

臺北市政府 108 年第 3 次同志業務聯繫會報 提案單

提案單位：

社團法人台灣酷兒權益推動聯盟

案由	未換證之跨性別男女於就醫時的困境與紓解之可能性
說明	<p>(一) 在填寫初診單、病人病歷資料上面臨的性別問題。</p> <p>由於目前依然以身分證、健保卡等上頭註記的法定性別作為最初判斷男女的依據，並且為醫療便利，而強調傳統認為的法定性別分類，造成醫療程序對許多未換證的跨性別男女造成困擾。例如：從踏入醫療場域時開始，填寫初診單就不知該填寫其真正（認同）的性別，或者使用無法正確稱呼其的法定性別。</p> <p>而如果填寫真正的性別，若遇到不知曉跨性別男女存在的醫護人員，他們僅注意到病患填寫的性別與法定性別不符，有時候甚至不會詢問，就直接將病人填寫的性別劃除、更動，就曾有的跨性別男性在就醫時填寫初診單，性別填寫男性，卻被醫護人員直接劃掉改為女性之情況。</p> <p>更進一步的狀況，即使知曉跨性別者的存在，卻是錯誤認知、還缺乏性別友善意識，使這些”自我認同之性別”有時會成為醫護人員質疑或嘲笑的理由，形成歧視之實。</p> <p>可否藉由強化相關性別教育，並且教育課程（由教育部性別平等教育人才資料庫聘請講師）內容需涵蓋跨性別者、性少數、多元性別者等相關知識，可藉此去除刻板印象、錯誤觀念以及歧視，以理解和尊重作為通往真正以人為本的醫療道路，並逐季檢視上課狀況。</p> <p>(二) 在網路掛號、健保網路系統面臨的性別問題。</p> <p>醫院線上掛號（舉例關渡醫院，聯合醫院的網路掛號系統並未顯現性別選項，故無此問題），一名跨性別男性在初診線上掛號的申請單中勾選性別為先生，一開始顯示的稱呼是先生，但仍在填完身分證字號後，最後顯示的稱謂更為改為小姐，變成”XXX 小姐完成線上掛號”，並且在手動填寫完紙本初診單（也是填寫男性）後，仍然於第二次掛號時，顯現出 XXX 小姐完成線上掛號，代表初診單的紙本與網路資料庫並未有達到整合統一之用處。</p> <p>至於在健保系統下，無論刷健保卡而產生出的病歷紀錄、藥單、藥袋等等，都會標示出法定性別，與跨性別男女患者的性別不符，有人擔憂若去除性別欄位將會造成辨識錯誤或者用藥相關之疑慮，但法定性別資訊都與身分證字號綁定，因此其實確認姓名與身分證字號即可確認病患身分，所以在藥單或藥袋上多標示出”男女”，是否有其必要性？</p> <p>(三) 掛號後面臨叫號、稱呼的性別問題。</p> <p>近期推廣多元性別醫療除了一般男女之外的跨性別男女、雙性者、其他性別者的性少數逐漸被看見，但在性別稱謂部分，有時仍以醫護人員的認知（法定性別）為主。例如使用自動報號系統時並未被暴露法定性別，卻在門診叫號時被錯誤稱呼，讓跨性別者易遭受其他病患或家屬異樣眼光，導致未換證之跨性別者產生嚴重困擾及極大心理壓力。也曾經有跨男在醫療團隊體檢當下，被大聲稱呼”小姐”並被要求進入貼著女性檢查標誌的超音波室（現場有男性超音波室和沒有貼性</p>

別的超音波室），被全體排隊的女性注視，並且隨後發現僅僅是照肝臟的超音波，並未有任何與性徵相關的需求。

是否能更落實多元性別醫療，加強醫護人員在面對使用性別稱謂時觀念，認知到性別與法定性別不同，身分證開頭為 1 者有可能為女性、開頭為 2 者有可能為男性，甚至其他性別者。若無法非常確定時，可進行口頭詢問，或者叫號不使用「先生或小姐」稱謂，統一僅以姓名、掛號號碼稱呼。

（四）醫院中其他與性別相關之問題：醫院使用的急診識別手環、病房分配之病床性別識別依據，仍依照法定性別男女進行分類與稱謂，使得跨性別者恐懼於就醫，畢竟身處醫療場域時必須承受極大壓力、焦慮與持續被出櫃的恐懼，造成就醫困難，進而影響身心健康與就醫意願。是否在類似其急診病患識別手環上資料顯示，去除性別資訊顯示等，且病床分配上可依照病人意願進行分配，並規劃相關施行期程，亦可實際統計去除性別對於醫療的影響，且逐季檢視施行成果。若能將少數民眾的需求也納入醫療體系中，相信北市府貴為首善之督，更能精確提升申每位市民的健康福祉，市民也能更放心、相信醫療體系，相信專業。

臺北市政府 108 年第 3 次同志業務聯繫會報 提案單

提案單位：

社團法人台灣酷兒權益推動聯盟

案由	鑒於柯達飯店事件，性別歧視對跨性別者及其他多元性別者影響及建議措施
說明	<p>(一) 求職履歷階段：性別欄為在求才網站與履歷上的必要性？</p> <p>從 2014 年的就業歧視監督聯盟發起（台灣酷兒權益推動聯盟、台灣性別不明關懷協會、台灣青年勞動九五聯盟、台灣電子電機產業工會），透過網路與校園徵才等等管道收集 34 份各大企業的履歷表格式，發現許多項目恐違反《就業服務法》及《性別工作平等法》兩。其中性別（88.2%）佔上相當高的比例，然而《就業服務法》第五條第一項即有規定雇主不得因年齡、性別、婚姻等理由予以歧視。如在求職者應徵階段就強制要求提供性別與性別相關的資訊，使公司用性別作為篩選求職者的項目、錄取工作的考量之一。若不可以用性別刻板印象作為錄取與否的判定標準，是否可考慮取消”必須硬性填寫性別欄”或“尊重其自我認同之性別”，如：履歷表性別欄、人力銀行性別欄等。讓雇主更著重於個人專業，並且加強跟性別相關的教育，盡量調整過去以來將某種性別連結到某種能力的刻板印象，每個性別的能力都是相同的。</p> <p>(二) 求職履歷階段：求職中的歧視，是否能尊重每個求職者的性別？</p> <p>我們理解求職過程中，對多數的男性、女性的存在的性別歧視，卻鮮少將跨性別男性、女性納入其中，遑論其他性少數與多元性別者。尤其未換證的跨性別男女，求職過程中，都會遇到法定性別與其性別相佐的狀態。在求職階段被質疑勢必得出櫃，而若面試者或雇主不具有足夠的性別知識與友善意識，就會讓其將性別置於能力之前、甚至出言做出性別羞辱。例如：曾有名男性在申請工作時，被主管以”你各類都很完美，符合我們的需求，但因為你的特殊性（未換證的跨性別男性）所以我們無法用你”等話語拒絕給予工作，甚至為公司內開會，公開羞辱、質疑、嘲笑此男性的性別。為此，是否能夠藉由專業人士（如：教育部性別平等教育人才資料庫中之人才）編輯性別教育手冊，並請政府單位發行，除此之外，更請公司加強宣導關於禁止就業性別歧視等等的觀念，得以使公司對於各性別的求才者更為友善與尊重。</p> <p>(三) 工作階段：錄取報到後，是否能尊重每個工作者的性別？</p> <p>從臺北市職場性別平等指標（2018, 10）中可見，北市對於性別實質平等的願景與期待，然而在近期卻發生柯達飯店一案（2019, 06），案主在與柯達飯店經理出櫃自己的性別與法定性別相左後，卻在此位經理相關知識不足的狀態下，被惡意要求與全公司出櫃，最後甚至被迫簽下自願離職單。經理聲稱此舉是因”案主沒有事前表明性別”，完全忽視：一來、出櫃以個人意願為主，並且同樣屬於個人隱私部分，二來、案主是為女性，卻因為沒有法定性別的支持，讓沒有相關概念的經理認為她是男性（並以沒有「表明」性別為由），進而挾性別刻板樣項做出歧視、羞辱之實。被發錯法定性別者存在於我們的生活周圍，若讓這些人能更安心的投入工作中，也存在極大的工作效益，相信北市府貴為首善之都，若能編</p>

輯發行相關教育手冊，並鼓勵公司加強推廣禁止就業歧視等相關概念，便能讓眾市民工作之中更為放心。