

性別主流化與性騷擾防治

張自強 (MA, PhD)

衛生福利部八里療養院 職能治療科主任

H Humanity 人道
O Optimism 樂觀
P Passion 熱忱
E Excellence 卓越



*現職：

衛生福利部八里療養院職能治療科主任

教育部性別平等教育實務領域師資 / 亞洲大學兼任助理教授

*學歷：

長庚大學電機工程博士/美國紐約大學碩士/高雄醫學大學復健醫學系學士

*主要經歷：

台灣國家婦女館性別主流化專家

行政院長照推動小組委員（第一、二屆）

中華民國職能治療師公會全國聯合會理事長（第五、六屆）

醫院評鑑暨教學醫院評鑑/精神復健機構/精神護理之家評鑑委員

長庚大學職能治療系暨臨床行為科學研究所講師

長庚大學諮商輔導組副組長兼性別平等委員會執行秘書

長庚醫院精神科系督導兼職能治療師

衛生福利部中央健保署性騷擾申訴評議委員會委員/性別平等工作小組委員

交通部公路總局台北區監理所性騷擾防治委員會委員/性別平等工作小組委員

國立中正紀念堂管理處性騷擾申訴評議委員會委員

新北市性騷擾防治委員會委員

基隆市性騷擾防治委員會委員

桃園市衛生局/桃園市法務局/桃園市稅務局性別平等專責小組委員

常見之性別議題

- » 性別主流化
- » 性取向之相關議題
- » 性別在醫療照護上的認同與合作
- » 治療醫病關係處理
- » 職場性不平等議題
- » 職場上性騷擾之防治
- » 友善職場

性別主流化 Gender mainstreaming

- » 1995年聯合國第4屆世界婦女會議通過「北京行動宣言」，正式以「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略。
- » 「性別主流化」是一種策略，也是一種價值，希望所有政府的計畫與法律要具有性別觀點，並在作成決策之前，對男性和女性的可能影響進行分析，以促使政府資源配置確保不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，最終達到實質性別平等。

推動性別主流化工作

- » 94年開始積極推動性別主流化工作，以性別統計、性別預算、性別影響評估、性別分析、性別意識培力、性別平等專案小組運作為主要推動工具，而為協助各部會分階段逐步落實性別主流化政策
- » 推動成立「推動性別主流化專案會議」，由政務委員邀集本院性別平等會民間委員、學者專家及各相關機關參與，期透過各界協力合作，提升性別主流化實施成效，為我國性別平等之推展奠定良好基礎。

性別主流化

- » 聯合國在全世界推行的一個概念，是指所有政策活動，均以落實性別意識為核心，要求過去的政策、立法與資源須要重新配置、改變，以真正反映性別平等。
- » 性別平等是一種價值，而不是特定人口的福利；性別平等不等於婦女福利。性別主流化要求政府全盤地檢討目前勞動、福利、教育、環保、警政、醫療等政策裡，隱藏著的性別不平等，重新打造一個符合性別正義的社會。

「性別主流化」的目標

- » 一、不同性別者（男性、女性或中性者）應該享有平等的權利
- » 二、不同性別者都應該可以成為改變的行動者與受益者
- » 三、給予不同性別者擁有更多選擇的自由

(來源：行政院婦女權益促進會陳惠馨委員負責撰寫)

「性別主流化」的定義

- › 指所有政府的政策與計畫要具有性別觀點，並在作成決策之前，對於該政策對於女性和男性的影響分別進行分析研究。
- › 政府在規劃國家的各項政策時，應該全盤地從性別的觀點去思考。對於既存的各種國家法律、政策與司法制度都要從性別的角度出發，重新檢驗既有的政策是否符合性別平等的目標。
- › 舉在台灣經常被討論的公共廁所的問題。

(來源：行政院婦女權益促進會陳惠馨委員負責撰寫)

性別與健康

- 性別 (sexual identity)
- 性別認同 (gender identity)
- 性取向 (sexual orientation)
- 性取向，亦稱性傾向、性指向、性位向

■ 性別 - 生理上的性別 biological sex

■ 性別認同 - 個體自我認同的性別

- (是指一個人將自己視為男性或女性的心理認同)

■ 性取向 - 喜歡何種性別

- (是指一個人在情感、浪漫、與性上對男性及女性有何種型態的耐久吸引)

■ 性取向 sexual orientation

■ 同性 homosexual

■ 異性 heterosexual

■ 雙性 bisexual

勞動部公布就業平等概況 (110.03.08)

表 1 受僱者最近一年在工作場所遭受性騷擾之情形

中華民國 109 年 9 月

單位：%

項目別	總計	曾經發生	性騷擾加害者(可複選)				未曾發生
			上司	下屬	同事	客戶	
			女性	100.0	3.3	0.6	
男性	100.0	1.2	0.3	-	0.9	0.0	98.8

資料來源：勞動部「工作場所就業平等概況調查」。

說明：最近一年係指 108 年 10 月至 109 年 9 月，以下各表同。

表 2 受僱者最近一年在工作場所遭受性騷擾提出申訴之情形

中華民國 109 年 9 月

單位：%

項目別	總計	未曾發生	曾經發生—按有沒有提出申訴分										
			計	有一按是否改善分			沒有一按未提出申訴的主要原因分						
				小計	有改善	沒有改善	小計	擔心遭受二度傷害	擔心遭強迫調離原來工作部門或職位	擔心失去工作	擔心別人閒言閒語	當開玩笑不予理會	其他
女性	100.0	96.7	3.3	0.9	0.7	0.2	2.4	0.5	0.3	0.4	0.5	0.4	0.2
男性	100.0	98.8	1.2	0.3	0.3	-	0.9	-	0.0	0.1	0.7	0.1	-

資料來源：勞動部「工作場所就業平等概況調查」。

現代婦女基金會 (110.03.08)

- » 110年1月8日至2月16日進行《我們與性騷擾的距離-女性職場性騷擾網路大調查》
- » 網路共回收1057位女性問卷(455人曾遭遇職場性騷擾事件，發生率達43%)
- » 發生性騷擾後僅有47名(10.3%)被害人曾向公司提出行政申訴
- » 職場性騷擾事件中，行為人與被害人關係為上司及員工關係佔41.7%，其中行為人為職場最高負責人者就佔了13.8%，兩造為同事關係者佔39.3%

現代婦女基金會 (110.03.08)

- » 曾遭遇職場性騷擾8成受害者與加害者朝夕相處
 - 以肢體性騷擾佔63.5%為最多，如：令人不舒服的肢體碰觸(如樓肩，摸頭，撫背)、不當的肢體碰觸(如拍臀，襲胸，擁抱，強吻等)，
 - 其次言語性騷擾佔60.9%、
 - 散播與性有關之影音圖文等37.1%
- » 性騷擾對被害人產生的影響嚴重程度依序為
 - 「情緒層面」、
 - 「工作表現」、
 - 「人際關係」及「生活層面」

職場性別不平等之影響

- » 主觀認定
- » 升遷機會
- » 能力好壞
- » 公關形象
- » 可靠與否
- » 服裝打扮
- » 薪資結構

健康的性別平等教育之規劃

- » 性別平等法
- » 性騷擾防治法
- » 性騷擾迷思
- » 網路安全
- » 健康的兩性關係
- » 如何避孕
- » 如何預防性病

性別平等意識的理念融入防治

- » 如尊重身體自主權
- » 認識身體界線
- » 正確的人際互動技巧
- » 尊重隱私權
- » 尊重多元性別
- » 覺察性別迷思
- » 加強對法律保護身心障礙者的性自主權
身體隱私安全保護

性騷擾

- 定義

不受歡迎的性侵犯，性的要求，以及其他具有性意涵的口語或文字溝通，或身體行為...

1. 性別騷擾：舉凡一切強化女性是次等性別印象的一切言行。
2. 性挑逗：包含一切不受歡迎，不合時宜或帶有攻擊性的口頭或肢體上的吃豆腐行為。
3. 性賄賂：以同意性服務作為交換利益的手段。
4. 性要脅：以威脅或霸王硬上弓的手段強迫性行為或性服務。
5. 性攻擊：強暴以及其他造成肢體傷害的暴力動作或異常性行為。

職場性騷擾



- 定義

「一種在性與性別認同上的權力濫用，而導致妨礙或傷害職員完整的福祉，氣氛或機會的行為。」

- 騷擾與被騷擾者之間即不平等的權力關係；常帶有下列特質：

- 這種行為是明白或暗示地以一個人的聘僱或職務成就為交換條件。
- 行為對象對這種行為的反應會影響行為者對其聘僱或職務成就的裁決。
- 這種行為蓄意要干預一個人的工作表現，或是製造一種嚇阻、敵意或侵犯性的工作與職場環境。

職場性騷擾

- 種種性騷擾的定義很難將所有可能發生的具體行為或或情境一一列出，重點不一定在「性」，而在於「權力」。
- 在判定某些行為或環境是否構成性騷擾的過程中，取決的標準並不在於加害者的動機，或是加害者是否意圖為之。判斷時應首重被害者的感受。
- 當性騷擾行為發生時，也許被騷擾者並未明顯得表示拒絕或抗議，但絕對不代表這個行為或言語不是性騷擾，或是可以接受的。
- 加害者最常利用受害者得不敢聲張，不敢反抗，或是行政管理單位多一是不如少一事的駝鳥心態、變本加厲、食隨知味，終至不可收拾。

相關的迷思

一、性騷擾／性侵害加害人

迷思一：加害人都是陌生人→事實：84%是認識的人

迷思二：加害人都是學歷低的勞工階級

迷思三：加害人都是猥瑣、精痞的糟老頭

迷思四：加害人的樣子都色色、怪怪的，一看就知

→事實：加害人不乏高學歷、高收入、能幹、長相端正斯文、風評佳、形象好，令人難以相信是「會做出這種事」的男性



相關的迷思

迷思五：加害人沒有性伴侶，寂寞難耐

迷思六：加害人只是少數病態男人

迷思七：加害人很可憐，要發洩，無法控制



→ **事實**：大部份的加害人都有正常的社交生活、性伴侶，無須「飢不擇食」、「衝動而失控地找人發洩」

相關的迷思

迷思八：加害人只是想摸一下而已，又沒造成傷害

迷思九：加害人只是一時衝動、臨時起意、失控

→事實：加害人一般都會伺機而動，有預謀，製造接近機會，甚至耐性等候時機，有些甚至會準備犯案工具

迷思十：加害人被對方引誘、挑逗、對方自願（沒拒絕）

→事實：相識加害人被識破後會污衊受害人，企圖誤導他人相信是受害人的錯／陰謀

相關的迷思

二、性騷擾／性侵害受害人

迷思一：受害人都是女性

迷思二：受害人都是學歷低的勞工階級

迷思三：受害人都是年輕、貌美

迷思四：受害人穿著暴露，賣弄風情

迷思五：受害人愛慕虛榮，才易受騙

相關的迷思

迷思六：受害人放蕩不羈，夜路走多了

迷思七：受害人沒有義正嚴詞拒絕，讓人誤會

迷思八：受害人沒有抵死反抗，她其實是想要的

迷思九：受害人出來舉發，「不像受害者！」

（沒有暗自垂淚，痛苦萬狀）

迷思十：受害人「把事情搞大，一定有陰謀」

迷思十一：受害人被拋棄後不甘心的報復

相關的迷思

- →事實只有一個：
- 受害人的身體自主權被侵犯，無關年齡、性別、外貌、形象、生活方式、被侵害時或之後的反應，更無關陰謀或報復。
- 例如：從女嬰到老婦都可能被性騷擾／性侵害，真的無關世俗的所謂「性感」

我應該如何避免性騷擾他人？

- 尊重他人，檢視自己對性別的刻板印象，建立平等的性別觀念。
- 注意言詞和態度，如：不要對任何性別有所貶抑與隨注意講黃色笑話。
- 尊重他人身體自主權。
- 避免以輕薄的言行舉止調侃別人。
- 避免做出與性有關的騷擾行為，如傳播情色信件。
- 要能敏感察覺自己與對方的關係是否存有權力差異。
- 若與對方存有權力差異關係，在上位者更應嚴守專業倫理。
- 當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做。
- 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
- 不要利用對方的「仰慕」，遂行性騷擾行為。

應該要如何制止性騷擾？

- 為免於遭受性騷擾，及遭遇性騷擾後冷靜、正確地處理問題，以下為制止性騷擾的事前預防與事後補救措施，其讓性騷擾事件的發生率與損害減到最低。
- 對性騷擾的本質有正確的認知與敏銳的覺察。
- 承諾重視並護衛自己的身體控制權及性自主決定權。
- 對自己身體及感覺的直覺要有信心。
- 以直接（如面談、寫信）或間接（請他人轉告）方式，讓對方知道其之言行是不受到歡迎的，並要求對方立即停止該言行。在進行此動作時，最好順便錄音，以便將來舉證之用。
- 若對方依舊故我，蓄意騷擾，可考慮採取積極的因應策略，如向有權受理單位提出申訴。

您的參與，
職場的性別平等
將更能落實！

讓我們一起創造
並維護
性別平等
的優質職場環境！



綜合討論

- 張自強(八里療養院職能治療科)
- E-mail: otchang@gmail.com
- (0) 02-26101660 分機 2400



Johnson Chang

謝謝聆聽
敬請指教

