

性別友善環境與醫療

東吳大學健康暨諮商中心

姚淑文 主任

姚淑文

- 東吳大學健康暨諮商中心主任
- 東吳、慈濟、台大兼任助理教授
- 婦女人身安全保護實務工作26年
- 實踐專科社會工作科
- 慈濟大學社會工作研究所
- 中央警察大學犯罪防治研究所博士
- 92年度台北市社會優秀青年代表
- 93年度全國家庭暴力及性侵害防治有功人士
- 101年法務部犯罪被害人勞工人士
- 102年慈濟大學傑出校友
- 103年衛生福利部三等獎章
- 104年第二屆紫絲帶獎
- 105年教育部推動生命教育有功人士
- 教育部國家教育研究院性平教材編輯委員
- 監察院性騷擾防治委員會委員
- 衛生福利部家庭暴力及性侵害防治推動小組委員
- 內政部役政署替代役男心輔工作諮詢委員
- 內政部消防署性騷擾申訴評議委員會委員
- 農業部性別平等委員會委員
- 財政部性別平等委員會委員
- 內政部移民署跨國婚姻媒合審查小組委員
- 交通部觀光局性別指導小組委員
- 台灣銀行性騷擾調查委原委員
- 中華電視學會、民視新聞自律委員會委員
- 公廣集團公共價值評量委員
- 台北市政府性騷擾防治委員會委員
- 台北市政府都市新委員會性平專案小組
- 台灣防暴聯盟理事
- 台灣家庭暴力暨性犯罪處遇協會理事
- 行政院婦女權益促進發展委員會委員
- 行政院人權推動小組委員

緣起

- * 聯合國大會於1979年通過，並於1981年正式生效之「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 以下簡稱CEDAW)為聯合國五大人權公約(Human Rights Conventions)之一，目前僅次於「兒童權利公約」為聯合國體制下第二大的人權公約。至2007年底，全球共有185個國家簽署、批准或加入此一公約，亦即全球百分之九十以上的國家都是CEDAW的會員國。CEDAW可謂婦女人權的完整清單，同時也是各國用以檢視其婦女人權保障執行情況的最佳評估指標。該公約鼓勵締約國採取具體措施促進性別平等，以保障婦女在政治、經濟、家庭及個人自主等領域的人權，直接以女性需求的觀點，來清楚界定女性基本人權的內涵，並予以完整保護。1995年通過的「北京行動宣言」(Beijing Platform for Action)中所揭示的「性別主流化」(gender mainstreaming)，正是呼應CEDAW的理念，將性別主流化列為婦女人權運動的行動綱領

條文	條號	內容簡要說明
第一部份	1	對婦女歧視的定義
	2	消除對婦女歧視的義務
	3	推動婦女享有人權和基本自由
	4	暫行特別措施
	5	社會文化之改變與母性之保障
	6	禁止販賣婦女與使婦女賣淫
第二部份	7	政治和公共生活
	8	國際參與
	9	國籍
第三部份	10	教育
	11	工作
	12	健康
	13	經濟與社會福利
	14	農村婦女
第四部份	15	法律之前的平等
	16	婚姻和家庭生活

* CEDAW公約中與健康/醫療/照顧有關的條文包括：第十二條「消除保健方面對婦女的歧視，特別是生育健康」，第十條「保障婦女教育和培訓的權利，包括參加體育和獲取計畫生育知識的權利」，第五條「消除有關性別角色的陳規定型觀念與偏見」，第十四條「考量農村婦女面臨的特殊問題與權利」。

* 聯合國婦女地位委員會（2010年）對北京行動綱領中的健康議題提出未來仍須加強的項目中，值得臺灣借鏡的是：

- * （1）增加健康促進和生殖健康服務的資源配置。
- * （2）促進未成年女性之生殖健康，預防早孕與性傳染疾病。
- * （3）重視脆弱婦女群體的優先需求，如：身心障礙、老年、貧窮、偏遠地區和農村地區婦女等。
- * （4）加強保健系統之可及性和全面性，擴大心理健康、暴力侵害婦女和非傳染性疾病有關之女性保健服務。
- * （5）應更加重視婦女作為正式和非正式照顧者的需求和優先事項。

CEDAW三核心概念

* 一、不歧視 → 禁止歧視

* 不歧視原則適用在：

- * 1.有意的歧視與無意的歧視
- * 2.法律上之歧視與實際上之歧視
- * 3.政府行爲和私人行爲(非政府組織、機構、個人、企業等)

* 二、實質平等

* 男女平等易流於形式平等或保護主義平等，應加以辨識。必要時需運用矯正式平等以達成實質平等。

* 三、國家義務

* 尊重、保護、實現、促進義務

是國家義務

- * 個人義務 → 國家義務
- * 尊重義務 → 法規或政策必須確沒有直接或間接歧視。
- * 保護義務 → 法律要防止違法行為、提供救濟。
- * 實現義務 → 創造有利環境，以積極的政策和有效之方案實現婦女權利，改善婦女的狀況。
- * 促進義務 → 宣傳和提倡CEDAW之原則。

推動性別主流化的主要工具

- ✦ **性別意識培力**：透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練等，更瞭解不同性別者觀點與處境，提升個人追求並落實性別平等之能力。（**人事總處**）
- ✦ **性別機制**：行政院性別平等會（**行政院性別平等處**）、部會性別平等專案小組（**人事總處**）。
- ✦ **性別統計**：透過區分性別的統計資料呈現，瞭解不同性別者的社會處境。（**主計總處**）
- ✦ **性別分析**：針對性別統計資料及相關資訊，從具有性別意識之觀點來分析性別處境及現象。（**行政院性別平等處**）
- ✦ **性別預算**：預算編列優先考量對於不同性別者的友善環境建制。（**主計總處**）
- ✦ **性別影響評估**：在制訂方案、計畫、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。（**研考會、法規會**）

性別平等政策綱領及操作工具

(一) 性別平等政策綱領內涵

權力決策與影響力

• 建構參與式民主，參與的概念由獲得權力提升至參與決策及產生影響力，使女性參與面向由政治領域擴展到經濟及社會領域。

就業、經濟與福利

• 強化女性就業技能，增加婦女創業資源及管道，鼓勵企業建立性別友善職場。

人口、婚姻與家庭

• 健全家庭支持系統，建立平價、優質與可近性的托育及照顧服務體系，並正視多元文化與家庭型態。

教育、文化與媒體

• 改善就讀領域性別隔離現象，消除文化禮俗儀典具性別貶抑之文化意涵，並鼓勵媒體製播性別平等意識節目。

人身安全與司法

• 建構對性別暴力零容忍的社會意識，強化司法、警查及檢調體系的性別意識及被害人保護機制，打造安全無虞的生活環境。

健康、醫療與照顧

• 規劃長期照護及配套措施，並建立友善醫療環境，以滿足不同性別的健康需求。

環境、能源與科技

• 降低科學工程相關領域性別隔離現象，加強女性能力建構與決策參與，政策規劃設計納入性別觀點。

性別平等政策綱領

健康、照顧與醫療篇

2010年11月

提供全國婦女國是會議資料參考

現況與背景分析

檢討並持續推動婦女健康政策及建立考核指

改善健康決策與醫療照顧職場之性別比例

逐年建立具性別觀點之健康研究與統計分析

持續強化性別友善醫療環境

改善刻板性別角色規範促進身心健康

建立全人且具性別敏感度觀點之慢性病與癌症防治策略

建立不同性別與族群之健康平等風險管理

持續強化性別友善醫療環境

- * 產業勞動力以女性為主，面臨輪班與超時工作現象，但卻未積極建置性別友善職場。
- * 我國母嬰親善政策較偏重哺餵母乳支持環境，較少提供女性友善生產措施，如提供產前身心理健康準備課程、尊重女性哺育選擇、鼓勵父親參與育兒、提升陪產。
- * 生殖之外的女性健康照顧仍有待加強，忽略女性心理支持與其他醫療保健需求，如女性更年期被簡化和醫療化為性荷爾蒙不足、青少年之避孕與其他健康需求、婦女心血管疾病照顧、代謝症候群等問題未獲重視，目前少數醫院已設置更年期門診、婦女健康門診/中心與青少年門診，但未有推廣政策及輔導與認證之鼓勵機制及經費支援。

具體行動措施

- * 制訂具性別意識及公平之健康、醫療與照顧政策
- * 積極推動性別友善之醫療與照顧環境
- * 消弭性別角色刻板印象對身心健康的影響
- * 提升健康/醫療/照顧過程中之自主性，特別是健康弱勢群體
- * 發展不同性別生命週期各階段之身心整合健康資訊與服務

積極推動性別友善之醫療與照顧環境

- * 性別友善醫療與照顧環境包含兩個面向，一是醫療與照顧**組織內的性別意識培力與勞動性別平等**，另一是**對民眾提供性別友善服務，內涵不應侷限於性與生殖特定性別之需求**，應擴及全人身心健康面向，並透過有效策略積極推動達成。
- * 1. 加強衛生部門中高階管理人員、健康促進/醫療/照顧人員**繼續教育之性別平等課程品質**，並持續發展具性別敏感度之核心課程教材與評量工具。

- * 2. 透過倡議活動、研討會或訓練等方式，讓國內健康/醫療/照顧機構、各類醫事及健康相關專業學協會瞭解國際公約及世界衛生組織之性別主流化策略，以利性別友善醫療與照顧環境發展。
- * 3. 醫療與照顧及養護機構評鑑與衛生局所績效考評納入性別平等指標，營造性別友善健康/醫療/照顧服務環境與勞動環境。
- * 4. 訂定性別親善服務之獎勵辦法並擴大普及率，對象包含衛生局所、照顧與養護機構、社區、部落、職場與校園等，提供具充足性、可近性、自主性之醫療照顧服務，並加強重視多元性傾向與性別認同者、身心障礙者、新移民之需求。

- * 5. 提供機構誘因，改善醫療院所重醫療輕預防與篩檢之思維與作法，降低乳癌、子宮頸癌、大腸癌發生率與死亡率。
- * 6. 各類疾病篩檢應於確保病患隱私及自主之情形下，營造性別友善環境並尊重多元性別價值。
- * 7. 破除健康/醫療/照顧服務工作者之性別刻板印象，改善醫療/健康/照顧領域中少數性別之職場環境，逐年改善照顧工作女性化之現象，減低職場性別分流。
- * 8. 因應婦產科醫師平均年齡偏高、新訓婦產專科醫師人力不足及城鄉分布不均等現象，研擬相關改善策略及持續監測婦產科專科醫師訓練容額、人力供需及配置情形，以確保偏遠地區、原住民族地區及身心障礙女性能獲得充足且有品質之生育健康與醫療服務。

- * 9. 檢討助產師教考用不一問題，重視助產師在醫療院所及社區提供生育健康諮詢、心理健康促進、衛教、婦癌防治、產後情緒管理的角色。
- * 10. 加強青少年性與生育親善門診及相關諮詢網站等之能見度與利用率，並以教育與大眾傳播方式，增進其對性健康、性自主、安全性行為以及性病防治等知能。

想一想???

- * 你認為什麼是性騷擾？
- * 你覺得性騷擾事件發生數多嗎？
- * 你覺得性騷擾事件申訴案多嗎？

被害人為何不申訴？

* 不知.....

* 不想.....

* 不敢.....

性騷擾???, 不懂喔!

 性別騷擾

 性挑逗

 性賄賂

 性要脅

 性侵害

還是不懂嗎?

如果這樣說呢??還是不懂嗎?

- * 1. 言語的騷擾
 - * 2. 肢體上騷擾
 - * 3. 視覺的騷擾
 - * 4. 不受歡迎的性要求
- * 我想想看囉!

誰告訴我這個圖代表的意義???



禁止性騷擾
Anti-sexual Harassment

性騷擾行為界定

- * 一切**不受到歡迎的**，與性或性別（歧視、偏見）有關的言行舉止，讓被行為者感到不舒服不自在（違反其意願），覺得被冒犯、被侮辱；在嚴重的情況下，會影響到被行為者就學或就業的機會或表現或日常生活之進行者。

性別工作平等法第12條

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- * 一、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。
- * 二、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。
- * 前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

性別平等教育法第2條第4款

1. 性侵害指性侵害犯罪法所稱性侵害犯罪之行為。指觸犯刑法第221-227條、第228條、第229條、第332條第2項第2款、第334條第2款、第348條第2項第1款及其特別法之罪。
2. 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
 - (1) 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味 或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
 - (2) 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

性騷擾防治法第2條

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。

什麼叫做影響正常生活之進行？

敵意環境，須要證明有慣行的行為，因此單一事件或獨一行為或言語，並不構成不良的環境，但若該單一事件或行為非常嚴重，例如故意觸摸他人身體隱私部分，或是關起門而對受害人做嚴重的身體侵犯，均足以構成敵意工作環境。

性騷擾有二種

「性」的
騷擾

「性別」
的騷擾

- * 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為人及相對人之認知等具體事實為之。

(性騷擾防治法施行細則第二條參照)

性騷擾態樣

A、身體行為

- (1) 抓、擠或捏。
- (2) 接觸對方之髮、身體或衣物。
- (3) 緊抱，強吻，或不具善意的輕拍臀、頭或撫摸。
- (4) 在講話或指示時，不令人歡迎的強搭著肩或臂。
- (5) 假意按摩肩或臂或頸。
- (6) 靠在人身上。
- (7) 逼近或故意擦撞。
- (8) 尾隨追蹤。
- (9) 擋住去路。
- (10) 過份殷勤被婉拒仍堅持

B、言詞行為

- (1)吹口哨或貓叫。
- (2)詳細述說「性」令人不快。
- (3)常常把討論主題帶到性的方面。
- (4)追問個人的性隱私。。
- (5)追問個人性生活。
- (6)對個人衣服或身材或外表予「性」方的評語。
- (7)已明白被拒，但仍重複邀請外出約會。
- (8)故意咂嘴作聲作出接吻的聲調、怪叫。
- (9)散播關於別人的性隱私的謊言或謠言。
- (10)喜好評議或諷刺「性」方面的主題。
- (11)愛講黃免笑話或故事。
- (12)電話騷擾。

性別騷擾行為態樣

- * 指帶有**性別歧視或偏見的言論**，以侮辱、貶抑或敵視某一性別的言詞或態度。
- * 廣義來說就是嘲諷、羞辱或貶抑被行為人的**生理性別、性別特質或性傾向**之價值或尊嚴者。
- * **生理性別**-例如：
 - * 女人是情緒的動物，碰到事情只會哭
 - * 女生都是花瓶，根本沒有什麼路用
 - * 女人就應該在家裏煮飯，幹嘛出來工作
 - * 男兒有淚不輕彈，會哭的不是男人
- * **性別特質**-例如：「太平公主」、「娘娘腔」、「男人婆」等惡意評語。
- * **性傾向**-例如：男同性戀者讓人覺得噁心

其他行為態樣

- (1)用眼光上下打量。
- (2)胡亂眨眼或飛吻或作出親唇的動作。
- (3)身體或手的行動有性暗示。
- (4)在辦公室牆上張貼暴露的人體海報。
- (5)展示性暗示的幻燈片或掛圖或春宮照片。
- (6)贈送與性有關的私人禮物。
- (7)在別人面前作出撫慰自己身體的不當動作

還有性霸凌!!!

-  有關性或身體部位的有害玩笑、評論（如乳牛妹、大屁股、弱雞）
-  對性別特質、性取向的嘲諷譏笑（如死娘砲、男人婆、臭gay）
-  傳遞散布與性有關的謠言、塗鴉、文章（如誰有過性關係、誰私生活不檢點）
-  讓人感覺不舒服的身體接觸或侵犯行為（如觸碰性徵、脫褲子、掀裙子、偷窺，或俗稱阿魯巴、草上飛、千年殺的行為等）

三法適用範圍

- * **性別工作平等法**（保障工作權）：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。（申訴對象：被害人雇主）
- * **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，他方為學生者。（申訴對象：加害人行為時所屬學校）
- * **性騷擾防治法**（保障人身安全）：兩平、性平法以外之性騷擾者（但媒體責任及性騷擾罪除外）。（申訴對象：申訴時加害人雇主）

性騷擾之申訴--申訴程序

- * 被害人**1年內**向加害人所屬單位提出申訴
- * 加害人所屬單位於**7日內**開始調查
- * **14日內通知補正**
- * **如不受理，20日內通知**
- * **2個月內完成調查，必要時得延長1個月**（通知當事人）
- * 當事人(被害人或加害人)對申訴結果不服，得於**30日內**向直轄市、縣市主管機關提出再申訴
- * 加害人為用人單位之首長、主官或最高負責人時，則向該單位所在地之直轄市、縣市主管機關提出申訴(防治準則§5 II)
- * 加害人不明或不知有無所屬單位時，則向事件發生地之警察機關提出申訴

與性騷擾有關之法律

依公布時間排序

* 社會秩序維護法

* 性別工作平等法

* 性別平等教育法

* 性騷擾防治法

★刑法(相關)

★性侵害犯罪防治法(相關)

★就業服務法(相關)

★政府採購法(相關)

傳統上性騷擾事件之相關法令

- * 在未制定性騷擾三法時，面對性騷擾事件之適用法令提醒：至今若遭遇下開情節，仍可適用該法令
- * 社會秩序維護法第83條
- * 刑法第315-1條-妨害秘密罪
- * 刑法第309、310條-妨害名譽
- * 刑法第304條-強制罪
- * 民事-損害賠償

社會秩序維護法

* 第83條：有下列各款行為之一者處新臺幣六千元以下罰鍰：

- 一、故意窺視他人臥室、浴室、廁所、更衣室，足以妨害其隱私者。
- 二、於公共場所或公眾得出入之場所，任意裸體或為放蕩之姿勢，而有妨害善良風俗，不聽勸阻者。
- 三、以猥褻之言語、舉動或其他方法，調戲異性者。

* 第89條第2款：有下列各款行為之一者，處新台幣三千元以下罰鍰或申誡：**無正當理由，跟蹤他人，經勸阻不聽者。**

刑法第315-1條-妨害秘密罪

有下列行為之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或三萬元以下罰金：

- * 一、無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。
- * 二、無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。

- * ***告訴乃論**
- * ***不處罰未遂**

刑法第309、310條-妨害名譽

* 第309條(公然侮辱罪)

- * 公然侮辱人者，處拘役或三百元以下罰金。
- * 以強暴犯前項之罪者，處一年以下有期徒刑、拘役或五百元以下罰金。

* 第310條(誹謗罪)

- * 意圖散布於眾而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，處一年以下有期徒刑、拘役或五百元以下罰金。
- * 散布文字、圖畫犯前項之罪者，處二年以下有期徒刑、拘役或一千元以下罰金。
- * 對於所誹謗之事，能證明其為真實者，不罰。但涉於私德而與公共利益無關者，不在此限。

刑法第304條-強制罪

- * **第304條**：以強暴、脅迫使人行無義務之事或妨害人行使權利者，處三年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金。
- * 前項之未遂犯罰之。

民事-損害賠償

- * 侵權行為損害賠償責任，可請求非財產上損害賠償
- * 第18條：人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之。
- * 前項情形，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金。
- * 第195條：不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處。
- * 前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。
- * 前二項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。

被害人之舉證責任

- 一、詳細紀錄事件發生之人、事、時、地、物（情境詳細說明）。
- 二、試圖阻止性騷擾的所有嘗試（如何抗拒？）。
- 三、您做了什麼樣的抗議（向誰訴說過？）。
- 四、您的感受（身心影響為何？）。
- 五、目擊者資料（哪些證人？）。
- 六、現場證物。
- 七、錄音搜證。

常見的迷思

- * 1. 她一定做了什麼、說了什麼，才會被性騷擾
- * 2. 事隔多日才申訴，內情恐怕不單純，應該是為了錢
- * 3. 他是個好老師、好先生，怎可能騷擾別人
- * 4. 男性不會被騷擾，同性之間不算性騷擾
- * 5. 被摸又不會少塊肉，有那麼嚴重嗎
- * 6. 她長得這麼「安全」，怎麼可能被性騷擾
- * 7. 他們本來關係那麼好，怎可能是性騷擾
- * 8. 摸又不會少塊肉，這樣小題大作是否另有目的
- * 9. 講帶有「顏色」的言語只是無傷大雅的玩笑
- * 10. 「我是看得起你才碰你」
- * 11. 女生說「不」就是「要」

再想想，迷思統整

- * **人不可貌相**：誰都可能是性騷擾加害人。
- * **變調的好意**：即使男女追求或同事關愛，也要謹守分際。
- * **誰都有可能**：男女老少高矮胖瘦都可能面臨性騷擾。
- * **是他/她引誘我**：別人的穿著打扮不能做為性騷擾的藉口。
- * **不只是動手**：不只是毛手毛腳才算性騷擾。
- * **何處會發生**：不一定發生在密閉或陰暗場合。
- * **專業非藉口**：搬出醫療或訓練等專業理由也無法成為脫罪藉口。
- * **非小題大作**：加害人逃避責任的煙霧彈。

如何避免性騷擾他人？

- 1、尊重他人，檢視自己對性別的刻板印象，建立平等的性別觀念。
- 2、注意自己的言詞和態度，譬如：不要貶抑女性與隨意講黃色笑話。
- 3、尊重他人身體的自主權，當你的行為讓他人覺得不舒服的時候要立即停止
- 4、避免以輕薄的言行舉止調侃別人。
- 5、避免做出與性有關的騷擾行為，如傳播情色信件、隨意對別人勾肩搭背等不當的身體接觸。
- 6、要能敏感察覺自己與對方的關係是否存有權力差異。
- 7、若與對方存有權力差異關係（如：師生之間，主管部屬之間），在上位者更應嚴守專業倫理。
- 8、當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做。
- 9、不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
- 10、不要利用對方的「仰慕」，遂行性騷擾行為。

最後，如果你看到有人受到性騷擾，你可以怎麼做??



你可以幫幫忙嗎????

旁觀者

- 不要成為情境共犯
- 不要落入「責怪受害者」迷思
- 制止加害人，支持受害者，協助作證



相關案例

- ◎ 社區小兒科醫師：量體溫不假他人之手
- ◎ 超音波檢驗：翻身助他一輩之力、討厭的探頭線
- ◎ 胸腔聽音：多出的一根指頭、耳朵代替聽診器
- ◎ 婦產科醫師：手勢溝通及四下無人之際
- ◎ 復健科：姿勢調整也出事
- ◎ 推拿師：未經溝通的身體按壓
- ◎ 醫護關係：可以要求護理師抓龍？
- ◎ 不孕症治療新法：按摩棒療法有效嗎？



身體觸診的說明範例

減少醫病雙方的羞怯感或是杜絕性騷擾的情事，以下幾點可值得醫病雙方共同遵守：

- ◎ 第一：醫師需先與病患取得需要乳檢的同意。
- ◎ 第二：進行乳檢時，要有女護士在旁協助、解釋。
- ◎ 第三：醫師需給病患尊重的感受，如適當的言行、衣服、隱私的環境。
- ◎ 第四：醫師需採用雙方皆有共識的「乳檢標準程序」。

性別平等/觀點的三種模式

- ◎ 相同論：相同待遇、一視同仁
- ◎ 差異論：積極行動、保障名額
- ◎ 轉化論：改變性別結構關係

相同論的主張與問題

- ◎ Liberal/Equality feminism
- ◎ 主張：對男女採取相同的待遇，給予相同的機會，讓性別差異「極小化」。
- ◎ 例如：受教育、就業機會的相同。
- ◎ Q：女性是否應跟男性一樣義務當兵？：女性是否應跟男性一樣義務當兵？
- ◎ 相同 ≠ 實質平等
- ◎ 在性別歧視已然存在的情況下，「不分性別一致對待」可能淪為性別盲（**gender blind**）。
- ◎ 忽略私領域對女人的羈絆。
- ◎ 以男性經驗為「標準」同化（**assimilation**）

差異論主張與問題

- ◎ Difference/cultural feminism
- ◎ 看見「男」「女」差異：強調應肯定女性價值、看見女性的處境，給予相對應的差別待遇，讓女性可以真正擁有平等的資源，去爭取實質的平等。
- ◎ 例如：母性保護條款、提供女性特定職業訓練、設置婦女保障名額等。
- ◎ 過度強調男女天生不同（本質主義），忽略性別角色的社會建構（後天型塑）。
- ◎ 只是解決女性傳統角色下的實務需求（practical needs），但並未改變既有的性別結構或角色期待
- ◎ 「積極矯正措施」常引起不公平之議，且受益者常是優勢女性。

轉化論主張

- ◎ 改變性別結構，特別是各種社會制度、規範的「男性中心主義」預設。
- ◎ 減少、避免男女二分的性別刻板角色，減少因為生理性別而有的差別待遇（母性保護除外）。
- ◎ 例如：嬰兒尿布台
- ◎ 看見「單一性別內的差異」，納入其他各種造成不平等的因素，看見女性中的弱勢。

轉化論 vs. 差異論

- ◎ 看見女性需求，但不將之固化為「只有女性的」需求。
- ◎ 以女性需求（觀點），轉化主流（被視為理所當然或約定成俗的）男性觀點。
- ◎ 特別要注意弱勢女性/性別的觀點。