飛雁專案

大專輔導老師性別與職業生涯規劃

研習營手冊

主辦單位　行政院青年輔導委員會

協辦單位　教育部

承辦單位　財團法人婦女新知基金會
台灣性別平等教育協會

中華民國九十二年十月三日（北區）　十月十七日（中區）　十月二十四日（南區）

婦女新知

飛雁專案的精神：

雁群以團隊的力量在飛行中相互扶持，
以輪流領導的方式往原鄉飛翔，
更以不畏風雨的精神完成大自然交付的使命；
面對新時代的多元角色與職涯發展，期望發揮飛雁精神，
陪伴青年朋友們在職涯規劃的天際中自在翱翔。

提昇輔導知能，共創性別平權的職涯教育

今年軍校聯招中受大眾矚目的事件浮現出軍校女性錄取名額受限的問題，也使得「兩性平等」議題再度浮上檯面。90年12月兩性工作平等法通過實施，主要意涵除了工作上的平權外，兩性平等焦點更是在教育中延伸。隨著社會產業結構的不斷轉變、以及女性的多元角色，兩性不應再被囿於傳統角色與固有框架，同時面對教育中科系抉擇與職業生涯的轉變應提供適切的教育與職涯輔導機制。如何協助破除性別區隔的刻板意識，以及提升產業對於不同性別給予相同的待遇…等等問題，都是目前刻不容緩的議題。

為因應時代的變遷、經濟結構的變動對女性角色的衝擊，從去年起本會針對促進女性經濟參與的層面，設計了一系列的課程，「企業女性職涯發展研習營」便是其中之一。目的在於讓企業女性重新檢視自己的職涯發展，藉由趨勢經濟與女性角色的探討，從個人生涯發展的光譜上，重新檢視家庭與職業角色的定位。除此之外，課程安排將從個人及組織的角度出發，培育女性相關的管理技巧與能力，促成女性職涯發展的目標。今年，有關女性的職涯促進，除了延續辦理「企業女性職涯發展研習營」外，並加入學校教育的部分，開辦「性別與職業生涯規劃系列活動」，包含了「高中職老師性別與職業生涯規劃研習營」、「大專輔導老師性別與職業生涯規劃研習營」以及「性別與工作研討會」，將研習的對象從企業女性延伸至校園教師，期許透過教育的方式，讓兩性平等能提前在校園中紮根，並更期望協助女性朋友，不僅能提早面對職場發展趨勢，也儘早預備與規劃自己的職涯。

本研習營的舉辦，希望協助教師活化既有生涯選擇相關輔導專業知能，於教育過程中融入性別意識，開拓學校與職場的連結，促使學生能有跳脫傳統性別的框架與職業選擇，進而在生涯發展與規劃上，能擁有更多的選擇權與可能性。

行政院青年輔導委員會主任委員

林芳玫 謹識

中華民國　九十二年九月

婦女新知

学霸小助手
数以来最实用的软件

目錄

頁次

九十二年性別與職業生涯規劃研習系列活動.....1
【北區】研習議程表.....7
【中區】研習議程表.....8
【南區】研習議程表.....9

專題講座：性別與職業選擇－職場現況掃描與工作趨勢
工作趨勢與性別【北區】 劉梅君.....11
引爆台灣 SHE 勢力【北區】 吳琬瑜.....13
工作趨勢與性別【中區】 范情.....19
性別與職業選擇【南區】游美惠.....24
《參考文章》從「碗槽裡有很多該洗的碗」談女性的勞動經驗 游美惠.....33

專題座談：突破‧賦權與增能的女性－產業多樣發展與女性典範
女性就業領域的成長空間【北區】 吳嘉麗.....36
《參考文章》化學與新知的結合　吳嘉麗.....37
女性與職涯發展【北區】　王秀芬.....38
女性與職涯發展【北區、中區】　戴明鳳.....39
女性與職涯發展【北區】　江妙瑩.....41
女性與職涯發展【北區】　黃玉珊.....42
從個人學經歷的挑戰看性別與職涯【中區】　商大曄.....43
隨緣生涯與生涯規劃【中區】　陳月霞.....46
《參考文章》生命舞台【中區】　陳月霞.....47
《參考文章》年齡【中區】　陳月霞.....49
《參考文章》攝影女人【中區】　陳月霞.....51
女性與職涯發展【中區】顏毓瑩、陳杏芬.....54
《參考文章》就要‧釀一缸幸福的桔‧‧‧（桃籽園文化協會提供）.....55
女性與職涯發展【南區】　陳昭如.....59
性別與職業生涯規劃【南區】　蔡秀芬.....60
《參考文章》「Ms.Science」的過去、現在與未來　蔡秀芬.....62
女性與職涯發展【南區】　焦婷婷.....65
女性與職涯發展【南區】　阿布婭.....66

專題研討：職涯輔導與性別平等
職涯輔導與性別平等【北區】　陳金燕.....68

職涯輔導與性別平等【中區】　趙淑珠.....69
《參考文章》性別意識：對諮商員的反省與提醒　趙淑珠.....72
職涯輔導與性別平等【南區】　王燦槐.....76

經驗分享：職涯輔導工作經驗談
性別與職涯研習【北區】　葉安華.....79
性別與職涯輔導經驗談【北區】　陳麗美.....81
性別與職場生涯研討【中區】　劉淑瀅.....82
性別與職涯輔導經驗談【中區】　許鶯珠.....83
性別與職涯輔導經驗談【南區】　李花環.....84

分組研討：「職場新鮮人」案例研討及諮輔策略設計
「職場新鮮人」案例研討.....86

綜合座談：分組報告&活動回饋.....91

研習學員名冊
北區學員名單.....93
中區學員名單.....96
南區學員名單.....99
工作人員名冊.....102

附錄一　方案簡介.....104
附錄二　研習地點位置圖.....111
附錄三（1）兩性工作平等法小小說之小美的工作史.....112
附錄三（2）「懷孕歧視」:「兩性工作平等法」的現階段立法缺憾與困境.....119
附錄四　性別與職涯推薦書單.....136
附錄五　主辦單位簡介.....139
　　承辦單位簡介.....143

研習心得筆記

性別沒有區隔．職涯任我選擇

九十二年性別與職業生涯規劃研習

系列活動介紹

壹、**企劃名稱**：「九十二年性別與職業生涯規劃系列活動」企劃案－含「大專輔導老師性別與職業生涯規劃研習營」、「高中職老師性別與職業生涯規劃研習營」以及「性別與工作研討會」三項子方案。（詳細方案規劃可參照附錄一）

貳、主辦單位：行政院青年輔導委員會

參、承辦單位：本案採民間團體策略聯盟之合作方式，由財團法人婦女新知基金會、台灣性別平等教育協會共同承辦。

聯絡人：林以加　（婦女新知基金會教育推廣部主任）

(O)02-25028715　(F) 02-25028725　hsinchi@ms10.hinet.net

賴友梅　（台灣性別平等教育協會副秘書長）

(O)02-23638841　(F) 02-23626779　tgeea.y2002@msa.hinet.net

肆、協辦單位：教育部

伍、**方案總執行時間**：九十二年四月～九十二年十二月

陸、**方案內容**：本案含「高中職老師性別與職業生涯規劃研習營」、「大專輔導老師性別與職業生涯規劃研習營」以及「性別與工作研討會」三項子方案。

柒、方案源起：

教育資源的性別區隔現象



雖然有較大比例的女性享受高職及專科、大學教育，但是，她們所得到的國家資源卻少於男性：公立高職男生人數爲女生的 1.22 倍，公立專科學校和公立大學男學生各爲女學生的 1.13 倍（中華民國教育統計，2003）。研究所碩士班男學生爲女學生的 1.78 倍，博士班男學生爲女學生的 3.39 倍，當年畢業人數男性都是女性的二倍以上。可見最高層的教育資源，女性享受的比例遠低於男性；而且完成學程、拿到學位的比例也低於男性。

從系所區分上加以分析比較，我們仍然可以發現大學科系中，還是存在明顯「男理工／女人文」的性別區隔。值得注意的是，在教育部明訂的十八個學系分類中，不論是男多女少或是女多男少，兩性比例均非常不平衡，就讀科技類學生，就佔大專院校學生研究類別的 55%左右，其中又以男性比例佔優勢的科系爲多。反而女性佔多數的師範教育體系中，特別被注意到性別均衡的問題，而以積極預留男性錄取名額的方式，保障男性進入非傳統職業領域。但在其他性別分佈極不平等的學科裡，如：特別是男性集中的理工科系，並沒有這種對性別不平等的「高敏感度」.，女性非但沒有被保障就學機會，社會文化還會以「女性天生缺乏理工細胞」的說法來加以合理化。科技化趨勢讓性別區隔的狀況更形嚴重，台灣的資訊教育裡，學系中也呈現陽盛陰衰的現象，不僅難逃性別區隔的刻板意識，使女性被迫與資訊科學產生疏離，削減她們未來各方面的競爭實力，更突顯出女性在教育上處於被動的弱勢地位，這也是我們急需關切的部分。

國家政策、兩性性向及刻板性別角色等三項因素的交互影響顯而易見：兩性性向及刻板性別角色使女性傾向於選擇人文、社會、照護及托育領域，男生傾向於往科技類科系發展，而國家教育投資與前述區分不謀而合，優先投資科技類科系，以致男性於高職、專科、大學層次享受較多的國家教育資源。父母的生育及教育投資有明顯的性別差別待遇。

進入九〇年代，許多的本土研究更不斷對教科書進行全盤的檢討，批判其內容仍帶有強烈的性別刻板印象，及男性專屬語言。教材，不論是插圖或課文例題，男性出現比例遠超出女性，男性出現的情境多半是在動腦思考或兼具多樣化的經驗，表現動態、展現力量、有技巧；女性的表現與經驗十分貧乏而刻板化，活動也清一色靜態或較不費力的。將男性塑造成爲科學思考及經驗主體的代言人，呈現女性對數理知識非常疏離的意象的結果，不僅影響教師教學態度，也間接降低

女學生的學習信心。兩性平等教育的紮根工作也不能忽略教師們的「增能」（empower），如何增進教師的兩性平等意識，培養時時察覺性別歧視的敏感度，非常重要，教師可能在教學或處理學生行爲的過程中，展現自己對性別關係的看法與態度，並透過課堂互動傳遞給學生。

教育及教室活動中傳遞的兩性刻板形象，以及這些刻板形象對學生產生的影響。除了解構有差異的、且適合兩性的行爲內容之外，最主要的，還是觀察學校及教育者如何有效率地教導、複製並增強學生之間的性別差異。性別刻板形象似乎有著複雜的內涵，但是我們仍然可以從各種分析層次中，抽離出性別刻板形象的三個基本型式：（1）將性別爲基礎的典範行爲、特徵，指派給個人的過程，而且大部分與男性或男性化相關的社會生活行爲（工作、政治及性關係）被賦與正面的評價。（2）女性及女性化的形象被普遍視爲相對於男性的負面價值。（3）這種刻板形象被合理化爲一種常識（common sense），並被視爲是自然（naturalness）的現象。



職業的性別流動與刻板印象

學校教育是有關人力資本的變數中，對薪資所得影響最大的一個因素，同時，不同學科訓練也直接影響個人職業選擇與工作所得，多數男性因爲性別差異的教育背景而順利進入理、工、醫等報酬高的產業，女性則進入行政或服務部門，既使慢慢出現職業流動，當女性大量進入某種行業時，這些行業被『女性化』，也就是說，這些行業就承受了較低的社會地位。」工作因爲隱含「女性特質」，工作常是不被重視的。例如，在醫界，如果醫師有很多病人，倘若是男性的話會被稱爲醫術高明，但是女性則是被認爲「只會 care」，所以病人才多。即便是重要的，也被選擇性地應用來貶低。男護士因爲社會上的有利角色定位 ，所以在職場中能夠自我發展出適應方式，但這種方式仍是傳統的男性範疇的，是控制的是技術的，是理性的，而 caring 和溝通的部分，仍是女護士爲主，男護士重新定義，指認，造就出有利他們的發展空間。男性社會工作者深刻地受到傳統文化對男性性別角色的觀念所影響。在投入社會工作前往往會顧慮到社會工作「偏低的職業聲望」，「低薪資」、「升遷困難」、和「與男性特質衝突」的處境，但選擇進入社會工作領域的男性，反而在職場不會被忽略，他們工作內容傾向男性化，而且會容易受到重用[1]。

[1]葉明昇（1998）男性社會工作者之職業選擇歷程，高雄醫學院行爲科學研究所碩士論文

同樣接受高等教育的女性，進入職場後，工作報酬卻遠不及男性，而且，這種薪資差距以大學畢業者爲最明顯，因爲性別區隔的影響，使得教育帶給女性附加的經濟價值低於男性。台灣婦女就業率自從 1986 年首度超過百分之四十五以來，十五年間一直徘徊於百分之四十五上下，迄今未有明顯成長。而女性多集中於較低薪、發展性較低的職種。職位之高低關係著決策權之大小，職位上的性別差異，對於就業環境、條件的性別差異有很大的影響。甚至在人力資源培訓方面，雇主對於主管能力之訓練投資，呈現明顯的性別差別待遇現象。

打造具性別觀點的職涯諮輔計畫與教學策略

學校體系應協助學生在求學階段得以開始探索個人與生涯發展，並藉著周圍相關資源系統的支持，能跳脫傳統性別角色的侷限，創造更多元的生涯規劃與選擇，並因應社經環境的快速變遷，培養女性生涯知能與生涯態度，配合思考適性發展，儲備未來生涯變動或轉換的應變能量，建立個人一生工作與生活的重要基礎。過去「精英化」高等教育的傳統培養模式，按照學科或學術性設置的專業難以適應社會各行業的實需求，使得學生進入就業階段時，面對競爭激烈及職場多樣化需求缺乏適應能力。因此，職涯教育必須是一種在目標、層次、形式、內容等方面提供多種選擇、滿足多種學習和發展需要的教育。單一化的職涯教育，既無法滿足社會的多樣化需要，也無法滿足學習者多樣化的個性要求。「多樣性」是職涯教育的本質，就學習者主體而言，「多樣性」也等同於期待透過工作，接觸不同的人、事和活動的機會。技職教育並非狹隘的技術養成，在課程設計上，各科的正式課程除了主學習外，可依師生特質，發展介紹各職業類別多元豐富的副學習與輔學習，開拓多元知能的成長空間。思考高中職／大專職涯教育如何定位，融入性別意識成長及自覺，配合調整學科專業結構，改進人力培養模式，協助學生了解及時代變遷歷程（包括社會文化進步、技術發展）中，職業生涯意義及內容的多元化，就業趨勢的掌握，進行職業生涯規劃時個人人生目標，自我成長及需求的連結；因應職涯變遷時，有效整合與準確評估個人資源（包括時間、知識、經濟、健康、專業能力、人際關係）。

玖、預期目標：

1．協助教師活化既有的生涯選擇相關輔導專業知能，並能於教育過程中融入性別意識，促使學生能有跳脫傳統性別框架的生涯與職業選擇。在生

涯發展與規劃上，能擁有更多的選擇權和可能性。

2．透過經驗分享，與深度研討，進行實際規劃藉由性別平等教育的實踐，使其不論在就學時期的科系選擇，或職涯中的工作選擇，擺脫刻板化的性別角色分工，或職場中的性別隔離所帶來的侷限。促進性別意識覺醒

3．建立與促進學校、女性職涯發展相關團體的聯繫與合作：建立相關團體通訊/聯絡網，定時交流各相關團體所提供的課程與服務資訊，或共同推動女性職涯發展的計畫。

全程企鹅号
授权人身份证件信息

研習議程

【北區】研習議程表

時間：92 年 10 月 3 日（星期五）　地點：國立台灣師範大學教育大樓 202 國際會議廳

時　間	議　程	主　持　人/主　講　人
8:30-8:50	報　　到	
8:50-9:00	開　　幕　　式	
9:00-10:30	專題講座：性別與職業選擇 －職場現況掃描與工作趨勢	主持人：吳嘉麗 教授（考試委員） 主講人：劉梅君 教授 (政治大學勞工所) 吳琬瑜 總編輯 (Cheers 雜誌)
10:30-10:40	休　　息	
10:40-12:10	專題座談： 突破．賦權與增能的女性 －產業多樣發展與女性典範	主持人：吳嘉麗 教授（考試委員） 主講人： （1）企業女性：王秀芬 副總經理 (台灣微軟公司) （2）科技領域學者：戴明鳳 教授 （吳鳳技術學院電子工程系/ 中正大學物理系） （3）NGO 工作者:江妙瑩 女士(開拓文教基金會） （4）影像工作者：黃玉珊 導演 （台南藝術學院音像管理研究所副教授）
12:10-13:30	午　　餐	
13:30-14:30	專題研討：職涯輔導與性別平等 －諮輔多元觀點的實踐 －鼓勵進入非傳統性別領域之改變策略	主持人：蘇芊玲 理事長 (台灣性別平等教育協會) 主講人：陳金燕 教授（彰師大輔導與諮商學系）
14:30-15:00	經驗分享：職涯輔導工作經驗談	與談人：　葉安華 老師（長庚技術學院諮商中心） 陳麗美 老師（花蓮師範學院諮商中心）
15:00-15:15	休　　息	
15:15-16:15	分組研討：〔職場新鮮人〕案例研討及諮輔策略設計	主持人：蘇芊玲 理事長 分組討論帶領人：陳金燕 老師、葉安華 老師 陳麗美 老師
16:15-17:00	綜合座談： (1)分組報告、(2)活動回饋	主持人：蘇芊玲 理事長
17:00	閉　　幕	

【中區】研習議程表

時間：**92** 年 **10** 月 **17** 日（星期五）　　地點：維他露基金會 2F 簡報室

時　間	議　程	主　持　人/主　講　人
8:30-8:50	報　　到	
8:50-9:00	開　　幕　　式	
9:00-10:30	專題講座：性別與職業選擇 －職場現況掃描與工作趨勢	主持人：謝　園 董事長 (婦女新知基金會) 主講人：范　情 教授 (東海大學通識中心)
10:30-10:40	休　　息	
10:40-12:10	專題座談： 突破．賦權與增能的女性 －產業多樣發展與女性典範	主持人：謝　園 董事長 (婦女新知基金會) 主講人： （1）企業女性：商大曄 處長（台積電人力資源處） （2）科技領域學者：戴明鳳教授 （吳鳳技術學院電子工程系/ 中正大學物理系） （3）NGO 工作者： 1.陳月霞　女士 (台灣生態研究中心/台中市社區婦女成長協會) 2.陳杏芬 女士、顏毓瑩 女士 （插畫/影像工作者；桃籽園文化協會）
12:10-13:30	午　　餐	
13:30-14:30	專題研討：職涯輔導與性別平等 －諮輔多元觀點的實踐 －鼓勵進入非傳統性別領域之改變策略	主持人：蘇芊玲 理事長（台灣性別平等教育協會） 主講人：趙淑珠 教授　(彰化師大輔導與諮商系)
14:30-15:00	經驗分享：職涯輔導工作經驗談	與談人：許鶯珠 教授（交通大學諮商中心） 劉淑瀅 教授（新竹師範學院學輔中心）
15:00-15:15	休　　息	
15:15-16:15	分組研討：〔職場新鮮人〕案例研討及諮輔策略設計	主持人：蘇芊玲 理事長 分組討論帶領人：趙淑珠 老師、許鶯珠 老師 劉淑瀅 老師
16:15-17:00	綜合座談： (1)分組報告、(2)活動回饋	主持人：蘇芊玲 理事長
17:00	閉　　幕	

【南區】研習議程表

時間：92 年 10 月 24 日（星期五）　　地點：國立科學工藝博物館演講廳

時　間	議　程	主　持　人/主　講　人
8:30-8:50	報　　到	
8:50-9:00	開　　幕　　式	
9:00-10:30	**專題講座：性別與職業選擇** －職場現況掃描與工作趨勢	主持人：伍維婷 秘書長（婦女新知基金會） 主講人：游美惠 教授（高師大性別教育研究所）
10:30-10:40	休　　息	
10:40-12:10	**專題座談：** 突破．賦權與增能的女性 －產業多樣發展與女性典範	主持人：唐文慧 教授（成功大學政經所） 主講人： (1) 企業女性： 陳昭如 副總裁（花旗銀行公共事務部） (2) 科技領域學者： 蔡秀芬 教授（中山大學物理系） (3)NGO 工作者： 1.焦婷婷 理事長（高雄市婦女新知協會） 2.阿布婠總幹事(高雄縣原住民婦女永續發展協會)
12:10-13:30	午　　餐	
13:30-14:30	**專題研討：職涯輔導與性別平等** －諮輔多元觀點的實踐 －鼓勵進入非傳統性別領域之改變策略	主持人：蘇芊玲　理事長(台灣性別平等教育協會) 主講人：王燦槐　副教授（中央大學通識中心）
14:30-15:00	**經驗分享：職涯輔導工作經驗談**	與談人：李花環　教授(崑山科技大學學輔中心)
15:00-15:15	休　　息	
15:15-16:15	**分組研討：〔職場新鮮人〕案例研討及諮輔策略設計**	主持人：蘇芊玲 理事長 分組討論帶領人：王燦槐 老師、李花環 老師
16:15-17:00	**綜合座談：** (1)分組報告、(2)活動回饋	主持人：蘇芊玲 理事長
17:00	閉　　幕	

	课　　间	00:21
	触回傳款(5)、告跨膊代(1) ：鵬剽台落	00:21-21:91
	指鋼案鵬鋁又幅	21:91-21:21
21:21-00:21	午　　休	
	端鋼踪小工募鵬重鋼：章仑鋼踪	00:21-06:41
	加汉海膨胆却溜鹅非入鹏嘱猪一 鞘黄伯嘱立冬鵬猫一 非北胆出质塞鵬重鋼：堵铅踢鹅	06:41-13:30
13:30-15:10	备　　午	
	鹏鋼小工鹏鹏重鋼一 鞘案鋼胆却：鹏鹏踢鹅 加敢却文鹏测延鞘冬蒸重一 却文伯强鹏鹏测．鹏案 ：鹏剽踢鹅	15:10-16:40
16:40-18:00	放　　学	
18:00-20:30	晚　　餐	
20:30-22:00	自　　习	周　细

專題講座：性別與職業選擇

－職場現況掃描與工作趨勢

学海出版社

[北區]　工作趨勢與性別

講師簡歷

劉梅君

美國南加州大學社會學博士
政大勞工研究所教授兼所長
台灣醫療改革基金會執行長

講綱

一、經濟環境變遷下的女性處境

1、製造業產業外移的影響

* 紅燈亮起！家庭危機下的女性處境
* 永別了，少奶奶！何處是我頭家？

2、服務業勃興的女性機會

* 什麼樣的工作機會？
* 是機會？是陷阱？

3、失業率持續高漲的女性挑戰

* 勞動力的買方市場爲大！

「彈性化」--彈的是什麼調？

* 失業給付的性別差異

二、職場知己知彼

1、職場陷阱

「女性優勢」？

* 溫柔婉約順服體貼犧牲的陷阱

低薪無企圖心缺乏承諾缺乏領導特質

* 美貌的陷阱

能力的懷疑升遷的困境花瓶的悲哀

2、職場歧視

* 刻板性別角色—招募雇用配置升遷...的性別差異對待
* 缺乏性別敏感/友善的職場
* 懷孕歧視職場性騷擾母性保護措施的缺乏

三、職場攻略圖

1、尋找精神導師(mentor)

2、女人連線建立同盟

3、積極進修適時展現企圖心

4、擅用家庭/社會資源不輕言放棄



[北區]　引爆台灣 SHE 勢力

講師簡歷

吳琬瑜

東吳大學社會研究所畢業

現任CHEERS雜誌總編輯／天下雜誌科技暨產業組召集人

曾任天下雜誌特刊主編／天下雜誌資深記者／天下雜誌記者

2001年，CHEERS雜誌榮獲金鼎獎新雜誌首獎

2001年、2000年獲得兩岸及大陸新聞報導獎

著有吳舜文競合策略一書

講綱

1.女性工作就業狀況

2.女性在教育方面的表現

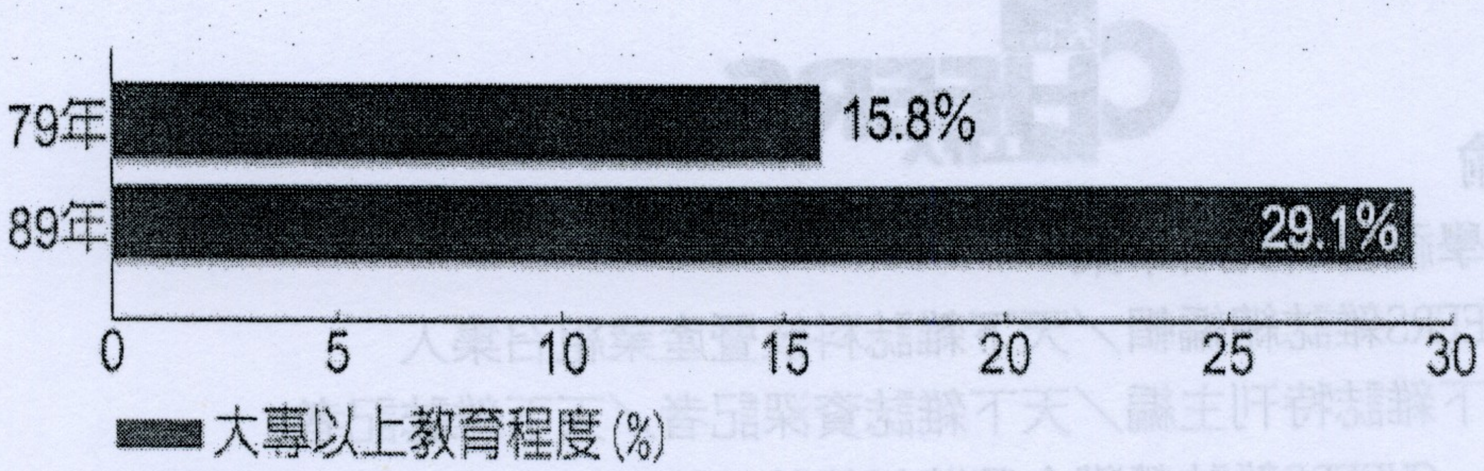
3.女性的 work and love？

4.女性的領導角色

結語__勇敢、銳氣、向前行

Working Woman 1-1

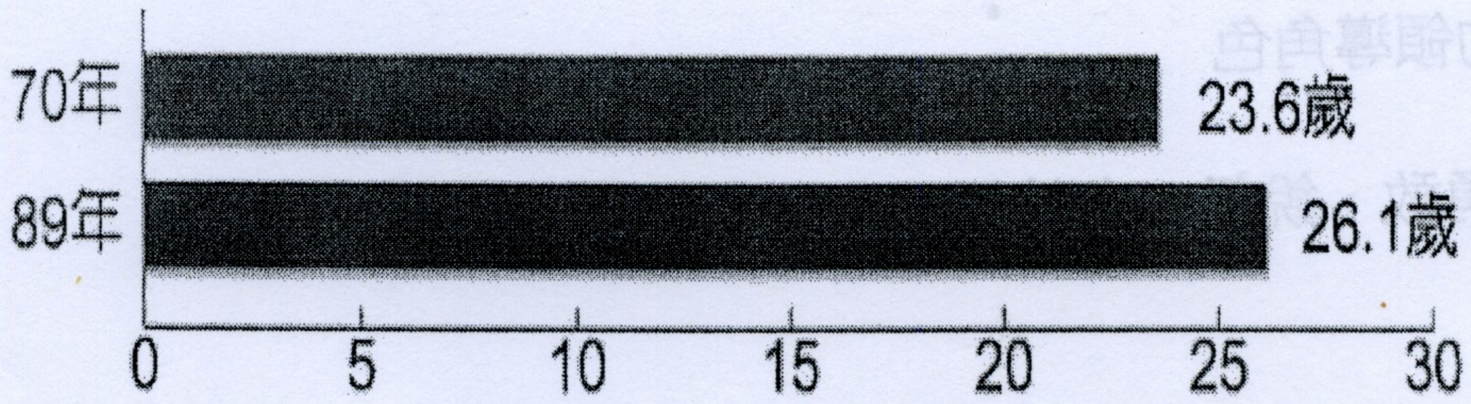
台灣女性有大專教育程度者近30%



CHEERS 快樂工作人

Working Woman 1-2

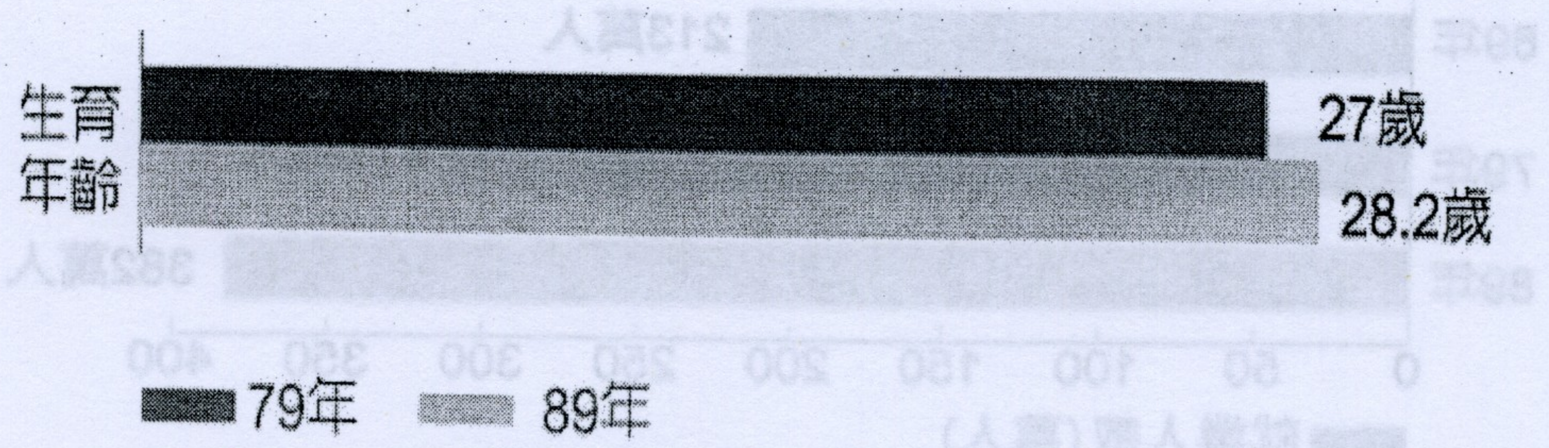
女性結婚年齡愈來愈高



CHEERS 快樂工作人

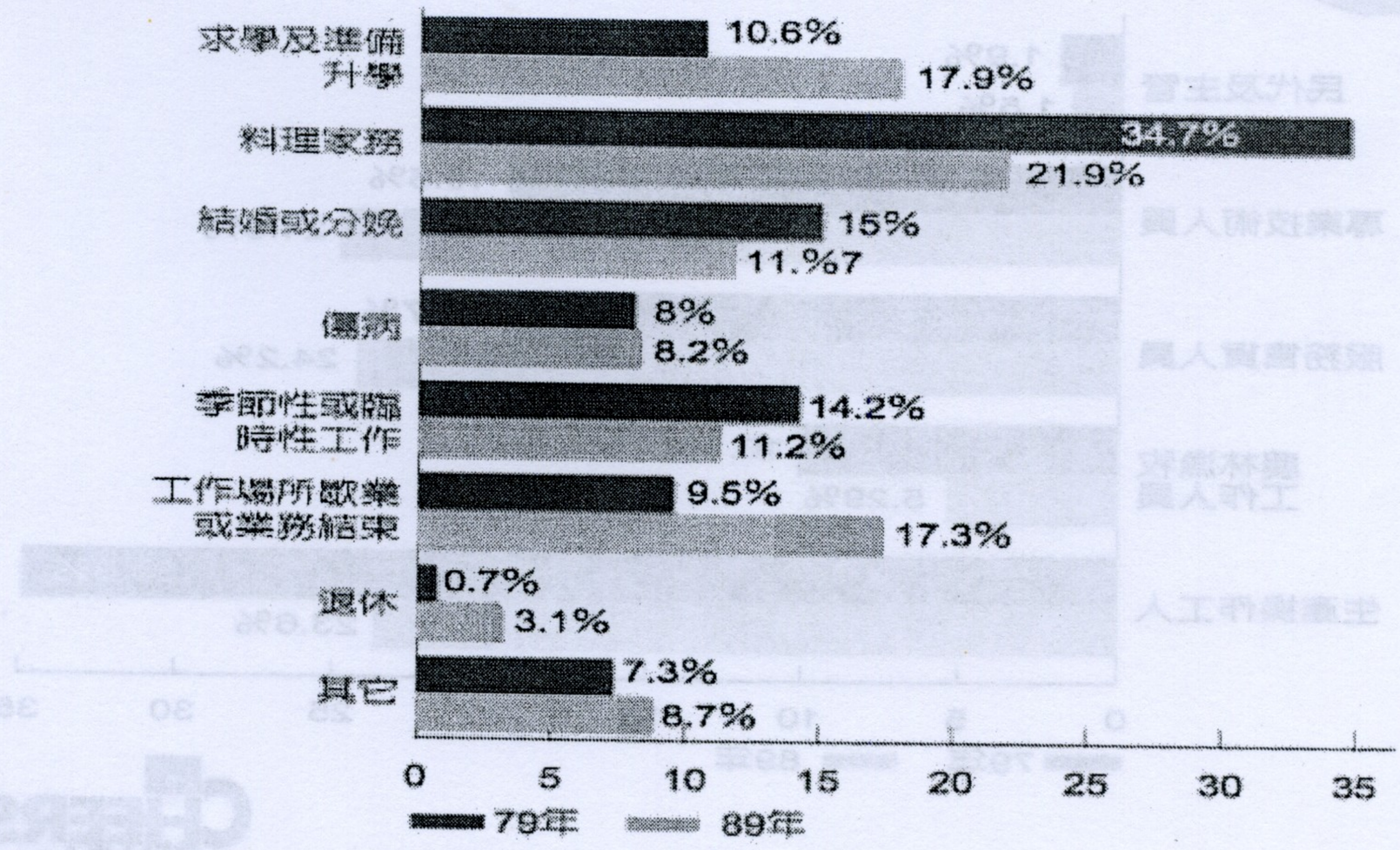
Working Woman 1-3

女性生育年齡愈來愈晚



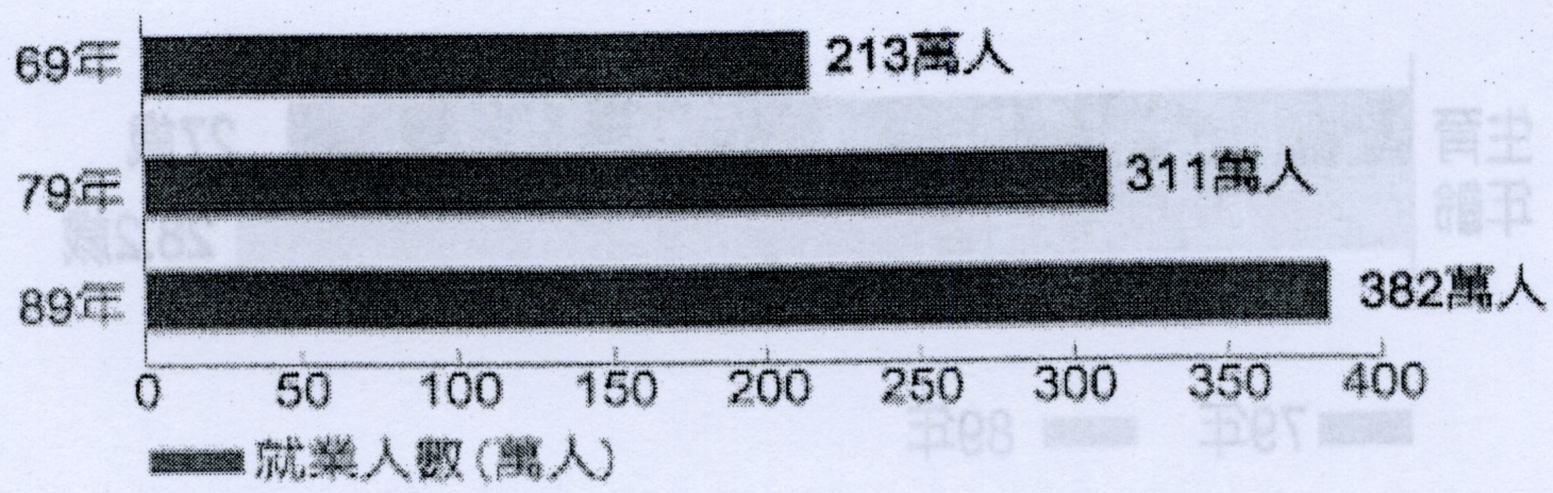
Working Woman 1-4

女性因爲料理家務與結婚生子而離開工作的比例,大量減少



Working Woman 1-5

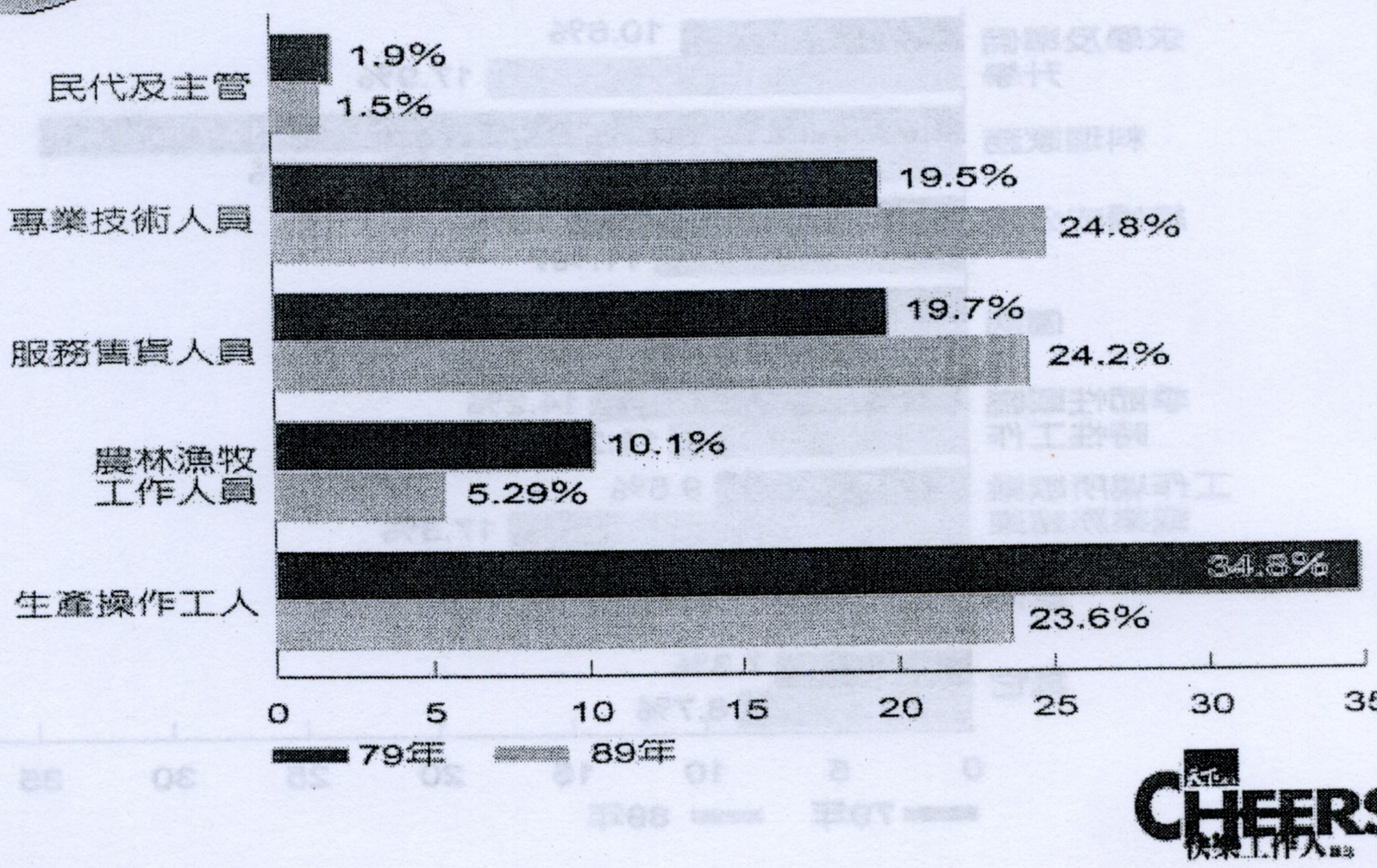
女性就業人數逐年增加



CHEERS 快樂工作人

Working Woman 1-6

女性職業結構



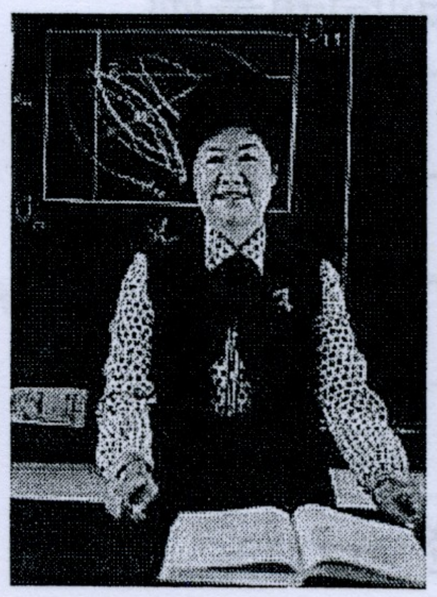
CHEERS 快樂工作人

Working Woman 2-1

女性職業結構的改變









民國60年代 ➡ 70年代 ➡ 80年代 ➡ 90年代

工廠作業員　外貿業務員　公教人員　行銷傳播人員

Working Woman 2-2

台灣史上第一位女性









Working Woman 2-3

女性主管的優劣勢

〈表8〉你覺得跟女主管相處，較常遇到的問題是她

情緒化	60.63%
太注重細節	41.56%
太敏感	37.93%
常改變規則	27.02%
指示模糊不清楚	21.09%
決策太慢	11.64%
其他	3.93%

〈表9〉你認為女主管比男主管優異的能力是

關心部屬	56.31%
營造和諧的氣氛	48.12%
直覺敏銳	46.02%
人際關係	40.78%
較多彈性	31.11%
重視長期規劃	16.39%
其他	1.86%

Working Woman 2-4

女主管看女主管的優勢與挑戰

優勢	挑戰
1.韌性大 耐性強	1.刻板印象的限制
2.踏實 努力 好學	2.企圖心不夠強
3.心思細密 考慮周到	3.求好心切攬太多工作
4.察言觀色 體貼情緒	4.怕破壞關係不夠果決
5.理想性較高	5.相互學習的機會少

[中區]　工作趨勢與性別

講師簡歷

范　情

東海大學通識教育中心講師
美國愛荷華州立大學新聞與大眾傳播碩士
曾任婦女新知基金會秘書長／台中市婦女新知協會理事長

一、「向左走/向右走」？— 打破傳統性別角色的慣性思考

1. 社會對男性與女性的角色期待與限制
2. 傳統性別角色期待與現實的落差
3. 性別角色再思考—跳脫性別框框

二、台灣職場性別現狀與意義

性別刻板印象及傳統的性別文化造成女性就業的結構性障礙，但教育普及、女性自主意識提升、育幼托老措施等也漸漸影響職場現況。

1.女性勞動參與情形

「男主外，女主內」，女性從事無酬家務，育幼顧老，男性從事有給勞動，照顧家庭的責任角色影響女性勞動參與率。

➢ 歷年台灣兩性勞動力參與率比較

根據行政院主計處 91 年女性人力調查統計，90 年我國女性勞動力較十年前增 23.7%，平均年增率 2.2%，女性勞動力增加之幅度大於男性(增 9.3%，年增率 0.9%)。女性勞動力參與率逐年上升，與男性勞參率逐年下降相較，凸顯女性在未來經濟活動中扮演重要、不可或缺的角色。

➢ 我國婦女與各國婦女勞動參與率比較

十年來，我國女性勞動力參與率維持在 44-46%，較日本、南韓 49%、新加坡 55%及美國 60%爲低，顯示我國女性人力資源仍待開發及運用。

➢ 歷年教育別之兩性勞動力參與率比較

若從教育區別觀察，女性勞動力參與率歷年來均以「大專及以上」者爲最高，「高中（職）」次之，「國中及以下」程度者最低。女性勞動力中大專以上程度占 30.4%，較十年前增 14 個百分點，並高於新加坡之 23%，接近日本之 31%。若與男性相比，女性不論何種教育程度，其勞動力參與率皆低於男性，教育程度愈低，兩性的勞動力參與率差距愈大。故，女性的教育水準愈高，愈有助於女性的勞動參與程度。

➢ 婦女勞動力未參與勞動之原因

就婚姻狀況觀察，90 年未婚女性勞參率 53.0%，較十年前減少 1.5 個百分點，主因女性受高等教育者增加，致延緩投入勞動力市場；有偶婦女勞參率 46.3%，則呈上升趨勢。90 年我國女性非勞動力人口 465.1 萬人，以料理家務占 57.3%、求學及準備升學佔 22.7%爲主要原因。由結構變化觀之，求學及準備升學者所占比率呈上升趨勢，較十年前增加 1.7 個百分點，料理家務所占比率則呈下降，減少 7.8 個百分點。

2. 就業性別區隔 (job segregation)

➢ 男女依據性別不同從事不同工作

a. 橫向隔離（不同行類）

女性傳統的性別角色引導她們從事的職業多集中於協助、佐理、行政或服務業的工作，大多屬於輔助者、照顧者或養育者的角色。

女性集中的行業在社會中往往也成爲低社經地位的行業

b. 縱向隔離（玻璃天花板）

➢ 女性從事之行業及職業

90 年女性就業者從事農業 5.1%，從事工業 28.2%，服務業則高到 66.7%。相較於同一年台灣男性就業者的行業別分佈，男性從事工業與服務業的比例都未超過 50%，顯示女性就業者的主要就業機會在服務業。

若比較是年男女兩性的職業別分佈，男性擔任「民意代表、企業主管及經理人」的比例高達 6.1%，比女性的 1.6%要高出許多，如此懸殊的比例顯示台灣職場中的「透明天花板」現象可能較一般普遍印象更爲嚴重。若再比較「事務工作人員」職業的分佈，女性從事的比例爲 20.7%，男性從事的比例卻只有 4.1%，表示台灣職場中職業區隔的現象是相當明顯的。

3．職場中的性別歧視：

雇主以女性員工結婚之後，懷孕、生產、育兒以致無法全心工作，不願將出國進修或在職訓練的機會給女性，而傾向拔擢男性。

依據勞委會職訓局對各縣市就業歧視評議委員會調查資料顯示，在受理就業歧視申訴案件中，其中性別歧視佔全部申訴案件的 94%，而在性別歧視案件中又以懷孕歧視最多，性騷擾則次之。

a．招募歧視

b．教育訓練機會、升遷阻礙

c．同工不同酬

➢　男女薪資比較

根據勞委會 89 年「職類別薪資調查」，對初次進入職場無工作經驗者，不論何種行業、何種職業，女性薪資爲男性之 95.91%，亦即在不考慮年資的情況下，女性的薪資就比男性要來的少，而且這種現象普遍存於職場各種角落。更重要的是，在進入職場最初的薪資都已有性別歧視現象，更何況後續的「各項福利措施、薪資給付、退休、資遣」等與薪資相關聯的職場際遇，皆因最初薪資的落差而產生了立足點的不平等。

再根據行政院主計處 90 年「台灣地區人力運用調查報告」資料顯示，女性受僱者每月主要收入占男性之比率，從 64.5%至 88.7%不等，若不論何種職業，則爲 74.6%，顯示勞動市場中女性薪資僅占男性七成五。若與前述調查結果對照分析，顯示女性在進入職場後，隨著分發、配置、考績、陞遷、或教育訓練等機會的不同，而使得平均薪資較初任薪資又再低男性約二成。

d．職場性騷擾

性騷擾阻礙了女性的平等機會，也是一種權力操弄。性騷擾對於受僱者的人格尊嚴、工作情緒、生活適應都會造成傷害，嚴重者甚至會影響到被騷擾者之工作權，對於工作場所的整體工作績效、兩性互動關係、員工相處的氣氛也有不良影響。此外，以各種工作機會來作爲性要求的交換，更是對女性進入職場或是在職場中發展的阻礙。

e. 懷孕歧視與母性保護

爲甚麼女人不敢生小孩？女性應有自由選擇母職的權利，也應有權兼顧母職和工作，而不是被迫選擇其一。生產福利、高品質的托兒照顧是一種權利，而非特權。雇主往往以各種理由或藉口對懷孕女性作出不利之對待，包括懷孕降薪、降職、或被迫留職停薪以規避給與產假或給付產假薪資之責任。母性保護不僅是要讓懷孕女性仍擁有工作權，除此之外，亦可選擇轉調較輕易工作。至於有薪產假、流產假更是基本的權利。

4. 雙重負擔 (double burden)

“對男人而言，家是休息的地方。從女人角度，家庭是女人勞動的地方（不管她是否在外有工作）。不管一個女人是否生活在傳統家庭，也不管她還做些甚麼事，社會都期待她負責家事。”……摘自《女性研究自學讀本》

女性被賦予身兼工作與家庭兩項重擔，造成女性的工作困境；傳統「男主外、女主內」觀念不僅不利於女性的獨立自主，也造成父權文化下男性與家庭的疏離。

三、我國目前和女性就業相關的政策、法律

1. 勞動基準法
2. 兩性工作平等法

四、未來趨勢

1. 婦女經濟主權受到國際支持
2. 新經濟爲婦女帶來挑戰與機會

新經濟，也有人稱爲知識經濟(knowledge-based economy)，是指「一個經濟體系以擁有、配置、創造與應用知識爲重要生產要素」。全球經濟與貿易自由化下，跨國企業大量興起、產業國際化以及勞動供需漸受國際化的衝擊，尤其是資訊科技發展，會爲勞動市場帶來巨大的改變，由此所產生的多樣化工作型態，對婦女之就業機會會產生甚麼影響？

女性的平均教育成就均低於主流男性，使用電腦、網際網路、數位科技的情形，平均來說不如男性普遍，因此對於企業 e 化、電子商務等新興科技及商業模式接受度也相對較低，女性的不利情境在進入新經濟時代後

是否會有更負面影響？

或者因新經濟「無距離」、「無時差」、「無重量」的特性，使得社會必須更講求彈性與效率，將可提供婦女一個調整傳統身分與角色的大好機會？

a. 工作型態多樣化

工業社會打破工作與家庭，資訊社會裡，腦力比勞力重要，工作可以在任何地方進行，再加上工作相關法令彈性化，使得人們不需離開家庭，也能在家利用電話、傳真機、電腦及網路等執行業務。在家工作(Working from home)、兼職工作者在各國均呈現出顯著增加趨勢，其中婦女佔有極大比例。自僱工作者是另一個快數增加的族群，包括小型企業在內，婦女也是主流。

b. 平衡家庭與事業需求

c. 傳統男性領域不是禁地，未來知識服務業潛力無窮

從 1988 年開始，當台灣的服務業就業人口比例首次超越製造業後，台灣便步入一個以服務爲導向的服務經濟時代。十多年來，服務業就業人口比例高達盡所有就業人口比例六成，也是讓婦女勞動力參與率不斷成長的主要因素。未來台灣也將如其他國家一般持續發展服務業，其中知識型服務業的需求與供應都將持續增加。

五、結語：

拋開習慣性負面思考、跳脫傳統價值賦予女性的性別限制，女性可以有更多元的職涯選擇，享有工作與家庭兼顧的快意人生。

[南區]　性別與職業選擇

講師簡歷

游美惠

美國猶他大學(University of Utah) 社會學博士
高雄師範大學性別教育研究所所長/副教授
教育部兩性平等教育委員會委員

基本議題

- 工作：生產商品與服務的活動

  （包括家務工作）

  支薪 VS. 不支薪

- 就業：條件（人力資本），就業機會，

  就業環境（職場），就業安全，

  生涯發展 etc.

- 從教育到就業
- 性別社會化
- 父權結構
- 差異：性別差異 ；

  女性之間的差異

  （跨族群，跨階級，跨國，跨歷史）

小學生的作文：我的志願

- 男孩的志願

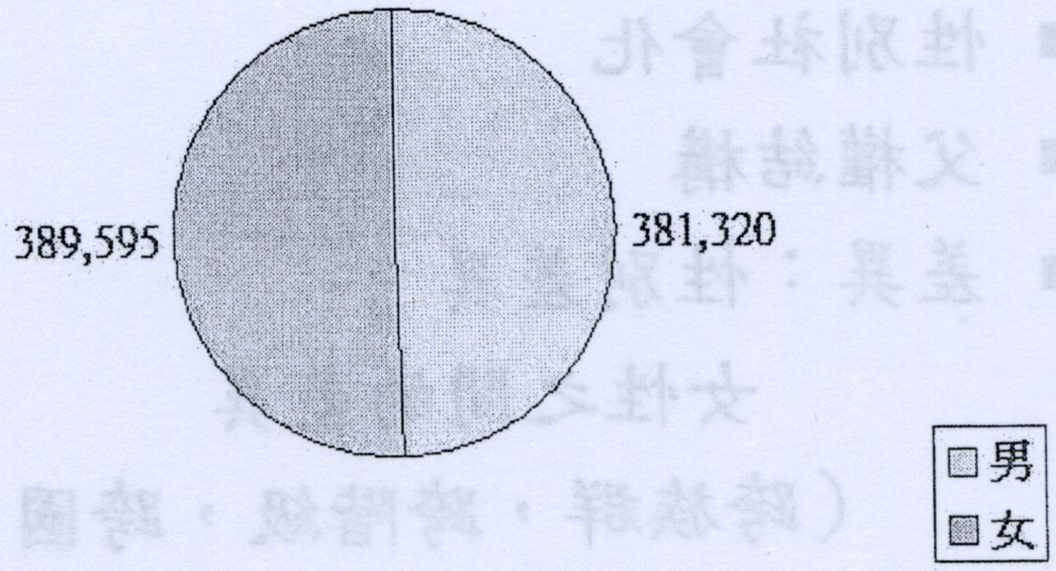
  科學家、軍人、飛行員、醫生、工程師

  賽車手.....

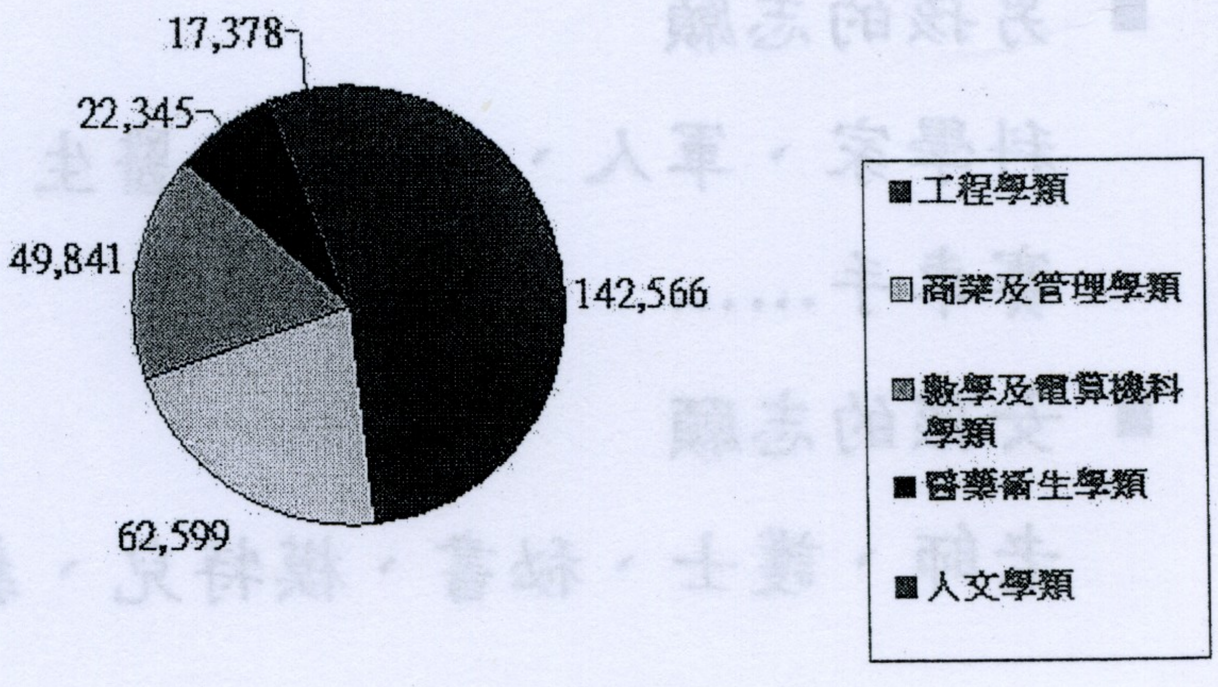
- 女孩的志願

  老師、護士、秘書、模特兒、義工.....

大學學生數性別比

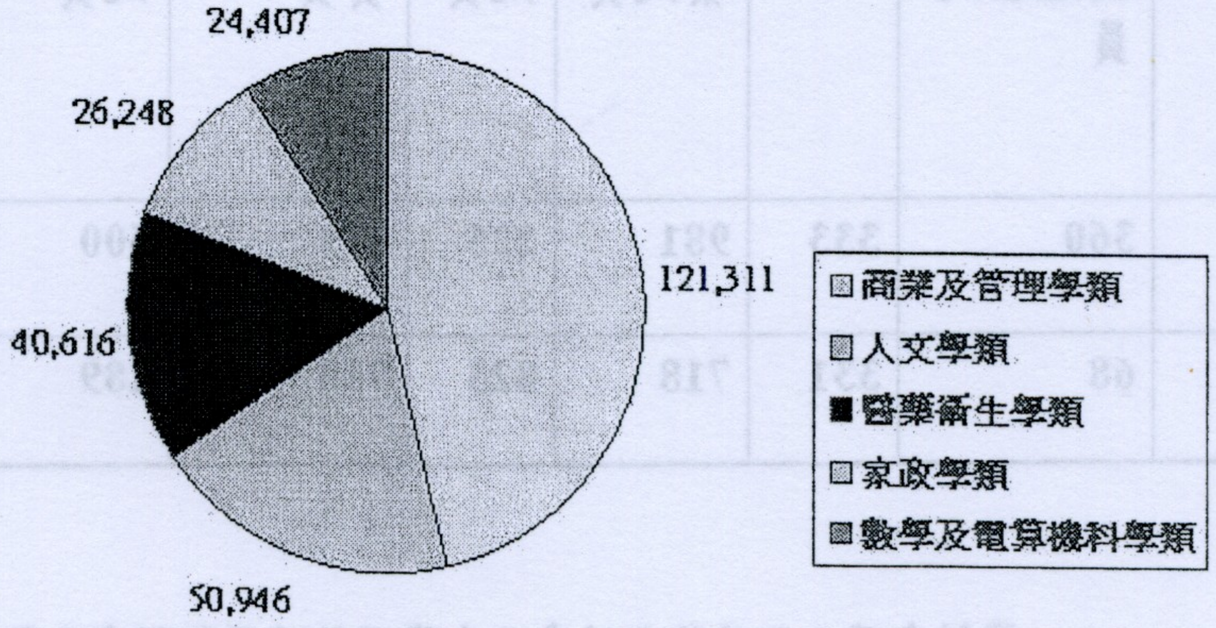


大學科系性別比



91學年度大學男生就讀科系比（教育統計）

大學科系性別比（續）



91學年度大學女生就讀科系比（教育統計）

台灣地區勞動參與情況

項目	性別	80年	86年	87年	88年	89年	90年
勞動參與率%	男性	73.8	71.09	70.58	69.93	69.42	68.47
	女性	44.39	45.64	45.60	46.03	46.02	46.10

資料來源：行政院主計處人力資源統計年報（2002年）

行職業性別比

職業/性別	民意代表企業主管及經理人員	專業人員	技術員專助理專業人員	事務工作人員	服務工作及售貨員人員	農林漁牧工作人員	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
男	360	333	981	225	819	500	2316
女	68	331	718	823	988	189	852

單位：千人

資料來源：行政院主計處人力資源統計月報92年4 月

女性政經參與之國際比較

項目/國家	性別權力測度(GEM)		國會議員女性比率		管理及經理人女性比率		專技人員女性比率		女性平均每人GDP佔男性比率	
	值	排名	%	排名	%	排名	%	排名	%	排名
台灣	0.646	20	15	27	15	61	43	55	55	29
挪威	0.837	1	25	4	25	47	49	41	64	13
瑞典	0.824	3	29	1	29	31	49	39	68	5
美國	0.757	11	45	62	45	1	54	18	62	15
新加坡	0.592	24	23	75	23	53	42	56	50	37
日本	0.527	33	9	91	9	65	45	53	44	50
南韓	0.378	62	5	133	5	68	34	68	45	46

就業結構與性別

■ 性別職業隔離

勞動市場依性別而有所區隔，不論是在水平面(職業別)或縱向面(權力結構)都存在，女性集中在範圍狹窄的職業群之中，而且是這些工作中較低的職位。

凱薩琳・哈金 (Catherine Hakim , 1979)

性別職業隔離

■ 性別職業隔離
  - 報紙分類廣告
  - 百貨公司專櫃小姐
  - 女護士vs.男醫師
  - 還有哪些例子呢.....
■ 玻璃天花板與玻璃牆

性別職業隔離

- 動動腦：討論造成性別隔離的原因
- 實例探討：
  1. 國中.小的代課老師
  2. 女性護理人員

- 社會建構的性別分工
  - 女人的雙重角色
  - 工作去技術化
  - 勞動後備軍

女性在職場上的困境

- 玻璃天花板與玻璃牆
- 同工不同酬
- 單身禁孕條款
- 性騷擾
- 身兼雙職

想一想，我可以改變些什麼？

- 個人
- 家庭
- 教育
- 國家的力量
  - 法律
  - 相關政策

【參考文章】

從「碗槽裡有很多該洗的碗」談女性的勞動經驗

作者：游美惠

（文章出處：《兩性平等教育季刊》 22：4-5）

最近我讀了一本小說集，張亦絢的《壞掉時候》，一本曾在中國時報介紹新書的版面被以寥寥幾十個字一小塊空間介紹爲「有女性主義之嫌」的小說集（我至今仍不明瞭，「有女性主義之嫌」是什麼意思？那位下筆如此引介新書者，心態著實可議！）。其中，在書的最後附錄一之中，作者寫道：「可以寫小說的時候，就沒辦法洗碗。」——有一天我在日記上這樣寫道。接下來的一句就是：「所以現在碗槽裡有很多該洗的碗。」

這段話讓我想到了兩性平等教育季刊這一期的專題「婦女與勞動」。身爲一個女性學術專業工作者，我當然能深刻體會這一句話的意思，當我們專心工作(不論是張亦絢在寫小說或是我在寫學術論文）時，都是需要在一段完整的時間中全神貫注，忘卻俗事雜務牽絆的，廢寢忘食都有可能，何況是「洗碗」這種「貓狗小事」？但是，「碗槽裡有很多該洗的碗」是既定事實，仍然等待有人勞動一下身軀去完成這一件家務事，「再生產」（reproduction）這種家務事，對於爲數眾多的男性「支薪」「受僱」工作者，可曾是個議題？可曾造成過困擾？而對於許多已經在「工作」場域之中勞動之後，身心俱疲回到家裡來的女性勞工，「碗槽裡有很多該洗的碗」又意味著什麼？「休息」有可能嗎？

同樣是個作家，也是個女性主義者，Adrienne Rich 也寫過異曲同工的文章：「但我努力掙扎著釐清自己生活的目標。我從未真正放棄過詩，也沒放棄過對我人生的掌握。我們在劍橋租屋而居，生活圍繞著一院子的小孩和洗不完的衣服轉，晚上睡睡醒醒，想靜下來思考的時候總是被打斷」，她在 1965 年的八月的某一天，曾經在凌晨三點半的時間在日記上寫到：「需要對我的生活有更不動搖的紀律。認清盲目的憤怒是無用的。減少社交活動妥善運用孩子們上學的時間，用以工作或獨處。拒絕被拉離自己的工作型態。少浪費。對詩愈來愈嚴苛」，這是一位媽媽真實的感受：，母愛本來就是充滿矛盾：包含著豐盈與焦慮、歡樂與絕望、熱情與憤怒、喜悅與沮喪等矛盾的情緒；一方面怨懟、憎恨、脾氣暴躁，另一方面又感到幸福、滿足、溫柔，兩者要命的來回交替。但是，在接觸女性主義論述之前，很遺憾的！我並沒有機會知道這一面的觀點與立論。我只聽過、也唱

過「母親像月亮一樣，照耀我家門窗」以及「慈母手中線，遊子身上衣」之類的歌曲，讓我只知道母職的單一面向，看不見全貌，或至少知曉另一面的觀點。

所以女性的勞動經驗值得大書特書，受薪的勞動、兼職的勞動、心智的活動、家務的勞動、母職的勞動（含生育與養育）與其他各式各樣的勞動與工作經驗，都要讓它們能被看見與受到肯定，爲了要彌補以往在學習過程中所學到的片面知識，我們現在就要更努力生產知識，建構另類的－－種有性別平權視野的－世界觀。

專題座談：

突破‧賦權與增能的女性－產業多樣發展與女性典範

學生專用

誠徵私立明誼幼稚園
一私立幼稚園明誼敬邀
負責醫師：

[北區]　女性就業領域的成長空間

講師簡歷

吳嘉麗

考試委員/淡江大學教授

專業領域為天然物化學，任教課程除化學相關科目外，並曾負責「自然科學史」課，目前兼任通識化學課及空中大學「現代社會與婦女權益」部份課程。除化學專業研究論文著作外，曾編《中國科技史演講記錄選輯》數冊。並編寫通識化學教科書《化學 醫藥與社會》。目前正在撰寫另一本《化學 食品與社會》。

專業外參加台北市婦女新知協會、台灣婦女全國聯合會、台灣性別平等教育協會、中華科技史同好會等活動。

- 過去與近年女生在理工科系的比例
- 女性在科技領域職場中學界與業界的參與
- 過去與近年有關美國女科學家與工程師的一些統計

【參考文章】

化學與新知的結合

作者：吳嘉麗

（本文係作者為婦女新知基金會二十週年募款茶會（2002 年 6 月）手冊而寫）

很多人聽說我的專業是化學都十分好奇，立即會問：那妳怎麼會來新知，搞起婦運呢？

所謂「近朱者赤，近墨者黑」，二十六年前自美返台，來到淡江，認識元貞，就跟著她一起成長。成立新知，爭取婦女權益，進求兩性平等，應該算是「赤」，還是「黑」呢？其實顏色並不重要，俗言物以類聚，骨子裡就是一個處處要「講理」的人，看見不合理的事，除了引起共鳴，還想爭個是非。經由新知姊妹的薰陶與調教，讓我從充滿了數字與符號的科學領域中走出，從一個更有人性的角度來看社會，好像呼吸到了新鮮的空氣，這個專業外的活動是這麼有生氣，這麼有感情，這麼有意義！我一路走來，雖然「女性主義」、「婦女運動」與我的「植物化學研究」、「有機化學教學」好像完全沒有什麼交集，可是這一點點的社會參與還是逐漸地在影響我的專業投入。從早年的科普推廣，開設科學史講座課程，到近年的通識化學教學與書寫，都讓我覺得與「性別」、「社會」的關係越來越接近，也更加興味盎然。

今年三月初忽見總統府發出新聞，廣徵各界推薦「考試委員」的人選，芊玲首先提議新知是否也來推薦一位女性呢？資深的我有幸被大家推出。事實上，過去新知曾數度對各種公務考試的不合理規定提出過抗議，深知這些都與考試院的職權有關，也因此才會對考試委員的人選特別關心。今天我再度有幸被總統提名，不僅是新知長期對婦女議題的關懷與努力受到了肯定，更是眾姊妹與諸多婦女團體長期以來的吶喊與耕耘受到了矚目與重視的結果。但是 19 位考試委員提名人選中女性只有三位，遠低於我們四分之一比例的訴求，我們的路還很長。

面臨個人生涯的轉換，從體制外走到體制內，究竟能發揮多大的功能？除了以自己長期關懷熟悉的領域與一向認真不苟且的態度向姊妹們保證外，更需要大家的後援與鼓勵，或可不負姊妹們的期待。

[北區]　女性與職涯發展

講師簡歷

王秀芬

現職：　台灣微軟公共事務部副總經理，負責公司在台營運環境評估及參與政府、資訊產業等相關公共政策與事務。

經歷：

現任中華民國軟體協會常務理事並兼任電子化政府委員會主任委員，中華民國電腦學會理事，台北女青年會董事；於女青年會董事任內推動年輕女性國際事務培訓計畫,共計培訓四百名年輕女性;
曾任職台灣 IBM 公司十八年，歷經公共事務部經理，資深業務經理，顧問群專業顧問，電子商務結盟事業群經理，業務經理，資訊工程經理，品質管理經理,資訊室專員，資訊室工程師等職位；之後轉任職台灣 EMC 資深業務協理一年負責金融事業部之業務開拓;
多次代表中華民國參加亞太經合會議（APEC)，包括 1997 年婦女領袖會議（women Leader's network),1997 電子商務工作會議（e-commerce task force meeting), 1998 電信工作會議 (telecommunication work group meeting), 2002 年中小企業數位整合電子商務研討會之顧問講師 (Workshop on Empowering SMEs through Digital Integration), 2003 年 e-learning 工作會議以及 2000 年 OECD 婦女會議;深刻體會婦女議題的推動需要政策面之配合，比起美、加等國，亞太地區國家以台灣社會整體而言，對性別議題之認知普遍缺乏深度；也因與國內政府與民間企業客戶有許多深入互動，跨國公司與國內企業之女性處境亦有不同之觀察;

學歷：

國立台灣大學植物學學士
美國喬治亞理工學院資訊管理研究所碩士
私立東吳大學法學碩士在職班肄業

講綱

一、國際會議爲何談婦女議題？

－ APEC,OECD,等等。

二、女性需要被保護嗎？爲何要有"特別待遇？

[北區]、[中區]　女性與職涯發展

講師簡歷

戴明鳳

私立吳鳳技術學院電子工程系教授兼系主任/ 光機電暨材料研究所籌備處主任

國立中正大學物理系兼任教授

國立清華大學物理研究所博士

不論以何種身份、在何種環境下，一直以來我可說是一個平凡地不能再平凡的女子，從小到大不論是在學校內或工作場所中的任何團體中一直是一個很不容易被人注意到的小人物，長得可說是姥姥不疼舅舅不愛的小角色。然而，由於我的學習領域、專長、和職業使得我個人的人生充滿了豐富的經驗和色彩，更使得我對自然界的萬事萬物充滿了好奇和讚嘆，也使得我比我家族中的所有異性家人更容易於理解生活上的種種科技，並能較快地接受新科技的快速發展。

在家中排行老大的我，下面有三個僅各差一歲的弟弟，所以，小時候大部分的時間是和弟弟們混著學習和玩耍。雖然從小母親一直認爲女子不需要讀太多書，不需要擁有帶高的學歷，但僅受過軍中簡單補習教育的父親確一直將我視爲如男孩般地教育和看待，對我與弟弟有著同樣的期許和盼望，總希望有一天我能像吳健雄博士一樣在科學上有所成就，其實到現在我仍然很懷疑父親是否真的瞭解吳健雄博士的研究工作。由於父親對男女孩子的能力有相同的肯定，使得我得以有機會清楚的認清自己的性向和學習的興趣，並正確地選擇了適合自己的學習和就業領域。

多年的理工學習和經驗豐富了我的人生，並大幅增長了個人的智慧，也使得我在職場上有極寬廣的選擇機會。大家可很容易地從敝人的經歷中，看到理科

的紮實歷練，讓我在不同的科技領域中均有機會獲得不同程度的發展，也獲得許多不錯的工作機會。

今年五月份突然決定離開待了十一年的中正校園，轉換跑道至吳鳳技術學院任職，並擔任該校自 54 年創校以來第一位工程科系的系主任--電子工程系系主任，並擔任該校未來將成立的第一個研究所籌備主任。許多朋友相當質疑我此項決定，然而多年的物理實驗訓練和對人對事的執著態度，讓我得以受到吳鳳技術學校鄭國順校長的肯定和抬愛，而招攬至該校服務。

個人的人生中有著諸多的經驗企盼與大家分享。

[北區]　女性與職涯發展

講師簡歷

江妙瑩

現任職於開拓文教基金會
現任網氏/罔市女性電子報主編

世界新專編輯採訪科畢

曾任自立晚報記者、光復書局企劃編輯、自由時報攝影組記者、 中國時報攝影組記者、中國時報市政組記者、中國時報撰述委員

題綱：

一、沒有未來的日子

二、實習開啓了通往世界之窗

三、女性攝影記者見證動盪的年代

四、媒體、公益、資訊三合一的生命價值

[北區] 女性與職涯發展

講師簡歷

黃玉珊

政冶大學西洋語文系畢業。
紐約大學（ＮＹＵ）電影碩士。
現任教於國立台南藝術學院音像藝術管理所並兼音像藝術科技多媒體中心主任。
紀錄片「朱銘」(1983)、「四季如春的台北」(1985)，分別獲金穗獎優等獎及金馬獎最佳紀錄片獎。
1988 年執導首部劇情片「落山風」。
1990劇情片「雙鐲」獲香港電影金像獎最佳音樂主題曲獎， 舊金山同性戀影展觀眾票選最佳劇情片。
1991年劇情片「牡丹鳥」應邀參加印度國際影展「亞洲女導演專題」。
1993年與婦女新知創辦台灣女性影展。1995年--1997年執導電視劇「媽媽的土地」、電視紀錄片「愛在台灣」、「台灣政治檔案：蔣經國與蔣方良」等。
1997年紀錄劇情片「海燕」，獲台北電影獎佳作。
1999 年劇情片「真情狂愛」，入圍韓國全州影展亞洲競賽。
創作小說集「十年之約」(筆名柯里)。劇本「紅雪」獲 2002 新聞局優良劇本獎。
2001 年與高雄市政府新聞處策劃合辦第一屆南方影展及第一屆高雄電影節。

講綱：

1.如何從文學跨入影像創作領域

2.綜合知識及藝術科技修養之必備

3.從事影視工作的動機、社會、和經濟考量

4.接受新的挑戰和永無止盡的學習

5.理想、實踐、思維、意志之貫穿

6.女性影像創作、論述、與媒體教育之互動及生涯規劃

[中區]　從個人學經歷的挑戰看性別與職涯

講師簡歷

商大曄

台灣積體電路公司人力資源處處長

講綱：

學經歷	地點	原因	挑戰	學習
台大 社會學系	台北	大家族；長女 喜好與人溝通	太理論化了 約會	只上有興趣的課 (優先次序) 最小的努力得到最大的效果 (緊急 & 重要 - 抓重點)
大同公司 秘書	台北	名公司;高薪 社工薪水太低	不平等待遇 男性優勢 是否出國唸書	證明女性才能 爭取女性權利 命運

UTA	阿靈頓, 德州	高中同學在當地社會工作和電機工程（先生唸的系）皆好	新文化 語言障礙 財務壓力 婚姻生活 歧視	積極參與（主動積極） 熟能生巧 二份兼差工作(時間管理，彈性) 調適　(改變是不可避免的) 了解，處理歧視或饒恕 (同理心和自我肯定)
Fort Worth Government 社會工作者	沃斯堡, 德州	唯一能找到的社會工作	美國德州政府裡第一位外籍社會工作者 不同的社會階層/結構 黑人、大狗、槍械	這是一個開放和公平的社會（才能才是重要的!) 熟悉低社會階層的人群(彈性，同理心) 緊急狀況的處理(膽量和機智)
Kelly Girl 臨時秘書	矽谷	短期解決之道	非法打工，身份問題 完全陌生的公司/人群 不同的產業	靠機智隨機應變 讓自己非常彈性和有活力 了解到多元化的企業/環境
ECAD 電腦操作員 工程師	矽谷	朋友的公司	創業公司 新的行業/新的領域	賣力工作/任何事都做 (高情緒智商，逆境商數) 學習程式設計,品管 (終身學習)

Cadence 品管工程師 品管經理 品管處長 人力資源處長	矽谷	企業併購	大企業 合併競爭者 管理能力 二性敏感話題 玻璃天花板? 成爲母親 新領域(品管和人力資源) 經常出差到其他國家	大企業的架構、文化 合併過程中應注意的重點及技巧 不斷提升自己的管理知識及能力 適時提出適當警告，化解問題於無形 不先預設立場，撞到了再說！ 另一種不同的挑戰和適應 終身學習 見多識廣，增加全球視野及國際觀
台積電 人力資源處長 員工關係處長	新竹	世界級公司需要世界級的 HR	新文化 新產業 空巢期 健康問題	重新適應台灣文化 新學習半導體產業 自我調適 生活/工作平衡的重要

結論　：

所有職涯的挑戰中，僅有以上標示底線的六項與性別有關，所以不應因爲性別而劃地自限，而該以自己的興趣、能力及志向爲努力的方向．

[中區]　隋緣生涯與生涯規劃

講師簡歷

陳月霞

1955 年出生於阿里山沼平，國立藝專畢業。曾任阿里山高峰山莊莊主、台中市社區婦女成長協會理事長、勵馨基金會台中站顧問、台灣婦女團體全國聯合會理事、行政院新聞局中小學優良課外讀物評審委員。長年從事攝影、寫作及兩性、親子、社區、環保、自然教育等工作。1987 年台北春之藝廊舉行「植物之美」攝影個展。1991 年與陳玉峰成立「台灣生態研究中心」致力台灣自然與人文生態之關懷，1997 年《認真的女人最美麗》廣告拍攝。現爲台灣生態研究中心協同負責人、台灣民族誌影像學會理事、台中市社區婦女成長協會常務理事。著有攝影集『植物之美』『自然之美』、植物圖文集『認識老樹』『童話植物』『大地有情』、兩性暨親子教育散文集『這一家』『跟狐狸說對不起』兩性散文暨論述集『聰明母雞與漂亮公雞』等書。2002 年與陳玉峰合著「火龍 119」-1976 年阿里山大火與遷村初探。目前進行阿里山百年自然生態與人文歷史調查研究與拍攝，撰述《阿里山四季植物之旅》《阿里山地景追憶錄》《阿里山人物追思集》《時代兒女-阿里山人的故事》小說集。

講綱：

一、引言

傳統女人生涯

二、我的隋緣生涯

1.IQ 人生

2.志願人生

3.戲夢人生

4.活在當下

5.有夢最美

三、七年級的生涯規劃

1.以電機養物理

2.成長的軌跡-一路走來

3.打地基的哲學

四、結語

參考文章：1.生命舞台、2.年齡、3.攝影女人

參考書籍：聰明母雞與漂亮公雞

【參考文章】

生命舞台

作者：陳月霞

【摘自『聰明母雞與漂亮公雞』自序】

一九八一年我跟渾沌說要結婚時，她勸我三思。兩年後，我告訴她，我已經當母親。「啊！妳這輩子完了，所有的才華將淹沒在奶瓶尿布中。」渾沌這樣說。我的丈夫警告我，離這女人遠一點。

渾沌與我藝專同窗，由於大夥兒覺得她總是渾渾沌沌，於是給她取了這個綽號；然而，渾沌一點也不含糊，相較一般人她是再清楚不過了。生活她要自由，做事她要自在；寫詩的時候，她是夏宇；寫散文，叫童大龍；寫歌詞，另有一堆筆名。

一九八七年渾沌與我相約在台北榮總。那時候我的丈夫因爲洗碗割斷姆指韌筋，在那裡接受顯微手術。「我現在正在學法文，等到能用法語談戀愛的時候我就要去法國。」燙爆炸頭的渾沌說。那之後我們便失去連繫。

一九九三年基於「凡走過必留痕跡」，我將十二年的婚姻暨親職生活做了初步整理。(《這一家》，1994，張老師出版社)

一九九五年我計畫前往法國，從報章得知，渾沌在法國，告訴丈夫這訊息。「妳也想去法國談戀愛嗎？」丈夫問，並且建議我，找渾沌當翻譯。

年少時，曾立下浪跡天涯的夢，即便走入婚姻，我深信「浪跡天涯」對我而言，不會只是一個夢！

XXX

一九九九年十二月三十一日下午三點，我在大肚山西麓講述兩性課程：五點二十分課程移到戶外；在距公元兩千年不到七個鐘頭的千禧年前夕，亦即一九九九年的最後一道夕陽餘暉當中，持續兩性論述。是夜螢光幕陸續出現世界各個角落，跨千禧年晚會狂歡畫面。這人類史上最盛大演出的「舞台劇」，學戲劇的我

不能也沒有缺席。雖然我知道，在大自然，千禧年是 Nothing。

在生命舞台上，我熱衷嘗試不同角色，而「女性性別」卻尋常成爲角色的絆腳石；我深深體會，女性生命的陰暗角落，迫切需要仰賴「衝突」所擦出的火花來照明。

《聰明母雞與漂亮公雞》是以「擦出的火花」的方式詮釋社會認可的「郎才女貌」的另一面向--「女才郎貌」。這本書同時也是我走入婚姻二十年當中除了母職以外所扮演的各種角色的呈現。我相信，在婚姻的「牢籠」裡，除了《聰明母雞與漂亮公雞》之外，每個人其實都可以活得像「一隻驕傲的母雞」或「一隻驕傲的公雞」。

2000 年 2 月 14 日
情人節于台中大肚台地

註：母職另有專書。(《跟狐狸說對不起》，1998，張老師出版社)

【參考文章】

年齡

作者：陳月霞

【摘自『聰明母雞與漂亮公雞』，原載於台灣日報<非台北觀點> 1998/2/4】

一名曾經到家裡來採訪的雜誌社記者，數個月之後又來電話，表示將做二度訪談。

在通過電話之後，記者傳來一份這樣的文字：「聽到妳神采奕奕的聲音，我不禁在想，一個三十多歲的女人，是可以如此有能量的活出自己，很有創意、很投入的在做自己想做的事，妳知道嗎？這對一個年輕女生來說，是多麼大的鼓舞．．．．」

閱讀這封短簽之後，我告訴她：「四十多歲的人，被說成三十多歲，我不知道該歡喜還是難過？」

猶記十年前，應邀到成功大學去演講，當我在校園的一角等待接洽人員時，注視著來來往往的年輕學子，他們無論是鐵馬獨騎，或是三五成群，臉龐上顯露的都是無憂無懼的自在清純，眼眸掠過的是對未來的無限憧憬，而大把的時光正擺在眼前等著大肆去消費。我遽然驚覺，自己不也曾經和他們一般，捧著厚厚的書本，閒情逸緻的漫步校園，容顏披露相似的神情。可是這景象對我來講已然是遙遠的過去，我驀地感覺悲涼，醒悟到，自己原來已經老了，不再年輕了。

是年春天，在玉山下的排雲山莊，於燭光中和師大的黃教授提起此事。

「妳錯了，妳並不老，妳只是跟他們不一樣，不一樣的地方是，妳已經有了故事，而他們還沒有。」黃教授如是說。

多年來我都以「做個有故事的女人」來與女性朋友互勉，因爲對絕大多數的女人而言，歲月無疑是最殘酷的殺手；可是豐碩的生命歷練，時常必須歲月的累積方能開出成熟、穩健與智慧的果實。女人的生命，可以從不避諱年齡開始重新點燃。

事實上，一個人的年齡有多重長度、深度與梯度。出生年齡亦即身份證上的年齡是唯一沒有彈性的年齡，除此之外一個成年人同時還具有迥異與身份證的健康年齡、容貌年齡、事業年齡、知識年齡、智慧年齡、親情年齡與愛情年齡．．．。而這許多年齡當中，有的「太老」令人憂，比如：健康、容貌與愛情；有的則是「太年輕」使人愁，比如：事業、知識、智慧、親情。

當採訪者說我是「一個三十多歲的女人」時，我之所以喜憂參半，主要就是不知道這個年齡是定位在容貌？還是智慧？

【參考文章】

攝影女人

作者：陳月霞

【摘自『聰明母雞與漂亮公雞』，女書出版社】

「啊！陳小姐！謝謝妳！」年近一甲的婦人，自人群中躥出，熱情的雙手緊握住我，「我特地從南部趕過來向妳道謝！」我不解的注視眼前這位喜不自勝的陌生婦人，「我非常喜愛攝影，可是他們都說女人不能拍照，謝謝妳！今天妳幫我完成心願！謝謝妳！謝謝！」

這是一九八七年五月中旬，台北春之藝廊，首次攝影個展會場中，一幕至今猶令我感動難忘的畫面。礙於當時「涉世未深」，除了憨憨地笑容，我居然沒有一句「回饋」的語言。十年後的今天，我終於發現我的遺憾，遺憾沒有當下告訴老婦人，「現在拿起相機還不晚」；特別應該邀請她「一道出去拍攝」。

十幾年的攝影生涯，最常被問到的是，「生爲女人，從事攝影工作，妳如何克服性別上的不方便？」

事實上，在攝影的範疇裡，我並沒有注意到性別，相反的經常因爲心思完全溶入拍攝的主題，而忘卻自己，甚至忘記自己是「人」。

性別之於攝影原本沒有直接關連，但是諸多喜愛攝影的女人卻和老婦人一樣，因爲「他們都說女人不能攝影」而卻步；或是自認爲「女人不方便」而放棄是項「自由、自主」的嗜好？

在攝影的世界裡，女人不僅可以自由，尤其能找到自我。生爲女性，大可經由攝影，將諸多傳統的制約，框除在觀景窗外，拋棄世俗雜物，必然能夠自由馳騁；女人可以透過「觀景窗」這「第三隻眼」，發現所謂傳統，原形畢露的任妳檢驗、批判或省思。攝影其實很適合女人，女人應該掌控攝影機，而不是一味的被拍攝。

然而，許多女人卻一臉茫然，眼光散出諸多疑慮，「我嬌小的身軀能負荷沉

重的攝影器材嗎？」「我簡單的頭腦可以應付複雜的科學儀器嗎？」「我柔弱的體能可以翻山越嶺、縱橫五大洲嗎？」特別是「我的月經承受得起風吹雨打日曬嗎？」「萬一碰到壞人（當然是壞男人）怎麼辦？」「萬一・・・・・・」

是誰爲女人編排這麼多「理由」，以致於女人有自艾自憐的正當「藉口」？是誰教女人先用五花大綁把自己纏繞起來，然後抱怨「不方便」？是誰教女人自殘手腳，然後沮喪自己不夠健全？

是女人爲自己編排理由、自殘手腳、作繭自縛；但更多的是男人爲女人編派理由、斷其手足。事實上，選擇當一名攝影師，只因爲情素頗適合攝影的內涵。可是成爲一名攝影師之後，尋常被注意的問題，卻還是「性別」！？一次餐會，偶而被引介一名男性出版商，對方竟以沉痛的口吻說：「我最近遇到幾個攝影師，都是和妳一樣，瘦瘦小小的女生！唉！我真不懂，現在男人都在哪裡！？」

刻板的性別界定，框鎖了大多數人的心，也絆住了文明文化進展的腳步。然而，在人類邁向合情合理的文明世界途中，奈何絕大多數的男人卻仍以種種經過包裝的野蠻言行，不斷的阻礙女人、否定女人；特別是攝影這項工作。

一九八七年首次攝影展，我不但被提醒，「攝影原來是男性的」，更發現，攝影之所以男性，並不是性別的能力或旨趣問題，而是社會文化。

有趣的是，一但人們接受女人成爲一名攝影師，卻又自作主張的將女性攝影者設定爲粗獷的「男人婆」。殊不知女性攝影師可以是嬌小玲瓏、長髮飄逸、柔媚打扮，女性攝影師除了是攝影師以外並毋須失去女兒、情人、妻子、母親等多重的女性身份。

除此之外，女人一但突破男人獨霸的攝影領域佔有一席之地，男攝影師居然也要酸澀的指陳：「因爲女人是被眷養的，無後顧之憂，較有機會成就。」換句話說，這時候反而是男人抱怨「立足點的不公平」！

基本上女人從事攝影工作，真正的阻礙是「保守的封建文化」，諸多廟堂與祭典活動即頗爲忌諱與排斥女人。

攝影工作對體能原本就是一項考驗，然而崇山峻嶺與溪谷縱橫的野外拍攝更是耗費體力；野外攝影基本上雖是頗爲吃重的工作，但是對女性當事者而言，卻如魚得水；因爲縱橫自然界可以讓女人跳開性別的狹隘，浸淫生命的可能性、無限性與整體性。

植物之後我將攝影的第二階設定在濁水溪，從植物到溪谷，除了地質地貌，也意外的探索了台灣這個島嶼如女人般的人文歷史，也因爲這樣又踏涉到婦女社會運動。（見「我正在做色情海報」）

當被問及「生涯規劃」，我發現我的生涯規劃是「隨機隨緣」。從夢想浪跡天崖的女子到意外的結婚生子，到走上攝影、寫作、教育、社運・兩性、自然、藝術、・・・，其實「隨機隨緣，路途無限」。

女人的路真的很長很深很廣。女人果真喜歡攝影，我的建議是，拿起相機上路，什麼都不用擔憂。我樂意以多年拍攝經驗，誠摯地告訴，攝影秘訣無他，唯有不斷的「實驗證明」，也就是勤勉的拍、用心地檢討，不要迷信太多的攝影理論，而讓自己裹足不前。當然攝影的技術，必須研磨，只是技術雖爲必要條件，但並非主要條件；一味沉溺技術，久而「技窮」。至於器材方面，越簡單實用越好，但就是不要「傻瓜」。

有一些動作在攝影界是忌諱的，如漫無標的茫目拍攝，抱著「玩相機」的心態，或是急功近利；這些舉止必然會折傷一名攝影者的定向與虔誠度。

當然，對所拍攝主題背景知識的研磨與涉獵是異常重要的，這方面的功課，絲毫怠慢不得。除此之外個人的涵（學）養以及心性攸關作品的深度。如若在拍攝時能時時感動，而且又具有佛（或藝術家）的修爲，那麼成爲一名攝影家指日可待。

攝影這條路，委實太美妙了，沒道理只讓男人獨享。只要女人有三分天份，千萬不要找藉口阻礙那七分可努力的狂勁！

[中區]　女性與職涯發展

講師簡歷

◇ 顏毓瑩

桃籽園文化協會成員

學歷：國立台南藝術學院音像藝術管理研究所碩士（master of the arts）

專長：社區動力計畫．影像製作．空間規劃與研究．性別研究．非營利事業組織管理研究•平面與空間設計

2001～迄今

- ●擔任桃園縣桃籽園文化協會第一任執行長
- ●擔任中壢市民大學推動籌畫小組執行秘書
- ●擔任行政院文化建設委員會 91 年度社區總體營造計畫～眷戀我的台灣村：龜山眷村融合與再生計畫計畫主持人
- ●擔任桃園縣政府 2002 年眷村．金馬文化節～眷村影音館與眷村網站之計畫主持人

網址：http://www.tyccc.gov.tw/twvillage/index.html

- ●擔任 2003 年行政院內政部與中央研究院台灣地名普查計畫～龜山研究計畫小組計畫主持人與總召集人
- ●擔任行政院文化建設委員會 92 年度社區總體營造新故鄉計畫～老眷村的新活力，新社區的老感情計畫主持人

◇ 陳杏芬

桃籽園文化協會成員

國立台南藝術學院 音像紀錄研究所 畢業

1970 彰化出生。在農村三合院的大家族中長大。田園鄉居，性愛植物。

喜歡畫畫，考入銘傳大學商業設計系（龜山校區）。

留戀龜山，畢業後與同學顏君在龜山開茶館至今。

遷居桃園郊山多年，與自然爲伴，一邊創作，一邊學習山居生活。

1997 考入台南藝術學院音像紀錄研究所，修習藝術及社會研究。

『紀錄片對我而言，不只是作品而是作爲，一個生活的作爲』

【參考文章】

&.就要‧釀一缸幸福的桔….

（本文由「桃籽園文化協會」提供）

一‧緣起

關於這個鎮上….

龜山，位於台北與桃園之間，是個以外移人口爲主的三不管地帶，通常，大家會稱這個城市爲『鳥地方』‧因此，當地的人文休閒活動看似並不興盛，大部分的人，都會以過客的心情，來看待龜山這個邊緣僻壤的小鄉鎮‧工業區的林立，灰色的建築語彙，是龜山種在人們心中的印象‧

關於夢想….

我們都曾做過一個這樣的夢：有一家自己的小店，在莫名的城市‧落地窗前有一隻貓凝神的望著熙來攘往的街上‧而店裡傳來濃濃的尼泊爾奶茶香，還有現場烘培的香草餅乾，佔滿我的嗅覺‧店裡面流洩著 Sarah Vaughan 的聲音，有吳爾芙的畫像掛在白色乾淨的牆上，這裡是我的店，我的房間….

然後，在 1994 年 9 月，一群銘傳畢業的年輕女學生，以 20 萬的資金，在桃園龜山~這個鳥地方，開了一家自己夢想中的店‧夢想是甜蜜又熱切的，但維繫一個夢想，是現實和烏托邦的交戰‧

2002 年底，這家店轉讓新股東，結束了八年的經營‧在這八年當中，這群年輕的夥伴們，有的人繼續留下來；有的人選擇離開龜山，去追求其他的夢想‧而有的人陸續加入，在當初成立的工作室裡，並且茁壯成爲～桃籽園文化協會，繼續爲社區發展貢獻心力‧但是.在大家的心中，依然帶著年輕時編織的夢想，在各個領域範圍裡，播下一顆顆屬於橘子店特殊的情感種子….

關於龜山的橘子店過去‧現在‧未來….

相較當下社會經濟政治高度發展的結果，往往人與人之間的疏離冷漠加深擴

大，結果只會使得每個人對自己週遭的生活，夢想，情感….喪失信心，進而演變爲彼此之間自私自利，對任何事件都漠不關心．

而龜山橘子店的成立，我們看到了一個場景：有著同樣共識與理念的一群人，在此努力地產生同樣的共鳴，藉由團體合作的參與勞動，把人與人之間最基本自然的互動，凝聚成一股股涓涓細流，但卻深刻非常的力量．儘管在這段過程中，爭執，懷疑，遺憾和喜悅，滿足同樣迎面而來．而至今，繼續在龜山，這個不起眼的市集角落中，默默地培育了一批優秀的種子，又悄悄地帶到台灣每個城市鄉鎮發芽茁壯….

因此，本片的創作構想著眼於此….急需將如此簡單又契合人性自然的精神作完整的紀錄與呈現，透過曾經一起在橘子店工作的夥伴，朋友，家人，鄰居….構築出充滿桔店精神的社群文化．

關於就要釀一缸幸福的桔….

就像橘子店每年一定都要釀的桔子，吆喝著左右鄰居，南北八方的好朋友，雖然手忙腳亂，但一起從這場傳統的台灣農業加工盛宴裡，我們找到了融合的新力量～桔子的青澀酸苦，米酒的濃烈甘甜，粗鹽入口的鹹香….經過一年半的仔細醞釀發酵，終於成了一缸揉雜了溫暖順喉滋味的釀桔．每一個曾經在橘子店的朋友們，有的溫柔，有的熱情，有的憂傷內向，有的活力奔放….每個人就像釀桔裡不同的原料，在橘子店這一缸容器裡，用寬容作爲配方，用時間當作促媒，最後，我們都是這一缸缸有著新生命的釀桔….

二．特色

這是一場持續釀製夢想與勇氣，懷疑與信心的馬拉松過程，一個個跑者依序加入跑道，然後一個個夥伴帶著這股希望，繼續著自己的生命．我們都曾經一樣的懦弱與無助，也不知道未來是否會更勇敢，只是有一群夥伴，大家試著互相扶持與鼓勵，相信自己的能量，相信這會是一部，紀錄著關於手忙腳亂過程的勵志紀錄片！紀錄每個人心中簡單的夢，並且集結希望點燃每個人心中的信心，

婦女新知

平凡的想要讓每個人都實現夢想的希望故事．

用台灣傳統農業加工品的釀桔過程，作爲紀錄的起點與過場，把橘子店在龜山慢慢醞釀出清新氣候的過程，一一陳述出來．並且將一路共同參與這場馬拉松釀製過程的夥伴們的各種點滴心情，透過活動與訪談的呈現與共同參與企劃製作，讓更多人一同感染夢想與勇氣的撲鼻清香．

1.關於理想與現實的拉鋸，當中的掙扎矛盾．

2.關於時間流轉，人面對群體概念衍伸出來的共同體．

3.關於空間的轉換，如何改變人在群體中的定位？

4.關於如何把人與人之間的關係，聚焦在烏托邦的理念下整合．

5.關於情感的醞釀，先來的，後來的，留下來的，已經離開的，一直都在的，累積激盪出生命活耀燦爛的新希望．

就要．釀一缸幸福的桔….

你想要社會主義還是自由主義

你喜歡個人主義夢想還是成就一個集體的夢

你夢想巴比塔還是烏托邦 田野還是城堡

你習慣英雄主義還是一根草一點露

你想平凡還是偉人

你是驕傲還是卑微

你想去西藏還是美國

你想要當父親還是母親

你想要競爭還是合作

你想擁有還是分享

你是寬容還是害怕

你喜歡狗還是貓

你是男我是女

我們有一個 兩個 三個 五個 十二個 一群

釀一缸……. 澄澄的桔

附件

時間	店或組織	人手	大事記
83 年底~85 年	小橘店	股東:杏芬/毓瑩/佩玲/ 其他:顏媽/士政/阿亮	*開一家店,是美好的!但是開一家想要融化社區的店,是辛苦的!
84 年~85 年	雜貨店工作室	信彰/藍子/味精	*學弟妹們一起進來幫幫忙囉!
85 年~91 年底	大橘店	股東:雅惠(妹)/佩娟(87) 員工:瓊尹/阿昌/阿鹿/紅薇/小敏/炳真/ 秀慧/玫妘/明絢/雅珍/BO….	
88 年~90 年	龜崙口工作室	成員:宏明/秀慧/伊帥/秋月/國憲…. 後期:家怡(90 年 6-8 月)	
90 年 9 月	桃籽園文化協會	成員:台汝/阿鹿(91/1)/玫妘(91/6)….	*90/10/15 立案
91/1~	協會明成街現址	成員:毓瑩/台汝/秀慧/BO/篤易 還有一堆其他人	*花錢買新家，開始要更努力了!

[南區]

性別與職業生涯規劃

講師簡歷

蔡秀芬

中山大學物理系教授

教育部技術學院評鑑行政訓輔組召集人、中華民國物理學會常務理事

國立清華大學物理博士

曾任中華民國物理推動中心審議委員、中華民國物理學會理事、中華民國大專院協務會委員、中國訊育學會常務監事、教育部訓育委員會南區諮詢中心委員、

講綱：

1. 在科技領域真的有性別的差異嗎?
   A. 過去：
      a. 1950 年代前，女性被家庭或學校排擠於理、工科的學習領域外，大學拒絕聘僱女性研究員
      b. 三百多位榮獲諾貝爾科學獎的科學家中只有九位女性(不到百分之三)
   B. 現在：
      a. 國內與物理相關的學術界中，非正式的統計約有百分之六爲女性
      b. 國內物理界女性參與的比率：大學部 18%，教授階層：8%
      c. 高中選擇第三類組的學生比例明顯增加
   C. 未來：
      a. 性別不是理工科技領域的考量問題
      b. 性向與興趣才是否進入理工科技領域的關鍵
      c. 熱愛科學是成功的關鍵
2. 在理工領域的女性特質優、劣勢
   A. 毅力、韌性
   B. 洞察力、敏銳、細心
   C. 耐力、忍受寂寞
   D. 果斷力
   E. 決策力

F. 企圖心
G. 體力

3. 家庭對女性從事在理工領域研究的影響
A. 體諒的雙親與親友具有影響力
B. 家庭中重視教育與社經環境趨勢的影響力
C. 家庭與事業的平衡

【參考文章】

「Ms. Science」的過去、現在與未來

作者：蔡秀芬

（本文已發表於台灣婦女團體全國聯合會舉辦之「賽小姐養成計畫全攻略」課程手冊,2003 年 9 月）

過去的經驗，確實常發生初見面的朋友看到名片後，因爲物理博士這個學歷而馬上肅然起敬，其實在這個圈子裡女性工作伙伴確實是屬於少數民族(1)，而一般人亦因爲這個因素而產生一個疑問，理工科適合女孩子唸嗎?女性能在理工科的領域出人頭地嗎?許多的家長曾經問過『我的女兒想學物理或工科，這樣好嗎?』。無可否認的是，我們所在的社會是以男性爲主。女性的母性天職與柔性特質，使得一般社會賦於女性的角色大多數是柔性、輔佐的配角，但是隨著時代的變遷，使許多的女性由家庭投入了職場，我們看到了在座的許多女性都成爲優秀的領導者，這些職務在過去是屬於男性一技獨秀的工作，如今亦已爲優秀的女性所突破，由此可見，一旦環境與時機成熟，女性會發揮原有的潛能，交出亮眼的成績單的。

要問我理工科是否適合女性唸，我倒要反問你(妳)或你的孩子的性向是否適合唸理工科。過去有許多男性因社會的期許與價值觀而誤入理工科，造成許多悲劇；同時亦有許多女性因同一原因，而裹足不前，因而錯失學理工提昇自我的機會。如果你去看「諾貝爾獎-女性科學家」一書(2)就可以了解亦有一些女性有著一股不願向客觀環境屈服的勇氣，她們爲提升自我與熱愛科學爭取讀理工的受教權。不要忘記了，拿過兩次諾貝爾獎的四個人(3)，其中一位就是女性-亦是我們熟悉的居禮夫人。但是我不會因爲在大學的競爭中，第二類組的升學率遠高於第一類組，而慫勇你唸理工科。畢竟自然科學的分析、推理、邏輯思考等的訓練，是不同於人文與社會科的訓練。它是嚴謹的、冷酷的、理性的。要做一個物理學家、化學家或是數學家談何容易，但是能夠接受數學、物理等基礎科學訓練的，至少他的智商不會太差，嚴謹的訓練創造了邏輯清晰，能夠理性地、快速地分析一個問題中的要點。我舉一個例子，在過去的兩年中我在中山大學學務處擔任學務長的工作，我們同仁拿了一些他花了許多時間整理出的資料給我看可行性如何，我問了他幾個問題後，告訴他這個資料分析有問題，他不相信。但我告訴他我的懷疑在那裡。他回去後一段時間，回頭來告訴我確實有問題。這種事不斷地

婦女新知

發生在不同的伙伴身上，最後他們以爲我很厲害，向我求饒不要捉他們的毛病，其實這只不過是我受過物理訓練的結果罷了。你可知道創造愛滋病雞尾酒療法的何大一博士，他是物理系畢業的，在他的專訪中，他的同事提到他可以將複雜的關係利用簡單的邏輯陳述出來。這是其他由醫學院直接畢業的研究者所欠缺的能力，而他自己將這些能力歸功於在大學物理系所受訓練的結果。

其實略爲高明一點的技術性工作，無一不需要這些本事，如果你已經具備這種本事，並且能在將來的工作中善用這些本事，你已經在「立足點」上遠超過其他人了。即使你將來的工作崗位，離開了自然科學甚至理工科的行列轉投入文、管、法、商類，你的這份特質亦將是你終身受用不盡的，別人永遠搶不走的。對女性而言，親近科學及學習科技是十分重要的，因爲在將來的世界是以科技知識爲基礎的競爭，若要跟上時代的變遷，你必須學習科技。但是我亦必須提醒你，在學習的過程中，由於理工科的嚴謹與冷酷訓練，有時是有趣的，有時是迷網的；然而女性的特質－專注、細心與柔性，在此時領域內將會發揮的淋漓盡致。因那分專注使小系統變大了；因那份細心看到了大多數人看不到的現象；因那一份柔性與毅力，在惡劣的環境下完成不可能的任務。同時你必須時時刻刻敞開心胸接受新的觀念、新的知識，在這個過程中大部份的時候，你會是寂寞的、孤獨的。然而就如同 1947 年諾貝爾醫學獲生理獎得主－葛蒂。柯莉所說得「對一位研究工作者來說，一生中最難忘的時刻，那就是在辛勤工作多年後，蒙蔽自然奧秘的面紗突然揭開，而在一片黑黯渾沌中現出了清晰美麗的光線與輪廓」，那種破繭重生後自我提升的滿足感是美妙的，這亦是讓大多數在這各領域的工作者無怨無悔的原因之一。

如果你有心願意接受這些訓練的話，那你不要懷疑，勇往直前，將其列爲你的第一選擇，就如同當年的我一樣。如今要我再做一次高中生，我還是一樣的填志願。我很慶幸地自己選擇了物理，她讓我看到了複雜世界的簡單之美，也讓我體會了世界科技先進的脈動，也使我在物理之美中，讚歎宇宙自然之有序，使人生觀更豁達、更謙卑。

註 1：台灣女性參與物理的百分比，由大學部的 18%，降低到教授階段的 8%。每四位專業物理女性就有三位認識一個離開本業的女性。留在物理界的女性有 82%是基於興趣而選擇物理。

註 2：「諾貝爾獎-女性科學家」牛頓出版社

女性諾貝爾獎得主:

1903 Pierre Curie (M) and Mary Curie (F)-物理獎

1911 Mary Curie-化學獎

1935 I. Joint Curie (F) and F. Joiot Curie (M)- 化學獎

1947 G. T. Cori nee Radnitz-醫學生理獎
1963 M. Goeppet-Mayer-物理獎
1964 Hodgkin-化學獎
1977 Yallow-醫學生理獎
1983 MaClintock-醫學生理獎
1986 R. Levi-Montalcni-醫學生理獎
1988 Elion-醫學生理獎
1995 C. N.Volhard-醫學生理獎

註 3： 諾貝爾獎記事:

1900~2001 諾貝爾科學獎包括物理、化學、醫學與生物共有 478 位獲獎，其中

(1) Mary Curie 於 1903 年與 Pierre Curie 一起得物理獎，1911 年得化學獎

居禮夫人之女與夫婿 I. Joiot Curie 與 F. Joiot Curie 於 1935 年獲得化學獎

(1) John Bardeen 於 1956 及 1972 年獲得兩次物理獎

(2) F. Sanger 於 1958 及 1980 年獲得兩次化學獎

(3)L. C. Pauling 於 1954 獲得化學獎及 1962 年獲得和

[南區]　女性與職涯發展

講師簡歷

焦婷婷

高雄市婦女新知協會理事長
高雄市三民高中教師

[南區]

女性與職涯發展

講師簡歷

阿布婠

高雄縣原住民婦女永續發展協會 總幹事

行政院婦女權益促進會　委員

講綱

一、來自部落的女孩

二、種族/性別/職場

三、性別/部落規範

四、圓一個夢－回部落

專題研討：職涯輔導與性別平等

－諮輔多元觀點的實踐

－鼓勵進入非傳統性別領域之改變策略

[北區]　職涯輔導與性別平等

講師簡歷

陳金燕

彰化師範大學輔導與諮商學系教授兼任社區心理諮商及潛能發展中心主任

美國 Univ. of Wisconsin – Milwaukee 博士

講綱

一、前言

二、平等與多元的一體兩面

平等：多元發展的基石
多元：平等理念的實踐

三、觀念與策略的相輔相成：觀念爲體、策略爲用

觀念爲體：

自我覺察的根本意涵
「慣性思考」與「另類思維」
「想當然爾」與「其他可能」
「資源」與「限制」

策略爲用：

認知取向
蘇格拉底式對話

四、問題與討論

[中區]　職涯輔導與性別平等

講師簡歷

趙淑珠

The University of Georgia， USA.　哲學博士

國立彰化師範大學輔導與諮商學系副教授

研究專長：婚姻與家庭研究、兩性關係研究

講綱：

一、 男女大不同？

你認爲男性與女性最大的差異爲何？

如何造成此差異的？

二、 幾個相關的名詞

1.*Sex vs. Gender*—

生理性別與文化性別的差異

2.*性別刻板印象*— 一般被廣泛接受的有關男性與女性的特質或行爲，以及男性與女性的差別，可能並不符合真實的情形。

3.*性別角色認同*— 個人的行爲或想法與社會上對該性別的期待吻合的程度。

4.*性取向*— 個人在親密伴侶選擇的性別偏好。

三、性別在不同層面的意義

個人層面：指社會或一般人對於個人因其生理性別而賦予的期望或價值觀

您認爲女人應該是……

您認爲男人應該是……

女性化

女性化	*兩性化*
未分化	*男性化*

男性化

人際互動層面：因著生理性別而影響了人與人互動的方式或策略

當女學生選擇成爲工程博士時，您的反應是……

當男學生選擇成爲基層公務員時，您的反應是……

社會結構層面：透過社會文化、成文或不成文的規範、法律、制度、教育等，將男性或女性視爲不同的族群而分別對其有所規範或期待。

四、 生涯輔導

對您而言，生涯輔導的重點是什麼？

生涯是一種生活方式的選擇，選擇某種生活方式的代價是什麼？

社會的資源與支援何在？誰可以有什麼樣的選擇？

五、教師的自我覺醒（conscious raising）：個人性別經驗的限制與挑戰

（1）身爲男性或女性，你的生命故事是什麼？出生時如何被期待、如何被教養？你對伴侶的期待與互動又是什麼？在工作與家庭角色間你是如何與配偶協調？

（2）身爲教師，你對性別議題的接觸與瞭解爲何？曾經改變過什麼觀念嗎？如何平衡該領域中性別的迷思？你與學生的

互動受到性別意識的影響嗎？

（3）身爲社會公民，你瞭解法律制度的改變？你對於媒體的影響又有何看法？

參考資訊：

兩性平等教育季刊	教育部
跳脫性別框框	女書文化（黃 麗莉）
不與男孩同一國	女書文化（何穎怡譯）
找尋空間的女人	張老師文化（畢恆達）
公主向前走	方智出版社（葉彥君譯）
解放男人	探索文化（王行）
台灣查甫人	聯合文學（王浩威）
姊妹戲牆	聯合文學（張娟芬）
愛的自由式	時報文化（張娟芬）
兩性平等教育的本土發展與實踐	女書文化（蘇芊玲）
女性研究自學讀本	女書文化（何穎怡譯）

【參考文章】

性別意識：對諮商員的反省與提醒*

作者：趙淑珠

（本文已刊載於教育部「兩性平等教育季刊」第 16 期）

雖然來尋求諮商服務的對象以女性爲大多數，但是在諮商員的教育中對性別教育或性別意識的提昇仍沒有受到相當的重視。以專業科系的訓練課程中爲例，在國內幾個輔導與諮商的研究所中，開設兩性關係或性別研究課程的寥寥可數（筆者搜尋的結果只有兩間，或許有失誤？），就算有，也是列爲選修科目而非必修。許多求助機構的統計中都會發現女性是主要的服務對象，面對如此主要的「消費者」，諮商員對女性在社會中的生活經驗、困境，兩性的相處、權力關係，以及社會對於性別、情慾等相關議題的瞭解與敏感應該是訓練中非常重要的一環。不管工作的地點在校園中或社區機構，性別議題是無所不在的，而諮商員的性別意識也將影響到他/她如何因應案主的需要與治療策略的選擇。本文的目的並非提供某一特殊的「性別治療理論」，而在於透過例子來討論諮商員可能的偏見，藉此來提醒在實務工作上性別敏感的必要性。

從「個人」到「社會結構」的反省

有關性別教育或相關內涵的討論已有不少學者有精闢的分析（張玨，1998；謝小芩，1995），本文僅以下述的三個層面(Unger, & Crawford, 1992)來作爲思考與討論的主軸：

（1）個人層面：

在每一個文化或社會中對不同性別的個人應有的行爲、特質、興趣，甚至職業選擇都有某種期待或規範。比如我們通常期待男生是勇敢、堅毅、有擔當，選擇醫學或科學爲職業；而女生則被期待爲乖巧、溫柔、善體人意，選擇教師或護士爲職業。如此的期待固然不能算錯，但如果某個男生是溫柔、善體人意，他會如何被老師及同學對待呢？又或某個女生是堅定、有好的領導特質，有事業企圖，她又會被如何告誡呢？或者某個妻子來抱怨先生因爲忙於事業，忽略妻子與小孩，而想要離婚，諮商員會有什麼建議呢？相反的，另一個妻子來抱怨，因爲她的能力與事業的發展超過先生的工作，先生對她不滿，此時諮商員又會有什麼方向與策略呢？在這些答案中，反映的是諮商員的什麼態度呢？

（2）人際互動層面：

性別同時也提供了我們與他人互動時一個重要的線索，因著對方與我們是否

爲同一性別而決定我們與其的互動行爲。比如當一男一女走進賣車場或修車場，最明顯的是銷售員或修車師父幾乎只對男性顧客談話，幾乎忽略女性客戶的存在。因爲女性被認爲是不懂機械的，當然也就對車子一無所知了！

有些研究觀察教師與男性及女性學生的互動情形，雖然教師本身認爲並不因學生性別而有互動上的不同，但實際的觀察卻發現，男生受到教師較多的注意力：男生比較容易被公開的責罵，但同時也佔用較多的課堂時間，較多與老師互動的機會。即便在所謂以女性爲主的文史哲領域，女學生也不見得受到較好的對待。一個學生告訴我，大學在史學的課堂上，老師只對少數的男同學上課，告訴女學生們，史學研究是一門嚴肅而枯燥的領域，她們讀不懂的！

（3）社會結構層面：

指的是透過社會文化、成文或不成文的規範、法律、制度，甚至教育等，將男性及女性視爲不同的族群而分別對其有所期待或規範。比如在職業上有所謂的「女性職業」、「男性職業」。這些分類可能與真實的能力無關，但因著社會的性別刻板化印像而限制了某性別在該領域發展的可能性。回想在生涯諮商或輔導的工作上，面對男學生想選擇護士，女性想選擇軍校或是建築師，我們會如何鼓勵或是「悄悄」的抑止呢？下數的幾個數據或許更可以說明，結構層面是什麼意思。

表一及表二呈現的是各級學校及科系類別的女學生比率(蕃薯藤婦女教育資訊網，2000)，以 100%減去表中數字即爲男學生比率。從表中的數字可以看出非常有意義的變化，男女學生的比例在高中、高職前差異不大，而到了碩士、博士後卻有多於三倍的差距，原因會是什麼呢？若再以學科類別來看，科技類科僅有不到 20%的女生在高教育階層，而即便在社會類科，在專科階段女生仍佔絕大多數，但到了博士階層，女生卻只爲 1/4？更令人不解的是人文學科，傳統所謂的女性學門，在碩士學歷之前都佔有多於 50%的比例，但到了博士階層卻僅剩 40%左右？造成此懸殊差異的原因是什麼呢？女生比較不喜歡讀書嗎？男生比較奮發嗎？

看到此許多人會告訴我，是因爲女性會被告誡：「書讀那麼多小心嫁不出去！」，或是因爲已經有婚姻與小孩，所以進修的困難度增加；但是男性似乎不必擔心學歷太高而無法結婚，或是結婚後因爲要照顧妻子與家人而犧牲個人的學業，其後的原因是什麼呢？或許以我一個女性朋友的經驗可以作爲一個註腳：在她準備考研究所時，他先生丟下一句話給她：「妳要學位還是床位！」

諮商輔導的訓練經常讓我們停留在個人的層次，甚至有時會以此來反挫女性主義所呼籲的結構性改變。比如，學生經常會問我：「我們不是尊重個人的需要

與選擇就可以了嗎？」Yes and No！如果我們每人都可以依我們各自的特性發展，確實只要尊重個人選擇就好，但事實是，我們（包關案主及諮商員皆是）受到太多社會結構、刻板印象的限制，很多時候常不自覺的、理所當然的忽略了「個人的需要」，所以敏感的檢視並注意自己的性別意識是必要且重要的。

表一 各級學校女學生比例

	國中	高中	高職	大學	碩士	博士
1994	48.7	46.7	53.3	44.7	27.9	16.6
1996	48.6	47.4	53.0	46.8	28.3	18.6

表二　大專院校各領域女學生比率

	五專	三專	二專	大學	碩士	博士
(1993)						
人文	75.6	52.5	86.3	67.8	58.9	40.7
社會	75.5	61.3	90.1	56.5	38.7	23.9
科技	35.5	76.7	37.9	22.7	16.8	11.6
(1996)						
人文	76.7	43.0	80.0	69.3	60.2	43.5
社會	75.9	87.5	89.0	57.5	38.4	26.3
科技	38.0	26.8	38.0	26.4	16.7	12.6

專業立場的反省：以性取向爲例

比如在面對個案的情慾需要與相關議題時，在主流的教育中成長的諮商員所抱持的態度是什麼呢？以對同性戀者的態度爲例，雖然諮商員的訓練強調「尊重個人的需要與選擇」，但是當面對個案是同性戀時，特別在校園中，諮商員的第一個反應通常是：「先判斷（或是診斷）他/她是不是」，於是拿出專家的的判斷標準來衡鑑，然後有一部份各個案會被「善意」的告知，「你/妳不是，只是同性愛（或是暫時性、情境性的）」，當我們面對一個異性戀的個案來談情感問題時，我們會以診斷的立場，判斷其二人的感情是「異性愛、暫時性的、情境性的」嗎？（當然以時下年輕人感情變換之快，哪段感情不是情境性、暫時性的呢！）在如此的態度下，所展現的是諮商員對同性戀的不解與恐懼，而「尊重當事人需要與選擇」在此情況下似乎是銷聲匿跡的！？

如果仔細閱讀美國諮商、臨床心理等相關心理衛生的領域中有關對於同性戀個案的諮商原則或倫理規範，可以很清楚的看到對於「尊重個案選擇」的實踐，以最近的 American Psychologist (2000)所提出的規範爲例（Guidelines for psychotherapy with lesbian, gay and bisexual clients），在 16 條規範中皆是鼓勵助人工作者應瞭解同性戀者及雙性戀者的情緒、面臨的困境、家人關係及社會歧視與壓

力，沒有任何一條規範是讓諮商師對同性戀者進行診斷的，如此的方向與國內多數諮商員及相關的助人工作者的方向是有著極大的差異！

自從美國精神學會(American Psychiatric Association)於1973年將同性戀自精神疾病診斷手冊（DSM-III）中除名之後，同性戀不再被認爲是一種精神疾病（理論上），但是以前述在台灣的狀況，可以知道多數的諮商員仍以診斷的觀點來分類，甚至試圖治療、矯正同性戀者，爲什麼二十多年後，專業的諮商員在面對同性戀的觀念上仍未有太多的改變？舉同性戀的議題爲例是因爲該議題對於諮商員的所謂「專業立場」最具有挑戰性，還有很多時候面對個案不符合「主流價值」的需要與選擇時，諮商員也應反省究竟是站在那邊呢？觀念是不是也還停留在二十年前？

提醒：Let’ s First Do No Harm

從諮商的基本關注點而言，關心每個個案的福祉，諮商或輔導的實際進行是非常「個人」的，然而諮商的進行同時也是「人際」的，因著諮商員、個案個人的生理性別及性別態度都在影響諮商的歷程與進展；而更重要的也是經常被忽略，同時也是筆者想提醒的是，諮商的進行同時也隱含「社會結構」的層面，當諮商員提出某種適應的策略時也同時告訴了個案如何才是「好」的適應，因此作爲一位諮商員除了精進個人的諮商能力外，更需要敏感自己的視野，特別是性別的、權力的視野。而身爲諮商教育的工作者，筆者也要呼籲相關的訓練單位對於性別教育或性別觀點在諮商員養成訓練的重視。在筆者初學諮商工作時，教授曾告誡：「Let’ s first do no harm」，面對性別議題，我們應該也有同樣的反省與虛心：站在主流社會的結構上，與個案互動的過程中，身爲諮商員你/妳是如何提供「尊重個案需求」的服務呢？

參考資料：

張玨（1998） 性教育/兩性教育/性別教育/兩性平等教育。兩性平等教育季刊，7，17-23。

謝小芩（1995）教育：從父權的複製到女性的解放。劉毓秀主編，台灣婦女處境白皮書：1995年。台北市：時報文化。

蕃薯藤婦女教育資訊網（2000）http://taiwan.yam.org.tw/womenweb/st/98

Division 44/Committee (2000). Guidelines for psychotherapy with lesbian, gay and bisexual clients. American Psychologist, 55(12), 1440-1451.

Unger, R., & Crawford, M. (1992). Women and gender: A feminist psychology. New York: McGraw-Hill, Inc.

*註：本文為作者於高雄師範大學，輔導研究所（2001,5）演講之部分內容改寫而成。

[南區]　職涯輔導與性別平等

講師簡歷

王燦槐

國立中央大學通識教育中心副教授

美國夏威夷大學社會學博士

曾任中央大學通識教育中心主任

講綱

一. 前題

- 1. 性別刻板印象對個人生涯發展有不利影響，特別是對大學女生的影響更爲深遠.
- 2. 二十一世紀的諮商者必須面對多元文化的挑戰，性別議題是其中之一.

二. 女性的生涯輔導議題(一)：被諮商者應該了解的

- 1. 現實社會中， 女性仍然在工作環境中受到歧視.
- 2. 了解女性生涯發展的幾種模式
- 3. 女性兼顧事業與家庭時的衝突: 女性感受的生涯阻力在求職，工作，及兼顧職業與家庭方面較男生多， 男性只在職業抉擇方面感受較大阻力.

三. 女性的生涯輔導議題(二)：諮商者應具備的能力

- 1. 針對女性的生涯輔導模式
- 2. 女性的生涯輔導內容應該男女兼具
- 3. 使用性別中性的測量工具

四. 生涯輔導中處理性別平等議題的四大要件：

1. 諮商者的兩性平等觀念
2. 個案的兩性平等觀念
3. 生涯輔導的目的
4. 諮商者和個案的互動關係:如何建立性別平等的敏感度

結論

- 生涯輔導應該是爲協助個案找到自己的潛能並規劃如何發展與使用它們。
- 在規劃未來工作時，性別不應是考慮的因素，而是如何能發揮所長。
- 若個案的能力屬於性別刻板印象之外，不論男女，都應協助其認識可能的壓力來源，並發展出因應之道。

經驗分享：職涯輔導工作經驗談

[北區]　性別與職涯研習

講師簡歷

葉安華

長庚技術學院講師兼諮商中心輔導老師
曾任：心路文教基金會社工組長
　　北區各大學兼任輔導老師

講綱：

傳統性別角色的技職教育環境：護理、幼保、資管

常面臨之生涯議題

一、　轉換跑道【日間部學生】

（一）　因素

- ●原本就不是自己的抉擇
- ●就讀後發現與預期不符
- ●課業壓力大
- ●個人特質不符：如不夠細心、沒有耐心、不喜歡與人有太多互動、不喜歡一成不變的工作.....
- ●對護理科學生而言，覺得未來的工作會影響到家庭生活(值夜班)
- ●對幼保科學生而言，未來的社會地位及薪資無吸引力

（二）　個案無法作抉擇

- ●本身能力
- ●經濟壓力
- ●父母期許
- ●心理特質（關係中的自我）

（三）　諮商策略

與案主一同--澄清困擾

--澄清生涯的意義

--澄清無法做決定的因素

--empower 作決定的能力

--討論出一條可以走下去的路

二、　　家庭、工作、進修角色之衝突【夜間部（在職）學生】

諮商策略：協助共同面對不當之罪惡感

[北區]　性別與職涯輔導經驗談

講師簡歷

陳麗美

國立花蓮師範學院學生心理諮商中心輔導教師
學歷：中原大學心理系　東華大學族群關係與文化研究所
經歷：　慈濟醫院社工師、慈濟醫院臨床心理師、台北市立療養院臨床心理師代訓、慈濟醫院兒童發展復健中心臨床心理師
中華心理衛生協會副秘書長、中華民國發展遲緩兒童早期療育協會常務理事、理事、花蓮縣兒童暨婦女保護委員會委員。
花師性騷擾及性侵害處理委員會執行秘書。

講綱：

個案分享：
在師資培育機構中，常遇到學生自己本身並不願意從事教職，可是家中的親友或是父母會說女孩子當老師就好了，讓學生覺得想做其他的工作，例如：記者，口譯員等。老師是一個比較適合女孩子的工作嗎？

公視的大醫院小醫師的故事中，女的實習醫師在醫療文化中被認爲是不夠專業的醫師，地位不會高於護士太多，遇到被男病人騷擾的時候要申訴的時候，還會被醫療的主管打壓不要惹事生非，護士被騷擾還有同事可以支持和吐苦水，女醫師被騷擾在主張自己權力的時候還會被打壓，要求息事寧人。

我自己的經驗：在女中唸書的時候，在選擇唸自然組或是社會組的時候，學校的教務長就對著選自然組的學生說：女生以後要嫁人，不要跟男生去學理工，這樣沒前途。鼓勵選自然組的女生轉回社會組，好像女生數理邏輯不好沒有足夠的能力去應付理工科的功課或工作，在家相夫教子，嫁一個好老公有一張長期飯票就夠了，不需要和男人打拼、競爭。

各位老師是否也有遇到相同的困境或是經驗？

[中區]　性別與職場生涯研討

講師簡歷

劉淑瀅

現　　職：新竹師範學院初等教育系副教授
　　兼學生輔導中心主任
學　　歷：彰化師範大學輔導與諮商心理學博士
經　　歷：新竹師院、交通大學輔導老師
　　員工協助中心特約諮商師（特約廠商含：台積電、中華汽車…等）
　　新竹市婦女服務中心心理諮商老師
　　新竹縣家庭教育服務中心諮詢顧問
　　生命線、張老師及家庭教育中心義工訓練講師

經驗分享（綱要）：

由個人的生涯敘說談諮商師性別意識之覺醒

一、我的生涯敘說
　1. 出生
　2. 成長歷程
　3. 生涯憧憬與試煉
　4. 學習生涯
　5. 進入職場

二、性別意識之覺醒
　1. 性別意識覺醒之契機
　2. 性別平等之實踐經驗

三、再看諮商師教育與生涯諮商中的性別意識
　1. 諮商師教育之反省
　2. 成爲一個具性別意識之諮商師

[中區]　性別與職涯輔導經驗談

講師簡歷

許鶯珠

國立交通大學諮商中心諮商員

[南區]　性別與職涯輔導經驗談

講師簡歷

李花環

崑山科技大學學生輔導中心輔導教師

分組研討：

「職場新鮮人」案例研討

及諮輔策略設計

「職場新鮮人」案例研討

（以下案例故事由婦女新知基金會編撰提供）

案例故事一

即將自電機系畢業的欣樺想要出國繼續深造，卻擔心自己的成就表現優於男友，引來男友與家人的反對。但進入以男性為主的業界發展卻也讓欣樺猶豫再三。老師們該如何協助欣樺邁向真正適合她的道路？

欣樺自中學起就展現了優異的數理能力，她自己也對此極感興趣，因此在聯考後就順利進入某國立大學電機系就讀。

欣樺週遭的親友對於她選擇女生人數極少的理工科系，反應不外是：「女生唸電機很辛苦喔－要跟一堆男生拚成績」，不然就是開玩笑地說：「這樣『萬綠叢中一點紅』」，要挑男朋友比較容易啦」。對於親友這番話，欣樺始終覺得不以爲然。

因爲是自己所感興趣的領域，所以她在大學就讀期間一直十分用功，學業表現相當出色。對她來說，沒有所謂女生得和男生拚成績的問題，倒是她十分細膩地察覺班上男女同學的互動，她總是覺得每回在班會或是系學生會討論事情、發表看法時，男生的態度總是比女生強勢堅持，也因此大部分都是男同學在決定學生會務。這讓她想起某次參加業界在校園中舉辦的一場座談會，聽到一個民調分析顯示：「不少職場女性認爲在目前的企業環境中，女性仍難以進入決策核心……多數企業文化還是以男性爲主體……」。這也讓即將畢業的欣樺，開始思考未來如果要進入一個未知的職場環境，要怎麼能夠適應？而自我期許極高的她，又要怎麼闖出一片天？

百般思索下，欣樺覺得一方面基於自己對於研究工作的熱情，一方面也因爲有些擔憂自己不甚熟悉業界可能面臨的適應問題。。因此欣樺開始認真考慮畢業後要出國繼續深造，朝向學術路線發展。但欣樺的考量卻引來與她交往了兩年多的男朋友阿毅的否定！因爲欣樺的男朋友並不如週遭親友的期待一和欣樺同是電機系的高材生，而是即將畢業某私立學校的企管系。而且阿毅打算畢業後就投入職場發展，因此很擔心要是欣樺的學業、事業成就都遠遠高於他，要如何面對週遭的人？

欣樺爲了未來規劃的問題，屢次和男友阿毅溝通卻仍沒有結論。而欣樺對於自己的計畫也開始有所動搖，她覺得自己和阿毅很合得來，既不希望放棄感情，也擔心雙方家人對於她出國深造的看法……陷入兩難的欣樺，決定向學校的諮商中心尋求諮詢建議。

案例故事二

小文讀高中時，因為各科表現平均，在父母的遊說下選擇了第二類組，大學進入土木工程系就讀。但小文漸漸發現自己的興趣是在人文與藝術方面，她想要轉系，卻也擔心父母的反應，以及未來工作的問題。小文希望聽聽其他人的意見—

小文讀高中時，各科的學業表現都不錯，也因此在高二要選組的時候，讓她面臨了一大難題。在能力上來說，老師們覺得她唸第一或是第二類組，應該都可以有所發揮；而對小文自己而言，雖然對於語言、社會、數理的課業都頗得心應手，但她覺得自己對於人文領域的學科興趣略高一些。當時在聽過一些學姊的經驗分享後，她覺得社會系或人類系也許會是她的目標。

但小文的父母在聽到她的想法時，竟都覺得十分可惜。因爲也在高中任教的他們認爲：「女孩子難得有在數理科目表現這樣好的，不去發揮一下很可惜……」，而且他們也認爲小文所感興趣的人文社會學科十分冷門，未來工作難有出路。因此力勸小文選擇第二類組，將來選讀資訊方面的科系。

當時小文雖然不完全贊同父母的看法，但因爲自己其實對於第二類組的一些科系也略感興趣，因此就在父母的極力勸說下，選擇了第二類組……

兩年後，小文經過聯考，進入某大學的土木工程系就讀，當時她其實也不確切知道「土木工程」要學些什麼，只是很高興即將要成爲大學新鮮人……

但在經過大一一年的課程之後，小文雖然不排斥所學，卻開始清楚那並不是她的興趣所在。於是小文開始旁聽一些社會系、外文系的課程，甚至跑去它校旁聽電影系的一些課程……小文越來越覺得，人文與藝術才是她的興趣所在，她開始認真考慮要轉系。不過也有許多人勸她，可以等大學畢業再轉考其他領域的研究所。小文覺得難以決定，她知道轉系不容易，遊說父母也是一大難題；她也知道如果拿到土木系的文憑之後再換跑道，或許以後工作機會選擇比較多。但她還是希望能夠儘早真正進入她所喜愛的領域去學習。因此，小文希望聽聽有經驗的學長、學姊，以及學校諮商中心老師們的意見。

案例故事三

宜萱的父母認為「女孩子當老師最好，工作穩定又能兼顧家庭」……宜萱雖然不苟同父母的刻板觀念，但也不排斥當老師，因此正在大學裡修習教育學程。但將畢業時，宜萱發現自己更想嘗試業界行銷工作，她正煩惱著要如何說服父母，以及如何充實自己的相關知能……

宜萱正就讀於某大學歷史系，同時也在修習學校所開設的教育學程。因爲宜萱的爸媽一直擔心她歷史系畢業以後很難找工作，而且他們也認爲「**女孩子當老師或是當公務員最好，反正只要穩定有保障就好，將來也比較好兼顧家庭**」，因此他們早在宜萱讀大一的時候，就一直要她準備去考教育學程班。

宜萱雖然很不能苟同父母那樣傳統又刻板的觀念，但她並不排斥當老師，相反的，她覺得教學工作也可能會很有挑戰性、很有樂趣，因此在沒有和父母發生太大衝突的狀況下，宜萱就開始修習教育學程的課程，對她來說，那是未來工作跑道的一種可能，但並不是唯一選擇。

但大四下學期的時候，宜萱因爲打工的關係，認識了幾位學姊，她們分別任職於某企業的行銷部門以及活動企劃部門。宜萱聽她們談了很多工作上的事情，不論是豐富多樣、充滿挑戰的工作內容，或是複雜又有趣的人際關係，都十分吸引著宜萱，她開始考慮未來工作的另一種可能性。

宜萱一方面開心於透過朋友多認識一些不一樣的工作領域與職場環境，這樣未來可能有更多的選擇。但一方面也擔心著，即將修畢教育學程的她，要如何說服父母不再要求她一定得去當老師。同時，宜萱也擔心如果想要投身企業職場，擔任行銷或企劃等工作，她需要具備什麼樣的技能，有什麼管道可以讓她預作準備，事先學習呢？宜萱爲此向學校的諮商中心尋求協助，希望老師們可以給她一些資訊與建議。

案例故事四

曉珊希望畢業後能進入日商公司工作，以在工作中發揮她的語言專長。但曉珊兩度去應徵她所感興趣的秘書與助理工作時，竟都因為「外貌不夠有女人味」而未被錄取。這讓一向喜歡中性裝扮的曉珊感到非常不公平，在「做自己」與「屈從於不平等的現實」之間，曉珊還有沒有其他選擇或方向？

曉珊即將畢業於某大學的日文系，經過四年的學校課程訓練，加上她自己參與交換學生的經驗，曉珊的日語能力已經相當不錯，她希望畢業以後可以到日商公司工作，以發揮所長。

曉珊雖學有專長，但她對於進入職場一直有另外一層的顧慮與擔憂：原來竟是因爲曉珊的外型十分「中性」，走在路上經常被人誤認成男生，雖然曉珊對於別人的看法不以爲意，她自己也十分喜歡率性風格的中性裝扮。但畢竟投入職場與當學生完全不同，不可能完全不用在意別人的眼光。而且曉珊實在聽過太多關於職場上對於女性員工服裝儀容的不成文規定，曉珊可是萬萬沒辦法接受自己得要穿上窄裙或套裝之類的服飾。但偏偏她在畢業前夕去應徵的兩家公司的秘書及助理工作時，都遇到了這樣的狀況：她去參加面試的時候，都已穿上她認爲堪稱正式有禮的褲裝，但面試主管卻還是對她的服裝造型表示有意見。其中一家公司的主管甚至明白告訴她：「你的日語能力和過往的工讀經驗算是相當不錯，我們會考慮。但是，要先提醒你，我們公司對於員工的服裝還是有些基本的『禮儀』要求，我們希望女性員工能夠『盡量』穿裙裝……」主管說完之後，甚至用有些睥睨的眼神看了曉珊一眼，似乎覺得曉珊「不像女生」這件事情就是個錯誤，讓曉珊感到非常不舒服……後來曉珊果然沒有被那家公司所錄取，雖說這也讓她鬆了一口氣，總算不用面對要不要穿上裙子的天人交戰，但她心理始終非常不平，因爲兩次面試的經驗似乎都在告訴她：「你的能力達到水準，但是你不夠有『女人味』，所以不適合秘書工作……」。

曉珊知道自己當然可以多去應徵幾家公司，或是去嘗試別種行業，因爲每種行業或是每家公司的文化不同，不見得都會遇到這種事情。但曉珊認爲那樣太不公平，就因爲許多職場文化的性別刻板觀念，讓能力不錯的她，機會卻總是比別人少。但曉珊又不想爲了爭得一份工作而違背自己的意願，在「做自己」與「屈從於不平等的現實」之間，曉珊還有沒有其他選擇或方向？

案例故事五

家宏是學校護理系中極少數的男生之一，雖然他在幾年的學校課程與醫院實習經驗中一直表現不錯，也希望未來從事護理工作，但卻因為週遭親友對於「男護士」的嘲笑與不解而備感壓力，家宏希望學校老師可以給他一些意見，他究竟要如何應付社會異樣的眼光，如何依照自己的意願規劃未來？

家宏現正就讀於某學院的護理學系四年級，是系上極少數的男生之一。家宏猶記得剛進入學校新生訓練時，也曾經被幾百位同學中，只有不到二十位男同學的景象給嚇了一跳.....他雖知道男性從事護理工作的人數並不多，但還是沒想到會如此之少。

事實上，家宏當年是有些誤打誤撞地進入護理系就讀的，但經過四年的學校課程與醫院實習，家宏卻是越來越學出了興趣與成就，他覺得自己的個性細心，又喜歡接觸人群與幫助他人，應該蠻適合從事護理工作。加上他認真的學習態度，很快就熟悉許多護理專業知能，也因此家宏在醫院實習課程中，頗獲師長們的好評。

不過在醫院實習的經驗，也讓家宏開始明顯感受到男性從事護理工作的一些尷尬與壓力，除了一些調侃與異樣的眼光之外，也有許多病人一看到著白色服裝的男性護理人員，就認爲他一定是醫生，這往往也得花一番力氣才能解釋清楚。前陣子，家宏還看到新聞報導提到，有些醫院在徵選護理人員時，會特別喜歡錄用男性，理由是因爲男生力氣比較大，移送病患時比較幫得上忙.....這樣的觀念也讓家宏覺得無力，雖說他可能因爲身爲男性而有更多的工作機會，但總會擔心自己在專業上的努力沒有被看見。

而親朋好友對於家宏未來即將成爲一名「男護士」，也是常常抱持著質疑或嘲笑的態度，有些人會說：「男生這樣粗枝大葉的，可以照顧病人嗎？」，或是說：「男生當護士會不會很沒有前途呀？！」甚至有些人乾脆就力勸家宏轉行，或者要他努力一點，看能不能轉行當醫生。事實上，家宏的幾位同班男同學，都和他同樣承受著週遭的質疑眼光，他有一位好朋友還因此而決定轉系。

家宏爲此感到有些挫折，他希望畢業以後直接進入醫院從事護理工作，一方面可以發揮所長、貢獻所學，一方面也可以有穩定的經濟生活。但他也知道這樣的選擇完全違背家人對他的期待，而且也必須繼續面對那些異樣的眼光。家宏爲此想尋求學校諮商中心的協助與建議。

綜合座談：

分組報告＆活動回饋

研習學員名冊

【北區】

編號	姓名	任教單位 / 服務單位	職稱
1	王	新埔技術學院諮商輔導室	輔導老師
2	林	國立僑生大學先修班學生輔導中心	輔導主任
3	陸	學生輔導中心	講師
4	張	慈濟技術學院	輔導員
5	徐	國立台灣藝術大學諮輔組	實習老師
6	楊	慈濟技術學院	兼任輔導老師
7	李	慈濟技術學院 學生生涯諮詢中心	主任
8	朱	崇右企專學生輔導中心	講師兼主任
9	何	景文技術學院資源教室	約聘助理
10	羅	真理大學	講師
11	鄭	真理大學	輔導老師
12	王	明志技術學院	講師
13	游	明志技術學院	講師
14	徐	醒吾技術學院會計系	專任講師兼導師
15	李	醒吾技術學院	講師
16	王	台北大學學生諮商中心	兼任諮商老師
17	陳	馬偕護理專科學校	助理
18	湯	馬偕護理專科學校	校牧
19	劉	實踐大學生應系副教授兼諮商發展中心	主任
20	黃	銘傳大學通識中心	副教授
21	王	世新大學學生輔導中心	輔導老師
22	周	致理技術學院會計系	講師
23	毛	致理技術學院學輔中心	講師
24	蔡	德霖技術學院	資源教師
25	李	德明技術學院進修部	輔導員
26	沈	淡江大學	實習輔導老師
27	謝	光武技術學院技術合作處	辦事員

28	宋	光武技術學院技術合作處	
29	石	德霖技術學院	副教授
30	馬	海洋大學就業輔導組	組員
31	謝	光武技術學院	實習就業組組長
32	劉	德明技術學院	輔導老師
33	劉	德霖技術學院	副教授
34	李	耕華護專學輔中心	組員
35	何	耕華護專護理科	主任
36	翁	觀光經營管理專校學生輔導中心	主任
37	蘇	觀光專校學輔中心	行政助理
38	張	崇右企業管理學院	
39	白	台北市立師範學院	副教授
40	鍾	元智大學諮商與就業輔導組	組長
41	吳	元智大學諮商與就業輔導組	輔導老師
42	陳	元智大學諮商與就業輔導組	輔導老師
43	吳	華梵大學	輔導老師
44	李	華梵大學諮輔組	組員
45	蕭	文化大學學輔中心組員	組員
46	林	東南技術學院	心理輔導老師
47	高	文化大學畢輔組	組員
48	魏	實踐大學諮商發展中心	專任老師
49	陳	開南管理學院學輔中心	組員
50	石	台北商業技術學院	副教授
51	孫	明新科技大學學輔中心	輔導老師
52	束	明新科技大學學輔中心	輔導老師
53	趙	台灣戲曲專校學輔中心	主任
54	王	師大公民教育與活動領導學系	副教授
55	劉	黎明技術學院	講師
56	盧	黎明學院電子系	講師
57	黃	台北商業技術學院輔導老師	輔導老師
58	徐	澎湖技術學院	護理教師
59	汪	中原大學心輔組輔導老師	輔導老師
60	陳	中原大學心輔組輔導老師	輔導老師
61	林	自由工作諮商心理師	諮商師
62	閔	交通大學諮商中心諮商師	諮商師

63	曾	中央大學諮商輔導中心	輔導老師
64	廖	華梵大學資源教室	輔導老師
65	吳	長庚大學心理輔導組	輔導老師
66	王	台北市立師範學院	副教授
67	高	中國技術學院共同科	
68	劉	國立空中大學輔導處	輔導員
69	陳	世新大學平面傳播系	副教授
70	詹	元智大學	輔導老師
71	賴	花蓮師院學生心理諮商中心輔導員	輔導員
72	黃	中華大學兼任輔導老師	輔導老師
73	楊	明新科技大學研發處就業輔導暨校友聯絡中心	職員
74	曾	亞東技術學院就業輔導組	輔導員
75	賴	亞東技術學院生輔組輔導員	輔導員
76	余	大同大學生涯諮詢中心老師	輔導老師
77	吳	元智大學諮商與就業輔導組	輔導老師
78	林	中華大學兼任輔導老師	兼任輔導老師
79	童	行政院青輔會 / 桃竹資源中心	專案人力
80	曾	東南技術學院講師	講師
81	陳	台灣大學學務處畢業生就業輔導組	組員
82	段	文化大學推廣部輔導中心	輔導老師
83	李	文化大學推廣教育部輔導中心	主任
84	蔡	文化大學推廣教育部輔導中心	輔導老師
85	張	德霖技術學院/青輔會資源中心專案助理	專案助理
86	李	德霖技術學院/技合處就業輔導組組長	就業輔導組組長
87	王	世新大學性別關係任課教師/心靈捕手心理諮商工作室	教師/諮詢師
88	高	中國技術學院共同科	教師
89	王	中國技術學院會計系	講師
90	嚴	華夏工商專校學生輔導中心	

【中區】

編號	姓名	任教單位 / 服務單位	職稱
1	許	資源教室	輔導人員
2	何	新竹師範學院	輔導教師
3	徐	中興大學化工系教授兼諮商中心	主任
4	陳	中興大學農推所	
5	李	中國醫藥學院醫學系	教授
6	施	建國技術學院	講師
7	莊	國立台灣體育學院	副教授
8	高	僑光技術學院	行政助理
9	洪	建國技術學院副教授兼學生輔導中心	輔導中心主任
10	趙	修平技術學院工管系	講師
11	黃	修平技術學院電機系	講師
12	俞	國立雲林科技大學企管系	教授
13	陳	國立雲林科技大學諮商輔導中心	主任
14	蘇	嶺東技術學院諮商與潛能發展中心	諮商中心主任
15	吳	嶺東技術學院諮商與潛能發展中心	講師
16	顏	南開技術學院學生輔導中心主任	輔導中心主任
17	劉	南開技術學院技術合作處	處長
18	李	朝陽科技大學	
19	葉	朝陽科技大學學生輔導中心	
20	游	勤益技術學院學輔中心	組員
21	邱	勤益技術學院學輔中心	助教
22	黃	東海大學中一組資源中心	
23	黃	國立台灣體育學院	共同科主任
24	古	弘光科技大學學生輔導組	組員
25	張	文藻外語學院實習就業輔導組	組員
26		國立暨南國際大學學生事務處心理輔導組	輔導行政人員

27	黃	學輔中心	行政助理
28	廖	中州技術學院資管系	講師
29	廖	高雄大學西洋語文學系	副教授
30	李	僑光技術學院資管系	講師
31	韓	台中師範學院	副教授
32	劉	台中師範學院學生輔導中心	辦事員
33	吳	國立中央大學諮商輔導中心	專任輔導老師
34	廖	環球技術學院 視覺傳達設計系	專任講師
35	龍	企管科	助理教授
36	蔡	東海大學就業輔導暨校友連絡室	職員
37	張	靜宜大學學輔中心	組長
38	賴	靜宜大學學輔中心	組員
39	郭	中國醫藥學院醫學系	副教授
40	陳	國立體育學院 教育學程中心	
41	蔡	育達商業技術學院學務處學輔中心	兼任主任
42	蔡	學輔中心	講師
43	何	中興大學諮商中心	事務員
44	劉	新竹師範學院	學輔中心主任
45	蔡	中國醫藥大學輔導老師	輔導老師
46	葉	台中技術學院共同科主任/應用中文系導師	主任/導師
47	蘇	嶺東技術學院諮商與潛能發展中心	諮商中心主任
48	吳	嶺東技術學院諮商與潛能發展中心	講師
49	邵	彰化師大輔導與諮商研究所	碩士班學生
50	彭	新竹師範學院學輔中心	輔導老師
51	蕭	彰化師範大學輔導與諮商學系	碩士班研究生
52	段	國立台中護專	校長特別助理
53	洪	國立台中護專	技士

54	項	南亞技術學院資管系	導師
55	葉	建國技術學院資源教室	兼任教師
56	崔	朝陽大學就業輔導組	組長
57	鄧	喬光技術學院	講師
58	陳	國立中興大學	兼任輔導老師
59	江	中原大學學輔中心講師	講師
60	游	大葉大學學務處就業輔導暨校友聯絡組	專員
61	劉	玄奘人文社會學院學生輔導中心	組員
62	吳	台中技術學院應用外語系	導師
63	謝	台中技術學院應用外語系	導師

【南區】

編號	姓名	任教單位 / 服務單位	職稱
1	楊	崑山科技大學通釋中心	老師
2	林	崑山科技大學通釋中心	老師
3	李	崑山科技大學學輔中心	主任
4	吳	正修技術學院幼保系	講師
5	殷	中華醫事學院醫事系	輔導教師
6	林	南華技術學院	講師
7	曾	中華醫事學院	
8	黃	樹人醫專	教師
9	莊	樹人醫專	教師
10	劉	三信家商	
11	陳	中華醫事學院	
12	廖	高雄大學	
13	郭	正修技術學院	
14	伍	中山大學	
15	蘇	慈惠醫管專科學校	
16	黃	嘉南藥理科大	輔導教師
17	仲	高雄應大資源教室	輔導員
18	曾	南榮技術學院	講師
19	劉	南榮技術學院	講師
20	楊	南榮技術學院	講師
21	王	南台科技大學	
22	何	立德管理學院	專任講師
23	沈	南台科技大學	講師
24	羅	慈惠醫護管理專科學校輔導中心	輔導中心主任
25	黃	永達技術學院學生輔導中心	輔導中心主任
26	謝	高雄餐旅學院旅館系	副教授
27	顧	中華醫事學院	就業輔導組長
28	徐	屏東師範學院	
29	劉	嘉藥學輔中心	講師
30	蔡	正修技術學院	就業輔導組組長

31	陳	高雄第一科技大學	
32	陳	南台科技大學	講師
33	王	和春技術學院	講師
34	吳	高苑技術學院通識中心主任	主任
35	莊	國立高雄餐旅學院	
36	蘇	國立屏東科技大學學輔中心	
37	楊	國立屏東科技大學資源教室	輔導員
38	蔡	南榮技術學院	
39	倪	國立高雄大學西洋語文學系	
40	楊	輔英科技大學學生諮詢中心主任	學生諮詢中心主任
41	王	長榮大學諮詢中心	
42	張	和春技術學院	護理教師
43	黃	和春技術學院	護理教師
44	蘇	致遠管理學院	助理教授
45	何	義守大學諮輔組	
46	黃		輔導員
47	房	嘉義大學實習就業輔導處	實習組長
48	莊	高雄海洋技術學院	輔導老師
49	魏	高雄應用科技大學	輔導老師
50	姜	美和技術學院、遠東技術學院	兼任講師
51	林	和春技術學院通識教育中心	副教授
52	劉	高雄醫學大學	副教授
53	蔡	高雄餐旅學院	講師
54	王	永達技術學院	講師
55	黃	義守大學諮商輔導組	輔導行政人員
56	吳	南台科技大學電機系	輔導老師
57	夏	高雄餐旅學院生輔組	
58	顏	崑山科技大學	講師兼義輔老師
59	郭	國立中山大學	輔導老師
60	蔡	高苑技術學院通識中心	講師
61	謝	勤益技術學院	實習老師
62	陳	國立中正大學畢僑外組	組員
63	陳	國立屏東商業技術學院	護理教師
64	陳	私立大仁技術學院學輔中心	

65	賀	屏東大仁技術學院學輔中心	
66	丁	屏東大仁技術學院	
67	劉	屏東大仁技術學院學輔中心	
68	盧	屏東大仁技術學院學輔中心	
69	張	嘉南藥理科技大學就輔組	
70	簡	南華大學就業輔導組	組員
71	黃	高雄市立空中大學輔導處	輔導員
72	陳	高雄市立空中大學輔導處	處長
73	林	高雄醫學大學藥學系/生涯規劃暨就業輔導室	副教授/兼任輔導老師
74	饒	國立成功大學教育研究所	
75	張	嘉南藥理科技大學就輔組	
76	王	中華醫事學院技合處就輔組	
77	劉	屏東商業技術學院	
78	許	屏東商業技術學院	副教授
79	陳	台南科技大學諮商中心	
80	林	嘉南藥理科技大學學輔中心	義輔老師
81	蘇	屏東商業技術學院	組員
82	林	屏東商業技術學院休閒事業經營系	講師
83	薛	澎湖技術學院餐旅系	講師
84	吳	義守大學學務處畢輔生就業輔導組	
85	洪	高雄餐旅學院實習就業組	組長
86	徐	國立中山大學畢輔組	職工
87	陳	南台科技大學輔導中心	
88	沈	南台科技大學	
89	王	中華醫事學院就輔組	組員

青　輔　會　人　員　名　冊

服務機關	姓　名	職　稱	性別	聯絡電話
行政院青輔會	林	主委	女	
行政院青輔會	陳	副主委	男	
行政院青輔會	賴	主任祕書	男	
行政院青輔會 第二處	施	處長	男	
行政院青輔會 第二處	曾	副處長	男	
行政院青輔會 第二處第一科 （生涯輔導科）	蕭	科長	女	
行政院青輔會 第二處第二科 （職業訓練科）	宋	科長	女	
行政院青輔會 第二處第三科 （就業服務科）	林	科長	男	
行政院青輔會 第二處第一科	李	科員	男	
行政院青輔會 第二處第一科	李	幹事	女	

工作人員名冊

工作項目	主要負責	協力支援
[高中職組]性別與職涯研討會聘請講師及相關聯繫、協調事宜／活動宣傳、招募學員及相關事項	台灣性別平等教育協會 聯絡人：賴友梅 楊佳羚 鄧佳蕙 林昱貞	婦女新知基金會 聯絡人：林以加 伍維婷
[高中職組]研習營實錄專輯製作	台灣性別平等教育協會 聯絡人：賴友梅 鄧佳蕙	婦女新知基金會 聯絡人：林以加 鄧佳蕙
[大專組]性別與職涯研討會聘請講師及相關聯繫、協調事宜／活動宣傳、招募學員及相關事項	婦女新知基金會 聯絡人：林以加 伍維婷	台灣性別平等教育協會 聯絡人：賴友梅 鄧佳蕙
[大專組]研習營實錄專輯製作	婦女新知基金會 聯絡人：林以加 伍維婷	台灣性別平等教育協會 聯絡人：賴友梅 楊佳羚
性別與工作研討會	(1) 聘請講師及相關聯繫、協調事宜 聯絡人：林以加／賴友梅／鄧佳蕙 (2) 活動宣傳、招募學員及相關事項 聯絡人：林以加／賴友梅／鄧佳蕙 (3) 研討會現場管理 聯絡人：伍維婷／賴友梅	
經費核銷／總務事項	婦女新知基金會 聯絡人：吳麗娜	台灣性別平等教育協會 聯絡人：賴友梅

附錄一

方案簡介

【方案一】高中職老師性別與職業生涯規劃研習營

（一）目的：

本研習規劃安排，係針對高中教師在教學或課程上的需要，以及高中學生對生涯規劃與選擇議題上的需求，因此，研習課程內容規劃，將跳脫一般以性向規劃職涯諮詢的原則，並與側重企業管理、領導師訓練或職場生存技能有所分野，而希望協助教師（特別是輔導專業者）解析傳統性別角色對生涯選擇所造成的限制，使其能協助學生在面對生涯選擇時，能不受傳統性別刻板印象之影響，同時，協助教師設計相關課程與教學活動時，融入性別平權之相關概念，予以系統化，進而讓不同年級學生面臨未來科系，及職涯選擇時，能有多元思考及評估，破除性別區隔迷思，真正發揮潛能。

（二）實施對象：全國高中職教師與輔導老師（每校至多二名），
每場次參加人數 80-100 人。

（二）實施時間：

北區：9 月 19 日（五）
中區：9 月 26 日（五）
南區：10 月 23 日（四）

（四）辦理場次：全國辦理三梯次，每梯次活動時間一天。

北區[2]：台師大教育大樓 202 國際演講廳
中區：維他露基金會
南區[3]：高雄市科學工藝館演講廳

（五）辦理方式：以專題講座、分組議題座談、及綜合討論等方式進行。

課程設計特色

分爲基礎課程（專題講座）及研討課程，基礎課程主要目標，除增進教師性別意識的成長外，亦將有助於教師對於「性別與工作」議題之掌握與現狀的了解，

[2] 含宜蘭／花蓮地區。
[3] 含台東。

進階研討，則回到實務教學及輔導現場，將重點置於學校，從輔導與教學中探討如何使學校中的生涯輔導與課程能將性別意識融入其中，以引領學生在職業選擇時能突破性別刻板期待的窠臼，跳脫性別框框，除「多樣性」外，「開放性」是職涯學習課程的另一個特色，活動設計契合學生實際的生活世界，課程規劃也應用教師研發的教材和校園以外的資源，打破原有學校的封閉狀態，讓學生處於動態、開放、主動及多元的學習環境中。教師亦提供更多訊息，促使學生了解職業世界的多元趨勢，對就業市場的現況有更多的掌握及因應，連結在校學習及職業試探預備（如：打工與實習）機會，適性發揮所長。

第一節專題講座：工作趨勢與性別

－職場掃描與發展趨勢、從多元角度談工作多樣化

本場次著重於基本概念的釐清與增進對台灣職場性別現狀的掌握，例如：何謂「職業性別區隔」及各行業職場性別結構與男女薪資比例，台灣現有之女性勞動參與率、女性離職因素及再就業比例，造成現有職場性別困境之原因分析、如何突破公／私領域劃分策略，及兩性工作平等法等政策對於招募歧視、職場性騷擾、職場母性保護等之具體做法，與其它國家比較之狀況爲何。同時邀請相關學者及產業界傑出女性，探討職業多樣性及就業趨勢，分享跨領域的專業經驗。

第二節專題講座：職涯輔導與性別平等－諮輔多元觀點的實踐

講座目標則帶領學員共同探討性別平等觀融入輔導專業的可能做法與具體實踐的經驗分享，以打破既有學科性別比例不均、職業性別區隔之問題。藉由回溯生命經驗的歷程，不斷再澄清自我的生涯／職涯選擇，認知及體察「改變」、「衝突」與「不確定性」，爲生涯抉擇過程中的常態，透過思考這些課題學習因應，重新調整，確認，接納，能夠拓展個人視界、將職涯規劃與追求視爲生活方式與意義的實踐。培養自尊與自信也是具性別觀點的職涯諮輔的重要方向，其基本原則，則經由小團體分享、創造支持性的動力運作，找出過去習焉不察的固定模式及生活態度（特別是性別關係及文化的影響），提供學生更深層、多元的生涯探索與學習視野。

第三節分組研討〔１〕：

由於課程規劃，辦學目標，升學與職業預備學習均有差異，因此學員採高中／高職分組方式，進行研討，每組找一個跳脫性別框架學術/職業領域代表，搭配輔導老師進行。分組專題研討。

◎高中組－跨越人文／科技的性別鴻溝　跨科系選擇與多元職涯觀的結合

普通高中以學術基礎教育爲主，學生畢業後升學大專校院；綜合高中則兼有兩者之功能，但不同的是學生入學之前不先決定進路，入學後藉由課程之修習決定之。完全中學則將前後期中等教育結合在一起，學生在前期階段以共同基礎課程之修習爲主，到了後期階段，其課程設計也應該是綜合的讓學生逐漸由試探而分化，研討過程中也希望更細緻地討論並促進普通高中，完全中學及綜合高中在職涯開發課程的經驗分享與交流，面對多元入學方案（如：學力測驗、面試、推薦甄試）等不同需求的同時也集思廣益，規劃實用，專業及有特色的諮輔教學。因此，本場次也將安排跨領域的大專學生及理工／科技領域的研究生現身說法，分享她們選系及學習的心得。

◎高職組－就業面面觀與升學預備

高職組則以培養基層技術人才爲主，學生畢業後導向就業市場，也有進修之需（如：四技二專）。研討中將同時兼顧二者，規劃選課輔導和職涯介紹，以免學生一直處於試探階段。提供學校試辦及規劃策略，包括：漸進調整增設職業學程之外，尚可採取校際合作或學校外相關機構合作的方式，討論規劃地區職業進階輔導或技術教學中心的可能性。

第四節分組研討〔２〕職涯諮輔活動實例分享：

高中職教師在進行兩性平等教育各層面教學主題教學活動時，有偏好使用專題演講（含講述）、分組討論及媒體教學（含錄音帶、錄影帶及投影片等教學媒體）的教學策略之傾向。再者，運用時事案例或改寫的案例故事進行教學的教學策略，在兩性平等教育的教學中也頗受教師的喜愛。再者，職涯發展也可運用角色扮演的教學策略，提供學生實際模擬演練機會。本場次則邀請在職教師，應用工作坊、讀書會的形態，與教師分享融入的方式、諮輔團體活動／個案互動設計的實質內涵。（如：以紀錄片＜我四十歲，我要一份工作＞爲例，由與談人和與會老師們共同討論片中所呈現的問題，及此類教學資源在教育現場之運用或邀請非傳統產業領域的女性／男性工作者，透過真實人物的現身說法與座落於生活經驗的故事，與學生進行直接的互動）。另外，由於家長的職業具多樣性，閱歷豐富，所以家長人力運用也是學校另一個寶貴資源庫，爲了兼顧城鄉、區域發展特色，亦考量各校辦學資源的差異，學校可依職涯活動內容，活用社區家長各行各業的人力資源，邀請其與師生進行對話及交流，促進學校與社區的聯繫，透過議題活動，學生也增加對社區的了解及歸屬感。

第五節則透過綜合座談，讓與會成員共同探討現有的困境與突破之道，並分享本次研習心得與建議。

【方案二】大專輔導老師性別與職業生涯規劃研習營

（一）目的：

透過提升大專教師性別意識，藉其促進大專以上學生的性別平權概念，使其能在生涯發展與規劃上，發揮個人的最大能力與選擇空間，跳脫傳統價值觀與性別框架的限制，協助大專學生能擁有更多元的、開闊的職涯選擇與發展。

（二）實施對象：各大專校院教師與輔導老師，每場次參與人數 90-100 人。

（三）實施時間：北區：10 月 3 日（五）

中區：10 月 17 日（五）

南區：10 月 24 日（五）

（四）辦理場次：全國辦理三梯次，每梯次活動時間一天。

北區：台師大教育大樓 202 國際演講廳

中區：維他露基金會

南區：高雄市科學工藝館演講廳

（五）辦理方式：以主題演講、座談會、分組討論等方式進行。

課程設計特色

第一節專題講座：突破性別刻板的職業選擇－職場現況掃描與工作趨勢

著重於基本概念的釐清與增進對台灣職場性別現狀的掌握，例如：何謂「職業性別區隔」及各行業職場性別結構與男女薪資比例，台灣現有之女性勞動參與率、女性離職因素及再就業比例，造成現有職場性別困境之原因分析、兩性工作平等法等政策對於招募歧視、職場性騷擾、職場母性保護等之具體做法，與其它國家比較之狀況爲何。同時邀請相關學者及產業界傑出女性，探討職業多樣性及就業趨勢，分享跨領域的專業經驗。呈現工作價值與趨勢的認知—現階段工作的意義與價值再現，如雇用多樣化，並從中發現女性就業的優勢與經濟結構之變遷的相關。

第二節專題講座：突破．賦權與增能的女性－－產業多樣發展與女性典範

本節專題講座旨在廣邀各種職業領域的女性，呈現跨階層、跨行職業別、跨族群女性個別生涯發展經驗，如科技領域（女學者、女醫生、企業女性）、SOHO 族（如原住民女性藝術工作者、女性影像工作者）、NGO 與媒體工作者，一方面讓老師對於各種產業女性的工作樣態有更多認識，二方面也呈現更多職場女性典範與新的女性就業趨勢，使老師在進行職涯輔導時，能有更開闊的視野。

第三節專題研討：職涯輔導與性別平等－諮輔多元觀點的實踐

職涯準備教育和實踐，應把職業理想看作爲學生生活理想和社會理想的中介、過渡和階梯，當今社會，職業流動（「跳槽」或「轉業」）已成爲普遍現象，大專職涯教育要如何發展，才能達到滿足不同背景的學生在職業發展及學術需求的策略目標，成爲十分重要的課題。由於學生人數的快速擴張，使得大學入學的學生具有各種不同的教育經驗，思考校內諮輔活動設計如何積極推動職業體驗、職場觀摩、工作體驗及情境摩擬等體驗學習，培養大專生在職業選擇決策時，具有更高的獨立性及自主意識，同時，也以打破既有學科及職業領域性別區隔爲目標。

第四節分組研討：〔職場新鮮人〕案例研討及諮輔策略設計

本節分組研討擬採用一份根據多位大學生畢業後求職、職場中的經驗而改編成之案例，讓老師了解現今學生在初入職場時，可能面臨哪些問題（諸如職場中的性別文化與性別結構常對女性外表多所要求，女性升遷時受限於傳統性別角色的期待與性別分工之限制而有所謂「天花板現象」，或是屢換工作、學非所用時所出現的問題等）。而當面對畢業學姊所經歷的現實處境時，又要如何藉此與在學學生進行諮商輔導，來讓學生一方面對女性職涯有更清楚的認知，二方面又能對於職場的性別文化與結構進行反思。

由學員共同探討性別平等觀融入輔導專業的可能做法與具體實踐的經驗分享，以非傳統性別領域之性別經驗爲例，探討如何透過學科內容的轉變（如愛的化學）、教學模式（如合作學習）及學習環境性別結構之改變（如單一性別、提供角色楷模）來鼓勵學生進入非傳統性別領域，舉辦各種討論與主題活動形式，發展「職業興趣」調查，爲學生職業選擇或投考專業進修提供有價值的參考，以打破既有學科性別比例不均、職業性別區隔之問題。

第五節綜合座談，讓與會成員共同探討現有的困境與突破之道，並分享本次研習心得與建議。

【方案三】「性別與工作」研討會

（一）目的：

以「性別與職業生涯規劃」系列活動爲主軸，集結高中職與大專教師性別與

職業生涯規劃研習營之成果呈現，以及邀請參與國外相關會議之專家學者等進行心得分享，並提供國內現況與國外經驗之對話空間。一方面，透過研討會的辦理，分享與交流「性別與職業生涯規劃系列活動」之成果，協助教師於生涯規劃課程或教學活動中，能融入性別之概念；另一方面，亦藉此討論女性於非傳統行業之發展，讓【性別與專業】議題能夠運用在教學上，讓曾經被邊緣化的中產階級專業女性的故事透過被述說與被重新聆聽，可能鼓舞年輕世代女性，重新找到在職場奮鬥的力量。

（二）實施對象：

以大專教師、高中職教師爲主，亦可涵蓋相關之實務工作者以及關心婦女議題之大專以上學生或社會人士，參加人數爲 150 人至 200 人。

（三）實施時間：92 年 11 月 21 日（五）

（四）辦理場次：一場，研討會時間爲一天。

地點：台師大教育大樓 202 國際演講廳

（五）辦理方式：以主題演講、研討及活動設計經驗分享。

課程設計特色

一、藉由國內外經驗對照，探討大環境與職場上如何建構對女性友善的工作環境，及知識經濟時代女性職涯開發的新策略，培養女性獨立自主與自信的生活態度，落實性別平權的價值觀念。全球化之工作型態變遷如何克服職業性別區隔及女性職業聲望與薪資低落等問題。而，台灣職涯教育可以如何統整介紹這些平權概念，並結合民間團體或社區大學[4]系統進行資源整合，應是可以努力的方向。

二、促成高中職、大專校院輔導教師之生涯輔導專業知能的交流，及實務工作技巧分享，提供學生進行生涯探索與發展個人多元的生涯發展與規劃系統計畫，擬訂實務性，符合學生需求的職涯指標〔參見附錄〕。

---

[4]以美國社區大學爲例，主要特點是它結合當地政府、工商業及社區團體結合在一起，提供民眾受教育的機會。提供的課程可分爲四類：轉學課程、職業課程、補救課程和進修或終生學習課程。其中職業課程，則以就業導向爲主---針對個人興趣及就業市場需求，修習有關的職業課程。如護士、機械工、水電工等。各大學所開的這種職業課程有 1400 種之多。社區大學和當地的工商業界有良好的關係。課程設計取向也是以當地的業主需要，學校會請公司行號的主管來當講師，親自教導學生最先進的資訊，頒發結業證書。

（資料來源：http://www.smartedu.singtao.com/frame.html?forcepage=/oversea/index1.html）

三、促成學校，政府與民間團體的三方對話，落實具體化性別平等生涯發展的內涵，實質上能增進女性的職涯發展，同時，也希望能藉此帶來意識覺醒的改變，甚至是增權（empower）。

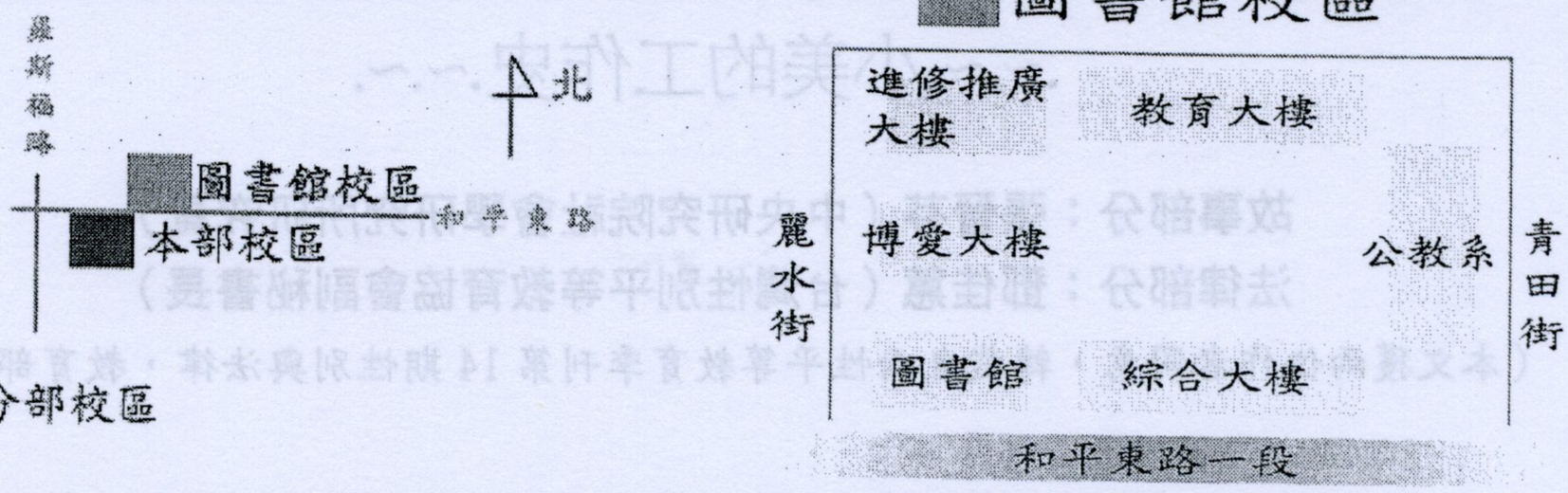
四、透過生命經驗的分享與對話，結合跨階層、跨行職業別、跨族群女性個別生涯發展與探索之成功案例，提供生涯選擇的經驗與角色/楷模示範促進職業女性之性別意識，協助其了解現階段的社會結構與文化價值對女性所造成的限制，並能在個人的日常生活中發展出因應的策略。

（六）課程內容：

時　間	議　程	主　持　人/主　講　人
8:30-9:00	報　到	
8:50-9:00	開　幕　式	
9:00-10:30	專題講座： 性別與職涯的國際觀點與作法 －女性與科學教育的跨國經驗	主持人：蘇芊玲 理事長 主講人：蔡麗玲 教授
10:30-10:40	休　息	
10:40-12:10	新夥伴關係的開創與對話 －營造公部門、學校與民間團體合作模式	主持人：蘇芊玲 理事長 與談人：吳嘉麗　委員 尤美女　律師 謝小芩　教授
12:10-13:10	午　餐	
13:10-15:00	高中職研討成果及活動經驗分享【1】 －鼓勵進入非傳統性別領域之推動策略與實務	主持人：伍維婷 秘書長 主講人：高中職代表學校 民間團體／社區大學代表
15:00-15:10	休　息	
15:10-17:00	大專組研討成果及實務經驗分享【2】 －輔諮指標與計畫的結合	主持人：蘇芊玲　理事長 與談人：大專代表學校 民間團體／社區大學代表
17:00-17:30	綜合座談	主持人：林芳玫　主委 蘇芊玲　理事長

附錄二 研習地點位置圖

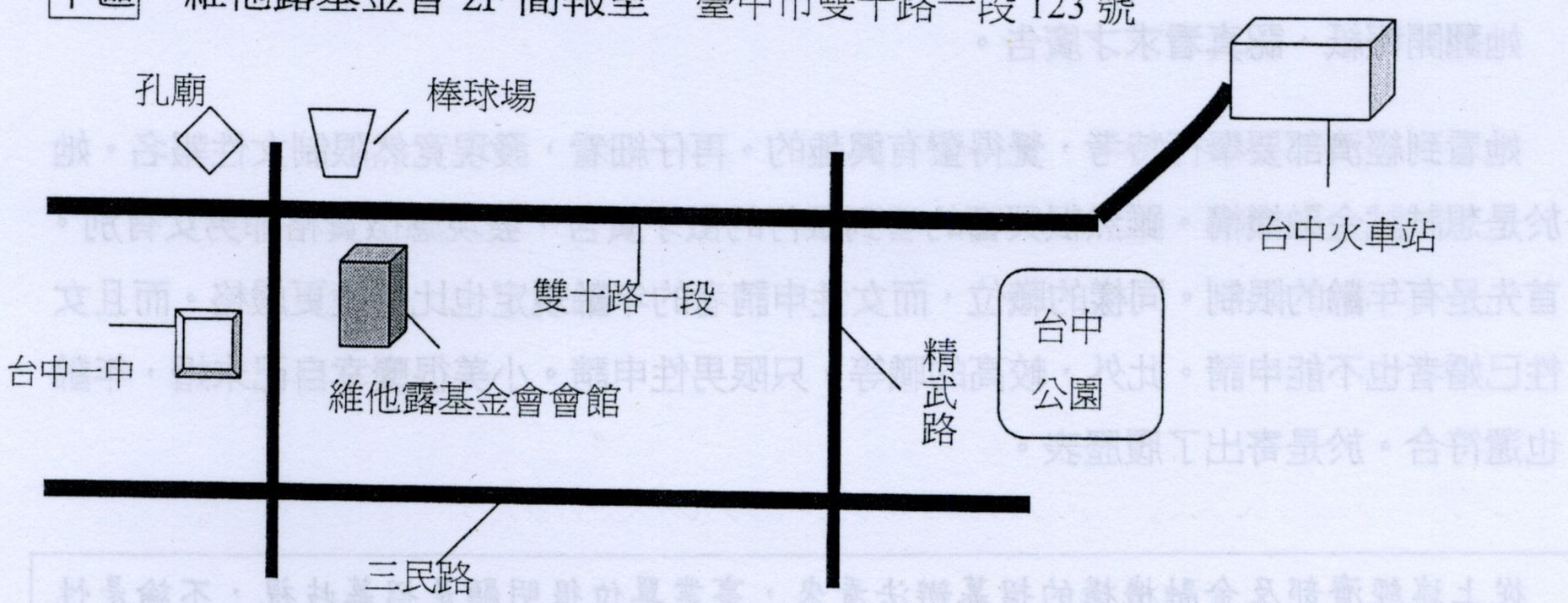
北區　台灣師範大學教育大樓 202 國際會議廳　臺北市和平東路一段 129 之 1 號



註：台灣師範大學教育大樓位於師大本部校區斜對面的圖書館校區內

公車：可搭乘 3、15、18、74、235、237、254、278、295、及和平幹線公車或搭乘捷運淡水線至古亭站，下車出站後沿和平東路直行約 10 分鐘可抵達

中區　維他露基金會 2F 簡報室　臺中市雙十路一段 123 號



＊火車站至會館步行約 20 分鐘，計程車程約 5 分鐘，搭公車者在台中商專、台中一中或體育館站下，步行 2 分鐘

＊自行開車者：北部南下者從中清路下，南部北上者從中港路下，往市區方向車程約 30 分鐘

南區　國立科工館科技教育中心演講廳　　高雄市九如一路 720 號

高速公路南下來車：

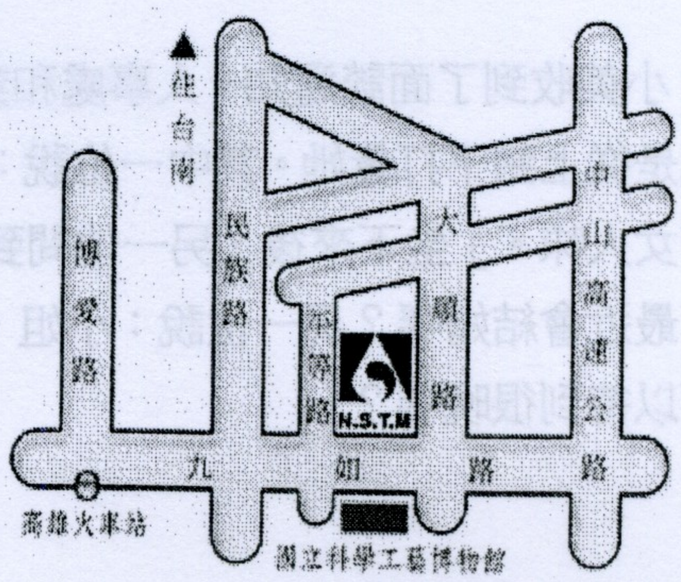
由九如交流道下，右轉九如路至科工館。

搭火車　在高雄火車站下車，轉搭 60(前站)、73(後站)

假日另有科技藝術專車及 57(前站)公車至科工館。

搭飛機/搭計程車

由火車站至科工館約十分鐘，由機場至科工館約三十分鐘。



附錄三(1)

「兩性工作平等法」小小說之

.~.~.小美的工作史.~.~.

故事部分：張晉芬（中央研究院社會學研究所研究員）
法律部分：鄧佳蕙（台灣性別平等教育協會副秘書長）

（本文獲兩位作者同意，轉載自兩性平等教育季刊第 14 期性別與法律，教育部出版）

【第一章回：初入職場】

小美剛從一所大學的經濟系畢業。她有一位已論及婚嫁的男朋友。小美想要找一份工作，以發揮所學，同時謀求經濟的獨立。

她翻開報紙，認真看求才廣告。

她看到經濟部要舉行特考，覺得蠻有興趣的。再仔細看，發現竟然限制女性報名。她於是想試試金融機構。雖然很興奮的看到銀行的徵才廣告，發現應徵資格卻男女有別。首先是有年齡的限制。同樣的職位，而女性申請者的年齡規定也比男性更嚴格。而且女性已婚者也不能申請。此外，較高的職等，只限男性申請。小美很慶幸自己未婚，年齡也還符合。於是寄出了履歷表。

從上述經濟部及金融機構的招募辦法看來，事業單位很明顯是招募歧視，不論是性別、年齡或婚姻狀態，均要求應徵者須符合條件才能擔任招募的工作，但是就經濟部或金融機構的工作性質而言，性別、年齡或婚姻狀態的限制都不是工作能力上應必備的條件，因此這樣的招募限制是不合理的。根據「兩性工作平等法」第 7 條之規定，「雇主對受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別而有差別待遇。…」因此，應徵者可以據此跟雇主要求賠償。

小美收到了面談通知。人事處和業務部的中級主管是主考官。他們看到小美時，首先就是從上到下打量她。其中一位說：「小姐，妳不愛穿裙子喔？女孩子應該多穿裙子，才有女人味。」坐下來後，另一位問到小美結過婚沒有？有沒有未婚生子？有沒有男朋友？最近會結婚嗎？另一位說：小姐，我們的工作常常需要加班，妳可以配合嗎？妳晚上可以待到很晚嗎？

從面談的內容來看，有無結婚、有無男朋友、是否有結婚計劃等幾乎是女性在面試時最常碰到的難題，但是男性卻不會被主考官問一些跟工作能力無關的問題。原因是雇主已經預設立場，認為女性在結婚之後，就應該以家庭為重，自然無法全心於工作上，因此就在招募時將有結婚計劃的女性排除在工作名單之外。但如此一來就損害了有志在職場上一展長才的女性的權益，也違反了兩性工作平等法第七條：「…招募、甄試…不得因性別而有差別待遇…」之規定。

除此之外，主考官對面試者小美的態度、打量的眼光亦大有問題，若當時小美感覺到侷促不安，而且嚴正聲明請主考官自重，卻換來輕蔑的回應，則主考官有性騷擾之嫌，則招募歧視亦成立。

小美很幸運的進入了這家銀行。她拿到一張聘書，言明聘期只有一年、每年看工作表現如何再續約。

表面上看來，小美拿到聘期一年的聘書似乎沒有什麼不妥，但是其他男同事的聘期若不只一年，那麼就可能是性別雇用歧視了。不過大概不會有公司敢如此明目張膽的留下證據，比較有可能的是，男女都是一年期的約聘工作人員，只是公司在約聘期限要到期的時候，以各種理由，如：表現不佳、公司沒有缺額等方式，很合理地不再跟小美續約，而其他的男性則繼續留任。雖然使用的方式不一樣，但是卻得到相同的結果—女性無法累積年資、工作經驗，只是不斷被迫轉換工作。

這種因為性別的不同而遭到不平等的對待，就是一種就業歧視，除了「兩性工作平等法」之外，現行的就業服務法亦規定「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…性別…為由，予以歧視。」婦女朋友都可以據此保障自身的權益。

有一天她與一位同期進來的男同事聊天時，才知道自己的薪水每個月都比他少五千塊。詢問副理，副理告訴她，男孩子晚上要值夜，多給一些津貼是應該的。小美說，她也可以值夜班啊！爲何公司從來不給她這個機會？副理說，男生要養家嘛，不要計較這麼多。小美說，那位男同事還沒結婚，他要養誰的家？副理又說，男生通常要搬重東西，女生能嗎？小美仍然不解：妳怎麼知道我搬不動？而且男同事需要搬重東西的機會數都可以數得出來。

儘管女性跟男性從事一樣的工作、能力一樣，但是女性的平均薪資仍然只佔男性的 70%，雇主對於男女薪資差異的解釋通常是「男生要養家嘛！女生遲早要回歸家庭，工作只是輔助性質，所以薪資難免就不同啦！」要不然就是「男生要搬重物、要值班，比較辛苦，所以要多貼一點錢」，但是女性賺錢就不養家嗎？搬重物、值班可以在招募時就說明清楚，讓應徵者事先做個風險評估。而不是事後再由雇主依性別自行刪減。

雇主在薪資的給付上大做文章--同工不同酬，顯然已是性別歧視，小美可以根據「兩

性工作平等法」第 10 條：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。…」要求雇主給予合理之薪資給付。

【第二章回：身為女人】

小美平常在工作時，有一位客戶常會趁她遞錢時，摸她一把。她面露不悅，結果客戶反而覺得很有趣，下次照摸不誤。小美向副理和襄理都反應過。他們告訴她，現在銀行業競爭激烈，不要隨便得罪客人。自己小心一點就好了。

銀行裡一位男同事喜歡小美，屢次要請她吃飯。小美表示已有男友，男同事仍不死心。有時在小美面前展露一下肌肉，或是故意評論女明星的三圍或緋聞，想要引起小美的注意。搞得她們幾個出納小姐都很不舒服。小美告訴副理。副理說，年輕人之間開開玩笑，有什麼關係？

有幾位男同事喜歡講黃色笑話。包括小美在內的女同事都抗議過。所得到的回答是：「妳不會把耳朵摀起來？」、「不要那麼保守嗎？」、「啊，妳竟然聽的懂啊？」或是「妳也可以說啊。」爲了工作，小美她們只好盡量忍耐。

工作時顧客有意無意的碰觸、男同事自以為幽默的黃色笑話或充斥性別歧視的「高談闊論」以及主管上司要求的桃色交易等，常是好不容易排除種種困境才擠身工作領域的女性朋友們所要面臨的另一項「重大挑戰」。若是積極回應，則對方說妳大驚小怪；若是裝聾作啞，又不甘受辱，真是進退維谷。但是這樣對女性公平嗎？騷擾者難道願意自己的妻女、姐妹遭受到相同的對待？！更重要的是這類的職場性騷擾常常會損及受害者的工作權益，甚至因此丟掉工作。而這正是所謂的敵意工作環境。

對於固定領取薪水的弱勢工作者來說，實在無力反抗這樣的職場文化，因此，「兩性工作平等法」第 13 條說明了雇主對性騷擾事件，應採取適當之預防、糾正及懲處措施。課以雇主營造友善工作環境的責任，同時亦在 12 條中寫明性騷擾的定義，讓所有的人都了解性騷擾的界線。

在男友和家人不斷的勸說下，在進公司一年後小美就結婚了。當她要去向人事室申請補助時，職員告訴她，只有男生才可以申請。一對夫婦只應該有一個人申請，這樣對企業界比較公平。小美卻覺得很不公平。同樣都在工作，爲什麼是給男人補助，而不是給女人呢？

一對夫婦只有一個人申請對企業比較公平，這可以理解。但為什麼只限男性才可以申請，這就很匪夷所思了。企業會有這樣的想法大概又是基於「男人需要養家」這樣的概念，但現在的情況是養家的不只是男性，女性也撐起半邊天，那為何只有男性才能申請補助？公司的福利措施明顯有性別差別待遇。

原則上可以因年資、貢獻而有不同的福利措施，卻不能因為先天性別的限制而有福利

差別待遇。雇主若真的以性別作為提供福利的標準，就違反了「兩性工作平等法」第9條：「雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。」

爲了怕影響工作和升遷，小美一直不敢生小孩。當同期進來的男同事升爲股長之後，小美鼓起勇氣去問副理升遷的標準。副理的回答是：那位男同事表現比較好。小美請副理說明，以便自己可以學習。副理說：「他晚上加班的次數比較多。」小美說：「公司要我加班，我也沒有拒絕過啊？」副理說：「妳已經嫁人了，應該以家庭爲重。事業心不要那麼強，把自己搞得這麼辛苦。如果先升妳，人家男孩子多沒有面子。」小美想，那我就不需要面子嗎？

公司副理的說法又是落入「女人是歸屬於家庭」、「女人外出工作不過是輔助性質」的觀念，要不就是認為養兒育女是女人家的事，一旦女性結婚之後，免不了就會因為要為子女把屎把尿而無法全心於工作上。因此很「體貼」的把女性給排除在升遷、在職進修之外，於是女性永遠無法獲得較好的技能與工作機會，永遠只能當二軍，呼之即來揮之即去。如此貼心的安排，表面上是在為女性設想實則扼殺了女性的工作空間。

為何不是以考績、能力作為升遷的依據，不管是男性、女性各憑本事獲得升遷機會，若雇主真是以利潤為考量，且基於平等的原則下，性別根本不是個問題。因此「兩性工作平等法」第7條即針對升遷、配置、考績等…性別歧視作了規定。

既然副理說女孩子應該以家庭爲重，家人又希望她「早生貴子」。於是在進公司三年後，小美懷孕了。副理告訴小美，注意不要常挺著大肚子走來走去，讓客人看到很難看。小美不瞭解，襄理和副理都有啤酒肚，他們在客人面前走來走去，難道就好看嗎？女人懷孕又有什麼難看、好看的呢？

小美的預產期是下一年的三月。她滿心歡喜的準備迎接小寶寶的誕生，也盤算著要如何移交一些工作給同仁。到了十一月時，小美接到了不續聘的公文。理由是人員縮編，既然小美是一年一聘，於是將只請她幫忙到年底。小美含著眼淚、挺著肚子，走進襄理辦公室，請他解釋。襄理請小美諒解，現在銀行之間的競爭很激烈，大家都在縮減人事。好好生產、把小孩照顧好，才是女人該做的事。

許多企業不願意提供待產婦女八週的產假，或隨之而來的彈性工時、哺乳室等福利措施，常會找各種理由將懷孕婦女解聘或不繼續任用，影響婦女工作權益。但是懷孕難道是女性一個人的責任嗎？女性要獨自承受懷孕時的身體不適、生產時的巨痛，換來的卻是解聘書一張！

生兒育女不應該只是媽媽的事，作育英才、培養優秀的下一代是整個社會、國家均應該共同承當的責任。因此雇主以懷孕為解雇之理由無亦是將責任全部推到婦女身上，逃避原本就應當負起之責任。「兩性工作平等法」第11條第2款「勞動契約、團體協約或工作規則，不得約定或規定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留

職停薪；亦不得以其為解僱之理由。」就是為了遏止這種脫法的行為。

【第三章回：媽媽真偉大！】

屬於天蠍座的小美在向婦女新知基金會詢問要如何討回公道之後，在工作人員的建議下，一狀告到台中縣政府的就業歧視評議委員會。經過幾個月的調查和開會討論之後，評議會裁定懷孕歧視成立。由於只是「初犯」，公司也不過被罰了新台幣三千元。爲了顧及媒體形象，公司於是告訴小美，如果還想要留在公司，就必須配合業務調整，要到台中市的分行上班。小美無奈的同意。

當公司有懷孕歧視等不法行為發生時，當事人可以像小美一樣到當地縣市政府就業歧視評議委員會申訴，請就評會介入調查以保障當事人之工作權益。目前法令雖有相關規定，如「勞基法」第 55 條：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期…。」「就業服務法」第 5 條：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所有僱用員工，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分為由，予以歧視。」但是均因為宣示意義大過於實質意義，外加罰則過低，即使懷孕歧視成立也只有罰鍰三萬元，對雇主而言僅是九牛一毛，毫無警惕的效果。因此，「兩性工作平等法」第 36 條就將罰金提高至新台幣五萬元以上五十萬元以下。仍不改正者，得繼續限期命其改正，並按次連續處罰，至其改正為止。

於是，從當年的十二月開始，住在清水的小美每天早上五點鐘起床，六點出門，先乘坐一段台汽客運到台中市，再換台中客運坐到公司附近，再走十五分鐘的路到分行。勉強都可以在八點五十分之前到達公司。晚上回去時，通常也都已經八點多了。家人也早已習慣小美九點鐘才到家的可能性。

小美有時在想：「孩子是兩個人的，有哪一個男人會因爲太太生小孩，而受到這種處罰？」、「我辛苦的懷孕、還要經過生產的痛苦，小孩是國家未來的主人翁，爲何我還要受到這種懲罰？」「我想工作賺錢、又沒有要求公司對我有特殊待遇，我生小孩妨礙了誰呢？」

究竟小孩是誰的資產？誰的負擔？基於傳統刻板印象，絕大部份的人會理所當然地認為家庭應負起養育子女的責任，而家庭內負責照顧下一代的重擔就落在女性的身上。但是家庭並非是女性一個人所有，且時代轉變女性也同男性一樣馳騁在職場上，擔負起養家活口的經濟重擔，因此男性也應該負起一半的家務責任。若推至極致，家庭照養下一代無非是為企業主培養優良的工作者、為國家作育棟樑，有良好的國民方能使國家強盛。因此，先進國家無不在福利制度上設計一些方案由國家承擔起照顧下一代的責任。而我國的福利措施不夠建全，所以所有照養下一代的責任均落到家庭中的女性身上，為改善此種現象「兩性工作平等法」即規定雇主若設置或提供托兒措施，政府應給予補助等相關獎助方案，在福利制度尚未建全之前，鼓勵企業主也盡一份心力。所以下一代是全民的責任。

產後小美回到分行上班，而且事前也已告訴人事室將在某天回去上班。到了辦公室，有些同事說她氣色很好、有些稱讚她身材恢復的很快。但大家似乎都顯露出一些尷尬。小美看到自己原來的座位已有新同事坐著，也不好意思過去。雖遠遠的看到副理，對方也似乎異常忙碌，無暇望到這裡。小美去問副理自己的工作是什麼？副理要她自己去問人事室。原來小美被解聘了。不過，分行經理說願意提供合理的遣散費給小美。小美透過親戚的介紹找了一位台中市的市議員幫忙。議員一方面將這件事轉給市政府的評議會處理，另一方面也要求勞工局對該分行進行勞動檢查。分行最後勉強讓小美復職，但要她仍從櫃臺的出納開始。

企業利用女性員工待產期間將之解聘時有所聞，並沒有隨著兩性平權觀念的逐漸普及而改善，如前所述，當事人可向各縣市就業歧視評議委員會申訴。但更常見的因請產假而有不利之待遇是考績大受影響。一般請產假之女性員工都自覺請產假兩個月期間對公司並沒有貢獻，因此，對於考績被打成乙等，雖然覺得不公平，也就摸摸鼻子自認倒楣。可是生兒育女是整個社會的責任，為何只有女性在承擔。

因此，「兩性工作平等法」第 17 條即言明產假及陪產假之規定，並於第 23 條指出受僱員工在做產假之請求時，雇主不得視為缺勤或影響考績或其他不利之處分。

爲了家中的經濟考慮和賭一口氣，小美兢兢業業的工作。小孩生病時，先生都表示工作很忙，不希望影響到他以後的升遷，不能回家照顧，要小美請假。於是，三天兩頭，小美都要像做錯事的小學生，紅著臉、低著頭去向副理請假。連續數年小美的考績都是乙等，而且被公司以請假太多爲藉口，將她的薪水東扣西扣的。

整個「兩性工作平等法」的促進工作平等措施，除了生理假、產假及陪產假須特定性別的人才能申請之外，其餘諸如：工時彈性調整及家庭照顧假之申請，均可由夫妻雙方自行斟酌由誰請假或調整工作時間。由於目前社會大眾多半仍認為照顧小孩是女人家的事，所以不管是自願的、被迫的，都只看到女性不斷的請假照顧孩子，所以考績當然就慘不忍睹，接著可以預見的就是被資遣，退回家庭裡面，這樣的情況一再的發生在每個職業婦女身上，作牛作馬卻不見得可以獲得周遭的諒解與同情。

所以「兩性工作平等法」第 21 及 22 條除了寫明為輔育下一代可以做的措施之外，最重要的是傳遞兩性平權的概念，既然生孩子需兩個人同心協力，那麼養育子女也請男性付出一點心力。

女兒漸漸長大了。雖然請先生的媽媽照顧，但是小美也不好意思太晚回去，於是常常都是同仁都還在加班時，她一個人匆匆忙忙的收拾東西回家。通常副理都會在此時碰巧抬起頭來，沒有笑容的看她一眼。小美坐了半天的車回到家之後，就先連聲道歉回來太晚，然後連忙進廚房，下鍋炒菜。洗完飯碗之後，接著替女兒洗澡、哄她上床，然後收拾家裡，一邊開始洗衣服。等自己洗完澡之後，通常都已經是過了午夜了。頭一挨到

枕頭邊，就立刻睡著了。先生常常連週末都要加班。雖然結了婚，但小美卻老覺得自己好像是在過單親家庭的生活。

職業婦女最常面臨的是事業與家庭難以兼顧的情況，一方面想在工作上有所表現，除了滿足成就感之外，亦取得經濟上的獨立地位；但是另一方面，家人或周遭朋友卻仍期待她扮演好家庭主婦的角色，如小美回家之後還要趕緊洗手做羹湯的情況屢見不鮮，蠟燭兩頭燒即是職業婦女的最佳寫照。但是反觀男性呢？工作結束回家之後，就是一付茶來伸手，飯來張口的老大模樣。或許有人會說：「是妳自己要這麼辛苦的，為何不留在家裡享享清福？」姑且不論，職業婦女是否自願家庭、事業一肩挑起，先試問男性是否願意角色互換，留在家裡當個家庭主夫享清閒呢？答案恐怕是不願意的，原因無他，因為在家裡作牛作馬灑掃庭除樣樣來，卻仍被譏為「米蟲」情何以堪。

所以問題的根結點在於家務勞動的價值沒有被重視，只因為家務勞動看不到實質的經濟效益。因此，新晴版民法親屬篇主張自由處分金的概念，將夫妻婚後所增加的財產提前分紅，除了肯定家事勞動價值的重要性之外，更讓家庭主婦（夫）有自主的錢可以花用。

女兒有一陣子得了氣喘病。小美希望請一段時間的假期陪女兒。副理說，公司沒有這種假，要不然就得辭職。小美每天累得要死，但卻暗暗的覺得自己似乎是一個不盡責的媽媽。她想不出來這到底是怎麼一回事？

鑒於國內福利制度不健全，幼兒無法交由國家代為照顧。且家庭結構已由三代同堂的家庭轉變為核心家庭的模式，原來由尊長或親屬幫忙照顧的機制也逐漸消失。影響所及，職業婦女為照顧三歲以下之幼兒，只有走上辭職一途，直到兒女長大上學能自行料理時，才想辦法重回工作領域。然而，二度就業的困難、中輟兩、三年重回職場的心理調適與想在子女成長階段陪伴在他身旁的心，常使婦女朋友面臨天人交戰的抉擇。

因此，「兩性工作平等法」第 18 條乃規定育嬰假之申請辦法：「受僱於僱用三十人以上僱主之受僱者，於其任職滿一年後，為撫育未滿三歲子女，得申請留職停薪，申請次數以二次為限，期間合計不得逾一年。…」由夫妻雙方自行協議由誰申請育嬰假，既可同時保障父母之工作權，又可以兼顧子女之照養。

有同事問小美，每天這麼忙碌，有沒有想過人生的意義？小美每天能夠想事情的時間都是在坐車的時候。一上了車就趕緊補眠，哪有時間想這些？經理也曾經調侃小美，是不是先生賺得錢不夠多，她沒辦法在家帶小孩、做少奶奶？由於開銷很大，小美確實不願意放棄現在的工作。尤其是，到了辦公室至少還可以與同事說說笑笑、談談國家大事或別人的芝麻小事。更何況，發揮所學仍然是小美的理想。她希望將來還是有升遷的機會。

附錄三(2)

「懷孕歧視」:「兩性工作平等法」的現階段立法缺憾與困境

作者：劉梅君　（政治大學勞工研究所教授）

本文於今年七月刊載於立法院院聞月刊上

一、前言

「兩性工作平等法」（以下簡稱「平等法」）由民間財團法人婦女新知基金會提出立法草案後，歷經十多年立法的曲折與延宕，終於在 2001 年的十二月二十一日立法三讀通過，復於 2002 年三月八日由總統明令公佈實行。這部法原初是爲了回應並解決女性在工作場所所遭遇的種種就業歧視，爲女性爭取公平的工作機會與友善的工作環境，因此，除了在本法第二章明令禁止就業歧視外（招募、僱用、配置、升遷、福利、教育、退休等等），更於本法第三章及第四章就「職場性騷擾」及「母性保護」給與明文規範。後二者的立法對女性工作者而言，具有更特殊的意義，透過「職場性騷擾」禁止的規範，讓女性得以在安全的工作環境下工作，這裡安全的意義不僅指的是受尊重且無敵意的工作環境，更禁止權重位高者利用權勢之便的性騷擾行爲；而「母性保護」則正面回應女性因生理因素及社會性別角色期待，對女性職場發展的障礙（如懷孕及養兒育女），藉由該項立法以宣導養兒育女不僅是家務事，更是國家大事及雇主應共同承擔的社會責任。

然而任何立意良善的立法，確有初立法時不周延的地方，需要藉由具體事件的突顯，以供後續修法之依據。本文即以實際參與就業性別歧視案的評議經驗，發現目前「平等法」在處理「懷孕歧視」申訴案時，由於「平等法」並未就懷孕情況具體規範，以致在評議過程中出現若干觀念上及認定上的分歧，本文期望對這些疑義有進一步釐清的作用。此外因懷孕而遭解僱或離職，能否視同非自願離職，從而獲得失業給付？這個問題雖然未在過去申訴案中出現，但鑒於一些西方國家將懷孕請休期間視同生病或失能請休，也能得到相關保險給付的經驗來看，如此做法，從保障懷孕勞工的工作權益的角度而言，不無進步性[5]，值得吾人深

---

[5] 當然若從將「懷孕」類比於「失能」或「殘疾」，這點是許多女性主義者無法贊同之處，這個議題就牽涉到不同女性主義陣營的辯論，「平等論」或「差異論」背後論述的基調及其所欲主張的政策，是有極大差異，請見 Higgins (1995)、Tracy & West (1996)、Abrams (1989) 、Minow (1990) 對兩方的辯論有精要的呈現；「平等論」及「差異論」的雙方代表人物有 Rhode (1989)、Williams（1985）、Law (1984) 及 Littleton（1987）、Dowd (1986)等人。另外從性別正義的角度來觀察，過去女性因懷孕，或被迫去職，或自願離職（此處「自願」往往是在缺乏社會支持的情況下無奈的選擇），卻什麼給付均無的處境，這項提法至少能發揮實際保障其經濟利益的作用，就這點而言，是有其進步性，至於將「懷孕」與「失能」類比所引發的爭議，的確是具有重要性別意涵，

思！

另外，懷孕歧視的問題，在台灣不僅是本地就業婦女獨有，更大的問題是在台外勞女性的懷孕歧視問題。一直到民國 91 年十一月九日之前，在台外勞懷孕即須遣返的「禁孕條款」才宣告廢止，然而廢止該項措施後，立刻也引發企業對於外勞懷孕生育之「母性保護」規定的適用疑慮，勞委會遂於日前對此提出解釋，其中有若干解釋內涵，涉及對懷孕外勞權益保護不周的地方，對於自許「人權立國」的執政團隊而言，該項解釋函確有再檢討的空間！

緣此，本文在章節安排上，先就我國女性勞工於職場上面臨之「懷孕歧視」所衍生之權益損害的若干問題，進行討論，並提出作者對該項議題的主張，同時也介紹美國法院對於該項議題的法院見解；其次，去年十一月九日政府正式廢止外勞妊娠檢查並遣返的政策，固然這項政策的轉變，從維護外勞勞動人權的角度，是值得給予肯定，然而目前實務面上，特別是後續勞委會對此政策轉變，所引發實務運用上的疑問，而發布的解釋函，卻讓前項立意甚佳的政策，出現保護上的大缺口，本文也一併對懷孕外勞工作權益保障的問題，提出幾點質疑，以突顯現行該項外勞政策思維上的不周延。

二、「兩性工作平等法」缺乏對「懷孕」相關狀況的規範

首先，雖然「平等法」於第四章「促進工作平等措施」中，新加入「生理假」、「育嬰假」、「家庭照顧假」及妊娠三個月以下的「流產假」(「勞動基準法」，以下簡稱「勞基法」，在「產假」規範上除了產假外，還有妊娠三個月以上之「流產假」)，這些有具體事由的假期，的確提供了女性勞工及其家庭一定程度的就業保障，不過，其限制也同時存在，那就是，若女性勞工無法提出「生理期」、「育嬰」、「生產/流產」等事由時，這部分的立法保護，就形同具文，例如，女性勞工懷孕期間的不適，甚至出現脅迫性流產跡象時，醫囑表示立刻要請假休養，此時因「平等法」無「懷孕」相關事由的假期，女性勞工只得改以「病假」名義請休。然而，根據「勞工請假規則」第四條（普通傷病假）又規定，未住院者一年內請假不得超過三十日，或住院者兩年內合計不得超過一年，如果因懷孕需要使得請假日數超過法定日數，往往事業單位即以此理由予以解雇，換言之，懷孕婦女的特殊生理需求，是目前「平等法」諸多假期未能顧及的地方，從而衍生出懷孕歧視的爭議，鑒於此，以下簡略說明在實務上我們面臨的挑戰。

（一）懷孕期間需求的特殊性：請假日數、考績、全勤的挑戰

如何在論述上將「懷孕」的積極性從「失能」狀況中，獨立出來，復不淪入「平等論」及「差異論」的爭辯中，有待後續更多的討論！

第一種情況是，不少女性員工因懷孕期間發生嚴重先兆性流產的情況，請假日數往往超過法令所規定的三十日，而觸犯公司所訂定的工作規則的請假上限，面臨被解僱的結果，由於「平等法」在這部分只有明確規範「產假」及「流產假」，懷孕不適及其出現的照護需求，即無明確援引之假期以爲因應保障。當然此處衍生的挑戰是，雇主以請假日數過多，是否即能合法地解僱員工，其實仍有極大爭議空間。若按「平等法」的立法精神來看，「平等法」的最大成就就是將「母性」的職能社會化，及不以女性員工因「母性」機能的作用，予以差別不利對待，換言之，就是特別對懷孕、生育及育有幼子之員工，提供就業權益的保障。因此，若雇主在請假日數上，不區別請假之原由，一律等同視之，無疑是嚴重忽略了「平等法」在「母性保護」上的積極精神。前述「勞工請假規則」是就一般病假及事假所做的規範，未能考量到母性特殊的需求。因此，事業單位以勞工請假日數超過法定日數（一般病假及事假）而予解僱的做法，實有可議的空間。

美國也曾有一法院判例，經第五巡迴法庭的判決，與上述疑慮頗能呼應，茲介紹於後。該案是 Stout v. Baxter Healthcare Corp.，Wilma Stout 女士控告原僱用 Baxter 公司違反美國於 1978 年通過的「懷孕歧視法」（Pregnancy Discrimination Act,以下簡稱 PDA[6]），案情是該女士初入公司，處於 90 天的適用期間，公司規定適用期只能有三天休假，該女士於第三個月時因流產而休息了兩週，因而公司以違反適用期間休假日數遭到解雇。該女士向法院主張，公司此項規定表面看來是中立，但對懷孕婦女而言，卻會造成不利結果，因此她不僅指責該公司之是項雇用行爲有所謂「差別待遇」（disparate treatment），也構成所謂的「差別影響」（disparate impact）。

但美國第五巡迴法庭很快地駁斥了該女士有關「差別待遇」的指控，法院駁斥的理由是：Stout 女士是因缺勤被解雇，而非其懷孕，該公司的是項出勤政策，是一視同仁的適用在無論是懷孕或非懷孕的所有適用員工身上，因此無所謂「差別待遇」之情事。亦即，即使 Stout 女士此次若非懷孕，而是其他原因缺勤，也一樣會面臨被解雇的後果。至於資方的此種出勤政策是否構成所謂的「差別影響」，告訴人須證明公司此舉雖爲表面中立行爲，但卻對特定族群產生不利影響，Stout 女士雖主張公司的這項出勤政策是歧視性雇用行爲，但卻提不出統計證據，來證明對特定族群產生不利影響。法院同時也表示，PDA 並非規定雇主要提供懷孕婦女優惠待遇，而是雇主對待婦女，不能因其懷孕與否而有差別。

對於第五巡迴法庭的如此判決，美國法界不表贊同者大有人在，如 Katherine Gehringer（2002）深不以爲然，而提出兩點批駁。其一，若照第五巡迴法庭的說

---

[6] 1978 年國會制定的「懷孕歧視法」是爲了修正 1964 年民權法案第七章有關性別歧視條款當時未能處理歧視及因懷孕而來之就業歧視情況，該法將原民權法案第七章所謂的「性別歧視」擴大定義，另外包含了「懷孕、生育及有關的醫療情況」也視爲性別歧視的內涵之一。

理，只要資方的雇用政策，是一視同仁的適用在無論是懷孕或非懷孕員工身上，且也無差別影響的統計證據下，PDA 就根本無法保障懷孕員工免受不利影響；其次，只要資方能提出所謂「業務必須」（business necessity）防禦理由，或申訴者拿不出統計證據時，本案無疑給了資方一個行歧視懷孕的通行證。

美國法院的這項判決，將懷孕者及非懷孕者置於同一的比較基準，很明顯也是落入表面的比較，未能正視懷孕的特殊需求。事實上若熟悉美國法院對懷孕案在適用 PDA 的歷史的人而言，前述的法院見解，一點都不意外。PDA 是針對「民權法案」第七章所謂的「基於性別」之歧視，在定義上的擴大，所謂「基於性別」，在 PDA 中「包括，但不限於基於懷孕、生育或相關醫療情況；及受懷孕、生育及相關醫療情況所影響之女性，在所有僱用有關之目的上，包括福利方案的給付上，都能得到和非因前述因素但失能或工作能力類似之其他人相同的待遇」。接下來的問題是，PDA 將「性別歧視」的定義擴大了，是否因此真的能發揮對懷孕及與懷孕相關之情況的保障？Magid（2001）的分析結論是，法院在引用 PDA 法條的詮釋時，其焦點是集中於該定義的後半段，亦即是否構成懷孕歧視，必須能證明「情況類似」的其他人，所受到的待遇是否優於懷孕者。顯然法院在詮釋條文時，出現非預期的保守！正如同 Judith Greenberg（1998）所言，要找出「情況類似」但非懷孕之受雇者，事實上可能根本就不存在！

另外，延伸出的另一問題是，「平等法」於第二十一條規定：「受僱者依前七條（亦即生理假、產假、育嬰假、哺乳時間、家庭照顧假、育嬰工時調整等）之規定爲請求時，雇主不得拒絕，...受僱者爲前項之請求時，雇主不得視爲缺勤而影響其全勤獎金、考績或爲其他不利之處分」，由此立法精神觀之，因母性而來的請假，不應列入雇主在績效及全勤等考核時之計算指標中。然而問題就出在，懷孕期間所請的假，非「平等法」所明列的這些「母性」假，也非「勞工請假規則」第九條規定：「雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金」的這些可豁免假別，致使懷孕期間有特殊請假需求的女性員工，面臨考績及全勤不利的處境，這個現象是否明顯違反「平等法」的「母性保障」之立法精神，實有待公論！

（二）「留職停薪」規範的再思考

第二種情況是，過去雇主在工作規則當中，訂定有對懷孕員工的「留職停薪」條款。是項約定就法而言，已牴觸「平等法」第十一條第二款規定：「工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪，亦不得以其爲解僱之理由」，原初立法目的是防止雇主濫權，以消弭存在於許多事業單位的「單身條款」及「禁孕條款」之陋習。不過實務上，大體有兩種情況需要區別，使本法「母性保護」落實的同時，也能

兼顧雇主的經營順遂。第一種情況是，懷孕員工在懷孕期間並無特殊生理不適，此時雇主一律強制「留職停薪」的作爲，顯無正當理由，且有規避日後產假工資的企圖，其不合理，甚至違法至爲明顯[7]。但另一種狀況是，懷孕員工因特殊生理症狀有經常請假之需要，此時不少雇主會以提供「留職停薪」方案，作爲解僱的替代方案（否則若以前述請假日數過多的事由，或依「勞基法」第十一條第五款所規定的「工作不勝任」，即可解僱員工）。這種情況下，雇主之「留職停薪」作爲，似乎是兼顧勞資雙方利益的一種選擇，面對這樣的一種情況，雇主之「留職停薪」措施，是否一定違反「母性保護」的精神，則有再討論的餘地，因爲這牽涉到雇主之「母性保護」責任的範圍？由於懷孕期間的生理症狀差異性極大，以日數而言，嚴重者須數月臥床，輕者數日或一、二週；以症狀出現次數而言，嚴重者可能整個孕期有數次需中斷一定時日工作的需求，輕者或許一、二次即可。對雇主而言，情況嚴重者在請假日數及次數上的需求，是無法事先預知，不若明確的產假或流產假一次即可完成（無論時間及日數均可期待）。現行「平等法」第十一條禁止「留職停薪」的規定，即不論員工懷孕期間之差異，一律課雇主完全的責任，讓雇主承擔因一再請假造成勞務提供上的中斷，所帶來生產或人力協調上的困擾。提出是項疑慮，是希望藉此進一步釐清，究竟雇主之「母性保護」責任，除了法已明定之若干假期外，該如何來看待不確定性極高的懷孕不適衍生出之假期的責任歸屬！

筆者以爲，後者情況，在經公立醫療院所（或經主管機關指定之醫療院所）開具證明表示懷孕員工請長假臥床實屬必要（至於安胎期限多長，雇主方可要求員工留職停薪，是需另外討論，以免被濫用，影響勞方的權益），以維護母體及胎兒安全，此時，雇主以提供「留職停薪」的替代方案，其實是有可取之處。輔通過施行的「職業災害勞工保護法」第二十九條有類似的精神，似可參酌。該條文如下：「職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第四條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，**雇主應予留職停薪**，如認定結果爲職業災害，再以公傷病假處理」。懷孕實質上是不能類比於職業災害，但若以結果來看，兩者似有共通處，亦即懷孕會衍生出工作能力可能降低，甚至無法提供勞務的結果，就正如遭受職業災害的受災勞工，也有可能面臨工作能力下降或喪失的結果，一旦工作能力受損，雇主以「留職停薪」方式讓其休養等待工作能力的恢復，不失爲兼顧雙方權益的折衷做法。

（三）懷孕，變相的保護傘？

---

[7] 附帶說明的是，若干特殊行業基於行業性質與母體及胎兒安全考量下，是准許雇主採取留職停薪措施的，如懷孕至一定週數之空服員在高空作業環境下，根據醫學證據，對母體及胎兒有一定的危險性，此時雇主之「留職停薪」措施，未必構成違法。不過這這類例外排除情況，需有嚴格的審查標準，否則雇主會以「保護胎兒」或職業安全衛生的理由，對懷孕女性員工的工作權益造成侵害。

另外，「平等法」第十一條第二款：「工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪，亦不得以其爲解僱之理由」的規定，有論者認爲，若因懷孕或育兒，使得工作績效表現下降，或已無法勝任原有工作時，該款禁止雇主解雇懷孕員工的規定，事實上是否形同提供懷孕婦女一個保護傘，只要是孕婦，無論任何原因，雇主即不得予以解僱？針對這個質疑，拙見以爲，本條立法原意是禁止雇主單純以其懷孕而予解僱，但並未排除非懷孕因素的解僱。但所謂「非懷孕因素」，仍有兩種情況需進一步闡明，比較單純的情況是，若員工有違反公司重大申誡處分之行爲，且該行爲與懷孕無因果關聯，那麼其懷孕身分並不能做爲保護傘。

另一種情況是，雇主的確也不以懷孕作爲解僱之理由，而是以「工作不勝任」爲由予以解僱。但其「工作不勝任」的直接原因，確是肇因於懷孕期間的種種不適，或工作性質與懷孕的身心情況無法配合，此時，即使事業單位以「非懷孕因素」爲由予以解雇，是否就無前述「平等法」第十一條的適用？以下試著分析這一項實務上的重大爭議。

（四）「懷孕歧視」的另一挑戰：「工作不勝任」

第三種情況是，女性員工於懷孕期間，資方以「勞基法」第十一條第五款：工作不勝任，而予合法解僱的問題。實務上，雇主此項作爲往往是出自女性員工懷孕期間生產力下降，造成企業利益損失的因應之道，同時也作爲規避日後產假工資之責任的手段。究竟雇主能否以「工作不勝任」的理由，合法解僱懷孕員工，在實務上面臨一些爭議。有論者謂，既然「勞基法」第十一條提供雇主合法解僱員工的情況，而懷孕員工的確也出現懷孕期間工作效率降低，績效不佳，甚或本分工作時需他人協助的情形，企業在競爭力及利潤率的考量下，自然無法容許此般工作頻頻出狀況的員工繼續留任。換言之，企業解僱所持的理由，不是因其懷孕的緣故，而是因其工作不勝任。

企業實務中，構成所謂「工作不勝任」的因素，大抵包括出勤、產能及績效等三項評等因素，相對於其他員工，有較差之評等。企業往往也主張，這三項評等標準乃客觀中立指標，但所謂客觀中立也者，往往是不察男女兩性的實質差異，而犯了女權運動者所謂的「性別盲」，亦即企業組織規章雖然沒有直接歧視女性，但充其量只是做到了「機會平等」，然而更根本的問題出在男女面臨的是不同的機會結構，以致於看似平等的機會，對大多數女性而言，卻難以觸及，以「背著孩子的賽跑」來形容女性在職場發展中居劣勢之處境，的確一針見血[8]！

---

[8] 筆者於民國 88 年於任教之政治大學勞工所指導的一篇「女性銀行員勞動過程之研究」碩士論文，即發現女性身負有社會文化所期許賦予之性別社會角色，該角色扮演往往成爲工作及職場發展時一大障礙，因而無論在薪資及升遷上女性的表現落後於男性，其中並不是因爲女性天生能力

除了「性別盲」的問題外，以產能及績效作爲評等之依據的思維，也正如郭玲惠在討論性別歧視現象時，特別指出德國 1997 年聯邦勞工法院的判例所強調的思考點，那就是，儘管團體協約中有約定，薪資之計算應依員工所提供之工作額度與任務爲計算基準，但在計算時，仍需考慮現行法律所規範的各項母性保護，意思是，因受到母性保護緣故，而無法提供勞務時，「基於法定之免除其工作，仍應視爲已提供勞務」(2002：17)，由此判決精神來看，企業在評定考績表現時，是應抱持著對「母性保護」此一原則的敏感度，而非以單一標準一視同仁，蓋平權之真諦在於，等之等之，不等者不等之，總之，對於懷孕員工於懷孕期間無法表現出如往常般的勞務水準時，企業既有客觀中立的實務做法，很難不謂是對懷孕員工的歧視行爲！

另外，對以「工作不勝任」即可解僱的看法，乃嚴重忽略了立法上「母性保護」的特殊積極意義，亦即，「勞基法」第十一條賦予雇主合法解僱員工的「工作不勝任」條款，應是指在「一般狀態下」的員工之工作表現，懷孕乃特殊狀態，若實務處理上對特殊狀態的懷孕員工，也以一般狀態下的工作表現來要求，顯然有違「平等法」的母性保護精神。

再以前述「職業災害勞工保護法」來對比，該法第二十三條及第二十四條均涉及雇主與勞方在何種狀況下，方可發動預告終止勞動契約，其中一款是屬於「經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者」的情況，當此情況發生時，無論是資方發動或勞方發動終止勞動契約，同法第二十五條第二項明定，屬於這種因「工作不勝任」而終止勞雇關係的情況，雇主均需依「勞基法」，發給勞工退休金。顯然現行法令是有考量到特殊狀況下的「工作不勝任」，此時「職業災害」的發生，是屬不可歸責於勞方的事故，因而因職業災害發生而導致的「工作不勝任」(或不堪勝任工作)，雇主於終止勞動契約時，必須同時給予勞方退休金；更有甚者，「勞基法」第五十五條也同時規定，若屬不堪勝任工作之勞工，其不堪勝任工作係因執行職務所致之殘廢或心神喪失，則退休金需額外加給百分之二十。由此可見，當勞方有「工作不勝任」的情況發生時，現行法令會區別一般狀況及特殊狀況，而給予差異對待。

在懷孕導致工作不勝任的案例中，若不去追究工作不勝任的原因，而只執著於工作不勝任的事實上，並據以裁定雇主可依此逕予解僱員工，如此裁定做法，突顯「平等法」中「母性保護」精神尚未能在實務運作上被落實；其次，如此認定的思考模式，其實也間接認爲懷孕因素不是雇主經營企業所需考量者，具體說，員工懷孕所衍生的額外成本，不應是企業所應負的責任，所以雇主無須特別考量究竟員工之「工作不勝任」是因懷孕緣故或其他因素所導致，這樣的認知與

的問題，關鍵在於社會性別角色的期許，使得投身職場的女性，進入的是一場「背著孩子的賽跑」，負重累累，能家庭工作兼顧已屬不易，要想與男性並駕齊驅，談何容易！

「平等法」立法旨意背道而馳，「平等法」積極性且突破性的地方就在於第四章的「母性保護」條款，將過去被認爲屬於「私領域」的「養兒育女」責任，透過法條明確的規範，予以社會化，使該項責任不僅是家務事，更是雇主的社會責任，也是政府無可迴避的國家大事[9]！

三、懷孕去職的經濟補償問題

懷孕遭解雇，是否可據以申請失業給付，以降低懷孕所導致之所得損失？現行失業給付規定是針對非自願離職且仍有工作能力也願意繼續工作者。至於失業給付下所謂的「非自願失業」是指，事業單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職者，或「勞基法」第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款事情之一離職，或定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者。除了非自願離職之條件外，尚須具有工作能力及繼續工作意願，並向公立就業服務機構辦理求職登記，且自求職登記日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練，經完成失業認定者，始得領取失業給付。顯然，若懷孕員工被解雇之理由爲「工作不勝任」，其實是符合前述「勞基法」第十一條第五款事由，至於具有工作能力及繼續工作意願，且接受推介就業或職訓安排的要求，對大多數孕期正常，無嚴重併發症的勞工而言，大抵不構成障礙。惟目前尚無案例出現，因此懷孕被迫離職後，實務上是否能領到失業給付，值得密切觀察！

因母性機能或親職角色所帶來更大的挑戰是，「就業保險法」中所訂定之「非自願離職」事由，基本上是出自雇主原因，使得受雇者無法繼續就業。然而若非出自雇主事故之「非自願離職」，又該如何處理？現行「母性保護」假，立法上是屬雇主之努力義務，因此無相對罰則，依第三十三條規定：「受雇者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。....地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調」，所以當企業拒絕提供這些親職假時，員工又苦於無法覓得合適之托兒或托老的安排時，往往被迫自行離職，然而對受雇員工而言，離開職場的確是非自願，但此種爲履行家庭照顧責任的被迫離職，卻與現行失業給付的「非自願離職」情況不同，從而喪失失業給付資格。

當然因家庭照顧責任而無奈離職的失業者，面臨現行失業給付的障礙，不只是「非自願離職」資格不符的問題，尚須通過「有工作能力、且有繼續工作意願、並接受推介就業或職訓」等條件的考驗，這部分條件對身負家庭照顧責任的勞工而言，也是「不可能的任務」。將來「育嬰津貼」發放實施後，這個問題會變得

---

[9] 有關這部分的論述，請參見筆者於月旦法學雜誌第 71 期、律師雜誌第 271 期及萬國法律第 125 期的相關文章。

更尖銳，因爲往往得以順利享有「育嬰假」且取得「育嬰津貼」的勞工，往往是制度完善的中大型企業，但對雇用人數不足三十人或僱用規模有限之企業員工而言，當其面臨育嬰問題時，不僅無育嬰假，連帶也喪失育嬰津貼的補助。一樣是就業勞工，卻因受雇落點不同，而形成「有」與「無」的兩極化局面。其不公平至爲明顯，未來對這類因雇主不願配合承擔家庭照顧責任，使得員工被迫去職的情況，也應有所考量，使親職責任不致在現實上成爲對承擔該責任者的懲罰！

提出此點是突顯兩個概念，其一，以「非自願離職」作爲失業給付之前提條件，固有其合理性，惟若「非自願離職」之界定只限於雇主事由，現實上就無法處理普遍存在的女性勞工非自願離職的狀況，換言之，現行「就業保險法」之「非自願離職」概念缺乏性別敏感，不察兩性職場經驗的差異。其二，「就業保險法」下之失業勞工，單純因雇主事由被迫離職後，即有資格申領失業給付，相對之下，因職場缺乏家庭友善環境，使得員工，特別是女性員工被迫離職，復肩負起養兒托老之工作的情況下，卻什麼給付均無，這豈非事實上就是對養兒托老勞動價值的歧視！

美國對懷孕是否視爲一種失能或疾病狀態，學界立場不一，由於其中牽涉到女性主義的流派間爭辯，此處略過，但實務上視爲是一種失能狀態，從而能夠獲得雇主提供之失能或疾病保險給付，或社會安全失能給付，對因懷孕無法持續提供勞務，致喪失所得的懷孕員工而言，未嘗不是一種雖不滿意但可接受的補償。也有的社會如加拿大事將懷孕列入失業保險的給付範圍。這些做法相較於我國實務做法，從經濟權益的保障而言，歐美的經驗似乎是更有實質保障（關於將懷孕視爲是種失能狀態，所引發的討論及經濟補償，請見 Hodgson, 1993）。

四、「母性保護」假期的利用意願：工作回復之保障條款與雇主之干擾

雖然我國「平等法」並未明定懷孕假，因而不會衍生出工作權回復的爭議，但「平等法」其他母性假期是否能廣爲受雇者利用，則須若干前提的配合，首先除了有現行法令明訂不得予以不利待遇條款之保障外；育嬰期間之薪資補貼，亦是關鍵，因牽涉另一較爲複雜議題，不擬於本文討論，但請參考筆者於萬國法律 125 期對此議題之初步討論；除此之外，尚有兩項因素會影響受雇員工利用這些假期的意願：一、母性假期結束後，工作回復的保障；二、雇主對員工申請這些假期時，是否或隱或顯地予以干擾、限制、甚至威脅。若工作回復無保障，員工自然顧慮較多；若雇主在提供這些法定假期上，態度是敵視的，員工也傾向「好自爲之」。以下就這兩點進行討論。

先就工作回復的保障而言，「兩平法」於第十七條訂定：「受雇者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不

得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者；二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者；三、不可抗力暫停工作在一個月以上者；四、業務性質變更，有減少受雇者之必要，又無適當工作可供安置者。雇主因前項各款原因未能使受雇者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金」。此條規定原是讓請休育嬰假之員工能無後顧之憂地去履行家庭照顧角色，然而關鍵就在於，第十七條是否足以讓員工安心？

首先，本條有「申請復職」的規定，然而，回復的職務，究竟是請休前原來的職務？還是與此相當的職務？這裡並未情楚表示，若安排回復之職務，其勞動條件水準低於原職務時，怎麼辦？美國法院曾於類似判決中表示，即使保證員工回復原薪資、工時及福利的保證，若其他勞動條件不相當時，前項保證仍不足以安頓員工的疑慮[10]！

其次，本條其實給予雇主相當大的經營權，因爲只要滿足前述四種情形，則可拒絕員工回復職務之請。這當中不無雇主濫權的空間。以第一款及第四款情形爲例，當事業單位有虧損、業務緊縮、業務性質變更，有減少受雇者之必要時，雇主以人力過剩之理由，拒絕員工回復職務之請，以目前第十七條規定來看，雇主此舉無違法之處，但這裡不無再議的空間。茲以美國法院的案例說明之。1993年美國「家庭與醫療法」施行後，不少美國法院對員工復職之訴訟爭議，是要求員工負被歧視之舉證責任。這表示至少雇主解雇請休完畢之員工時，不是直接拒絕，而必須無歧視行爲，如曾在 Dollar v. Shoney's, Inc.一案中，雇主即以兩點反駁原告員工的指控，亦即雇主在員工結束家庭照顧假後，雇主以將該名員工改調至其他勞動條件較差的職務，來回應其復職之請，雇主的理由是，該名員工的工作績效欠佳且公司近來營運狀況不佳，此次遭調動職務的不僅該名員工，其他兩名和他同等職位者也同樣遭到撤換。若以員工需負其被歧視之舉證責任的原則而言，則在此案中，該名原告的確難以舉證有被歧視。舉出此例是要說明，美國在處理員工回復職務的議題上，即使授予雇主回絕員工回復職務之請的權利，但該權利是有條件的，亦即須將該員工與其他未請是類假期之員工放在同一平等地位來評比，而不是將這些請休員工列入當然優先裁撤名單。

更值得一提的是，前述須先通過無歧視之考驗的這項要求，在 1997 年，於美國第七巡迴上訴法院在 Diaz v. Fort Wayne Foundry Corp.，一案的判決中，被嚴重質疑。第七巡迴上訴法院一改先前要求原告受雇者負歧視之舉證責任，同時主張美國的「家庭與醫療法」本質上不是屬於禁止歧視條款，因此有無歧視之事實不是重點，更遑論要求員工負舉證責任！該法院表示「家庭與醫療法」是意在創設實質權利，並要求雇主遵行這些法定的員工權利，只要是員工，就有資格享有

---

[10] 參見 Kelley Co. v. Marquardt, 493 N.W. 2d 68 (Wis. 1992); D'Alia v. Allied Signal Corp., 614 A.2d 1355 (N.J. super. Ct. App.Div. 1992).

是項權利（Malin, 1998）！反觀台灣的懷孕歧視案例，若干事業單位往往以緊縮業務等經營上的理由，作爲裁減懷孕員工的藉口，這種做法無疑是直接將請休員工成爲事業單位經營失利之後果的直接承擔者。兩相比照，美國第七巡迴上訴法庭的這項見解，值得台灣在評議類似案件時參考。

另外，雇主之干擾、限制與威脅也會影響員工請休這些母性假期。例如雇主准予請這些休假，但在請休期間，雇主要求該員工接受降職的安排，若員工不接受，復職後卻面臨雇主的刁難。在 Dodgens v. Kent Manufacturing Co.,的訴訟案中，雇主准予其製圖部門主管請休家庭醫療假，但該員工於休假期間卻接獲雇主降職的通知，理由是該主管於休假期間，公司的經營狀況是有史以來最佳的時候，原告拒絕是項降職安排，也於休假期滿回復原職，但卻於復職兩天後，資方以他當班期間發生的兩項錯誤，作爲理由予以解雇。

法院則是以雇主已准予原告是項假期且讓員工回復原職，同時原告無法舉證雇主有歧視行爲，而判決原告敗訴。該判決顯然仍是依賴所謂的原告負歧視之舉證責任之原則，對此 Malin（1998）不表同意，他認爲法院應審理的不是原告能否舉證遭雇主歧視，而是雇主先前的降職要求及後續的解雇，是否干擾或限制了原告請休家庭醫療假的權利。另一判決也突顯同樣的問題。在 Martyszenko v. Safeway, Inc.,　一案中（120F. 3d 120 (8th Cir. 1997)），原告被醫師告知其子女有身體方面的問題，並建議須觀察兩週，並於兩週後帶回做追蹤檢查，雇主同意該員工兩週的假期，並安排其回返複診的時間，但原告自此卻失去蹤影，未與上司聯繫，也未如期返職報到，之後被雇主以曠職爲由予以解雇。法院雖是判原告敗訴，但其判決理由倒是耐人尋味，因爲法院判決書審理的重點不在原告擅自曠職上，及雇主是否有干擾原告請休該項假期，而在強調原告的孩子後來被證實是沒有身體方面問題，也無因此而來的情緒困擾，所以原告無權請休是項假期。法院的如此判決邏輯，會阻嚇員工請休家庭醫療假，因爲員工在考慮是否請這項假期時，得擔心其請休的事實是否存在（如子女是真的生病而非疑似生病）。

此外，其他與回復原職相關的爭議林林總總，茲再介紹另一起美國法院判決，Fry v. First Fidelity bankcorp.（3 Wage & Hour Cas. 2d (BNA)115 (E.D. Pa. 1996)），原告於生產後請了 16 週的假期，但於請休完畢復職時，雇主卻安排較低的職務，雇主的理由是，「家庭與醫療法」的假期只有 12 週，因此這 16 週中前 12 週是屬該假期，但後四週則回歸雇主的公司規定，自然不受「家庭與醫療法」回復原職的保障。法院的判決並未就原告假期已超過原法定假期的期限，因此喪失回復原職的保障這一點予以強調，反而有較進步的思考--法院認爲若雇主並未告知員工，公司之請假規定與該項法定假期之銜接的政策，就逕行解釋超過法定部分之假期，回歸公司規定而予以降職的做法，實質上是侵害了原告該項法定回復原職的權利，也是一種對員工請休該法定假期的干擾或限制。

上述這些相關的爭議，倒是突顯出美國法院在裁決時，有時是依民權法第七章的原則，要求員工負被歧視之舉證責任，有時則是採取「家庭與醫療法」較爲廣義的詮釋，在保守及進步之間游移。無論是採取何種判決立場，這些案例對於吾人於評議相關懷孕及母性歧視申訴案時，的確能提供少反思的空間。

五、在台女性外勞的懷孕歧視

以上是國內女性勞工於職場上因懷孕事實之發生，而被迫面臨的就業上之困境，這些因懷孕衍生出的問題，並無法從現行「兩平法」的實施得到妥善處理，有些屬於觀念的問題，有屬於法制層面的問題，均有待未來更多的討論與共識之取得。接下來要談的是在台女性外勞所面臨的懷孕歧視的挑戰，由於相關法令的約束，使得她們面臨比台灣女性勞工更不利的就業處境。台灣這幾年來以人權立國爲追求的理想，雖然台灣不是聯合國或國際勞工組織等國際社會正式認可的一個獨立政治實體，但作爲國際社會公民的一份子，這些國際組織所揭櫫的人權概念與目標，不因而被打折扣。

美國國務院下的「民主、人權及勞動局」（Bureau of Democracy, Human Rights and Labor）於 2003 年三月三十一日公佈的各國人權報告中，對台灣人權的發展與成果有諸多評估，其中在「勞動人權」的評估中，對相關之「勞動條件」也進行了評估，如工資、工時、安全衛生事項等，另外也用了一些篇幅描述在台外勞的勞動處境，該報告指出雖然在法律上外勞享有與本勞同等的保護，然而政府當局卻於 1998 年將家庭幫傭（自然也包括外籍幫傭）排除於「勞動基準法」的適用。此外該人權報告書還特別提及的是女性外勞懷孕及面臨被遣返這項規定之廢止。事實上，這項規定的廢止，的確是過去台灣人權記錄上被甚爲詬病的一點，廢止該項規定乃台灣官方回應國際社會壓力的結果。廢止該項侵害勞動人權的規定固然值得肯定，但後續行政院勞工委員會所發布的相關解釋令卻令人不得不懷疑前項之舉的誠意。

故以下費一點篇幅來討論台灣女性外勞的懷孕歧視問題。

民國 79 年台灣首次以專案方式引進外勞，以解決勞動力市場人力短缺的問題，之後漸次大幅放寬引進的人數及准許工作的業種，民國八十一年「就業服務法」的訂定實施，爲外勞的引進提供法源依據，外勞所從事的工作的種類，也從一般製造業及營造業，進一步擴展到家庭幫傭及監護工。近幾年來後者的人數並無顯著減少。在規範外勞的相關法令中，有許多值得詬病，其中最爲人權團體非議的規定之一，莫過於懷孕立即遣返。然而「平等法」並未將外勞排除適用，因此「平等法」實施後，立刻衍生的問題是，以往女性外勞懷孕要被遣返的做法，

與「兩性工作平等法」是相牴觸！因而勞委會於九十一年十一月九日始，廢止前項做法，取消外勞每 6 個月之定期健康檢查項目當中的「妊娠檢查」，此項規定一宣佈，業界反彈聲浪大起，勞委會針對業界以「女性外勞懷孕期間，所衍生兩性工作平等法如何適用？及外勞懷孕期間若有不堪勝任情事，雇主可否提前終止勞動契約？」等疑問，所做出的解釋函是：「雇主不得單以懷孕爲由終止勞動契約，但因懷孕致不堪勝任工作則須依個案認定」。

是項解釋函的前半段，表面看來符合「平等法」第十一條第二款及第三款的精神：「工作規則、勞動契約或團體協約，不得事先約定受雇者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其爲解雇之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力」，然而是項規定，對雇用外勞的雇主而言，卻構成雇用上極大的挑戰，因此雇主團體轉而要求勞委會就外勞是否適用，予以解釋。對雇主而言，主要的挑戰在於，從引進外勞之相關規定及雇主實務措施來看，外勞在雇主眼中只能具備有經濟利益，不能成爲雇主或政府的社會負擔（有關這方面分析，請見潘英海，1993；劉梅君，2000），因此，前項條款若實際落實在外勞身上，就意味著隨著外勞雇用而來的母性保護之社會責任，也一併是雇主及政府須承擔的責任。這點顯然非雇主及政府的期望，因此前項解釋函乃有後半段的指示，雖然解釋函不是以肯定的語氣，對雇主是否能以懷孕不堪勝任工作爲由解雇外勞，提供明確的做法，但該解釋函也沒排除雇主可以動用是項權利，只不過需「依個案認定之」，問題在於，如何依個案認定之？認定的標準又是什麼？這裡留下了極大的模糊空間！

事實上，這樣的解釋等於沒有解釋。以台灣各就業歧視評議委員會及兩性工作平等委員會所受理的懷孕歧視申訴案的經驗來看，雇主愈來愈精，少有雇主直接以懷孕作爲解雇的理由，常見的是以懷孕不堪勝任工作，而直接訴諸「勞基法」第十一條第五款予以解雇；或者是以懷孕致不能配合雇主營業需求，或工作績效落後於公司要求的標準等其他原因[11]，而直接或間接請其走路。更何況外勞來台基本上從事的是勞力密集，及三 D 性質的工作，因此要舉證懷孕外勞「不堪勝任工作」，實爲易事。所以針對懷孕外勞的這項規定來看，明顯出現法規精神與實務執行上的矛盾。

其次，勞委會表示，若雇主以工作不勝任作爲解雇外勞的理由，必需付資遣費，但不適用「勞基法」之外籍幫傭及家庭監護工，則依民法第 489 條第一項終

---

[11] 或所謂「混合式動機」，亦即雇主的解雇行動背後不單單是懷孕的事實，可能還混雜了其他的考量，如該名員工平常對於工作或管理方式，有較多的意見，或可能是工會活耀份子，或資方正在進行企業精簡，正準備裁汰多餘的人力等。不過即便是混合式動機，大多數情況仍然可推出懷孕究竟在該解雇決定中所佔的比例，如企業裁員，總有一些企業憑據的優先順序，是依考績、或資深/資淺原則等，若懷孕員工在該次裁員名單中，所佔比例遠超過應裁人數，則吾人可以合理的懷疑資方是否涉嫌懷孕歧視。

止契約，此時雇主則可免資遣費的給付，對這類不適用「勞基法」的外籍幫傭而言，「兩性工作平等法」有關母性保護條款，形同虛設！換言之，經過勞委會回應雇主的這般解釋，實質上就是讓勞委會於九十一年才廢止的外勞「禁孕條款」完全癱瘓掉！

值得玩味的一點是，勞委會在爲資方提出這項解套解釋時，表示外勞係屬「補充性」勞力，亦即其所從事之工作，爲本勞不願從事或無法從事之類別，因此當外勞因懷孕無法從事其所屬工作時，爲免剝奪本勞工作機會，於理上即需與雇主終止勞動契約關係，以保障本勞就業機會。這樣的說明，對於熟悉外勞事務者，根本不具說服力，因爲外勞究竟係屬「補充性」與否，已在業者及本勞實際的工作經驗中，早有定論，「就業服務法」於民國八十一年頒布實施後，外勞從原本的補充性勞力，迅速地轉變爲替代性勞力，此乃不爭之事實，因此前述以爲免剝奪本勞工作機會，需與雇主終止勞動契約的說法，實與事實相違！

另外，同樣因懷孕被解雇後，本國勞工無須面臨，但卻是每一位來台外勞必須承受的不利處境，是來台工作所繳交的龐大仲介費？絕大部分外勞來台之初即先繳交鉅額仲介費，因此，當外勞因懷孕被解雇後，法令上能否准許轉換雇主？有無再被雇用的機會？若不能轉換雇主且也無再被雇用的機會，則接下的問題是，剩餘的工作期限將如何計算？這點關係到外勞能否安然度過龐大仲介費的財務壓力。以本勞懷孕歧視的經驗來推估，懷孕外勞被解雇後，能夠於懷孕期間被其他雇主雇用的機會幾乎不存在，此時，該名外勞或許選擇返回母國待產，或者仍舊選擇留下來在台生產，不過隨著先前僱用關係的結束而一併終止的是健保及勞保，勞健保的終止，對外勞而言，無異是增加選擇在台生產的沉重負擔，因此，若有外勞懷孕也決定留下胎兒，最理性的選擇似乎是回國待產一途。然而不論是回國待產或留下來待產，同樣都有離開前項工作後，剩下的工作期限，是否得以保留的問題，只不過回國待產會面臨兩國對於再度入境台灣工作的法令規定之額外挑戰。這些關係到外勞實質權益的問題，並沒有在勞委會回應資方疑問時，一併予以妥善處理。

若剩下工作期限無法保留，那麼勞委會此番保障外勞人權的舉動，實難令外勞消受，看似有選擇（選擇要不要懷孕），實則毫無選擇懷孕的可能性存在，因爲一旦選擇了懷孕，就等於選擇了一肩扛起所有經濟不利的後果，「母性保護」對外勞而言，無異是鏡花水月，虛幻得很呢！

更荒謬的是，勞委會也表示若外勞懷孕是因遭雇主、雇主家屬或其代理人之性侵害所致，則雇主不得以外勞懷孕不能勝任工作爲終止契約之理由。如此解釋固然是從外勞懷孕的原因著手，有區分責任的意思，顧及了外勞的工作權，但是如此處置衍生的更嚴重的問題是，因雇主、或其家屬、或其代理人之性侵害而懷

孕之外勞，又該何去何從？對遭性侵害的外勞而言，顯然勞雇關係的繼續存在，無異是強制外勞繼續暴露受制於危險羞辱的不對等關係下。以台灣家暴處理經驗爲鑑，政府的介入是以隔離施暴者與受暴者爲首要工作，使受暴者能脫離危險處境，豈有知曉家暴事實後，仍要求施暴者與受暴者仍共處一室的道理！因此，勞委會禁止雇主終止勞雇契約的做法，益突顯其中思維的盲點。對於這類因雇主性侵害而致孕的情況，顯然規範重點應該是，如何妥善提供被性侵害致孕之外勞的後續安置及協助法律權益的追訴！

六、討論與結語

由前文分析可略窺台灣在實施「兩平法」時，對於懷孕狀況的保護出現極大的漏洞，主要問題出在現行「平等法」所提供之母性假別上，無具體懷孕相關之假別，因而引發實務上究竟是一視同仁對待或差別對待的爭議，關於此點將另有專文討論。拙見初步以爲，若未能將懷孕狀況視爲現行「母性保護」的對象，而將其等同於其他病假或失能狀態處理，無疑是偏離了母性保護的精神。同樣的盲點似乎也曾出現在美國法院的判例見解中，雖然美國於 1978 年國會通過了「懷孕歧視法」，但法院的保守見解，使得懷孕員工遭遇到懷孕歧視時，仍得與其他「情況類似」之非懷孕員工相比較，除非證明有更不利之待遇，否則懷孕歧視之申訴仍然難以成立。

另外，是否要將懷孕狀態自一般失能狀態中獨立出來，牽涉的不僅是意識形態的爭辯，也關係到經濟權益的實質保障；在觀念上及具體策略上，是不必將懷孕等同於失能，但因懷孕離職時，則視同失業，從而獲得失業給付，使得女性在實踐母職的同時，不必遭受經濟上的懲罰。這樣的思維方式，似乎才能具體落實母性保護。只不過台灣目前的失業給付設計，關鍵在於所謂的「非自願失業」認定是從雇主經營角度出發，該項資格要求對爲了履行養兒育女責任而退出職場之勞工而言，毫無實質作用，值得未來失業保險修法時之酌參。

懷孕衍生之工作不勝任的解雇，是否具有正當性及合法性，一直是實務操作上的重大爭議，台灣學界對此的討論極度缺乏。本文認爲若不深究工作不勝任背後的原因，而只著眼於表面不勝任之事實，這樣的態度，似乎背離「平等法」原初所強調的「母性保護」的立法旨意，同時也令原已爲婦女團體詬病已久，且對婦女工作權益傷害甚大的「禁孕條款」，得以藉屍還魂。

最後，對於在台外勞懷孕政策的修訂上，現行解釋函似乎只考慮到企業的經營利益，而未能就如何保障在台懷孕外勞的工作權益，作更妥善周延的規劃，實爲德不卒處，特別是因雇主或其家屬或其代理人性侵害而懷孕之外勞的政策宣示，更是暴露出官方徒有善意，但缺乏政策配套，以致於陷這類外勞於更大性侵害處境的思考荒謬！

參考書目

郭玲惠，(2002)，＜性別歧視與損害賠償初探＞，萬國法律，第一二五期。

潘英海，(1993)，【台北縣外籍勞工問題研究調查報告】，台北縣政府勞工局勞工教育中心。

劉梅君，(2000)，＜「廉價外勞」論述的政治經濟學批判＞，台灣社會研究季刊，第三十八期。

Abrams, Kathryn (1989), Gender Discrimination and the Transformation of Workplace Norms, 42 Vand. L. Rev. 1183, 1184-97.

Brown, Kingsley R. (1995), "Sex and Temperament in Modern Society: A Darwinian View of the Glass Ceiling and the Gender Gap", 37 Ariz. L. Rev. 1。

Dowd, Nancy E. (1986), "Maternity Leave: Taking Sex Differences into Account", 54 Fordham L. Rev. 699, 706.

Hodgson, Ellen E. (1993), "Pregnancy as a disability", 1 Health Law Journal 119.

Gehringer, Katherine (2002), "The Genetics Revolution: Conflict, Challenges and Conundra: Recent Development in Health Law: Select Recent Court Decisions: employment: Court Limits Reach of Pregnancy Discrimination Act—Stout v. Baxter Healthcare Corp. American Journal of Law and Medicine, 28 Am. J. L. and Med. 345.

Greenberg, Judith (1998), The Pregnancy Discrinimation Act: Legitimating Discrimination Against Pregnant Women in the Workplace, 50 ME L. REV. 225, 242-44.

Higgins, Tracy E. (1995), "By Reason of Their Sex": Feminist Theory, Postmodernism, and Justice. 80 Cornell Law Review 1536, 1560-68.

Kay, Herma Hill (1985), "Equality and Difference: The case of Pregnancy", 1 Berkeley Women's L. J. 1, 34 n.169, 35n.174

Kay, Herma Hill &West, Martha S. (1996), Enduring Non-Discrimination, Sex-BasedDiscrimination, Pp.767-737, West, 4th ed.

Kenney, Sally J. (1995), "Pregnancy Discrimination: Toward Substantive Equality", 10 Wis. Women's L.J. 283, 291-99

Law, Sylvia A. (1984), "Rethinking Sex and the Constitution", 132 U. Pa. L. Rev. 955, 1003-06

Mackinnon, Catherine (1979), Sexual Harrassment of Working Women 110, Yale U..

Magid, Julie Manning (2001), " Pregnant with Possibility: Reexamining the Pregnancy Discrimination Act", 38 American Business Law Journal 819.

Malin, Martin H., (1998), "Fathers and Parental Leave Revisited", The Northern Illinois University Law Review. 19 N. Ill. U. L. Rev. 25.

Minow, Martha（1990），Making All the Difference: Inclusion, Exclusion, and American Law, Cornell University.

Littleton, Christine A.（1987），”Reconstructing Sexual Equality”, 75 Cal. L. Rev. 1279, 1299

Rhode, Deborah L.（1989），Justice and Gender: Sex Discrimination and the Law, Harvard U.

Williams, Wendy W.（1985），”Equality Riddle: Pregnancy and the Equal Treatment/Special Treatment Debate”, 13 N.Y.U. Rev. L. & Soc. Change 325, 351-370

附錄四　性別與職涯推薦書單

書名	作者
女性・國家・照顧工作	女學會
不與男孩同一國	FRANCES　K.CONLEY
女主管的自我催生	GERALDINE　BOWN 等
女主管的自我養成	GERALDINE　BOWN 等
女主管的自我超越	GERALDINE　BOWN 等
柔性優勢：女人的領導風格	SALLY　HELGESEN
女性迷思：女性自覺大躍進	BETTY　FRIEDAN
第二階段：追求兩性真平等	BETTY　FRIEDAN
生命之泉：高齡生涯大趨勢(舊)	BETTY　FRIEDAN
勞工權利聖經	尤美女等
優勢女性	JANET　CAMERON
做個年薪 200 萬的女人	林萃芬等
質性研究：理論.方法及本土女性研究實例	胡幼慧編
我們最狂野的夢想：賺錢.行善.追求樂趣	JOLINE　GODFREY
女性創業	張典婉
頭家娘：台灣中小企業「頭家娘」的經濟活動與社會意義	高承恕
工作內涵與性別角色：國內大學女教師之工作生活素質研究及相關評論	徐宗國
女性行動新提案	沈怡
女強人手冊	文綺貞
成功的專業女性	PATRICIA A.MCBROOM
成功的女性上班族	珮特・海姆等
獨當一面的創業女性	KARIN　ABARBANEL
TOP 雙薪家庭	STEVAN E　HOBFOLL,ETC.
玻璃天花板：管理女性 V.S.女性領導	王大方
台灣婦女處境白皮書：1995 年	女學會
比朋友親，不及愛情：辦公室新兩性宣言	DAVID　R.EYLER 等
父權體制與資本主義：馬克思主義之女性主義	上野千鶴子
婦女創業必成法門／美國篇	LINDA　PINSON 等
工作與家庭	PATRICIA　VOYDANOFF
匍匐前進：昂首對抗性騷擾	王淑珍
工作中的人際溝通	ROBERT　J.EDELMANN
1999 催生男女工作平等法手冊	
當家的女人：二十五位女性創業的成功經典	謝瑾瑜 編

走過兩個時代的職業婦女訪問記錄(精)	游鑑明 等
WORK STRESS AND COPING AMONGST FILIPINO FEMALE DOMESTIC HELPERS IN TAIWAN	HUI CHING WANG
基層婦女	林美瑢
FEMALE WORKERS IN TAIWAN:REGISTER OF VOL.5-8	
FILIPINA DOMESTIC WORKERS IN TAIWAN: STRUCTURAL CONSTRAINTS AND PERSONAL RESISTANCE	林津如
男人靠邊站(上)	BETH MILWID
男人靠邊站(下)	BETH MILWID
我們要活下去：關於正大尼龍罷工事件的記錄與分析	
現代社會與婦女權益	吳嘉麗 等
新好女性系列有聲書 1：造反的女人	陳文茜
新好女性系列有聲書 2：伸手摘星的女人	莊淑芬
新好女性系列有聲書 3：用心過日子	宋文琪
新好女性系列有聲書 4：不做 100 分的女人	單小琳
新好女性系列有聲書 5：大地的女兒	翁靜玉
新好女性系列有聲書 6：在下個路口轉彎	曹約文
全方位女人	BRIAN TRACY
傳銷使妳美夢成真?	古明君
不讓鬚眉：寫給女主管的書	稻毛教子
當金絲雀停止歌唱：企業女性的柔性革命	PAT　BARRENTINE
魅在工作	周紹賢
創業贏家：女性完全創業手冊	一韜.呈言
婆婆媽媽經	胡幼慧、周雅容
我如何白手起家 2：楊惠姍、唐雅君	張毅君、楊力
我如何白手起家 4：林雅筑、呂鴛鳳	何翔中、李海
我如何白手起家 8：高儷文、馬愛珍	吳孟雯、曹以會
上班族正當防衛：勞基法,其實可以很容易	台北市上班族協會
現代女性創業市場	潔瑪
美眉闖天下：10 個認真女生的創業故事	周倩漪
別忙壞了婚姻	WAYNE　M.SOTILE 等
溫柔女強人	CAROL　A.TURKINGTON
上班父母經	CAROL　A.TURKINGTON
聰明女人，聰明選擇	HATTIE HILL
越冒險越快樂：29 個女老闆白手起家的故事	SHOSHANA　ALEXANDER
女人．三頭六臂：怎樣做個職業婦女	BELINDA　HENWOOD
成功女人七快論	DONNA　L.BROOKS 等
女性 30 種新行業	

沒有人要聽女人講話	PHYLLIS　MINDELL
她們的天空	陳曉菁
縱橫男性職場：爭取現代女性工作平權	SANDRA　GRYMES 等
粉領新貴	PAT DIXON
海豚式管理	CONNIE　GLASER 等
女性雙贏規劃	王鍾和
難不倒妳：職業女性成功書	TINA SANTI　FLAHERTY 等
她們：12 個傑出女性的生涯故事	心岱 編
到需要妳的地方：18 個女人的夢想與實現	王幼玲等
向成功女性靠攏：企業女性資源開發與運用	胡愈寧 等
可以勇敢，也可以溫柔：都市女冒險家	JEANNETTE　R.SCOLLARD
辦公室男女對話	DEBORAH　TANNEN
女人的愛與工作：27 位當代傑出女性的智慧談話	
電腦族，小心 RSI：重複使力傷害的預防.保健與治療	EMIL　PASCARELLI 等
管理火星人的女人：一位女性航太工程師的回憶錄	DONNA　SHIRLEY
工作 DNA	郝明義
造反的演員 10 位顛覆傳統角色的女人	楊語芸
走向成功的女性：使女性成功的五大策略法	NANCY H.　BANCROFT
未來女子	管家琪等
一席之地：女性的新成就與圓滿	PATRICIA　HARRISON
天才方程式：剖析叱吒風雲的她	GENE　N.LANDRUM
女君王論：女人獲取權力的戰略,戰術與武器	HARRIET　RUBIN
女人爲女人踩下的腳印:女性創業與轉業指南	胡依嘉
做個快樂的女性上班族	LEE BRYCE
新時代女性創業規劃	王慧君等
上班快樂 SONG	李河清
家庭辦公室	LISA KANAREK
美麗的工作新世界	DAVID　CLUTTERBUCK
女性的時間管理	陳容香
愛情事業雙修雙贏	VICTORIA　HOUSTON
別爲家事抓狂：上班族家事 EASY DO 40 則	林素芬
女性職場實戰手冊	ANDELE　SCHEELE

附錄五　主辦單位行政院青年輔導委員會簡介

主任委員：林芳玫
副主任委員：陳聰勝
主任祕書：賴茂男
地　　址：臺北市徐州路五號十四樓(三處、四處)
　　臺北市忠孝東路一段三十一號一至三樓(一處、二處)
電　　話：(02) 23566232、23976988
傳　　真：(02) 23566307　　網址：http://www.nyc.gov.tw

◎第一處　青年創業輔導（02）23560766

（一）青年創業貸款

（二）青年創業後續輔導

（三）婦女創業輔導

◎第二處　促進青年生涯發展（02）23968330、23567076、23910700

（一）協助青年職業生涯發展

（二）增進青年工作經驗及技能培訓

（三）強化青年就業服務

◎第三處　促進第三部門發展（02）23566247～53

（一）增進第三部門專業培力

（二）促進第三部門的社會公益功能

（三）加強推動青年暨 NPO 與國際接軌

（四）青年事務團體輔導聯繫

◎第四處　青年服務與學習　（02）23566255～60

（一）青年相關研究發展

（二）青年參與志願服務（含中等學校服務學習）

（三）青年休閒輔導

（四）青少年休閒輔導

行政院青年輔導委員會第二處簡介

第一科（生涯輔導）—協助青年職業生涯發展

- 生涯輔導理念推廣
- 生涯專業人員培訓
- 推動大專院校資源中心機制
- 推動女性職涯發展計劃
- 提供生涯輔導個案諮詢服務

網　　址：http://web1.nyc.gov.tw/nyclife/
電子郵件：career@nyc.gov.tw
電　　話：02-23968330
地　　址：台北市忠孝東路 1 段 31 號 2 樓

第二科（職業訓練）—增進青年工作經驗及技能培訓

- 新興產業及資訊軟體產業專上以上人才人才培訓
- 與非營利組織合作辦理職業訓練
- 大專院校在校生第二專長培訓
- 大專院校學生職場體驗（RICH 工讀專案）

網　　址：http://www.nyc.gov.tw/part2/b02.htm
聯絡方式：training@nyc.gov.tw
電　　話：02-23567076
地　　址：台北市忠孝東路一段 31 號 3 樓

第三科（就業服務）—

- 求職求才網路資訊免費服務
- 屆退官兵軍中徵才活動
- 青年就業博覽會及相關就業活動
- 招募志工協助就業服務

網　　址：http://www.nyc.gov.tw/html/no2/body.htm
聯絡方式：job@nyc.gov.tw
電　　話：02-23910700
地　　址：台北市忠孝東路 1 段 31 號 1 樓

「生涯資訊中心」 簡介

行政院青輔會「生涯資訊中心」歷經數個月的重整，及添購充實相關軟硬體設施後，已於九十一年十月三日上午重新啓用，啓用當天由大提琴手林照程先生，以悠揚的琴聲拉開茶會序幕，並安排國立彰化師範大學輔導與諮商學系王智弘教授，針對「網路媒體在生涯資訊服務上的運用」進行專題演講；呂旭正紀念文教基金會的許中光老師，則透過電影「舞動人生」，分享生涯選擇的不同視野。

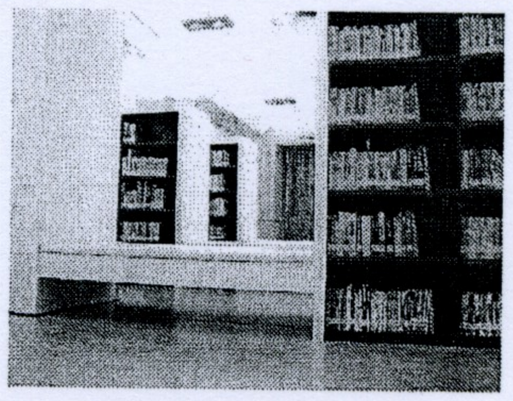
在原地點重新啓用的「生涯資訊中心」，除提供生涯相關圖書閱覽、電腦查詢服務外，亦接受青年朋友預約專業生涯諮商服務，透過與諮商老師的面談，找到生涯的規劃與方向，並將陸續開辦各項生涯輔導人員培訓課程，如心理測驗研習班、行職業分析與趨勢發展講座等。

柔和的燈光、明亮寬敞的閱覽空間、空氣中漂浮著咖啡香，來到「生涯資訊中心」的民眾，別擔心自己是不是走錯了地方，這正是行政院青輔會對「生涯資訊中心」的期許，希望創造一個溫暖、開放的空間，不僅是輔導專業人員充電的加油站，更是探索生涯、尋找未來發展的青年朋友們，找尋相關資源、幫助的最佳場所。

■服務項目

➢　生涯圖書暨多媒體資料

本中心圖書涵蓋生涯輔導相關之中西文圖書、期刊雜誌、有聲出版品、剪報、各種教育及職業訓練資料、行職業工作內容與就業市場現況及發展趨勢等資訊，供索閱。（中心藏書可在網上查詢）

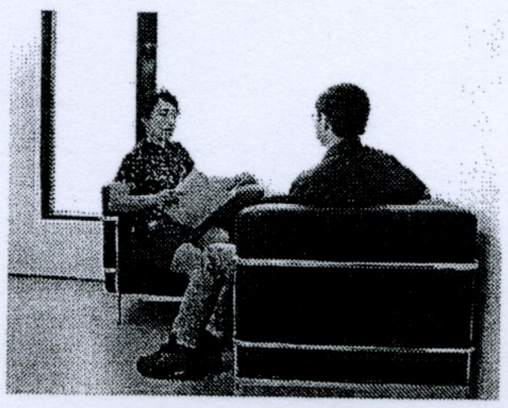


➢　電腦網路查詢

本中心設有多部電腦，可供上網查詢生涯相關資訊與最新就業機會等。

➢　生涯諮商服務

本中心聘請專業輔導老師提供諮商服務，舉凡生涯相關問題，均可請求協助，請先以電話預約諮商時間。



➢　輔導人員培訓課程

不定期辦理生涯輔導人員培訓課程，以提供輔導人員進修管道並增進其專業知能。

■ 服務對象：青年、輔導人員及一般社會大眾

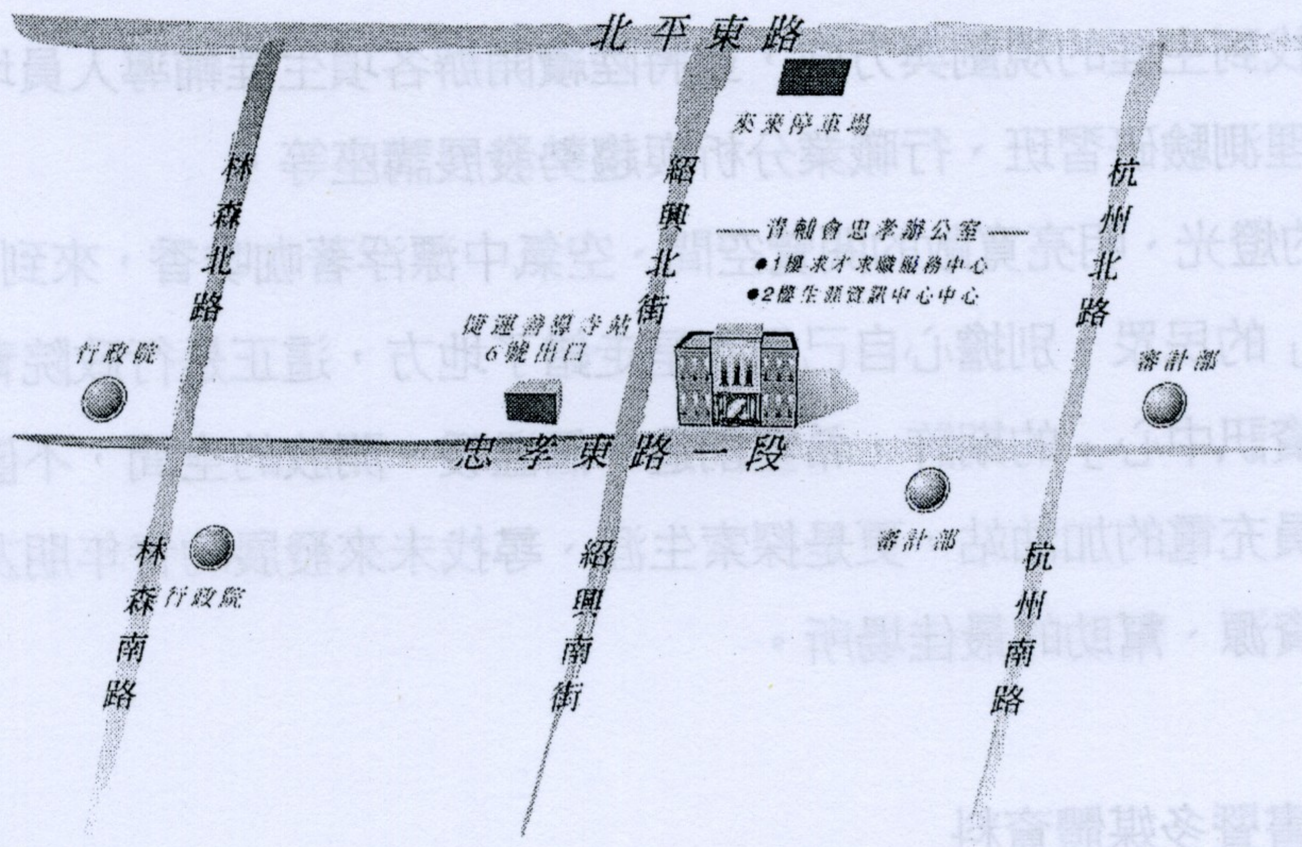
■ 開放時間：週一至週五 8：40 至 17：00（假日及晚間均不開放）

■ 電話：02-23964714 轉 204

■ 地點：行政院青輔會生涯資訊中心（台北市忠孝東路一段 31 號 2 樓）

■ 網址：http://web1.nyc.gov.tw/nyclife/

【生涯資訊中心－交通路線圖】







承辦單位簡介

財團法人婦女新知基金會

■簡介與成立緣起

1982 年，一群關心兩性平等的婦女朋友，爲了實現喚醒婦女自覺、爭取婦女權益的理想，著手創辦了婦女新知雜誌社，開始在艱苦的環境底下發行刊物，舉辦活動。經過多年的努力，終於得到社會的肯定。爲了進一步開發社會資源、團結婦女力量，乃籌募基金，於 1987 年 10 月，經台北市政府新聞處核准立案爲財團法人婦女新知基金會。

■本會宗旨

- 倡議婦女議題，爭取婦女權益，改變婦女處境。
- 建立女性主體，促進女性自我覺醒與成長。
- 動員婦女力量，開創男女平等、公平正義的社會。
- 堅守婦運立場，致力消除一切壓迫與歧視。

■本會之年度計畫

法律組：

1、法律組今年將密切監督公部門對落實兩性工作平等法之落實及宣導。

2、制訂家事事件法，成立專業家事法院與設計家事事件程序

3、進行民法親屬編部分條文之修正討論，藉此匯集意見、完成修正條文之擬定，並繼續進行立法遊說。

教育組：

1、持續關注校園性騷擾及非傳統性別特質引發之性別暴力，監督並促進校園性別歧視申訴管道有效運作。

2、推動性別平等教育種子教師之培訓，規劃相關學程及教材、教案之研發出版。

3、培育「大專女生性別教育工作隊」，藉由與女學生之串聯以傳承經驗、開展能量並推動年輕女學生的自覺成長教育。

參政組：

1、提出選舉制度改革訴求：因應選舉制度變革，連結婦女團體提出共同訴求，以確保與開拓女性參政空間。

2、擴大女性參政比例：提昇包括監察院、大法官女性比例；行政院政務官女性比例，以及各政黨黨職、公職女性提名比例 。

3、深化女性參政論述：藉由召開大型研討會，凝聚並深化婦女團體對女性參政議題之共識與論述，以帶動新一波的女性參政風潮。

開拓組：

1、「資本國際化與女性移民」議題：定期討論、座談及組織論壇，加強關注 WTO 對女性勞動等相關問題之影響。

2、推動伴侶權：延伸「多元家庭」的觀念，舉辦論壇或者行動劇，突顯婚姻外之伴侶權益遭到嚴重忽略的現象。

3、肯定非傳統性別特質：針對性別特質與性傾向問題，展開校園巡迴講座及發展相關論述與手冊。

原住民婦女組：

檢視國小 4~6 年級國語及社會教科書對原住民族群、原住民婦女與性別意識之 呈現，以及對多元文化之貢獻。

1、 持續進行原住民婦女讀書會及舉辦相關課程，致力原住民婦女在原漢及兩性社會中之自我價值認同、提昇及開發。

2、 原住民母系文化暨傳統兩性關係出書計劃。

志工組：

1、建置志工管理資訊系統、及志工需求評估，以加強志工維繫與獎勵方案。

2、修訂志工督導與評鑑制度，以強化志願服務倫理，提昇婦女福利服務績效。

3、輔助志工組織運作及發展，以培養志工成爲自主的婦運人才。

台灣性別平等教育協會

■簡介與成立緣起

我們是一群長期關心並致力於兩性/性別平等教育的教師/人士，過去幾年來，我們或是在校內結合有興趣的教師、發展教材教法；或是往來各地，參與各項推動活動；或是從事相關出版、學術研究、鑽研論述。因深感兩性/性別平等教育的重要性，「兩性教育」雖明訂爲九年一貫課程的重要議題之一，實際上過去台灣社會一貫的「性別盲」，使得性別議題融入九年一貫課程與其他領域的發展相較，仍舊『邊緣化』，從實務經驗上，我們更深切了解到，要能持續推動並實際在校園中紮根，種子教師身負重任。爲了累積、交流彼此的經驗，並讓這個議題能持續生根與推廣，這些長期以來在不同崗位關切性別議題的工作者，包括第一線耕耘的基層中小學教師、大專院校專家學者及民間團體專業工作者等三十位發起人共同籌組－「社團法人台灣性別平等教育協會」這個非營

利團體。本協會初期工作方向優先辦理種子教師培訓／性別議題講座規劃及持續出版性別教育系列書籍／教案，中長程規劃，則與各大學性別研究學程、系所、博碩士研究生共同合作進行相關性別平等教育研究發展。

■本會宗旨：

一、消除性別歧視，建立多元平等社會。

二、推動性別平等的教育環境。

三、發展本土性別平等教育之研究與教學。

四、建立性別教育者間情感與資訊支援網絡。

■本會之任務：

一、培訓性別平等教育種子教師。

二、舉辦性別平等教育相關活動。

三、發展性別平等教育課程、教材與教學法之相關研究。

四、推動、落實性別平等相關政策與法案。

五、提供性別平等教育諮詢與資訊服務

六、協助處理相關申訴案件。

七、加強與國內、外性別平等教育相關團體之連結與交流。

八、出版性別平等教育相關書籍或影音教材。

九、其他與推展性別教育相關事宜。

心得與感想

心得與感想

性別沒有區隔

職涯任我選擇

行政院青年輔導委員會

台北市忠孝東路一段31號2樓
TEL：(02)23968330
網址：http://www.nyc.gov.tw

台灣性別平等教育協會 tgeea.y2002@msa.hinet.net
財團法人婦女新知基金會 hsinchi@ms10.hinet.net