

# 從性別主流化 談建立性別友善工作環境

台南市女性權益促進會  
秘書長 邱美月

# 講師介紹

## 學歷

- 國立成功大學法律研究所畢
- 國立高雄師範大學教育研究所畢
- 國立成功大學外文系畢

## ●經歷

- ☞ 台南家齊女中教師，訓育組長退休
- ☞ 台南女性權益促進會理事長
- ☞ 台灣防暴聯盟理事
- ☞ 全國婦女聯合會常務理事

## 現任

- 台南女性權益促進會秘書長
- 行政院性別主流化與CEDAW講師
- 台灣高等法院台南分院調解委員
- 台灣高等法院台南分院檢察署性騷擾調查委員
- 法務部臺南地檢署修復促進者
- 台南地方法院家事調解委員
- 高雄少年家事法院調解委員
- 嘉義地方法院調解委員
- 台東地方法院調解委員
- 台灣防暴聯盟理事
- 科技部南部科工區性別平等會暨就業歧視評議委員
- 台南市政府衛生局工作場所性騷擾申訴處理委員會委員
- 台灣防暴聯盟申訴專線評議委員
- 台南大學性騷擾申訴評議委員
- 台南市中西區公所調解委員
- 台南市性別平等教育委員會委員
- 台南市家暴性侵害暨性騷擾委員會委員



# 前言

- 性別主流化（Gender Mainstreaming）是現代化、民主化、國際化、全球化之最主要通路。
- “Human Development, if not engendered, is endangered.”
- 建立性別友善工作環境是性別平等的思惟，性別主流化之具體行動。

# 性別主流化之沿革



- 
- 一、聯合國成立，於成立憲章中強調「兩性平等」。
  - 二、1945年到1975年是世界各國婦女公民權利透過立法加以確定的時期，強調婦女權益保障。
  - 三、1975年聯合國在墨西哥舉行的第一屆世界婦女會議中，宣佈未來十年為「婦女十年 (Decade for Women)」責成各國全力推動婦女權益。



◇ 目標：

1. 消除所有的性別歧視。
2. 整合婦女在人類發展過程中的參與。
3. 強化婦女在促進世界和平中的貢獻。

◇ 轉變：

1. 從支持與救助的被接受者到男性的夥伴具同等權利獲得資源與機會。
2. 從發展女性進步到沒有女性參與發展是不可能的。



四、1979年消除對婦女一切形式歧視公約（The Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women），締約各國譴責對婦女一切行事的歧視，協議立即用一切適當辦法（例如立法或政策研擬），推行消除對婦女歧視的政策。

◇當時有179國簽署。

◇被視為國際婦女人權的重要公約及促進性別平等普世價值的工具。



五、1980年聯合國在丹麥首都哥本哈根舉行第二屆世界婦女會議，持續呼籲各國關心婦女議題。

◇目標：

1. 確保女性財產的擁有與控制。
2. 婦女的繼承權、子女監護權與國籍。
3. 中止對婦女的刻板印象。

◇轉變：

重新思考「保障婦女權利」和「促進婦女行使權利」間的差距。



六、1985年聯合國在非洲肯亞舉辦第三屆世界婦女會議並通過「奈洛比宣言」是聯合國觸及婦女受暴議題，西方開始以『女性主義的觀點』來思考社會中女性的處境，消除「性別盲」。

◇目標：修正女性不平等之狀態，找出新的解決方案。

◇轉變：婦女議題不只是婦女的議題，而是全人類的問題。



七、1995年聯合國在北京舉行第四屆世界婦女會議中，通過「北京行動宣言（The Beijing platform for action）」，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，落實性別平等行動策略。

◇ 目標：

1. 確定以「性別主流化」的策略來達成性別平等的目標。
2. 政府和其部門應在所有改變計畫中，促進一積極的、可見的、具性別觀點的主流政策。

◇ 轉變：

1. 從婦女議題到性別議題。
2. 從問題解決到結構改變。

## 八、1995年北京宣言行動之行動綱領

1. Women and Poverty(婦女與貧窮)
2. Education and Training of Women(婦女與教育培訓)
3. Women and Health(婦女與健康)
4. Violence against Women (婦女與暴力)
5. Women and Armed Conflict(婦女與武裝衝突)
6. Women and the Economy(婦女與經濟)
7. Women in power and decision-making(婦女與參與決策)
8. Institutional mechanism for the Advancement of Women(提升婦女地位的國家機制)
9. Human Rights of Women(婦女與人權)
10. Women and the Media(婦女與媒體)
11. Women and the Environment(婦女與環境)
12. The Girl-child(女童之處境)

呼籲簽署國在一定時間內建立國內實現性別主流化的國家機制；聯合國本身，也必須在其行政組織中建立相關機制。



# 性別主流化之基本理念



## 一、定義：

1. 是一個概念也是一個國際通用語，性別平等是性別主流化要達到的願景(vision)。
2. 政府在規畫國家的各項政策時，應全盤地從性別的觀點去思考，並在作成決策之前，對於該政策對女性和男性的影響分別進行分析研究。
3. 對於既存的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。



## 二、性別主流做為一種主流價值

1. 性別主流化作為促進性別平等的策略：  
形塑性別平等的社會已經成為國際認同的目標，性別主流化對於性別平等有重要意義。
2. 性別平等是一種攸關全社會，全人類幸福的價值，而不是特定人口的福利，不等同於婦女福利
  - (1) 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、醫療等政策中所隱藏的性別不平等，重新打造一個符合性別正義之社會。



(2) 性別主流化要求政府徹底根本地檢討各種既有的政策裡，過時性別刻板印象的桎梏。在此架構下政府應該考慮注意的要點：

- a. 如何改造其政府組織架構。
- b. 全面地調查並瞭解政府政策的各個面向。
- c. 在社會中所造成的性別不平等的現況。
- d. 評估所有政策裡是否有違反性別平等的因素，檢討既有的政策與法令，前瞻性地提出具有性別正義的政策與法令修正。



(3) 推過性別主流化，不僅從婦女權益保障的觀點，要看到社會中不同性者的處境，也要不同性別者，即所謂的男性女性或跨性別者都一樣擁有更多選擇的自由及機會。

(4) 女性人權即是基本人權 (Women's rights are human's rights)。

### 三、目標：

#### 1. 法律上(de jure)的平等：

(1) 表示法律制定層面上的平等：任何人不可因性別、宗教、信仰、族群的關係而被歧視。

(2) 消除任何歧視性的法律、法規和法條。

#### 2. 實際生活上(de facto)的平等：落實於就業、婚姻、政治與經濟的每個角落。

(1) 不同性別者（男性、女性或跨性別者）應該享有平等的權利。

(2) 不同性別者都應該可以成為改變的行動者與受益者。

(3) 給予不同性別者擁有更多選擇的自由。

# 性別主流化六大檢視工具



- 
- 一、性別統計：透過統計資料讓大眾更了解不同性別者在社會之處境。
  - 二、性別分析：針對性別統計資料，從性別意識的觀點來分析社會中各種性別處境與現象。
  - 三、性別預算：指政府編列預算應該優先考量對於不同性別者及弱勢群體的友善環境建制。

- 
- 四、性別影響評估：是落實「性別主流化」的具體操作方式，在制訂方案、政策、立法時，考量不同性別觀點，對於不同性別者的影響及受益程度進行評估檢討。
  - 五、性別意識培力：透過組織開設性別主流化相關課程，提供並落實性別平等目標的能力。
  - 六、性別機制：從性別觀點檢討組織的架構與人力分配(任一性別代表性問題)。

性別平等下  
婦女問題之轉變



	過去	性別平等
分析方法	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 女性是被忽略、隱藏的</li><li>2. 女性普遍缺乏<ul style="list-style-type: none"><li>* 教育</li><li>* 訓練</li><li>* 自信、自尊</li></ul></li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 社會結構與過程重塑</li><li>2. 兩性不平等，在<ul style="list-style-type: none"><li>* 資源方面</li><li>* 機會方面</li><li>* 自我決策方面</li></ul></li></ol>
問題歸因	個人歸因— <ul style="list-style-type: none"><li>* 婦女本身</li></ul>	結構歸因— <ul style="list-style-type: none"><li>* 男女之間的不平等</li></ul>
改變策略	個人導向— <ul style="list-style-type: none"><li>* 婦女必須改變自己的屬性使能融入社會</li></ul>	整體結構面— <ul style="list-style-type: none"><li>* 社會與制度改變想法與作法，以促進平等的選擇與機會</li></ul>

# 性別平等之社會福利進展

## 殘補式 福利政策

1. 救助處於生存標準以下的民眾
2. 婦女因其弱勢情形得到救濟

## 福利國家體制

1. 對國民提供普及式制度化的福利措施
2. 女性因其國民身分獲得保障
3. 女性因結構造成的弱勢情形被認為是社會問題的根源

## 積極性 社會政策

1. 讓經濟政策與社會制度之間建立正向積極的關連
2. 女性弱勢實為性別關係之不平等，是社會共同的問題，因此必須在所有面向上引入性別觀點



# 建立性別友善工作環境



# 憲法

1. 憲法第七條：中華民國人民無分男女、宗教、種族、階級、黨派等在法律上一律平等。
2. 憲法第156條：國家為奠定民族生存發展基礎，應保護母性並實施婦女兒童政策。
3. 憲法增修條文第十條第六項，基本國策國家應維護婦女人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。

## 性別平等理念

## 具體目標

## 相關法規

◆ 禁止對婦女一切  
形式歧視公約  
CEDAW公約

◆ 性別主流化  
Gender  
Mainstreaming

1. 尊重人類個體對性別認同的選擇
2. 維持性別之間的平等相處與待遇
3. 保障各種性別在社會中正常發展
4. 改善當今既存性別地位不平等現況
5. 制定及修正有關性別平等法規

1. 民法親屬篇之修正
2. 刑法妨害性自主章之增訂
3. 防暴三法
  - (1)性侵害犯罪防治法(性侵法)
  - (2)家庭暴力防治法(家暴法)
  - (3)性騷擾防治法(性騷法)
4. 性平三法
  - (1)性別平等教育法(性教法)
  - (2)性別工作平等法(性工法)
  - (3)性騷擾防治法(性騷法)
5. 社會秩序維護法
6. 兒童少年福利及權益保障法
7. 兒童及少年性剝削條例
8. 身心障礙者權益保障法
9. 家庭教育法
10. 人口販運防治法
11. 家事事件法
12. 生育保健法(修法中)
13. 教師法
14. 行政程序法
15. 公共場所母乳哺育條例
16. 就業服務法
17. CEDAW公約施行法



## 二、具體目標：

(一)消極目標：性別歧視之禁止

(二)積極目標：多元文化、性別平等、  
人性尊嚴

# 三、具體措施

## (一) 性別歧視之禁止

1. 雇主對求職者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別而有差別待遇。  
例外：工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
2. 舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別而差別待遇。
3. 同工同酬：薪資之給付，不得因性別而所差別待遇。  
例外：但基於年資、獎懲、績效或其他非性別因素之正當理由，不在此限。

# 三、具體措施

## (一)性別歧視之禁止

4. 退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有所差別待遇。

工作規則、勞工契約或團體協約，不得規定或事先約定有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪，不得以其為解僱之理由。

5. 規定各委員會之性別比例，任一性別不得少於1/3。

# 三、具體措施

## (二)性騷擾之防治

1. 公布防制性騷擾之聲明，聲明內容應包括：

(1) 宣佈禁止任何性騷擾在工作場所發生

(2) 對性騷擾做明確界定：

(a) 敵意工作環境性騷擾性別歧視之言論或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴，人身自由或影響其工作表現。

(b) 交換利益性騷擾：雇主對受雇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，作為勞務契約成立，存續、變更或分發、配置、考績、陞遷、降調、懲罰等之交換條件。

# 三、具體措施

## (二)性騷擾之防治

- (3)說明處理性騷擾事件之申訴程序，並指定相關人員負責處理。
- (4)允諾以保密方式處理此類申訴，並使申訴人免遭任何報復或其他不利處分。
- (5)明示對調查屬實之加害人將予懲處。

# 三、具體措施

## (二)性騷擾之防治

2. 訂頒應禁止之性騷擾行為：

- (1) 展示具有性意涵或性誘惑之聲音、圖片、文字、影片或陳列物。
- (2) 與性有關而不受歡迎之語言或身體碰觸。
- (3) 以性行為或與性有關作為交換條件。
- (4) 以威脅或懲罰之手段，要求性行為或與性有關之行為。
- (5) 猥褻或性侵害行為
- (6) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為等應禁止

# 三、具體措施

## (二)性騷擾之防治

3. 訂立防制規定包括申訴管道、調查程序與罰則：

雇主應防制性騷擾行為之發生

(1) 受雇者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲誡辦法，並利用多元管道公開揭示，並納入員工聘約或管理手冊中。

(2) 十人以上者，應設立申訴管道。

4. 實施教育訓練：

機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練，並予以公差登記及經費補助。

# 三、具體措施

## (二)性騷擾之防治

### 5. 主管的責任：

雇主於員工有性騷擾事件時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

### 6. 不得差別待遇責任：

機關、部隊、學校、機構或僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發，提起訴訟、作證，提供協助其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。違反時，負損害賠償責任。

# 三、具體措施

## (二)性騷擾之防治

### 7. 損害賠償責任：

對他人為性騷擾者，負損害賠償責任，包括金額及回復名譽之適當處分。

### 8. 保密責任：

廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足識別被害人身分之資訊。

# 三、具體措施

## (三)促進工作平等措施

1. 生理假：女性每月得請「一日」生理假，不得視為缺勤而影響其全勤獎金，考績或為其他不利之處分。
2. 產假、流產假、安胎假、產檢假及陪產假。
3. 育嬰留職停薪假。
4. 哺集乳、撫育時間：
  - (1) 子女未兩歲者哺乳時間每次以60分鐘為限。哺乳時間，視為工作時間。
  - (2) 子女未滿三歲者，每天得請求減少工作一小時，及調整工作時間。

# 三、具體措施

## (三)促進工作平等措施

### 5. 家庭照顧假：

以事假計，全年以七日為限。

### 6. 托兒與再就業輔助：

(1)受雇者100人以上，應設立哺（集）乳室或適當托兒設施，主管機關應給予經費補助。

(2)主管機關對於因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職者，應採取職業訓練或其他必要之措施。



## 三、具體措施

### (四)友善安全工作空間之建置

空間之設計，應考慮其無性別偏見、安全、友善。

1. 安全管理與保全
2. 標示系統，求救系統及安全路線
3. 照明與空間視覺穿透性
4. 加強危險角落的巡查及監視
5. 製作安全地圖，危險地圖

# 友善走廊通道



- 1、直線設計
- 2、反射凸鏡裝置
- 3、加強照明設備
- 4、無障礙環境



# 友善安全開放空間

1. 水平穿透力
2. 路人休閒功能
3. 增加開放空間的活動
4. 增加照明設備
5. 清理邊陲的畸零地
6. 清除死角
7. 暢行無礙之人行道與停車系統



# 友善大型建築物

如體育館、禮堂、研習地點及圖書館等：

- 1. 門禁管制：必要時加裝監視器及感應燈光
- 2. 強化安全梯管理
- 3. 出入口裝設明亮之透明安全玻璃



# 友善地下室

1. 加強門禁管制
2. 加強巡邏
3. 增加照明設備及感應燈光



# 友善停車場

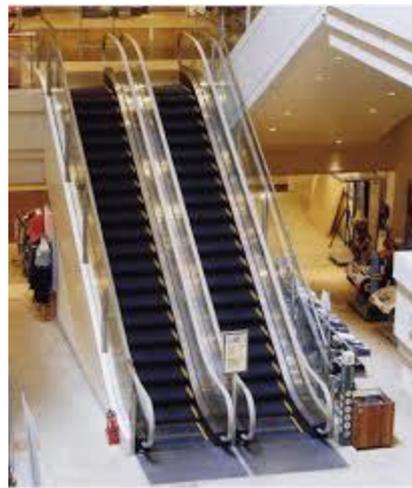
1. 加強監視設備
2. 設置緊急救援系統
3. 加強照明設備
4. 單一的進出口設計
5. 設置時段管制
6. 坡道停車位之安全設計及檢視
7. 加強巡邏
8. 婦幼停車位/專區的設置



婦幼優先  
停車格位

# 友善電梯/樓梯

1. 電梯設計採用透明之塑膠鋼材料
2. 裝置監視系統
3. 設置緊急警報系統
4. 樓梯必須加裝止滑設施



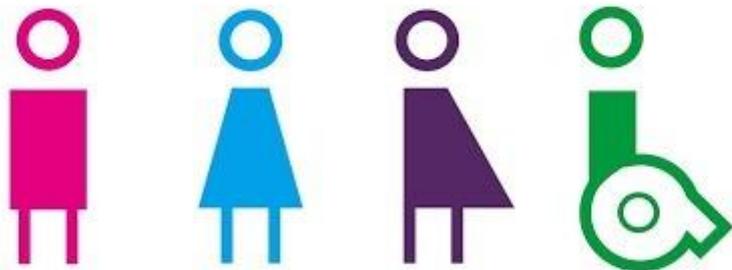
# 性別友善廁所

1. 照明要充分柔和或自然光充足。
2. 廁所門底部要有空間。
3. 臉朝外設計。
4. 裝設鏡子。
5. 增加清潔次數，洗手臺不能潮溼，地板不能打滑或破損。
6. 男女廁所之數量要合於比例。
7. 設置在方便易到達之地方，環境整潔，有綠化的植物或畫作。
8. 加裝警鈴，定期檢查。
9. 親子廁所及無性別廁所。
10. 馬桶、便斗，牆壁不能破損，沖水功能要正常。
11. 有置物室，清潔用品不能亂放。



# 性別友善廁所

## All Gender Restroom



這是對所有人開放的廁所。  
無論妳/你的生理性別、  
性別認同或性傾向為何，  
敬請安心、自在使用本廁所內設施。  
Anyone can use this restroom safely,  
regardless of gender identity or expression.



# 友善育嬰室、哺(集)乳室之設置

1. 明亮空間(隱密有開放)
2. 設備齊全：清洗台+寶寶放置處(尿布台)、  
飲水機、置物台、公告欄、消毒機、休息區等





## 結語

- 一、性別主流化之願景是落實性別平等，禁止性別歧視之民主運動。
- 二、建立性別友善工作環境，是落實性別平等，禁止性別歧視，禁止就業歧視之人權法治運動。
- 三、建立一個性別友善工作環境是機構全部總動員之民主運動。