



中華民國護理師護士公會全國聯合會  
Taiwan Union of Nurses Association (TUNA)

# ~性別培力~ 友善健康照護環境的營造

國立臺北護理健康大學  
護理系 謝佳容副教授  
[chiajung@ntunhs.edu.tw](mailto:chiajung@ntunhs.edu.tw)



禁止性騷擾  
Anti-sexual Harassment

# 大綱

1. 性別平等的定義與性別平等意識之培力

2. 性別主流化的國際發展趨勢

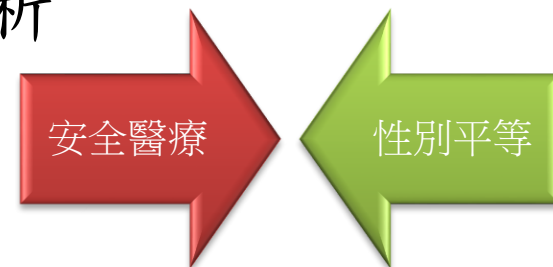
3. 性別主流化六大工具 VS 性別交織分析

4. 性別平等的相關規範與法律

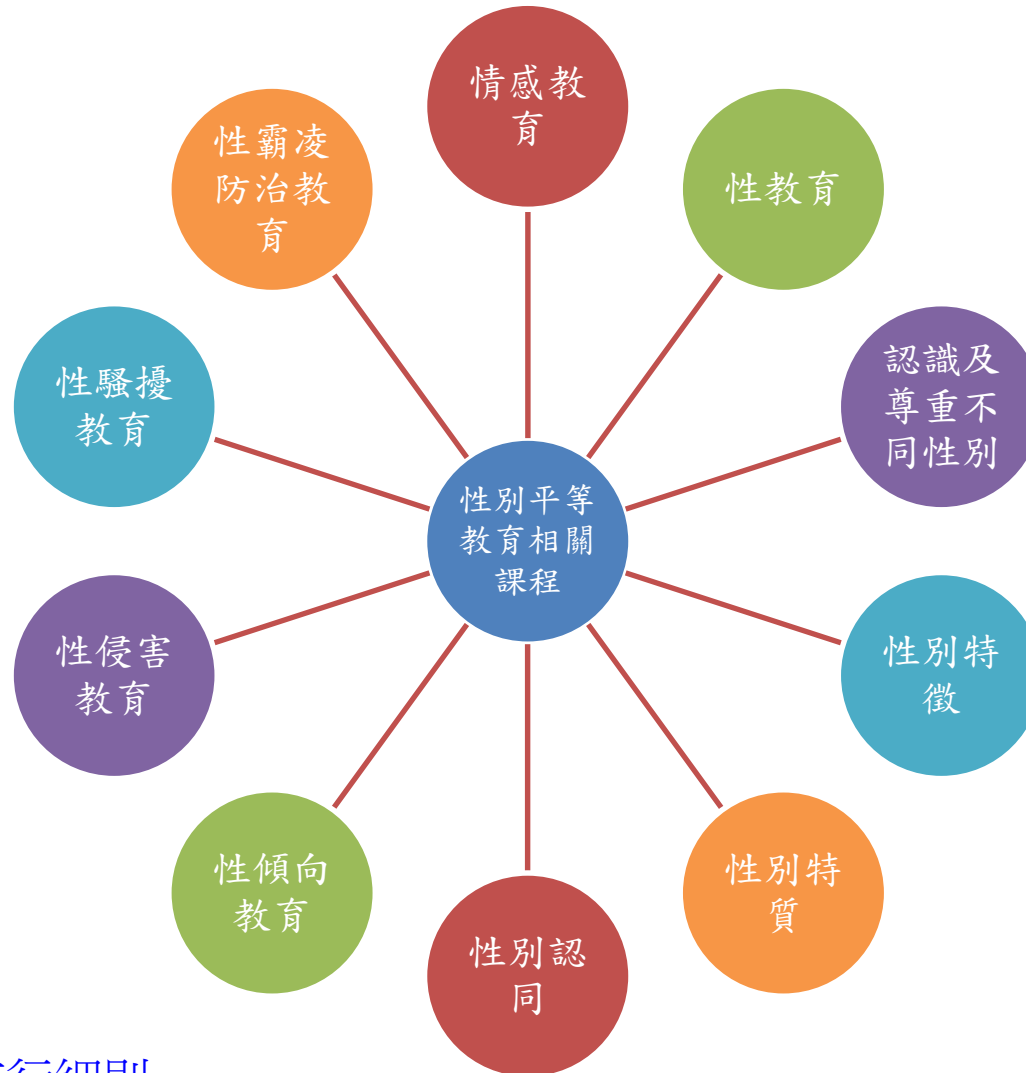
5. 推動性別友善的健康照護環境策略

# 前言

- 就醫環境：
  - 政策宗旨：再創病人安全核心價值，營造民眾安全就醫環境
  - 建構友善的醫療職場與環境
- 性別議題：破除性別迷思、建立性別平等
  - 舉例：嬰兒親善/愛嬰醫院倡議(1991年)
  - 醫療健康照護之空間建築設計
  - 醫療健康照護服務之性別數據分析
  - 確保人身安全
- 建構性別友善醫療與健康服務



# 性別平等意識之培力



# 性別平等的定義與性平教育概念

## ◆ 生活態度和價值觀的教化

◆ 過程中能讓教與學雙方都學會更了解及尊重別人的性別、角色與選擇

◆ 性別平等教育某程度上是一種終身學習，是生活教育的一環

## ◆ 建立和實踐平等、無歧視、尊重差異與多元的價值觀

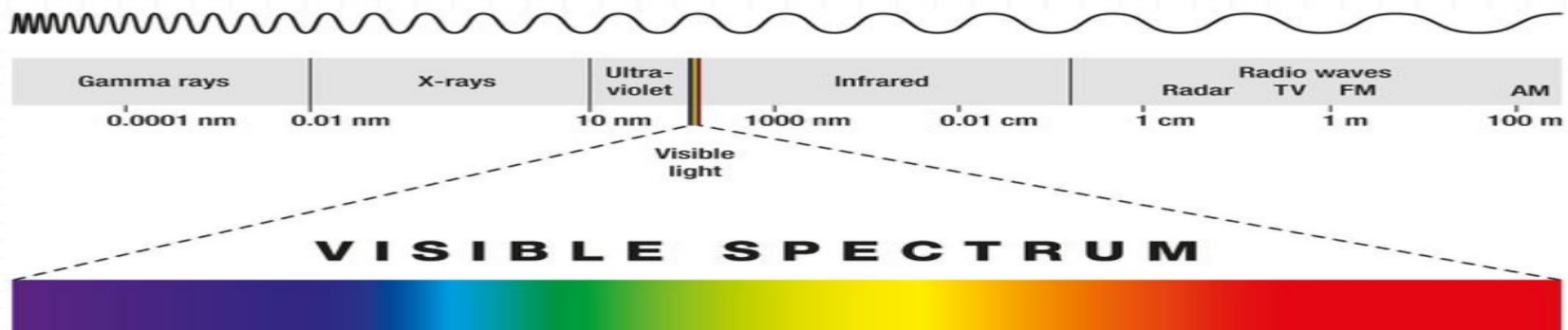
◆ 發展性別觀點，提升獨立及批判思考能力

◆ 以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。

## ◆ 具備多元文化素養的重要性與必要性

# 生理性別 (sex) 與社會性別 (Gender) 的發展

- ◆ 從兒童期開始的性別和性別認同發展
  - ◆ 性別認同需要經過發展的歷程
  - ◆ 兒童性別發展是生物、環境與社會文化因素互動的結果
  - ◆ 性別認同是光譜般的表現
  - ◆ 性別不一致的存在





# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



圖二、聯合國17項永續發展目標(SDGs)(中文)

# 性別主流化的概念 (Gender Mainstreaming)

- 1995年聯合國第四屆北京世界婦女會議通過的北京宣言與行動綱領影響深遠，並正式以「性別主流化」作為世界各國達成性別平等之一致策略
- 性別主流化之推動主要期望各國政府未來的政策規劃與法律必須具有性別觀點，於作成正式決策前對性別潛在影響預先進行剖析，以利政府資源配置達致性別平等
- 全面檢討當下醫療、教育、社政、司法、福利、警政、勞政等政策，男性與女性均衡享有參與公共事務及社會資源取得之機會，最終達到實質性別平等，建構符合性別正義的社會。



# 世界各國發展趨勢

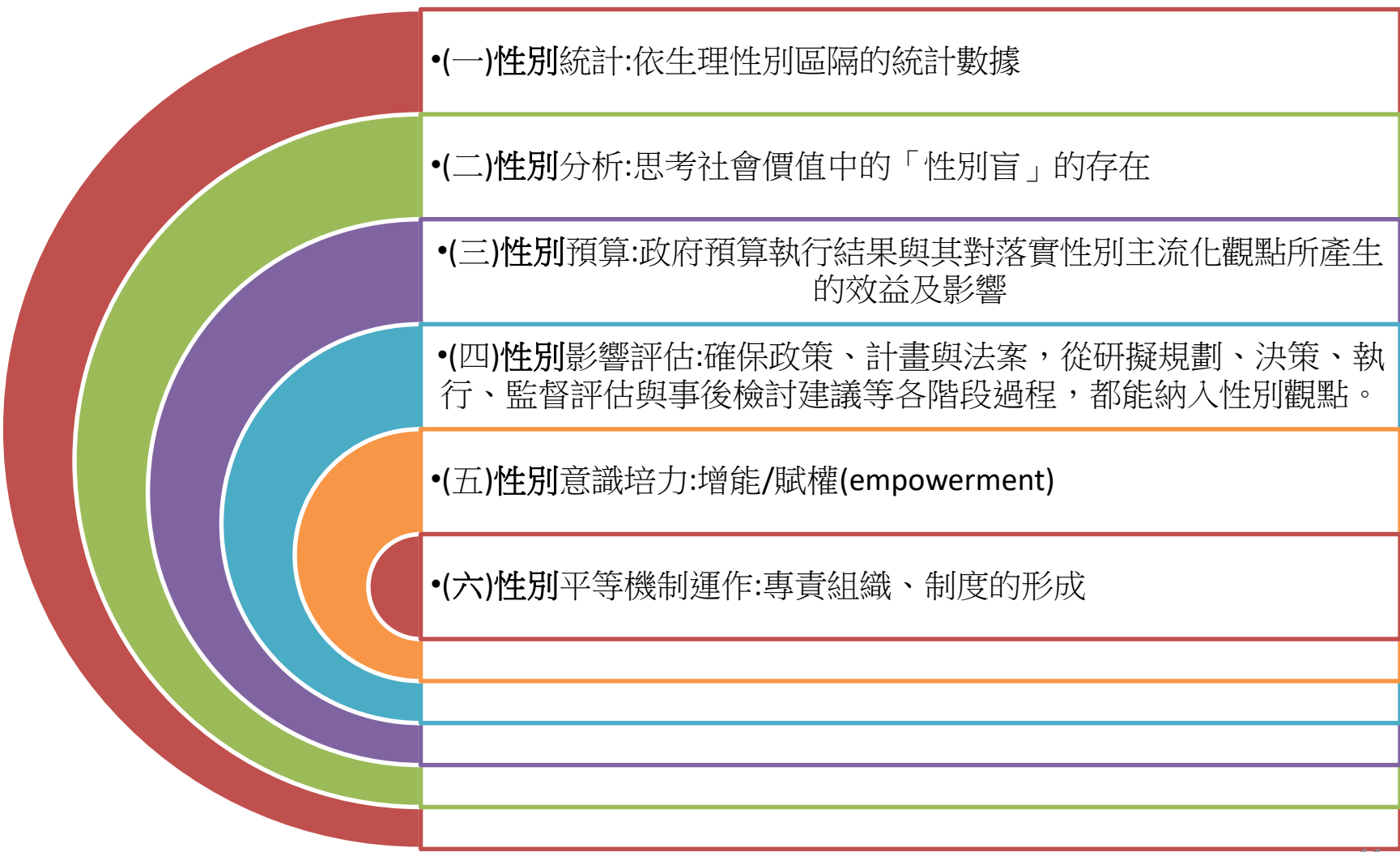
覺察

- 教導各國落實性別主流化的策略
  - 聯合國(UN)
  - 歐盟也成立一個「社會基金」專門推動性別主流化策略。歐盟下的各個相關組織也出版各種相關手冊
  - 亞太經濟合作會議 (APEC)
  - 經濟合作暨發展組織(OECD)
  - 世界貿易組織 (WTO)
- 需要透過政府以及民間共同努力，在各種場域中不斷將這個理念加以闡述與論述並落實這個策略所要達到的目標

# 兩性不是彼此的敵人 「結構」上的不平等才是

- 男性在父權結構下也是痛苦不已，可是我們又不能忽略女性或性少數仍然處於壓迫的事實。
- 我們的確需要讓男性好好地也說出他們痛苦的經驗，但他們能夠了解且正視自己的痛苦與被壓迫經驗，他們才有可能深刻地去反省自己身（生）為生理男性，在性別權力關係不對等的情況下，他們是如何造成別人痛苦，使他人處於壓迫之中

# 性別主流化的六大工具內涵



•(一)性別統計:依生理性別區隔的統計數據

•(二)性別分析:思考社會價值中的「性別盲」的存在

•(三)性別預算:政府預算執行結果與其對落實性別主流化觀點所產生的效益及影響

•(四)性別影響評估:確保政策、計畫與法案，從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段過程，都能納入性別觀點。

•(五)性別意識培力:增能/賦權(empowerment)

•(六)性別平等機制運作:專責組織、制度的形成

# 性別交織分析

- 衛生或健康統計資料
  - 除了依照性別、年齡、族群、職業、地區等分列之外，如何將性傾向、種族、宗教等較為敏感的群體屬性納入，以確保醫療與健康政策能夠落實保障各種性/別群體就醫的平等權益
- 性別主流化的策略可逐步將焦點由平等對待轉移至平等影響（equality of impact）



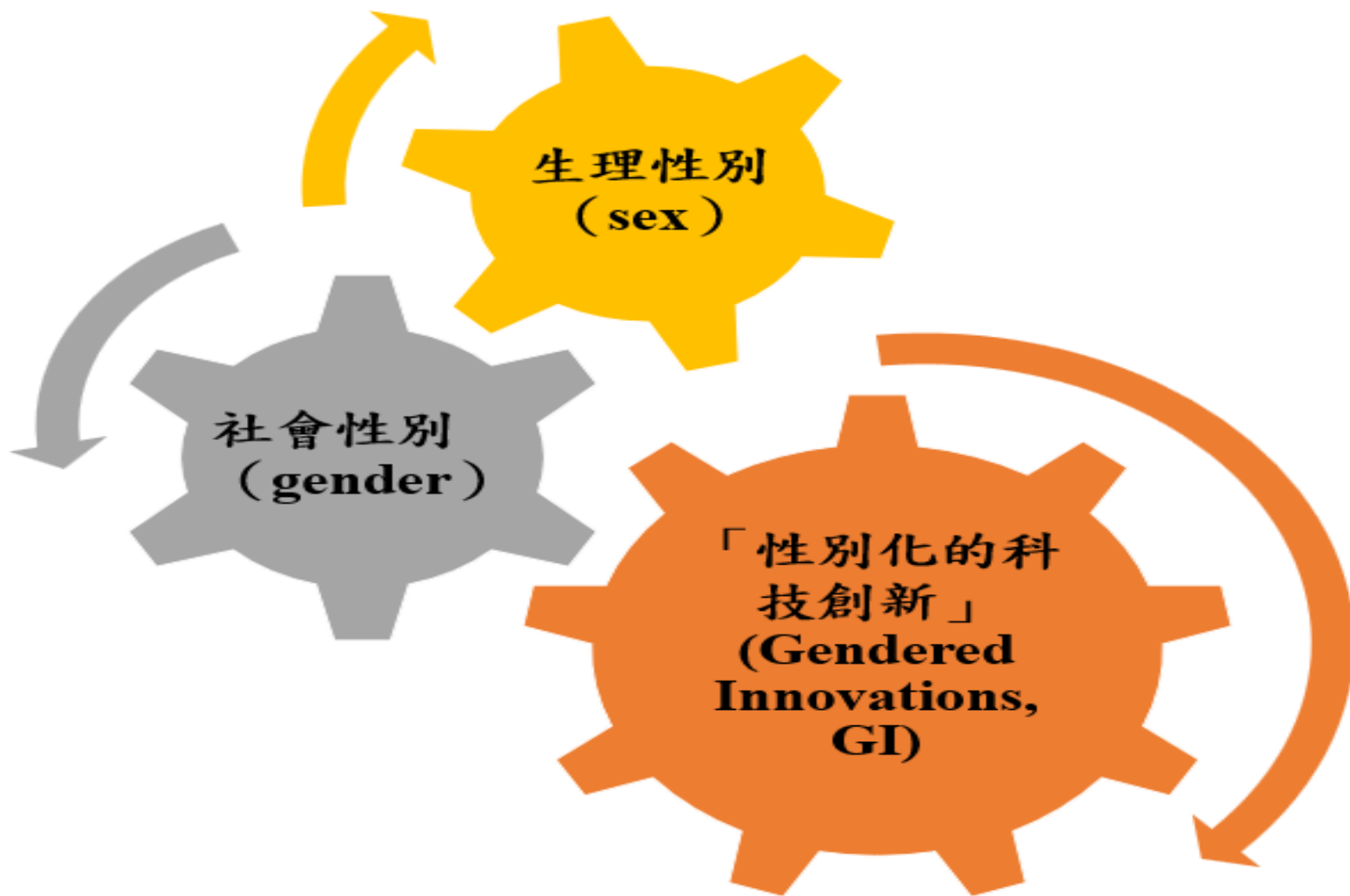
舉例

# 性別化創新

(Gendered Innovations, GI)

- 「性別化的科技創新」的縮寫
  - 也是國際上性別與科技研究領域的最新發展，其核心意涵為「利用性別分析達到科技的創新發展」
  - 研發過程中，納入生理性別（sex）與社會性別（gender）的分析視角，促成科學技術與知識的革新
  - 其內容不必然只對女性有利，而是對包括男性的所有性別皆有利

# 性別化創新之健康實務教材整合概念圖



# 性別(sex & gender)與交織分析

- 生理性別和社會性別可以影響整個研究步驟或發展的過程
  - 從一開始的策略考量確定優先次序和建立理論，到研究開始後更多的例行程程序如：研究問題的構成、設計研究方法和解釋研究數據資料等各個階段。
  - 在研究一開始將生理和社會性別分析設計納入研究中，可以避免很多陷阱及易犯的錯誤，同時也能發現許多新的想法或機會。
  - 生理性別和社會性別分析在同一研究領域中與其它方法交互合作，提供一個更深層的「控制器」(或過濾器來摒除偏見)，以便更嚴謹地把關科學、醫學和工程研究、公共政策和實踐

# 性別平等的相關規範與法律

## ◆ 國際公約

◆ 消除對婦女一切形式歧視公約 ( CEDAW )

◆ 性別平等教育法

◆ 性別工作平等法

◆ 性騷擾防治法

◆ **跟蹤騷擾防制法** ( 110.12.01日公發佈，6個月後施行 )

## ◆ 政策

◆ 行政院:性平政策綱領

◆ 性騷擾防治準則

覺察





## 三法適用範圍與主管機關

法源	目的	適用範圍	主管機關
性別工作平等法	保障 工作權	1. 雇主性騷受僱者或 求職者 2. 受僱者執行職務期 間被他人騷擾	1. 中央：行政院勞委會 2. 地方：直轄市、 縣（市）政府、勞工局 兩性工作平等委員
性騷擾防治法	保障人 身安全	不適用兩平法及 性平法者	1. 中央：內政部(衛生 福利部) 2. 地方：直轄市、 縣（市）政府、社會局 性騷擾防治委員會
性別平等教育法	保障 受教權	性騷擾事件之一方 為學校校長、教師 職員、工友或學生。 另一方為學生。	1. 中央：教育部 2. 地方：直轄市、 縣（市）政府、教育局 性別平等教育委員會

PS. 不論工作場所或校園之性騷擾行為，皆有性騷擾防治法第12、24及25條之適用。

# 今年6月1日：跟蹤騷擾防制法正式上路

## 跟蹤騷擾行為種類

監視觀察



尾隨接近



寄送物品



冒用個資



不當追求



妨害名譽



通訊騷擾



歧視貶抑



內政部警政署關心您

02 廣告

## 遇到跟騷行為，請報警！

案件處理程序 ▶

跟蹤騷擾  
行為發生

針對特定人  
反覆或持續實施  
+  
違反意願使心生畏怖  
與性或與性別有關

110  
SOS

警察獲報後同時進行

書面告誡

保護被害人  
對加害人即時約制

再為騷擾

保護令狀

法院核發

犯罪調查

最高5年以下有期徒刑



內政部警政署關心您

04 廣告

# 案例討論



# 醫療健康場域-如何避免被誤會為性騷擾

- **必須注意自己的言詞和態度**：例如不開與性別貶抑相關的黃色笑話或用輕薄的言行舉止調侃別人。
- **尊重他人身體的自主權**：進行醫療活動前說明清楚相關的程序，若有侵入性或私密處治療過程，建議於另一位醫事人員在側，且當病人覺得不舒服時須立即停止。
- **避免做出與性有關的騷擾行為**：例如傳播情色的文字、圖片、影片，或是隨意對人勾肩搭背、觸碰非治療之部位等不恰當的接觸。

# 醫療環境-如何避免被誤會為性騷擾

- 若與對方存有權力差異關係，如醫病關係、主管部屬關係，**應更加嚴守專業論理間的關係**，避免造成他人誤會
- 避免將對方的「友善」誤解成性趣。
- 不要利用對方的仰慕，而進而而有性騷擾的行為。
- 展現健康醫療專業的照顧行為，執行任何處置，皆須詳細說明目的與步驟，若會有身體接觸，也須先告知



# 醫療環境-疑似性騷擾？如何因應

- **相信自己的直覺**：雖然並非每個事件都會造成性騷擾，但若自己有被性騷擾的疑慮時，先相信自己的感覺，也不需要因擔心被報復而隱忍。
- **尋求情緒支持**：當面臨性騷擾時可向朋友或同事表示其感受。
- **直接說「不」**：遭受到性騷擾時須立即要求停止對方的行為，並告訴對方此行為、言行、物件不舒服。

# 性騷擾的申訴方式

- **性別工作平等法**：被害人得以言詞及書面向**雇主**提出性騷擾事件申訴。
- **性騷擾防治法**：被害人除可依相關法律請求協助外，**並得於事件發生一年內**，以書面或言詞向**主管機關**（家防中心）提出申訴。

# 受害人舉證責任

第一時間的報警與告知他人，極為重要

- (一) 詳細紀錄事件發生之人事時地物
- (二) 錄音蒐證
- (三) 現場證物
- (四) 目擊者資料
- (五) 曾經試圖阻止性騷擾或抗議



# 面臨醫療職場性騷擾時， 如何改善與因應

當事人

個人層面

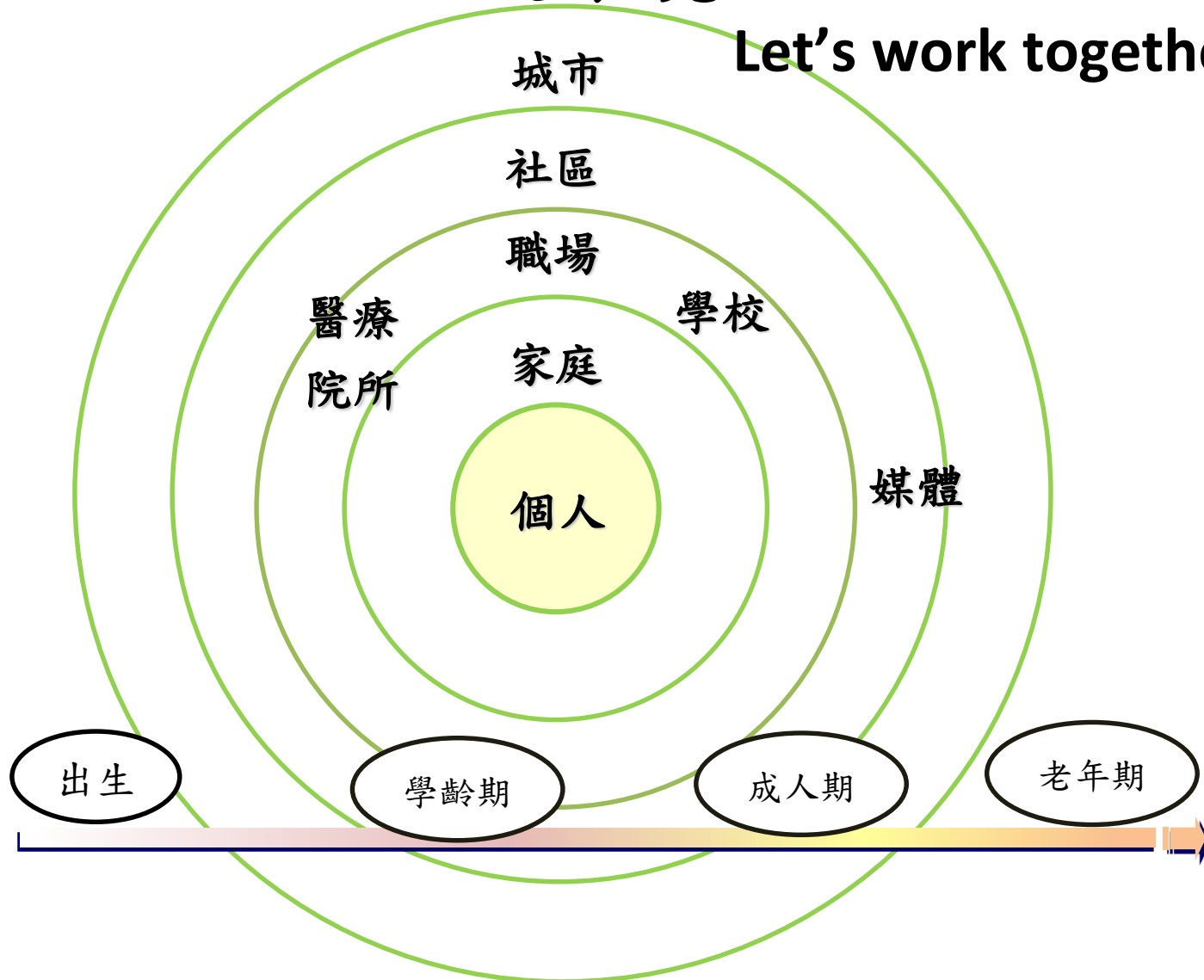
管理者層  
面

組織/醫  
院層面

政策/法  
規層面

# 營造全面性健康支持與優質友善醫療健康照護環境

Let's work together!



# 期許:全民均健、 亦具性別主流化的涵養

良好性別主流化的涵養:

1. 「性別工作平等法」是從保障員工工作權的角度出發，主要處理職場性騷擾。
2. 「性別平等教育法」是從保障學生受教權觀點出發，在於處理校園性騷擾。
3. 「性騷擾防治法」從人身安全角度出發，處理的範圍為前述二法以外的性騷擾，如公共場所。

Q. 對於今天的性別平權之演講，自己的想法、心得或者是接下來，自己願意展開的具有性別敏感度的職場行動，您們覺得可以怎麼做？

(今天聆聽演講後，您們於未來的 工作中如何一起營造性別友善的環境?)

 umu 健康照護-性別敏感度的照護行動

手機瀏覽器輸入 [73727124.umu.tw](http://73727124.umu.tw) 加入



3個二維碼相同，掃描任一均可  
左右小尺寸二維碼方便前排人員掃描

# 參考文獻

- 內政部 (1996) · 內政部性騷擾防治Q&A手冊。
- 王志嘉 (2011) · 職場性騷擾與醫療糾紛案例的性別意識 · 醫療品質雜誌, 5(1), 81-85。
- 法務部 · 全國法規資料庫。
- 高鳳仙 (2001) · 性騷擾之法律概念探究 · 法令月刊, 52(4), 24-44。
- 衛生福利部 (2016) · 性騷擾防制治法規彙編。
- 謝佳容、黃姿裴 (2018) · 健康照護場域的職場暴力與性騷擾防治之相關法律與防範處理 · 醫療品質雜誌, 12(5), 84-88。