

# 性別平等-談性騷擾防治

廖筑君

馬偕紀念醫院 社工師

- 一、 有關性別-生理性別、心理性別、社會文化的性別
- 二、 醫學教育中的性別教育:解剖學教了我們什麼?醫學課程中的性別?
- 三、 醫療環境中的性別:  
身體接觸-醫療視角、病患視角、第三方視角
- 四、 性別議題:醫療體系中，如何擁有性別思考?
- 五、 醫病溝通:檢查還是性騷擾?要講到什麼程度才是「清楚」?
- 六、 性別三法
  1. 性騷擾防治法
  2. 性別平等教育法
  3. 性別工作平等法
- 七、 大家都很怕的性騷擾:什麼是性騷擾?  
本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

1、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

2、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

第 12 條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

1. 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

2. 雇主對受僱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、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

九、性別平等工作法 第 13 條：

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。

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。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。

## 九、如何與病患溝通？

1. 具性別敏感度
2. 同理心
3. 言談舉止不曖昧、不留想像空間
4. 不做不必要的身體接觸
5. 身處「安全空間」

性別友善、創造雙贏