



友善環境之建立

談性別平等法與性騷擾防治辦法

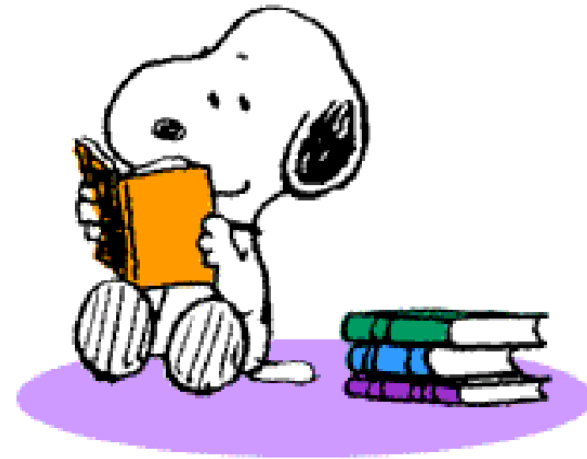
行政中心人力資源發展部

劉銘惠



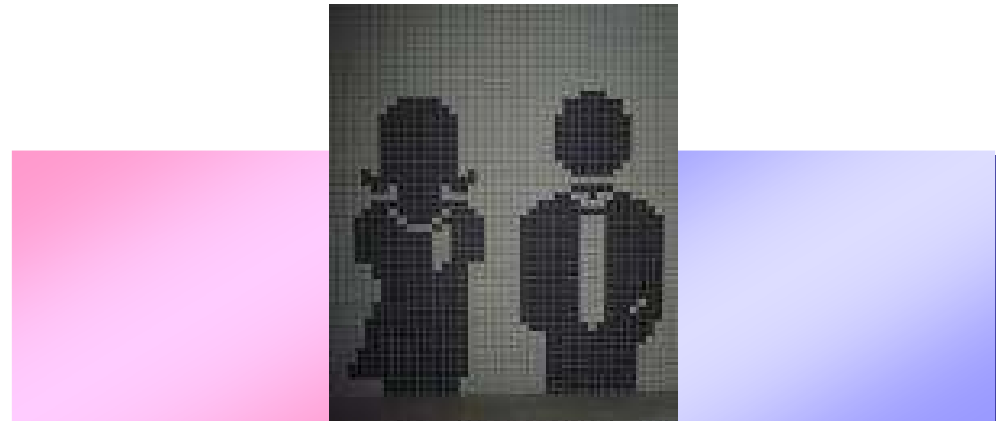
摘要

- 多元性別
- 法規介紹
- 友善環境省思





- 過去以老舊的眼光看世界，天經地義地認為男生一定在藍色框框裡，女生就一定在紅色框框裡，以為天下只有粉藍與粉紅兩種顏色。但一種米養百種人，性別的表現不可能只有兩端。
- 打從一生下來，有小雞雞的嬰兒不一定就認為自己是男生，男生也不一定就很陽剛強壯，喜歡的人也不一定就是女生，反之亦然





妳沒輸查甫仔！

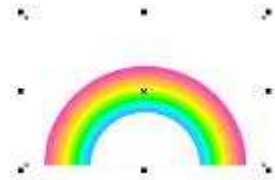


台灣第一位女醫師
蔡阿信女士



多元性別

你在性別光譜的哪一端？



我生下來是…	公	光譜地帶	母
我覺得我是…	男生	光譜地帶	女生
我看起來像…	陽剛	光譜地帶	陰柔
我喜歡的是…	女生	光譜地帶	男生

摘錄自《2005認識同志手冊》



是男是女，您認為？



- 父母教育，「男生要有男生的樣子，女生要有女生的樣子」
- 從醫院裡，小嬰兒的粉藍粉紅的區別
- 到學校裡，男孩短髮穿褲子，與女孩長髮穿裙子的校規
- 長大後，男人養家活口與女人相夫教子，形成所謂的「幸福家庭」形象。





我的特質	類別	光譜地帶	社會議題
我生下來是	生理性別sex	公、母	女男平等
我覺得我是…	性別認同 gender	男生、女生	跨性別
我看起來像…	性別氣質 gender qualities	陽剛、陰柔	娘娘腔與男人婆
我喜歡的是…	性傾向sexual orientation	女生、男生	同性戀與雙性戀





「性別主流化」理念的來源

- 「性別主流化」是一種推動一個社會達到**性別平等**的全球性策略之一。
- 1975年聯合國在墨西哥市舉行的第二屆世界婦女會議中，責成各國全力推動婦女權益，推動「**婦女十年（Decade for Women）**」，想要達到性別平等的目標。
- 1995年北京舉辦的聯合國第四屆世界婦女會議中，與會者乃通過「**北京行動宣言**」，正式以「**性別主流化**」作為行動策略，要求各國**將性別平等作為政策的主流**。



性別主流化的基本概念

- 性別主流化是一種促進性別平等的策略
- 性別平等是一種價值，而不是特定人口的福利
- 1997年聯合國經濟暨社會理事會的解釋：「. . . . 任何計畫性活動對女人和男人影響的一個評量過程。 . . . 最終目的是達到性別平等。」



性別主流化的策略目標

希望達到下面三種：

- 不同性別者（男性、女性或中性者）應該享有平等的權利。
- 不同性別者都應該可以成為改變的行動者與受益者。
- 給予不同性別者擁有更多選擇的自由。（男性可以請育嬰假陪伴自己的小孩成長）





性別議題與管理相關研究

領導者的性別及其領導行為對員工滿足的影響(陳墩振，1992)

- 領導者的性別對部屬的滿足沒有顯著性的影響，亦即部屬的滿足不因領導者的性別而有所差異。
- 領導行為、部屬的性別及部屬對女性角色的態度對部屬的滿足有顯著性的影響。



台灣家族企業家長式領導與其領導效能關聯性之研究—以生理性別與性別角色為調節變項（吳美蓮，2007）

- 生理性別與家長式領導的交互作用與領導效能不具有顯著相關。學者(Bem, 1975)主張應採心理性別的觀點較合適。
- 當主管採行威權領導愈高且部屬偏向男性化特質程度愈高時，部屬的工作滿足愈低，當主管採行德行領導愈高且部屬偏向女性化特質程度愈高時，部屬的工作投入愈高。



師徒性別一致與個人-組織契合度之研究 (劉佳男, 2008)

- 性別一致與個人-組織契合度有關，且性別一致高於不一致。
- 性別一致之女-女、個人-組織契合度不會高於男-男。
- 師徒關係類型干擾性別一致和個人-組織契合度，師徒正式關係時，性別一致顯著影響個人-組織契合度。



近十年來跟性別有關各種立法

- 民法親屬編的修正：自1996年開始到2002年6月
- 刑法的修正，1999年妨害性自主章的增訂以及妨害風化章與妨害婚姻與家庭章的修改。
- 1997年立法院通過「性侵害犯罪防治法」
- 1998立法院通過「家庭暴力防治法」
(其中主要條文是在1999年6月26日開始生效)
- 2002年立法院通過「兩性工作平等法」
- 2004立法院通過「性別平等教育法」
- 2005年性騷擾防治法通過 (2006年2月開始施行)
- 2008年性別工作平等法通過



性別工作平等法 (民國97年11月26日修正)

總則

Q：為什麼要制訂性別工作平等法？

- 性別工作平等法旨在消弭性別職場之不平等、排除婦女就業障礙，在消弭性別職場不平等的部分，包括禁止性別歧視（內容詳見Q3、Q4）
- 排除婦女就業障礙的部分包括性騷擾之防治（內容詳見Q5至Q7）及促進工作平等措施兩部分（內容詳見Q8至Q18）。



性別歧視之禁止

Q：性別工作平等法規定哪些情形雇主不得因性別或性傾向而有差別待遇？（參第7條至第11條第1項）

- 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷。但工作性質僅適合特定性別者不在此限。
- 教育、訓練、其他類似活動及各項福利措施。
- 薪資之給付。工作價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限。
- 退休、資遣、離職及解職。



Q：僱主可否因受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事，而終止勞動契約？（第11條規定）

- 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪（第11條第2項）。
- 僱主亦不得以受僱者結婚、懷孕、分娩或育兒為解僱之理由（第11條第2項）。
- 違反前項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力（第11條第3項）。



性騷擾之防治

Q：性別工作平等法所稱之性騷擾所指情形為何？（第12條）

- 「**敵意性工作場所性騷擾**」係指：受僱者在工作時，雇主、同事、客戶...等任何人，以性要求、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，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾。
- 「**交換式工作場所性騷擾**」係指：雇主利用職權，對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。



Q：性騷擾事件如何認定？

- 性騷擾並無條列式的認定標準，應就個案個別審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之（參第32條）。



Q：依性別工作平等法第13條規定，雇主責任？

- 僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，處理程序。
- 實施防治性騷擾之教育訓練。
- 設置性騷擾申訴之專線，並指定人員或單位負責。
- 雇主若未依法訂定性騷擾防治措施，或知悉性騷擾情事而未採取立即有效之糾正及補救措施，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。(第38條規定)
- 雇主已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止，雇主可不負連帶損害賠償責任（第27條）。
- 雇主若知悉性騷擾情形而未採取立即有效之糾正及補救措施，造成受僱者或求職者受有損害，雇主應負賠償責任。



促進工作平等措施

Q：性別工作平等法中關於生理假之規定為何？

- 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日（第14條）。
- 請假日數併入病假計算。
- 生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。
- 生理假依勞工請假規則第4條規定，勞工普通傷病假未住院者，1年內合計不得超過30日。普通傷病假1年內合計未超過30日部分，工資折半發給。**（全年未住院病假及住院病假合計6個月（含）內給半薪，逾6個月部份不給薪）**
- 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤，而影響其全勤獎金。此點為生理假與病假不同之處。
- **這樣的規定女性受僱者並非每年多出12天之生理假，生理假日數係併入病假合併計算，薪資之計算亦依病假規定辦理。**



Q:女性受僱者申請生理假時，是否應提出證明文件？

- 性別工作平等法第14條規定，女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日。
- 勞資間本來應以誠實互信之原則相互對待，必要時雇主亦得要求提出證明。但同一人請生理假之原因通常固定，雇主若要求每次生理假都須提出醫師證明，則非屬必要之範圍。(請事假後續請生理假，主管得視實際情況要求繳附診斷書)



Q：性別工作平等法有關產假之規定為何？ (第15條)

- 雇主於女性受僱者分娩（**20週以上**）前後，應使其停止工作，給予產假8星期。
- 妊娠3個月以上（**20週以內**）流產者，應使其停止工作，給予產假4星期。
- **妊娠2個月以上未滿3個月流產者**，應使其停止工作，給予產假1星期。妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5日。（**以人工流產申請產假者，證明文件限優生保健法指定醫師所開具之診斷證明書。**）



續

- 產假期間薪資之計算，依勞動基準法第50條規定，產假8星期與產假4星期之產假，受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給未滿6個月者減半發給。
- 性別工作平等法規定之1星期及5日之產假，因勞動基準法並無相關之規定，故雇主無給付薪資之義務（參勞委會91年7月10日勞動三字第0910035173號函）。（到職滿半年者照給，未滿半年者給半薪。）



Q：性別工作平等法所定陪產假之規定為何？

- 受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假3日（第15條第3項）。
- 陪產假期間工資照給（第15條第4項）。
- 陪產假3日，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後3日之7日期間內，擇其中之3日請假。
- 陪產假如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。



Q：申請性別工作平等法育嬰留職停薪之要件及期間為何？（第16條）

- 任職滿1年後，員工於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪。
- 育嬰留職停薪期間不得超過2年。
- 同時撫育子女2人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。
- 育嬰留職停薪期間，每次以不少於6個月為原則。
- 受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。



Q：育嬰留職停薪期間投保勞、健、公、軍保等社會保險之規定為何？(第16條)

- 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，但不包括參加勞工保險之職業災害保險。
- 受僱者繼續參加原有之社會保險，應於原投保單位繼續投保。
- 原由雇主負擔之保險費，免予繳納。
- 原由受僱者負擔之保險費，得遞延3年繳納。



Q：性別工作平等法有關哺乳時間之規定為何？（第18條）

- 子女未滿1歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，**雇主應每日另給哺乳時間2次，每次以30分鐘為度。**
- 哺乳時間，視為工作時間。
- **親自哺乳不限餵哺母乳，牛乳、羊乳等亦屬之。**
- 親自哺乳不限女性受僱者，男性受僱者也可請哺乳時間。
- **親自哺乳包括女性受僱者以容器儲存母乳備供育兒之情形。**



Q：有關育兒減少工時或調整工作時間之規定為何？

- 性別工作平等法第19條規定，受僱於僱用30人以上雇主之受僱者為撫育未滿歲子女，得為以下請求：
- 每天可減少工作時間1小時或調整工作時間。
- 減少之工作時間，不得請求報酬。
- 雇主若有正當理由，得拒絕受僱者之申請。



Q：性別工作平等法有關家庭照顧假之規定為何？ (第20條)

- 受僱於僱用5人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假。
- 家庭照顧假日數併入事假計算，全年以7日為限。
- 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
- 依勞工請假規則第7條規定，勞工請事假1年內合計不得超過14日，事假期間不給工資。
- 雇主不得因受僱者請家庭照顧假而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績等。此為事假與家庭照顧假不同之處。



Q：性別工作平等法有關雇主設置托兒設施或提供適當之托兒措施之規定為何？

- 性別工作平等法第23條規定，僱用受僱者250人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。
- 「設置托兒設施」包括雇主以自行或聯合方式設置托兒設施，其設置標準，應符合兒童福利法及各目的事業主管機關相關法令規定。
- 「提供適當之托兒措施」包括雇主以委託合約方式與已登記立案之托兒機構辦理托兒服務，或提供符合員工需求之其他托兒措施，目的在協助員工解決托兒問題。



Q：雇主違反性別工作平等法規定雇主不得因性別或性傾向而有差別待遇時，雇主責任為何？
（參第38之1條）

- 雇主違反因性別或性傾向而有性別工作平等法第7條至第11條規定之：招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷、教育、訓練、各項福利措施、薪資之給付、退休、資遣、離職及解職等之差別待遇情事者，主管機關可依同法第38條之1規定，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。



Q：雇主若不依性別工作平等法給假，勞工是否不受保障？

- 依性別工作平等法第21條第1項規定，受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。
- 因雇主並無准駁權，受僱者只要提出適當之證明文件證明確實無法出勤，雇主不得因受僱者未出勤而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 雇主若違反上項規定，主管機關可依法處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。



- Q：雇主違反本法規定時，受僱者及求職者應如何申訴？
- 受僱者或求職者發現雇主違反性別工作平等法之規定時，得向地方主管機關申訴。
 - 雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，如屬性別歧視及性騷擾防治之部分，得於10日內向行政院勞工委員會性別工作平等委員會申請審議或逕行提起訴願。
 - 雇主、受僱者或求職者對於行政院勞工委員會性別工作平等委員會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。



首件「性向歧視」案例

- 北市一家補習班男老師因打扮時髦，平常一頭金黃及肩長髮，手鍊、項鍊經常掛戴在身上；
- 補習班老闆認為其「中性」打扮，不符端莊的教師形象，因而將他解雇。
- 兩性工作平等法明訂「雇主對受雇者的退休、資遣、離職及解雇，**不得因性別而有差別待遇**」：雇主明顯違反兩平法，裁決處以一萬元罰款(92.11.28聯合)。



性騷擾防治法 (2005年)

- 立法目的

「性騷擾防治法」，其立法規範之目的，係在於建立一個「相互尊重」的環境。

- 性騷擾是一種性別歧視

- 一般而言，性騷擾就是一種性別歧視的形式 (Mackinnon, 1979)。

- 性騷擾會威脅女性在工作職場的權益，性騷擾會阻止女性找到工作，愉快地工作，以及保有工作。



- 《兩性工作平等法》95年立法，四年半來全國僅一百三十六件職場性騷擾申訴案。婦權律師王如玄說，**職場性騷擾狀況遠比數字所見嚴重**。
- 其中兩成四是「交換式性騷擾」，受害者因拒絕受騷擾，而遭到工作上的不利待遇。



2006年2月開始施行

總則

- 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定。
- 有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。





性騷擾防治法對其定義

本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。



罰則

- 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。(第20條)
- 對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。(第21條)
- 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。(第25條)
前項之罪，須告訴乃論。



- 迷思：性騷擾根本沒有定義
「不喜歡」、「不願意」就是性騷擾！
- 迷思：女性其實喜歡被性騷擾，只是口頭不說？
女性是被噤聲的，說了會受到二度傷害！
- 迷思：女性被性騷擾，是因為行為不檢，衣著暴露，眼神挑逗所致？
衣著端莊，穿著制服的女性也常被性騷擾！



- 迷思：性騷擾只是女性幻想，過於敏感？
相信女性自己的經驗！
- 迷思：被性騷擾很丟臉，不要再說出去了？
為什麼受害者丟臉？騷擾者才丟臉！
- 迷思：性騷擾是芝麻小事？
性騷擾是性別權力的展現，不是小事！



- 迷思：女性不喜歡聽黃色笑話，是因為她們沒有幽默感？
女性不喜歡聽黃色笑話是一種性別意識的覺醒！
- 迷思：如果他們是男女朋友，就不算是性騷擾？
即使是男女朋友或夫妻關係，不願意仍是構成性騷擾！
- 迷思：摸一下有什麼關係？
摸一下有關係！



首宗「職場性騷擾」的確定案例

長X醫院醫師被護士控告性騷擾案(90.8.1聯合)

- 一審判決認定醫師侵害女護士的「身體權」及「健康權」，必須賠償精神慰撫金40萬元，創下國內「性騷擾」案例的最高紀錄
- 最後台灣高等法院認定醫師對女護士的性騷擾，包括言詞及肢體兩部份，改判賠償45萬元
- 此案是國內首宗職場性騷擾的確定案例，由於判決首度認定「言詞性騷擾」不論故意或過失，均構成侵權行為。



性騷擾樣態及罰則

	樣態	罰則
生活篇	<ul style="list-style-type: none">•開黃腔•勾肩搭背•摸手捏臉•掀裙子•展示色情圖片•傳閱色情電子檔	罰鍰一萬元以上、十萬元以下，受理申訴機關及雇主未處理，罰鍰一萬元以上、十萬元以下，可連續罰
職場篇	<ul style="list-style-type: none">•醫師故意不當碰觸病患•要求部屬陪酒或藉機吃豆腐•其他利用權勢或機會性騷擾	罰鍰一萬元以上、十五萬元以下
刑責篇	<ul style="list-style-type: none">•強吻•強行擁抱•強摸胸部、臀部或私處等	兩年以下有期徒刑拘役或併科十萬元以下罰金



如果我被性騷擾了， 應該如何處理？

蒐集證據

- 相類的性騷擾行為不太可能只出現一次，只要多觀察加害人的行為模式，抓住正確的時間點，蒐集證據就會變得較為容易。
- 錄音，是最簡便也最省錢的蒐證方式，錄音時必須您自己的聲音也出現在錄音帶中，才算是合法的錄音行為。





續

申訴單位

- 知道加害人**所屬單位**，**於事件發生後1年內**，向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。
- 若您選擇向**直轄市、縣（市）主管機關申訴**，該機關應於**7日內**將所接獲知性騷擾申訴書及相關資料，移送加害人所屬單位處理。



民事責任

民法第184條

- 因故意或過失，不法侵害他人權利者，**負損害賠償責任**。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。
- 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，**負損害賠償責任**。但能證明其行為無過失者，不在此限。



性騷擾加害人須負哪些責任？

- 刑事責任：

- ◎ 刑法：

- 對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、或其他違反其意願之方法而，

- 為性交者：刑法§221：，處3年以上10年以下有期徒刑。

- 為猥褻之行為者，刑法§224處6月以上5年以下有期徒刑。

- 對於男女，利用其精神、身體障礙、心智缺陷或其他相類之情形，不能或不知抗拒

- 而為性交者，刑法§225處3年以上10年以下有期徒刑。

- 而為性猥褻行為者，處6月以上5年以下有期徒刑。

- ◎ 性騷擾防治法§25：

- 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處2年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金。前項之罪，需告訴乃論。



- 案例一：某旅運社股份有限公司總經理兼任董事長B先生對B君女職員性騷擾案（台北市政府勞工局，1998）。
 - 旅行社主管要求女員工到MTV店看錄影帶，結果趁女員工上洗手間時，選播限制級影片，還撫摸該員工胸部及大腿，被害人逃出後，因婉拒主管各項邀約，而遭降薪、調職，最後提告爭回權益。
- 交換式性騷擾不易舉證，但也有人打贏官司，王如玄提醒，受到性騷擾一定要保全證據，提出申訴。



- 案例二：被告甲○○於民國94年11月18日上午9時40分許，前往位於彰化縣員林鎮之「曼黛瑪蓮人內衣特賣會場」B區，佯裝選購女用內衣，靠近告訴人A女身後，趁機違反告訴人A女意願，強行摸捏告訴人A女之胸部，以滿足自己。
- 經告訴人A女發現，高聲斥責呼救而當場為警查獲上情，**因認被告涉犯刑法第224條強制猥褻罪**。



法律適用

- 本件被告雖確有趁機出手撫摸告訴人A女胸部之行為，然並未以相類似於強暴、脅迫、恐嚇、催眠術之方法為之，僅係趁被害人不注意無法防備時而觸摸得逞，與前述刑法第224條之強制猥褻罪之構成要件應不相符。
- 被告上開行為僅符合社會秩序維護法第83條第3款以猥褻之舉動調戲異性之規定。



法律適用

- 就「被害人主觀之感受」而言：
 - 強制猥褻罪構成要件中，所謂「猥褻」之意義，應指對人之身體有所侵害，使人感到性羞恥，並引起他人之性慾或滿足自己之性慾，而對個人性自由之決定權有所妨害，始足當之，若加害者雖係對被害人施予輕微暴行，然於瞬間即已結束，因時間甚為短暫，被害人尚未及時知覺有侵害發生，來不及反應時，該施暴行為即已終了，此時被害人之心理尚未有遭受強制之感受，因認不構成強制猥褻。



- 性騷擾一詞加以定義，並非當事人主觀上有受到騷擾之感受，便當然可以認定加害人之罪刑，還必須要符合某些客觀要件、或是該行為自一般大眾角度看來，均會產生同等感受時，才可能構成處罰之對象。



如何避免性騷擾發生？

工作職場上因為彼此的**尺度不同**，**環境不同**，以及**認知文化不同**，對於「性騷擾」的判斷不盡相同；但是，還是有許多通則是不變的

- 語言：黃色笑話，炫耀自己有關性方面能力
- 肢體碰觸—問題不在於在不能碰觸女性同事，而在於碰觸的方式是什麼。
- 開身體的玩笑—千萬不要拿女性的身體部份或是穿著開玩笑—胸部
- 稱讚—想要稱讚對方，請以實質事物的本身為主，而不要以人為主
- 眼睛—不想要被掛上性騷擾的字樣，看待女同事的眼神非常重要



友善工作環境

- 玻璃天花板效應(Glass Ceiling Effect)
- 工作死角與暗點(停車場、上下班必經路程)
- 「設置哺乳室」
- 「生理假」、「陪產假」、「育兒留職停薪」
- 定期再教育課程，強調對於兩性身體的尊重、避免的語言及行為上的騷擾，並尊重其隱私。
- 尊重「我的感受和你不一樣」。
- 建立完整的申訴管道與公平的處理程序
- 落實性騷擾宣導與通報機制，加強性騷擾的意識宣導，有效減少性騷擾事件的發生。



性別有影響嗎？

- 醫療是無性還是「？」性？
- 誰在決定？
- 理所當然下的公共政策(如公廁)





性別與醫療

「我和你的感受不一樣」

- 由於在醫療教育課程中，將醫療需求者預設為異性戀，醫療專業人員也因而忽視了性別多樣的可行性，自然無法看見不同性別取向的醫療需求、疾病好發情形及傳染途徑，無法正確給予多元性別者有效且快速的治療。
- 許多女同志表示，婦科醫生進行內診檢查時例行詢問「有無性行為」，造成了許多女同志不知該如何回答的窘境。



WHO Gender Topics

- Gender inequality in health care
- Gender differences in access to health care
- Gender bias in medical research
- Gender inequality in quality of care



性別與健康醫療(台灣婦權主張)

- 制定具性別意識之健康政策，建立有性別意識的醫學倫理與醫學教育。
- 強化性教育，提昇女性身體及性自主權，避免性病及非自主之懷孕。
- 健康決策機制中應考量性別的平衡性。
- 落實對婦女友善的醫療環境，並充分尊重女性的就醫權益及其自主性。
- 全民健康保險制度之決策及資源分配，應力求地區、階級、族群及性別的平衡。
- 從事具性別意識的女性健康及疾病研究。
- 檢視並改善女性健康過度醫療化的現象。
- 肯定婦女對促進及維護健康之貢獻，對家庭及職場的婦女照顧者提供充分的資源及報酬。



台灣婦女目前所面對的問題

- 婦女貧窮化
- 婦女人身安全
- 婦女友善就醫
- 婦女社會參與與國際參與



Women Un-friendly Hospital

- 一聲令下 脫褲 (婦產科門診場景)
- 女廁好不容易排到 一進去又發現沒衛生紙 (everywhere)
- 病房門忽然打開 主治醫師昂首闊步進來 還帶著一群小囉嘍 手一伸 棉被被掀開 露出光溜溜的大腿 (病房)
- 小孩粘在身邊 吵鬧 追逐(門診場景)



- 「候診的人可以隨時開關，…即使有屏風，它也不是拉屏，而是小屏風，其實是很沒有安全感的。」
- 「實習醫生一字排開，簾幕也不用關了。」「把簾子一打開，看過之後，沒有把它扳回來就…一群人浩浩蕩蕩的走掉。」



- 「一個待產室十幾二十個人在那邊待產，那個噪音很吵，這邊叫，那邊叫。」「沒有人數的限制，它會因為人數過多而很吵雜。」
- 「急診室品質不太好，太吵、太擠，人就丟在那邊，…然後就整個急診室就聽到了，沒有空間隔離。」
- 「加護病房家屬的等候室…那麼狹窄，男人是躺著就睡，那女人怎麼辦？」



省視

理所當然的醫療環境

- 醫療政策
- 硬體設計
- 醫病溝通方式
- 醫療作業程序
- 治療觀點
- 醫療行銷



婦女就醫親善環境評量

- 院內動線標示明確程度
- 門診隱私性、便利性
- 病房安全性、隱私性、便利性
- 生產流程動線規劃與設施情況
- 婦女健康相關之在職訓練
 - 參加人次醫師（人次/年） 護士
- 在職訓練項目內容之完整性
 - 婦女健康之衛教活動
- 家暴性侵害處置流程與空間
- 院內外性騷擾申訴流程機置與設置是否通暢





續

- 男、女廁管理情況
- 親子廁所設置
- 婦女夜間就醫安全，如設置夜間叫車
- 服務
 - 加護病房家屬休息室管理情況、休息空間、隱私性、安全性、清潔情況
 - 哺集乳室管理情況(宣導、使用頻率)
- 醫院招牌和告示
 - 尊重性別平權
 - 內容重點





• 婦女醫療服務之整體特色

- 硬體設施
- 服務品質
- 性別敏感度
- 發展性
- 婦女攜帶幼兒看診之便利性，如優先掛號、提供娃娃車





甲醫院婦女就醫親善環境建議

- 婦產科病房的門檻考慮去除，以方便住院孕婦輪椅等進出的使用安全性。
- 性騷擾防治委員會成員建議加入院外其他專業人士參與，如法律、性別。
- 親子廁所於婦兒科門診標誌動線不明。
- 與女性相關之健康議題之衛教海報較缺乏。
- 關懷女性心理、社會層面之衛教較缺乏。
- 醫護人員在職教育，宜加強醫師對婦女與性別議題的關注。
- 婦產科門診區關於更年期使用荷爾蒙與否的宣導品，宜謹慎，不宜將更年期疾病化。另外張貼的「未婚者受檢請告知醫師」，宜改為「無性經驗者等等」。
- 減重美容門診宜加強性別意識與健康的認知諮詢，並進一步建立一套與坊間不同的具性別意識不物化女性注重健康的減重美容教育的宣導。

看看別人，想想自己



乙醫院婦女就醫親善環境建議

- 產科病房的門檻建議採取無障礙者設施，將門檻去除。
- 廁所有異味，因使用者多因此應加強衛生清潔。親子廁所的設置有其必要。
- 性侵害個案處遇的空間應該比照家暴個案處理有處遇流程的海報，空間動線及軟體上待改善(隱私性、人性化空間)。
- 強化醫護人員的性別教育內容及課程活動，除產(婦)疾病以外的女性醫療觀宜加強(如:各年齡女性需求之評估)
- 產科門診諮詢人員被動角色需變主動。
- 衛教活動缺乏婦(產)科心理/社會層面(如女性憂鬱症……)
- 女性醫療空間宜再增加溫馨感(像皮膚科OPD)
- 加強產前教室，使內容完整。
- 宣導海報全是哺餵母乳，缺乏其他與婦女健康相關的海報宣導。
- 婦產科門診與乳房外科門診的動線，缺乏隱私性與便利性。
- 乳房攝影檢查從更衣室到檢查房間，距離太遠，讓女性沒有安全感。
- 病房標示不清楚，只以阿拉伯數字與英文字母表示，不便民。



尊重、平等、和諧



兩個穿裙子的男人夾雜其中，沒有人顯露出自己或別人很異類的表情



謝謝聆聽