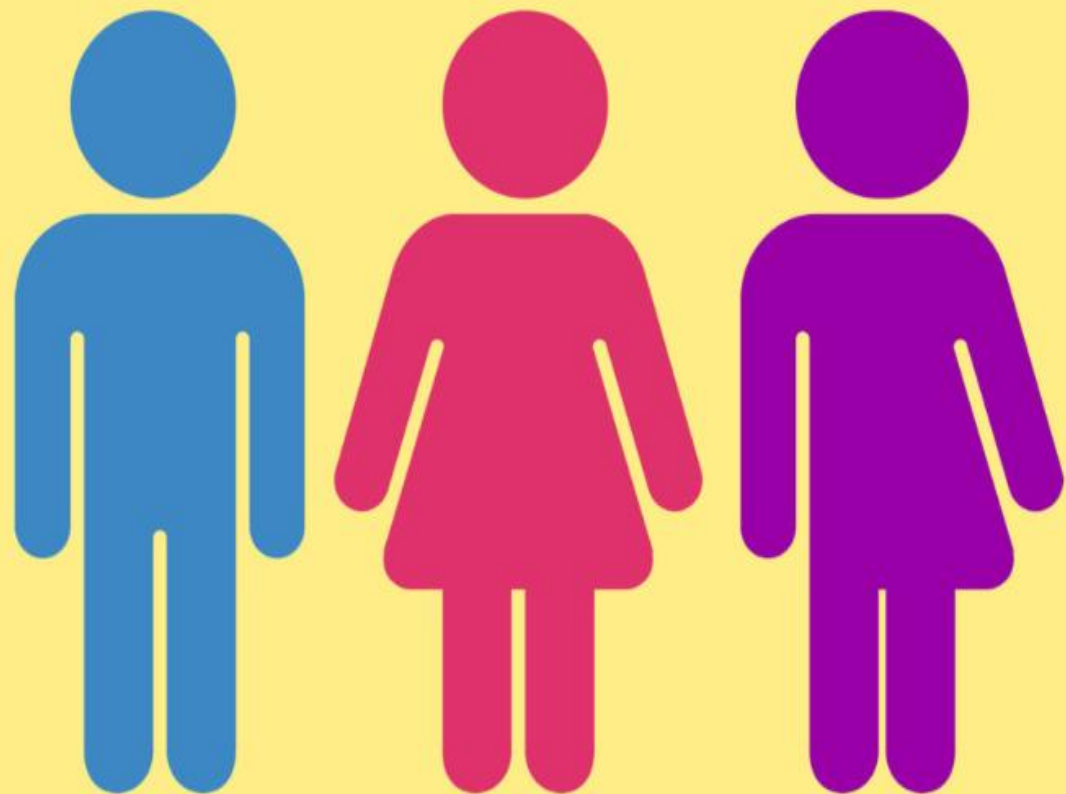


G
E
N
D
E
R



性
別

出生時被指定為
男性或女性的性別
通常根據出生時
外生殖器的外觀決定



性別

GENDER

不是一個純粹社會學上的
建構概念與人天生的
生理性別不能分割開來

BIOLOGICAL SEX

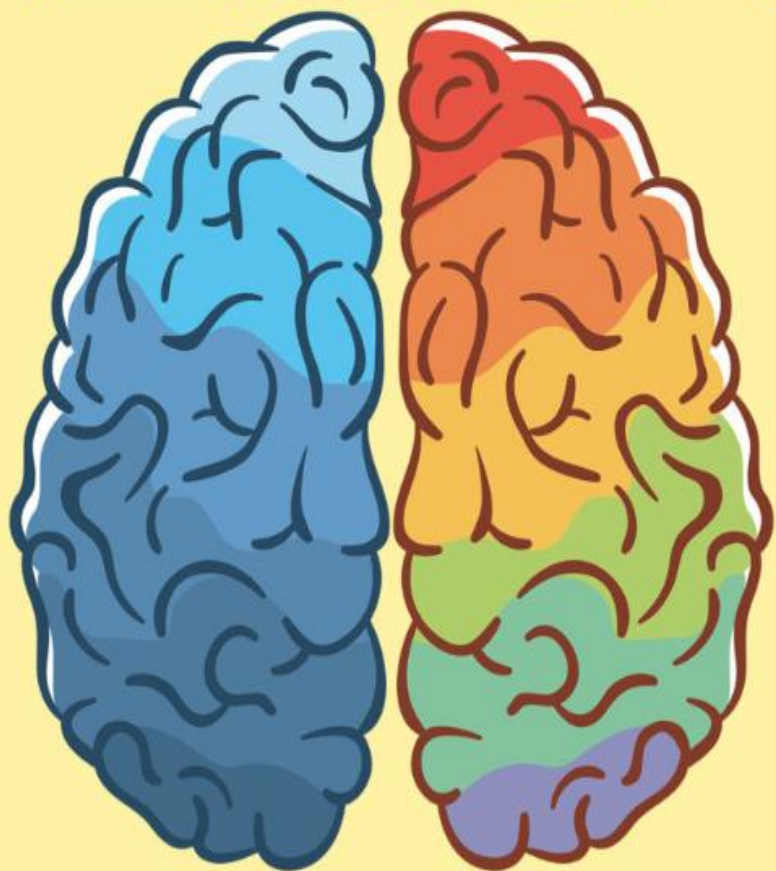
MALENESS

男性特質或女性特質

FEMALENESS

不能任人自行選擇
操控或者隨意改變

GENDER IDENTITY 性別認同



個人視自己為**男性****女性**
或**另一種性別**的內在感受

GENDER IDENTITY DISORDER 性別認同障礙

性別不安 GENDER DYSPHORIA





- 強烈且持續地認同異性性別
對於自己的性別感到不自在
或對於性別角色感到不適當
- 導致臨床上顯著的困擾
或減損社會、職業
或其他重要領域的功能
- 他們或會尋求賀爾蒙或外科治療
這狀況的發現率低於一萬分之一



變性

TRANSSEXUAL

 尋求改變，或是已經透過促成女性或男性化改變的醫療介入治療（賀爾蒙療法或性別重建手術），改變了他們的主要和/或次要性徵的個體；

 通常伴隨著在性別角色上的永久改變。


跨性別

TRANSGENDER

 有別於性別認同障礙/性別不安

 描述一種多樣化的群體，其跨越或超出了文化所定義的性別類別

CROSS
TRANSCEND

 跨性別者的性別認同，與他們出生時的指定性別之間有不同程度的差異

行政院於 2019
年2月21日向
立法院提交
《司法院釋字
第748號解釋施
行法》草案，
讓同性別的兩
人也能擁有婚
姻自由，此舉
也讓臺灣成了
「亞洲第一」！

Taiwan gay marriage: Parliament legalises same-sex unions

1 hour ago



Same-sex marriage supporters stood outside the parliament as the bill was debated

Taiwan becomes first state in Asia to legalise same-sex marriage

Thousands of gay rights supporters gathered outside parliament in Taipei on Friday during the debate, awaiting the landmark vote

Adam Withnall | @adamwithnall | 1 hour ago |



Click to follow
The Independent

Taiwan Legislature Approves Asia's First Same-Sex Marriage Law



NEWS / TAIWAN

Taiwan's parliament approves same-sex marriage legislation

Lawmakers comfortably pass law allowing same-sex couples to form 'exclusive permanent unions' - first for Asia.

同性婚姻

立法保障過程



聲請釋憲



釋憲結果



同婚公投



成立專法

同婚專法5周年

五個不可不知的關鍵數字

1. 同婚登記人數累積
約**1.3萬**對

2. **新北市**是同婚登記人數
最多的縣市，共**2429對**

3. 女性同婚登記人數是
男性的**2.32倍**

4. 2023年同婚登記人數
創新高，共**3199對**

5. 目前亞洲僅**2國**可合法同婚—台灣、尼泊爾



註：數據統計至2023年底 資料來源：內政部戶政司

性別主流化的 重要立法-1

民法親屬編增訂與修正（1996年-2024年）：

- 1.第982條：儀式婚改為登記婚。
- 2.第1000條：夫妻之冠姓。（各保有其本姓，但得書面約定以其本姓冠以配偶之姓；冠姓之一方得隨時回復其本姓）
- 3.第1002條：夫妻之住所。（由雙方共同協議之）
- 4.第1003條之1：家庭生活費用分擔。（由夫妻各依其經濟能力、家事勞務或其他情事分擔之）
- 5.第1016-1046條：夫妻財產制（法定財產制、約定財產制-共同財產制、分別財產制）相關規定。
- 6.第1059條：子女之姓氏由父母以書面約定
7. 2019年5月22日「司法院釋字第748號解釋施行法」公布後，台灣才確定保障相同性別的2人可以成立婚姻關係。
- 8.民法第1065條規定：「非婚生子女經生父認領者，視為婚生子女。其經生父撫育者，視為認領。非婚生子女與其生母之關係，視為婚生子女，無須認領。」專法第20條規定：
「第二條關係雙方當事人之一方收養他方之親生子女時，準用民法關於收養之規定。」

專法與民法對於收養的差別在於，專法目前限制相同性別的兩人成立婚姻關係後只能收養與其中一方有血緣關係的子女，而不能收養與雙方都沒有血緣關係的子女。

性別主流化重要立法-2

*刑法的修正：妨害性自主罪

深偽技術（ Deepfake ）製作換臉謎片

*性侵害犯罪防治法

*家庭暴力防治法

*性騷擾防治法

*性別工作平等法 性別平等教育法

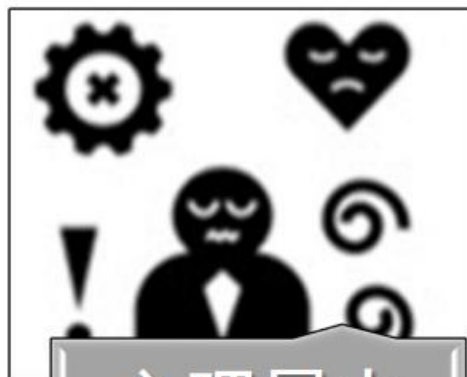
職場不法侵害 定義

工作人員在與工作相關的環境中(包含通勤)遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或健康構成挑戰的事件。

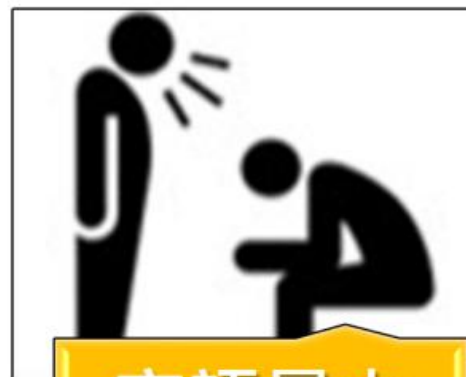
常見職場不法 侵害類型



肢體暴力



心理暴力



言語暴力



性騷擾



跟蹤騷擾



常見職場霸凌 之行為樣態

- ◆ 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
- ◆ 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
- ◆ 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
- ◆ 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
- ◆ 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- ◆ 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
- ◆ 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。



職場不法侵害 來源

組織內部常見不法侵害

暴行、傷害
之肢體攻擊

脅迫、名譽
損毀、侮辱、
嚴重辱罵

隔離、排斥、
忽視、孤立

強求執行業
務上明顯不
必要或不可
能之工作

欠缺業務合理
性，命令其執
行與能力不符
之工作

過度介入私
人事宜

工作相關心理 壓力事件潛在 風險

疾病或受傷



與業務相關，
引發重大傷
亡事故



對機關產生
影響的重大
工作疏失



受到讓人厭
煩、生氣的
騷擾、霸凌
或暴力行為



遇到職場不法侵害怎麼辦

- ◆向同仁尋求建議與支持。
- ◆與加害者理性溝通，表達自身感受。
- ◆思考自身有無缺失，請同仁誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- ◆盡可能以錄音或任何方式記錄加害者之行為作為證據。

遇到職場不法侵害怎麼辦

尋求協助，客觀分析



先尋求信賴的同事或主管協助，由客觀的旁觀者分析判斷，確認有無職場霸凌的實情。

確認霸凌，公司介入



確認有霸凌情況，透過主管或人事室尋求協助！

長期照顧服務 法 第一條

- 為健全長期照顧服務體系提供長期照顧服務，
- 確保照顧及支持服務品質，發展普及、多元及可負擔之服務，保障接受服務者與照顧者之尊嚴及權益，特制定本法
- 長期照顧服務之提供 不得因服務對象之性別、性傾向、性別認同、婚姻、年齡、身心障礙、疾病、階級、種族、宗教信仰、國籍與居住地域有差別待遇之歧視行為。

員工職涯遇性別歧視的 3 種處理方法

階段	行動建議
求職時處理性別歧視	<ul style="list-style-type: none">• 研究企業文化，避免有性別歧視前科的雇主。• 準備面對性別偏見，紀錄違規行為，必要時通報。
在職時應對性別歧視	<ul style="list-style-type: none">• 詳細記錄歧視事件，尋找公司內部解決方案。• 若公司無效應對，可尋求法律諮詢保障權益。
離開職場後的反思	<ul style="list-style-type: none">• 紀錄職場中遇到的性別歧視情況，評估受損權益。• 考慮法律諮詢，了借追訴權和可能的補償。

多元共融 (DEI)

關鍵字	DEI	CSR	ESG	SDGs
中文全名	多元共融	企業社會責任	環境保護、 社會責任、 公司治理	永續發展目標
英文全名	Diversity, Equity and Inclusion	Corporate Social Responsibility	Environmental Social Governance	Sustainable Development Goals
歷史起源	2010 年代初期 開始，許多國際 企業積極倡導。	1923 年，美國學者 Oliver Sheldon 提出。	2004 年，聯合國 全球契約提出。	2015 年，聯合國 《2030 年永續發 展議程》中提出。
內容解釋	DEI 是一種職場文 化概念，意指企業 應接納、尊重員工 的差異，並打造多 元共融環境。	企業在進行商業活 動時，除了確保財 務營運，同時也要 關注環境保護和社 會責任。	ESG 是「環境保 護、社會責任、公 司治理」的縮寫， 是一種評估企業永 續發展的指標。	SDGs 是聯合國提 出的 17 項永續發 展目標，不只針對 企業，包含政府與 NGO 皆應該一同 回應。

多元Diversity 平等Equity 共融Inclusion

DEI 多元共融的概念最早可追溯至聯合國 1960 年代的民權運動，重視社會上不同性別、性傾向、種族、宗教等身分的發聲權力。而這個強調多元共融的概念，也在近十年開始受到企業重視，成為全球企業趨勢。

多元Diversity

人群中存在的各種特點，包括種族、性別、年齡、宗教、性取向、身份、能力、經濟狀況等差異，而多元性強調人們應該尊重每個人的獨特性。重視員工身分、文化、經驗、專業技能的多元性，並確保各種族群都有代表性。

平等Equity

不論其背景如何，每個人都發揮所長，實現他們的潛力，並且被公平對待，根據每個人的差異提供所需的機會，透過提供資源和支持，來彌補那些面臨社會不公的人，公平性強調的是解決系統性的不平等，以確保每個人都能夠在公平的基礎上，參與和受益於社會或組織。確保員工獲得平等的待遇，並移除可能限制員工成長的障礙。

共融Inclusion

共融性最大的重點在於「感受」，它強調在組織或社會中創建一個環境，讓每個人都感到被歡迎、被尊重和被理解。包容性的目標是讓每個人都感受到他們的觀點、聲音和貢獻都是有價值的，並提升對於組織 / 社會的歸屬感。營造員工能感受到歸屬感的環境，並感受到自己受到重視。

為什麼 DEI 對企業如此重要？

在台灣，面對缺工和人才留用挑戰，以及高齡社會趨勢來襲，積極調整移民工政策、延攬人才，並建立多元族群共存共榮的台灣社會，是新的解決發展方向。隨著台灣社會人口組成日趨多元，如何促進種族多元平等越顯重要，而這也是 DEI 相當關注的議題。DEI 不僅能幫助提升公司營利潛能、增加員工投入度，也能提升員工推薦公司意願。

為什麼 DEI 對企業如此重要？

面對缺工與高齡化浪潮，國發會數據顯示，未來十年須引進 40 萬人力，填補台灣勞力缺口。因此，未來會透過政策，強化延攬外國專業人才，並擴大吸引及留用僑外生。此外，截至 2024 年 2 月底，勞動部統計全台移工數已超過 75 萬人，約 30 分之 1 的台灣人口，移工不僅是台灣珍貴的勞動力，也是台灣人認識東南亞文化的窗口。透過實踐多元包容，將有機會讓台灣成為一個真正友善包容的社會。

企業消弭性別歧視的 5 種 DEI 策略

性別平等教育

舉辦講座和工作坊，
提升員工對性別平等與多元
共融的認知

建立透明公正的晉升制度

確保性別不影響升遷，
檢視性別比例平衡

鼓勵員工達成工作與家庭 平衡

提供彈性工時、遠距工作，
實施優於法規的育嬰假福利

建立多元包容的工作環境

鼓勵分享背景，培養尊重和
欣賞的文化

制定反歧視政策

建立性別平等制度，設立匿
名舉報系統，嚴格處理性別
歧視和性騷擾。

感謝聆聽 請多指教

