



中華民國呼吸治療師公會全國聯合會
Respiratory Therapists Society of the Republic of China

性別培力： 友善健康照護環境的營造

#ME TOO

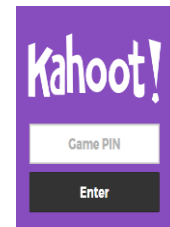


禁止性騷擾
Anti-sexual Harassment

國立臺北護理健康大學
護理系 謝佳容副教授
chiajung@ntunhs.edu.tw

演講大綱

- 1 性別培力的概念與性別敏感度
- 2 性別主流化的國際發展趨勢
- 3 性平三法
- 4 性別與照顧案例分析暨實務分享
- 5 推動性別友善的醫療照護環境策略
- 6



~性別主流化~

聽聽聯合國怎麼說

- 聯合國第1屆至第3屆世界婦女大會，「**各會員國紛紛成立婦女專責機構或設立婦女部，並且訂立特殊計畫及修訂相關立法以達到聯合國的目標：提昇婦女地位，但成效並不顯著。**」何以致之？
 - 「各國雖訂有政策以提昇婦女地位，但吝於分配等同的政治資源給婦女專責單位，使政府中的婦女部門缺乏行動的力量」
 - 「將婦女議題及婦女部門分隔於其他政府組織之外的作法，結果反而是將婦女邊緣化而非整合入國家主流發展之中」

性別主流化的推動

- 1975年聯合國第2次世界婦女會議決議推動〈婦女十年〉
- 1985年聯合國第3次世界婦女會議首次提出性別主流化(gender mainstreaming)
- 1995年聯合國第4次世界婦女會議議決「北京行動綱領〈BPFA〉」
- 1997年歐盟阿姆斯特丹宣言
- 性別主流化成為推動社會性別平等的全球策略

1975

1985

1995

1997

台灣地區性別主流化推動沿革

- 94年行政院婦女權益促進委員會通過「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」
- 95年起推動性別主流化六大面向：性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估、性別意識培力、性別平等機制
- 行政院各部會推動性別主流化實施計畫(99-102年度)直轄市、縣市政府比照計畫內容於縣市層級推動性別主流化

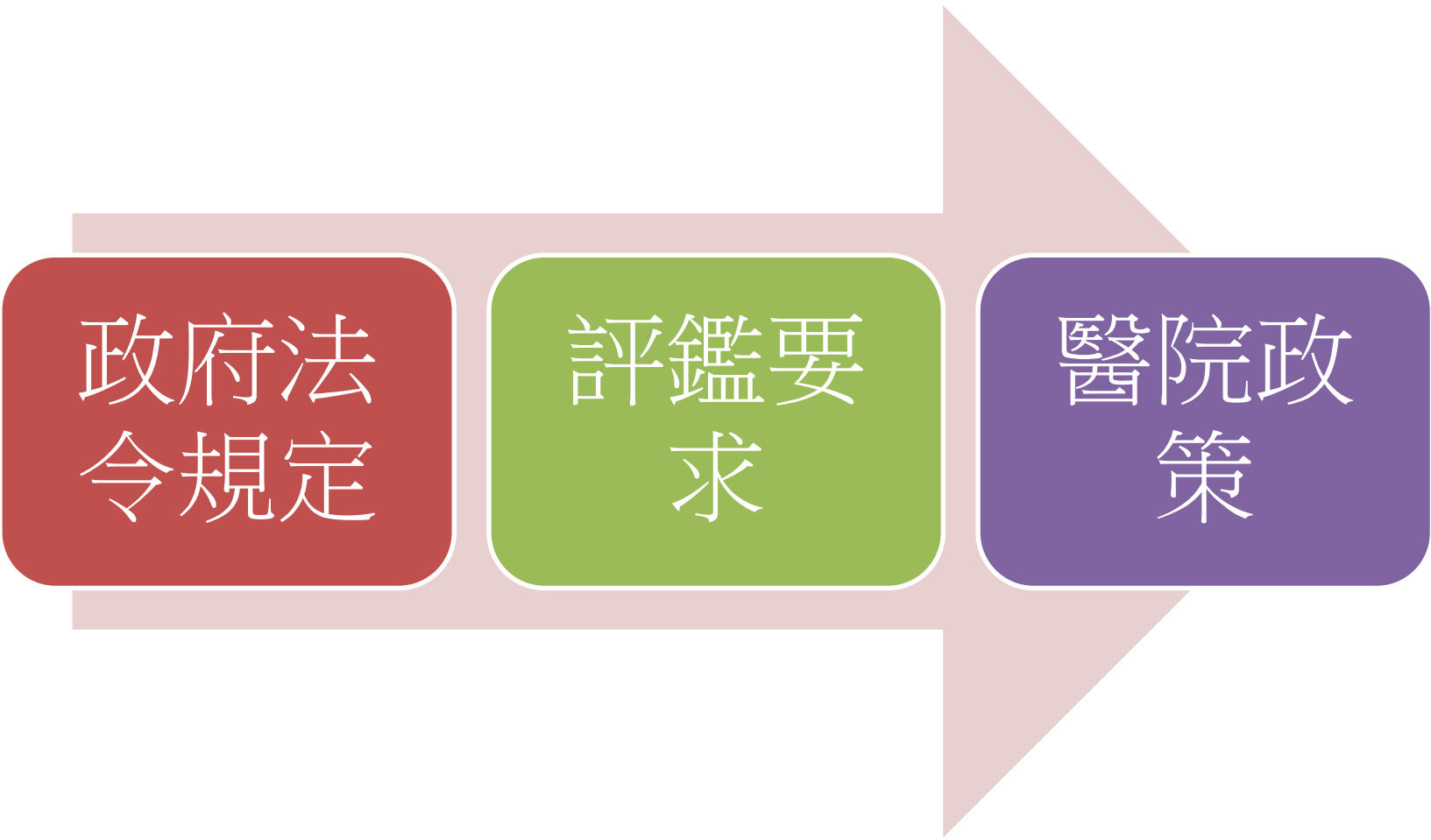
性別主流化

- 性別主流化是一種過程：為讓性別觀點成為公部門主流的思維，以及讓性別主流化工具成為其執行業務常規的過程，旨在達到性別平等的目標。
- 最終目標，讓女性及男性均可以公平合理地取得與享有社會資源和參與公共事務的機會，所追求的是一種實質上的平等，而非形式上的平等。

全球策略：性別主流化的推展

- 1979年聯合國大會通過「**消除對婦女一切形式歧視公約**」（簡稱CEDAW），二年後正式生效
 - 內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，**確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利**。
- 1995年聯合國第4屆世界婦女會議，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**。

性別主流化之落實



政府法令規定

評鑑要求

醫院政策

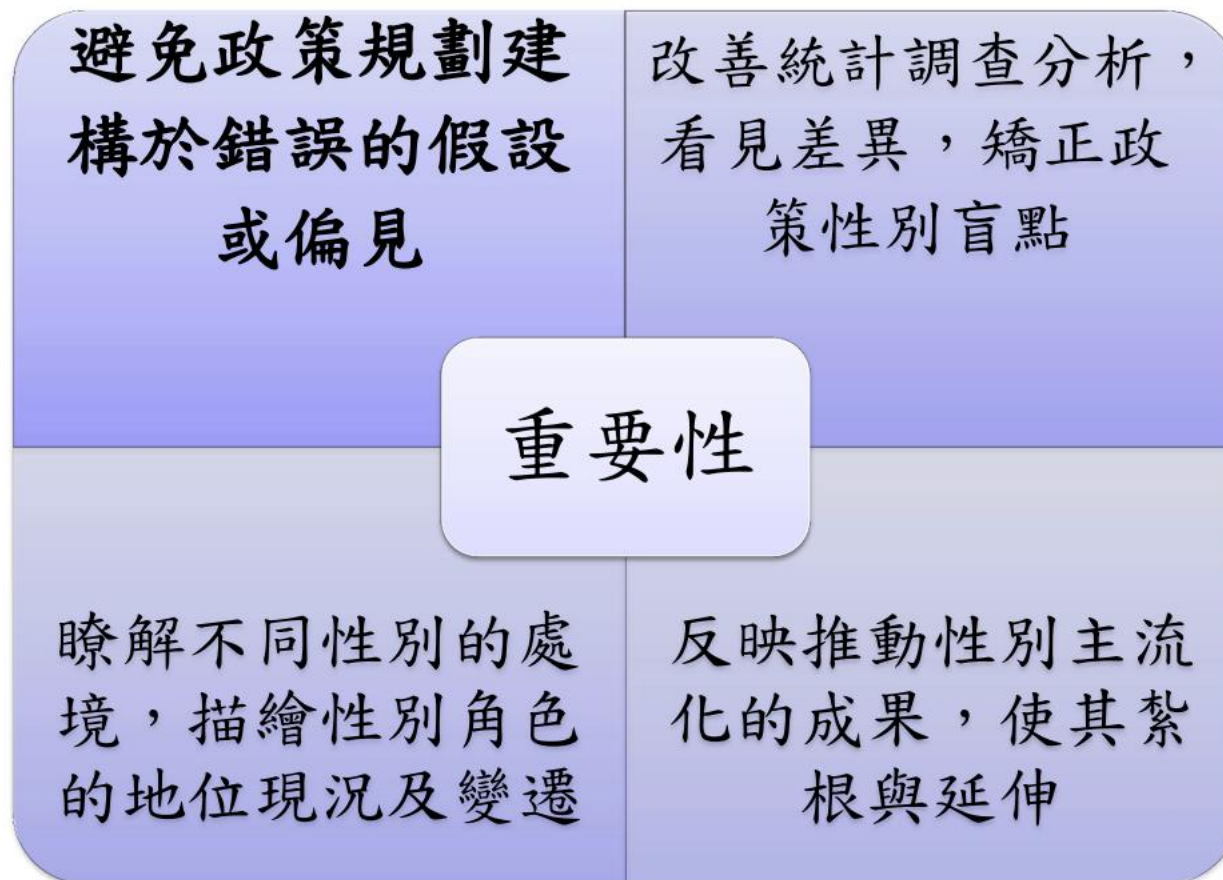
性別工作平等法 第13條

1. 雇主應防治性騷擾行為之發生。**其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。**
2. 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，**應採取立即有效之糾正及補救措施。**
3. 第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

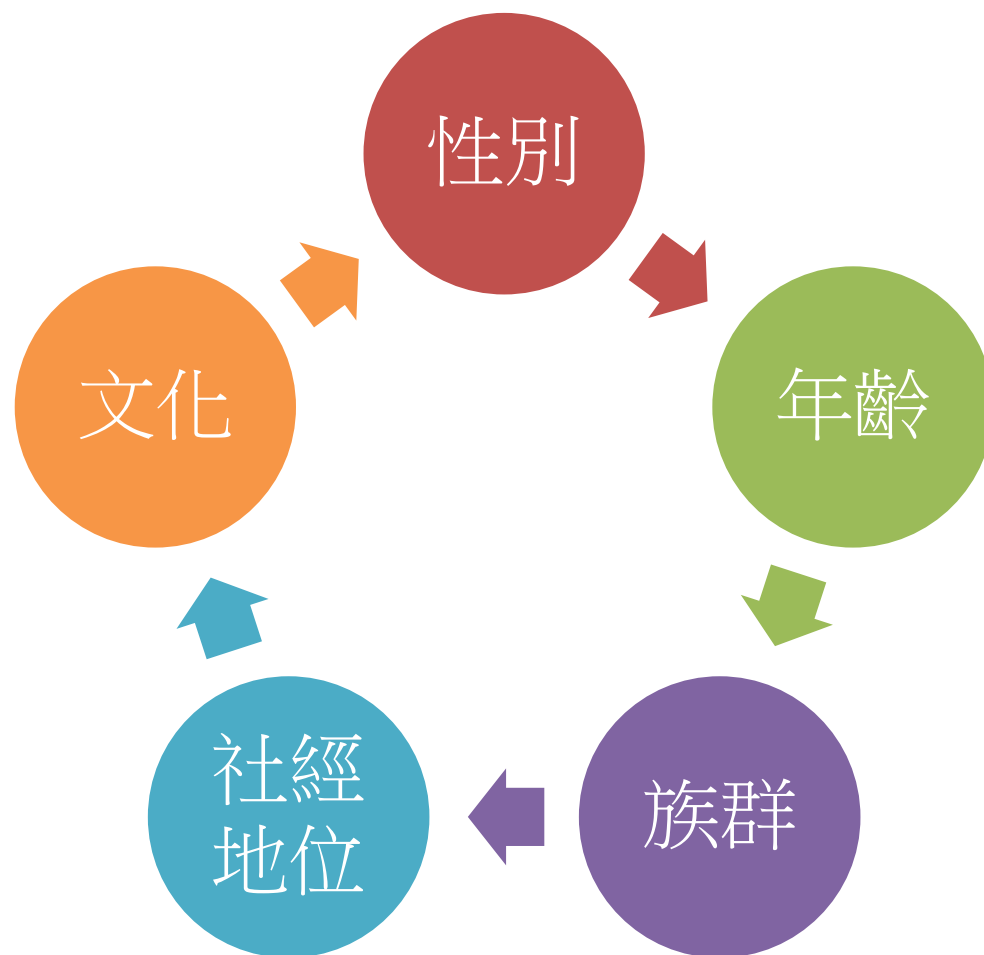
男人不是敵人 父權「結構」才是

- 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

落實性別主流化的重要性



性別敏感度的應用



行動

舉例-性別友善環境的營造



顛覆性別刻板印象-追求性別平權



性別敏感度

- 「性別敏感度（gender-sensitive）」的健康照護，是指醫療專業人員能覺察現存醫療照護中性別差異，並能將此覺察應用到相關照護決策中的知識及能力。
- 這樣的性別差異覺察，不只是覺察「男女性別」差異對病人健康與疾病的影響，也同時能覺察到不同的社會地位、年齡、婚姻狀態等因素，對於個體健康問題、照護需求與取用資源的可近性與利用性的差異。

健康、醫療與照顧



~想一想~

生活周遭充斥的性別偏見或歧視



性別是多元的

- “LGBT”

Lesbian（女同性戀）

Gay（男同性戀）

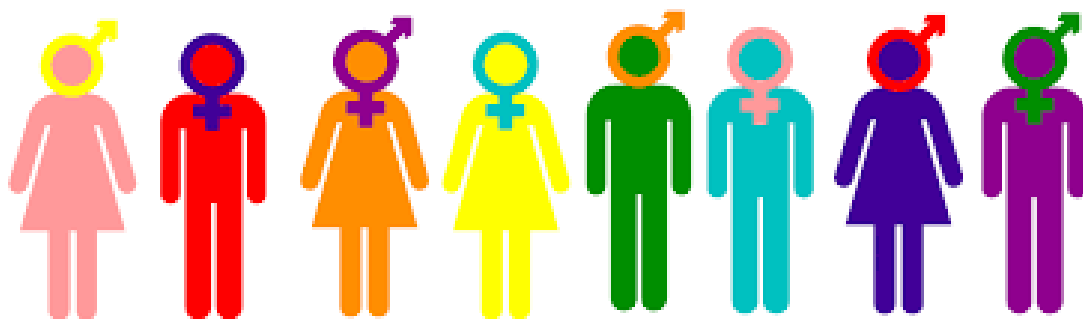
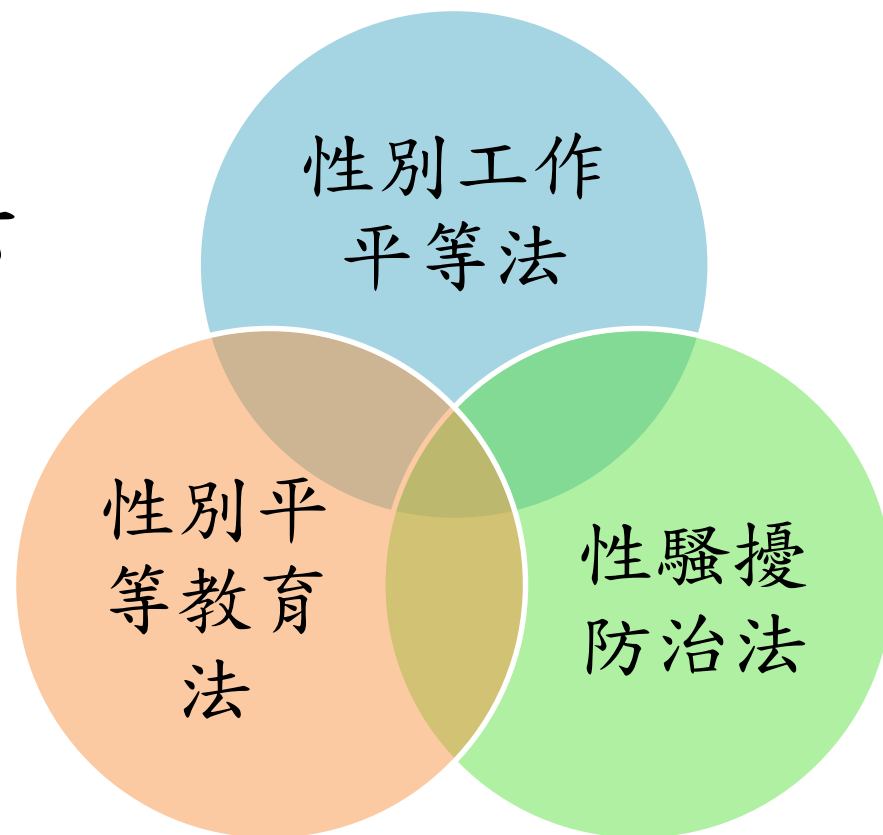
Bisexual（雙性戀）

Transgender（跨性別）





性平三法



適用法律	性騷擾防治法		性別平等教育法	性別工作平等法
	性騷擾防治法 第二條	性騷擾防治法 第二十五條		
發生情境	其他性騷擾行為，如公共場所性騷擾		校園性騷擾	職場性騷擾
保障權益	保障人身安全		保障受教權	保障工作權
適用對象	適用性別平等教育法、性別工作平等法以外之 性騷擾者		性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者（不同學校時亦同）	雇主性騷擾受僱者或求職者；受僱者執行職務期間被他人騷擾情
情境案例	家屬以影像的方式對醫事人員傳送性別歧視、侮辱之言論，造成使人心產生畏怖、汙穢感受強烈敵意和冒犯，進而影響他人的正常生活之進行	病人於住院期間，蓄意的性騷擾醫事人員的臀部、胸部或敵意性的性別騷擾言論 醫事人員對病人非治療性行為，觸摸其其他身體隱私處	實習老師趁工作空檔、對在醫院的實習學生上下其手。	位階高的醫事人員對位階低的同事提出暗示性要求，作為考績甲等或陞遷之交換

適用法律	性騷擾防治法		性別平等教育法	性別工作平等法
	性騷擾防治法 第二條	性騷擾防治法 第二十五條		
申訴窗口	可向警察局、直轄市、縣（市）政府申訴或向加害人現職所屬雇用單位提出申訴若查知加害人為其單位最高負責人時向縣（市）政府社會局提出申訴		向加害人行為時所屬學校提出申訴 若加害人為校長時向縣（市）政府教育局提出申訴	向被害人所屬雇用單位設立之申訴管道提出申訴若加害人為最高負責人時向縣（市）政府勞工局提出申訴
主管機關	各直轄市、縣（市）政府社會局、衛生福利部		各直轄市、縣（市）政府教育局、教育部	各直轄市、縣（市）政府勞工局、勞動部
申訴告訴	僅能申訴	可告訴 亦可申訴	僅申訴	僅申訴
警方處理程序	已知加害人所屬機關製作表單後函給該機關(無 需調查) 加害人不明、不知所屬機關加害人無所屬機關即行調查 ◎ 如涉性騷擾防治法第二十五條，被害人提出 告訴將案件移（函）送案件發生地司法機關		製作表單後函給教育局(無需調查) ◎ 如涉性騷擾防治法第二十五條，被害人提出告 訴將案件移（函）送案件發生地司法機關	製作表單後函給教育局(無需 調查) ◎ 如涉性騷擾防治法第 二十五條，被害人提出告 訴將案件移（函）送案件 發生地司法機關

推動性別友善的醫療照護環境策略

- 推動性別友善概念
- 進行性別影響評估
- 重視暴力、隔離、忽視和偏見在不同性別者/多元性別者的身心所造成之健康問題
- 制定具性別意識之醫療照護政策
- 建置健康與安全的醫療照護服務環境

謝謝聆聽

