

踏 與 性別 人士相遇於工作間



此刊物是由平等機會委員會贊助印刷

性別空間
Gender Empowerment



前言

很多企業／機構並不了解跨性別人士的身份和情況，有些誤以為他們是同志，有些只關注他們會「入錯廁所」或「奇裝異服」，但對他們的身份和需要卻沒有正確而全面的認知，無意中容易產生一些偏見或不必要的歧視情況。這本小冊子希望能令企業認識跨性別員工和顧客的需要，從而達至工作間和社會的共融。

根據世界衛生組織的定義：

「跨性別人士（或跨性別者）是指那些自身性別認同與出生時被指定的性別不同的人士。她／他們的性別表達可能會與其出生時被賦予的性別角色相異。」

“Transgender people are persons who identify themselves in a different gender rather than that assigned to them at birth. They may express their identity differently to that expected of the gender role assigned to them at birth.”

(World Health Organization)

簡單而言，跨性別人士在自身的性別上，有一種「內外不一致」的情況（心理與生理性別不一），她／他們會認同自己為生理性別外的另一個性別，並希望能以該性別角色及身份去生活，包括工作。

例如跨性別男生（俗稱跨仔，性別認同為男，原生性別為女）會希望以男性身份去工作、生活、及與人相處；跨性別女生（俗稱跨女，性別認同為女，原生性別為男）則會希望以女性身份去工作、生活、並被看待。



性別過渡階段 (Transition / Gender Transition)

為了能以自身的性別認同生活，跨性別者會經歷一個性別過渡階段(Transition/ Gender Transition)。而性別過渡階段一般可以分為三個層面：

- i) 社交過渡 (Social Transition)
- ii) 身體/生理過渡 (Physical Transition)
- iii) 法定性別更改 (Legal Transition)

一) 社交過渡 社交過渡是指以其認同的性別身份生活。當中個人和社交上的轉變如下：

個人轉變（但不一定全部都轉變）：

- 打扮、聲線、名字

社交（關係）轉變：

- 包括以其認同的性別身份工作並與人相處交流；亦以該性別身份與家人、親友相處。
- 使用認同性別的性別設施：例如洗手間、更衣室等。因應不同跨性別者外貌特徵上的差異，有些跨性別者在外貌未能予人符合其性別認同之感時，多會選擇使用中性／無分性別的設施以避免尷尬；而在後期，當外貌能予人符合其性別認同之感，或當附近沒有供使用的中性／無分性別的設施，跨性別者便會按其性別認同使用相關設施。

二) 身體 / 生理過渡 身體過渡包括：

- 經醫生評估後使用荷爾蒙，及/或進行性別重置手術。
- 在使用荷爾蒙期間，跨性別者會經歷一次認同性別的發育期，較明顯的徵狀包括：跨性別男生的聲音會變得低沈；跨性別女生的胸部會開始發育。體形和面部輪廓亦會慢慢轉變。

在評估階段中，醫生會要求跨性別者進行「真實生活體驗」(Real Life Experience, RLE)，需要跨性別者以其認同的性別身份去生活，以確定其適應以該性別身份生活，才會在完成評估後轉介該跨性別者到外科進行手術。

「真實生活體驗」的內容主要包括了上述的社交過渡。

不是每位跨性別人士都會尋求改變自己的身體，但對於那些對自己身體感到強烈厭惡或抗拒的跨性別者來說，她／他們確是有實質的醫療需要。社交過渡和身體過渡並不是一定要同時進行，有不少跨性別者可能只需要社交過渡，或是會先嘗試進行社交過渡，然後才決定是否真的想要或需要進行身體過渡去改變身體。也有些跨性別者是不適合進行手術，或身體不能承受相關的醫療風險。

三) 法定性別更改

按照現時香港的相關指引，跨性別者必須完成性器官重整的手術，才能更改身份證上的法定性別。不然的話，無論外表如何符合其認同的性別，身份證上的性別都會顯示出不一致的情況。不同國家對性別承認(Gender Recognition)有不同的政策和要求，有些國家的性別承認政策是與當事人的身體狀況及/或醫療介入的要求（包括使用荷爾蒙和手術，及/或醫療評估）並無掛鉤。

性別過渡階段一般需時二至三年，情況因人而異。有些跨性別者可能因為家庭、經濟或其他原因，而需時更長，可能達至五至十年，甚或更久。



若你的員工是跨性別人士 並表示其正準備/正在進行性別過渡階段，作為僱主/人事部門職員的你需要注意：

1) 服裝上應給予跨性別員工以彈性。

在性別過渡階段期間，跨性別員工的衣著會漸趨中性，有時則會較明顯地傾向其性別認同的服飾裝扮。例如跨性別男生的衣著打扮會較為男性化，跨性別女生的衣著打扮則會較為女性化。只要外觀及打扮端莊整潔，僱主應予以尊重。某些公司本身的制服是中性的，這往往減低了跨性別員工的煩惱或焦慮。若是配備鞋履，也應該按照其性別認同的款式及尺碼去予以安排。有些公司則會在制服以外給予彈性，讓跨性別員工可以不穿任何特定制服上班，不過在性別過渡階段後期，也應該讓跨性別員工可以穿著符合其性別認同的制服。

2) 在同事間的稱呼及相處上，應以其認同的性別去看待。

這可反映在行政和人事記錄上的一些改變：

- 性別代詞 (pronoun) -
例如在對內和對外的文書溝通中，使用他 (‘He’) (跨性別男生) / 她 (‘She’) (跨性別女生)。
- 稱謂 -
例如在信件上更改名字前後的稱謂：「先生」(‘Mr.’) / 「小姐」(‘Ms/Miss’))，或免去相關稱呼。
- 名字 -
根據跨性別員工的意願，而作出更改，這不一定需要涉及身份證明文件上的名字更改。有些國家的身份證明文件並不能更改名字，所以應予以彈性處理。亦有一些跨性別者因各種原因而不想更改原本名字，或想稍後才慎重更改名字。

這些改變可同步或分開不同時段進行，不過需更新並反映在：

- 電郵
- 員工網頁資料
- 相關的就業記錄，包括過往在同一工作環境內的工作合約記錄。
- 名片
- 名錄
- 強積金、保險及其他公司福利等戶口記錄
- 名牌
- 公司員工架構圖
- 報稅等

稅務局和某些強積金公司、政府部門都可以在出示相關證明後，免去相關的稱謂。另外，亦可考慮由一名特定的員工負責並協助處理過渡期間的相關事宜。

3) 按情況和需要而更新該跨性別員工的照片，包括職員證和內部及網上人事記錄。

4) 為避免產生尷尬，可以讓跨性別員工使用無分性別的洗手間或更衣室，例如無障礙廁所或獨立廁所。而在其性別過渡階段的較後期，或當其外表已經符合其性別認同的時候，讓該員工使用相關性別的洗手間及其他相關設施。

5) 出外公幹：

- 住宿安排 -
同房人士的性別應與該跨性別員工的性別認同相同，或是安排單獨房間。亦可在雙方的同意下，安排為一位與該跨性別員工較為相熟的另一位同事。
- 身份證明 -
由於身份證明文件上的性別身份可能與跨性別員工的外表不一致，公司可考慮發出一份出差的文件證明／身份證明，以方便跨性別員工出入境，特別是途經或進出一些保守國家的時候。

6) **保障跨性別員工的私隱**是十分重要的。即使在性別過渡的初期，跨性別員工向公司內的同事、老闆，甚至業務相關的合作伙伴，透露了她／他的跨性別身份和性別過渡意願，但隨着時間過去，當跨性別員工的外表漸漸符合其性別認同，加上人事上，及／或對外合作關係上可能的變動，新的同事及合作伙伴或許已經認同跨性別員工為她／他所認同的性別，這就必須要保障跨性別員工的私隱，確保她／他不會因此而受到不必要的騷擾、歧視或冒犯。

7) 醫療需要上的配合：

尋求醫療介入的跨性別員工需要接受幾個不同專科的醫生診斷，以進行評估及協助其性別過渡，故此需要定期覆診。公司亦可因應本身的內部醫療保健政策，及／或與有關的保險公司商議，以決定相關的醫療開支是否可以全部或部份得到補償。

在性別過渡期間，與該跨性別員工的緊密溝通是很重要的，因為每一個跨性別員工的情況都不同，期望改變／能夠改變的程度不同、改變的時間表或步伐也不同，是否、何時並如何讓其他同事及合作伙伴或客戶知道的意願亦不同。

若跨性別員工有調職的意願，公司也可考慮在適當的情況下予以調職。

僱主及其他同事越能夠性別平等地對待跨性別員工，跨性別員工在工作間因性別相關事宜而產生的焦慮感便越低，以至可專注工作，甚至因感激得到工作場所的接納包容而提高生產力。



若你的顧客或合作伙伴是跨性別人士 你可以教導員工：

- 1) **要留意稱謂**：稱呼跨性別女性為「小姐」(Miss/ Ms)；跨性別男性為「先生」(Mr)。不肯定時，禮貌地先詢問一聲：「我應該怎麼稱呼您？」或直接用「您好」作為打招呼的開場白。
- 2) **若她／他表示需要使用洗手間**，可同時表明男、女洗手間的位置，讓當事人選擇。一般跨性別人士會因應她／他們當時的性別過渡階段、外表打扮而去作出衡量和選擇，她／他們亦深深明白，若是令到其他使用者感到不舒服時，所引起的可能後果，包括有機會被起訴。
- 3) **保障她／他們的私隱**。如非必要，不要對其他人，包括其他同事，透露當事人的跨性別身份。若有必要透露，也必須讓需要知情的有關人士同樣嚴守私隱保障原則。
- 4) **文件上與性別及稱謂相關的項目**，予以彈性或酌情處理，可考慮加上備註或留白，以方便日後其他同事當面或在電話接觸該跨性別人士時，不會稱謂錯誤或質疑當事人的身份，引致當事人尷尬，或使對方難於證實自己的身份。
- 5) **尊重她／他們的身體狀況**，以及相關的一些需要。例如：無論她／他們的外表如何女性化或男性化，她／他們的身體內仍可能有某些器官相關的健康關注或情況，而需要專業而特定的護理及保險保障。
- 6) **不要作出含批判性的反應**。若覺得有需要向當事人了解多一點，以便釐清她／他的需要時，應保持禮貌，並讓當事人自己說明，而不隨便作出假設。

不同的學校、專上學院和教育機構以及工會，應在現有的反歧視政策上，加入保障跨性別者的相關內容，和奉行一些有效措施（包括更改記錄上的名字及／或性別），以保障跨性別者不受歧視，並且相關的學歷和資歷能夠得到承認。



除以上所述外，**以下幾點也需要特別留意：**

1) **不要隨便觸碰跨性別人士的身體**，或評論她/他們的身體，這些都可能構成性騷擾。

2) 當一位跨性別者向您透露她/他的跨性別身份時，**切勿想當然地假設：**

- 該跨性別者的性別認同為一位女性/男性
- 該跨性別者的性別過渡階段，以為她/他是正在：
 - ◆ 過渡前
 - ◆ 過渡中（前/中/後期），或
 - ◆ 過渡後

因為你可能遇到一位外表較男性化的跨性別者，而：

- i) 她是一位在過渡階段前期的跨性別女生，外表仍然偏男性化，但已開始以女性身份生活；或
- ii) 他是一位在過渡階段後期的跨性別男生，外表已很男性化，但其身份證上性別身份可能仍顯示為女性。

3) **不要把跨性別與同性戀混為一談。**

跨性別人士中也有同性戀、異性戀和雙性戀。性別認同跟性傾向是兩個完全不同的議題。

另外，跨性別人士是受到以下的歧視條例保障：

i) **殘疾歧視條例** -

若僱主因為跨性別員工的醫療需要及/或狀況，而對其解僱或給予較差待遇，便有機會觸犯了殘疾歧視條例。僱主可與跨性別員工溝通以了解更多她/他的性別過渡相關時間表和需要。

ii) **性別歧視條例** -

若任何人對跨性別人士作出針對其身體、性別認同/性別身份的言語或身體上的性騷擾行為，便有機會觸犯了性別歧視條例。

無論如何，跨性別的身份及性別過渡階段並不會影響一個人的：

- 工作能力
- 待人接物的態度

但跨性別人士往往因為前述及以下的的原因，而令到她／他們不能全力發揮所長：

- 1) 學歷或某些工作證明 - 過去的學生相、或就讀過的單一性別學校（純男／女校）、個別工作場所、或舊名字等，都可能顯示出性別不一致，而暴露了她／他們的跨性別身份。
- 2) 身份證上的性別身份與其性別認同及/或外表不一致

這些都有機會令到她／他們在工作場所，或在找工作、見工時有一些顧慮，甚至在履歷表上可能會出現一些缺失的情況，令到不了解的人對她／他們產生隔膜，甚或歧視，以至減低了她／他們的就業機會。

總而言之，跨性別人士也只不過是想以其認同的性別身份去生活、工作，與一般的女性、男性無異，他們亦不希望被突顯出來，或得到差別待遇。在今天越見男女平等的香港社會，應該不難給予跨性別人士同樣以性別平等的待遇，讓她／他們得以發揮所長，達致人盡其才，和諧共融。而透過對跨性別員工和顧客的保障和接納，亦可令其他員工瞭解企業／機構的平等多元價值觀。





性別空間 Gender Empowerment

我們的服務

輔導諮詢 | 言語治療 | 就業協助 | 其他支援 | 性別教育分享/工作坊 | 媒體關注

 Gender Empowerment | 



 852 - 6120 9810

info@genderpower.space

<http://genderpower.space>