



性別主流化與性別平權

重視性別意識，
消除性別歧視。

性別主流化

1. 根據聯合國經濟暨社會理事會(ECOSOC)的定義，「性別主流化」強調於各領域政治、經濟與社會層面政策與方案中，融入性別觀點之重要性，以降低不平等現象
2. 性別主流化的終極目標是達成性別的實質平等，即性別平權
3. 性別主流化≠女性主流化

性別平權

1. 消除社會中對婦女及性別一切形式的歧視
2. 使社會大眾了解並思考性別差異的本質
3. 使社會大眾檢視生活週遭的性別不平等情況
4. 落實任一性別不少於三分之一，縮小性別差距
5. 建立尊重多元性別的態度及平等相處的互動



性別平等相關政策與法規

國外

- ※ 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

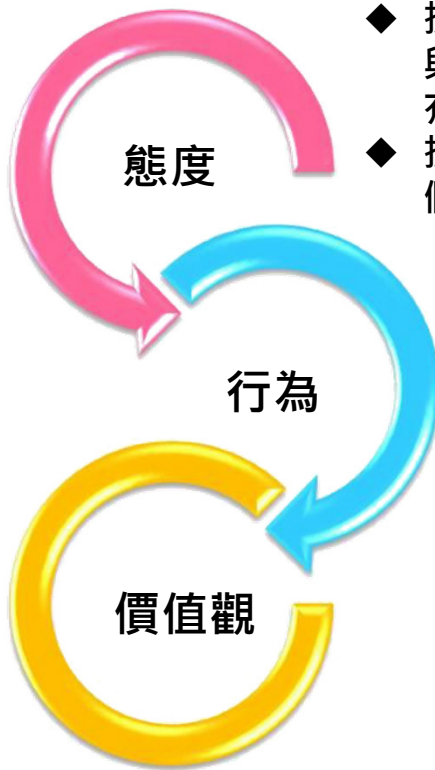
國內

- ※ 消除對婦女一切形式歧視公約施行法
- ※ 性別平等政策綱領
- ※ 性別教育平等法
- ※ 性別工作平等法
- ※ 性騷擾防治法

營造友善家庭之職場環境

性別平等 幸福升等

- ◆ 敏察自己與他人之間的關係是否存有權力和性別差異。
- ◆ 尊重不同性別的人
- ◆ 避免使用「性別歧視」、「性曖昧」的語言。
- ◆ 避免以刻板化的性別角色進行分工
- ◆ 不拿他人的性別特質開玩笑或貼惡意標籤。
- ◆ 讓每人能自在的擁有屬於自己的「陰性」或「陽性」特質。
- ◆ 建立申訴制度協調受僱者與性別工作平等之申訴處理機制。
- ◆ 協助不同性別員工升遷與生涯規劃諮詢及訓練。
- ◆ 女性夜間工作的安全措施(包含交通或住宿)。
- ◆ 提供員工兼顧工作與家庭之彈性工作與休假制度(如部分工時、彈性工時、有利於員工的休假制度)。
- ◆ 提供優於現行法令規定之生理假、產假、陪產假及哺乳時間。
 - ◆ 鼓勵員工使用托兒設施之積極作法、哺乳室、育兒津貼規定。
 - ◆ 積極雇用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之再度救業者。
 - ◆ 積極拔擢女性擔任主管具體作為。
 - ◆ 積極雇用身心障礙、原住民之具體作為。



員工工作安穩 企業形象升等

- ◆ 友善職場之實施，讓所有職場員工都能平等地在社會中發揮實力，自我實現，因此，受惠者應不只是女性，各種性別的受僱者也因此受益。
- ◆ 友善職場之實施，讓企業實質全面照顧員工需求，員工在工作與家庭間取得平衡，員工的生產力會提升，組織整體因此獲利，形成員工與企業「雙贏」的結果。