



教育部人事服務簡訊

人事法令宣導

綜合業務

- 一、衛生福利部「第四期國家癌症防治計畫(108-112 年)」，請協助向所屬公務人員宣導一般健康檢查實施要點，業將四癌篩檢列為檢查項目。(本部 109 年 1 月 7 日臺教人(四)字第 1080192529 號)
- 二、為落實分層負責，提升本處所屬人事機構人事人員職務出缺遞補效率，本處及所屬人事機構人事人員陞遷序列表第 7 序列組長及第 6 序列以下職務，自 109 年 1 月 13 日起，遞補作業責由職缺所在之人事機構，依本處分工作業流程辦理相關事宜。(本處 109 年 1 月 13 日臺教人處字第 1090003627 號函)
- 三、訂定「教育人事業務視訊會議作業規範」並自即日起生效。(本部 109 年 2 月 10 日臺教人處字第 1090018633 號函)
- 四、銓敘部函以，公務人員應忠實推行政府政策，服務人民，在公民投票程序中應恪守之行政中立規範，不得「動用行政資源」、「利用職務關係」、「影響公務執行」或「使用職銜名器」支持或反對特定公民投票案（包含公投之提案、連署及投票）；又參照行政中立法第 9 條第 2 項規定，所稱行政資源，係包括行政上可支配運用之公物、公款、場所、房舍及人力等。(本部 109 年 2 月 17 日臺教人(一)字第 1090020275 號書函)

考試、任免、敘薪、兼職

- 一、金融監督管理委員會令釋，公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第 5 點第 4 項所稱其他證明文件，於被提名人為公立大專校院專任教師時，包括教師報經學校核准兼職之文件。(本部 109 年 1 月 21 日臺教人(二)字第 109000811 號函)
- 二、銓敘部 109 年 1 月 22 日部銓五字第 1094889313 號令有關配合職系說明書及職組暨職系名稱一覽表於 109 年 1 月 16 日修正施行後，該部依現職公務人員調任辦法認定職系專長案件之相關原則。(本部 109 年 2 月 7 日臺教人(二)字第 1090015256 號書函)
- 三、公立大學校長任期屆滿新任校長尚未就任前之代理事宜，大學法第 9 條未有明文，係由各校於組織規程定之。惟代理校長人選產生方式各校規範不一，為確保公立大學校長任期屆滿新任校長尚未就任前學校校務正常運行，並維護學生受教權益，在學校未能依其組織規程產生代理校長報學校主管機關同意前，其學校主管機關得指派適當人員，於新任校長就任前，暫行代理校長職務。(本部 109 年 2 月 10 日臺教人(二)字第 1090013174B 號函)
- 四、「公立各級學校專任教師兼職處理原則」，業經本部於中華民國 109 年 2 月 13 日以臺教人(二)字第 1090010154B 號令修正發布。(本部 109 年 2 月 13 日臺教人(二)字第 1090010154C 號函)
- 五、銓敘部 109 年 2 月 4 日部法三字第 1094889313 號令有關各機關機要人員進用辦法第 5 條第 6 款及第 7 款、第 6 條第 7 款及第 8 款、第 7 條第 6 款所定學歷併同曾任相關職務年資之條件認定。(本部 109 年 2 月 15 日臺教人(二)字第 1090017723 號書函)
- 六、銓敘部 109 年 2 月 6 日部銓一字第 1094896860 號書函配合 109 年 1 月 16 日職系說明書及職組暨職系名稱一覽表修正施行，檢送「現職公務人員調整職系動態送審作業注意事項」1 份。(本部 109 年 2 月 19 日臺教人(二)字第 1090018189 號書函)

- 七、國立大專校院於公務人員任用法（以下簡稱任用法）第 26 條之 1 規定不得任用或遷調人員期間，得否進用受委託研究計畫所需人力，應視校長就是類人力之進用有無裁量餘地覈實審認。（本部 109 年 3 月 2 日臺教人(二)字第 1090004564 號函）
- 八、銓敘部 109 年 2 月 24 日部銓二字第 10949004812 號函送本部、國防部於民國 109 年 2 月 24 日修正發布之軍職專長與公務人員職系認定對照表、修正總說明及對照表各 1 份。（本部 109 年 3 月 6 日臺教人(二)字第 1090028626 號書函）
- 九、關於公務員得否兼任國內外學術期刊(含一般出版社所發之學術期刊)編輯相關職務(如總編輯、副主編、編輯委員、編輯顧問等)一案，兼任行政職務教師仍得依公務員服務法等相關法令規定，經學校許可從事是類編輯工作，請各校依銓敘部 109 年 1 月 20 日部法一字第 1094893251 號書函規定辦理。（本部 109 年 3 月 12 日臺教人(二)字第 1090038451 號函）
- 十、有關各國立大學校長遴選委員會（以下簡稱遴委會）審核校長候選人資格時，涉及學術倫理查證事宜時，以校長候選人資格審查，係由遴委會依國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第 3 條第 1 項規定本獨立自主精神執行，校長候選人如已出具未曾違反學術倫理情事聲明，自得由遴委會決定須否再向相關機關進行查證。（本部 109 年 3 月 25 日臺教人(二)字第 1090042961 號函）

待遇、福利、退休、撫卹

- 一、依外國專業人才延攬及僱用法（以下簡稱本法）第 12 條第 1 項準用公立學校教職員退休資遣撫卹條例（以下簡稱退撫條例）規定支領月退休金之外國籍教師，有本法第 12 條第 2 項規定喪失領受月退休金之權利者，得準用退撫條例第 75 條第 3 項規定，申請發還本人所繳付之退撫基金費用本息金額與已領之月退休金之差額；無差額者，不再發還。（本部 109 年 1 月 8 日臺教人(四)字第 1080187352B 號令）

- 二、公立學校教師退休再任有給職務係以校務基金自籌收入支應，仍屬公立學校教職員退休資遣撫卹條例第77條第1項第1款所稱由政府編列預算支給之範疇。(本部109年1月30日臺教人(四)字第1090002716號書函)
- 三、銓敘部函以，為因應國民年金法規定之老年基本保證年金調整，依公務人員退休資遣撫卹法第58條及第59條規定審定之「未成年子女加發撫卹金」，每月給與標準應由新臺幣(以下同)3,628元配合調整為3,772元，並溯自109年1月1日生效，請查照並轉知所屬配合辦理。另查公立學校教職員退休資遣撫卹條例第58條及第59條及其施行細則第78條亦有相同規定，爰亡故公立學校教職員如遺有未成年子女，且經審定機關依法審定給卹者，其未成年子女每月加發撫卹金之給與標準亦應配合調整。(本部109年2月15日臺教人(四)字第1090021066號書函)
- 四、銓敘部函以，修正公(政)務人員相關退休(職)書表，嗣後退休(職)案件請改以最新書表報送一案，請查照配合辦理。(本部109年3月18日臺教人(四)字第1090040445號書函)
- 五、本部擬具「教育部鼓勵私立學校加發教職員資遣慰助金推動原則」，以鼓勵各級私立學校因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散，就現職已無工作又無其他適當工作可以調任之編制內教職員及私立專科以上學校編制外專任教學人員，加發資遣慰助金。(本部109年3月30日臺教人(五)字第1090021969號函)

COVID-19 防疫宣導

- 一、部屬機關(構)學校首長如須赴大陸地區(含香港及澳門)，應先採適當替代措施，審慎安排於疫情管制期間後再行前往；所屬人員亦應審慎評估比照辦理，並應隨疫情發展，秉權責及時檢討調整。(本部109年2月4日臺教人(三)字第1090006423號書函)

- 二、自即日起，在中央流行疫情指揮中心成立期間，部屬機關（構）學校首長之出國差假案件均應報本部核定。另經本部核准之出國案件，仍應配合「國際旅遊疫情建議等級」及時為適當之調整。（本部 109 年 2 月 27 日臺教人(三)字第 1090028571 號書函）
- 三、因應嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心提升為一級開設，為維護公務正常運作，請部屬機關（構）學校確實規劃人力運用及辦公場所應變措施，並視疫情變化及實際需要啟動執行。（本部 109 年 3 月 2 日臺教人(三)字第 1090031350 號函）
- 四、有關各機關(構)學校核派執行 COVID-19(武漢肺炎)相關防疫工作人員，經行政院同意於防疫期間由服務機關學校為其投保額外保險；所需經費由年度相關經費支應。（本部 109 年 3 月 2 日臺教人(四)字第 1090023681 號）
- 五、配合校園因應嚴重特殊傳染性肺炎（武漢肺炎）疫情停課，各機關（構）學校人員因停課延伸照顧子女需求，得申請防疫照顧假。（本部 109 年 3 月 4 日臺教人(三)字第 1090031443 號函）
- 六、嚴重特殊傳染性肺炎防治期間，請各機關（構）學校加強檢視必要安全衛生機具，並確實督導執行相關預防危害作業程序，以資保障教職員執行職務之安全。（本部 109 年 3 月 12 日臺教人(三)字第 10900033671 號函）
- 七、教師經服務學校核給公假療治，應於期限屆滿時，檢具醫療機構診斷書，經學校據以認定其痊癒後銷假上班。如未痊癒，應留職停薪或依法辦理退休或資遣，尚不得繼續核給病假。（本部 109 年 3 月 16 日臺教人(三)字第 1090021739 號書函）
- 八、各機關（構）學校人員自 109 年 3 月 17 日起至嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心解散之日止，平日、假日出國均應明確填報或使機關（構）學校知悉所前往國家、地區（含轉機）。（本部 109 年 3 月 18 日臺教人(三)字第 1090041383 號函）
- 九、衛生福利部訂定「執行嚴重特殊傳染性肺炎醫療照護及防治發給補助津貼及獎勵要點」，並自 109 年 1 月 15 日生效。（本部 109 年 3 月 26 日臺教人(四)字第 1090042981 號書函）

十、衛生福利部訂定「因應嚴重特殊傳染性肺炎醫院醫事人員及社工人員配合防疫取消出國之損失補助作業須知」，請醫院執領據及所屬醫事人員及社工人員因配合防疫取消出國之損失費用清冊，於 109 年 4 月 30 日前向該部提出申請。(本部 109 年 3 月 31 日臺教人(三)字第 10900045036 號函)

人事動態

■本部同仁部分

請參閱本處人事動態專區網址：

<https://depart.moe.edu.tw/ED4200/News.aspx?n=00DC971B0DE5D06A&sms=A725A1E1649858BF>

■人事人員部分：

請參閱本處人事動態專區網址：

<https://depart.moe.edu.tw/ED4200/News.aspx?n=0DA58D79B53DAFA0&sms=D2ABB3207E9CB94A>

「武漢肺炎」防疫期間，公立學校教師請假說明

公假

強制隔離

確定病例者

通報檢驗

疑似病例者
(醫療機構通報後，檢驗結果確認前)

教師請假規則 §4 I (15)

防疫

隔離假

109年1月15日至
110年6月30日止

居家隔離

與確定病例接觸者

居家檢疫

具國外旅遊史者(自109年3月19日起入境者)
(109年3月19日起非因公出國者，不予支薪)

集中隔離
集中檢疫

經衛生主管機關認定應接受集中隔離、
集中檢疫者

照顧受隔離、
檢疫家屬

家屬為照顧生活不能自理之受隔離、檢疫者而請
假者(依「嚴重特殊傳染性肺炎隔離及檢疫期間
防疫補償辦法」§2辦理)

嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例§3 III、
行政院109年3月25日院授人給字第1090029441號函

病假

自主
健康管理

1. 通報個案但已檢驗陰性且符合解除隔離條件者
2. 社區監測通報採檢個案
(不列入學年度病假日數)

教師請假規則 §3 I (2)

家庭 照顧假

照顧
家庭成員

家庭成員須親自照顧者
(每學年准給7日，請假日數併入事假計算)

教師請假規則 §3 I (1)

防疫 照顧假

因疫情停課
需照顧學童

1. 學校符合疫情停課標準時，家長於該停課期
間有親自照顧12歲以下學童、就讀國高中或
專一至專三身障子女之需求者
2. 短期補習班、幼兒園及兒童課後照顧服務中
心等教育機構，比照高級中等以下學校規定
停課者請假而有親自照顧之需求者
3. 家長自主替幼兒請假者
(家長其中1人得申請，各校不得拒絕，不予支薪)

中央流行疫情指揮中心109年2月27日肺中指字第1090030116號函、人事總處109年2月27日總處培字第
1090027627號函及本部109年3月4日臺教人(三)字第1090031443號函

備註：

1. 私立學校教師由各校依嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例、教師請假規則、中央流行疫情指揮中心109年2月27日肺中指字第1090030116號函及本部109年3月4日臺教人(三)字第1090031443號函辦理。
2. 學校適用本表時，應依中央流行疫情指揮中心公佈之武漢肺炎「具感染風險民眾追蹤管理機制」所定介入措施、方式，以及本部、人事總處及勞働部配合疫情所為之規範隨時調整。



公立各級學校教職員於學校停課、補課期間之出勤相關規範

教育部人事處 109.3.3

教育階段	人員類型	停課期間之出勤					補課期間之出勤	
		班級（課程）停課		學校（校區）停課			上班時間補課	非上班時間補課
		屬確定病例 （強制隔離）	與確定病例 之接觸者 （居家隔離）	屬確定病例 （強制隔離）	與確定病例 之接觸者 （居家隔離）	非屬確定病例或非與確 定病例之接觸者		
大專 校院	教師	給予公假， 但因可歸責 於當事人事 由而罹病 者，不在此 限。	給予防疫隔 離假。	給予公假， 但因可歸責 於當事人事 由而罹病 者，不在此 限。	給予防疫隔 離假。	停課期間，依校內規定 辦理。	教師若無法補課，應依規定請假，並委託適當 人員代理課務，代課鐘點費依各校規定辦理。	
	兼任 行政 職務 教師/ 職員					依各類人員適用之請假 規定准假、核給防疫隔 離假或防疫照顧假者 外，均應正常上班。	出勤情形依左欄規 定，無補償之問題。	如有指派加班者，應 依規定給予加班費、 補休假、獎勵或其他 相當之補償。
高中 以下 學校	教師					除配合學校防疫需求應 到校外，其餘得不必到 校。	教師若無法補課，應依規定請假，所遺課務及 代課鐘點費依各主管教育行政機關訂定之調 課補課代課規定辦理。	
	兼任 行政 職務 教師/ 職員					依各類人員適用之請假 規定准假、核給防疫隔 離假或防疫照顧假者 外，均應正常上班。	出勤情形依左欄規 定，無補償之問題。	如有指派加班者，應 依規定給予加班費、 補休假、獎勵或其他 相當之補償。

備註：

- 一、學校停課係依中央流行疫情指揮中心公告之「校園因應『嚴重特殊傳染性肺炎』（武漢肺炎）疫情停課標準」辦理。
- 二、防疫隔離假係依嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條規定辦理。
- 三、私立學校由各校依「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」、中央流行疫情指揮中心公告之「具感染風險民眾追蹤管理機制」、「校園因應『嚴重特殊傳染性肺炎』（武漢肺炎）疫情停課標準」、各類人員適用之請假及相關規定辦理。

教育部及所屬機關（構）學校核給員工防疫隔離假或防疫照顧假應注意事項比較表

教育部人事處 109.3.26

假別 (依據)	介入措施/ 適用情形	對象	應檢附之相關證明文件	說明
防疫隔離假 (嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條第1、3項及第19條第1項)	經衛生主管機關認定應接受隔離、檢疫者	與確定病例接觸者（居家隔離）	居家隔離通知書 (居家隔離14天)	1.實施期間：109年1月15日起至110年6月30日止。（教職員自109年1月15日起倘符合上述條件，且原以其他假別或加班補休辦理者，得改以「防疫隔離假」登記） 2.員工申請防疫隔離假，機關（構）學校不得拒絕，且不得視為曠職、強迫以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。 3.有支領薪資或依其他法令規定性質相同之補助者，不得重複領取防疫補償。 4.109年3月19日起非因公出國者，不予支薪。
		具國外旅遊史，且自109年3月19日起入境者（居家檢疫）	旅客入境健康聲明暨居家檢疫通知書 (居家檢疫14天)	
		經衛生主管機關認定應接受集中隔離、集中檢疫者	衛生主管機關開立之隔離、檢疫通知書	
	照顧受隔離、檢疫家屬	家屬為照顧生活不能自理之受隔離、檢疫者而請假者（依「嚴重特殊傳染性肺炎隔離及檢疫期間防疫補償辦法」第2條規定辦理）	足資證明家屬受隔離（檢疫）、生活不能自理及身分關係之必要證明文件	
防疫照顧假 (嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心109年2月27日肺中指字第1090030116號函)	因疫情停課需照顧學童	1.學校符合疫情停課標準時，家長於該停課期間有親自照顧12歲以下學童、就讀高級中等學校（含高中、高職、五專一、二、三年級）或國民中學持有身心障礙證明之子女者 2.短期補習班、幼兒園及兒童課後照顧服務中心等教育機構，比照高級中等以下學校規定停課時，有親自照顧子女之需求者 3.家長自主替幼兒請假者	戶口名簿、戶籍謄本、學生證、上課證、子女身心障礙證明、停課通知（公告）及其他家長未申請防疫照顧假之切結等必要證明文件，並由各機關（構）學校依申請對象之情形覈實審認	1.家長其中1人得申請，機關（構）學校不得拒絕 2.不予支薪 3.不影響考績（核）或為其他不利之處分

備註：

- 一、 本表有關具感染風險民眾追蹤管理機制部分，請隨時依據嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心發布最新內容調整因應。
- 二、 員工有請防疫隔離假或防疫照顧假需求者，另得視需要請家庭照顧假、事假、休假或加班補休等假別。

福利 PLUS 一覽表

序號	項目	說明
1	築巢優利貸 (全國公教員工房屋貸款)	108 年至 110 年「築巢優利貸」，由 <u>臺灣銀行股份有限公司</u> 承作。方案說明如下： 一、 辦理期間 ：自 108 年 1 月 1 日起至 110 年 12 月 31 日止，為期 2 年。 二、 適用對象 ：全國各機關、公立學校及公營事業機構所屬編制內員工（不含試用人員及約聘僱人員）。 三、 貸款利率 ：按郵政儲金 2 年期定期儲蓄存款機動利率（1.560%）固定加碼 0.465% 計算，機動調整。 四、 貸款期限 ：最長為 30 年。 五、 洽詢電話 ：0809-066-666 按 3（中信銀各分行）。
2	貼心相貸 (全國公教員工消費貸款)	「貼心相貸」，由 <u>臺灣土地銀行</u> 承作。方案說明如下： 一、 辦理期間 ：自 107 年 7 月 1 日起至 110 年 6 月 30 日止，為期 3 年。 二、 適用對象 ：中央及地方各機關、公立學校及公營事業員工。 三、 貸款利率 ：按郵政儲金 2 年期定期儲蓄存款機動利率（1.6%）固定加碼 0.505% 計算，機動調整。 四、 貸款期限 ：最長為 7 年。 五、 洽詢電話 ：02-2314-6633（土銀各分行）。
3	闔家安康 (公教員工團體意外保險)	108 年至 110 年「闔家安康」，由 <u>中國人壽</u> 承作。方案說明如下： 一、 辦理期間 ：自 108 年 4 月 1 日起至 110 年 3 月 31 日止，為期 2 年。 二、 適用對象 ：中央及地方各機關編制內現職員工（含各機關派駐海外人員、約聘僱人員）及其配偶、父母、子女。 三、 洽詢電話 ：0800-098-889（中國人壽）。
4	全國公務員工網路購書優惠方案	TAAZE 讀冊生活-提供全國公教員工網路購書優惠方案 http://www.taaze.tw/gov_index.html ，不定期提供優惠措施。

序號	項目	說明
5	全國公教健檢方案	第一類人員：中央機關政務人員（部長及 2 位政務次長）；中央二級機關以上簡任第 12 職等以上主管人員（常務次長、主任秘書及各司處主管人員），每年補助 1 次，補助金額以新臺幣(以下同)1 萬 4,000 元為限。 第二類人員：本部編制內依法任用(派用)之 40 歲以上人員，2 年補助 1 次，補助金額以 3,500 元為限。 其他：非屬從事危害安全及衛生顧慮工作之未滿 40 歲公教人員、工友(含技工、駕駛)及約聘僱人員，自費參加健康檢查者，得每 2 年一次給公假一天前往受檢。
6	全國公教員工旅遊平安卡	108 年至 111 年全國公教員工旅遊平安卡優惠方案，由富邦產業保險承作。方案說明如下： 一、辦理期間：108 年 7 月 1 日至 111 年 6 月 30 日止，為期 3 年。 二、適用對象：中央及地方各機關、公私立學校、公營事業機構員工(含退休人員)及其配偶、父母(含配偶之父母)、子女、兄弟姊妹。 三、洽詢電話：0809-019-888（富邦產業保險）。
7	守護公教團體長期照顧健康保險、守護公教長期照顧健康保險	108 年至 111 年「公教長期照顧健康保險」，由國泰人壽承作。方案說明如下： 一、辦理期間：自 108 年 2 月 22 日起至 111 年 2 月 21 日止，為期 3 年。 二、適用對象：中央及地方各機關、公私立學校及公營事業機構員工及其配偶、父母(含配偶之父母)。 三、洽詢電話：0800-036599（國泰人壽）。
8	未婚聯誼	一、右上開各梯次活動相關訊息可至下列網站查詢：人事總處「最新訊息公告」(網址)、公務福利 e 化平台「未婚聯誼專區」(網址 https://eserver.dgpa.gov.tw)。 二、另接獲其餘各機關辦理未婚聯誼訊息，均即時以 moeall 方式公告本部同仁。

健康 PLUS

我的餐盤 聰明吃·營養跟著來



每天早晚一杯奶
乳品類

每天1.5-2杯
(1杯240毫升)



每餐水果拳頭大
水果類

在地當季多樣化



菜比水果多一點
蔬菜類

當季且1/3選深色



每週運動至少150分鐘



多喝水取代含糖飲料

堅果種子一茶匙



堅果種子類

每餐一茶匙，相當於大拇指第一節大小
約杏仁果2粒、腰果2粒
或核桃仁1粒

豆魚蛋肉一掌心



豆魚蛋肉類

豆 > 魚 > 蛋 > 肉類

飯跟蔬菜一樣多



全穀雜糧類

至少1/3為未精製全穀雜糧之主食



衛生福利部
國民健康署
Health Promotion Agency
Ministry of Health and Welfare



我的餐盤

此餐盤由國立台灣大學醫學院附設醫院營養科提供

性別平等政策綱領 PLUS

為擘劃我國未來性別平等政策的方向，行政院於 100 年 12 月 19 日函頒「性別平等政策綱領」，作為未來性別平等政策指導方針。

性別平等政策綱領(以下簡稱性平綱領)整體架構為總論及 7 篇專論(核心議題)，內容包含三大基本理念、七大核心議題。三大基本理念分別為：「性別平等是保障社會公平正義的核心價值」、「婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務」、「性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑」。七大核心議題，包括「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」、「人口、婚姻與家庭」及「環境、能源與科技」。

性平綱領各篇重點如下：

「權力、決策與影響力」篇強調將選舉中的婦女保障名額改為性別比例原則，以提高女性職位升遷和決策參與。

「就業、經濟與福利」篇關注強化職業訓練培力女性就業、增加融資、創業輔導的資源管道與服務窗口，鼓勵企業建立性別友善職場。

「人口、婚姻與家庭」篇提出檢討「民法」結婚年齡下限之規定與親屬輩分用語，加強推動居家托育服務及幼兒托育公共化，建立優質、平價、可近性的生育及養育環境，正視多元文化與家庭型態，打造尊重和諧之友善環境。

「教育、文化與媒體」篇致力於改善各級教育與科系的性別隔離現象，鼓勵學生適才適性發展，消除婚姻、喪葬、祭祀、繼承等傳統禮俗中具性別貶抑之文化意涵，並鼓勵媒體製播性別平等意識節目，以消弭性別歧視及性別刻板印象。

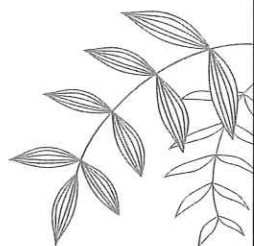
「人身安全與司法」篇強調落實建構對性別暴力零容忍的社會意識，提高司法及檢調單位處理婦幼案件的性別意識，在司法與警察體系普設被害人保護服務機制與方案，打造安全無虞的生活環境。

「健康、醫療與照顧」篇提出規劃制訂具性別觀點之女性健康政策與行動計畫，提供在地化長期照顧服務，關注照顧服務執業環境友善性，讓照顧者與被照顧者都能有尊嚴、健康與安全的生活，並建立友善醫療環境，擴大女性參與決策及尊重女性就醫權益，以充分的滿足不同性別的健康需求。

「環境、能源與科技」篇則致力於降低環境能源科技等領域內性別隔離現象，加強女性在環境、能源、科技、工程、交通、防救災與重建等領域能力建構與決策參與，並確保在政府所主導的科學研究、能源政策、減碳與氣候調適與交通規劃設計中，均納入性別觀點。

性平綱領作為我國推動性別平等政策基本藍圖，引領各機關持續推動性別平等工作，期能擴展社會各界的性別視野，逐步落實性別平等，攜手邁向共治、共享、共贏的永續社會。



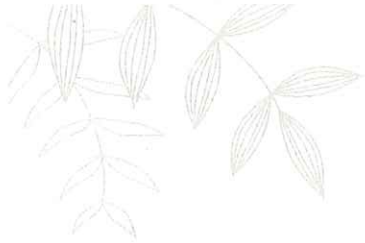


第二章 性別與性別主流化

陳芬苓（臺北大學社會工作學系副教授）

2-1 性別意識的基本概念

在當今社會討論性別意識別具意義，社會學中認為社會不平等主要由幾項因素所產生，包括性別、種族及社會階層。一般在社會中討論「性別」時，會認為性別是天生，而男孩就該表現出男孩的樣子，女孩就該表現出女孩的樣子。事實上，性別的概念可以分兩個部分討論，第一種是「生理性別」，一般在英文詞上習慣用 sex 來表示。生理性別指的是男性與女性在生理上的差異，這個差異主要指的是性染色體 XY 及 XX 的差別，及男性與女性在性賀爾蒙分泌不同的差異，但生理性別並不會造成能力差異。在現今社會中，更重要的性別概念來自「社會性別」，英文上會以 gender 來表示，指的是一般人在心理上認同自己屬於哪一個性別，或是在社會文化層面中認為男性及女性該表現出何種行為，或是社會對於男性及女性有不同性別角色的期待。生理性別談論的是天生的性別差異，而社會性別才是導致後天性別差異的主要原因。



我們一生當中無時無刻不在被社會及文化教育如何依照我們所屬的性別表現出適當的樣貌，例如：從小男生就被要求要表現出陽剛的特質，女性要表現陰柔的特質。社會對性別的規訓無所不在，小時候父母親會依照我們的性別，為我們挑選不同顏色的服裝，而朋友也會依照性別贈送我們不同顏色的衣服；又如一般的朋友會依照小孩性別的不同，贈送給他（她）不同的玩具，會買洋娃娃給小女孩，會買汽車、機器人、槍等玩具給小男孩。兒童常透過觀察及模仿便可以學得性別刻板印象，例如我們在家中觀察父母親的性別分工，便學到了男女扮演角色的不同，或是家庭內父母親對女兒及兒子成就的期望有所不同，也會造成男女對於未來該追求成就的程度有所差異。此外，在學校教育中，課本所呈現的性別角色的差異也會影響兒童對自己的期望，例如過去在國小教科書研究中，發現男性的職業類型較為多元化，女性多扮演媽媽、家庭主婦或是護士的角色出現；而教科書常常強調，

男主外女主內的角色扮演，強調男性的剛強與智勇，女性的柔順和嬌弱等特質；男童的調皮，女童的文靜等；如此會影響女孩對自己未來的職業發展的願景。又如，在電視的廣告中，男性多扮演事業有成或是具有金錢財富的角色出現，女性多半以相夫教子的照顧者或是以外型美貌為吸引別人的條件之形象出現等，兒童長期的在家庭、教育及社會的性別刻板印象氛圍中，自然而然學到了許多性別刻板印象的行為（黃淑玲、游美惠，2008）。因此，從小我們的性別表現就在社會的期待被塑造出來，而誤以為是天生的性別差異。

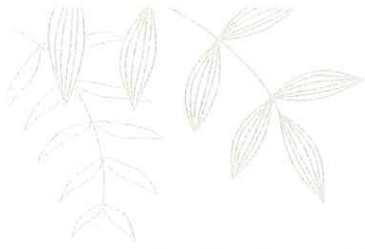
在父權社會中，社會對男性與女性的期待最大的差別，在於要求男性必須要當一個賺錢養家者，即所謂的 breadwinner；女性被期待當一個依賴者及照顧者，即所謂的 caregiver。也由於社會中對於男性及女性在社會家庭中所扮演的角色有不同的期待，而男性在成長過程中，被要求要選擇未來可以賺大錢的事業，也要培養出未來可以當

領袖的特質。男性在成家立業後，會被無形的社會壓力要求一輩子要為太太及小孩辛苦工作，而擁有賺錢能力變成是一個男性最重要的自我價值。相反的，女性從小到大就被要求需要具備照顧者的特質，要培養細心、有耐心的人格特質，必須要能察言觀色，體會到不同人的情緒，並在適時的時候提供協助；而身為女性也必須永遠在行為舉止上，表現出優雅及順從的樣貌。在父權的社會中，一個好的女性必須在結婚後能夠好好的照顧家人及家庭，操持全家的家務，並且照顧全家人的健康；因此，家人及小孩的幸福往往被女性當作個人首要的責任。由這些意識型態便可以看出「社會性別」是一種社會建構的產物。

性別角色太僵化的社會，會侷限男性及女性在社會中的角色及自我發揮的空間。但背離社會的期待需要勇氣，也因此社會性別的規範之下，許多人透過學習而理解社會所認可的「正確」性別行為，進而努力地展現社會所期待的性別行為，被稱為「做性別（doing

gender）」。人們不僅在社會互動中組織各式各樣的行動來反映或表現他們的性別，同時也隨時準備以相同的方式來理解或認知別人的行動。因此，做性別是由一連串人與人之間彼此感知、互動的微觀政治中所構成的一組複雜的社會活動（West & Zimmerman, 1987）。我們在許多場合不難看到做性別的例子，例如比較具有陽剛特質的女孩，往往透過改變穿著及行為舉止，來表現出獨特的男性化特質；又如檳榔西施及 show girl 怎麼樣在服裝上巧奪心思，以達到吸引男性顧客的目標。

另一項值得一提的性別基本概念為：「性別刻板印象」，在社會心理學中「刻板印象」（stereotype）指的是先入為主的觀念，主要是因為我們沒有足夠的時間去瞭解個體，於是會將一個團體全體成員的典型特質套用在這個團體中每一個成員的身上，而無視於他們之間其實有實際的差異，刻板印象本身其實不見得帶有負面的態度，只是我們簡化世界的方式（Franzoi, 2006）。因此，我



們的社會對不同性別也存在刻板印象，如：「女生玩洋娃娃、男生玩機器人」或是「男主外，女主內」、「男生要選理工科系比較好，女生則是選人文科系」、「男生要剛強，女生是柔弱」、「男生較好動、女生比較文靜」等等，都是一種性別刻板印象。這種印象常常造成在工作及生活上對於性別的歧視，我們主觀中會認為有些行業是屬於特定性別所有的，所以沒辦法接受另外一個性別來扮演，例如男護士在職場中可能會遭受到病人的排斥，而女醫師會被病人懷疑醫術不佳的情形。最後，性別刻板印象常會造成某個性別在社會中發展的阻礙。

雖然性別刻板印象不一定是負面的情形，但是若將之付諸為行動，就會產生性別歧視的現象；產生對特定性別不公平、負面而傷害的行為，只因為他們屬於女性或男性，或甚至只因他們屬於同性戀。因此將性別偏見及性別刻板印象付諸於行動的情形就稱為「性別歧視」。在過去臺灣實務上便有許多性別

歧視的例子，例如我們在刻板印象中認為，小學及幼稚園的老師由女性來擔任比較具有愛心，在進行教師應徵的時候，可能就會排斥男性教師擔任幼稚園老師的角色；又如我們認為警察、保全等一些維安相關的工作是比較具有危險而陽剛的行業，男性比較適任，認為有必要限制女性擔任維安工作的比例，而訂出性別差別的進用條件；只要將性別刻板印象付諸行動，便形成性別歧視。

有時對女性過度保護也是一種性別歧視，Glick 及 Fiske（1996）將性別歧視分為兩種：一是「敵意型性別歧視」，這種是比較明顯的性別歧視，人們貶低女性的能力，將女性限制較低的社會位階，為男性的優勢地位提供合理藉口，同時也鞏固男性在社會結構中的權力。例如：過去在工廠中，男性與女性同時操作機臺，但男生的職稱是作業員，領較高的薪水；而女生的職稱是助理作業員，領較低的薪水。又如在一些男性為主的職場中，考績委員會的組成以男性為主，委員組成或規定要主管擔任，或

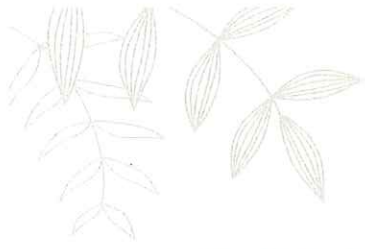
規定由員工選出，考績方式常不利於女性員工或未考量女性員工的需求。有些公司行號的男性員工與主管常可以在上班之外聚會聊天，形成伙伴關係，也取得公司重要的發展訊息，女性員工因缺乏這些非正式互動的機會，在升遷及資源取得上成為弱勢；這些皆可視為敵意型性別歧視。

另一種性別歧視的形式為「友善型性別歧視」，這種性別歧視在主觀上對女性是抱持著正面的情感，而傾向給女性保護的環境及保護的資源，但本質上仍然是歧視女性的能力，認為女性因為是弱者而需要男性成為保護者以提供資源，例如在大專院校中，男女宿舍的設計往往有所不同，許多女學生的宿舍以鐵窗層層維護，且有回宿舍時間的規範，而在男學生的宿舍中便沒有相關的規定；又如在某些職場中，避免女生需要值外勤、輪夜班，或是較核心但可能具有危險的工作，以保護女性員工；但是在升遷的時候，卻又以女性未具備從事核心工作的資歷為由，排除女性升遷的可

能。這些皆可以視為是友善型的性別歧視。

我們也有可能會對特定的性傾向具有刻板印象，便稱為「性傾向刻板印象」，例如認為：「同性戀的人容易得愛滋病」、「男同性戀者都很娘娘腔」、「教導同性戀議題會將學生教成同性戀」等等，都屬於性傾向刻板印象。但若是將性傾向的刻板印象付諸行動而排斥同志者，便同樣可視為是「性傾向歧視」的情形，例如在職場中有員工被揭露是同性戀者時，老闆便以此為由將之解僱，此事件便可視為是性傾向歧視的現象。

當我們在批評一個人忽略性別的重要性，或是忽略性別的差異性，我們往往以「性別盲」的名詞來稱呼，不只男性具有性別盲的現象，其實許多的女性在成長的過程中，往往合理化自己身為弱勢的情境，否認討論性別平等問題的重要性，也同時具有性別盲。女性主義學者批判傳統「男性主義」（或稱男流 male-stream）具有下列偏誤



(Abbott & Wallace, 1997; 鄭玉菁, 2008)：

- (一) 男性觀點為主，並隱含合理化男性利益的理論。
- (二) 以男性的樣本類推為人類全體的經驗，或以男性經驗為人類經驗的常模；例如在做藥品的人體實驗時，只找男性的樣本，做出的樣本卻要運用在全體人類的身上。
- (三) 排除或漠視女性經驗及女性切身相關的議題；例如：史學家過去在寫歷史的時候，很少寫到女性的生命經驗；或社會福利政策者在談論福利政策時，忽略了無酬家庭照顧者在社會福利的貢獻性。
- (四) 以扭曲與歧視方式呈現女性的經驗；例如：媒體及廣告往往以戲謔的方式來描述女性有經前症候群或女性的更年期經驗，認為女性在月經來之前或是更年期的期

間會傾向於情緒暴躁。

- (五) 很少把性別視為重要的解釋變項；如過去政府官方統計，有許多統計缺乏性別的分析。而過去在政策上也很少提到，因應性別的差異在政策設計上該有不同的考量。
- (六) 傾向於將差異歸因於兩性先天的不同，沒有處理造成女性相對弱勢的社會處境；例如社會上常嘲笑女生在結婚生子後容易忽略了自我保養、體態發胖、過於懶散缺乏運動，而忽略了女性在生兒育女之後，繁忙的家務勞動及育兒負擔，讓女性無法有自由運動時間的事實。

這些視男性經驗為常規與常態，排除或扭曲女性經驗，漠視性別權力不平等的社會現實的現象，我們稱之為「性別盲」。

我國社會從解嚴前開始有一些女性知識

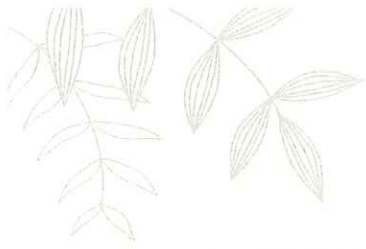
份子提倡性別平等，在民國 76 年解嚴之後，開始陸陸續續有一些婦女團體出現，整個社會才開始慢慢進入言論自由的環境。但到目前為止國內許多民眾仍然對於談性別平等充滿了歧視，認為性別平等等於女權運動，也對談論性別平等的學者或是社會團體充滿歧視，認為是一群只想要爭取女性權益，而威脅男性社會地位的滋事者。但是現階段的性別平等工作和過去的女性權益促進工作早已有所不同，過去在女性地位是絕對低落的年代，許多的工作強調以女性為中心，強調女性身為弱勢者的角色，並在方法上以挑戰男性身為優勢者的角色為主，強調男性為社會中優勢地位是不恰當的。但在現階段的性別平等工作中，已由過去「以女性為中心」的思維轉換到「以性別為思考中心」的階段，強調去除社會中對於不同性別的差別待遇，並強調需給不同性別相等發展機會為主軸。希望能夠提高國人的性別敏感度，在許多政策的思考中，能夠注意到不同的性別有不同的需求，而能讓不同

性別都同時具有平等發展的可能性；亦即在現階段的工作中，兩性不再是一個衝突的角色，而是如何合作的朝向共同發展的方向。此外，光是注意兩性平等還不夠，還需讓多元性別皆能在社會中自在而平等的生存發展，這便是本階段性別平等的概念。

2-2 性別主流化的背景與概念

一、發展背景

性別主流化的概念來自聯合國。聯合國自 1946 年成立「婦女地位委員會（Commission of Women Status）」推動「women in development」工作，多年來強調各國必須將女性納入國家發展的過程中，也強調女性在國家發展過程中的重要角色。該委員會定 1975 年為「國際婦女年」，但後來發現性別平等的工作實在太多，無法在一年之內完成，於是 1976 至 1985 年推動「婦女十年」的工作，要求所有會員國在這十年之中，能夠檢視自己國內的法規，以



達到推動性別平等及反性別歧視的目的。因此，聯合國的會員國在這十年當中，紛紛通過兩性工作平等法或是反婦女歧視法相關的法規。聯合國婦女地位委員會於 1995 年北京第四次全球婦女大會時提出十二項行動綱領（platform for action）：婦女與貧窮、婦女與教育、婦女與健康、婦女與暴力防範、婦女與武力衝突、婦女與經濟、婦女參與權力和決策、提升婦女地位的機制、婦女與媒體、婦女與人權、婦女與環境、婦女與女童等議題。爾後每年大會中各會員國也被要求提出各國在行動綱領執行的報告（follow-up）並追蹤其成效。

「性別主流化」源自 1985 年聯合國第三次全球婦女大會，與會成員所提出的概念。1995 年聯合國婦女地位委員會的全球大會中定調「將性別分析融入主流政策（gender mainstreaming）」（以下簡稱為「性別主流化」）為未來推動方法及目標。究竟「性別主流化」是什麼觀念？「性別主流化」是一個新觀念，與早期聯合國強調將婦女納入國

家發展（women in development）是一個脈絡，但也代表性別議題由只單純談婦女問題進展到需融入男女及其他性別一起思考的階段（Commission of Women Status，1998）。

過去婦女十年執行的結果發現：政府往往著力於為婦女設計一些特別的方案法令，以特定群體為對象，或是設立一個分別的婦女部或委員會以處理所有女性相關的議題（有時也將兒童議題納入），使得婦女議題常被隔離於主流政策之外；但是兩性平等是不可能存在於經濟文化政治過程中無分配任何權力及資源給女性的社會中。在過去女性只是政策之客體，而非政策主體。直到 1995 年第四次全球婦女大會，該大會的行動綱領進一步明確指示：要求各級政府未來需將性別觀念融入主流政策的制訂中，中央政府與其他部門皆應積極努力排除所有阻撓婦女全面參與社會發展的障礙。今後，各國政府在政策執行前均需進行性別影響評估（gender assessment），瞭解政策的內涵是否

存有性別扭曲，或其執行的結果是否可能會因性別而有不當處置或差別待遇；未來國家所有政策皆應男女共同參與政策決定、規劃、評估（Reanda，1999）。在那次大會之後，性別主流化被納入聯合國 1998 至 2001 年的中程計畫中，聯合國強調在它未來所有全球計畫中都應加入性別的角度，希望透過這種重新思考的模式去除性別不平等的根源。

此後，只要是聯合國的會員國，皆將性別主流化納為國家重要的工作項目之一。各國政府不僅只有檢視在中央政府內僱用的人員是否達到性別平等的情形，同時在整個國家的政治組織上亦做同步更新，以執行性別主流化的目的（陳芬苓等，2010）。在法規方面也全面檢視，將過去反婦女歧視的法規重新更新為性別平等法。而這一波的性別主流化潮流，到目前為止仍然在進行中。同時，各國也陸續發展執行性別主流化的工具，包括性別統計、性別影響評估及性別預算等。

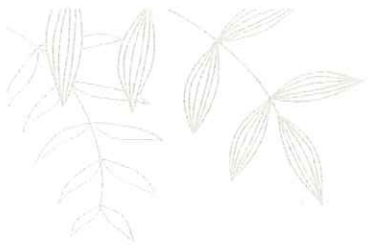
二、核心概念

根據聯合國文件對「性別主流化」的定義：它是一種重組、增進、發展、評估政策的過程，能使性別平等的觀念整合於所有主流政策中（張珏、陳芬苓，2000）。聯合國經濟及社會理事會定義：

指在各個領域和各個層面上評估所有計畫的行動（包括立法、政策、方案）對男女雙方的不同含義。作為一種策略方法，使男女的生活經驗成為設計、實施、監督和評估所有主流政策及方案的有機組成部分，從而使男女雙方受益均等。納入主流的最終目標是實現性別（含男性、女性、性傾向、跨性別）平等（聯合國，2013）。

「性別主流化」有一些重要的原則，包括：

- （一）各政府未來需將性別觀念融入主流政策的制訂中。使性別平等的觀念整合於所有政策中。



- (二) 最高政府應對性別主流化政策做出嚴肅的承諾，由最高層的機關負責，且需監督進度，並給予明確的政治意向，與財務、人力的分配。
- (三) 中央政府與其他部門皆應努力排除所有阻撓婦女全面參與社會發展的障礙，如檢視法規是否性別平等。
- (四) 各國政府在政策執行前，均需進行性別影響評估，瞭解政策的內涵是否存有性別扭曲，或其執行的結果是否可能會因性別而有差別待遇，如：中長程個案計畫需填寫性別影響評估檢視表。
- (五) 無論是中央或地方各層次在政策決定的過程中，就需要檢視是否有男女性共同參與決策，如：規定各委員會單一性別不得少於三分之一的比例。
- (六) 各級單位，皆應有性別專家或受

過性別敏感訓練的高階主管進行長期的性別檢視。如：進行性別主流化課程、設置部門內性別聯絡人、成立部門內性別平等委員會。

總之，「性別主流化」的策略強調政府在所有政策的研擬過程中便需加入性別的考量，使得因性別所具備的特殊性、興趣與價值都能被考量。換言之，婦女的議題不應只被視為是個分隔的議題，只被分配到稀少的權力及資源，性別議題應是政策重要的考量變項。「性別主流化」也是一個多重軌道及多項層面的改革過程，它不能代替傳統的性別平等法案，但它與特定性別法案可以相輔相成，具有同樣目標；特定性別改革方案及全面性地將性別納入政策主流分析的兩項做法應該同步進行。

「性別主流化」有六項主要的工具：

- (一) 性別意識培力：透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練

等，更瞭解不同性別者觀點與處境，提升個人追求並落實性別平等之能力。在臺灣，目前中央政府及各地方政府皆針對其公務人員進行相關的訓練，以提高公務員性別敏感度。行政院人事行政總處公務人力發展中心也建置「e等公務園學習網」，於民國102年提供14門性別主流化線上學習課程，皆是屬於性別意識培力的工作（e等公務園學習網，2013）。

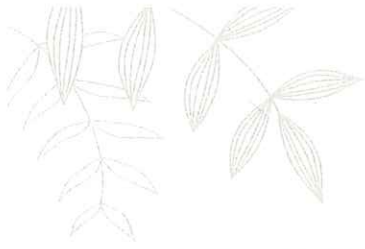
（二）性別統計：透過區分性別的統計資料呈現，瞭解不同性別者的社會處境。性別統計要求的並不只是在數據中將男女分開而已，更重要的是能夠體察到在數字背後所呈現的意涵。性別統計在整個性別主流化工作中，占有非常重要且基礎的角色，可以使我們更明確的觀察到社會現象中性別差異，並指出未來政府政策努力的方向。

（三）性別分析：帶有针对性區辨力的分析；針對性別統計資料及相關資訊，從具有性別意識之觀點來分析性別處境及現象。

（四）性別影響評估：在制訂方案、計畫、政策、立法前，能考量不同性別觀點，對於政策實施後可能造成不同性別者的影響及受益程度進行先行評估，並修改計畫設計以達性別平等目標。

（五）性別預算：係透過計畫引導預算，將性別觀點融入、整合到收支預算程序中，並藉由改善資源之配置，以滿足不同性別者的需求與喜好。

（六）性別機制（性別平等專案小組）：確保兩性平等參與決策與發聲及培養各部門內的性別專家，前者由行政院於2005年通過「行政院各部會所屬各委員會委員任一性別比例至少三分之一原則」，



要求所屬各機關旗下的委員會任一性別不得少於三分之一，以確保在各委員會中不同性別者皆可以平等參與決策過程；2010年通過政府捐助之財團法人遴聘董監事之性別比例應依「任一性別比例不得低於三分之一」之原則進行檢討改善（內政部，2013）。後者則要求在各部會中必須設立性別聯絡人的制度，由於政府部門的工作其實都非常具有專業性，一般性別的專家也許具備性別的概念，但不見得是非常熟悉各部門內的工作，因此訓練各部門內的性別專家便是為了長遠建置的工作而努力。

2-3 性別主流化在臺灣

臺灣發展性別主流化與發展婦女保護及性別平等法案議題的時間點相符。臺灣自從 1990 年代一些社會事件之後，開始通過許多保護女性人身安全及兩性平等的立法，包括《民法親屬篇》多次修

改、1997 年《性侵害犯罪防治法》、1998 年《家庭暴力防治法》、2002 年《兩性工作平等法》（2008 年修改為《性別工作平等法》）、2004 年《性別平等教育法》以及 2005 年《性騷擾防治法》。在組織變革方面，臺北市政府於 1995 年首先成立女性權益促進委員會，1997 年行政院也成立「婦女權益促進委員會」（2012 年改為「行政院性別平等會」），為臺灣第一個中央政府成立的任務編組，由行政院各部會首長、社會專業人士及婦女團體代表組成；由於許多臺灣重要的婦女團體及學者加入該委員會後，便陸續在其中推動性別主流化的工作。2012 年行政院成立「性別平等處」，成為國內第一個以推動性別平等工作為主的專責行政單位。

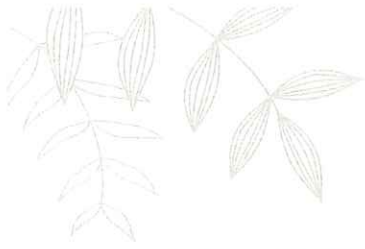
在國家政策方面，政府也陸續的發布了許多政策綱領及藍圖，為國內性別平等的工作建立了行動的指引，包括：2000 年發布「行政院暨所屬各機關女性人才培育計畫」及「跨世紀婦女政策

藍圖」、2001年通過「婦女人身安全政策及實施方案」、2002年「婦女教育政策」、2003年「新世紀婦女勞動政策」（於2004年頒布）、2004年提出「婦女政策綱領」及「婦女政策白皮書」、2008年提出「婦女健康政策」、2011年提出「性別平等政策綱領」，國內性別平等的政策已具雛型。

2011年提出的「性別平等政策綱領」成為國內指導性別工作的主要施政藍圖，許多部會的性別工作皆參考此綱領中的工作方向。整體架構為總論及七篇專論（核心議題），內容以三大基本理念、七大核心議題、四項論述架構呈現。三大基本理念分別為：「性別平等是保障社會公平正義的核心價值」、「婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務」、「性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑」。七大核心議題，包括「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「人口、婚姻與家庭」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」

及「環境、能源與科技」（行政院，2012）。該綱領自2010年即邀請專家學者著手規劃，並由各地方政府及民間團體在各地舉辦會前座談會，再由中央召開「全國婦女國是會議」，廣納各界的意見，最後完成「性別平等政策綱領」，並由行政院核定，此綱領的研擬過程也成為由民間參與政策制訂的典範（行政院性平會，2013）。

在性別主流化工作方面，1999年起行政院主計處（現為行政院主計總處）依前行政院婦權會第5次會議決議，開始建立我國性別統計資料，並於2001年依「跨世紀婦女政策藍圖」及社會指標架構建立11類性別統計架構。2004年行政院通過訂定各機關公務人員性別主流化訓練的計畫；2005年通過行政院各部會推動性別主流化實施計畫，並開始其他性別主流化工作的籌備；2009年行政院開始要求各部會中長程個案計畫需進行性別影響評估的工作；2009年試行「性別預算」的工作。這些工作就帶動了國內中央政府，尤其是行政院



所屬各機關，性別主流化相關工作的建立。在行政院性別平等處成立後也規劃3年（民國102至104年）建置「性別統計資料庫」，期未來與國際組織所訂之性別統計指標同步建置及進行比較。

除了性別主流化的工作之外，國內另一項與國際接軌而重要的性別工作，則是「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱CEDAW）在國內的推動情形。

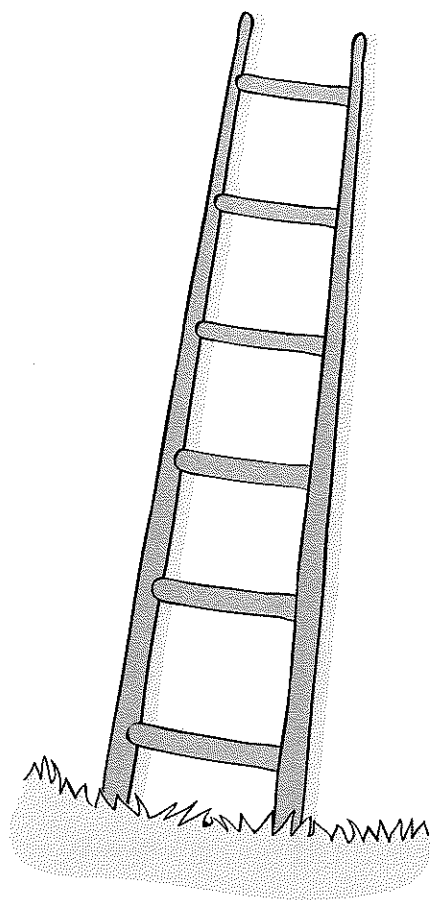
1979年聯合國大會通過CEDAW，並在1981年正式生效，其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、健康、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利，此一公約開放給所有國家簽署加入，不限於聯合國會員國，全世界已有187個國家簽署加入。臺灣則於2007年才由總統批准並頒發加入書，2011年通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，自2012年1月1日起施行，

2008年提出第一份CEDAW國家報告，2013年進行第二份CEDAW國家報告。

2-4 結語

由聯合國提出性別主流化的工作方針之後，過去長久以來性別的工作方向已有所不同，所有聯合國的會員國皆在性別主流化的概念下，進行相同的工作模式，努力的發展國家中性別統計、性別影響評估及性別預算等工作的進行，並且改善過去公共領域以男性為主，而政策由單一性別參與的情形，強調未來如何讓不同的性別皆能夠參與政府政策的擬定，也希望能夠增加公部門的員工對於性別的敏感度，使得未來在政策擬定上都能考慮到性別的特殊需求，政策執行的結果不再造成性別的差別待遇，因此，各國的性別平等推動工作發展已趨於相同，臺灣也自然不該被排除在潮流之外。透過性別主流化，有系統地增加政策的性別敏感度，相信可以增加政府在政策制訂過程中的性別內涵，使得我

們的社會可以朝向性別和諧發展的方向
前進。



■ 參考資料

e 等公務園學習網 (2013)。e 等公務園學習網，<https://elearning.hrd.gov.tw/index.php>。下載日期：2013 年 12 月 6 日。

內政部 (2013)。婦女福利，<http://sowf.moi.gov.tw/17/100/007.htm>。下載日期：2013 年 12 月 6 日。

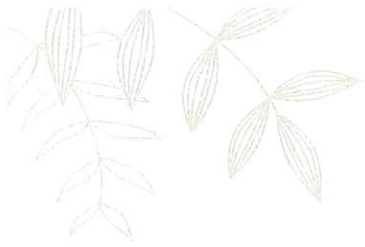
王雅各編 (1999)。性屬關係 (上) (下)。臺北：心理出版社。

行政院 (2012)。性別平等政策綱領。

行政院性別平等會 (2013)。行政院性別平等會，<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=363DC330E476B467>。下載日期：2013 年 10 月 16 日。

陳芬苓、張菊惠、劉智園 (2010)。性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估。臺北市：行政院研究發展考核委員會編印。

張珣、陳芬苓 (2000)。臺灣婦女健康政策的性別分析，中華衛誌，第 19 期第 5 卷，頁 366-381。



黃淑玲、游美惠（2008）。性別向度與臺灣社會。臺北：巨流。

鄭玉菁譯（2008）。女性主義觀點的社會學。臺北：巨流。

聯合國（2013）。聯合國婦女問題：性別主流化 <http://www.un.org/chinese/esa/women/mainstreaming.htm>。下載日期：2013年8月7日。

Abbott, Pamela & Wallace, Claire (1997). *An Introduction to Sociology: Feminist Perspectives* (2nd ed.). London and New York: Routledge.

CSW (Commission on the Status of Women)(1998). *UN Important Issues: Secretariat Report*. (E/CN.6/1999/4). Strasbourg: Commission of Women Status.

CSW (Commission on the Status of Women) (1999). *Draft Agreed Conclusions on Women and Health Submitted by the Chairperson of the Commission* (E/CN.6/1999/L.2/Rev.1). Strasbourg: Conference Document.

Franzoi, Stephen L. (2006). *Social Psychology*. 4th edition. Boston : McGraw Hill.

Glick, Peter; Fiske, Susan T. (1996). "The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism". *Journal of Personality and Social Psychology* 70 (3): 491-512.

Reanda Laura. (1999). Engendering the United Nations: The Changing International Agenda. *The European Journal of Women's Studies*, 6: 49-68.

West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2):125-151.



電子文宣—心靈小品

擁抱自己擁有幸福~~

找到面具下最真實的自己



前言

歷久以來，我們的文化教導我們要有禮貌、要懂禮節、要知進退、要識大體、要合群的表現，一個人從成長至出社會的期間，隨著家庭教育和學校教育的堆疊再進展到職場，這樣的期許（或要求）一直存在於我們的生活與環境中，其實這些都是非常好的文化，也是文明的體現。

但在我們學習上述知進退、識大體過程的同時，卻不一定同時學習到更多了解自己、尊重自己，同時“允許”做自己、展現不同的想法、理念或做法（當然也包含真正尊重他人），以至於有許多的標準答案，或因為少數服從多數情況下的壓抑，致使我們偶爾會覺得為了不讓場面尷尬只好勉強自己強顏歡笑、甚至委曲求全的攬下一切事情，只為了受人喜愛。

在表現禮貌與文明的同時，對他人也對自己戴上了面具，以為自己可以做到，壓抑久了，心裡就會覺得累了，情緒累積久了，日子就愈來愈難過了。

請試著給自己一點空間、時間，透過一些小方法了解自己，透過接納擁抱及認識自己，讓最真實的自己活的更開心自在些。當然，更了解自己、認識自我，並不代表我們要成為不懂禮數莽撞之人，而是在更多的**自我覺察**之後，**了解自己的情緒及原因，有意識的看到自己的狀態，明確的知道自己應對人、事、物、甚至是人生的選擇，因為與自己同在、因為清楚的意識到並連結想做的反應和行為**，可以不至於後悔、矯情、遺憾的”選擇”當下最好的行為和反應，身安心安的過日子，成為更真實的自己，自然就更能擁抱自己擁有幸福感受。

我們真的了解自己嗎？

很多時候我們都以為自己當然是最了解自己的人，但您是否也曾有過下列感受，常常忍不住想問自己當時到底是怎麼想的？怎麼會犯下自己都覺得不可思議的錯誤？當時怎麼會這麼說話？我怎麼做了這麼奇怪的反應？我明明覺得是怎樣但為什麼要這麼做／說？

如果我們常有上述納悶或後悔及不解，甚至是對任何事情都覺得很無力或情緒很不好／低落，甚至常常失眠的時候才發現自己不快樂／緊張／煩惱／焦慮了，那表示我們的「自我察覺力」還不夠，也就是我們不一定如自己以為的認識自己。

也許是因為需要長期”表現”給其他人看而忽略了自己真實的感受和想法，也許是隱藏了真實的自己以符合他人的期待，更也許是因為並不在意自己身心真實的反應而仍舊勉強著自己，以至於身心都疲憊到發生了抗議（身體不舒服或心情沮喪）了才發現大事不妙。

我們該如何找到面具下最真實的自己，重新慢慢的認識自己與自己共好，身心安頓呢？其實不難，可以先以下列簡單的三點方法試試看，找回自己的真實感受，進而了解自己更多一些，心情也就會更輕鬆一些，面對事情時，因為了解自己，選擇時較不徬徨，也就會少了些擔心與焦慮了。

一、了解自我真正的內心狀態

- 什麼是了解自我真正的內心狀態？其實就是我們的自我覺察能力，有沒有自我意識到自己內心的狀態是什麼？

簡單來說，就是我們非常了解真實的自己、很清楚的知道我們每一狀況下／當下的心理狀態、很清楚的知道自己所表現出來的行為是為了什麼（是因為什麼情緒、心情、反抗或害怕、憤怒之下的反應）而反應的，明白自己當下的處境（因為做出來的反應，所以接下來要面對的是什麼後果），這些就是“自我覺察”的能力；

一、了解自我真正的內心狀態

也就是我們在做任何事情、應對任何人、事、物、危機、狀況的時候，是否有意識到上述說明的事情

- A. 有意識到自我當下的情緒
- B. 清楚知道自己行為是為何產生的
- C. 以及最後要面對的後果

如果擁有這樣的能力，情緒比較容易穩定不受刺激影響，也較能面對突發狀況；反之，因為“無意識”到自己真正的內心狀態，就容易隨著事件、他人或刺激的影響，而情緒起伏過大，進而影響日常生活或人際關係。當然，最後壞事的比率也就容易升高了。

一、了解自我真正的內心狀態

因此，要更了解自己可以做的簡單練習如下列，透過事件和練習，我們會愈來愈清楚自己的想法、選擇和反應，也就能避免因為受情緒影響而下錯決定的可能了。

1. 遇到事情時，先不要立刻反應，
而是先問問自己當下的心情是什麼？（開心／生氣或難過等）
2. 接著問自己為什麼會有上述的心情？（因為害怕或失去什麼？）
3. 思考一下如果自己做出不同反應，
哪個結果／後果是自己可以處理或想面對的？



二、接納自我

- 如果我們常常會後悔自己的言行或決定，代表其實我們真的不夠了解自己，也並未接納真正的自己，也許對自己失望，也許害怕別人對我們失望，因此容易自我責備。
- 接納自我是指我們不評價現況或自己曾有的行為好或不好，就只是單純的全然地接受它（事件／事實／人／物／狀況），接受它已經是事實的狀態，接受它的存在或發生。我們可能都有這個缺點那個優點，試著不要評價這些優點和缺點，因為那都是我們的一部份，而是去想想，如果可以調整，我們可以稍微改變的是什麼，而不是責備自己不夠好，或對自己失望。

三、做一點小小的改變

改變，意謂著有機會重新開始，不必做大的改變，而是放下因為這份可能有的情緒（害怕或恐懼）所形成的舊模式、重複的行為，可以重新選擇新的行為及反應模式。年紀愈長愈容易看到，生命歷程中常會發生一些不在我們意料之中的事情，讓我們措手不及而不得不打破慣性，不得不突破或改變舊有的生活模式或應對方法。



三、做一點小小的改變

當意外措手不及或他人狀況影響到我們時，因為來的臨時，我們無法預期，因此也只能當下立即做出為了應變而不得不的改變。如果我們愈來愈了解自己，就能更加的帶著意識面對生活，是比較容易覺察到自己需要改變了（為了應變非自己所能控制的事），於是才有機會放下一些固著僵化的舊習、審查自己的狀況和資源，做出新的選擇，也就更有機會好好的面對意外或不受他人影響了。



結論

我們會帶著面具，如同前言所說，也許是因為害怕他人眼光、也許是覺得必需妥協，但心裡是有不同想法和聲音的，在置之不理的情況下，很容易身心俱疲。

若能審視自己，更了解自己之後，透過良好的溝通，就更能在做自己和與他人共好之間遊走，身心更能平衡，就更能做最真實的自己了。

- 如果您想更認識自己，了解自己的內心，到底哪些情緒、內在變化影響目前的工作、家庭、人際甚至是健康，都歡迎您來電與公司提供的【員工協助方案—EAP】共同討論，使用專業工具照照「鏡子」面對主觀感受，由顧問們陪您一同找出最真的自我，自在做自己，身安心也安。

員工協助服務方案

【免費諮詢服務】

- 🏠 服務對象：教育部全體同仁
- 🏠 服務內容：工作、家庭、人際、身心健康、精神疾病、財務、法律及管理諮詢等
- 🏠 服務單位：興智國際企業管理整合諮詢有限公司
- 🏠 服務地點：可於本部地下1樓心理諮商室或興智國際所提供之場地
- 🏠 服務時間：週一至週五 09：00-19：00
- 🏠 免付費專線：**0809-031688**
- 🏠 Email信箱：**eap@newmind.com.tw**
- 🏠 興智Line@ID：**@newmind-eap**

LINE@



電子文宣—心靈小品

擁抱自己擁有幸福

~伴侶關係的維繫與放下~

前言

擁有幸福的感受，其實是需要經過相當程度的努力，透過更多對自己的了解，知曉自己在面對各種人、事、物時的想法與反應，進一步更知道自己可以獲得的成長以及人生的方向，從中了解或發現幸福的感受，讓自己更能擁抱自己和擁有幸福。本季文宣皆是以此目的之角度出發，陪伴大家一同探索更多了解自己，從而發展幸福的可能。

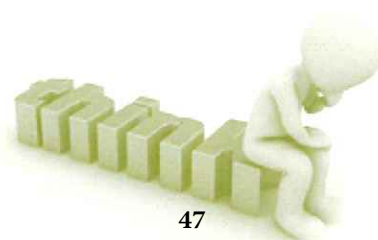
在108年六月號的心靈影展中曾向大家提到，一段長久的感情是需要用智慧及愛去相互維繫經營的。當進入兩人世界後就會面臨不同的價值觀、人生觀以及不同階段的生理變化等生活及內心各種考驗，加上面臨加入其他如工作、家庭事件甚至是政治／選舉結果等影響時，兩人間就得更用心溝通、互相包容、彼此理解以達成共識，才能讓愛走的更長更遠，甚至一起建立一個和諧的家庭及婚姻，才有機會執子之手，彼此陪伴到老。

此次文章，我們陪您一起探討伴侶關係中如何維繫與放下，讓自己在伴侶關係中能發現幸福，或發展更多的幸福感受。

價值觀對立，還能在一起嗎？

每一個人，或多或少，都有屬於自己與他人不同的價值觀，因著家庭背景不同、生活方式不同、接觸的人不同、人生的經驗不同，即便是同一父母所生養的孩子，也會有不同的價值觀。價值觀深深的影響著我們的每一個行為和選擇，可是很多人卻因為不了解自己的價值觀究竟為何，而有了不同的行為和反應，致使可能日後後悔或反應錯誤而造成關係的破裂。

什麼是價值觀呢？[維基百科](#)裡對價值觀做了以下的定義：價值觀（Values）是一種處理事情判斷對錯、做選擇時取捨的標準。有益的事物才有正價值。對有益或有害的事物評判的標準就是一個人的價值觀。



我們會有對人、事、物、時間、生活、工作、金錢甚至是政治傾向等各式各樣的價值觀，也是各種形態／樣態的評價。身為家人、朋友、同事、陌生人都會因為價值觀有不同的互動與選擇交往深度，更何況是伴侶之間呢？當伴侶與我們有不同的價值觀或對應事件的選擇時，是否會有種被背叛的感覺？無所不在的價值觀或選擇，是否正在侵蝕著伴侶間的關係？

本篇文章，邀請大家**試著了解雖然與對方的立場不同，希望選擇的方式／做法不同，但能不能學著接納對方的觀點，尊重對方的觀點，進而有機會能修補伴侶間因為價值觀差異而產生的裂痕，而能找到更多的幸福感。**

價值觀固然存在，但重要的是如何了解自己價值觀有無影響自己與他人，更重要的是有無影響自己與重要他人的關係。有沒有可能我們彼此擁有不同的價值觀，但因為彼此尊重與理解，仍然可以好好的相愛？

從裂痕中看到不同及改變的可能

威脅到伴侶關係的，其實時常是比事件更深層的問題，在一心只想吵意識形態的情況下，反而看不到造成彼此爭執的真正原因。常常吵到最後，相互指責彼此的個性、行為、放大不滿，到最後可能最初引發戰爭的原因都不再是主軸。

如同在108年6月號心靈影展中提到的，爭吵之必要。爭吵，其實在彼此長久關係中占了非常重要的一個角色，讓我們能*在爭吵中得以了解對方真實的情緒與想法，如果能夠學會在爭吵中彼此對焦，重新整理彼此之間可以調整之處，就可以吵得有意義，吵出良好的新關係，因為我們會更了解對方的底線、感受以及對於自己的需求究竟為何。*

在伴侶關係中，因為親密而有更多的“緊密”，磨擦自然就可能隨之增加而造成許多紛爭。如果過分執著於自己的想法或價值觀，不知不覺不斷強迫對方接受自己的觀點，造成更多後續的爭執，容易加大彼此間的鴻溝，如果能夠提醒自已先靜一靜，想想自己最終希望彼此的關係為何，再整理一下與對方想法的落差為何，不因為事件或爭吵，而忘了對方與自己還有更多的共識和美好的互動。

提醒自已與伴侶之間只是“某件事”與我們的價值觀不同或“選擇”不同，並非對方因為某個理念的不同就是背棄了自己或不重視自己，提醒自已彼此依然有許多別的共識，在事件和爭吵之外，關係沒那麼緊繃，甚至相處得非常愉快。

最後，如果兩人能承認並接受彼此的觀點差距與不同（或其實只是單純的太愛爭輸贏）而無法好好地討論彼此的想法，那麼是否能共同地做出暫時不談或不立刻做下當時事件的決定，讓彼此有個緩衝或討論折衷空間的可能，就能先避免因為衝突而造成後續的關係破裂。事件暫緩之後，再討論彼此想跨過可能引起衝突的分歧點，就能因著一次又一次的討論，而找到有效跨過因價值觀不同而產生爭執的有效做法。



幸福的伴侶關係，需要練習維繫與放下

每一段幸福的關係，其實都是需要經過相當程度的努力，也需要練習維繫與放下的智慧與方式。

- 一. **在和平時多討論彼此的想法與落差**，就能有更多時間了解落差點與讓對方說明的可能，表達雖然與對方看法不同，但尊重他／她的看法與選擇，甚至有機會找到彼此的折衷點，下次有意見分歧的時候就能依照前次討論的結果，往下找到彼此能接受的範圍了。
- 二. **分歧後的感謝之必要**，別全盤否定彼此的付出與妥協，謝謝對方的讓步及好意，讓伴侶知道我們有看到並感謝對方的願意（改變或協調），在分歧後能讓感覺與感情回溫，如同銀行存款一樣，有進有出才會平衡，不至於不斷提款（爭吵）後成為負數，就只能結清帳戶（分手）了。

多一份資源，多一份力量

擁有幸福的感受，不是要一直生活很美好、對方不斷表達愛意或行動。而是能不能在彼此相處與陪伴中，看到對方的付出、因為重視自己而做出的讓步或調整，相對的也檢視自己的回應與調整，發現彼此間每一個互動中愛的能量與進步或小小的感受與感動而累積堆疊起來的幸福感受。

如果您也在找尋這樣的幸福感，或與伴侶互動中有不一樣的想法，都可以使用公司提供的【員工協助方案—EAP】，讓專業的老師們陪您一起探討伴侶關係中如何維繫與放下，讓自己在伴侶關係中能發現幸福，或發展更多的幸福感受。

員工協助服務方案

【免費諮詢服務】

- 🏠 服務對象：教育部全體同仁
- 🏠 服務內容：工作、家庭、人際、身心健康、精神疾病、財務、法律及管理諮詢等
- 🏠 服務單位：興智國際企業管理整合諮詢有限公司
- 🏠 服務地點：可於本部地下1樓心理諮商室或興智國際所提供之場地
- 🏠 服務時間：週一至週五 09：00-19：00
- 🏠 免付費專線：**0809-031688**
- 🏠 Email信箱：**eap@newmind.com.tw**
- 🏠 興智Line@ID：**@newmind-eap**

LINE@



電子文宣—心靈小品

擁抱自己擁有幸福

~辦公室戀情的平衡之道~



前言

擁抱自己擁有幸福，在心靈小品系列中，我們曾談到「**伴侶關係的維繫與放下**」，然而在諸多的伴侶關係中，也可能出現在辦公室裡，因為朝夕共事而擦出了情感的火花，成為辦公室戀情。

其實，在二人都是單身的情況下，情愛無罪，但是因為雙方身在同一職場的關係，**辦公室戀情往往因為多了一層同事(或主管)的角色，顯得更為複雜與難以處理**，不論交往順利與否，都有其需要注意的事項。

所以得要記得，別讓愛苗成了亂竄的火苗一把燒焦職場，或是在擁抱自己的幸福時，失去了職場界線，影響了自己與他人。



辦公室戀情之影響-1

檯面上或檯面下的辦公室戀情是你我都可能遇到的。有些公司為降低人員流動（如女性結婚後會搬往先生服務的地區），會鼓勵辦公室戀情及夫妻當同事；有些公司為避免辦公室戀情影響生產力而明文禁止。然而，多數的公司都對這事睜一隻眼閉一隻眼，也認為這是屬於私人的問題。

無論公司是否同意或支持，不可否認的是，辦公室戀情的確有可能會對工作環境造成不小程度的影響。而**辦公室戀情之所以會形成，主要有三個因素：**

1. 長時間工作，讓同事間有更多的互動與話題。
2. 工作後人際關係縮小，同事間關係成為主要人際網路。
3. 同事因工作對彼此有更多的瞭解並相互支持。

辦公室戀情之影響-2

這些因素都使得同事對對方容易產生好感，引爆愛的火花；加上彼此長時間的相處與生活的緊密連結，更容易讓愛的感覺持續蔓延，進而產生戀情。

一般而言，戀情的發生，大多數人都樂觀其成給予祝福，但辦公室戀情因多了一層同事（或主管）的角色，就顯得更為複雜與難以處理。如果面對不好，不但傷了感情，也容易傷了自己。

在心靈小品系列中已提到許多伴侶關係的維繫與放下之方法，接下來我們來談談辦公室戀情，該如何注意並保持職場平衡，讓自己即便是辦公室戀情，也能擁抱屬於自己的幸福。

常見的情節...



阿芬的男友阿豪是她的主管，常常可在公司內看見他們甜蜜的身影，**同事們總覺得在分配工作時，主管（阿豪）會刻意偏袒阿芬**，先讓阿芬選擇工作，甚至安排兩人同時加班或休假；考績評比時，阿芬也都名列前茅，這讓同部門的同事都十分不滿，卻也不知該如何去說明或處理，只能選擇默默承受或是調離此部門。

對於阿芬與阿豪而言，他們覺得自己是非常無辜與委屈的，在工作上明明凡事都秉公或依規定處理，並未偏袒彼此，**甚至為免大家閒話，對彼此更加嚴苛，但大家卻以他們是情人來以偏概全地看待他們**；所以當表現好而獲得獎賞，也會被大家調侃一番，傳言相互袒護。



辦公室戀情其中的複雜性-1

辦公室戀情可分為同部門或不同部門、主管與員工或同事之間，幾種不同的可能。一般而言，**若是情侶雙方不在同部門或沒有從屬關係，往往不容易產生太大的困擾**，甚至有可能因為在其他部門有「特別友人」，在工作上獲得額外的便利與協助，而大受同事的肯定與祝福。

但若是在同部門，甚至**有從屬關係時，就容易造成同事們的另眼相看**，如阿豪的例子就是最辛苦的案例。其實連續劇中借助「愛情」攀高位的例子並不多見，大多辦公室戀情是在兩情相悅的狀態下產生，但因為角色與環境的複雜性，讓交往過程更顯辛苦。

辦公室戀情其中的複雜性-2

以阿豪的案例來看，阿芬因與阿豪相處的時間長，所以在下班後公事也會成為聊天的焦點；因此，有很多工作也許在開會前兩人就已經討論或有所決定了。

這看似不公平卻是很常見的職場溝通方式，職場裡本來就會有「**圈內人效應**」，也就是主管在做決定之前，會先徵詢與自己關係較好或較具部門影響力的人的意見，阿芬在此就是圈內人的一種；因此，主管決策與處理公事的態度與方式，才是主要的關鍵。若對於情人的疼惜與照顧影響了決策與處理的過程，自然就會引起同事的不滿，這對戀情或部門都不是樂見的事。

公私畫分好，降低流言殺傷力

因此，當你處於如同阿芬或阿豪的角色時，應注意下列三項原則：

- 1. 不迴避也不甜蜜：**職場是很敏感的地方，兩人關係是很容易被他人所察覺，當兩人都準備好時，不如大方地承認、接受祝福。但請不要在職場呈現甜蜜的戀愛行為，這樣反而容易成為同事對你行為的質疑。
- 2. 工作制度化與指標化：**同事在意的不是兩人感情發展的進度，而是對於工作分配、問題處理、績效獎勵的公平性，但這些問題本來就存在於職場中，所以，工作分配與問題處理的制度化、相關績效評量的指標化，不僅可以防止因人情關係而影響工作評量，更可以降低「圈內人」的影響因素。

公私畫分好，降低流言殺傷力

3. **提高自省與團體決策：**人在戀愛的過程中，容易在有意或無意間出現照顧對方的行為，即便自覺沒有，不代表真的沒有，所以**常常問自己這次決策或處理與過去有沒有不同，或運用團體討論的方式來找出最佳的工作分配與處理**，避免因個人戀情而影響團隊工作。





旁觀者的角色：祝福、尊重、協助

至於擔任旁觀者的同事們，在面對同事間的戀情時也以三原則來應對：

1. **要祝福：**人要能相遇相愛不容易，對於職場情侶而言，他們會因為擔心同事的眼光而更加焦慮與擔心；因此，同事的祝福對他們而言是重要的，當戀情公布時，**正向與祝福的反應是他們所深切期盼**，而這也是同事們可以給予。
2. **要反應：**「愛情是盲目的」，這是千古不變的定律，也說明了當事人看不到他們行事或決策的改變，因為這是在無意間就產生的行為；因此，**給予正確的反應與回饋，才能讓他們有所感受並進而修正。**
3. **要檢視：**有些人常常會拿同事的戀情做為自己工作行為無法達成的理由。也許我們該想想，這些問題在戀情發生前是否就已經存在，或真的是他們的問題嗎？還是其實只是我們一種合理化的藉口與理由？**找出真正影響工作的問題，才能對自我工作的成長有所幫助。**



好聚好散：維繫職場關係

最後，當**職場戀情的分手**發生時，這對同事間的互動會有一定的影響；因此，情侶之間的好聚好散，就是維繫團隊運轉最重要的關鍵。所以當面對分手時，請也注意三原則：

1. **處理自己的情緒**：既然分手一定有情緒，如果看到對方還會有情緒，可以求助專業資源的協助，整理與處理自己的情緒，避免讓情緒對工作造成嚴重影響。
2. **清官難斷家務事**：可以與好同事一同分享自己的心情，但不要要求對方的介入，而**旁觀的同事也應避免介入兩人的感情事件，導致同事間的衝突與對立。**
3. **回歸制度不刁難**：分手後要能像過去一樣和顏悅色，對彼此都很困難，但至少應**回歸制度與公司的規定來執行，避免挾怨報復或假公濟私**，這樣不僅無助於工作的進行，更無法解決兩人間的情感問題。



不孤單的感情路

辦公室戀情在職場的發生率不算太低，重要的是當事人是否能把握工作與私人情感的分際，以及尊重同事間工作空間的敏感度。假若覺察自己受情感影響過多，**建議可適時地向主管或同事求援，調整工作，以不傷害、不指控對方的方式，替自己尋求更多的職場空間和緩衝的時間。**

職場，是一個我們除了睡眠時間之外待的最久的一個環境，不論是辦公室戀情或是另一半不在同一職場，當感情事件出現變化時，心情難免容易受到影響，此時，可運用公司提供的**【員工協助方案—EAP】**諮詢服務，與專業的顧問一起討論並釐清自己的想法及應對方式，除了能好好面對感情事件外，亦能降低對職場的影響，也就更能真的達到安心並成功擁抱幸福的未來了。

員工協助服務方案

【免費諮詢服務】

- 🏠 服務對象：教育部全體同仁
- 🏠 服務內容：工作、家庭、人際、身心健康、精神疾病、財務、法律及管理諮詢等
- 🏠 服務單位：**興智國際企業管理整合諮詢有限公司**
- 🏠 服務地點：可於本部地下1樓心理諮商室或興智國際所提供之場地
- 🏠 服務時間：週一至週五 09：00-19：00
- 🏠 免付費專線：**0809-031688**
- 🏠 Email信箱：**eap@newmind.com.tw**
- 🏠 興智Line@ID：**@newmind-eap**

LINE@

