

性別主流化與性騷擾

成大教研所 饒夢霞副教授

一. 前言：火星人與金星人的相遇

認識職場性別現況

二. 檢視自我的兩性平權觀念

三. 認識兩性差異的本質

1. 男女有別
2. 兩性心理特質與行為表現

四. 關於兩性溝通

1. 溝通方式的阿喬
2. 如何增進兩性溝通

五. 關於性別主流化

1. 性別主流化
2. 發展性別化的三大原則
3. 法律的看法

六. 具體措施

1. 檢視自我平權觀念
2. 正視申相關申訴
3. 強化平權觀念宣導
4. 因應性別需求保障工作權益

七. 結論：

孤陰不生、獨陽不長，唯陰陽調和，萬物始生焉
男女平等-兩性平等-性別平權，建構一個無偏見的社會

七成以上職場女性認為工作上有性別差異

節錄轉載自中國時報的一篇報導

女性同胞在職場上打拼，對其工作，到底滿不滿意呢？有無性別歧視，根據〈中時人力網〉(CTJob)最近所作的網路問卷調查發現，約有六成的國內職業婦女還算滿意目前的工作，但認為工作環境有性別差異者，則高達七成以上。

〈中時人力網〉(CTJob)係針對國內女性上班族進行工作滿意度調查，國內職場女性雖多數體認到工作性別的差異現況，但仍能勉強接受既有事實。這與東方女性傳統上「女主內」及「逆來順受」的觀念，難脫關聯。

詢問女性上班族「薪資待遇方面是否較男性吃虧？」，發現有接近七成的受訪者，確信如此；至於「在升遷方面會受到壓抑嗎？」，也有接近 65%認為所言不虛。另外「企業界用人唯才的標準，在兩性上有差異嗎？」，有 35%認為非常明顯，覺得「有一點差異」者更高達 61%。足堪反映目前職場上落實「兩性平等」，仍有改善空間。

談到女性工作環境，無可避免的會涉及「性騷擾」問題。調查中有兩成以上的受訪者確認曾受到性騷擾，認為「行為類似，但較難界定者」亦高達 31%；但問到「遭受性騷擾的話，會如何處理？」，以「公開揭發惡行」比例最高，達 39%，其次是「私下抗議」，約為 37%，遠高於「隱忍承受」的 18%，就處理的透明化而言，已有很大進步。其實，女性工作者有阻力也有優勢。調查同時顯示，大多數的女性認為其工作優勢包括「細膩度」、「溝通協調能力」及「行政處理能力」等；在職場上最大的困擾或障礙，主要是「受家庭生活干擾」、「工作屬性和定位」及「專業能力」等。如何排除阻力發揮優勢，是女性同胞力謀突破的方向。

通常，女性職工都背負家庭包袱，問到「在工作與家庭生活之間，要如何分際？」，57%的受訪者會採取「酌情兼顧」的方式，但力主「工作優先」者佔 16%，將「家庭」擺在第一位佔 14%。至於問到「您會為家庭而捨棄工作嗎？」，以答稱「視情況而定」者所比例最高，達 47%，自認不會捨棄工作者達 33%，堅信會捨棄工作者則佔 20%。可見女性上班族在工作與家庭間搖擺，視現實與理想如何取得平衡點。

有關「職場女性工作滿意度調查」詳細資料，可上網查詢：<http://www.ctjob.com.tw/survey2004/200406-07.htm>

兩性平權的迷思

計分方式：請依同意程度給分

非常同意 1 很同意 2 有點同意 3 有點不同意 4 很不同意 5 非常不同意 6

- () 1. 男主外、女主內的分工原則是天經地義的。
- () 2. 女生通常比男生愛講話。
- () 3. 為了將來能夠有所成就，男生應比女生受到更多的磨練。
- () 4. 女人應該和男人一樣，不計勞苦地在工作中承擔其職位所應負的責任。
- () 5. 女性應細心又有耐心，凡是事務性或文書性的工作最好由她們擔任。
- () 6. 社區中有關公共事務或智識方面的領導工作，讓男人主導較合適。
- () 7. 女性最好不要追求太高的成就，那會失去女人味，對婚姻也較不利。
- () 8. 如果雙方的收入差不多，約會時女性應與男性一起分擔費用。
- () 9. 女性應該端莊有所矜持，不要主動追求男性，以免被看低。
- () 10. 男性幫忙作家事應以蒐集垃圾、修理電器為主。
- () 11. 撒嬌是女性最有利的武器，女人應該擅用它，尤其與男性一起工作時。
- () 12. 女性追求經濟及社會的獨立自主，比追求女性化理想形象更有價值。
- () 13. 母愛是天生的，所以即使上班工作，女性也應該把家庭放第一位。
- () 14. 女性會受到性騷擾或性侵害，往往是因為其穿著打扮、言談舉止不當所引起的。
- () 15. 個人與個人之間的差異遠比異性間的差異來得大。
(改以數學公式呈現:個別差異 性別差異)
- () 16. 如果女人真的願意的話，她一定可以抵禦男性的強暴的。
- () 17. 女性會被男性毆打，那是因為她喜歡頂嘴或嘴巴太利所引起的。
- () 18. 女性比男性容易受到社會或他人的影響及說服。
- () 19. 男人和女人天生就是不同，要達到男女平等是不可能的。
- () 20. 女人比較情緒化，常常是不可理喻的。

男女有別

為什麼亞當不同於夏娃？

從生物觀點：	感官滿足 VS 感情滿足
從價值觀點：	工作導向 VS 人際關係取向
從社會化觀點：	有淚不輕彈 VS 情緒化
	君子遠庖廚 VS 女強人

真正差異有四項（語言能力、視覺空間能力、數學能力與攻擊性）

性別角色與生活適應

- 兩性化者的從眾性與慈愛性表性最佳。
- 兩性化者在表演與其生理性別不相符合的活動時，較少有不愉快的表現。
- 兩性化者的社會適應性較佳。
- 兩性化者有較高的自我實現。
- 兩性化者（與男性化者）心理較健康，較活在「此時此地」，能意識到自己的需求與感覺，能在表現感情的同時採取行動，喜歡並接納自己，易與人發展有意義的關係且較少有神經病理徵狀。女性化特質與心理健康是無關的。
- 兩性化者有肯定與最積極的自我概念，男性化者與女性化者亦有積極的自我概念，未分化者最差
- 兩性化者較受歡迎。
- 兩性化者較有彈性，但只限於女性。
- 兩性化者有很好的婚姻適應。
- 兩性化、男性化自認為有較高的工作滿意表現。
- 男性（兩性化或男性化）有較高的自我力量（ego strength）與較低的社會不安（social discomfort）。
- 男性化特質才是個人適應、人際適應的決定因素，也是人格適應的重要因素。
- 女性兩性化者較女性化者有好的適應；而男性化者較兩性化者的男性有好的適應；但亦有研究指出：男性以兩性化者適應較佳，女性以男性化者適應較好。

【結論】：性別角色類型與心理健康、社會適應、人際關係、自我實現與生活適應間有密切關係，而兩性化、男性化者之生活適應最佳。

兩性心理特質與行為表現

男性	男性行為心理	粗獷的、性格的	剛強的	自大的	偏激的
		有抱負、雄心的	豪爽的	反抗權威、規範	大而化之的
		獨立的	心胸寬闊的	自負的	武斷的
		喜歡冒險、大膽	好打抱不平的	好表現、出風頭	隨便的
		工作取向的	好動的、外向的	衝動的	脾氣暴躁的
		穩重內斂的	具領導能力的	誇大的	缺乏自制力的
		主動的	自信的	重視女性外表	好鬥的
		彈性、知變通的	性、愛並重	佔有慾強	甜言蜜語的
		幽默風趣的	熱情的	空談的	粗魯的
		理解力佳	理性的	個人主義的	具攻擊性的
		好奇的	富創造力	好勝心強	固執的
		責任感重	重視朋友	主觀的	健忘的
女性	女性行為心理	重視家庭的	專情的	在乎他人看法	情感脆弱的
		記憶力佳	愛略重於性	追求時髦的	善變、情緒不穩
		耐心的	執著、專一的	敏感的	任性的
		整潔的	富愛心的	依賴的	心胸狹窄的
		內向的	愛小孩的	被動的	偏心的
		富同情心的	輕聲細語的	好幻想的	善妒的
		守本份的	感性的	保守的	猜疑的
		人際取向的	順從的	缺乏安全感的	斤斤計較的
		天真的	善解人意的	重視自我外表	憂愁、焦慮的
		端莊的	舉止文雅、細緻	害羞的	聒噪的
		溫柔的	細心的	多愁善感的	神經質的
		文靜的	女人味的	矜持的	膽小的
		正向特質			負向特質

男性與女性溝通方式的差異

(一)語言的重點與盲點

女性重視重情感交流，有許多言外之意，而男性卻容易忽略。

男性重邏輯分析、解決問題，直接表達，女性卻覺得不夠禮貌。

(二)溝通方式

女性較會傾聽、支持與自我揭露，給予讚美與意見，支持性的訊息。

男性較易支配對話，命令及提供資訊，直接衝突，傳達對立批評。

(三)語言風格

女性注重社交人際，私下場合談話較多，說話注重語氣與表情。

男性傾向獨立自主，公開場合談話較多，談事理多於人，重內容。

(四)非語言方面

包含目光接觸、臉部表情、肢體語言，與聲音線索等，女性較能有效地傳達和接收各非語言訊息。

如何增進兩性溝通

一、建設兩性都應有的……

1. 兩解性別差異，體認兩性的不同，以尊重為起點。
2. 了解溝通的要素：傾聽、積極參與、觀察與同理心。
3. 不做人身攻擊，也不攻擊對方的親人，更不可動手。
4. 就事論事，避免翻舊帳。
5. 明白溝通是找出雙方。

二、針對女性的建議……

1. 接受男性直接的表達，這是男性慣用的模式。
2. 別期待男性以女性的方式感覺。
3. 嘗試用簡潔肯定的句子表達直接看法，減少隱含用語。

三、給男性之忠告

1. 學習不打斷對別人的話，重視女性表達的隱含意義。
2. 不要期待女性以男性的方式思考。
3. 學習觀察了解他人，加強解讀及表達情緒的能力。

性別主流化的定義

性別主流化並非性別獨大或特定人的福利，更非婦女福利，而是全世界人類幸福的價值，從性別差異，考量在公共領域或勞動市場之影響，針對不同需求規劃，達成多元價值與社會公義。

人類發展性別化的三大原則

- (一)兩性之間的權利平等
- (二)女性必須被視為是改變的行動者與受益者
- (三)兩性都擁有更多選擇的自由

性別工作平等法性別禁止歧視之三點意義

一、賦予兩性上公平立足點：

避免因先天性別加上後天之社會建構，形成職場性別不平等待遇，並肯定於職場中以真才實學，一展長才，不因性別有差別待遇。

二、避免因性別所衍生不公平對待：

避免因性別身分如：單親婦女、單身女性、離婚婦女、寡婦等，而產生不公平對待的現象，不得透過進用篩選或降低薪資行間接、直接之社會歧視。

三、改變傳統社會價值的不當信念

源自傳統父權價值，常認為女性等同於家庭照顧（私領域），而對女性職場（公領域）之工作能力亦抱持歧視態度，甚至推論已婦、懷孕女性必然影響工作表現的偏見觀念應扭轉。

該法職場性別歧視禁止規定，日後企業對員工應建立明確的人事說明與紀錄，不得以抽象理由或性別刻板印象決定考績或升遷；公平、具體及透明化制度設計是避免日後爭議之不二法門。

（摘自林慧芬 兩性平權的開端——兩性工作平等法評析）