

# 同志友善 職場指南

友善同志環境  
從職場平等做起

## Workplace Equality Guidebook



## 婚姻平權 大平台



婚姻平權大平台於2016年12月成立，由5個性別友善團體組成，包含台灣同志諮詢熱線協會、台灣同志家庭權益促進會、婦女新知基金會、同志人權法案遊說聯盟、GagaOOLala，主要工作項目是透過立法遊說倡議、地方志工培力、社會大眾溝通、大型集會運動，來推動台灣的婚姻平權。

台灣同志諮詢熱線協會於2000年6月正式成立，為台灣第一個立案服務同志的全國性組織，在台北與高雄皆有辦公室。主要工作項目為同志社群服務、社會教育和議題倡導，以彙集在地同志生命經驗為基礎，將同志歷史、社群文化融入諮商助人的專業技能，以此聆聽同志心聲、陪伴同志面對困境，更製造了集結社群、參與同志公共事務的空間與機會，推動同志人權與同志教育，希望改變社會長期以來對同志社群的偏見與歧視，創造看見差異、尊重多元的社會環境。

## 目 錄

一、前言	2
二、同志在台灣的職場處境	3
三、針對同志友善職場的目前法律規範	4
四、如何創造性別多元友善的職場環境	4
五、增加性別敏感度	7
六、相關資源連結	9
七、聯絡我們	10

## 一、前言

這份手冊將協助各位認識並了解，為同志創造友善職場環境會帶來的改變和影響，包含：

1. 幫助企業內部團結並增加員工生產力
2. 企業擁有更多優勢招募人才
3. 避免違反相關法規

因為企業是社會裡的一份子，而員工更是企業的重要資產，我們深信當企業對同志員工更友善時，社會環境也會對同志更友善！

一個同志友善的職場空間，對企業來說能有助於組織內部的團結以及增加團隊生產力，根據美國Human Rights Campaign (HRC) 的研究<sup>[1]</sup>，53%的同志員工曾需要為自己的私人生活說謊，這會對同志員工與工作團隊建立互信與團結有負面影響。英國Stonewall組織於英國的調查<sup>[2]</sup>更顯示，可以於職場公開同志身分並獲得公司支持的員工，工作效率顯著較高且工作動力更強，且會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。

同時，同志友善的企業也會在人才招募與人才保留上擁有更多優勢，根據統計<sup>[3]</sup>，同志人口約佔總人口比例的5-10%，已知在台灣有超過百萬人同志身份<sup>[4]</sup>，而在人才日益難尋的情況下，一個同志友善的職場環境能夠讓同志更有意願加入，並持續地為公司貢獻。根據Stonewall的研究，能夠在工作中公開身分的同志員工，離職的可能性較低。美國Catalyst的研究<sup>[5]</sup>也顯示，同志員工所在的組織，若有推行多元友善的政策，員工會認為自己的人際關係更好並有更高的工作滿足感。

另一方面，提供同志友善的職場環境，不僅可以避免違反性別工作平等法，也符合聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)<sup>[6]</sup>，作為公司展現企業社會責任 (CSR) 的實例，而這樣積極正面的公關形象，更能夠讓企業吸引同志消費者的認同與實質支持。

[1] 研究報告來源：[https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Cost\\_of\\_the\\_Closet\\_May2014.pdf](https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Cost_of_the_Closet_May2014.pdf)

[2] 研究報告來源：[https://www.stonewall.org.uk/system/files/top\\_100\\_employers\\_2010.pdf](https://www.stonewall.org.uk/system/files/top_100_employers_2010.pdf)

[3] 此人口比例為根據非常多不同研究的平均說法，亦可參考維基百科：<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E6%80%A7%E5%82%BE%E5%90%91%E4%BA%BA%E5%8F%A3%E7%B5%B1%E8%A8%88>

[4] 文章「同性戀佔台灣社會至少5%人口 (原文網址：<https://www.thenewslens.com/article/55986>)」以此進行推估，台灣人口兩千三百萬人的5%來計算，有超過一百萬人是同志。

[5] 可參考網站：<https://www.catalyst.org>

[6] 想瞭解SDGs，可參考網站：<https://www.un.org/sustainabledevelopment>

## 二、同志在台灣的職場處境

根據台灣同志諮詢熱線協會在2016年透過網路所做的《台灣同志職場現況調查》<sup>[7]</sup>，填寫調查的865位同志中，有一成的同志不論是對親友或同事主管，完全沒有出櫃經驗，但超過50%的同志都認為職場中有其他同事是未出櫃同志。

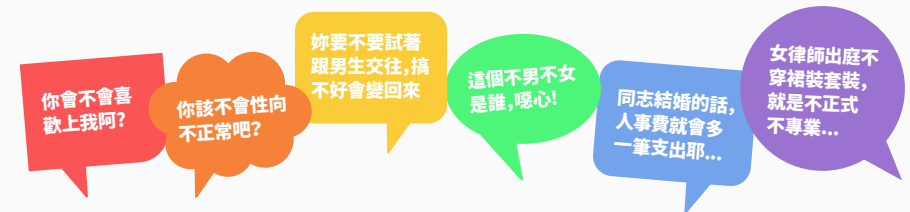
另外，有25%的同志擔心自己會因為出櫃而丟掉工作；40%的同志認為出櫃是會影響工作升遷與職涯發展；或是擔心遭到同事或主管刻意刁難，而遭到職場霸凌；更有超過60%的同志擔心出櫃後無論主動或被動，會影響到職場人際關係。

在職場環境上，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，沒有提出相對應福利政策，也沒有提供性別友善的教育訓練，這也回應了多數同志認為在職場上，「對同志不友善」是目前迫切需要處理的議題，迫切程度甚至高於薪資待遇不公和工作壓力過大。而同志在職場中所面臨到的不友善情境，可參考2016年同志諮詢熱線所做的另一調查<sup>[8]</sup>，共分析了同志在職場中所常面臨到的六大不友善情境，分別為：

1. 因為性別氣質、外表裝扮不同而遭到批評。
2. 對同志有刻板印象與錯誤認知。
3. 以為異性戀才是正常、看不見其他性傾向。
4. 被他人八卦同志身分、甚至被出櫃。
5. 員工福利不平等，同志無法享有異性戀有的婚假和補助。
6. 假友善、真歧視，如在公開場合宣稱對同志友善，但實際上卻並非如此。

[7] 研究報告來源：[https://hotline.org.tw/sites/hotline.org.tw/files/1024%E5%8F%8B%E5%96%84%E8%81%B7%E5%A0%B4\\_0.pdf](https://hotline.org.tw/sites/hotline.org.tw/files/1024%E5%8F%8B%E5%96%84%E8%81%B7%E5%A0%B4_0.pdf)

[8] 網路調查活動：<https://www.facebook.com/events/1090358244365127/>



### 三、針對同志友善職場的法律規範

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。

就業服務法第5條第1項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。」

性別工作平等法第7條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」

若在求職過程、或是工作過程中，有發生任何因性別、性傾向、性別氣質等的不同而造成的不平等待遇，可尋求公司內部的申訴管道救濟，若內部之申訴管道處理不妥當，或未設置，可向直轄市及各縣市政府的性別工作平等委員會或就業歧視評議會申訴。

### 四、如何創造性別多元友善的職場環境

一個性別多元友善的職場環境，除了要讓同志員工感受到被尊重以外，更要有具體作為讓員工感受到歸屬感，以下提供6個步驟建議企業可以循序漸進的實施，讓企業從內到外都能展現出多元共融的精神。

#### 1. 落實消除歧視政策以及提供明確申訴機制

執行方向 .....

落實現行法規，如性別平等就業法、就業服務法、性騷擾防治法中針對性別、性傾向、性別氣質的保護，並讓員工清楚知道遇到性別、性傾向、性別氣質等性騷擾、歧視和霸凌情況，能夠安心地依照申訴管道申訴。

具體建議 .....

企業在新入職員工的合約或說明內容中，若有夾附公司政策文件，就可加入性別多元友善的相關內容。

#### 2. 推動與增修福利政策

執行方向 .....

除了全面檢視公司政策是否符合《司法院釋字第七四八號解釋施行法》的規範，並討論在施行法之外，也為同性配偶提供與異性配偶同樣的福利。

具體建議 .....

同性配偶目前已被台灣法律承認，但在家庭相關收養法律上仍未臻完備，公司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。

### 3. 提供同志與性別友善的課程

執行方向 .....

在公司內部提供給全體員工認識同志、多元性別相關的培訓課程，透過認識同志、了解彼此與尊重差異，營造共融與尊重的工作環境。

具體建議 .....

培訓內容建議：

1. 可邀請專業機構，或公司內部培訓導師授課。如：台灣同志諮詢熱線協會有提供相關培訓。
2. 課程內容包含認識同志與多元性別、了解同志面對的處境、公司為什麼需要多元平等職場環境等。
3. 公司內各級員工皆應接受訓練，包括新入職雇員以及中、高管理階層。
4. 培訓可用不同形式舉行，例如線上培訓、開設講座或工作坊等。

### 4. 成立支持同志員工的部門或社團

執行方向 .....

公司內安排指定負責人員，解決並關注涉及同志員工的投訴、諮詢或意見。

如公司員工有興趣成立同志員工的相關社團，可提供相對應支援，或協助指派一位主管，帶領及支援多元友善的計畫，表達公司的支持，並關注公司內願意公開自己身分的同志員工，事業發展的狀況是否有因此受到影響。

具體建議 .....

1. 指定負責人員可以是人力資源部門的同事，可在員工守則等文件列出，或透過內部備忘等讓員工知悉。
2. 若有員工有意成立支持同志員工的社團，公司可以讓他們使用公司內部的設備、網路等資源。
3. 鼓勵公司內的中/高階管理人，積極加入公司同志社團活動，由上而下更能帶動公司員工參與。



## 5. 推動企業內多元共融文化

### 執行方向 .....

透過公司內部的空間設計、海報、電子郵件、員工內部通訊等途徑，向員工傳達公司支持性別多元、平等尊重的訊息。

### 具體建議 .....

1. 檢視辦公空間的性別空間，如是否設置哺乳空間、性別友善廁所。
2. 可在辦公室張貼包含同志共融尊重訊息海報，定期透過電郵或員工通訊等管道，向所有員工發放同志友善的訊息，或與同志議題相關的資料。
3. 若有制服規定，可讓員工自由選擇制服樣式，如自我認同為跨性別女性的員工，可選擇穿著女性員工之制服。
4. 在公司網站的「職位空缺」版面可加添一個同志友善小標誌、或「本公司是友善多元性別的職場」的字句。

## 6. 支持同志社群與積極參與平權活動

### 執行方向 .....

公司可支持同志平權活動，贊助服務同志社群的非營利機構，或在公司、品牌市場推廣計畫中，加入同志友善的項目，以清晰的公司立場，支持同志平權。

### 具體建議 .....

1. 可贊助不同類型的同志平權活動，如同志遊行、同志權益倡議等活動。
2. 鼓勵員工參與同志遊行，或在公司對外或對內的溝通管道，協助宣傳同志平權活動。
3. 在大眾傳播媒體的廣告中，加入同志友善的元素，或至少審閱廣告訊息是否有歧視同志的成分。
4. 在當地同志媒體及溝通平台，刊登專為同志社群而設的廣告，或使用公開同志身分的藝人做為代言人。



## 五、增加性別敏感度

一個企業或多或少都有可能同志員工，除了基本法規以及政策和訓練外，認識和了解同志社群就是對身邊同志同事的基本尊重，透過注意日常對話中的用字遣詞，增加對待不同性別、性傾向、性別氣質同事的敏感度，也能更加推進團隊合作上的默契，不僅減少在溝通上潛在的歧視，也能增進職場的性別友善。

### 基礎名詞認識

#### 性傾向

指個體對待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 (Lesbian, 女同性戀)** **G (Gay, 男同性戀)** **B (Bisexual, 雙性戀)** **T (Transgender, 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

#### 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緒，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？」

## 對話中需要注意...

### 這樣說有點尷尬

#### 「OO的性傾向是正常的」

有時候在對話中去描述異性戀的時候，會不自覺說對方的性傾向是正常的，可是這樣的詞彙潛在的含義，就是指出非異性戀是不正常的。而性傾向為天生自然的狀態，不論是否為異性戀，皆是正常的性傾向。

#### 「O先生、O小姐」

在日常對話或是信件往來時盡量減少性別用語，因為有時候依照姓名、外觀、聲音等外在因素來判斷對方的性別，可能會與對方的性別認同不同，而造成不必要的誤會。

#### 「男 / 女朋友、老公 / 老婆」

若同事沒有分享過自己的私生活，又必須要確認對方伴侶的相關權益時（如員工旅遊），不要先以異性戀的角度去詢問對方是否有男 / 女朋友，造成對話上產生的不適感。

### 這樣說比較適合

#### 「OO的性傾向是異性戀」

若是要說明某人並非同志，可以直接說明是異性戀即可。

#### 「O經理、O主任」

在職場上面建議都以對方的職稱來做稱呼，一來表達出尊重對方的專業，二來也避免因為性別認同的不同產生誤會。

#### 「另一半、伴侶」

在諮詢和確認與對方伴侶相關的資訊時，建議都以另一半來詢問會比較中性，盡量也減少以異性戀的架構來看同性戀伴侶的樣貌（例如詢問誰是男生誰是女生這樣的問題）。

更多認識同志資訊可參考 <http://hotline.org.tw/book/10>

## 六、相關資源連結

台灣同志諮詢熱線協會

<http://hotline.org.tw>

婚姻平權大平台

<http://equallove.tw>

台灣同志家庭權益促進會

<https://www.lgbtfamily.org.tw>

Human Rights Campaign (HRC)

<https://www.hrc.org/explore/topic/workplace>

Stonewall

<https://www.stonewall.org.uk/power-inclusive-workplaces>

Catalyst

<https://www.catalyst.org>

Out & Equal

<https://outandequal.org>

Open For Business

<https://open-for-business.org>

## 七、聯絡我們

此份指南由**婚姻平權大平台**及**台灣同志諮詢熱線協會**共同編輯製作  
若有任何問題或相關建議，請洽以下資訊

### 婚姻平權大平台

網站：equallove.tw  
信箱：equallovetw@gmail.com  
電話：02-2365-0791

### 台灣同志諮詢熱線協會

網站：hotline.org.tw  
信箱：hotline@hotline.org.tw  
電話：02-2392-1969



## 職場真的平權了嗎？真實故事分享

以下皆來自 2016 熱線提供問卷受試者之自發填寫真實經驗

為了在現在的職場生存下去，我必須把某部分的自己藏起來，但那部分是最珍貴的我，所以長期下來我已經不知道我是誰了。好痛苦，像憋氣在水底工作，像是被迫關在櫃子裡，因為這樣才能讓自己的處境安全，才能有每個月微薄的收入過日子。

女雙性戀 / 26-35歲 科技業，年資5年以上

只要性向無法坦然，某部份的自己就會被壓抑，在與人交往和所談論的話題就會受限，例如談論感情，感情議題在談話中的比例佔蠻大的，所以我覺得只要無法坦誠自己，跟人的交往就無法更深入，進而影響人際關係。

男同性戀 / 36-45歲 社福與助人專業，年資10年以上

大家應將同志視為理所當然都存在，不需特別提出、特別強調，人們該有的權利，都該平等的在同志們身上發生，並停止發表針對性別氣質相關言論，評論人才應建立於能力上，而不是性別、性向、氣質等方面。

女同性戀 / 19-25歲 自由業，年資超過1年

# 您的公司 可以用更實際的行動 支持推動 同志友善環境

## 友善企業培訓工作坊

同志友善職場平等小組提供您各種時間與形式選擇的培訓工作坊，內容包含：認識同志ABC講座、同志平等政策與勞動權益訓練、電影欣賞與映後座談、彩虹經濟趨勢分析等相關議題。

我們理解每間公司與企業都有不同的背景與環境，我們也歡迎您直接與我們討論貴企業的內部需求，讓我們跟您們一起討論為您客製化培訓內容。同時，如果您希望在貴公司持續發展相關工作，希望了解更多不同的發展方向，也歡迎您與我們聯繫。

## 企業一日捐

台灣有豐富的公民社會與非營利組織，長期推動性別平等議題，期待您能與您的企業以實際行動支持台灣成為更加友善共融的社會。我們將於2020年度開始，於每年 **5/17 國際反恐同恐跨恐雙日**與 **12/10 世界人權日**，上下半年各一場，邀請各界友善企業夥伴進行「員工一日捐」行動，盼您與您的企業能共襄盛舉，一起成為同志友善共融的好厝邊！

以上方案聯繫負責人

台灣同志諮詢熱線協會

行銷企劃部主任 阮美贏

meiying@hotline.org.tw

(02)2392-1969 (週一至週五 2-10PM)

婚姻平權大平台

數位溝通暨公關經理 李政翰

bensoch.lee@hotmail.com LINE ID: shockhanlee

## 現在就捐款

捐款給 台灣同志諮詢熱線協會



捐款給 婚姻平權大平台



help us do more  
help us do more  
help us do more





婚姻平權  
大平台



共同編製

文字編修 / 同志友善職場平等小組

視覺設計 / 開合跳工作室