

## 營造友善職場—認識同志、多元性別

作者：社團法人台灣同志諮詢熱線協會  
行銷企劃部主任阮美贏

工作佔了每一個人、每一天生活中至少三分之一以上的時間，因此有一個友善、令人感到舒適的職場環境，對任何人來說都是非常重要的事情。但對同志族群來說，這仍是一個亟待被落實的一件事。

社團法人台灣同志諮詢熱線協會（以下簡稱熱線）在 2016 年，曾透過網路進行《台灣同志職場現況調查》，填寫調查的 865 位同志中，認為比起「薪資待遇不公」、「工作壓力過大」，「職場不友善同志」是更為迫切需要被處理的議題。這與多數同志面臨的職場環境有關：超過 60% 的受訪者表示，他們的公司完全沒有任何對於同志或性別友善的說法、提供相對應福利政策，以及教育訓練。這也導致了 25% 的同志會擔心自己會因為出櫃而丟掉工作、40% 的同志認為出櫃是會影響工作升遷與職涯發展、或是擔心遭到同事或主管刻意刁難，遭到職場霸凌、更有超過 60% 的同志擔心出櫃後無論主動或被動，會影響到職場人際關係。

而同志實際在職場上所面臨到的不友善情境，大致可以分為以下六種狀況<sup>1</sup>：

### 1. 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」

### 2. 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：「你會不會喜歡上我阿」

### 3. 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

### 4. 八卦他人的同志身分、甚至拉出櫃

---

<sup>1</sup> 整理自 2016 年熱線所發起的社群媒體活動：  
<https://www.facebook.com/events/1090358244365127/>

- 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

## 5. 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<sup>2</sup>

## 6. 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。」

對很多非同志的朋友來說，或許會認為這些情境不是什麼太嚴重的狀況，但當這些日常互動中細微不平等的待遇、有意或無意中傳達出的負面評價和羞辱成為日常的時候，就會成為很大的壓力源，也會讓同志朋友無法安心、也不願意在職場中出櫃。

是否能自在地在職場上做自己（出櫃），影響到的是同志員工能否享有同等福利，如：雖然同志現在可以結婚、能夠請婚假，但若同志員工感覺到職場中是不夠友善到能夠出櫃，或許就會選擇犧牲自己原本應有的福利和權益。更進一步，對於一些跨性別的朋友來說，有時候因較為明顯地不同樣貌，讓他們原本就沒有「櫃子」，但也讓他們在求職、就職的路上，縱使有《就業服務法》、《性別工作平等法》的保障，但回到現實上，很多跨性別朋友仍是面對到雇主利用不同理由而不被雇用、或是被雇用後，依舊在職場中面對到的如服儀規定、廁所使用上或是人際相處上的挑戰。

然而，當同志面對到這些不友善的情境，除了影響到同志本身外，對於公司來說，同樣也是很大的影響。英國 Stonewall 組織於英國的調查顯示，可以於職場公開同志身分並獲得公司支持的員工，工

---

<sup>2</sup> 2019 年 5 月 24 日開始實施《司法院釋字第 748 號解釋施行法》，同性伴侶可以此專法締結婚姻關係，並依法享有與異性戀伴侶相同的婚假福利，但因收養相關權利仍未和異性伴侶相同，因此在家庭相關福利上，仍有需檢視的必要。

作效率顯著較高且工作動力更強，並與同事建立更好的工作關係。反之，在工作間隱藏性傾向，甚至會減弱高達 30% 的生產力。因此，對於公司來說，營造對於同志、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。

如何評估自己的公司是否是個友善同志的職場，可以先從一個最簡單的問題開始思考：「我們有沒有公開出櫃的同志員工？」非常多公司常常出現自相矛盾的狀態，會說自己是非常開放的職場環境，並不會對於同志員工有任何不同的對待，但這樣的環境卻沒有任何員工願意公開出櫃。

如果這也是你的公司情況，以下三件事情，將協助你開始往真正友善的環境邁進：

### **1. 落實現行法規，並增修與推動公司內部相關政策與制度**

台灣目前現有兩個法規：《就業服務法》以及《性別工作平等法》，保障了員工不會因為性別、性傾向、性別氣質等的不同而在工作上有差別的待遇。但依熱線之前的調查顯示，當職場中真的發生不友善事件時，過半的結果是事件最後不了了之，因此如何真正落實法規、強化申訴機制是公司需要積極投入的。

另，台灣於 2019 年 5 月通過了《司法院釋字第七四八號解釋施行法》，同性伴侶可以結婚，因此需要檢視公司政策是否符合都納入同志配偶的權益，也可進一步思考是否可以優於現行法的方式，為同性家庭提供同等福利，如收養上的育嬰假等。

### **2. 提供同志與性別相關的課程**

許多的不友善是源自於不理解，因此讓公司內部開始能夠有多元性別的意識，是可以開始努力的一步，例如：透過舉辦相關培訓講座、或是活動，讓員工能認識更多不同樣貌的同事，就能夠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**

可以透過空間設計、海報、員工通訊等途徑，向員工傳達公司支持性別多元、平等尊重的訊息。並思考公司中與性別相關的空間、制

度是不是可能朝向性別友善的方式改善，例如：推動性別友善廁所、若有制服規定，可讓員工自由選擇樣式。

綜合而言，對同志員工來說，需要的是可以不需要因為自己的身分而需要擔心的環境，可以享有不偏頗、一視同仁的福利制度，以及實際有用的申訴機制。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，最後回饋到的也是公司本身。

最後，若公司願意更往前，除了在內部推動友善同志的職場，對外也能發表支持同志權益的說法，甚至支持同志相關的團體，也將會是推動台灣社會往更加多元共融的未來邁進的重要推手。

附錄，基礎名詞認識：

- **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。
- **同志**：於 1991 年由香港作家林奕華首度提出，狹義上是指同性戀族群，廣義則可擴充包含 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除群。
- **異性戀**：受到與自己不同性別的對象吸引的人。
- **直同志**：指認同同志、對同志友善的異性戀者。
- **恐同**：同性戀恐懼症。指極度厭惡同志的情結，對同志抱持偏見、歧視的心態。
- **出櫃**：同志向他人表明性傾向時，稱為「走出衣櫃」（come out of the closet），簡稱「出櫃」，又稱「現身」，相對詞則是「在衣櫃中」（in the closet）。
- **伴**：是相對於男／女朋友，一種較中性的稱呼，如「妳有沒有伴？」。