

可運用資源 老闆應該知道的事

法令面

執行面

職場多元

性別平等



由認識 LGBTI 開始

L G B T I
Lesbian Gay Bisexual Transgender Intersex

● 勞動法令諮詢

【勞動部】 <https://www.mol.gov.tw>
【臺北市府勞動局】 <https://bola.gov.taipei>
【勞動臺北】 <https://zh-tw.facebook.com/taipeilabornews>



勞動部



勞動臺北



臺北市府勞動局

● 同志資訊諮詢資源

【台灣同志諮詢熱線協會】 <https://hotline.org.tw>
【同光同志長老教會】 <http://www.tkchurch.org>
【台灣同志家庭權益促進會】 <https://www.lgbtfamily.org.tw>
【台灣性別平等教育協會】 <https://www.tgeea.org.tw>
【台灣伴侶權益推動聯盟】 <https://tapcpr.org>



台灣同志
諮詢熱線協會



同光同志
長老教會



台灣同志
家庭權益促進會



台灣性別平等
教育協會



台灣伴侶權益
推動聯盟

● 同志影音圖書資源

【女書店】 <http://www.fembooks.com.tw> 【基本書坊】 <https://www.gbookstw.com>
【晶晶書庫】 <https://www.ginginbooks.com> 【集合出版社】 <http://www.2her.com.tw>



女書店



晶晶書庫



基本書坊



集合出版社

司法院釋字第七四八號解釋施行法重點說明

第 24 條第 2 項規定：「民法以外之其他法規關於夫妻、配偶、結婚或婚姻之規定，及配偶或夫妻關係所生之規定，於第二條關係準用之 ...」。也就是說職場勞動權益中之法令，如勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、勞工保險條例、勞工請假規則等中與夫妻、配偶、結婚及婚姻等身分關係有關的規定，均可完全適用在受僱者為同性婚姻關係之情形，不會產生任何問題。

性別工作平等法

陪產假：同志配偶生產時可請陪產假

同志受僱者其配偶生產分娩時，依據性別工作平等法規定，雇主應給予陪產假五日，且不得拒絕，也不可以視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利處分。

育嬰留職停薪：同志也可以申請育嬰留職停薪

依據性別工作平等法只要同志受僱者任職滿六個月以上，其每一子女滿三歲前，可以申請育嬰留職停薪，至該子女滿三歲止，但不得逾二年，所以若同志符合上述，可以向雇主申請育嬰留職停薪。又司法院釋字第 748 號解釋施行法第 20 條規範同性婚姻關係中容許一方收養他方「親生」子女，依育嬰留職停薪相關規定，同性婚姻關係中一方收養他方親生子女並依法試行收養，且符合「任職滿六個月」及「每一子女滿三歲前」之條件者，該收養人亦得申請育嬰留職停薪，雇主不得拒絕。

勞工請假規則

婚假：同志結婚可以請婚假

只要是同志勞工有登記結婚事實，依照勞工請假規則第 2 條規定，同志結婚是可以請婚假的，雇主應給予 8 天的婚假。

喪假：同志配偶的父母、祖父母喪亡，可以請喪假

依照勞工請假規則第 3 條之規定，「配偶」喪亡、「配偶之父母、配偶之養父母或繼父母」喪亡、「配偶之祖父母」喪亡，雇主都應分別給予同志勞工喪假來處理治喪事宜，且工資照給。

1

落實現行法規，增修、推動內部相關政策與制度

當職場發生性傾向、性別認同、性別氣質相關的不友善事件時，多數最後不了了之，真正落實法規、強化申訴機制是公司可以再多些心力積極投入，讓每位夥伴都能獲得公平無歧視對待。

2

提供同志與性別相關的課程

提供多元性別相關課程，透過講座、活動，讓員工認識更多不同樣貌的同事，藉由理解去尊重差異、同理不一樣的人事物，避免潛在的歧視情形發生。

3

推動公司內部的共融/包容文化

可透過空間設計、文件、海報等途徑，向員工傳達公司支持性別多元、平等、尊重的訊息。例如：推動性別友善廁所、或是若有制服規定，可以讓員工自由選擇。

4

增、修員工福利政策

同性配偶亦適用異性配偶相關福利制度。
例如：結婚補助、配偶住院醫療補助、員工眷屬可加保的團保等，也都可直接適用。

當員工能夠做自己、公平被對待，同志不需要再拉扯，不再被忽視，最後還是回饋到公司本身；對於公司來說，營造對多元性別的友善職場，除了是遵循現行法律規範外，更是對公司未來發展和培力員工的雙贏策略。

認識



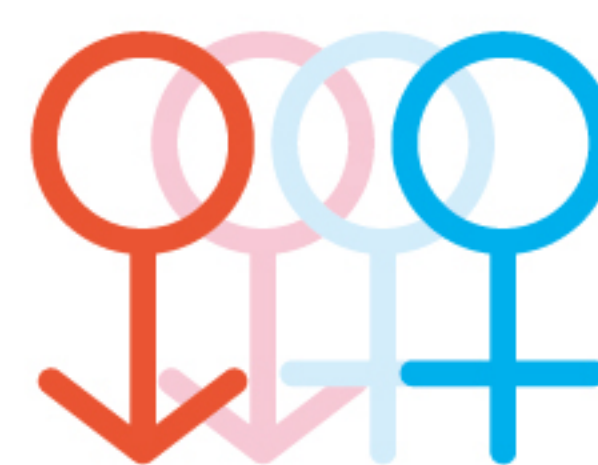
嗎？

同志，於1991年由香港作家林奕華首度提出，狹義是指同性戀族群，廣義可擴充包含 L(女同性戀)、G(男同性戀)、B(雙性戀)、T(跨性別)等四大族群，以及非異性戀主流價值的其他性少數族群。



性傾向

指個體對待特定性別的人感受心儀、愛慕或性吸引力，如異性戀、同性戀、雙性戀等。



性別認同

不以生理性別斷定，而以當事人主觀認定自己為何種性別，如性別認同為男性、女性、雙性或介於中間。

每個人對自我的認同、角色的定義都略有差異，分類的意義不在強制區分，而是方便邁出認識的第一步，最重要的還是保持坦承與無偏見的態度，才能真正認識每個獨特的同志。



女同性戀 (Lesbian、拉子)

認為自己是女生，也受到女生吸引。



男同性戀 (Gay)

認為自己是男生，也受到男生吸引。



雙性戀 (Bisexual、雙)

不只喜歡一種性別，在不同性別身上，都能感受到心儀、愛慕或是性吸引力。



跨性別 (Transgender)

偏好的性別認同、外貌形象或身體等，與社會期待的傳統性別形象有所不同。



雙性人 / 陰陽人 (Intersex)

先天或後天的染色體或生理構造，無法簡單歸類為男、女兩性。

我有話要說 — 多元性別職場心聲

一個友善、令人感到舒適的職場環境，對任何人來說都是重要的。但對同志朋友來說，更是一個亟待被落實的一件事。



八卦 他人的同志身分 甚至拉出櫃

☞ 上司攜帶辣妹跟我說
對手公司的某高層與前員工可能是同志

☞ 離職時被一群人公審，
還特地安排已出櫃同事
問我性傾向

員工福利 不平等

☞ 有同事會說：
「同志結婚的話，人事費就會多一筆支出，
這樣大家的薪水不會被影響嗎？」

☞ 被要求當分母合包禮金
還無法享有異性戀有的
「婚產假與補助」



假友善 真歧視

☞ 主管公開說：
「我們公司不歧視同性戀」
但事後跟小主管私下竊笑

☞ 假裝關心跨性別客人，事後批評：
「男生就男生留什麼長頭髮，
什麼女裝，不男不女好噁心。」



對性別氣質和外表裝扮的批評

跨性別聽到同事說：「這個不男不女是誰，噁心」

「女律師出庭不穿裙裝套裝，就是不正式不專業」



對同志有刻板印象與錯誤認知

「同志老師跟同志學生單獨輔導不會鬧出什麼問題吧？」

男同志被男同事們說：「你會不會喜歡上我啊」



以為異性戀才是「正常」看不見其他性傾向

愛講自己把妹很厲害的主管，對我說：「你該不會性向不正常吧？」

總是認為每位年輕男同事都很缺女友，都想要認識妹