

國內郵資已付  
台北郵局許可證  
第 0 8 4 8 號  
雜 誌

收件人：

# 婦女新知 Awakening

282



一二三 自由日  
保障移民人權 唾棄警察國家  
移盟記者會

【活動紀實】  
友善職場擴展種子人員/兩性工作平等法研習營 活動報導  
【百花齊放】  
分居制度的兩難

# 婦女新知

婦女新知通訊

No. 282

2007年1、2月號

發行人：黃長玲

主編：王正彤

工作室：曾昭媛 吳麗娜

王正彤 黃嘉韻

李佳芬

行政院新聞局出版事業登記證

局版台字誌第3012號

中華郵政北台字第0458號執照

登記為雜誌交寄

發行：財團法人婦女新知基金會

地址：台北市龍江路264號4樓

電話：(02) 2502-8715

傳真：(02) 2502-8725

民法諮詢專線：(02) 2502-8934

性騷擾申訴專線：(02) 2502-8720

網址：<http://www.awakening.org.tw>

E-mail：[hsinchi@ms10.hinet.net](mailto:hsinchi@ms10.hinet.net)

郵政劃撥：11713774

(戶名：財團法人婦女新知基金會)

訂閱本刊：一年400元  
(含郵資，掛號另計)



零售：每本80元

## 成人婦女教育教案研討會 徵稿英雄帖

性別平等、女性自主意識的提升是由無數認真的方案累積而成，如果您或您所屬團體有執行成功的成人婦女教育教案，誠摯的邀請您在研討會上與我們共同分享！

【徵稿對象】：全國各地民間團體、社區大學、縣市政府、家庭教育中心等

【徵稿標準】：具女性主義、性別平等概念，方案設計強調培力婦女之自覺、行動力之教案，主題不限。

徵稿請準備2-3頁方案內容摘要，述明方案對象、執行期間、執行狀況等，本會於審稿後將個別邀請，安排於研討會中發表。

【截止日期】：2007年6月30日止

來稿請寄：[lir0513@tayal.awakening.org.tw](mailto:lir0513@tayal.awakening.org.tw)  
婦女新知基金會 王正彤主任

目錄  
*Content*

**工作室的話**

- 2 給讀者和捐款人的話 曾昭媛

**新知觀點**

- 一、二、三 自由日 保障移民人權 唾棄警察國家 移盟記者會
- 5 記者會新聞稿
- 9 勿使明年自由日再成抗爭日！一會後  
公開說明
- 12 移民署轉嫁立委「踐踏移民人權」罪名  
夏曉鵬

**活動報導**

- 14 友善職場擴展種子人員/兩性工作平等法研習營 活動報導

**百花齊放**

- 35 分居制度的兩難 黃嘉韻
- 37 請支持就業服務法性傾向反歧視條款立法！

**會務報告**

- 40 2006年度大事/2007年度計劃
- 46 會務報告
- 48 財務報告

文 / 曾昭媛 秘書長

## 給讀者和捐款人的話



### 各位新知的讀者和捐款人，大家好！

各位讀者大家好，本期要介紹的是新知在2006年12月和2007年1月的工作。2007年正好是婦女新知雜誌社成立25週年，改組成婦女新知基金會20週年的大日子，我們也決定要擴大慶祝，結合新知一向以來的運動傳統，給大家一個不一樣的「25週年慶祝活動」。

2007年的年度主題定為「性別公民運動年」，我們認為，性別平等事務的推動不應該是少數菁英玩的遊戲，而應該是日漸推廣，使得一般民眾也能藉由培訓，提升性別意識和對公共事務的關切，成為具有性別意識的公民，參與政府性別平等的事務推動，此外近年來政府日漸重視性別相關事務，各政府單位對於性別平等相關事務委員會諮詢委員人才的需求也日漸增加，過去這些委員都是由專家學者擔任，供不應求的情況正慢慢出現，自另一個層次而言，許多政府部門的事務有其專業性(例如工程、醫學等)，與其都由專研性別研究的

學者擔任委員，不如培養各領域專業者的性別意識，更能有效推動性別平等事務，因此在本年度，我們將重點擺在一般公民性別意識的培養，希望性別平等的意識能夠擴及各個專業領域。

也就是秉持這樣的理念，在12月，法律組託舉辦了友善職場擴展種子人員/兩性工作平等法研習營，透過與勞委會的合作，此次來參與的學員包含各地工會和婦團的成員，營隊中的實例演練，可說是課程設計的重大突破，營隊課程的講師安排更是陣容堅強，我們希望能夠培訓學員對於兩性工作平等法的了解，以及在性騷擾事件處理上的知能，未來作為擔任各縣市勞工局兩性工作平等委員會的種子人才。

從去年開始，開拓組所參與的移民/移注人權修法聯盟即不斷針對「入出國及移民法」修正案進行遊說，雖然尚未在立法院通過，移民署已於今年一月掛牌成立了。但是，從移民



署人力組成以來自警察單位為主，以及行政院版修正案的條文內容中，我們可以看出，我國政府還是把新移民當成潛在的犯罪者，於是合理化行政機關擴大警察權，在法條中訂出許多有侵害人權之虞的條文。因此，移民/移注人權修法聯盟選在1月23日自由日至移民署前抗議。詳細的行政院「入出國及移民法」修正案解析和移民/移住人權修法聯盟的主張，請見本期通訊的「新知觀點」。

上期向各位讀者介紹了婦女團體、性別團體、學生團體與某些宗教人士之間關於「生育保健法」修正案之間的爭議，隨著立院會期的進展，又再度出現，此次是針對黃淑英立委提案修法將反對性傾向歧視明文列入「就業服務法」第五條性別歧視涵蓋範圍中，宗教團體向立委發出的聲明中，將性傾向與性癖好(如:人獸交、戀童癖)並列，試圖混淆視聽，對此，同志團體發起抗議活動，做為長期關注工作環境的性別平等的團體，我們也前往聲援，最

後，法案也在立院通過，此後，同志的工作權將可以有明文的保障。

新的年度，志工組要展開新一期諮詢熱線志工的培訓，與過往不同的是，此次的志工培訓，開始放入兩性工作平等法的內容，這是因為我們計劃開闢兩平法的諮詢專線，因此新舊志工也都要接受兩平法的培訓課程，對新知來說，諮詢專線一直是提供我們修法方向的第一手資訊來源，未來兩平法諮詢正式上線之後，我們希望對社會大眾提中專業的服務，也能夠了解兩平法執行上的困境，做為未來修法的依據。

兩平法和民法的修法是跟著新知一起成長，歷史悠久的運動過程，而我們能夠走到今天，都有賴各位讀者和捐款人的支持，在此25週年前夕，我們想藉由這個專欄，表達我們的衷心感謝，也希望能與大家一起見證婦運的下一個二十五年！

# 一二三 自由日 保障移民人權 唾棄警察國家

## 移民/移住人權修法聯盟 記者會

主辦單位：移民/移住人權修法聯盟

記者會時間：2007年1月23日

記者會地點：移民署正門口

編按：

移民署雖然於今年1月正式成立，然而撇開與警政單位交接的不完整，以至於今年發生數起大陸偷渡客互踢皮球的事件外，我們從移民署的配置和《移民法》中對待移民的措施看來，我國對待新移民的態度，以及這背後隱含的意識型態，還是在在把新移民當做黔在的罪犯、人權地位上的次等人，有諸多不當。

此次移民/移住人權修法聯盟選在123自由日，於移民署前抗議，正市為了指出行政院版《移民法》中諸多擴張行政權力、侵害人民的規定進行抗議，同時，在這個具有象徵意義的日子，也提醒台灣人民，和大家一起支撐起這個社會的新移民，應該享有更平等的對待！

記者會新聞稿



記者會行動劇

移民署已於一月二日掛牌正式成立，但這真的代表台灣政府開始重視移民、要照顧移民了嗎？還是仍然把外來移民當作潛在的犯罪者看待？

首先，我們看到移民署，從警政單位移撥而來的人力即高達63%，又成立將近七百人的查察「專勤大隊」（佔移民署所有人力約1/3比例），讓人不禁聯想，我們的移民政策其實是以管制犯罪為重點，而非以移民人權及族群平等文化為核心價值。這樣龐大的查察大隊，雖然名義上不再是警察，但

移民署計畫賦予這些查察員的權力，卻比現在的警察還大，甚至比檢察官、法官權力都大！

根據行政院版「入出國及移民法」修正案的第九章面談與查察，移民署極力主張通過的這些修正條文，比起現行辦法，擴張權力甚多，且無明確的處理標準，許多作法也明顯擾民，甚至侵害人權！最可怕的是，針對這些可能頻繁發生的濫權和侵權，移民署顯然完全缺乏制衡機制，使民眾申訴無門。

例如：依據大法官釋字第535號解釋，

警察不可在沒有搜索票的情況下，要求被臨檢的人打開車廂或配合搜身；臨檢之處所、交通工具或公共場所，也應限於已發生危害、或依「客觀合理判斷」易生危害者；盤查身份一經查明，即應任其離去。但行政院版「入出國及移民法」卻欲授權移民署的查察大隊，只要「合理懷疑」或有「相當理由」，即可路上隨意攔檢查問任何個人、車輛、居住處所、營業處所、公共場所等；如果不配合查驗者，移民署還可以留置任何人二小時到六小時，包括本國人和外國人。

而且，依據去（2006）年11月29日就發布訂定的「內政部入出國及移民署武器或器械使用辦法」，當查察員執行「收容、遣送」職務時，還可以配戴及使用各類器械：警棍、刀、手槍、衝鋒槍、步槍、機槍、瓦斯噴霧器、瓦斯手榴彈、煙幕彈、電擊槍、高壓噴水噴瓦斯車、、、等器械。這些武器已經很嚇人了，但行政院版「入出國及移民法」第六十條，還進一步擴大可以配戴武器的勤務範圍：「入出國及移民署執行查察逾期停留、居留、非法入出國、收容或遣送職務之人員，得配帶戒具或武器。」

另外，依據行政院版「入出國及移民法」第五十八條，這些查察員如果想要到你家訪查時，只需要十五分鐘前通知即可。為什麼是十五分鐘呢？這其實是經過非常巧妙

的計算，移民署在立法院遊說這項條文時侃侃而談，為了防杜假結婚，如果是半小時或一小時之前就打電話通知，恐怕假結婚的雙方來得及趕回去假裝住在一起。

於是當路人皆知情色產業何在，警察卻無力打擊人蛇集團、跨國人口販運的犯罪結構，政府想到的解決之道卻是藉由頻繁而無謂的面談查察、一再打擾刁難小老百姓。所有的外籍配偶家庭成員，隨時都可能要面對配槍的查察員上門盤查，無論夫婦是否都在外工作、或在買菜、在美容院洗頭、、、總之，查察員電話一來，十五分鐘之內就要衝回家去。如果丈夫睡覺會打呼，也千萬不可分房睡。一切都要小心忍耐，否則就會被看成有假結婚的嫌疑。

我們可以想像得到，將來不只是外來移民或移工走在路上膽戰心驚、隨時必須配戴身份證件，連本國人民也可能遭受這些天上掉下來的盤查詢問。如果你家從美國回來的ABC孫子曬黑一些，有可能會被懷疑是逃跑外勞；如果你滿口京片子，可能會被懷疑是假結婚的大陸配偶、、、切記切記，即使你趕著去銀行辦事，也千萬要配合查驗，以免被關兩小時。如果你不幸正是來台的外國人，卻忘記帶身份證件在身上，最長還可能會被關到六小時，無須任何證據，只要查察員覺得你「看來可疑」的話。



台灣沈淪為惡名昭彰的「警察國家」了嗎？這就是我們要呈現給各國遊客和移民的國際形象？向來標榜「人權立國」的陳水扁總統，日前不是才公開宣佈要保障外籍配偶之人權嗎？移民署為何背道而馳？在123自由日的此時，在台灣胼手胝足求發展的移民，卻看不到未來的自由和人權保障何在，尤其令人感到時代的反諷。

由民間移民、移工、人權、婦女團體所組成的「移民/移住人權修法聯盟」，對於行政院版「入出國及移民法」修正案之面談及查察專章，賦予移民署過度擴張的行政裁量權力，感到極度的憤怒和沈痛，我們不僅是要提出嚴正抗議，也要提出我們對此的具體建議：

一、「移民/住人權修法聯盟」的民間版「入出國及移民法」修正案主張，政府應設置「移民移住權利保障申訴委員會」，有關面談查察的職權行使，若有違法或不當之情事時，才有申訴機制得以處理民眾各項爭議。

二、移民署應立即在一個月之內，成立24小時多語服務的申訴諮詢專線，提供移民各項諮詢服務及人權保障的申訴管道。

三、由於移民署目前層級太低，僅為內政部之下屬單位，但移民政策牽涉到外交、僑

務、教育、醫療、社會福利、警政等多種業務單位，因此必須在行政院之下成立層級較高的跨部會協調機制「移民政策委員會」，並由行政院長親自主持會議，才可達成各部會之間有效的橫向協調。

移民／移住人權修法聯盟參與團體（依筆劃排序）：

女性勞動者權益促進會、大武山文教基金會、天主教希望職工中心、台灣人權促進會、台灣外勞行動、台灣國際勞工協會、台灣基督教長老教會勞工關懷中心、外籍新娘成長關懷協會、兩岸家庭關懷協會、南洋台灣姊妹會、屏東縣瓊麻園城鄉文教發展協會、夏潮聯合會、國際醫療行動協會、婦女新知基金會、勞動人權協會、新事社會服務中心、Asia Pacific Mission for Migrants (APMM)、屏東縣海口人社區經營協會

移民／移住人權修法聯盟顧問（依筆劃排序）：

元智大學資訊社會學研究所左正東助理教授、世新大學性別研究所陳宜倩助理教授、世新大學社會發展研究所夏曉 副教授、台大社會系曾熾芬教授、台大社會系藍佩嘉助理教授、政治大學法律系廖元豪助理教授、賴芳玉律師

會後公開說明

## 勿使明年自由日再成抗爭日！

由民間移民、移工、人權、婦女團體所組成的「移民/移住人權修法聯盟」（簡稱移盟），今天上午在移民署門前舉行記者會，針對行政院版「入出國及移民法」修正案的第九章面談與查察提出抗議。移盟顧問夏曉鵬也表示，如有必要進行面談及查察時，只要比照現行的警察職權行使法即可，移民署不應過度擴張權力。

我們尤其強烈反對行政院版「入出國及移民法」第58條（移民署「專勤大隊」查察員要到民宅訪查時，只需要十五分鐘前通知即可）、第60條（進一步擴大查察員可以配戴武器的勤務範圍，包括：逾期停留、居留、非法入出國、收容或遣送），並由新移民女性和台籍丈夫、民間團體成員，演出行動劇表達我們的憤怒。

我們也針對如何保障移民的人權和自

由，提出以下具體主張：（一）政府應設置「移民移住權利保障申訴委員會」；（二）移民署應立即在一個月之內，成立24小時多語服務的申訴諮詢專線；（三）在行政院之下成立跨部會「移民政策委員會」，並由行政院長親自主持會議。

民間團體舉行記者會的同時，移民署公務人員也在旁同時散發新聞稿，針對移盟以上三點訴求提出官方說明，如：（一）認為受到公務人員不當處置、權利受到侵害的人，可以提起行政訴訟、循訴願的救濟管道；（二）目前113婦幼專線之外，還有外籍配偶諮詢服務專線；（三）在行政院之下成立跨部會「移民政策委員會」，這牽涉到行政院組織改造的問題。

但對我們而言，這些說明都等於白說，我們就是認為現況令人不滿才會提出抗議，

而且這些遮掩現況的說明，甚至會造成外界誤解，我們認為——

（一）行政訴訟、訴願的救濟管道曠日廢時，又只適用本國人，外來移民在尚未取得身份證之前都無法適用，況且當事人一旦被誤判、遣返出境之後，本國家屬更加難以協助提出行政救濟，例如：今天來到記者會現場的屏東吳先生，其妻就被誤判為假結婚、遣返出境，而其子都已經從嬰兒到如今三歲，仍見不到媽媽，行政救濟根本緩不濟急，又妨礙了家庭團聚的基本人權；

（二）目前113婦幼專線和外籍配偶諮詢服務專線，主要是針對家庭暴力和性侵害而已，而且並非真正的24小時服務，而只是白天一般上班時間，所提供的外語服務也不夠多。而其他相關的移民業務相當繁多，包括：申請延長居留、永久居留、歸化、醫療、考駕照，還有當面談查察被不當處置或侵犯人權時如何申訴、、、等，這些都不是現有的諮詢管道可以提供的服務；

（三）我們要求在行政院之下成立跨部會「移民政策委員會」，並由行政院長親自主持。這當然是指任務編組的委員會，而非機關性質的委員會。做為公務人員，移民署應該相當瞭解，這完全不會牽涉到行政院組織改造的問題。

記者會結束之後，移民署副署長吳學燕接見了移盟各團體代表一行約20人，包括：世新大學社會發展研究所副教授夏曉鵬、兩岸家庭關懷協會秘書長劉祥琦、南洋台灣姐妹會秘書長吳紹文和專員邱雅青、新事社會服務中心主任韋薇修女、台灣人權促進會教育部主任吳佳珮、台灣國際勞工協會秘書長顧玉玲、天主教希望職工中心李麗華、女性勞動者權益促進會王娟萍、外籍新娘成長關懷協會理事長黃乃輝、婦女新知基金會秘書長曾昭媛、、、等。

移盟各團體紛紛發言，對於移民署在上午記者會現場旁邊同時散發的新聞稿，亦即官方正式對外的說明企圖混淆視聽，感到憤怒和不滿！我們要求移民署應重視保障移民人權，不可推託卸責，應儘速調整以滿足移民需求，在場的外籍配偶、台籍丈夫更直言，目前大家都不知道移民署要做什麼、可以為移民做些什麼？又要到哪裡詢問或申訴？

移盟成員要求針對以上三點訴求進行具體討論，移民署副署長吳學燕表示：（一）有關設置「移民移住權利保障申訴委員會」可以考慮研議；（二）移民署將儘速成立24小時多語服務的申訴諮詢專線，但由於移民署成立倉促，需要時間準備，可能是在三月開始設立專線；（三）若要在行政院之下

成立跨部會「移民政策委員會」，並由行政院長親自主持會議，他個人對此表示樂觀其成，但這並非移民署的權限可以決定。

雖然本次會面無法立即有具體決議和承諾，但也有些許進展。副署長接見時的內部發言，雖然釋出部分善意，但移民署對外的作為還是有待觀察。移盟對於移民署及其作用法「入出國及移民法」將會持續監督，希望明年一二三自由日，民間團體不必再來抗議移民署了，我們期待台灣能夠真正成為保障移民的人權國家！



## 移民署轉嫁立委「踐踏移民人權」罪名

夏曉鵬

世新大學社會發展所副教授  
移民／住人權修法聯盟顧問

對待新移民的方式，永遠是一個國家／社會對人權理念和作為的試金石。台灣的政府上至總統，下至剛成立之移民署署長，不斷對媒體宣稱，台灣是個尊重移民人權的國家。然而，公關式的宣稱說的再好聽，也逃不過具體的法令政策的檢定。

目前官方版的「入出國及移民法」修正案的第九章面談與查察，不僅擴張原本警察職權行使法賦予的既有權力，使移民署的查察員得以配帶戒具或武器，不需搜索票便可進入民宅查察；而當事人必須於被通知後十五分鐘內抵達居所接受查察，如被懷疑「假結婚」，婚姻移民隨時有被驅逐出國的危險。然而，在移民署不斷擴張權力的同時，卻毫無相對應保障移民人權的機制。

移民／住人權修法聯盟於「一二三自由

日」當天，在移民署門前召開「保障移民人權 唾棄警察國家」記者會，要求移民署設置「移民移住權利保障申訴委員會」、「成立二十四小時多語服務的申訴諮詢專線」及設置直屬行政院並由行政院長主持之跨部會移民政策委員會。移民署在移盟記者會各團體代表、新移民和其家屬忙於發言的同時，散發記者一份混淆視聽的新聞稿，指稱該署雖有63%成員來自警察機關，但移民署成立後便無警職身份，且絕大部份人力係從事移民輔導等服務工作。甚至宣稱移民如受到公務人員不當處置、權利受到侵害，可以提起行政訴訟、循訴願的救濟管道。但事實的真相是，一旦通過官方版的移民法修正案，移民署的專勤大隊查察員的職權將遠大於受警察職權行使法規範的警察，而移民並無與國民同等的申訴管道。而訴願、行政訴訟的救

濟管道曠日廢時，且當事人一旦被誤判、遣返出境之後，本國家屬更加難以協助提出行政救濟。

記者會後，移民署副署長吳學燕接見了移盟各團體代表，並不准許記者採訪。針對民間團體不斷提出具體事例舉證移民署枉顧移民人權時，吳副署長卻一再強調由於移民署一月二日才成立，相關人員尚未完成訓練，而各地的服務電話也尚未架設完善，且由於移民署是三級單位，與其他行政單位間協調有困難等等。吳副署長的說辭看似合理，然而，我們不禁要問：移盟早在三年前就不斷指出上述問題，官方也並非不知問題所在，那麼一個明知尚未完善，且嚴重缺乏專業人才的機構，卻急著掛牌營運，到底是為了什麼？！是為了滿足官員升官大夢？或是中央政府要拼名不符實的業績？移民署要大家耐心等待的同時，已有無數移民人權遭到踐踏，這難道是所謂「人權立國」的國家應有的作為嗎？

吳學燕副署長於會中表示，他個人對於行政院層級的跨部會「移民政策委員會」樂觀其成，但是因他的層級太低，無法承諾。此外，移民署將尊重民意，如果立法委員們能通過保障移民人權的移民法修正，移民署也樂觀其成。也就是說，移民署已巧妙地將踐踏移民人權的罪名轉嫁到立法委員，甚至

是所謂的「民意」上。捐了黑鍋的立法委員，和選出立法委員的中華民國國民們，你們還要被官方的公關宣傳所矇騙嗎？還能不站來大聲要求行政院和移民署做出具體的保障移民人權的作為嗎？

# 友善職場擴展種子人員/ 兩性工作平等法研習營

活動日期：2006.12.1~12.2

活動地點：台南縣關子嶺統茂溫泉會館

委託單位：行政院勞委會

承辦單位：財團法人婦女新知基金會





## 活動緣起

1987年六月爆發國父紀念館、高雄市立文化中心共約五十多名的女性員工，因與館方切結約定，凡是女性員工年滿三十歲，或是結婚、懷孕就自動離職，而被迫離職。類似的「單身條款」在當年非常普遍，同時，婦女新知基金會當時在積極聲援這些女性受僱者過程中，相當諷刺的，發現國內並沒有相關法律可以防範職場上的性別歧視。為此婦女新知基金會結合其他民間婦女團體、熟悉女性勞動權益的學者／專家，致力於「男女工作平等法」的催生運動。從此開啟了婦女團體立法、修法以及國會遊說的學習過程，更展開了「男女工作平等法」漫長的修法歷程。

最後，兩性工作平等法經過不斷協商及努力，在2001年終於有所突破，各界所提出的九個版本順利整合成功，終能在選戰過後的最後一個會期（12/21）三讀通過。對社會大眾特別是婦女朋友而言，兩性工作平等法的施行不啻是個天大的好消息，但這樣的法案卻是婦女團體、專家學者長久以來費盡心力，一路蕪路藍縷、劈荊斬棘，才換來法案的通過。其中的歷程倍感艱辛，但其所象徵的意義卻是深遠的，因它是國內第一部由民間婦女團體所草擬提出的法案，是首開公聽會的法案，是走過政治威權到民主的法案，是婦女團體由私領域走向公領域學習參

與立法與公共決策的第一部法案，亦是歷時最漫長的一部法案。

兩性工作平等法施行已屆滿四年，惟本會平均每週接到一至二起有關違反兩性工作平等法及詢問申訴流程的電話，民眾及企業對兩平法仍然感到陌生，當遇到有關切身權益的問題時，卻不知該如何處理，因此，有培訓兩性工作平等法種子師資的必要。長期推動兩性平權的婦女新知基金會，特別籌畫兩性工作平等法種子師資營隊，以全國社會團體專業人員及義工為主要對象，培養年輕一代婦運人才了解兩性工作平等法法案內容意義及落實工作職場性別平等意識，進而透過人才培力的方式，鼓勵婦運工作者能加入兩性工作平等法的推廣、協助公、私立機構成立兩性工作平等委員會，參與實質調查審理案件，提供專業建議，以打造友善職場環境，具體貫徹消除性別歧視及兩性工作實質平等，進而成為推廣台灣兩性工作平等法的生力軍，以實現性別正義、友善的職場環境的最終目標。

## 活動流程

### ◆ 第一天：

時間	議程	引言人
13:00-13:15	報到	
13:15-13:30	小組相見歡	各組工作人員及學員自我介紹
13:30-14:00	開幕式	行政院勞工委員會代表
14:00-14:40	兩平法大剖析—兩平法之法條解析與實務見解	主持人：
14:40-15:00		胡淑雯（作家/臺北市兩性工作平等委員會委員）
15:00-16:00		引言人： 鄭津津（中正大學法律系教授）
16:00-16:15	茶敘	
16:15-16:55	兩平法二三事—兩平法立法源起、立法精神及與性騷擾防治法之介面	主持人：
16:55-17:15		胡淑雯（作家/臺北市兩性工作平等委員會委員）
17:15-18:15		引言人： 尤美女（執業律師/台灣婦女團體全國聯合會創會理事）
18:15-19:00	晚餐	
19:00-21:00	要小孩，也要工作—生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、企業托兒、社區托兒及家庭照顧假等相關規定及落實情形	主持人：
		曾昭媛（婦女新知基金會秘書長）
		引言人： 張晉芬（中央研究院社會所研究員/前行政院勞委會兩性工作平等委員會委員）
21:00-	聯誼活動	

◆ 第二天：

時間	議程	引言人
08：00-08：30	起床盥洗	
08：30-09：30	早餐	
09：30-11：30	職場性騷擾面面觀—性騷擾定義、申訴流程及救濟程序	主持人： 黃長玲（台灣大學政治系副教授/前臺北市兩性工作平等委員會委員） 引言人： 焦興鑑（中央研究院歐美研究所研究員/行政院勞委會兩性工作平等委員會委員）
11：30-11：40	茶敘	
11：30-12：00	分組準備	各分組帶領員協助
12：00-13：30	午餐	
13：30-15：30	案例演練—成果發表和評論	評論人： 焦興鑑（中央研究院歐美研究所研究員） 胡淑雯（作家） 黃長玲（台灣大學政治系副教授） 小組帶領員： 曾昭媛、黃嘉韻、李佳芬、王正彤、劉念雲
15：30-17：00	綜合座談及結業式	主持人： 黃長玲（台灣大學政治系副教授）
17：00-	Go Home~	

## 兩平法大剖析—兩平法之法條解析與實務見解

鄭津津教授

### 一、排除先入為主的想法

兩平法與一般法律不同在它很貼近一般人的  
人生經驗，事實上它關切的事每一個人，一  
般大家都會認為兩平法主軸在講性別歧視、  
女性都是受害人、男性都是加害人，所以會  
造成男性對兩平法的宣導如坐針氈，好像自  
己是潛在的行為人。兩平法很大的部分的確  
是在消除職場裡的性別歧視，但目的不是只  
保障女性，針對的是全部的人，關心是每個  
人都不應該因為性別受差別待遇，並能因法  
律而享有相同權利及待遇，而且也能在家庭  
生活及工作之間做一個均衡平衡點。

### 二、台灣現在還有性別歧視嗎？

周遭人都會認為現在談這個問題會不會小題  
大作，其實台灣還是有這個問題，不過和其  
他國家相比比較沒有那麼嚴重，但不能否認  
這些問題其實還存在。講者個人讀觀察，現  
在台灣比較嚴重的問題主要來源都是性別刻  
板映象，另外一個來源：兩性生理結構及因  
生理結構所帶來的使命，這兩者所造成的差  
異，一時之間是不容易改變的。法律從91年

施行到現在，短短四年多，但我們已經看見  
它的功效，再加上政府積極在推動這部法  
律，讓講者對每次的演講都很有熱情，希望  
大家能成為兩平法的種子，去傳播這樣的訊  
息。

### 三、兩平法剖析

#### (一) 性別歧視的禁止

#### 1、 差別待遇的禁止：

最常見的就是招募，91年前大部分的工作雇  
主都會這樣設限。為什麼要設限？基本上就  
是性別刻板印象，幾乎每個角落，每個人都  
會有性別刻板印象，就是我們對男性及女性  
有定見。在日常生活也深受影響，例如開車  
時忽快忽慢，很多人都會想開車的一定是女  
生，這就是刻板印象。

其實機械性的東西好像跟性別沒有關係，跟  
個人的人格特質比較有關，在講者家，機械  
性的東西都是講者在弄，先生都不會，在機  
械操作上就完成違反性別刻板印象。在細心  
上，講者夫妻也完全相反。

當我們把性別刻板印象放在生活裡，會發現完全不是那麼一回事。但雇主會受到這個影響，所以他想找會計或助理，他就會想找女性，因為認為女性細心，比較有耐心。當他要招募一個司機時，他會認為要找男性，因為女性開車不安全。但這根本是沒有科學根據。

在兩性工作平等法通過後，政府機關都積極監督，被抓到招募歧視，就會馬上會被關切。但有沒有例外呢？在兩平法第七條有例外規定，但雇主必須舉證是特定性別者才可以勝任，有沒有這種工作嗎？當然有啊！例外無非是兩種，一種是「真實的職業資格」譬如說女性成衣的模特兒，一種是「營運需要」譬如女子SPA三溫暖招募服務人員，顧客光溜溜，但服務人員是男的，顧客隱私怎麼辦？除了這兩項之外，但這種工作室少之又少的。

雇主因刻板印樣給予不同差別待遇是違法的。很多時候雇是沒那個心，而是受到刻板印象影響而給差別待遇，但法律能做的有限，改變人心要靠教育。光靠兩平法的功效是有限的，他只能規範，但是他無法改變人心。

## 2、 同工同酬與同質同酬：

勞基法二十年前就禁止因性別不同給不同工資，那兩平法為什麼還要定一遍呢？可見這個問題在台灣挺普遍的。雇主為什麼這樣做？有人說他們不是歧視女性，是為了讓男性養家活口多給一點。

但是這個想法從現實面或法律面都是一個奇怪的想法，以現實面各位女性賺的錢都是零用錢嗎？（只有少數學員舉手）大部分台灣男性賺的錢都是為了養家活口，但是現在的女性也很難是都當自己的零用錢，維持家庭開銷兩個人都要貢獻，所以雇主有這種觀念，代表他不瞭解現實的狀況。

法律面來說，為雇主提供勞務所得的報酬，為什麼男性可以領得比較多？雇主就算是同情男性，但也不對啊！因為這一男一女給你提供的勞務是一樣的，你怎麼可以給付他不同的報酬。這就是雇主無法克服性別刻板印象。所以我們還是要定同質同酬，只要你拿同樣的主管頭銜，你就要拿同樣工資，但工作如何同樣價值要量化事實上是非常困難。

### （二）性騷擾的防治：

#### 1、 「交換式的性騷擾」：

此處指的雇主包括雇主的代理人，雇主授權可以管理監督勞工的受僱人、專業經理人、主管，他的範圍比較大。受害人可以是求職人或受僱人。

為什麼一定要有這樣的關係？因為有從屬上下的關係。性騷擾有時候跟性不一定有關，但跟權力是有關。舉例說明，交換式的性騷擾——如果被騷擾者在獲取利益後，事後不甘願，可否提出性騷擾申訴？我們法律定義有說交換成功就不能主張嗎？沒有啊！法律定義的重點在禁止有性騷擾的行為，有可能是兩個人你情我願，我們禁止雇主濫用你的權力，只要有交換的情況我們就處罰你。雇主也可能是用威脅、利誘，致受僱人害怕，他害怕雇主沒得手，他會被解雇，可能還要跟他道歉。我們不能期待每個人都對法律很熟悉，尤其是剛入社會的新鮮人。我們在職場上真的有很多傻女孩，你不要常理去判斷他，很多並不是自願的，而是他不知道該怎麼辦。所以我們禁止雇主用工作上的好處去交換性好處，不管有沒有交換成功，我們都要處罰你。

## 2、 「敵意環境性騷擾」：

因為這種性騷擾可以是比較輕微，例如開開

黃腔、黃色笑話，也可能是性侵害或猥褻，到底超過哪條線叫做敵意環境性騷擾，哪條線比較安全呢？每個人的標準其實都是不同的，每個人對黃色笑話的反應、評價都不同，我認為不嚴重，有的人可能會覺得嚴重，不能用自己的標準去衡量別人，所以還是要看到底情境是怎麼樣，兩平法不是要定得那麼嚴格，搞得每個人在職場都要戰戰兢兢。

我個人的研究心得，判斷什麼是敵意環境性騷擾的方式，第一就是這個言詞及行為，我們用一般人的客觀標準檢視是否妥當，妥當就是用一般的社會通念來檢視，沒有問題就沒有性騷擾，有問題，就到第二個標準接受這個言詞及行為的人他的反應是什麼？一樣是不妥當的言詞與行為，不一樣的人說，不一樣的人做，你的反應是會不一樣的。如果說一個言詞及行為在客觀標準檢驗下，是有問題的，而接受這個言詞和行為的人的反應是有敵意性、冒犯性、脅迫性，就時才有敵意環境性騷擾成立。

## 3、 雇主責任：

講者的個人意見是，即使大家雇用在30人以下的也要訂定性騷擾防治措施、申訴及



懲戒辦法。要以書面，並公開揭示，有性騷擾時，要採立即有效的措施，但所謂的有效措施，並不是要查得清清楚楚，目的並不是把有無性騷擾調查水落石出，而是你雇主怎麼做，如果公司作法是要當事人閉嘴，大事化小、小事化無，就會處罰這個雇主。事前要有書面揭示，事後要公正、客觀、迅速處理。我們要看是雇主有無盡心盡力，做好一個雇主的責任。

至於民事損害賠償，是因為雇主無監督、管理好，就應該負連帶損害賠償責任。我們兩平法第27條是希望能夠給受害人充分的損害賠償，所以當行為人付不起時，就讓雇主來負責，但雇主可以向行為人求償。加害人如果是雇主的話，雇主沒有要加重責任，只是27條民事損害賠償責任就由他自己來負。

### （三）促進工作平等措施

現在仍然維持傳統觀念「男主外、女主內」，婦女是一個蠟燭兩頭燒，我們希望透過這個措施，幫助男性及女性，雖然我們不能否認現在還是以女性居多，傳統角色分工下，兼顧家庭與工作的往往是女性，而我們有很多女性是因為家庭的因素，被迫離開職場，很多女性是沒有選擇的，有小的，還有老的。因為以你的薪資跟請看護、保母一比，你發現你好像沒辦法工作了，而且你要等小孩大，老人走後再找工作，你找得到嗎？你還進得去嗎？你可能再也進不去了。

- 1、生理假：有人問可不可以拆開來請，不行，要請要一整天，至於要不要醫生證明，就看你的雇主，一年不要超過30天都可以領半薪。如果有濫用生理假的，因兩性工作平等法沒有罰則，就由公司決定。
- 2、產假與流產假：五天的流產假因為勞基法沒有規定，所以雇主沒有法定給付工資的責任，需要勞資協商。
- 3、陪產假：一定是男性。
- 4、育嬰假：雇用人滿30人以上，年資滿一年，有子女滿三歲都可以請，男女都可以

請。聽說留職停薪津貼要發放了，而且即將修法將30人限制拿掉。

- 5、 復職：這要配合育嬰假。
- 6、 哺乳時間：這個時間可以拿來擠乳，比較實際一點。
- 7、 工作時間的調整：這是適合要接送小孩，沒有辦法配合工作時間，可以跟雇主請求。
- 8、 家庭照顧假：不會影響全勤。
- 9、 托兒措施

以上的措施都很好，但沒有罰則；主管機關只能做道德勸說，你可以主張，可能要透過訴訟的管道，但也請大家考量，從無法到有法，對事業主是一個負擔，一下子定得太強硬，會讓人受不了，我們也給雇主一點時間及空間。以後慢慢由社會保險來負擔這些假。

#### （四）救濟及申訴

申訴制度對於申訴人而言有一種意義，你有在主管機關申訴成功的話，將來你到法院提起民事訴訟時，你可以把申訴成功的文件，成為補強訴訟成功的機會。

#### 四、學員提問：

（一）性騷擾防治法與兩平法之罰則，對於加害人孰輕孰重？

回答：兩平法禁止的是職場性騷擾，至於負什麼民事損害賠償責任是法院決定的，那不是罰則，那是由法院來決定要賠被害人多少錢。性騷擾防治法和我們的兩平法不一樣，例如：受雇人去騷擾受雇人，這是兩平法要去規範的，但如果是受雇人下班後，離開公司坐高鐵時騷擾一個小姐，這小姐跑來公司申訴，我就要依性騷擾防治法規定來調查這件事情，民事賠償的部分是不用公司來負責的，那是行為人自己被告，要判賠多少錢的問題。

（二）在職場上可否選用性騷擾防治法，應為他的罰則比較重？

回答：性騷擾防治法第25條趁人不備性騷擾罪是不是不能是用在職場呢？可以啊！例如同事之間我摸你屁股，我還是可以依性騷擾防治法第25條告你，不過，這是告訴乃論。

（三）第27條連帶賠償責任，指得是分別賠償責任，還是共負同一賠償責任，如果是後者的話，雇主可否主張先訴抗辯？

回答：應該是不行，這是一個連帶損害賠償



責任，誰有錢誰就先要賠，我們會科以雇主這麼重的責任，主要是希望使受害人可以以最快、有效的方式得到損害賠償。

(四) 他也可以跟兩個被告分別求償嗎？

回答：如果兩個都賠你，那就是不當得利。

(五) 假如公司規定在薪資、績效獎金都是保密的話，受雇者怎麼知道有差別待遇的存在？

回答：如果公司的薪資給付是非透明的，事實上的確很難去發現，通常發現同事聊天聊出來的，我是覺得公司說不能討論薪資的問題，假設公司定這樣的規則，以員工違反這樣的工作規則解雇勞工的話，在法院訴訟的話，雇主是敗訴。

(六) 如果員工是以同工同酬這個問題去檢舉雇主時，是不是要負舉證責任？

回答：如果他無從發現，他怎麼知道同工不同酬，這樣沒有發現違法情事，就去告雇主，那就是爛訴了。如果我根本沒有管道去知道同工不同酬的問題，在沒有任何證據之下去檢舉，當然會有事。

(七) 公司薪資保密這個工作規則是不是合理？

回答：那看公司為什麼保密，你這樣做的原因在哪裡，如果你是害怕員工知道你同工不同酬，這樣就是違法的，你如果是公平的，幹嘛害別人去比較呢？如果有員工因此而被懲戒，我認為應該可以進行申訴。如果你是在簽約時，自己簽下保密條款，那就會被約束了。



## 各場次整理(二)

# 兩平法二三事—— 介紹兩平法推動歷程、落實工作重點及角色規範

尤美女律師

主持人：

我們這堂是要來談兩性工作平等法立法緣起及立法精神，今天邀請的講者是兩平法推動的靈魂人物，尤美女律師，他從1987年就跟一群律師組成了修法小組，花了兩年研擬了一部法案，也是完全由民間團體擬出的一部法案。修法小組在完成草擬法案後，送入立法院連署、辦了許多公聽會、座談會，尤律師不僅是草擬小組的召集人，他也是這部法案的推手。這當中辛苦的過程，就由尤律師來介紹，及推動過程中如何將比較先進的觀念說服社會大眾，讓立法院接受，希望藉由今天的種子研習，將兩平法的精神帶到各工會、社區，讓更多民眾知道如何保障自己的權益。

主講人：

### 一、法律的誕生

大家剛才都聽過鄭教授講法的內容，說實在一個法生出來就有他的生命存在，他會怎麼

長其實很難說，法的誕生是經過黨政協商、各方的角力戰、折衷之後讓步的結果，因此法在執行時，會以怎麼樣的面貌呈現有時也不是我們可以控制的。如何將一個活的事件套入一個死的法案，其實最重要的就是把握立法精神，沒有把握立法精神，執法案時是會背道而馳的，所以我今天想利用這個機會跟大家談當初立法的背景、源由及立法精神在哪裡，將來在適用法律時，能抓住平衡點在哪裡。

### 二、兩平法立法緣起及經過

(一) 說明國父紀念館事件：要爭取把形式不平等打到，得向法院提出訴訟，需要法律的請求權基礎，從國父紀念館的事件我們發覺，從勞基法、工廠法、民法都找不到可以適用的法條，只有憲法第7條有規定，而憲法是人民的基本權利為核心，但人民的權利受到侵害，用的是法律，憲法是要拘束國家的，所以憲法也是不能用的。

(二) 法條的產生：他山之石，可以攻錯，

所以當時就找當時他國的立法例，發覺落後國際十多年，於是婦女新知基金會由我當召集人，著手草擬男女工作平等法。因不知人民可否立法，就仿造消費者文教基金會立法的方式，婦女團體開始從私領域學習怎麼樣到公領域做戰。

(三) 立法過程：法案送到立法院後，民間都不知立法院通過什麼法，所以我們就找立委召開公聽會，把為什麼制訂男女工作平等法的精神說明，提出育兒是社會、國家責任，不是女人個人的責任。之後，學習立法遊說，國民黨找趙少康、民進黨找謝長廷做法案的提案人，共39位立委簽署。在進入內政、法治委員會大體討論時，企業開始遊說，將兩平法列為「企業出走的十大惡法」，被企業界杯葛十幾年，因陳水扁於2000年競選時承諾過支持兩平法，所以才在91年3月8日通過。

### 三、立法精神

(一) 說明傳統「男主外、女主內」觀念的影響，女性都只是屬於私領域，公的領域女性無法進入，直到天賦人權，推翻封建制度，進入民主制度。

(二) 兩平法促進工作平等措施說明：後來因男人的一份薪水不夠用了，所以開放公的領域

讓女性進入，由單薪變成雙薪，家庭型態也開始改變。此外，考慮到兒童的發展，三歲定終身，在子女教養上，雙親應該是互補的。此外，讓孩童也有機會瞭解父母的工作，因此也規定了育嬰假、家庭照顧假等等。

陪產假則是希望先生能陪伴太太度過人生最大考驗的時間，如果先生並不是為了陪太太生產請陪產假，雇主可以不給假。在北歐為了讓兩性都可以請育嬰假，把育嬰假分成三個階段，第一階段是太太連著產假後請育嬰假，第二階段是只有先生可以請，第三階段是雙方有一方可以請育嬰假，讓兩性都可以參與家庭、工作及公共事務的參與。

(三) 工作職場性騷擾說明：讓每一個員工可以安全、盡心為公司效命，而不是每天花精力去抵抗騷

擾。敵意的工作環境會造成員工的流失，對公司較為不利，所受損害會更大。



## 要小孩，也要工作——

### 生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、企業托兒、社區托兒及家庭照顧假等相關規定及落實情形

張晉芬教授

主持人：

我們請到在兩平法部分專門的學者，他曾經是兩平法修法小組的召集人，也參與推動兩平法的工作，現在我們要播放的影片是婦女新知基金會過去拍的，請張晉芬老師來跟我們做介紹。

主講人：

這個片子主要是由各種不同職業的女性，他們因為懷孕而被歧視，有些人談論他的心路歷程，有些人就積極爭取他的工作權。這部片子約30分鐘，我們今天的討論未必以這個片子內容為主，但大家還是可以提出來討論。

#### 一、兩平法與他相關法案比較

• <工廠法>：第24條，規定男女同工應該同酬。

• <勞動基準法>：第25條，延續這項規定。

• <就業服務法>：第5條，「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、性別、容貌、五官、殘障或以往工會會員身份為由，予以歧視」。

• <就業服務法施行細則>：第5條，規定院轄市及縣市政府為了認定就業歧視，得成立就業歧視評議委員會。

二、2002年及2005年台灣社會變遷調查：用這些問題瞭解台灣民眾對這些問題是否有敏感度，大家是如何看待國家介入生育這件事情。

2005年兩性對職場待遇公平性的看法：

1、剛進入工作單位的起薪：男性較高

- 2、 調薪時：男性較高
- 3、 升遷：男性機會較大
- 4、 在職進修：男性機會較大
- 5、 出差：男性機會較大
- 6、 被資遣：女性機會較大
- 7、 公司或機構中的主管：男性比例較高

多數認為從性別角度而言，勞動待遇還算公平。但相對而言，認為調薪、升遷、進修、和資遣不公平的比例較高。女性認為不公平的機率大於男性，而且都達到統計上的顯著。相對而言，女性和男性最為顯著不同的也是這四項。

三、落實情況：勞委會針對兩性工作平等法成立了兩性工作平等委員會，我當過第一屆的委員，印象中開會比較是針對推動公部門做積極性的措施、落實，及從地方政府送上來的案子。

案子送上來時，其實程序是很冗長，對當事人是很辛苦。有的人會認為出現了一個法律是專門來保護某一個性別的人，但其實我們不是要保護他，而是保障他應該有的權利，一個人願意申訴就是很不容易了，他好像是

要跑障礙賽，要越過很多障礙後，才能證明自己被欺負了所以在兩平會很多事情勢處理這些案子，大部分都是臺北市政府送來的案子，別的縣市就比較少。

#### 四、說明勞委會現階段正草擬兩平法修法

- 1、 擴大育嬰假適用單位之門檻
- 2、 在育嬰假期間提供短期津貼

#### 五、學員提問：

（一）員工目前申請育嬰假照顧小孩，但得知公司即將與其他公司合併，請問這個員工年資公司需不需要結算？如果公司不結算，員工要向何處申訴？

回答：這是變相資遣，是違反兩性工作平等法，兩性工作平等法說你不能因為性別任意資遣，你請育嬰假這是兩平法保障你可以請的，而且請假當中雇主如果不支付你任何薪水，這樣等於他不讓你請育嬰假。而變相資遣你可以向當地的兩性工作平等委員會提請申訴。有些縣市是有兩性工作平等委員會及就業歧視委員會都有，有些只有就業歧視委員會，這兩種都可以進行申訴。

(二) 2005年的調查大部分的人關於升遷及調薪都覺得不公平，那有哪些項目是有進步的？

回答：問卷的題目並沒有問到那麼細，知道理由是什麼，但可以背景變相及所處工作場所的特性去看哪些狀況的人，他最有可能認為這是不公平的。你說不公平的原因是什麼，這部分通常可以深入訪談或質性調查的方式比較可以獲得，我們這邊的主要呈現實際上個人的評估結果，我們不知道原因。

(三) 說勞委會要擴大育嬰假適用範圍在30人以下，當初設定30人的門檻原因是為什麼？

回答：我們剛開始當然希望全部都適用，但有些立法委員就說不可能，因為有些企業就



只有兩三個人，你請育嬰假那他怎麼存活呢？所以最後協商妥協的結果是因為調查發現30人以上的企業不到50%，如果法案是連一半的人都用照顧不到那有什麼意義呢？所以最後是以這樣的方式說服立委，否則就因為這一條無法通過法案。

(四) 台灣在民意代表、企業主管及經理部份性別的比例非常的懸殊，數據背後可以看到台灣其實還是有多性別不平等，是不是在性別區隔的部分老師你可以多談一些。

回答：我只能簡短回答，因為這個很複雜。台灣女性的薪資現在佔男性的比例是78%，主要的原因是女性薪資分配是上面有一點，大部分是比較低的，薪水非常低的原因很多，排除同工不同酬這個因素，一個重要的原因就是女性所從事的職業傾向是薪資是比較低的，所以在事務人員的女性的比例就非常的高，但事務人員他平均的薪資是比較低的，所以整體的女性平均薪資就無法提高。而民意代表、企業主管是非常高薪的工作，這些工作男性的比例是比較高的，男性當中也不是很多男性都可以從事這個職業，但是就從事這個職業的男性、女性來比，男性遠遠超過女性，所以性別職業隔離是一個非常嚴重的問題，是直接影響男性及女性平均薪資的差異。而且女性很難藉著跳槽去提高他

的薪水，但很多男性是可以透過換職業類別去提高他的薪水。

（五）就業服務法第5條規定禁止任何薪資的歧視，其中有一個性別的項目，以我們公司來說以往招考員工都是限男性，但礙於就業服務法的原因，他今年招收時就不限年齡及性別。如果我真正要用的就是男性員工，只是名義上不禁止女性來考試，但在口試中把女性刪除掉，這樣法律應該如何處理。

回答：我們現在是先講比較辛苦的辦法，如果參與應試的幾個女性發覺他筆試成績是超過於男性，但卻不能參與口試，這可以證明這個公司可能有性別歧視。還有一個方式是兩性平等工作委員會他可以檢查公司為什麼上次的面試都只有男性來參加。公司要規避其實方式真的很多，所以勞委會就要想出很多種可能性，如何察覺這些現象，還是處於比較被動的狀況。

像剛剛提出的例子，我們就希望很多女性能主動蒐集資料來申訴檢舉，我想那些通過的男性，未必會贊同這樣的作法，他有可能也願意站出來。另外，就是在勞動檢查的部分，要有技巧一點，要求公司提供面試資料相關證據，這也是一個辦法。

（六）很多社團法人及NPO組織員工都很

少，這可能不是用於勞基法，但適不適用於兩性工作平等法？

回答：要看項目，有些項目是適用的，譬如懷孕歧視，但在這個法還沒修改之前，像育嬰假的部分就沒有適用，所以要去看條文，有些適用，有些是不適用的。

（七）現在的勞動基準法還是有部分行業是不適用的，那請問一下兩性工作平等法是否有規定，要先能適用勞基法，還是不管適不適用勞基法，都可以是用兩性工作平等法？

回答：這兩個法規定的項目是不一樣的，一個是勞動條件，而兩平法非常重要的是一個價值的傳遞，雇主本來就不應該有性別的差異。其實最大的差別在於企業雇用的人數是多少，有的是規定30人，有規定250人的，不管是不是勞基法所規定都有適用。

（八）關於育嬰假，如果有兩個小孩，時間是如何計算？

回答：這是規定在第16條，如果同時是兩個小孩，基本上還是兩年，但不可以超過三歲，當然只要一個小孩你就可以請育嬰假，至於在申請期間你是照顧一個小孩，還是兩個小孩，他不會去管你，但最常還是以兩年為限。

## 台灣男女性勞動參與率

單位：%

年 別	男 性	女 性			
		平均	依不同婚姻狀態分		
			單身	已婚或是同居	離婚或喪偶
1980	76.4	39.2	57.1	33.2	18.1
1981	76.1	37.6	56.4	31.4	17.1
1982	75.7	37.7	56.8	31.5	16.7
1983	75.3	40.4	57.0	35.5	19.5
1984	75.3	42.4	56.3	38.7	23.2
1985	75.0	43.0	56.0	39.8	23.9
1986	74.6	44.2	55.8	41.8	24.6
1987	74.4	45.8	56.4	43.7	26.2
1988	73.7	44.5	54.6	42.7	25.6
1989	74.7	45.0	54.3	43.7	25.6
1990	73.3	44.0	53.4	42.5	26.4
1991	73.6	44.7	52.9	44.0	25.2
1992	73.8	44.3	52.6	43.2	26.9
1993	72.4	44.7	51.5	44.4	27.3
1994	72.1	45.1	50.5	45.4	27.7
1995	71.6	45.4	51.0	45.8	27.5
1996	70.3	46.3	50.3	47.1	30.3
1997	70.4	45.9	49.9	47.0	27.6
1998	70.2	45.6	50.0	46.5	28.3
1999	69.4	46.3	51.5	46.8	28.7
2000	69.3	45.8	51.9	46.3	26.0
2001	67.9	45.9	51.9	46.5	26.5
2002	68.1	46.6	52.5	47.3	27.6
2003	67.5	46.9	53.0	47.3	28.4
2004	67.7	47.6	54.6	47.8	28.6

資料來源： 作者整理自主計處各年《人力運用調查報告》。



男女性員工在各職業的分布

年別／性別 ／職業類別	1988			1992			1997			2000		
	女 (%)	男 (%)	人數 (千人)	女 (%)	男 (%)	人數 (千人)	女 (%)	男 (%)	人數 (千人)	女 (%)	男 (%)	人數 (千人)
生產、機器 操作、或體 力工	33.5	66.5	1,177	28.9	71.1	990	27.0	73.0	923	26.6	73.4	871
服務及銷售 人員	43.5	56.5	591	49.1	50.9	707	53.3	46.7	826	54.8	45.2	957
事務人員	64.7	35.3	403	69.0	31.0	505	76.0	24.0	713	77.3	22.7	792
技術員及助 理專業人員	42.5	57.5	339	41.5	58.5	452	38.9	61.1	555	40.6	59.4	656
農林漁牧工 作人員	29.9	70.1	328	29.8	70.2	314	28.9	71.1	250	27.5	72.5	191
專業人員	46.8	53.2	174	48.7	51.3	225	51.1	48.9	286	49.3	50.7	303
民意代表、 企業主管、 經理	14.7	85.3	51	13.4	86.6	58	14.5	85.5	61	14.8	85.2	60
總人數	3,063			3,251			3,614			3,830		

資料來源：作者整理自行政院勞工委員會《跨世紀婦女勞動政策》（1999及2002年）。

## 各場次整理(四)

# 職場性騷擾面面觀（性騷擾定義、申訴流程及救濟程序）

焦興鎧教授

### 一、性騷擾法規說明

過去四年是在全民在拼性騷擾，因為在三部重要的法律裡面，都有關於性騷擾防治的規定，我今天主要來談的兩性工作平等法裡頭，規範了工作場所性騷擾最重要的法律根據，第二個是性別平等教育法，這是規範校園校騷擾，他的規範程度、處理及救濟又比兩性工作平等法更為先進，這是因為從兩性工作平等法中累積的經驗。而今年二月五日通過性騷擾防治法，讓國內處理性騷擾問題，在全世界名列前茅。

### 二、職場性騷擾

各位將來在職場上處理到性騷擾事件，千萬不要慌，認為這是個羅生門、各說各話、挾怨報復、背後有特別的動機，其實完全沒有那麼可怕，只是看我們要怎麼去處理。我為什麼有把握說工作場合的性騷擾比較好處理，其實累積出來的幾個經驗告訴我幾個事情。

（一）95%都是真的有發生性騷擾的情形：寧可信其有，我會往有的地方去做調查。另

外，5%我也相信有，但只因為證據不足，我們也不能硬說人家有啊！所以就蒐集證據的部分，希望大家廣為宣傳。做一個調查委員，除了調查事實，也是幫當事人找到一個比較好的解決方式，因為在事業單位沒有處理好，外部的機制進入對當事人或整個事業單位負面影響是很大的。

我個人判斷性騷擾的基準有下列幾個：

1、 什麼人是當事人：加害人沒有特別特徵，無論身份地位，千萬不要被身份地位給迷惑。在調查時，你看他的眼睛，他的眼睛會逃、肢體語言會不自然，尤其你問到他最敏感的地方，他會胡扯。在職場及學校性騷擾的人通常是累犯，都是辦公事的狼，他改不了他的習慣。各位只要用心的追問，問每個細節，從一個證人，挖掘到另外一個證人，尤其是離職員工，通常都沒有顧慮，性騷擾是無所遁形。

2、 什麼人會被性騷擾：什麼人都有可能，在美國職場上最容易被性騷擾的女性就是黑人的單親母親，這個在群體裡頭地位最不利，不能主張自己權利有關。強勢的男

性，也是有可能會被性騷擾。任何投訴最好都要調查。

3、 是否為性騷擾並非看單一事件，而是看整體情狀：通常交換式的性騷擾調查比較難，而且比較難有直接證據。敵意工作環境的性騷擾判定標準是以發生的次數比較多，而且結果是會影響當事人的工作表現。所以在做調查時要注意到兩個非常重要的部分，一個是主觀，牽涉到性騷擾定義的問題，我是希望大家能跳脫法律的用語，用美國平等就業機會委員會在1980年的定義，就是不受當事人歡迎，性方面示好之舉，要求性方面的好處，其他跟性有關係的行為。因為要表達不歡迎的意思有相當高的難度，而性騷擾和追求其實是一線之隔。



### 三、學員提問

(一) 交換性的性騷擾，如果女性已經得到他要的位子，可以嗣後做申訴嗎？請求權的時效如何？

回答：性騷擾很重要的一個定義是受不受歡迎，跟他的自願性到底兩者要如何區別，你講的案子剛好也是我們處理過的一個個案，在相類似的案子裡，美國最高法案曾做決議，完全是以當事人的感覺歡不歡迎這種行為為主，而不是以是不是自願性發生這樣行為來判決，我們會追溯到當這個男性在撲天蓋地的追求時，這個女孩子有沒有過抗拒，在發生關係時是不是出於非自願的方式，地位是否不對等。如果當初是自願性的，可能比較不容易成立性騷擾，但我對整體事實無法做一個掌控。

(二) 校園性騷擾事件都是跟權利關係非常的密切，當加害人是學校的一級主管時，事情結果就是不了了之，結論是由媒體引導成加害人基於關懷的情況，而被害人家屬認為這樣塑造成是被害人誤會、過度反應，我想請問老師性評會的委員應該有一些專業的素養，另外，在中小學主管的意識型態往往主導了一切，將學生調離這個環境，反而是懲

罰這些學生，但其實應該改變的加害人，我不知道有什麼好的方法去解決這個問題。

回答：性別平等教育法我給各位一個建議，在中小學的情況如果發生這一類事件，我覺得應該交給司法機關、警察機關來處理，讓公權力直接的介入，因為這裡涉及到的是性侵害，性平委員去調查只是抓抓養而已，性平委員可以發揮作用，比較是在大學的部分。我們通常都把責任丟給校長，所以校長的性別意識就變得非常重要。

#### 四、兩平法內部申訴機制之運作

(一) 如何安穩被害人情緒、發現真實及尋求解決方案：30人以上的事業單位要有申訴機制，兩性工作平等法保障的是工作權，和性騷擾防治法不同，在勞委會的網站上我們都有設計了範本可供下載，如果30以上的事業單位雇主沒有做得話，我先罰你1萬到10萬元，如果沒有按照這個機制處理，我也會罰你。做工作場所性騷擾調查及校園校騷擾調查，最重要的任務除了發現真實外，如果能想辦法幫當事人解套，如果這個當事人不是那麼惡劣，能夠幫他們尋求出一個解決之道，也是我們委員滿重要的一個任務。

(二) 被害人如何蒐集證據：萬一你很不幸碰到這樣的事情，你要做的兩個動作，一個是講出來，一個是寫下來。為什麼當事人會有那麼多的情緒反應，就是悶在心裡，講出來一是發洩你心中的情緒，二是你講出去的對象可以作為你的證人，記得要跟可靠的人講。寫下來就更重要了，一是發洩情緒，寫信給你的加害人，要加上我非常不喜歡你的行為等等，我跟大家保證95%都會停止，但不要寫存證信函，這樣加害人就會怕你。



撰文 法案組主任 / 黃嘉韻

## 分居制度的兩難

阿珍姐的先生是職業軍人，民國64年時，婆家為了傳宗接代的理由，緊急安排阿珍姐結婚，民國75年先生提早退役做生意，沒多久有了外遇。一開始要他回家，他說「我人回，心不回」。挽了回婚姻，阿珍姐試圖到他店裡幫忙，但是看到孩子學壞了，所以和他協議，他承諾每月給我和孩子6仟元生活費，但是付了幾個月就沒付了。為了生計，阿珍姐開始到電子工廠作大夜班，以在白天兼顧孩子的教養，之後在朋友的介紹下，嘗試作保母，獲得許多肯定，和孩子的生活才比較穩定。最近幾年，阿珍姐知發現先生的生意作得很不錯，據鄰居轉述，他和一個女人住在台北豪宅，應該是以前的那個，他戶籍不在台北，名下也沒有那間房子，可能是在那女人名下。

別居可稱為分居或不同居，係指夫妻已無法繼續共同生活。在我國現行民法制度中，並未規定有別居的制度，因此，別居也無法成為離婚的手段之一。在阿珍姐的例子裡，為什麼阿珍姐不離婚？就台灣傳統的社會觀念裡，「離婚」好像是婦女被掃地出門，而且之後要遭受親友鄰里之間的斐短流長，會帶給娘家的家人難堪，另外有一種類型的太太是抱持者拯救者的心態，認為丈夫對家庭不聞不問、不負責任，是幼稚的行為，她有義務把他拉回家裡，如果離婚就等於讓她有機會再去害別的女人。在婦女新知基金會民法諮詢熱線接到較多的案例，多數的不願意離婚的原因有兩種，一是為了小孩，一是認為結婚是兩願的，離婚當然也要

有雙方同意。其實這多數的情形，除了是情感上的報復外，主要的是婦女在經濟上並沒有實力和先生談判離婚，只有以消極地「不同意」作為抵制或籌碼。

婦女新知基金會認為對於感情想付出的一方她有付出的權利，但相對的，不想接受的一方也可以不回應你的付出，不過，雙方都應該站在維持原先的家庭生活經濟對等的位階。近年來，法務部及民間婦女團體都針對別居制度在進行修法草擬的階段，認為一對夫妻雖有夫妻之名，但無夫妻之實長達數年（三年或五年等），應立法讓無意願維持婚姻的一方可訴請離婚判決。但此一見解，台灣婦女團體內部有所歧見。一方面是針對慘遭家庭暴力得婦女，因苦於無法蒐證的狀態而無法離婚，應儘快為他們創設別居離婚條款，但有擔心在目前產業西移的情況，台商外遇的情況比比皆是，如有此法，外遇的丈夫就可以利用法律，五年之後和元配辦理離婚，則台商妻子的保障在哪裡？

因此，當時婦女團體建議，在訂立離婚法時，應該要有分居制度的設計，而在夫妻無法繼續無共同生活的過程中，應釐清各種權利義務關係，包括家庭生活費及夫妻財產處裡等，終於在2002年由婦女新知基金會與臺北市晚晴婦女協會一起推動「新晴版」夫妻財產制通過，全面廢除聯合財產制，改

採所得分配為基礎的法定財產制，並規定民法第1030之3條婚後財產追加計算，俗稱包二奶條款，亦即夫或妻為減少他方對於剩餘財產之分配，而於法定財產制關係消滅前五年內處分其婚後財產者，應將該財產追加計算，視為現存之婚後財產。於修法後，法律上以可以保障位於經濟弱勢的婦女，避免產生不公平的現象，但關於情感的部分，如果硬要以法律變成一種報復或牽制的手段，就不是法律所能規範的部分。

別居條款的產生並不會動搖婚姻之安定性，他除了可以保護受暴婦女脫離暴力家庭，並給予欲離婚的雙方一個緩衝期，決定是否應該維繫這個婚姻，也讓已空殼化之婚姻，早點在法律上獲得安樂死，讓難以破鏡重圓的雙方得以重生。且有鑑於採行無過失別居條款係符合現代世界各國之立法趨勢，有可以減少離婚之勞費與創傷，因此，應肯定別居制度的制訂，使感情有破裂的夫妻，冷靜檢討過去的婚姻方式，並使欲離婚的配偶有緩衝期積極準備重建社會關係。

連署聲明

## 請支持就服法性傾向反歧視條款立法

編按：

在爭取職場性別平等的過程中，總有遭遇反挫的時候。此次婦團與性別團體爭取《就業服務法》條文將「性傾向」列入反歧視條文中，就遭遇到宗教團體的遊說反對，宗教團體行混淆性傾向與性癖好，再結合對特殊性癖好的污名，模糊性傾向同是「性/別」概念的一部份，應該同受法律平等保障這個概念。

新知長期關心就業平等，此次也參與聲明連署，並聲援1月12日在立法院前舉辦的抗議活動。

親愛的立法委員：

相信日前你們接到了一封來自「尊重生命全民運動（全國宗教）大聯盟」反對《就業服務法部分條文修正草案》第五條將增列性傾向的反歧視就業條款，在此，同志、性別、婦女及人權團體必須向你們提出誠摯的呼籲，工作權牽涉到一個人基本的生存權，阻卻性傾向就業的反歧視條款立法，即是扼殺不同性傾向朋友的基本生存權利。請務必堅守你們對於台灣進步人權社會的理念，推動該法的通過。我們幾點聲明及理由說明如下：

發起反對就服法納入性傾向保障條款的主要團體，可能完全不瞭解性傾向與性癖好的不同。依照美國心理學會（APA）解釋，性傾向（sexual orientation）是指一個人對另一個在情感上有持續的、浪漫愛的、性慾或情感的吸引（註一），用來描述一個人性渴望、幻想和感覺的對象。性癖好則是一個人對於性的喜好，而每個人對於性的喜好則會因人而異。因此性傾向並不是如同某些保守派宗教人士所言，同志就一定是戀童癖、動物戀或是性虐待族群。該信中對於不同性傾向的族群與朋友的描述，暴露出這些團體長期以來對於同志族群的刻板印象，以及錯誤理解。

1 性傾向與性癖好不可混為一談：

## 2 性身份與其是否勝任教職無關：

《就業服務法》第五條是反歧視條款，就是使僱主不能在招募時因其刻板印象而為條件限制，使人喪失就業的機會。選任受僱者，當然是因為工作的需求而選任，就像醫院徵任醫護人員，只要她／他有能力勝任，天主教耕莘不會拒絕信佛教的人當醫護人員，同理，慈濟醫院也不會拒絕有能力基督徒的醫護人員。

性身份乃是受到憲法保障的隱私權，即便是異性戀的教師也有可能擁有不同的性癖好。即便是擁有與大多數人不一樣的性癖好，並不代表她／他是一個不適任的教師。一個教師的適任與否不應該來自於他個人私底下的性身份，而是這位教師的能力是否適任該職位，並且不會因其性身份而阻礙他對學生的教學。適任的人才，雇方當然不能在招募時因自己的刻板印象，因其性身份而使其喪失擔任任何職務（包含教職）的可能。

## 3 性傾向反歧視條款乃是國際人權潮流

在歐洲，歐盟的「歐盟基本權利憲章」早將性傾向納入反歧視條文中，明文規定所有人的平等權不得因其性傾向而受到侵害。南非也將性傾向的反歧視條文入憲。美國雖然沒有保障同志就業權的聯邦法，但目前確

有超過十四個州，一百多個城市禁止私有企業因性傾向導致的就業歧視條款，如加州、麻州等州，或者如紐約、舊金山等城市。許多大型企業，如IBM、微軟、可口可樂，甚至連以兒少為顧客族群，較保守的迪士尼公司，均有設有公司內部的性傾向反歧視條款。上述均顯示性傾向就業反歧視條款的設立乃是國際潮流。

## 4 台灣對於性傾向在工作權上的保障

民國92年11月27日，台北市兩性工作平等委員會，做出首宗性傾向歧視也是屬於性別歧視之決定。申訴人在一家補習班擔任美語老師，雇主以其穿著打扮不男不女，不適任文教工作而解僱，申訴人即向台北市兩性工作平等委員會提出就業歧視申訴。委員會認為雇主以其主觀刻板印象認為申訴人穿著打扮不男不女，懷疑其性傾向並因此將申訴人解僱，即是性傾向歧視，委員會強調性傾向歧視就是性別歧視，在性別多元的時代，不管任何性別傾向的人，都應該在職場上得到同等的就業機會，雇主不應予以歧視。

台灣於民93年通過的《性別平等教育法》法，第12條規定「學校應尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向。」顯示台灣針對性傾向，已經有明文規定保障不同性傾向



---

教職員工作權的反歧視條款。因此，台灣不但已經有相關性別歧視的就業裁決，更有相關在教育職場上關於性傾向反歧視的條文。台灣更不能在這時候進行倒退的立法。

#### 5 反對性傾向的就業反歧視立法，就是扼殺不同性傾向族群的基本生存權

我們必須指出，該團體對於工作權上反歧視條款的阻礙，完全違宗教上的人道關懷精神。此舉無異為宗教殺人。工作權乃是一個人維持其自我生存的最基本權利，若此基本權利因種種不平等之因素以致無法獲得，將嚴重影響到一個人的生存。台灣目前的現實狀況是，有許多有著不同性別特質的女男同志及跨性別朋友，因為性傾向或性別特質而無法獲得一般就業機會，只能夠靠偶爾的零工度日；甚至有一些非同志的男老師，只因為他擁有比較陰柔的氣質，就被學校拒絕實習甚至任教的機會；有些跨性別朋友，因為無法獲得工作沒辦法繼續生存，最後只能走上自殺一途。難道這些具有不同性傾向或性別特質的朋友，不應受到法律保障？他們在基本生存權利上不應獲得平等的機會嗎？

基於上述種種理由，我們必須呼籲各位立法委員：請不要阻擋這個關係到台灣許多

人基本生存權益的法案。我們相信，當台灣正朝著人權進步國家的道路邁進時，如何使台灣成為適合每個人生存的社會是各位立法委員無可旁貸的責任，相信各位立法委員應該不會阻擋這樣進步的立法，畢竟反歧視的精神是當前世界人權的潮流。台灣目前的社會有許多的人因為經濟問題而走上絕路，如果無法在就業環境上創造一個公平的環境，讓不同性傾向或性別特質的朋友可以享有憲法上的平等權及工作權，那麼被剝奪的將是這些朋友最基本的生存權利。請諸位立法委員支持《就業服務法部分條文修正草案》第五條將增列性傾向的反歧視就業條款！

連署團體：同志諮詢熱線協會、性別人權協會、婦女新知基金會、性別平等教育協會、櫃父母同志協會、

註一：What Is Sexual Orientation? "Sexual Orientation is an enduring emotional, romantic, sexual or affectional attraction to another person." 資料來自APA網站<http://www.apa.org/topics/orientation.html#whatis>

## 2006 大事紀

一月

◎ 性別平等·教育多”原”——原住民族地區推廣性別平等教育法座談。

◎ 玩出我的女性主義——2006女學生營隊。

## 2007

### 年度 工作 計劃

#### 法律組

主目標：

1. 推廣法律與性別相關議題：民法親屬編修法及多元家庭議題討論。
2. 家事事件法之修法討論。
3. 兩性工作平等志工培訓及兩性工作平等法套裝教材。

策略&作法：

1. 進行民法親屬編修法討論：俟法務部、立法院有何修法動靜，進行刪除及修正。多元家庭討論，先收集國內新聞及個案，瞭解現在家庭存在的形式、親密關係形式、伴侶形式，透過個案可能會連結到某一種既存的法律，將該法律關係做游擊式的拆解。
2. 家事事件法目前正進行第二輪討論，將對照司法院版本進行家事事件制度之草擬，俟討論結束則開始進行推廣理念的活動。

## 二月

- ◎ 公民攜手·監督媒體齊步走——公民參與媒體改造聯盟媒體觀察監督志工培訓營活動。
- ◎ 「朝不保夕的居留權?!」要求建立保障新移民女性在台居留人權制度記者會。

## 三月

- ◎ 北科大性騷擾案公聽會。
- ◎ 「廢除美麗統一綱領 台灣女人需要新的選項」一萬元徵一句話標語徵選活動。

## 四月

- ◎ 「台灣社會不容許戕害人權的法西斯言

3. 兩性工作平等法施行已經四年，擬與志工組合作，針對懷孕歧視及職場性騷擾等申訴案件，建立兩平法諮詢專線，訓練志工就兩平法提供法律服務諮詢。擬結合專業師資，製作兩平法套裝教材，向企業進行兩平法之宣導及推廣。

### 例行事務：

1. 法律組工作會議每個月開會一次
2. 家事事件法每月開會一次。
3. 多元家庭會議討論每月一次。
4. 職場性騷擾申訴管道諮詢服務。

## 媒體與教育推廣組

### 主目標：

1. 以具有性別觀點的角度持續推動媒體改革，形塑具有性別意識的媒體。
2. 推動婦女成人教育、喚起婦女意識覺醒，促成 婦女賦權 能之目標。
3. 以社會教育之方式，推動性別平等教育。

### 策略&作法：

1. 以性別觀點推動婚喪儀式禮俗的改變：藉由重新檢視《國民禮儀範例》中的性別意識，並配合後續的宣導活動，推動落實性別平等於婚喪禮俗當中。
2. 婦女成人教育教案研討會：藉由回顧及整理過去民間進行婦女成人教育的個案經驗，累積相關經驗，培力基層婦女團體。
3. 生育自主權：整理各國關於人工流產制度的立法例，並彙整此波自去年年中起的討論

論」要求台聯黨團懲處廖本煙記者會。

◎ 多元的美，彩色的身——美女經濟中的科技、身體及再現政治座談會。

## 五月

◎ 參與全國產業總工會勞動節園遊會，宣導兩平法。

資料，做為日後社會推廣的教材資料。

4. 媒體觀察紀錄：督導性別新聞組志工進行媒體觀察工作，每月進行討論會，整理出申訴案件配合本會在媒體新聞自律諮詢委員會中發生，並彙整年度報告。

5. 推動國家通訊傳播委員會公民參與機制：推動媒體新聞自律公約納入NCC換照機制、推動國家通訊傳播委員會節目內容審議之公民參與機制，落實公民參與媒體改造工作。

例行事務：

1. 新知通訊定期出刊。
2. 性別新聞組志工督導及例行會議。
3. 電子報、網站之管理、更新。
4. 定期參與網氏女性電子報編輯及撰寫。

◎ 「育嬰津貼在哪裡？懷孕歧視何時休？」兩性工作平等法實施四周年的檢討和建議記者會。

## 六月

◎ 拜會國民黨主席馬英九討論墮胎議題。

◎ 婦女團體面對面溝通平台會議六月場

## 參政組

主目標：

1. 提升女性參與決策。
2. 催生性別政策專責機制。
3. 推動性別主流化。
4. 以性別觀點加入社會資源分配正義和政治改革行動。

策略&作法：

1. 舉辦工作坊、研習營或座談會，培養女性參政人才，要求政府提高女性參與各委員會之比例。
2. 舉辦記者會，檢視並公布各縣市長在落實婦女政見——加強各縣市政府之婦女權益促進委員會的功能、地方各政策單位的縱向和橫向聯繫情形如何。
3. 舉辦「推動性別平權友善城市」工作坊，邀請各市議員參加性別主流化之培訓課程。

—婦女團體看台灣移民政治之走向——以移民署規劃、外籍配偶照顧輔導基金之運作為例。

- ◎ 年度感恩茶會。

## 七月

- ◎ 婦女團體面對面溝通平台會議七月場：

4. 召開記者會或進行國會遊說，持續推動行政院設立性別平等委員會，並監督其內部架構規劃情形。
5. 舉辦女學生活動，培養年輕女性參與各項社會改革的能動性。
6. 持續參加聯合國婦女地位委員會NGO論壇，關注國際婦女人權公約和宣言的連結和落實。
7. 檢視婦運路線，如：國家女性主義，出版系列的論述文章。

例行事務：

1. 參加各類性別政策會議。
2. 整理各項性別政策資料。
3. 持續擔任各政府單位的性別主流化課程講師。

- ◎ 媒體性別平權改革之未來方向。
- ◎ 性別新聞組志工培訓課程。
- ◎ 參與野台開唱公共議題村擺攤活動。

## 八月

- ◎ 婦女團體面對面溝通平台八月場：多元家庭。

## 開拓組

主目標：

1. 建構新移民女性／移工合理法制環境，促進社會大眾對移民／移工議題的理解與尊重。
2. 針對新興性別議題，如：身體政治與美女經濟、生育自主等，進行相關的集體討論和行動。
3. 從多元家庭概念出發，開發「通姦除罪化」的論述，進行社會對話。
4. 從婦運爭議主題來延伸討論，說明新知各項看法，開創婦運新的論述交流空間。

策略&作法：

1. 持續參與「移民／移住人權修法聯盟」，進行修法遊說與規劃社會教育活動，如：出版「認識新移民手冊」及舉辦巡迴座談。
2. 針對身體政治與美女經濟，規劃和發起「

## 會務 報告

- ◎ 抗議台中大坑竹筍祭女體餐盤事件。
- ◎ 進行衛星電視新聞自律執行綱要性別部份修訂。
- ◎ 拜會警政署談警察大學招生性別限制問題。

### 九月

廢除美麗統一綱領」系列行動，挑戰社會觀念，開創身體自主論述。

3. 趁立法院審議生育保健法的時機，擴大討論女性生育自主權的論述和行動。
4. 針對「通姦除罪化」提出寫作計畫，彙整和分析各類女性經驗。
5. 對於婦運較具爭議性的議題，如：有關性的爭議（公娼、性工作、性產業、性騷擾等）、同志議題等，出版系列的論述文章。

例行事務：

1. 參與每月一至兩次之移民／移住人權修法聯盟會議。
2. 參加公部門每四個月召開之「外籍配偶照顧輔導措施檢討會議」，與每兩個月召開之「外籍配偶照顧輔導基金管理會」，以及每三個月召開之「婚姻媒合業管理審查小組」委員會議。
3. 持續參與公、私部門相關會議與座談，倡導多元尊重、自主培力之觀念。

- ◎ 擔任「婦女團體面對面溝通平台九月場：婦女團體看性工作除罪」之與談人，討論性工作、性產業問題

### 十月

- ◎ 參與移民移住人權修法聯盟舉辦之移民/移工歌唱比賽「流浪之歌」音樂節。

## 志工組

主目標：

1. 遴選與培訓新任民法/兩平法諮詢專線志工，提供更高品質的民法/兩平法諮詢服務，以達成對本會服務對象及社會大眾的專業責信。
2. 培訓劇團志工，提供更符合新移民女性及其家庭需求，並使更多人注意外籍配偶等弱勢族群需要及法律權益的戲劇表演暨婦女法律講座。
3. 培養新聞組志工能更有效地觀察、紀錄新聞媒體內容，以發展「媒體自律建議指標」，進而協助改善媒體惡質環境。
4. 加強志工組織，使有能健全運作。

策略&作法：

1. 參考本會志工遴選辦法、服務方案所須相關知能及現任民法督導意見，規劃一培訓課

◎ 民間婦女團體和性別學者抗議行政院版生育保健法草案記者會。

## 十一月

- ◎ 進行生育保健法立法院遊說。
- ◎ 我國婚喪儀式性別意識檢討研討會。
- ◎ 1125 國際抗暴日，公民團體防「

報」抗々々、記者會。

## 十二月

- ◎ 友善職場擴展種子人員/兩性工作平等法研習營。
- ◎ 進行移民法遊說。

程，凡完成課程並通過實習、考核者，即可成為排班之民法/兩平法諮詢專線志工。

2. 參考以往表演意見回饋單並與劇團團員、指導老師討論，了解劇團劇本、表演不足之處及團員成長需求，以規劃涵納性別敏感度、法律知識與精進表演能力的進階訓練課程，並發展、巡演一套包含新移民女性真實處境的戲劇暨婦女法律講座課程。

3. 參考媒體識讀推廣中心出版資料、坊間媒體識讀研究書籍與報告，並與新聞組志工討論後，依據其能力興趣及服務工作所需之知能，針對各種媒體類型（電視、電影、網路）分配各個進修課程的討論帶領。並協助志工進行新聞媒體內容之觀察與紀錄。

4. 督導與協助志委會辦理各項志工聯誼、評量、獎勵、推薦等工作。

### 例行事務：

1. 定期進行志工督導（個別督導、團體督導、民法督導會議）與服務績效評鑑

2. 與志工委員會保持聯繫並定期開會
3. 持續參與各項志工活動
4. 持續透過本會福利制度獎勵志工
5. 規劃設計志工大會

# 會務報告

2006年12月

日期	工作項目
1	兩平法研習營
2	兩平法研習營
5	越南籍配偶之個案協助：李永萍立委辦公室協調會
6	女權會分居會議、年度執行報告編輯會議、開拓組會議
7	警察大學之移民政策研討會：擔任婚姻媒合議題引言人、新知25週年活動組會議
8	有線電視頻道變更及退出場機制公聽會、師大學生訪談、台灣智庫之移民政策及多元文化論壇
9	永和社區大學之移民女性影片討論會
11	旁聽立法院內政委員會逐條審查移民法
12	屏東教育大學王儷靜老師和18位同學參訪新知 接待16位大陸女學者參訪新知：由中華女子學院安排
13	CSW準備會議 接待十多位大陸女學者參訪新知：由樂施會安排
14	新知25週年活動組會議
15	教媒組工作會議、公民媒改聯盟工作會議、聯合勸募之督導柯麗評訪察志工組工作
18	法律釋疑、性別家庭、旁聽CEDAW審議、法律組工作會議、內政部外配基金之分組審查會議
19	警大教育訓練會議、移盟會議
21	參加教育部安排之韓國首爾市女性廣場座談會，介紹新知和台灣婦運
22	民法測驗、內政部之婚姻媒合審查會議
23	家事事件處理法
25	CSW行前會議
26	台北教育大學演講、國立台北教育大學演講移民女性議題
27	常務會議
28	面談文化大學社福系學生之申請開拓組實習
29	社盟會議、婦團平台會議期末網絡聯繫與補助辦法說明會



# 會務報告

2007年1月

日期	工作項目
3	婦女網絡博覽會協調會議
8	25週年活動組會議
11	志工大會
12	年度執行報告編輯會議、聲援就業服務法禁止性傾向歧視條文抗議活動
16	移盟會議
18	原住民婦女平台會議
19	董監事聯席會議、婦女概算會議
20	家事事件法會議
21	新聞組志工聚餐
23	社會保險中的夫妻財產制公聽會、抗議移民署記者會
24	同志婚姻法之策略會議、多元家庭會議
25	臺北市團管區之兩性平權演講、國軍官兵權益保障委員會
29	CSW行前會議、公民推薦立委運動籌備會議

# 會務報告

## 財團法人婦女新知基金會 2006年12月-2007年1月收支結算表

科目名稱	95年12月	96年1月
總收入	645,345	578,770
公播費	3,000	3,000
其他收入	14,270	14,600
捐款收入	276,867	29,370
專案收入	344,400	531,000
雜誌收入	3,200	800
利息收入	3,608	0
總支出	1,329,123	440,783
印刷編輯	147,831	117,936
什費	6,008	11,496
手續費	442	419
水電費	460	3,325
保險費	9,713	31,985
專案成本	630,836	0
交通費	390	290
租金支出	37,000	37,000
退休金費用	9,768	9,768
勞務費用	20,000	0
郵電費	7,682	8,287
維護費	0	5,000
薪資支出	153,993	154,287
車馬費	0	60,990
演講費	5,000	0
暫收款	300,000	0
本月餘絀	-683,778	137,987

# 銘謝

## 2006年12月捐款人

周靜佳	500	陶儀芬	600
曾旭正	500	彭滄雯	500
李元晶	1,000	張婉如	2,000
陳莉菁	2,000	張晉芬	6,000
徐壁湖	10,000	謝雪櫻	1,000
廖達琪	1,000	初聲怡	3,000
黃長玲	2,500	杜素豪	4,900
龍美如	3,000	董清松	10,000
董文嫻	10,000	胡淑雯	1,800
尤美女	1,900	黃長玲	1,800
李蘊芳	2,000	張振亞	200,000
張菊芳	500	謝靜慧	500
黃品慈	2,000	王正彤	3,200
曾昭媛	2,667	黃嘉韻	2,000

## 2007年 1月捐款人

馮百慧	500	周靜佳	500
曾旭正	500	彭滄雯	500
陶儀芬	600	李元晶	1,000
簡至潔	500	林佑真	5000
廖敏夙	2,400	趙瓊娟	200
陳惠玉	2,100	張明我	2,000
王寶村	2,000	廖達琪	1,000
初聲怡	3,000	郭春梅	1,470
張菊芳	500	程天人	1,600
鄭妙玲	2,000	黃嘉韻	2,000

郵政劃撥儲金存款收據		郵政劃撥儲金存款收據	
收款帳號戶名		存款金額	
電腦紀錄		經辦局收款戳	
<p>儲款人請注意書面說明 此本收據由電腦印製請勿填寫</p>			
<p>金額 新台幣 (小寫)</p>		<p>元 角 分</p>	
<p>婦女新知基金會</p>		<p>存款人</p>	
<p>戶名</p>		<p>姓名</p>	
<p>地址</p>		<p>通訊處</p>	
<p>電話</p>		<p>電話</p>	
<p>帳號</p>		<p>金額</p>	
<p>1 1 7 1 3 7 7 4</p>		<p>元 角 分</p>	
<p>通訊處 (限將本式存款存單事項)</p> <p><input type="checkbox"/> 我要買反性騷擾紀錄片《玫瑰的戰爭》(DVD 公播版)每支 1500 元, _____ 支, _____ 元。</p> <p><input type="checkbox"/> 我要訂閱婦女新知通訊, 一年工本費合郵資 400 元, 一年 6 期, 共 _____ 年。</p> <p><input type="checkbox"/> 我要購買女人完全逃家手冊</p> <p>(一) 離婚簡每本 100 元, 共 _____ 本。</p> <p>(二) 離婚暴力簡每本 150 元, 共 _____ 本。</p> <p><input type="checkbox"/> 我要購買《法院一點鐘》, 每本 100 元, 共 _____ 本。</p> <p><input type="checkbox"/> 我要認養婦女新知, 一年 2000 元, 共 _____ 年。</p> <p><input type="checkbox"/> 我要捐款 _____ 元。</p> <p><input type="checkbox"/> 其他 _____</p>			
<p>虛線內為供機器印製用請勿填寫</p>			

感謝您的慷慨捐助，因為您的支持，得以使新知繼續前行！

### 每年只要2000元

### (平均166元/月)

### 就可以認養一個

### 認真做事的團體喔！

### WE NEED YOU!

親愛的朋友：

為了方便您認養新知及捐款，我們提供下列的捐款方式供您選擇：

一、郵政劃撥捐款：

帳號：11713774

戶名：婦女新知基金會

二、即期劃線支票：

請開立抬頭「財團法人婦女新知基金會」註明禁止背書轉讓，掛號寄至本會。

三、信用卡捐款：

請至本會網站下載信用卡授權書，填妥傳真



#### 郵政劃撥存款收據

#### 注意事項

- 一、本收據請詳加核對並妥為保管，以便日後查考。
- 二、如欲查詢存款入帳詳情時，請檢附本收據及已填妥之查詢函向各連線郵局辦理。
- 三、本收據各項金額、數字係機器印製，如非機器列印或經塗改或無收據郵局收訖章者無效。

#### 請寄款人注意

- 一、帳號、戶名及寄款人姓名、通訊處各欄請詳細填明，以免誤寄；抵付票據之存款，務請於交換前一天存入。
- 二、每筆存款至少須在新臺幣十五元以上，且限填至元位為止。
- 三、倘金額塗改時請更換存款單重新填寫。
- 四、本存款單不得黏貼或附寄任何文件。
- 五、本存款金額業經電腦影像處理，不得申請撤回。
- 六、本存款單備供電腦影像處理，請以正楷工整書寫並請勿摺疊。帳戶如需自印存款單，各欄文字及規格必須與本單之完全相符；如有不符，各局應請寄款人更換郵局印製之存款單填寫，以利處理。
- 七、本存款單帳號與金額欄請以阿拉伯數字書寫。
- 八、帳戶本人在「付款局」所在直轄市或縣(市)以外之行政區域存款，需由帳戶內扣收手續費。

交易代號：0501、0502 現金存款 0503 票據存款 2212 劃撥票據收

