

目錄

公共照顧

【反對奴工長照 譴責政策買票】聯合記者會 02

勞動權益

【仲介奧步出新招 / 勞雇受害沒保障 / 直聘淪為遮羞布】記者會 16

【落實培訓，確保品質—反對倉促上路性工人才庫，捍衛勞工權益】婦女新知基金會聲明 19

政治監督

自我性化與性化他人：柯陣營的厭女新境界 22

2024 大選性別政見問卷 | 請讓我們看到政黨的性別平等藍圖與願景 .. 26

【民間團體提「2024 大選性別政見問卷」各政黨回覆大公開！】
民間團體聯合記者會 33

身體自主

聲援 #METOO 控訴人義務律師團成立記者會 45

婦女新知基金會回應性平三法修法之聲明 49

「提升生育自主：人工生殖法該修了」公聽會 59

反對倉促審查代理孕母法案 應優先解決單身歧視、推動婚育脫鉤... 62

公共照顧

呼籲政府及候選人重視勞權、承擔長照公共責任



時間：2023 年 9 月 18 日 10:00
地點：立法院中興大樓一樓 103 會議室

主持 | 台灣國際勞工協會秘書長吳靜如
發言 | 婦女新知基金會秘書長覃玉蓉
桃園市家庭看護工會秘書長黃姿華
台灣身心障礙者自立生活聯盟理事長林君潔
台灣人權促進會秘書長施逸翔

【反對奴工長照 譴責政策買票】

／聯合記者會

國民黨總統候選人侯友宜為了競選，提出放寬家庭看護移工的聘僱門檻，引起多方討論；原本就已頻頻下修個別家庭聘僱看護移工門檻的執政黨，也不再捍衛執政八年期間至少還拿來當面具戴、厚植在地長照服務的政策路線，不但跟進侯友宜的政見，還超車，提出降低家庭看護移工聘僱門檻的提議，幅度之驚人，到了令人困惑的程度。

根據衛福部公布的數據，2022 年底台灣長照推估需求人數為 829,431 人，將近 83 萬人，而這次衛福部提議放寬三類長照需求者聘僱家庭看護移工的門檻，估計起來高達 60 萬人，佔所有長照需求人數的 72.29%。

猶記去年 7 月，前行政院長蘇貞昌才大陣仗開記者會宣布，經過長照 2.0 多年努力，服務涵蓋率達 67%，蔡總統隨著宣布長照 2.0 服務涵蓋率繼續朝七成前進。既然民進黨執政八年重大政績長照 2.0 的服務涵蓋率都要衝上七成了，為什麼又在總統大選前夕，讓高達七成二的長照需求者，都可以免評聘僱看護移工，好似家庭聘僱看護工的政策，才應該是真正的長照政策？特別是「自核定長照服務之日起，使用照顧服務持續 6 個月」一項，就高達 30 萬人，這是明白放棄長照的意思？那過往八年執政黨「引以為傲」的政績又是什麼呢？

過去有威權統治歷史的在野黨總統候選人為了選票，端出這種政策牛肉，已經令人大大搖頭，執政的政府竟跟著做出如此重大的政策方向轉變，難道是對自己的長照政策沒有信心嗎？或業已逕自放棄對於長照制度的修補與健全？就算如此，難道不需要先負責任地誠實交代過去的政策成敗、現狀評估與未來規劃的理念方向嗎？

是因為人口結構變遷太快速，導致本土長照人力發展已經到頂了嗎？未來台灣十年、二十年、三十年，長照人力缺口到底有多大呢？是因為長照 2.0 各項服務仍無法切合民眾需求，所以祭出擴大聘僱移工的政策牛肉嗎？或是因為除了長照服務之外，我們還需要更大幅的社會改革如居住、交通、產業、勞動體制 ... 才能因應快速的人口變遷呢？像是無障礙空間匱乏到一個程度，不管怎麼發展交通接送，也無法填補長照家庭出一趟門的重重困境嗎？若情況如此，下一步只能是大幅放寬家庭聘僱看護移工的門檻嗎？



主辦單位 |

婦女新知基金會
桃園市家庭看護工工會
台灣國際勞工協會

連署聲援團體 |

財團法人台灣省天主教會新竹教區移民移工服務中心
工作傷害受害人協會
台灣身心障礙者自立生活聯盟
人權公約施行監督聯盟
台灣人權促進會



眾所皆知，家庭聘僱看護移工的制度有諸多嚴重缺失：

「長照黑箱」

每個人的長照需求、自理能力與復原可能性隨時在變化，理想上應該由公共長照體系盡可能掌握這些變化，隨時調整調度各種專業資源協作，透過多對多的照顧服務，讓每個人得到最適切的照顧，才能讓有限的長照資源得到最大程度的運用。

現行制度下，家庭聘僱了看護移工，長照需求就成了關在家裡的黑箱，只能靠移工或家屬自行去面對各種變化及照顧困境，特別是重症、失智等一個人難以承擔的照顧工作。但個別家庭，不論是家屬或移工，因應這些變化的資源、時間精力與相關專業有限，如何得以避免至今仍不時可見、照顧者與被照顧者相互擠壓所導致的長照悲劇呢？



「奴工制度」

家庭聘僱的看護移工，毫無勞動權益可言，須 24 小時隨侍在側、沒有個人時間和空間、無法充分休息、沒有轉換雇主的自由、缺乏基本工資保障，付出青春多年工作換不到任何退休金，其本質就是奴工制。

勞動部長年以「適法困難」、「沒有共識」及「審慎評估」等話術，極盡家務勞動者保護的卸責；部份 NGO 以管理「外籍」照顧者為目標，要求「外籍看護工」學語言、學技能，卻不正視看護移工的勞動條件困境；更有團體以廉價看護工為訴求，要求完全開放聘僱，不要求政府擔起讓家務社會化的責任，卻要求市場化，任憑個別家庭自力更生，等等。這些卸責、偏廢的主張及訴求，只貪圖移工的「勞動力」，卻不肯把這些勞動者當「人」看、給予勞動保障，無非就是讓台灣的照護繼續可恥地建立在奴隸制的基礎上！

國民黨總統候選人侯友宜說，放寬家庭聘僱移工的門檻，是為了要讓女性能就業，但我們認為這種做法踐踏人權、迴避重要社會改革、毫無遠見。要保障女性的就業機會，不受家庭照顧責任綁架，就應該落實職場性別平等、破除職場照顧者歧視、改善低薪高工時的就業環境，而非透過壓迫其他國家的女性移工來實現。

「圖利仲介」

受益於跨境移工的輸出輸入國政府，30年來不提供安全跨境移動管道，任憑剝削存在；台灣政府更放任移工勞動力市場被私人仲介壟斷。擴大個別家庭聘僱看護移工，破壞了長照制度的完善、繼續奴役看護移工，然，唯一獲利之漁翁，便是收取高額仲介費、買工費、沒服務也能收取服務費及控制工作轉換權的仲介。公共長照體系的匱乏、無法扭轉的人口結構、快被長照壓力壓垮的家庭，都是私人仲介市場的利潤之海，在端牛肉參選的政黨政治脈落下，政府和總統候選人下海陪玩，無疑為不思公益、奴隸制的共犯創造了更大的商機。

為了短視近利的政策買票，讓台灣成為「奴工日不落國」，絕非長遠發展之計。我們強烈要求政府及各總統候選人：

1. 「誠實負責」

公布長照供需當下與未來的詳細推估資料，以實際的數據交代目前與未來本國長照服務及人力短缺程度，以此為基礎構思長照人力培育、留任之整體規劃。

2. 「正視勞權」

逐步廢除家庭聘僱一對一 24 小時 live-in 外籍看護的制度，拋棄奴役心態，承諾移工的薪資與勞動條件不再與本國勞工脫鉤，規劃移工全數轉由與政府簽訂行政契約提供長照服務之長照服務機構聘僱，以多對多的協作方式提供長照服務，並持續改善所有長照人員勞動條件。

3. 「公共承擔」

適切回應民眾長照需求，不再倚賴市場、圖利仲介、將照顧責任丟給孤立無援的民眾與家庭。政府須主動提出未來長照服務發展藍圖，不論民眾的經濟狀況、家庭組成、照顧需求為何，都能被公共照顧制度好好承接。

§ 婦女新知基金會發言稿

出席代表：婦女新知基金會秘書長覃玉蓉

根據衛福部公布的數據，2022 年底台灣長照推估需求人數為 829,431 人，將近 83 萬人，而這次衛福部提議放寬三類長照需求者聘僱家庭看護移工的門檻，估計起來高達 60 萬人，佔所有長照需求人數的 72.29%。

猶記去年 7 月，前行政院長蘇貞昌才大陣仗開記者會宣布，經過長照 2.0 多年努力，服務涵蓋率達 67%，蔡總統隨著宣布長照 2.0 服務涵蓋率繼續朝七成前進。既然民進黨執政八年重大政績長照 2.0 的服務涵蓋率都要衝上七成了，為什麼又在總統大選前夕，讓高達七成二的長照需求者，都可以免評聘僱看護移工，好似家庭聘僱看護工的政策，才應該是真正的長照政策？特別是「自核定長照服務之日起，使用照顧服務持續 6 個月」一項，就高達 30 萬人，這是明白放棄長照的意思？我們想知道，那過往八年執政黨「引以為傲」的政績又是什麼呢？

如今，政府急著放寬移工聘僱標準，是因為長照缺工嗎？若是因為長照缺工，這件事需要政府仔細交代原因，以及評估缺工的標準是什麼。如果預設前提是以合理的勞動條件，一天 8 小時工時、一週 40 小時工時去聘僱看護，那我們有多少缺工量？還是說預設的前提是完全以一對一家庭聘僱 24 小時的奴工制去奴役看護，我們還缺多少工？一個重視照顧價值的國家當然會用合理的照顧勞動條件去留任看護，相反地，如果是一個不認為照顧勞動有任何價值的國家，就會用奴工制去處理缺工的問題。

這次政府在談的放寬移工聘僱標準，前提顯然是要擴大奴工制來處理長照有所缺失的問題。但這是因為缺工，還是因為缺奴工？是因為長照 2.0 哪裏沒做好？還是高齡社會的快速變遷，只靠長照處理照顧負擔已經不足夠？還需要搭配居住政策、交通政策、產業政策、勞動體制的改革，讓照顧負擔同步減輕？

五年前，現任副總統，民進黨的總統候選人賴清德，當時是行政院長，曾說照顧服務員照顧老人薪水 3 萬多，可以當成功德台灣，今天行政院提出大幅度開放聘僱移工門檻的政策，會不會整體壓低所有照顧勞動者的勞動條件，以後照顧工作者不但功德台灣，還持續向奴工靠攏？我們想知道，如果政府是用擴大奴工制的方式，去處理一個政府完全沒有交代任何評估與實質資料，不知道程度和規模的缺工問題，這個政策對現有長照制度的衝擊是什麼？這個政策對於民進黨執政八年建立起來的長照 2.0 的衝擊是什麼？這個政策對本國看護、家事服務和保母從業人員的工作機會和勞動條件的衝擊是什麼？這個政策對聘僱移工的家庭本身、對移工本身的勞動條件有任何正面影響嗎？這裡面受到衝擊的人有多少是女性？希望政府可以做出完整的評估與交代。

行政院提出對長照制度、對照顧勞動者權益有重大衝擊的政策，請問負責人權業務的行政院人權處和負責性別平等業務的行政院性平處，有沒有提出任何研究、衝擊影響評估，有沒有從人權和性別平等的角度提出任何建言？過去曾經針對長照制度缺失和移工人權問題提出多次調查報告的國家人權委員會，是不是也會針對這次大幅度放寬

聘僱家庭看護移工的政策進行監督，做出評估和建言？即將開議的立法院，會不會為此事重大政策方向的轉變，質詢行政院長、監督行政院？

我們強烈呼籲政府誠實面對，各相關部門出面強力監督，如果長照真的有任何缺工問題，是用什麼標準去評估的，未來的政策走向為什麼會是大幅開放家庭聘僱看護的門檻？難道只是為了選舉搶票嗎？這樣做對人權和性別平等的衝擊是什麼？對台灣未來長期照顧制度和經濟社會發展的長期衝擊是什麼？面對長照的困境，我們有沒有更好的選擇？政府是不是應該根據實際證據，好好交代政策產出的過程和理念，提出有一點點遠見的方案？我們在這裡表達強烈地擔憂，請行政院誠實交代，請行政院內部機制、立法院、國家人權委員會等相關部門有所動作，什麼不然功德台灣就要變成政府認證的奴工台灣了。

§ 桃園市家庭看護工工會發言稿

出席代表：桃園市家庭看護工工會秘書長黃姿華

家庭看護移工的處境是 24 小時在家、365 天沒有休假、即便有休假也很少是規律的、完整的。在家時間不是在工作，就是在待命，大多數看護要睡在被照顧人身旁，連睡眠時間都遭到長時間的剝奪。被孤立私人住家裡，絕大多數人甚至沒有安全的隱私的空間，很多人遭到性騷擾、性侵害，甚至人口販運。

也有很多人身心不堪負荷，有的人罹患癌症需要動手術、生病需要休養，就會以不能承擔照顧工作的連續性為由遭到解雇。這些都不是任何一個勞工應該遭受的對待，我們也不是現在才知道的事情，政府卻不願意著手解決根本問題。

家庭看護工被排除在勞基法之外，移工團體從 2003 年就在立法院提出要立家事服務法，至今已經 20 年過去了，執政黨都輪替 3 次了，家庭看護移工的勞動條件，有獲得任何法律的保障嗎？沒有！但家庭看護移工的人數卻從當時的 10 萬人，來到目前的 20 萬以上，顯示台灣政府不管哪一黨執政，就是要民眾依賴奴工撐長照！

我們並不否認 24 小時的照顧需求，也不反對重障、失能者、長者應該在家享有居家服務。我們反對的是，由一個家庭看護工 24 小時獨立去滿足這個需求。當照顧者只有孤身一人，不論是家人還是移工，都無法長久承擔跟被照顧者綁在一起。這種看不到終點的身心耗竭，難道這麼多長照悲劇還不足以說明嗎？

移工為了避免身心耗竭，想要轉換雇主，也因為沒有合法轉換理由而被困在原地，有些人死撐著，有些人選擇逃跑，卻往往被指為惡意遺棄。少數人有幸獲得轉換雇主的機會，也被汙名化成為挑工作、把重症患者當跳板。可是再怎麼換雇主，都沒辦法跳脫家庭看護工作，根本是無盡的輪迴。不論是逃跑或是換雇主，都是在用腳投票，對血汗長照的剝削投下反對票，這個事實卻被各種汙名所掩蓋。

政府不正視 1 對 1 住家式照顧的奴工問題，一昧放寬聘僱資格、引進再多的家庭看護移工，重症、失智失能者等還是難以穩定擁有照顧，而只是在激化社會對移工的仇恨。

面對高齡化、勞動力短缺的未來，我們到底是需要更多移工從事照顧勞動？還是更多移工服務個別家庭？我們主張廢除一對一 24 小時住家式聘僱移工，應該將移工整合進入長照的居服產業，由特約機構聘僱。以最佳化照顧人力調配、兼顧服務使用者和勞工的權益。

台灣不是全世界唯一一個人口老化的國家，卻是全世界唯一一個以「長照資格」作為「聘僱家事移工資格」的國家。也是全世界唯一，提到長照問題，就會膝反射的要「放寬聘僱資格」的國家。血汗長照在台灣如此理所當然，但鄰近的亞洲國家如日本、韓國，即便也面臨高齡化社會的挑戰，也絕對不引進移工進入私人家庭擔任 24 小時住家勞動，就是為了避免移工落入剝削處境。不論是兩公約的審查或是 CEDAW 等國際公約的審查，國際人權委員都一再建議台灣要盡速立法保障家務移工勞動權益，台灣政府卻一貫唾面自乾，寧可繼續當世界有名的奴工日不落國。

我們在此譴責各政黨爭相開放家庭看護聘僱資格，是讓公共長照開倒車、鞏固奴工制，只有私人仲介會繼續在跨國勞動力交易市場中繼續獲利，根本就是在長照家庭和
家庭看護的傷口上灑鹽！

§ 台灣身心障礙者自立生活聯盟發言稿

出席代表：台灣身心障礙者自立生活聯盟理事長林君潔

我們聽到政府說長照服務的涵蓋率已經高達七成感到非常錯愕，如果長照那麼成功的話，為什麼這麼多重度障礙者想要申請居家照顧服務卻不得其門而入？請大家注意這個是涵蓋率，不是使用率更不是需求滿足率。我們認為為了選舉而提出這樣魚目混珠不實的數據只會更加失去人民的信賴。

如果長照服務真的這麼成功的話，為什麼近年來每兩到三個月就發生長照殺人事件？今年更是攀升到幾乎平均每個月都有一件。看到這樣的新聞不斷地發生，我們感到非常痛心。但又不見政府積極改善的措施與計劃。重度障礙者申請不到長照服務來協助每天生活所需，只有自費聘用外籍看護，政府沒有任何的補助，障礙者也必須被仲介不斷地層層剝削，遇到需要協調或逃跑的時候又獲得不到適當協助。障礙者及家屬每天處於勞僱緊張關係的狀態中，外籍移工高勞動低薪資，想要請問哪一個工作，24小時處於工作狀態，日薪卻只有六百多元？又想要請問一個沒有好好被對待的人，要如何再去照顧其他人？更何況照顧服務不是單純的體力服務，也是很耗費溝通成本以及情緒勞動的專業服務，我們政府一方面說要尊重照顧專業，提高保障，另一方面又用廉價的工資，讓移工在語言不通，技術不熟，各種環境條件不利於外國人的狀態下，做如此困難的工作。這不是自相矛盾很荒謬嗎？身心障礙者權利公約已經在2014年於台灣生效，國際審查委員們多次指出，國家應

要提供適當的個人協助服務確保障礙者能夠在社區自立生活。

兩公約的第三次審查結論意見亦指出，障礙者因為沒有獲得到足夠的長期照顧服務及補助，導致對家庭尤其是女性造成過度沉重的負擔，而外籍移工權利也容易遭受到侵害。

因此，我們在這邊嚴正要求，政府應該盡速正視上述問題，並將外籍移工納入長期照顧系統與個人助理、居家服務等人力協助服務整並，建立個人福利帳戶制，給予補助，讓障礙者自行選擇組合搭配自己想要的服務，自主生活。讓工作者有所保障，讓家屬不因照顧而犧牲自己的工作與生活。

§ 台灣人權促進會發言稿

出席代表：台灣人權促進會秘書長施逸翔

面對有長照需求的家庭，執政黨透過政府政策、在野黨透過競選承諾，試圖想要滿足這項已越來越迫切，且越來越嚴重的問題，這確實是需要更多公眾對話的重要公共化政策的問題，且這裡面還涉及建立無障礙環境的議題、性別議題：女性勞參率與無酬家務勞動之間的緊密相關，等等環環相扣的議題，解決長照需求需要諸多重要配套措施的策略，但如果執政黨政府與在野黨的視野，只停留在把解方都壓在放寬聘僱家庭看護工的條件，

而完全無視於台灣二十多萬已長期遭到制度性歧視與壓迫的女性家庭看護工的基本人權，這就已經讓大家清楚看見，民進黨與國民黨都是看準移工沒有選票，而有需求的家庭不只一張選票，所給的政治承諾，當然不需要考慮女性移工的人權。這就是虛偽的政客、這就是毫無人權意識的藍綠政策買票。

一個負責任的政府與政治人物，在回應長照需求家庭時，如果沒有堅持以人權為基礎來設計這整個政策時（比如一併解決外籍家庭看護工的基本勞動權利：薪資、工時、休假適用勞基法、擁有私人空間、降低女性移工工作場域中的權勢不對等 me too 風險……），而只是一時的放寬聘僱移工條件，卻對這些長照需求的家庭，隱瞞潛在的因為移工過勞而引發的照顧品質的風險、惡劣工作待遇逼使移工冒險失聯、甚至在國際搶工大作戰的脈絡下，政府真的有把握引進這麼多移工嗎？這些都是執政黨在野黨只是以無法解決問題的單一政策買票，但實際上是在加深加劇潛在的更多問題。

因此，我們同意主辦單位的三項訴求，應以符合人權的政策，比如盡快通過保護移工及其家庭公約施行法、去年兩公約國際審查委員建議的將 ILO C189 公約國內法化、還有喊了很久的家事勞工保障法，無論如何，同時滿足長照需求家庭與女性外籍移工，這是政府與在野黨候選人責無旁貸的任務。



台灣人權促進會
Taiwan Association for Human Rights

勞動權益

【仲介與步出新招 / 勞雇受害沒保障 / 直聘淪為遮羞布】
／記者會



婦女新知今天於勞動部門口，參與 台灣移工聯盟 發起之記者會，聲援移工朋友們廢除私人仲介、強制國對國聘僱、強化公立就業服務的訴求。

聲援團體 |

時間：2023 年 11 月 13 日 10:00
地點：勞動部大樓外部

TIWA 台灣國際勞工協會
台灣人權促進會
基隆市漁工職業工會
桃園市群眾服務協會

全國家戶勞動產業工會
民間司法改革基金會
移民移工服務中心
希望職工中心

§ 婦女新知基金會發言稿

出席代表：婦女新知基金會倡議部主任邱奕禎

三十年來，私人仲介的市場亂象，嚴重侵害移工的人權，已經是眾所皆知的常識。勞動部也用了 30 年的時間，證明勞動部沒有能力解決私人仲介的市場亂象。

私人仲介市場到底有多亂？我們認識的一位來自南部的家庭照顧者告訴我們，**仲介巧立名目收費是眾所皆知的事**，雇主這一方，一開始也要付仲介手續費、辦件費、介紹費，就要兩到三萬元起跳，移工入國後，跟雇主每年加收兩千元的服務費，但事實上，平時幾乎都沒有需要找仲介來服務的項目，沒有服務為什麼仲介還要收服務費？雇主也覺得困惑。

這位家庭照顧者也觀察到，印尼來台灣當看護工的移工朋友，申請出國工作的仲介費就高達七萬多台幣，到了台灣，仲介每個月繼續跟移工收取一千八到兩千五元的服務費，這對原本工資只有兩萬元的移工來說，她來到台灣前半年的薪資，幾乎都是轉一手就還給仲介。隨著通貨膨脹、工作年資等因素，移工經常要求雇主加薪，所以現在南部，移工一個月底薪兩萬五是很平常的現象，這位家庭照顧者也覺得負擔很重。不過請注意，這不代表「移工收入高」！**實情是移工措債收入低，雇主負擔高，因為中間有一層厚厚的「仲介保證收入」！**是仲介拿走了！但是誰提供實際勞動，在服務長照重症家庭？是移工，不是仲介！

根據規定，仲介不得向移工收取「買工費」，但這位家庭照顧者今年也不幸地遇到買工費的問題，一個仲介公司外掛的中間介紹人，提出「介紹費兩萬」，加上「買工費兩萬五」，

總共四萬五的費用。很多仲介公司聲稱沒有收買工費，卻默許外掛的中間介紹人這麼收，一旦出事，仲介公司會說這跟公司無關，是介紹人個人私下的行為。部分仲介會將「買工費」部分轉嫁給雇主，更惡劣的仲介則是雇主、移工兩方面都收「買工費」。

勞動部一再表示，如果遇到違法收取仲介費，可以撥打1955專線檢舉。但這位家庭照顧者說，如果她檢舉了這家仲介，原本屬意的移工就聘不到，同時還要找新的仲介，對有緊急重症長照需求的雇主來說，就算求助長照2.0也無法因應，根本就是砧板上的那塊肉，任由私人仲介市場宰割。

據說前幾天勞動部出了一份公文，說如果抓到私人仲介巧立名目，收了買工費，有證據就開罰，請問勞動部：

- ！這位家庭照顧者要怎麼蒐集證據？
- ！仲介公司直接說中間介紹人跟公司無關不就結案了嗎？
- ！急需看護的雇主，又怎麼敢檢舉？
- ！請問這些雇主，如果站出來檢舉，勞動部會立即派人來支援急需長照的家庭嗎？

這些問題，難道勞動部一無所知嗎？更令人疑惑的是，難道勞動部以前沒在罰嗎？如果有在罰，罰了30年還是一堆移工跟雇主都遇到巧立名目收費的問題，這樣罰下去有用嗎？

只靠市場，亂象無解，我們支持移工聯盟 #廢除私人仲介、#強制國對國聘僱的主張，因為這才是真的試著在解決問題。

勞動權益

【落實培訓，確保品質—反對倉促上路性工法人才庫，捍衛勞工權益】

／婦女新知基金會聲明

今年 Me too 運動，台灣人民以自身血淚經驗喚起政府對性騷擾嚴重性的重視，7月13日通過的「性平三法」，行政院宣示政府要建置有效、友善且可信賴的性騷擾防治制度，但從11月23日勞動部公告的「工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點」卻存有諸多缺失，將可能造成被害人的二度傷害！

因應性別平等工作法修訂，勞動部需建置相關辦法以完成配套，才能保障勞工在職場上的性別友善，其中，性騷擾調查專業人士的培訓及人才庫的重要性在於，目前多數雇主並不熟悉相關法規的運作，急需借重此人才庫中的專業人士給予建議及輔助，以建置起該單位的性平措施，或員工遇到性騷事件時，運作有效的調查委員會，維護勞工權益。



然而勞動部 11 月 23 日所公告的建置要點卻存在許多缺失，包含：培訓機制不明確、缺乏審核機制、缺乏多元友善。以下逐一說明本會的顧慮。

在培訓機制上，要點中雖然有說明培訓課程應包含哪些面向，然而具體需要歷經多久的課程、課程設計是否紮實、如何定期回訓等皆不清楚，反觀教育部施行多年的人才庫建置要點，清楚列出分階段的訓練，並每三年需參加相關培訓以延續此專業資格，但勞動部卻規定五年才一次的訓練，而前置訓練設計又不清楚，我們質疑這樣的訓練機制及頻率是否可以建立足夠的專業？

審核機制方面，如上所述，只要符合資格者完成培訓，即可納入人才庫。然而訓練機制都已經不嚴謹的情況下，取得資格的方式是否過度寬鬆？大量「經驗不足」的「專業人士」納入調查系統，真的有辦法維護當事人的權益嗎？我們目前聽聞僅需要上完兩天的課程，即可符合資格，調查人員不僅僅要熟悉調查機制如何運作，其中問話方式、對相關議題的敏感度等，真的是在兩天的課程就能建立起的能力嗎？

最後，性騷擾的調查專業能力中，性別、多元族群敏感度至關重要。過去的案例中，常有一些對於受害者的質疑：女性為什麼不反抗？男性這麼強壯怎麼可能是受害者？同性間的互動只是開玩笑吧？甚至許多家庭看護移工受到被照顧者性騷向仲介求助時，有些仲介會出言威脅，或者說移工是故意用性騷擾這種「小事」爭取轉換雇主，就算能走到司法訴訟，檢察官也還是會問移工說，你為什麼不逃？但移工不是不想逃，而是不敢逃，因為雇主威脅說要把移工送回國，讓其背債還丟工作。



如果調查人員沒有相關的敏感度，很難理解受害者身處的困境，甚至會對受害者造成二度傷害。

上述談及的培訓、審核及多元敏感度還僅是目前人才庫建置要點缺漏的一部份，若從過去其他部會推動的經驗中，還有許多面向是制度建置時應納入考量的，勞動部理應參照其他部會的推動經驗，盡可能降低制度缺失造成傷害的風險，而不是為了倉促上路，不顧勞工、受害者的權益！

我們不接受一個有形體卻無品質的「工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點」，在此呼籲，勞動部應提出更臻完善的培訓、審核機制，確保納入人才庫者是具有「專業能力」、「多元性別、族群敏感度」，才能真的建立起行政院所承諾的，一個可被信賴的性騷擾防治制度！

政治監督

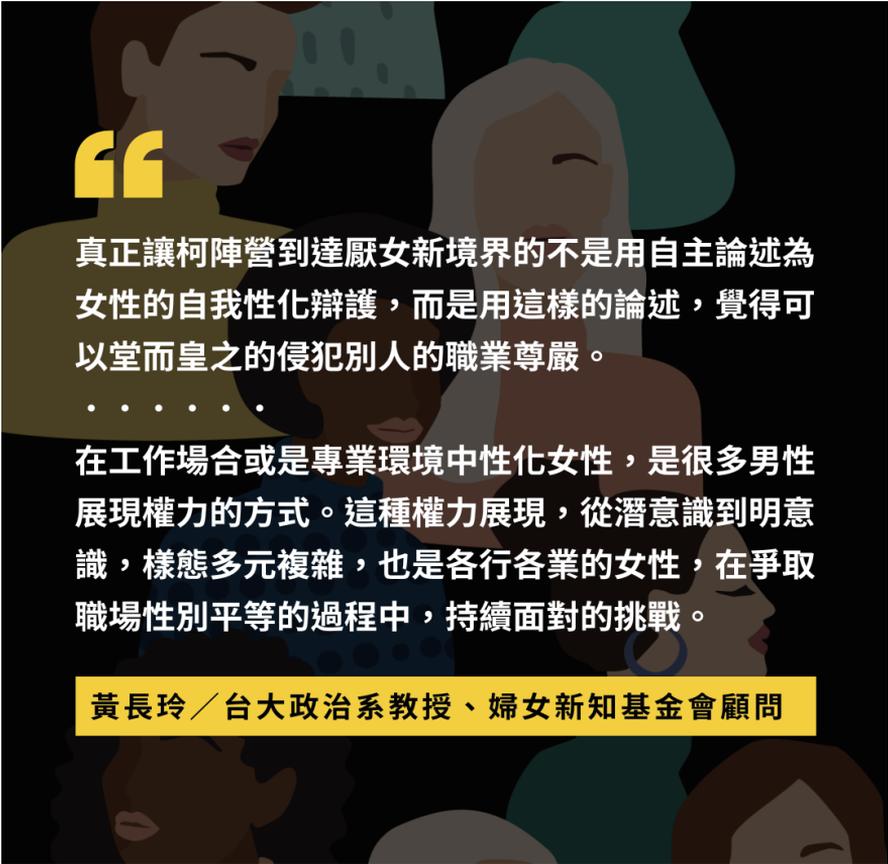
【自我性化與性化他人：柯陣營的厭女新境界】

20230807 新知臉書回應柯文哲競選活動貼文

總統參選人柯文哲向來以性別歧視言論著稱，2021年民進黨高雄公投宣講會辣妹熱舞挨批，時任台北市長的柯文哲便回應「造勢場合有辣妹很正常，沒什麼」；如今民眾黨與柯文哲在「北區姊妹台灣選哲之友會」活動中找來台北市議員、前華航機師張志豪，籌組穿著強調女性身體曲線的「空姐應援團」熱舞。

稍早報載張志豪回應批評時說，「活動主要是想要打扮漂漂亮亮展現美麗一面，這是一件好事，沒有物化女性的意思」；柯文哲競選辦公室發言人陳智菡也表示活動籌備「尊重舞團專業、尊重女性舞者自主意識」，顯示作為活動主辦方的民眾黨毫無反省之意，只記得把主辦方籌辦執行選舉造勢活動該負的責任丟給女性舞者。

柯文哲與民眾黨向來以父權單一視野與價值召喚選民，若台灣選民對尊重多元與深化民主等價值仍有認同，可以看出民眾黨作為一個欲掌握執政權的政黨，完全不合格。我們聲援 **桃園市空服員職業工會** 的訴求，要求柯文哲、張志豪公開道歉。若民眾黨與總統參選人柯文哲，在選舉前仍不願為其性別歧視言行真心道歉、徹底反省，並提出具體的性別平等政見，我們也呼籲選民明年初以選票下架所有民眾黨候選人。



“

真正讓柯陣營到達厭女新境界的不是用自主論述為女性的自我性化辯護，而是用這樣的論述，覺得可以堂而皇之的侵犯別人的職業尊嚴。

.....

在工作場合或是專業環境中性化女性，是很多男性展現權力的方式。這種權力展現，從潛意識到明意識，樣態多元複雜，也是各行各業的女性，在爭取職場性別平等的過程中，持續面對的挑戰。

黃長玲／台大政治系教授、婦女新知基金會顧問

文／黃長玲（台大政治系教授、婦女新知基金會顧問）

民眾黨主席柯文哲先生，常因性別議題而遭致批評，但是昨天柯文哲競選辦公室發言人陳智菡女士對於空服員職業工會要求道歉的回應，已經創造了柯陣營厭女文化的新境界。民眾黨造勢場合侵犯空服職業尊嚴的作為，在陳發言人的回應中，成了女性自主性的展現。陳智菡的回應，既是論述的錯亂，也是對於性別平等及職業平等毫無概念的表現。

資本主義體制下，父權社會性化女性，或是迫使女性自我性化，本是常見的現象。常見並不表示合理，否則任何性別平等的改革都會變成沒有意義。性化女性，把女性的存在限縮為性的存在，尤其是符合男性性期望的存在，既是性別權力的運作，也是資本權力的展現。女性的自我性化，是複雜的問題，也常被所謂的「自主論述」包裝，然而，女性展現自己的方式究竟是否具備自主性，要看展現的方式和既有體制的關係。任何自我表現若只是順應既有體制中的不平等結構，其實不但不是自主性的展現，還反映出女性無法輕易逃離的權力結構。民眾黨此番的造勢表演，以及同樣引發批評的影片拍攝角度，明顯順應既有體制，實在談不上展現女性自主性。

真正讓柯陣營到達厭女新境界的不是用自主論述為女性的自我性化辯護，而是用這樣的論述，覺得可以堂而皇之的侵犯別人的職業尊嚴。按照柯陣營的說明，造勢場合中表演的是專業舞者，那麼很顯然這些舞者並非空服員，也就是說這些表現並不是一群空服員在展現自我，那麼請問所謂的展現自我到底是在展現誰的自我？在空服員職業工會要求道歉後，柯陣營不但拒不道歉，還能振振有詞的說不需要道歉，這種傲慢，令人覺得匪夷所思。

空服員職業工會的抗議，是拒絕空服員被莫名性化，是要提醒社會大眾空服員的工作，如同社會上許多其他的工作，不是一個應該被性化的工作。很值得追問的問題是，若是今天穿上的制服不是空服員制服，而是其他行業，譬如柯先生自己熟悉的醫護，或是男性比例高的行業如軍警消，柯陣營還是會一樣振振有詞的拒絕道歉嗎？還是柯陣營根本不會想要這樣對待那些行業中的工作者？



在工作場合或是專業環境中性化女性，是很多男性展現權力的方式。這種權力展現，從潛意識到明意識，樣態多元複雜，也是各行各業的女性，在爭取職場性別平等的過程中，持續面對的挑戰。女性的性以及女性的性感，如同男性的性和男性的性感，只跟極少數的特定工作有關，隨意性化一個工作，就是侵犯那個工作的職業尊嚴，隨意性化一個工作者，就是職場性騷擾。本以為才剛剛經驗 #MeToo 浪潮的台灣，在這個議題上多少能增加一些敏感度，但是此番民眾黨對於空服員要求道歉的傲慢回應，讓人懷疑這個新興的政黨持續宣稱的「超越藍綠」究竟是要超越什麼？大選在即，也許柯先生及民眾黨其他要員需要了解，台灣社會還有許多人既重視國家認同與兩岸關係的議題，也重視性別平等。

政治監督

【2024 大選性別政見問卷】

/ 請讓我們看到政黨的性別平等藍圖與願景



我們認為政黨在民主國家中承擔著關鍵責任與重要性，應向社會大眾說明其價值、政見及施政藍圖，並督促受其提名而當選的總統、立法委員等，落實政黨承諾的價值、政見與施政藍圖。此份性別平等政見問卷，包含九個政見題項，由多個關注女性權益與性別平等的團體共同提出，請有意提出立法委員不分區名單的政黨回應。我們將在 12 月 11 日之後，召開記者會，公布各政黨回應，供選民投票參考。

一、請問貴黨是否承諾並提出政見縮減性別薪資差距？

勞動部每年公佈性別薪資差距，皆與美、日、韓等差距較大的國家比較，營造台灣薪資平等的假象。若納入承諾積極縮減性別薪資差距的歐盟各國，再次比較，台灣在 28 國中僅倒數第 8 名。

透過政策與立法，冰島、盧森堡等國，不但在十年內成功使性別薪資差距縮小幅度超越台灣，即便在疫情衝擊下，仍沒有倒退，可見政府與立法機關的積極作為是關鍵因素。請貴黨說明是否有縮減性別薪資差距的政見承諾，並提出具體願景與期程。

二、請問貴黨是否承諾改革低薪高工時的情況，促進勞動職場與照顧家務分工的性別平等？

出於刻板印象以及傳統性別分工，男性更容易符合「高度配合雇主加班」的「理想勞工」條件，以致於女性維持全職工作門檻更高，或難以加薪與升遷，惡化職場性別歧視，女性晚年更容易陷入貧困；女性承擔更多家務照顧，也造成欲兼顧職涯升遷的女性比男性更加勞累，影響身心健康。請貴黨說明是否有維持收入、降低工時、促進職場與家務照顧性別平等的政見承諾，並提出具體願景與期程。

三、請問貴黨是否承諾積極改善教保人員勞動環境、普設 0-2 歲公共托育服務、統一主管機關建構 0-6 歲完整而普及的公共托育服務體系，避免生育照顧壓力影響女性發展職涯與升遷的機會？

儘管台灣新生兒人數逐年下滑，幼兒教保人員仍因勞動條件不佳而流失，人力嚴重不足，影響托育品質。今年經濟學諾

貝爾獎得主 Claudia Goldin 研究指出生育是女性薪水低於男性的關鍵因素，而其中一個解決之道是政府投入更多托育資源。

2022 年全台 0-2 歲幼兒送托率僅 17.1%，且托育資源集中在雙北及都會地區，城鄉差距嚴重。0-2 歲與 2-5 歲托育分屬衛福部、教育部主管，幼兒學齡前須依年齡轉換托育服務，家長要花心力重新找托育、幼兒要適應新環境，一但銜接不上，家長（特別是母親）工作立刻受影響。請貴黨說明是否提出政見並承諾積極改善教保人員勞動條件、普設 0-2 歲公共托育服務、統一學齡前托育主管機關，確保公共托育服務不中斷，並提出具體願景與期程。

四、各縣市長照供需結構差異極大，許多民眾無法透過政府規劃的長照服務滿足需求，必須依靠家中的照顧者、自行聘僱移工。請問貴黨是否承諾確保長照政策過程中納入多元觀點、相關資訊公開透明，促使長照服務切合民眾需求，減輕家庭照顧負擔？

目前長照政策仍難以妥善回應民眾多元照顧需求，且公開資訊混亂，各級政府雖設有長照委員會，但民眾缺乏實質民主參與管道，全國各地多少民眾有何種程度、哪些多元面向的長期照顧需求，現行政策已經、或尚未妥適回應哪些照顧需求，亦缺乏精確的推估與公開透明的推估方法。

此一現象不但導致政策監督困難，也顯示長照政策過程缺乏多元觀點、基礎資訊不足，影響未來政策規劃品質，弱化政府回應民眾長照需求的能力，以致於家庭照顧者的照顧重擔難以減輕。請貴黨說明將如何確保長照政策形成與改進過程中多元觀點交流，以及政策相關資訊公開透明，保障不同背景(性別認同、性傾向、障礙別、城鄉、族群、語言)的民眾都能獲

得合適的長照服務，減輕家庭照顧者身心重擔，並提出具體願景與期程。

五、長照人力疑似短缺、長照服務無法切合需求，許多家庭須自負風險，透過私人仲介聘僱不受勞基法保障的家庭外籍看護工。請問貴黨是否承諾公布長照供需當下與未來的詳細推估資料，並承諾在外籍看護工薪資與勞動條件不與本國勞工脫鉤的前提下，規劃移工全數轉由與政府簽訂行政契約提供長照服務之長照服務機構聘僱，以多對多的協作方式，提供普及且符合需求的長照服務，同時持續改善所有長照人員勞動條件？

近年政府逐步放寬一對一家庭外籍看護工聘僱條件，因應民眾長照需求，卻未公開目前與未來本國長照服務及人力短缺程度，亦未致力於改善家庭外籍看護工之法定勞動權益，對第一線長照服務人員勞動權益保障亦不足。

若原本一對一照顧的家庭外籍看護工，未整合進政府規劃的正式長照體系，難以突破長照人力短缺困境，民眾多元需求亦難以透過公共照顧體系彈性，提供一對多或多對一的服務；若家庭外籍移工薪資、勞動條件與本國脫鉤，則會導致本國長照服務人員勞動條件惡化，人力短缺問題更難解。

請貴黨說明將如何回應長照服務人力短缺的困境，改善本籍長照服務人員與外籍看護工的勞動條件，並說明具體願景與期程，力求不論民眾的身份背景、經濟狀況、家庭組成、照顧需求為何，都能被公共照顧制度好好承接。

六、請問貴黨是否承諾致力勞動職場法規制度改革，避免民眾(女性為多)因家庭照顧而面臨離開職場、失去穩定收入的風險，同時促成照顧責任在不同性別間平等協商、分配？

台灣人口結構變遷快速，育兒養老及勞動力短缺的壓力已襲來，就業者兼顧就業與家庭照顧的困境更加尖銳。無論是兒童或長輩的照顧，往往有許多臨時性的需要，如生病臨時需要就醫，並非既有的替代性照顧服務（如托育、居家服務）等能夠滿足，家長／家屬須請假返家處理。

不過，目前可請假別絕大多數必須扣薪，或只能使用原本以支持受僱者休養生息為目的的特休假，衝擊受僱者本人確實休息的權利；或即便符合育嬰留職停薪申請條件，一次仍須請至少一個月長假，無法滿足彈性請假需求。現況女性照顧者為多，僵硬的請假制度使許多女性一再承受請假扣薪甚至丟工作的損失。

請貴黨說明，是否承諾在「切合需求」、「保障收入」與「鼓勵協商分擔」的原則下，改革勞動職場法規制度，推動如長照安排假、彈性親職假、有薪家庭照顧假，使民眾能在不擔心經濟損失、兼顧就業的情況下，因應家中老幼臨時狀況，同時鼓勵請假照顧的責任在不同性別間平等協商、分配，並說明具體願景與期程。

七、現行年金制度，視就業年資、薪資，決定晚年能得到多少保障，對經常中斷職涯、平均薪資較低的女性相當不利；不僅如此，台灣老年貧窮率高達 26.25%，遠超過 OECD 國家平均 12.5%，可見問題嚴重性。請問貴黨是否承諾推動稅收制基礎年金，讓所有台灣人民不分性別、不分職業成就，晚年經濟安全都能獲得基本保障？

由於女性往往是背負家庭主要照顧角色，平均薪資較低，女性可自公共年金保險獲得的給付水準偏低，遠落後於男性，行政院性別平等處在 2016 年即提出示警，女性由於受到生、養育照顧責任的影響，經常頻繁進出勞動市場，造成薪資不易成長、年資難以累積的後果，連帶衝擊女性老年保障。雖有國民年金，但其給付水準過低，加上將來有財政疑慮，民眾多半不願意投保。

請貴黨說明是否承諾推動稅收制基礎年金，讓晚年經濟安全保障與職場成就脫鉤，確保女性、非典型勞工、低薪者獲得平等的基本保障，並請提出具體願景與期程。

八、請問貴黨是否承諾，積極提拔女性與多元背景參政人才，若執政，未來內閣無論如何改組，內閣成員任一性別比例應皆不少於三分之一？

儘管台灣國會女性比例已超過四成，但真正掌握國家行政權力之內閣成員，近八年女性閣員比例，竟落到台灣解嚴後最低紀錄 4.76%，當下執政機率較高之政黨，在權力接班的順位上幾乎看不見女性，可見兩大黨對於多元參政之輕忽，已嚴重衝擊女性平等參與政治的機會。

掌權者及決策者背景單一，是民主深化大敵。請貴黨說明是否有政見承諾，積極培養、提拔女性與多元背景參政人才，擔任重要決策職位，並說明培養、提拔的具體做法；若執政，未來內閣無論如何改組，內閣成員任一性別比例應皆不少於三分之一。

九、請問貴黨是否承諾，積極推動修正《政黨法》與《地方制度法》，落實政黨資源分配與選舉制度改革，支持、培育更多女性及多元弱勢背景人才參政？

為規範各政黨資源用於培育多元參政人才，應修正《政黨法》，規定各政黨應將政黨補助金挪出 5% 以上用於培育多元弱勢背景的女性參政人才，包括原住民、新住民、身心障礙、農民、勞工等各類多元及資源弱勢背景的女性人才；又現行地方選制 1/4 婦女保障名額，促進性別平等參政效果已達極限，應儘速修正《地方制度法》第 33 條，將現行 1/4 婦女保障名額制度的規定改為 1/3 性別比例原則，亦即改為選區當選人數在三人以上者，每三位當選人中，任一性別不低於三分之一，擴大性別比例保障的適用範圍至三人以上的選區，支持更多女性參政。

請貴黨說明，是否願意承諾積極推動修正《政黨法》與《地方制度法》，落實政黨資源分配與選舉制度改革，支持、培育更多女性及多元弱勢背景人才參政。

連署團體

婦女新知基金會
台灣性別平等教育協會
台北市產業總工會
台灣婦女團體全國聯合會
社團法人台灣同志諮詢熱線協會
高雄市產業總工會
台灣女人連線
社團法人台灣同志家庭權益促進會
全國教保產業工會
台灣女科技人學會
社團法人台灣彩虹平權大平台協會
台南市教保產業工會
財團法人勵馨社會福利事業基金會

社團法人台灣生育改革行動聯盟
高雄市教保人員產業工會
社團法人台北市晚晴婦女協會
社團法人台灣多元教育家長協會
高雄市輔育人員職業工會
高雄市婦女新知協會
社團法人台灣人權促進會
屏東縣幼兒托育職業工會
社團法人高雄市女性權益促進會
人權公約施行監督聯盟
臺灣護理產業工會
社團法人台灣經濟民主連合
臺北市醫師職業工會

政治監督

【民間團體提「2024 大選性別政見問卷」 各政黨回覆大公開！】 / 民間團體聯合記者會

第 16 任總統、副總統與第 11 屆立法委員選舉將於明年 1 月 13 日舉行，為促成性別方面的政見能獲得更多關注與討論，今年 11 月初，28 個民間團體共同連署「2024 大選性別政見問卷：請讓我們看到政黨的性別平等藍圖與願景」，邀請各政黨回覆九項性別政見提問。政黨在民主國家中承擔著關鍵責任與重要性，應向社會大眾說明其價值、政見及施政藍圖，並督促受其提名而當選的總統、立法委員等，落實政黨承諾，因此民間團體特別邀請各政黨回覆性別政策問卷。

「2024 大選性別政見問卷：請讓我們看到政黨的性別平等藍圖與願景」內容涵蓋勞動就業、幼兒托育、長期照顧、工作與家庭平衡、晚年經濟安全與政治參與等領域，皆為當前女性權益及性別平等落實之重要議題。

至 12 月上旬，共收到民進黨、國民黨、民眾黨、時代力量、小民參政歐巴桑聯盟、綠黨、台灣基進、親民黨等 8 個政黨針對各題項的回覆，對於願意詳細說明性別政見主張、積極提出的政黨，我們表達肯定。我們將以簡單的網頁公布 8 個政黨的回覆，並附上民間團體的評論與建議（「2024 大選性別政見問卷 - 請讓我們看到政黨的性別平等藍圖與願景」網站）。希望透過記者會與網路平台，並呈各政黨回覆與民間團體回應，供民眾參考，以提高性別平等相關政策的討論的能見度，促進更豐富的社會對話，共同推進性別平等各項政策議程。

以下依照發言順序，分項簡述各政黨回覆與民間團體評論：

1.【晉用多元參政人才】是否承諾積極提拔女性與多元背景參政人才，若執政，未來內閣無論如何改組，內閣成員任一性別比例應皆不少於三分之一？

民眾黨承諾若執政，女性首長至少佔三分之一；國民黨承諾女性閣員至少 30%，並朝 40% 努力。

時代力量、綠黨皆承諾會在黨內積極促成女性參政，並監督執政黨內閣多元佈局。

台灣基進與小民參政歐巴桑聯盟皆表示已積極培養與拔擢女性及多元性別參政人才，對於政黨內部的成員背景多元性有信心，具體承諾將繼續積極晉用女性及多元性別參政人才。

親民黨表示支持，但無進一步承諾。民進黨「希望追求內閣女性的比例能達到三分之一」，然過去八年執政任內，創下民主化以來內閣女性成員平均比例最低紀錄，我們呼籲民進黨承諾積極兌現內閣女性佔比三分之一的目標，而不只是「希望」。

2.【修法促進多元參政】是否承諾，積極推動修正《政黨法》與《地方制度法》，落實政黨資源分配與選舉制度改革，支持、培育更多女性及多元弱勢背景人才參政？

時代力量、小民參政歐巴桑聯盟、台灣基進皆明確承諾推動《政黨法》修法將政黨補助金挪出 5% 以上用於培育多元弱勢背景的女性參政人才。

綠黨表示將修正《政黨法》、《地方制度法》等相關法案及選制改革，來支持、培育更多女性與多元弱勢背景人才。

民眾黨未承諾修正《政黨法》，僅承諾政黨補助款一定比例用於促進婦女參政；民進黨與民眾黨類似，僅承諾推動政黨補助款「一定比例」用於培育多元背景的女性參政人才，包括原住民、新住民、身心障礙、農民、勞工等不同背景的女性人才，但未提出明確比例，亦未提出修法承諾。

針對《地方制度法》修法，將現行四分之一婦女保障名額，改為性別比例原則，以深化地方選舉競爭，小民參政歐巴桑聯盟、台灣基進皆承諾將推動修法，民眾黨表示「支持」；時代力量則承諾推動《地方制度法》現行婦女保障名額由四分之一提高為三分之一，但未提及改為性別比例原則。民進黨亦不願意提出《地方制度法》修法承諾，修法承諾僅止於公司職場決策階層的女性比例，未及於政黨。

國民黨對於《政黨法》、《地方制度法》修正，僅承諾「就未來修法方向提出討論，以落實兩性共治之實質平等」，少了多元背景的考量，亦未提出任何具體的修法承諾。親民黨一樣無任何承諾，僅表示支持培養、拔擢女性與多元背景參政人才。

3.【縮減性別薪資差距】是否承諾並提出政見縮減性別薪資差距？

8 個政黨皆承諾縮減性別薪資差距。

民進黨、國民黨、民眾黨、時代力量、小民參政歐巴桑聯盟、台灣基進等 6 個政黨，皆指出推動「薪資透明化」或「揭露薪資報酬政策、水準與調整資訊」是縮減性別薪資差距的關鍵，不過各黨提出的具體推動策略上落差不小。

時代力量明確指出將參考歐盟薪資透明度指令，從各面向強化立法政策；小民參政歐巴桑聯盟是唯一結合多項作法的政黨，

包括薪資透明化、親職友善職場、打破教育過程中性別刻板印象，以縮減性別薪資差距；台灣基進亦有具體承諾，四年內提出立法實施明確的「薪資透明制」。

民進黨承諾將修法明定薪資透明化，不過承諾僅限特定產業，至於限特定產業的原因及規範範圍並未說明，提升女性集中產業的薪資之主張，也予以肯定，然並未說明具體作法，難以評估成效。

國民黨僅承諾修法公佈男女平均薪資等有限資訊，恐無任何實質效果，民眾黨回應亦顯空泛。

其中，民進黨與國民黨皆以目前在執行中的政策或法規，當作未來承諾方向，把已經做完的事說成以後要做的事，令人困惑，期待有大步向前的策進作為。

4. 【減工時促進職場與家務平等】是否承諾改革低薪高工時的情況，促進勞動職場與照顧家務分工的性別平等？

多數政黨認為低薪高工時需要改變，但解方集中在新增或增加現有孕產照顧假別，或提高給付，僅台灣基進與小民參政歐巴桑聯盟提出降低整體工時的具體策略，其他政黨皆未提及。

所有政黨中，僅台灣基進具體承諾四年內修法，增加受僱勞工特休假，與公務員享有之年假拉齊，作為降低年總工時的第一步。

小民參政歐巴桑聯盟除提出如增加親職假、家庭照顧假、帶薪親職教育假、育嬰留職停薪彈性化，亦主張鼓勵企業試辦縮短工時，依據企業規模，給予獎勵措施，並透過勞動教育強化勞動權利意識。

除小民參政歐巴桑聯盟，時代力量與民眾黨亦提及增加家庭照顧假，不過，僅時代力量明確承諾家庭照顧假改為有薪假。

時代力量關於孕產照顧假（產假、陪產假、產檢假、陪產檢假、家庭照顧假等）的承諾最為具體，分別列出個假別天數並明定有薪，亦主張放寬減少工時規定、育嬰假彈性化，承諾監督落實友善育兒職場，但未提出降低整體工時的策略。

民進黨除承諾推動育嬰留停薪彈性化，並承諾鼓勵雙親育兒分工，如雙親育嬰留職停薪津貼皆領完，可額外多領一個月津貼，但未提出降低整體工時。

民眾黨承諾增加家庭照顧假與親職假，但沒有具體內容（天數、給付部分工資比例），同樣未提出降低整體工時。

國民黨承諾提高基本工資至三萬五，企業加薪即可抵稅，但並未評估效果及稅損之額度，增加之有薪假十分有限，其中家庭照顧假只願意承諾 3.5 天有薪。

5. 【長期照顧決策民主化】是否承諾確保長照政策過程中納入多元觀點、相關資訊公開透明，促使長照服務切合民眾需求，減輕家庭照顧負擔？

時代力量、綠黨與台灣基進皆具體承諾，使長照政策過程納入多元觀點，監督政府公開透明。

時代力量強調住院、返家、在宅安老到安寧的整合性服務，並承諾督促政府建立公民參與機制、善盡資訊公開之義務。

綠黨承諾推動多元民主審議機制、長照申訴評議委員會、性別影響評估與族群影響評估促進意見廣納，並支持照顧服務員及

外籍看護組成工會爭取勞動權益。

綠黨承諾推動多元民主審議機制、長照申訴評議委員會、性別影響評估與族群影響評估促進意見廣納，並支持照顧服務員及外籍看護組成工會爭取勞動權益。

台灣基進則主張地方政府應搜集多元變項資訊，公開並建立各方反應意見的管道，政府應參考提出精進政策。

小民參政歐巴桑聯盟提到同志需求觀點納入長照機構評鑑，特別提及障礙兒童之長期照護，但未提及其他族群之多元長照需求、資訊公開透明的部分如何建立機制因應。

民進黨提出長照 3.0，強化重度失能者居家與社區之持服務，包括晚間到宅照顧與夜間緊急服務、24 小時的重度失能者支持服務，並將興辦公共住宿式機構，同時擴大既有服務，強調長照與醫療銜接；民眾黨承諾推動長照保險、放寬聘僱外籍看護者可使用居家服務等長照服務、提供家庭照顧者現金補助；但民進黨與民眾黨均未說明各項長照政策具體目標值，亦未說明如何在決策過程中納入多元觀點，希望讓資訊更公開透明。

國民黨僅強調進行社會對話，親民黨僅表達支持公開透明，兩黨均未說明社會對話或公開透明如何如何轉化為實際可及、友善多元的公共服務。



6.【長照服務人力永續】是否承諾公布長照供需當下與未來的詳細推估資料，並承諾在外籍看護工薪資與勞動條件不與本國勞工脫鉤的前提下，規劃移工全數轉由與政府簽訂行政契約提供長照服務之長照服務機構聘僱，以多對多的協作方式，提供普及且符合需求的長照服務，同時持續改善所有長照人員勞動條件？

時代力量、小民參政歐巴桑聯盟皆承諾「在外籍看護工薪資與勞動條件不與本國勞工脫鉤」的前提下，積極推動將家事移工納入長照體系；小民參政歐巴桑聯盟並認為應杜絕假僱傭真承攬的問題、取消仲介制度、開放移工自由轉換雇主，並提供移工完整的職前訓練、資訊指引及法規教育及申訴窗口。

綠黨則承諾短期內推動家庭照顧者及外籍看護應至少享有「週休一日」的頻率，長期逐步將外籍看護轉由國家直接聘用。國民黨承諾推動移工與長照體系整合，分年分期逐步改由與政府簽訂行政契約之長照服務機構聘僱看護移工，以提高外籍看護之勞動條件。

台灣基進主張委由機構「統籌管理」外籍長照人力，避免仲介圖利，承諾監督政府提出長照發展藍圖，確保公共服務可以滿足多元需求，但未承諾移工轉由長照服務機構「聘僱」。

民進黨回應會朝向照顧不離職、照顧有喘息的目標前進，亦將擴大試辦全責照護制度；民眾黨僅承諾強化直聘，增加仲介透明度、逐步推動移工業內自由轉換雇主；兩黨均未正面回應長照人力短缺的問題，亦未承諾將外籍看護工納入正式長照服務體系，改善所有長照人員勞動條件。

親民黨認為應保障家庭外籍看護工的法定勞動權益、改善長照服務人員勞動條件，但未說明實際作法。

7.【照顧不離職與責任共同承擔】是否承諾致力勞動職場法規制度改革，避免民眾（女性為多）因家庭照顧而面臨離開職場、失去穩定收入的風險，同時促成照顧責任在不同性別間平等協商、分配？

時代力量、小民參政歐巴桑聯盟、台灣基進皆承諾推動有薪孕產照顧假（包括長照安排假），其中小民參政歐巴桑聯盟提出家長第一個月育嬰留職停薪可領全額收入，綠黨主張家庭照顧假有薪。

民進黨承諾推動育嬰假彈性化，規劃財源，增加有薪家庭照顧假、產假與長照安排假，以配合民眾（特別是女性）職涯與幼兒成長，但未承諾具體天數，此外，我們要特別提醒，制度設計應以改變女性職涯必須與幼兒成長綁在一起的現狀為目標，而非配合或延續此一造成家庭分工與職涯不平等的現況。

民眾黨承諾更有限，僅承諾增訂以小時為單位請假的親職假，增加勞工家庭照顧假天數，再「考量」社會保險給付「部分工資」，依照國外經驗，男性請照顧相關假別比例，與實質薪資替代率關聯度高，不過此處民眾黨並沒有對親職假是否給薪，以及家庭照顧假給付比例提出具體承諾，促進性別平等的效果不明。

國民黨則不願提出承諾，僅願意接受雇主與工會簽訂團體協約的方式爭取勞工的孕產照顧假，然台灣各季成功簽訂之團體協約份數皆個位數，不到5份是常態，最後一千多萬勞工當中能享有有薪孕產照顧假的人將寥寥可數。親民黨未提出具體主張。

8. 【完善公共托育】是否承諾積極改善教保人員勞動環境、普設 0-2 歲公共托育服務、統一主管機關建構 0-6 歲完整而普及的公共托育服務體系，避免生育照顧壓力影響女性發展職涯與升遷的機會？

關於教保人員勞動條件保障，各黨皆表態支持，不過僅民進黨、時代力量、小民參政歐巴桑聯盟提出具體作法與方向，如調降師生比、增加勞檢並讓工會陪檢、保障休息時間等。

關於普設 0-2 歲公共托育服務，時代力量承諾提出《兒童托育服務法》草案，督促政府投入資源普設 0-2 歲公共托育服務，綠黨主張增設偏鄉／部落托育增設教保中心，台灣基進承諾推動四年內「公托與公幼免抽籤」達標，並提出公共托育應同步搭配公共交通與公共住宅規劃。

民進黨提出擴增準公共與社宅增設托育設施等作法，但難以達到減少城鄉差距的效果；國民黨與民眾黨接提到加碼津貼、大撒幣，不但難以減少城鄉差距，與普設 0-2 歲公共托育毫無關聯。

小民參政歐巴桑聯盟提出增設臨時托育、夜間托育，但對於 0-2 歲整體公共托育未提出相關承諾，親民黨則認為應發放津貼鼓勵家長親身養育。

關於 0-6 歲托育皆由教育部主管、2-3 歲托育不再有斷層的部分，僅時代力量、台灣基進提出承諾，民進黨、國民黨、民眾黨、小民參政歐巴桑聯盟、綠黨、親民黨皆未提出相關承諾。

9. 【稅收制基礎年金保障】是否承諾推動稅收制基礎年金，讓所有台灣人民不分性別、不分職業成就，晚年經濟安全都能獲得基本保障？

國民黨、小民參政歐巴桑聯盟、綠黨、台灣基進、親民黨皆承諾推動稅收制基礎年金。

民進黨承諾推動年金期待權納入離婚剩餘財產分配請求範圍、放寬贍養費請求資格等，以婚姻內重分配機制保障弱勢配偶，雖然都是重要修法，但未承諾以基礎年金保障所有公民之晚年經濟安全。例如未婚卻擔負家庭照顧責任而無法充分就業之女性將在此制度下被遺漏，且年輕世代進入婚姻的意願越來越低，擔負照顧責任之單身者恐快速增加，期待民進黨願推動稅收制基礎年金給予基本保障。

民眾黨未具體承諾推動基礎年金，僅承諾「檢討其永續」，強調勞動基金投資與個人帳戶制等倚賴市場波動與責任個人化之作法，僅管承諾「避免勞工陷入老年貧窮危機」，但看不見對平等議題的關注與堅持。

時代力量承諾研議提出「稅收制基礎年金」，或將「老年基本保證年金」之制度精神引入各社會保險及退休金制度，但此處我們希望有個提醒與對話，「稅收制基礎年金」與各社會保險及退休金制度「樓地板」是兩種不同設計，前者打破原有社會保險架構，力圖確立新的、能適應人口變遷的重分配體系；後者則會自困於現有社會保險制度，由於目前台灣人口結構以世界級的速度變遷，已無法支撐過往社會保險制度，以勞保為例，一旦在現行勞工保險設計樓地板，將帶來三大疑問：多少樓地板才是合理？第二，本低於樓地板的勞工要補貼嗎？未來會不會產生高薪低報的道德風險？第三，勞保改革時，僅有高於樓

地板的勞工之老年給付才會被刪減嗎？如此一來，勞工保險基金的財政危機不但沒有解除，反而加深惡化的速度。屆時政府還有能力以大筆資金撥補基金，為勞工保險續命？在現行社會保險制度下，訂出樓地板之作法是否能確保未來世代之晚年經濟安全，實有待商榷。然對於時代力量關注老年貧窮的大方向，承諾往符合公平正義原則之稅改、稅收制基礎年金方向推動研議，給予肯定。



【總評】

目前回覆的 8 個政黨中，民進黨、國民黨一年平均拿了納稅人 2 億多的政黨補助金，民眾黨拿了將近 8 千萬的政黨補助金。民進黨、國民黨都有執政經驗，且長年在立法院有黨團，政策規劃、討論與推動上應有高度專業，更有社會責任；而民眾黨黨主席、總統候選人柯文哲在台北市有執政經驗，且民眾黨這幾年在立法院亦有黨團，政策規劃、討論與推動上也應有一定專業與社會責任，但很可惜這三個政黨回覆給民間團體的性別政見，除少部分題項之外，大多數沒有正

面回應，令人失望。特別是國民黨與民眾黨，作為第一大在野黨、第二大在野黨，且有國家補助龐大資源挹注，性別政見整體表現卻乏善可陳，缺乏在性別政策上挑戰執政黨的企圖心，無意推進性別平等價值。

民進黨現為執政黨，多採延伸現有政策方向，除承諾推動育嬰假彈性化、減少托育照顧比以改善教保人員勞動條件，其他題項少有直面問題的回應，甚至在地方選舉四分之一婦女保障名額修法改為三分之一性別比例原則這題上，直接略過不回應；國民黨在內閣性別比例、基礎年金與家庭長照移工整併至長照體系這三項之外，大部分的回應不是毫無具體承諾，就是故意錯失重點；民眾黨則是在內閣性別比例與地方制度法婦女保障名額修法上有具體承諾，其他題項的回應也沒有具體承諾、或者完全錯失重點。

時代力量、親民黨和台灣基進則分別每年有 5 千多萬、2 千多萬和 2 千多萬的政黨補助金。其中親民黨曾有在立法院運作黨團的經驗，可惜親民黨的整體回應可說是 8 個政黨中最令人失望的，每一個題項都僅有一句宣示性表示，完全沒有提出任何具體策略作法。相對而言，時代力量近 8 年在立法院有黨團經驗，詳細回應各項性別政見，直面問題，提出具體作法與承諾；台灣基進亦積極回應，提出各種可能的具體作法，並給予具有時效性的具體承諾。我們肯定時代力量及台灣基進在政見承諾上為性別平等願景帶出高度。

綠黨與小民參政歐巴桑聯盟，兩個政黨沒有拿到公共資源，仍投入大選，提出性別政見。綠黨回應推動女性與多元參政時，除了說明黨內的努力，亦特別指出作為在野黨的監督責任；小民參政歐巴桑聯盟回應時，提出多項創新政策做法，例如試辦縮減工時等，為整體性別政見的討論拉出多元性與廣度，我們對此表示肯定。

身體自主

【聲援 #METOO 控訴人】

/ 義務律師團成立記者會



後援團律師代表出席如下 |

時間 | 2023/7/7 (五) 9:30

地點 | 國家婦女館

發言代表 |

台灣婦女團體全國聯合會理事長 彭滄雯

前立委、性別工作平等法催生者 尤美女

勵馨基金會執行長 王玥好

婦女新知基金會秘書長 覃玉蓉

高雄市婦女新知協會理事長 杜海容

全國律師聯合會性騷擾防治與申訴處理委員會執秘 張巧旻

施雅馨 律師

簡 婕 律師

廖郁晴 律師

杜海容 律師

廖虹羚 律師

王至德 律師

張巧旻 律師

楊淑妃 律師

張雅安 律師

林家萱 律師

潘天慶 律師

為了支持挺身而出的性騷、性侵事件控訴人，不受誹謗、妨害名譽等法律訴訟之威脅與二度傷害，台灣婦女團體全國聯合會、勵馨基金會、婦女新知基金會、高雄市婦女新知協會等婦女團體，結合全國律師聯合會性騷擾防治委員會的力量，目前已組成超過 40 名律師的後援團，並在今天召開記者會，公布「控訴人後援專線」(02) 8911-5595，免費協助因為 #MeToo 事件而被告的控訴人。此外，有鑑於性別事件發生後才善後處理的不足，婦團也宣布開設「雇主諮詢專線」(02)2388-3619，呼籲雇主聯繫婦團媒合專業講師、律師協助，營造無歧視、無騷擾的職場環境。

婦女團體在五月底 #MeToo 浪潮在台灣開始湧現之時，就曾召開記者會宣示會做當事人的後盾，包括勵馨基金會、婦女救援基金會等婦女團體都有公開的諮詢專線，讓遭受性騷的當事人可以尋求社工協助、心理諮商與法律諮詢。此外，婦女團體也在這個月以來積極參與各種修法提案的討論，促成性平三法的修改。

不過，有鑑於近來有些控訴人在提出控訴後，遭到被控訴者以告誹謗或妨害名譽等法律手段威脅，未來勢必涉及更複雜冗長的法律程序，因此婦女團體認為也需要給予更實質的法律援助。除了原本就長期協助各婦女團體提供法律諮詢的公益律師外，也結合全國律師聯合會性騷擾防治委員會的力量，號召更多律師成為控訴人的後盾，目前已有 40 多位律師加入律師後援團行列。

發起單位台灣婦女團體全國聯合會理事長彭滄雯表示，MeToo 控訴者是以揭露自身隱私並承擔各界眼光與壓力的勇氣來尋求正義，來避免與減少未來其他人繼續受到同一加害者的騷擾和侵犯。為了讓 #MeToo 的動能可以持續，讓受害者

不要淪為孤獨的被告，婦團看見控訴者法律援助的需要，因此發動組成律師後援團，讓受害人不要因為擔心被對方反告的威脅，而選擇噤聲。

同為發起單位的勵馨基金會，長期關心與協助性暴力受害者，並且提供心理諮商與社工陪伴。執行長王玥好表示，勵馨基金會原本就設有性騷擾諮詢專線，可提供受騷擾者相關諮詢與協助。現在這個專線將作為婦團法律後援的轉介窗口，如有因為 MeToo 而遭到對方法律告訴的控訴人，可撥打此專線 (02) 8911-5595 來尋求安排後援團律師的免費協助。

長期推動婦女權益立法的前立委尤美女指出，雖然我國在婦女團體的努力下，早在 20 年前就訂定了性別工作平等法，規範雇主防治職場性騷擾的責任，但從這波 MeToo 看見，許多雇主或主管並沒有積極推動防治性騷擾的組織文化，甚至因為接受申訴時的回應或程序不當，造成當事人的二度傷害。因此她非常肯定這次婦團成立了雇主諮詢專線，協助媒合專業的律師、性平專家與心理師，讓企業內部進行性平規範與文化的改造，這是企業落實 ESG 的社會責任和公司治理很重要的一塊。



發起單位婦女新知基金會秘書長覃玉蓉表示，即便法律規範與申訴制度都存在，勞動部調查卻顯示，直到去年仍有將近八成的職場性騷擾當事人沒有申訴。根據多年觀察，一個重要的原因在於雇主或負責人的相關知能與敏感度不足，而性騷擾防

相關教育訓練與申訴處理資源從來沒有到位，致使制度難以受到信任。制度要起作用，職場主事者必須普遍了解防治性騷擾的重要性與務實作法，婦團因此特別成立雇主專線，進行教育訓練及申訴調查資源媒合，也呼籲政府在此積極投入資源，不但要性騷擾零容忍，更要性騷擾自始不發生。

南部唯一發起單位高雄市婦女新知協會理事長杜海容律師表示，以訟止爭是這波 MeToo 運動最不好的示範，對當事女性也造成龐大精神與經濟壓力。高雄婦女新知提供在地免費法律諮詢近 20 年，MeToo 浪潮開啟後，關於性騷擾、性侵害案件諮詢數量均有明顯增長。因此，高雄新知共同發起本次活動並且邀請至少 10 位高雄在地律師加入律師團，將本次聲援受害女性的量能延伸到南台灣。目前北、中、南區都有在地組織及律師群可提供後援，未來也將視南台灣民眾的需求，擴大提供法律諮詢的量能。

全國律師聯合會性騷擾防治與申訴處理委員會執秘張巧旻則表示，就近日社會高度關注的性騷擾議題，除加強性平社會教育、提升社會性平概念外，現階段對於性騷擾更是要零容忍，因此在法律層面上，對於性騷擾事件之被害人，有向律師諮詢或請求訴訟上的協助等需要，都有相關的管道可以找到專業的律師提供支援與協助，並維護自身的權益。

身體自主

【婦女新知基金會回應性平三法修法】

/ 聲明

繼上週四行政院公佈性平三法（性騷擾防治法、性別工作平等法、性別平等教育法）修正草案，立法院本週即召開臨時會，社福衛環委員會及教育委員會預計週四、週五展開法案審查。



五月底以來，許多性別暴力當事人勇敢公開痛苦的經歷，引發台灣 #MeToo 浪潮，帶動集體輿論的高度關注，此時亟需體制性改革跟上，帶動權力不對等關係與環境脈絡的翻轉，進而消除性別暴力，確保不再有人因性別暴力身心受創，公共參與權、工作權、受教權等各方面權益受到侵害。行政院本次迅速檢討性平三法，展開修法與制度改革，魄力值得肯定，但性平三法修法及相關改革茲事體大，短時間內倉促修法，除須回應各界高度關注修法改革是否足夠全面、會不會「漏接」的問題之外，也應極力避免偏離對抗性別不平等與性別歧視的目標，並建立體制性的做法，持續性地關注、分析、思考如何防範或預防性別暴力事件，讓傷害自始不發生。

婦女新知基金會據此針對行政院版性平三法草案提出五項主張、回應兩項本次修法過程的相關討論，並要求政府應依 CEDAW「消除對婦女一切形式歧視公約」第 35 號一般性建議提出防治性別暴力的國家行動計劃。

壹、針對行政院版性平三法草案之五項主張

一、職場性騷擾之處置，不應以當事人申訴與否區分雇主義務

依照行政院《性別平等工作法修正草案》修正草案，只有被害人提出申訴時，雇主才有義務「採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施」，若雇主僅知悉有性騷擾事件，而被害人未提出申訴時，雇主就沒有相關義務。但被害人不提出申訴有可能正是因為懼怕權勢，此時雇主反而沒有避免性騷擾情形再度發生之義務，違背行政院此次修法強調「有效」、「友善」、「可信賴」之原則。

若雇主非因被害人申訴而知悉性騷擾事件，雇主之照顧保護義務較弱，實務上恐形成雇主面對性騷擾事件寧可消極處理、甚至透過各種手段提高申訴門檻之誘因。

7月11日民間團體批評司法院處理前懲戒法院前院長李伯道涉嫌性騷擾女部屬事件的做法，並未積極檢討職場環境為何造成當事人不願申訴、積極進行事後補救、檢視職場性別暴力防治措施是否有需要改進之處；司法院當日即發布新聞稿回應，引用當時尚未公佈的行政院版修正草案，咬定司法院「非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件」，當事人未申訴，雇主之照顧保護義務已盡，「司法院對本件性騷擾事件之處理，與現行規定與未來修法方向並無違背」，修法前已留下負面示範。

我們強烈主張，雇主之保護照顧義務不應該有「雙軌制」，雇主之防治義務，不應該因為被害人申訴與否有差別，即便行政院此次修法認為有必要釐清雇主知悉性騷擾事件後之義務，也不須做此區分。新法版應將雇主知悉性騷擾事件後應採取之措施臚列，讓雇主有所遵循，此為原則，至於被害人有提申訴之情況，條文應明定應啟動正式調查，做出正式調查報告。雇主之防治義務程度不該一分为二，避免未來大量案件更往不申訴之方向傾倒。

二、留職停薪是對於申訴人不利之處分，不應入法

現行《性別工作平等法》第36條規定「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分」；

行政院版《性別平等工作法修正草案》卻規定，當性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，申訴人得申請留職停薪。立即「停薪」將使申訴人頓失收入，造成經濟上的衝擊，即為不利之處分，違反現行《性別工作平等法》第 36 條規定。

我們理解此項讓申訴人申請留職停薪之設計，是為了回應被申訴人即最高負責人的情況下，實務上難以立即隔離申訴人與被申訴人的困境。然而，此項設計將導致遭遇權勢性騷擾被害人即便勇於提出申訴，卻可能立即面臨喪失收入的情況，等同變相懲罰受害者，恐將進一步提高申訴門檻，造成大量申訴黑數。

本會強調雇主對於申訴人不應有任何不利益對待，包括「停薪」，原則應是可留職但不可停薪。在相類似案件中若須立即隔離申訴人與被申訴人，也應先窮盡各種可行之方式，不該將一個讓申訴人頓失經濟收入的不利益對待直接放在法條當中，好似唯一可行選項。

三、最高負責人之範圍定義應更周全

本次修法針對最高負責人為性騷擾行為人之申訴、調查、裁罰由地方主管機關主責，終於補上《性別工作平等法》漏洞，與婦女新知基金會過去三年倡議方向一致，我們表示肯定。

由於「最高負責人」之範圍定義牽涉到後續處理程序之不同，若範圍定義不夠明確或太過寬廣，後續將衍生諸

多爭議；若範圍定義太過狹隘，則無法妥善處理名義上雖非最高負責人但實際上行使最高管理權之類似案例。為求衡平，同時考量勞動法定義之一致性，我們建議「最高負責人」之範圍定義應比照《大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法》第 2 條第 1 項臚列之「事業單位代表人」。

四、行政裁罰之時效認定應更有利於被害人

行政院版《性騷擾防治法修正草案》第 27 條第 3 項、《性別平等工作法修正草案》第 38 條之 2 第 3 項、第 38 條之 3 第 2 項，將行政裁罰之起算時點設為提出申訴之日，裁處時效為提出申訴之日三年內；但提出申訴後仍須經調查、等待調查結果，才會進入裁罰。為使時效認定更有利於當事人，應將行政裁罰起算時點設為性騷擾認定成立之日，使裁處時效變更為性騷擾認定成立之日三年內。

五、增加「信仰活動」為權勢性騷擾所列舉之關係之一

於五月底開始爆發倖存者／被害人陸續公開訴說性別暴力事件的 #MeToo 浪潮，當中不乏因宗教信仰，藉由主導敬拜或崇拜行為而為性騷擾甚至性侵之事件；過去亦曾發生加害人為同一人，在同一加害手法下，然被害人當中一人因與宗教團體有聘僱關係、另一人為一般信徒，而導致前者案件被起訴、後者案件卻因無法符合現行法律下權勢之定義因而不起訴之案例。為補此漏洞，行政院版《性騷擾防治法修正草案》「權勢性騷擾」之定義，應納入「信仰活動」以含括因信仰崇拜而利用權勢或機會為性騷擾之事件。

貳、針對兩項本次修法過程相關討論之回應

一、職場性騷擾事件不須另訂調解機制

由於現行《性騷擾防治法》設有調解機制，有論者主張《性別工作平等法》亦應比照納入調解機制，我們認為不需另訂。第一，現行勞資爭議事件處理即有調解機制不須另訂，於雙方當事人有意願進行調解時，現行機制本即可處理；第二，考量職場上之性騷擾多有人際壓力及權勢關係，我們擔憂特別將調解機制入法，當調解機制變成一「必要」程序時，恐造成性騷擾被害人之和解壓力，進而阻斷司法救濟途徑，因此我們主張《性別工作平等法》之修正不納入調解機制條文。

二、除最高負責人外之職場性騷擾性騷擾案件，其調查、加害之懲處仍宜交由雇主處理，此為雇主防治措施之一環，若行為人皆以行政罰裁處，並不利雇主角色與義務之強化

性騷擾事件之防治措施當中，最為重要的是防範於未然，逐步減少職場性騷擾事件的發生，以至於未來不再發生；由於職場關係與執業環境多元且複雜，且性騷擾防治須集眾人之力，政府聯手雇主負起職場性騷擾之防範、調查與改善責任才是關鍵，同樣重要的是，在性騷擾事件發生後，被害人可以獲得相關服務措施的支持，以及合理的賠償。

近期關於《性別工作平等法》應比照《性騷擾防治法》施行全面行政罰的討論，我們對此持保留態度，原因如下：

1. 由行政機關對性騷擾行為人進行行政罰裁處，罰鍰是交給政府，並非給被害人的賠償，且目前罰鍰並未專款專用於性騷擾防治，因此行政罰無益於對被害人的支持與賠償。

2. 行政罰為政府為維持行政秩序，而對違反行政法上義務之人所處之罰鍰；但性騷擾行為是對實質權利的侵害，其嚴重性遠遠超過違反行政秩序，已嚴重侵害國家有義務保障之法益。

3. 一旦所有職場性騷擾行為人皆被處以行政輕罰，依照職場實務上人情世故考量，難免造成雇主對行為人之懲處被輕輕放下，甚或直接削弱雇主面對、處理、檢討、防治職場性騷擾的意願與作法，政府恐怕須窮盡各種手段，付出更多成本，以取得雇主之積極配合，與性別工作平等法欲透過政府及雇主協力，全面且普遍地改善職場環境之目的相違背。

4. 針對職場性騷擾行為人之課責，除應由政府提供完整指引與相關資源，強化並課以雇主防範、調查、懲處與改善職場環境角色與義務，亦可思考降低被害人提起司法訴訟門檻之可能方案，使被害人不須付出過多成本，即可透過民事訴訟取得賠償與懲罰性賠償金、進行刑事咎責。

若擔心已離職的加害人無法被雇主懲處，可在《性別工作平等法》中增設職場性騷擾加害人前任雇主之告知義務，只要前任雇主接到其他雇主針對加害人之資歷查核 (reference check)，即有義務告知加害人過去有性騷擾行為經調查成立之情事，作為未來雇主克盡職場性騷擾防治與職場性別平等教育訓練職責之參考。

多爭議；若範圍定義太過狹隘，則無法妥善處理名義上雖非最高負責人但實際上行使最高管理權之類似案例。為求衡平，同時考量勞動法定義之一致性，我們建議「最高負責人」之範圍定義應比照《大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法》第 2 條第 1 項臚列之「事業單位代表人」。

四、行政裁罰之時效認定應更有利於被害人

行政院版《性騷擾防治法修正草案》第 27 條第 3 項、《性別平等工作法修正草案》第 38 條之 2 第 3 項、第 38 條之 3 第 2 項，將行政裁罰之起算時點設為提出申訴之日，裁處時效為提出申訴之日三年內；但提出申訴後仍須經調查、等待調查結果，才會進入裁罰。為使時效認定更有利於當事人，應將行政裁罰起算時點設為性騷擾認定成立之日，使裁處時效變更為性騷擾認定成立之日三年內。

五、增加「信仰活動」為權勢性騷擾所列舉之關係之一

於五月底開始爆發倖存者／被害人陸續公開訴說性別暴力事件的 #MeToo 浪潮，當中不乏因宗教信仰，藉由主導敬拜或崇拜行為而為性騷擾甚至性侵之事件；過去亦曾發生加害人為同一人，在同一加害手法下，然被害人當中一人因與宗教團體有聘僱關係、另一人為一般信徒，而導致前者案件被起訴、後者案件卻因無法符合現行法律下權勢之定義因而不起訴之案例。為補此漏洞，行政院版《性騷擾防治法修正草案》「權勢性騷擾」之定義，應納入「信仰活動」以含括因信仰崇拜而利用權勢或機會為性騷擾之事件。



參、政府應依 CEDAW 「消除對婦女一切形式歧視公約」

第 35 號一般性建議提出性別暴力防治國家行動計劃行政院性平三法修正草案重點之一乃是提高罰鍰上限，然而提高罰鍰上限，並不代表加害人就會被懲罰得更重，若裁罰基準未改變，即使罰鍰上限提高，實際上開罰，仍很可能不會有加重處罰的效果，此外，重罰對於消除性別暴力之效果，仍有待評估。

性騷擾之防治，關鍵在於政府在防範、執行、調查、起訴、賠償、支持當事人之相關服務及措施上，投入之整體資源、預算是否充足與是否到位，並常態性地確實檢討各種做法是否有需改進之處。

7 月 11 日現代婦女基金會、台灣防暴聯盟、兒少權益暨身心健康促進協會 全芯創傷復原中心與女人迷等民間團體，召開記者會訴求政府應提出「性別暴力防治國家行動計劃」，我們亦呼應此一訴求。

我們呼籲立法院積極監督政府各部門，要求中央政府依 CEDAW「消除對婦女一切形式歧視公約」第 35 號一般性建議，提出國家行動計劃，除編列充足預算整備教育訓練、調查人才庫，提供被害人保護與支持服務及措施，亦應在保護個人資料的前提下，建立性別暴力事件統計資料搜集、分析與發布之完整制度，確認現行各項做法，在性別暴力防範上有無過失與疏漏之處，並據以改善精進，政府應採取持續、長期、常態性務實作法，積極消除性別暴力。

一、股份有限公司之董事長。

二、有限公司為章程特設之董事長；未設有董事長者，為執行業務之董事。

三、無限公司及兩合公司之執行業務股東；未設執行業務股東者為代表公司之股東。

四、合夥者為執行業務之合夥人。

五、獨資者為出資人或其法定代理人。

六、其他法人團體者為其代表人。

七、非法人團體者為其代表人或管理人。

身體自主

【提升生育自主：人工生殖法該修了】

/ 公聽會



2023年10月3日下午，婦女新知基金會應邀出席立法委員洪申翰、林昶佐、林靜儀、陳培瑜、賴品妤主辦的「提升生育自主：人工生殖法該修了」公聽會，以下是婦女新知基金會發言內容。

目前的《人工生殖法》僅適用於不孕夫妻，單身的、有伴侶但未婚的，或有同性配偶的人都被排除，背後預設的想法是將婚姻和生育綁在一起，不但綁再一起，這背後還預設了一個先後順序，也就是一定是先結婚、後生育，但是這樣的預設，排除了不想進入婚姻，但有生育規劃的女性。這是明確的，針對女性的單身歧視，而背後其實也隱含了，對單親家庭的歧視，即便這裡預設的單親家庭以及很多人預設它有多不幸，這些也很有可能是被想像出來的。

政府目前進行的常態性調查，還沒有看到有數據去呈現，有多少女性不想進入婚姻，但有生育的計畫，那沒有常態性的調查，所以我們也不太知道這群人的人數和背景上歷年的變化，是非常可惜的。

目前我們看得到的數據是，衛福部108年度的婦女生活狀況調查，詢問15-64歲女性，有沒有在婚姻狀態內，如果沒有在婚姻狀態內，未來想不想進入婚姻？那我們大概在15-24歲這個年齡層的未婚女性中看到，有7.56%的女性未來沒有進入婚姻的規劃，但他們期待有一個伴侶，在25-29歲這個年齡層有7.67%，到了30-44歲，這個比例還有5.02%，到了45-54歲，這個比例降低到大概3.15%。各年齡層未婚女性當中，對於未來婚姻狀態還沒有特別規劃的女性，比例更高，大概佔了一半。

這一群女性在《人工生殖法》裡面的定義都是單身女性，無法使用人工生殖技術。當然再次強調，因為政府調查的限制，

我們不知道這群人裡面有多少人想要小孩，但這裡我們要強調的是，婚姻和生育綁在一起的預設，不但在價值上歧視單身，現實上也不符合許多女性對親密關係的期待、想像或安排。

很多人認為不在婚姻關係內成長的小孩，是不幸的，但這樣的不幸有多少是想像的？有多少是制度造成的？我有認識的異性戀女性朋友單身養育小孩，因為他認為在婚姻關係中他還要照顧一個男人，很麻煩，自己照顧一個小孩，好好把他養大，就夠了，兩個人也過得很好。單親家庭也常常被連結到貧困或經濟風險高，但單親家庭的面貌也是複雜的，問題在於我們大部分的制度和福利，並沒有保障在多元親密關係中成長的親子，跟其他親子擁有同樣的權利。

所以我們要堅持的，到底是歧視性的人工生殖法，還是認真去檢討，我們的法律一直欠缺多元的角度，去看待親密關係，以至於許多孩子與家長的權利，在制度上並沒有獲得平等的、實質的保障？

我們手上有一份只有薄薄四張紙的文件，是 OECD 在 2019 年提出的政策簡述，說明各國採取了哪些措施，保障在多元親密關係家庭中（非異性戀婚姻）成長的孩子們的權益，這就是國際上談到落實兒童權利，正在努力的方向，我們政府的方向卻完全相反，2009 年之前我們就主張《人工生殖法》應該將婚育脫鉤，但至今法律都沒有修，維持原樣，亦即政策方向仍是硬要把兒童塞進有婚姻關係裡的家庭，但鮮少去談，有沒有哪裡做不好，制度上哪裡沒設計好，讓兒童不管是不是成長在有婚姻關係的家庭裡，兒童與她／他的照顧者與監護人都可以受到保障。這個思考方向供大家參考，最後還是再次呼籲，人工生殖技術應開放單身女性和女同志配偶使用，作為我們正視多元親密關係或多元家庭關係的下一步，謝謝。

身體自主

【反對倉促審查代理孕母法案 應優先解決單身歧視、推動婚育脫鉤】

/2023 年 12 月 3 日 婦女新知基金會聲明

本週立法院排審《人工生殖法修正草案》，其中洪申翰委員、高嘉瑜委員版之重點在開放單身女性與同志配偶使用現行法律規範下之人工生殖技術；林楚茵委員草案重點為開放同志配偶使用現行法律規範下之人工生殖技術；吳秉叡委員、謝衣鳳委員與國民黨黨團版，旨在建立代理孕母之規範，開放不孕之異性戀夫妻使用代理孕母技術；民眾黨黨團版則開放單身女性、同志配偶使用人工生殖技術，同時也開放代理孕母，且不限不孕者，即使完全可以使用自己身體生育者，也能使用代理孕母技術。

自 1980 年代以來，是否開放代理孕母一直都是高度爭議的議題，基於杜絕剝削、性別平等價值原則，本會不贊同立法院倉促排審開放代理孕母之草案。

目前排審之四個草案，看不出有任何制度設計，可具體保障代孕者權益，避免代孕者的身體自主權遭到剝削。例如，已開放代理孕母之各國經驗顯示，代孕中介機構的管理規範如何設計（包含是否禁止廣告、收費、營利）、治理結構能否平衡各方權力關係、規範落實程度，是避免代孕者遭受壓迫的關鍵

之一，但目前四個版本都將「居間代孕服務機構」之設立及應遵行事項，空白授權給主管機關以子法規範。草率處理代孕者權益的情況，四份草案中四處可見，在此僅舉一例。

我們希望參與審查的委員們注意到，已開放代理孕母之國家，絕大多數經歷過法律規範無法落實、代孕者遭受剝削之情況無法杜絕，剝削關係往往與階級／國族／種族相互交織，因此近年趨勢上，都朝向更加嚴謹、以落實代孕者各項權益保障為目標的方向，進行改革。基於對人權價值的堅持，甚至有論者主張審慎檢視本國國民在國外委託代孕，或本國國民接受他國國民委託代孕，是否需要國家更多介入規範。目前排審的四個代孕草案，完全違反國際上的反省與改革趨勢。

本次審查中，「修改僅夫妻可使用人工生殖技術此一歧視單身女性與女同志配偶之規定」與「開放代理孕母」實為兩項可分開處理之修法議題。前者修法技術門檻較低，解決單身歧視的問題，落實女性身體自主權；而後者牽涉一方使用另一方女性之身體，訂立之契約可能限制甚至控制該名女性備孕、懷孕、生產期間之飲食、生活、作息，影響其孕期產後健康，事涉代孕者、委託者、代孕子女、生殖醫療機構、仲介各方之關係與規範，爭議多且複雜，一旦制度設計不良，不平等關係很容易導致普遍剝削，顯然需要更多研究與共識。因此我們認為，這兩項修法議題應分開處理，且應優先完成前者修法。

最後，本次多份草案，皆以少子女化為由提出修法，然而少子女化之對策不可能迴避女性身體自主權與性別平等議題，也不能以父權體制傳宗接代之願望為動力，建基在剝削的制度上，希望立法委員與政府各部門嚴肅謹慎以對。

婦女新知基金會通訊

No.346 | 2023 年 7-12 月號

發行人：姜貞吟

主編：黃柏萱

設計：廖翎蓁

工作室：覃玉蓉、陳政隆、黃柏萱、黃昱凱、邱奕禎

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：104 台北市龍江路 264 號 4 樓

電話：(02) 2502-8715

傳真：(02) 2502-8725

婚姻家庭法律諮詢專線：(02) 2502-8934

郵政劃撥：11713774

戶名：財團法人婦女新知基金會