

- ◆ 平權開麥拉.....01
- ◆ 性別萬花筒.....02
- ◆ 悅讀三分鐘.....03
- ◆ 性平領航員...04-05
- ◆ 職業調色盤.....06
- ◆ 性平數據庫...07-08



企托333上路！ 擴大支持企業打造友善托育職場環境

今年為支持「雙就業、雙照顧」，勞動部推出「企托333政府來幫忙」企業托育補助新制，透過放寬補助規定、增加補助項目及強化支持，鼓勵企業投入托育設施與措施。政策希望減輕企業推動托育的負擔，協助勞工兼顧工作與家庭，新制同時考量不同企業規模與實際需求，特別加強對中小企業的支持，讓企業更有能力提供友善育兒措施。透過政府、企業與勞工共同投入，打造安心育兒的職場環境，也有助於企業留才、攬才以及提升員工向心力，讓勞工可以「照顧不離職」，形成企業與勞工雙贏的正向循環。

▶ 三鬆綁，降低補助門檻及年限限制

1. 取消育兒補貼補助須以員工子女送托托兒服務機構之要件。
2. 取消250人以上之雇主附設托兒服務機構6年以上，不再補助限制。
3. 放寬托兒設備3年補助1次規定，修正為每2年補助1次。

▶ 三加碼，提高補助金額，讓企業運用更彈性

1. 提高補助雇主提供每位員工育兒補貼之金額及比率，每人每年最高1萬元。
2. 提高「托兒設施」、「托兒措施」補助上限，每年最高補助提高為100萬元。
3. 提高員工子女臨時協助空間之臨時陪伴人員補助，每小時最高補助加碼至3百元。

▶ 三新增，讓友善員工家庭照顧之企業永續經營

1. 新增事業單位減免員工企托收托費用補助，以員工子女數計算，每人每年最高9千6百元。
2. 新增托兒設施營運費補助，以員工子女數計算，每人每年最高6千元。
3. 新增「托兒設施」、「托兒措施」之教保、托育人員人事費補助，每人每年最高6萬元。



撕下性別的單一標籤



性別萬花筒

Elliot Page

勇敢突破框架
與真實的自己相遇



好萊塢知名演員艾略特·佩吉(Elliot Page)年僅 21 歲便憑電影《鴻孕當頭》入圍奧斯卡最佳女主角。然而在耀眼的成就背後，他長期承受性別認同與社會刻板期待間的巨大衝突，走過掙扎與不安，如今透過他的自傳《佩吉男孩》，描述他如何在傳統二元性別的壓抑中尋找自我，並勇敢跨越社會標籤：

談自我認同與壓抑

從小進入演藝圈的佩吉，長期被套入過度女性化的形象與審美期待中，隱藏真實自我的痛苦不斷侵蝕他的身心，這段經歷反映了少數族群在社會期待下的生存掙扎與被迫自證。

覺察人生的自主權

拍攝電影《鴻孕當頭》時，佩吉雖然飾演一名懷孕青少年，但未被過度女性化的造型反而讓他感受到前所未有的自主權，看見超越二元性別的可能，重新找回自信並得到投入工作的力量。

勇敢出櫃與接納

從公開承認酷兒身分到宣布成為跨性別者，佩吉體悟到「世界並未因此崩毀，反而讓生活變得更加自在」。他用自己的故事告訴大眾：人生不是正式彩排，唯有選擇成為真實的自己，才能獲得自由與力量。



性平思考

尊重多元自我認同，營造友善包容環境。當社會常習慣以二元性別與刻板印象定義他人，佩吉的故事提醒我們，性別不該是限制個人發展的單一標籤；唯有看見並尊重每個人的獨特性與自我認同，才能營造包容多元的友善環境。



性平小辭典

什麼是「酷兒(Queer)」？「酷兒」原本帶有怪異之意，後被性別平權運動轉化為一個積極、包容的統稱。它泛指所有非傳統異性戀、或不符合二元性別刻板框架的多元群體(包含同性戀、雙性戀、跨性別等)，強調性別與性傾向的多樣性與自我定義權利。

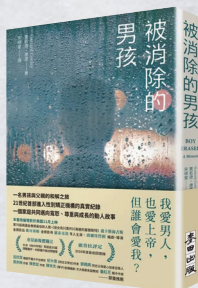
本文內容觀點整理自：

ELLE〈艾略特佩吉親筆自傳《佩吉男孩》：「寧願活著痛，也不要躲著活」，勇敢突破性別框架，與真實的自己相遇〉



擁抱真實的自己

需要勇氣 更需要解放



■ 書名：《被消除的男孩》 ■ 作者：賈若德·康里

■ 導讀者：卓耕宇 (國立旗山高級農工職業學校輔導室)

作者賈若德·康里因成長於牧師家庭，長期在宗教信仰與同志認同間掙扎。十九歲時遭同學強迫出櫃，被迫接受教會的性傾向矯正治療，承受極大的心理壓力與自我否定。歷經創傷後，他逐漸接納真實的自己，也與父親修復關係。這段經歷反映同志在家庭、宗教與社會壓力下的困境，也凸顯理解、尊重與接納的重要性。

本書提到的矯正治療，又稱為扭轉治療，矯正與扭轉等詞彙的背後，反映的是把非異性戀的性傾向（如：同志）視為不正常的、需要矯正的。這樣的污名標籤，甚至充分彰顯在作者參與的LIA(愛的進行式)課程中「道德評量」的作業，它的主旨在於舉出違逆上帝的罪行並加以正視。作者提到以他們這一班而言，道德評量的焦點每次都和性有關，無論是肢體上的犯行或誘惑都一樣。也因此，對同性戀者而言，永遠不愁沒東西可以寫，甚至一輩子也寫不完吧！

從外在的規訓與道德論斷，到內在的監控與自我貶抑，凸顯名為矯正治療的背後，只是壓抑真實感受並賦予病理化的創傷歷程，甚至是當作者提到遭到熟識者大衛的性侵害的創傷經驗，仍深信是因為自己心靈上犯了錯，所以被上帝體罰。作為一個同志，似乎理所當然就該承載各種性與道德污名，唯有偏見被一一拆解，才有翻轉歧視的可能。

然而，即使美國精神醫學會(APA)已於1973年，就通過決議不再將同性戀視為精神疾病，但仍有不少以宗教為基礎的矯正課程積極推廣著，反映仍有不少人依舊堅信：同性戀可以也需要被治療成為異性戀者。除病化/去問題化的轉變，衍生的就不會是矯正治療，而是理解尊重的開始。

差異需要的是積極肯定而非差別待遇：

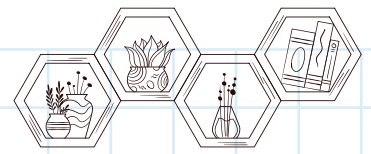
心理學開宗明義就強調每個人都是獨特的個體，擁有各種個別差異。因此，差異不是被差別待遇的理由與基礎，是要自信擁抱的珍寶！差異，無所不在，特別在性別、族群與階級的議題交織上，更能特別彰顯。

例如：一個受有高等教育並在科技公司擔任執行長(階級)的原住民(族群)女性(性別)，或一個僅有基本識字能力且在清潔公司擔任基層員工(階級)的白人(族群)男性(性別)，如何看見這樣生命圖像背後有哪些多元文化議題的交織？這些差異都是具體存在且值得被肯定與尊重的！

同樣的如果把性傾向認同加上，會不會有更豐厚的交織與理解？反觀作者的成長經驗中：何以述說著矯正治療團團包圍著他的秘密人生！生活在一個無法正視或肯定自身性傾向差異的家庭與信仰環境中，才是讓他自責又痛苦且無法踏實活著的根源。

思考時間

- 1.性別平等教育法、性別平等工作法的立法條文中，對於性傾向認同的面向，有何具體保障？
- 2.什麼樣的家庭、宗教或成長脈絡，對於同性戀或多元性別的議題有較正面或負面的觀點？
- 3.面對性傾向認同的議題，日常生活中可以怎麼做會避免歧視？



當孩子面臨性別不安， 家長該如何陪伴與應對？



當孩子說出「我想變性」、「我不想成為現在這個性別」，
家長可能會感到震驚、擔心，甚至懷疑自己是不是哪裡做錯了。
這些反應並不少見，但孩子願意開口，
往往代表他已經歷過一段時間的掙扎，也正在尋找可以理解自己的人。

面對孩子的性別不安，最重要的不是立刻得到答案，而是先守住親子關係，
讓孩子知道：他不需要獨自面對，家長也可以在理解與陪伴中慢慢找到方向。

真正重要的不是催促孩子做出固定選擇，而是讓他知道：

「
**你可以慢慢想，我們會陪你一起了解；
你不是孤單一個人。**
」



家長與醫療陪伴的 3 步驟

1 先聽孩子怎麼說，不急著否定或下結論

孩子對性別的感受可能隨著年齡與生活經驗持續變化，有些孩子很早就明確表達，有些則仍在摸索。重點不是立刻判斷孩子「是不是跨性別」，而是理解他目前承受了什麼不安。避免責備、逼問或以自己的成長經驗反駁，例如「我以前也不喜歡穿裙子，但我沒有想變性」，因為相似的外在感受，背後可能有完全不同的生命經驗。家長可以先問：

「你是從什麼時候開始有這種感覺的？」
「最近有什麼事情讓你特別不舒服嗎？」
「你希望我們怎麼稱呼你、怎麼陪你？」

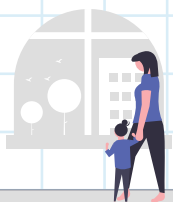


2 先照顧關係，家長也要照顧自己的焦慮

家長可能擔心孩子的健康、未來、人際關係及社會眼光，也可能出現失落、自責或害怕。這些情緒可以被理解，但不宜全部轉化成對孩子的反對與質問，無效溝通可能會讓孩子愈來愈不敢表達，甚至轉向沒有安全保障的資訊或處置；家長也可以尋找其他父母、支持團體或專業人員交流。先安頓自己的情緒，才有餘裕接住孩子。

比起急著說服孩子改變，家長可以先傳達：

「我現在可能還不完全理解，但我願意聽。」
「我們不用今天就決定所有事情。」
「不管你最後怎麼認識自己，我都希望你安全、好好生活。」



3 尋求專業陪伴，讓親子一起理解選擇與風險

醫療人員的角色，不是代替家長決定孩子的性別，也不是急著推動某項醫療處置，而是協助親子聽見彼此的顧慮，了解孩子的身心狀況與實際需求。

當孩子提到青春期發育、荷爾蒙、青春期阻斷劑或手術等問題時，應由具兒少與性別相關經驗的專業醫療人員進行評估與說明。不同選擇可能涉及適用條件、身體影響與後續考量，不能只靠網路資訊自行決定。

就醫的目的，也不一定是立即做出醫療決定。有時候，最重要的成果只是讓親子願意繼續溝通、不再互相威脅，並確認孩子的心理狀態與生活安全。

陪伴，不等於替孩子決定答案。性別只是孩子生命的一部分，他仍然有課業、興趣、朋友與成長中的各種需要。家長可以尊重孩子目前希望使用的名字、稱謂或穿著，也可以保留時間，讓孩子慢慢探索自己。

打破空服員性別刻板印象！

國籍航空首見「全男性組員航班」 展現專業不分性別

國籍航空出現成立以來首例，首次由全男性空服員共同執行航班任務。這項創舉並非刻意進行的特殊行銷安排，而是工會與企業長期積極推動排班制度平權後，組員依據公開公平的機制自主申請排班，進而在因緣際會下呈現的自然成果。



回顧航空業過去的發展歷程，受限於傳統性別印象與人力配置思維，曾存在著男性空服員比例的不成文限制；在過去的勤務配置中，雖然「全女性組員」的組合極為常見，卻從未出現過「全男性組員」的歷史紀錄。隨著企業制度因應性別平等趨勢進行升級，全面取消了性別排班的藩籬，讓每位從業人員能在平等無虞的制度下自由選擇勤務，象徵著航空業在打破傳統職業性別框架上，邁出了極具代表性的重要一步。

在空服員的專業技能培養與現場勤務執行上，無論是安全訓練、緊急應變能力或是服務流程認證，均遵循著完全一致的嚴格標準，服務品質與飛安考量絕不因組員的性別而有所差異。此次全男性組員航班的順利執行，除了驗證制度調整的成熟度，也讓社會大眾能重新將目光聚焦於空服人員的專業素養與職責本身。

隨著排班機制的去性別化與透明化，不僅徹底打破了傳統職業場域中深植人心的性別刻板印象，更為整體航空從業環境創造了具備彈性、尊重與包容力的友善職場，鼓勵每一位優秀的專業人才不受性別標籤束縛，依憑自身能力與意願在崗位上發揮所長，真正落實適才適所的職場平權價值。



職場性平大調查：

3.3%女性仍遇性騷

性別最影響

「工作分配」

勞動部職場性別平等調查顯示，隨著性別平等制度逐步完善，職場中的性別歧視雖有所改善，但仍未完全消失。其中，工作分配仍存在明顯的性別差異，女性遭遇職場性騷擾的情形也高於男性，顯示職場環境仍有持續改善的空間。

值得注意的是，企業對性騷擾防治的重視程度已逐步提升，多數一定規模以上的事業單位已建立相關防治、申訴及懲戒機制。然而，制度的建立只是第一步，如何落實於日常工作環境，並讓員工真正感受到尊重與保障，仍是推動職場性別平等的重要課題。

受僱者最近一年在工作場所遭受性騷擾之情形

	總計	女性	男性
未曾發生比率	98.1%	96.7%	99.3%
曾經發生比率	1.9%	3.3%	0.7%
曾經發生-上司	0.5%	0.7%	---
曾經發生-下屬	0.1%	---	---
曾經發生-同事	1.0%	1.7%	---
曾經發生-客戶	0.7%	1.2%	---
曾經發生-雇主(負責人)	0.1%	0.1%	---

1.最近一年係指113年8月至114年7月

2.樣本過少者，抽樣誤差大，不陳示數值，以「---」表示，不列入分析

來源：勞動部

性騷多未申訴「當玩笑」成主要原因

在女性受僱者遭到騷擾部分，未曾發生的比率較前一年略增，對象以同事、客戶最多，再來是上司、雇主；樣態方面則以「非肢體接觸」最多，再來是性別歧視言行、肢體騷擾等。有提出申訴者(1.3%)大部分認為申訴後有改善；然而未提出申訴者仍占較多的比例(2%)，主因是「當開玩笑，不予理會」。

EQUALITY



工作分配最受性別影響

至於雇主在提供工作時是否有「性別考量」，事業單位多數回答無性別及跨性別／性傾向考量，但若看性別考量的比率，以「工作分配」14.9%最高，「薪資給付標準」、「育嬰留職停薪」緊追在後。在有「有跨性別／性傾向考量者」亦以「工作分配」最多。

事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

工作分配	14.9%
薪資給付標準	4.0%
育嬰留職停薪	3.1%
員工招募、甄試、進用	2.7%
調薪幅度	2.1%
員工考核(考績或獎金)	1.6%
員工陞遷	1.5%
訓練及進修	1.5%
員工福利措施	1.5%
員工退休權利	1.3%
員工資遣、離職或解雇	1.2%

來源：勞動部

調查顯示，多數受僱者近一年並未因性別在職場遭受不平等待遇，但仍有部分員工感受到性別所帶來的差異，其中以「工作分配」最為明顯，其次與調薪及薪資給付有關。女性受到性別不平等對待的情形相較男性更為突出，尤其在工作分配、調薪幅度及薪資標準方面較容易感受到差異。

除了性別因素外，職場歧視也可能來自其他條件，其中以「年齡」最為常見，其次包括容貌及職位階級等因素。這些現象顯示，職場平等不僅是消除性別歧視，也應同時關注不同年齡、外貌與職位背景的工作者，建立更加公平、尊重與多元的工作環境。

本文內容觀點整理自：yahoo!新聞〈職場性平調查：3.3%女性仍遇性騷 性別最影響「工作分配」〉

