

聽見、看見、改變：打造共融職場～ 從多元性別視野到 DEI 實踐



「從多元性別視野到 DEI 實踐」專題演講簡報封面（人事室提供）

【人事室 吳珮慈】

在職場中，我們每天都在互動、分工與決策，但有些習以為常的安排，是否也隱藏著未曾察覺的偏見？一句玩笑話、一項制度設計、一個無心的角色期待，可能都在無形中形塑著組織文化。在多元價值逐漸成為社會共識的今日，性別平等已不僅是政策目標，更是日常實踐的課題。

為持續強化同仁對多元共融議題的理解，本院辦理 2026 年性別平等教育系列專題講座「從多元性別視野到 DEI 實踐」，邀請靜觀法律事務所李翎璋主持律師蒞臨分享。李律師以多年實務經驗為基礎，透過自身具體案例與生活情境，引導同仁從不同視角重新檢視日常互動與制度安排，授課方式活潑、討論踴躍。

多元性別並非僅止於生理性別區分，而涵蓋性別認同、性別表達及性傾向等多重面向，他以職場情境為例，當某位同仁在職場中被習慣性以特定性別角色期待賦予工作分配，如女性同仁較適合擔任行政協調或文書整理角色，男性同仁較適合對外應對

或決策主導，這些看似自然的分工，其實可能隱含刻板印象，長期下來，無形中會影響個人發展機會與自我認同。

李律師進一步舉例，若某位同仁因性別氣質表現與傳統期待不同，而在職場中遭受調侃或被視為「特別」，即使出發點並非惡意，仍可能對當事人造成壓力，這類情境並非單一事件，而是反映制度與文化中的盲點。透過多種生活化案例，引導同仁理解，在日常生活中，性別平等與共融不僅是理念，而更應該關注日常語言、態度與制度設計是否真正尊重差異。

課程中亦介紹 DEI (Diversity, Equity, Inclusion) 理念，「多元」代表組織中存在不同背景、性別、世代與觀點；「平等」並非對所有人一視同仁，而是在考量差異後提供適當支持；「共融」則是讓每一位成員都能自在參與並被尊重。以公共機關情境為例，若某項制度表面上對所有人一致適用，但未考量個別需求，實際上仍可能形成不平等，例如育兒或家庭照顧責任的安排，若未提供彈性機制，可能使特定族群承受較大壓力。

那麼，在日常工作中，我們又可以如何進行自我檢視呢？

可從三個面向自我檢視：第一，語言是否中性且尊重差異？第二，制度是否考量不同需求？第三，當出現疑慮時，是否願意傾聽並調整？推動 DEI 並非一蹴可幾，而是透過持續對話與反思，逐步形塑友善文化。

最後，李律師提到當組織能夠建立安全表達的環境，讓不同背景與觀點都能被看見與尊重，不僅有助於增進工作滿意度，也能提升專業表現與服務效率。

透過本次講座，協助同仁從實際情境中理解多元性別與 DEI 理念的核心意涵，進一步思考如何於日常生活與職場環境中落實平等與包容，對於持續深化本院性別平等教育成果及營造友善共融之職場文化，具有積極意義。