

第五章 結 語

臺北市作為一個地方自治團體，已持續推動許多人權保障措施。我們深信，人權保障不應流於形式或口號式的宣傳，而更有賴政府採取積極措施予以落實。本府自民國93年成立臺北市人權保障諮詢委員會以來，除持續關懷弱勢族群如原住民族、身心障礙者之人權外，近期更針對同志、新移民及其第二代於社會、職場中有免於被歧視或受到差別待遇，消弭法律歧視及社會慣行等，本府所為之具體措施及執行現狀等人權議題。經由臺北市人權保障諮詢委員會之運作模式，已適時使本府所屬各機關檢討行政作業處理方式，對於提升本市人權保障水準及依法行政品質，成效卓著。

基於人權保障的志業永無止盡，未來本府除定期發表人權保障白皮書，檢視本府實施人權保障執行績效外，亦將持續推動臺北市人權保障諮詢委員會之運作，期以透過各機關定期通盤檢討及固定召開會議方式，精進本市人權保障業務。

面對快速變遷之社會環境，人權保障之意義及內涵亦應與時俱進。適時充實本府公務人員人權保障相關知識，對本府人權保障品質之提升必能發揮潛移默化之效果。因此，本府將不定期出版人權專書、辦理人權研討會或座談會及公務人員在職訓練，以提升公務人員人權理念素養，落實市民權利之保障。

面對21世紀之挑戰，本府對於人民基本權利，非僅止於採取消極地不侵害權利之防弊措施為已足，而會以更積極務實之態度，賦予基本權利嶄新內涵及風貌，營造一個「以人為本」之優質生活環境，建構臺北市成為最「尊重及維護人性尊嚴」的現代化城市。

附錄一

臺北市人權保障諮詢委員會第 18 次會議專題報告

「為保障同志於校園、職場及社會中有免於被歧視之發展權利，並消弭對同志之法律歧視及社會慣行」專案報告

報告機關：臺北市政府教育局

一、案由

緣市長2010市政白皮書揭示：「同志有免於被歧視之發展權利：市政府應於校園、職場及社會中加強性傾向平等之宣導，並消弭對同志之法律歧視及社會慣行。」故針對校園及社會中加強性別平等教育之宣導進行報告。

二、說明

(一)背景說明：

- 1.本局依據「性別平等教育法」及其施行細則，有計畫、有組織地推動本市各級學校性別平等教育（包含同志教育），以消除性別歧視，維護人格尊嚴。
- 2.另依據99年11月10日「臺北市政府營造友善同志環境實施計畫」，規劃辦理性別平等與同志相關議題之教育訓練及宣導活動，加強校園及社會尊重多元性別之宣導。

(二)重要活動摘要如下：

- 1.辦理教育人員性別平等教育（含同志議題）研習

- A.委請本市教師研習中心於100年4月22日邀請本局、學校、社教機構等性別平等教育業務核心人員參加，辦理1場「認識多元性別光譜、校園同志面面談」研習會。
- B.委請長春國小於100年8月5日辦理1場次「營造友善校園環境—『認識同志』暨『學校服裝規範』研習」，邀請本市公私立國小學務（訓導）主任參加。
- C.委請內湖高工於100年8月26日辦理1場次「營造友善校園環境-『認識同志』暨『學校服裝規範』研習」，邀請本市公私立國中職及國中學務（訓導）主任參加。
- D.本市教師研習中心於100年3-4月辦理國中候用主任儲訓班及5-6月辦理國小候用主任儲訓班，均於課程中講習性別平等教育，並納入同志議題，主題為「性別平等教育實務（含同志議題探討）」，國中組計40人次參加、國小組計48人次參加。
- E.文山特教學校於100年4月13日辦理臺北市100年度特教學生性別平等教育研討會，邀請楊心蕙校長談：尊重性別多元，拒絕性別暴力；黃雪芳老師談：多元性別～不同階段特殊需求學生之教學設計。計有臺北市特殊教育學校、公私立各級學校特教班、資源班、巡迴班教師151人參加。
- F.大直高中於100年5月20日辦理100年度公私立高中教師性別平等教育研習—「聽同志說故事」，共計教師約50人參加。
- G.5所幼稚園於100年5月20日至6月15日間辦理臺北市100年度公私立幼稚園性別平等教育分區研討會各1場次，於研討會活動中播放同志議題影片，引導教師對性平議

題之關注，計臺北市公私立幼稚園教師250人參與。

H.本市各級學校配合本年度宣導月主題「性別認同」，將同志議題納入性別平等教育研習、研討會、讀書會等活動中，增進學校教育人員之性別平等教育知能。

2.推動性別平等教育宣導月活動，引導並鼓勵親師生共同參與

配合市府100年度推動性別平等教育宣導月主題「性別認同」，規劃辦理全市性活動如下：

A.委請本市大同國小規劃辦理「臺北市100年度公私立國小暨幼稚園性別平等教育宣導月藝文教案比賽活動」。本年度參賽作品幼稚園組113件、國小低年級組49件、中年級組60件、高年級組68件，合計290件，分別選出特優19名、優等30名及佳作51名。並製作優良作品光碟供各校參考使用。

B.委請民族國小規劃辦理「臺北市100年度公私立國小性別平等教育宣導月創意戲劇比賽」，共計43校49件參賽作品，於100年5月完成評選計有特優1件、優等3件、佳作5件、團體精神獎1件、入選11件。並製作優良作品光碟供各校參考使用。

C.委請金華國中規劃辦理「臺北市100年度國中性別平等教育宣導月性別平等故事心得徵文比賽」，計有86校參賽，參賽件數高達789件，選出特優5件、優選7件、佳作10件及入選20件。並製作優良作品光碟供各校參考使用。

D.委請開南商工規劃辦理「臺北市100年度高中職性別平等教育宣導月性別平等短片製作比賽」，計有參賽件數

16件，選出金獎1件、銀獎2件、銅獎3件及佳作2件。並製作優良作品光碟供各校參考使用。

3.研訂「臺北市公私立高級中等以下學校服裝規範自我檢核表」

為期本市學校服裝規範符合性別平等教育法第14條第1項「學校不得因學生之性別或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別者，不在此限」之規定，本局多次邀集專家學者與學校代表共同研訂「臺北市公私立高級中等以下學校服裝規範自我檢核表」，並經100年6月27日市府第3屆性別平等教育委員會第6次會議討論通過，將進行學校行政人員宣導活動後，函發各校進行自我檢核與填報。

(三)目前執行上之困難：

部分家長及教師價值觀不易改變，學校在家長宣導方面成效仍有努力的空間。

(四)解決方案之擬訂：

- 1.廣續推動本市各級學校性別平等教育工作，持續辦理教師之增能研習，並藉由宣導月活動加強親師生性別平等觀念。
- 2.透過中央資源及媒體管道，加強家長認識多元性別，提升性別平等意識。

臺北市人權保障諮詢委員會第 18 次會議專題報告

「為保障同志於校園、職場及社會中有免於被歧視之發展權利，並消弭對同志之法律歧視及社會慣行」專案報告

報告機關：臺北市政府民政局

一、案由—人權市政白皮書「同志有免於被歧視之發展權利」

市長人權市政白皮書「人權首都亞太典範」篇，於「人權保障你我，創造優質生活」闡述「同志有免於被歧視之發展權利」，市政府應於校園、職場及社會中加強性傾向平等之宣導，並消弭對同志之法律歧視及社會慣行。依據市政白皮書，在不同面向上宣導性傾向平等，並且運用各種層面來消弭對同志的各種歧視與刻板印象。

二、說明

(一)背景說明：民國 89 年辦理第 1 屆同志公民運動

- 1.民國89年市政府為了讓臺北晉升為一個尊重基本人權的法治城市，編列預算新臺幣100萬元於民國89年9月辦理第1屆同志公民運動。藉由此活動促進臺北市民整體人權意識的提昇，同志公民運動亦簡稱為「同玩節」。
- 2.臺北市辦理同志公民運動的目的，係尊重每一位市民的社會發言權及生存權，積極建立不同社群之間，對於都市空間共存共享之概念，有平等與互相尊重的共識，並尋求全

體市民在平等共存的立足點上，共同為城市願景努力，更希望藉由各種形式及議題的討論，提升社會對同志社群基本公民權議題的認識與了解。歷年來同志公民運動皆以「尊重少數，包容多元」為基調，藉由論壇、電影、文學、座談會、園遊會及卡拉OK等方式，讓同志特有的創意與文化，透過不同的活動型態給予市民認識的機會及接觸的管道，讓參與活動的人們感受到臺北的豐富與友善。不僅如此，希望市民朋友們藉由活動參與，創造不同族群能相互尊重交流的空間，增加市民對同志生活的了解並改變其不正確的觀念，進而促進同志公民權。

(二) 99年執行情形：擁抱青春夢、共賞彩虹花

1.99年8月7日【可愛青春】歌仔戲曲表演

第1次以歌仔戲的方式呈現同志議題，獲得很大的迴響，500個座位從7月1日開放索取，短短幾日已經被索票一空。因歌仔戲的觀賞群眾與平日接觸同志議題的年齡、屬性較為相異，也讓平日無管道瞭解同志議題的市民朋友，藉由本戲碼瞭解要表達的意涵。「可愛青春」的傅裕惠導演表示用傳統文化的歌仔戲去傳達同性愛情的禁忌，是希望可以透過傳統戲曲跨性別的方式傳達給所有觀眾「外在不論美醜，愛情不分性別，忠於自我最重要」的意涵。

2.99年8月13日【擁抱青春夢·共賞彩虹花】座談會

【擁抱青春夢·共賞彩虹花】座談會則是第一次大規模邀請社區的里鄰長、里幹事及關心同志議題的社區朋友們一起參加，邀請同志諮詢熱線協會、櫃父母協會、同志伴侶協會及紅絲帶基金會代表來與大家座談，一同分享同志朋

友的生活與心情點滴與故事。希望可以營造友善同志的社區環境，讓同志現身說法，讓基層服務的第一線能夠理解同志，並消弭對於同志的刻板印象與歧視。

3.99年8月21日「為巴比祈禱」電影欣賞暨「同志與父母如何溝通」座談會

99年8月21日在紅樓劇場播放結合同志、家庭、宗教等豐富元素的電影《為巴比祈禱》。這是一部真人真事改編、動人且發人深省的電影。片中深刻刻畫母親面臨親情與信仰衝突的迷惑，孩子在性向與家庭無法和解時的無助，邀請同志朋友及家人一同來欣賞，並且辦理「同志與父母如何溝通」座談會，邀請相關專家學者來與現場的朋友說明同志朋友如何和父母、周遭親友進行溝通，共同分享彼此的煩惱、無助、歡笑或者淚水。

4.市長宣示成為全亞洲、全世界最友善的知名彩虹城市

市長於99年同志公民運動「同志與父母如何溝通」座談會中明確宣示：「尊重不同的性傾向本來就是一個做人的基本態度，也是基本人權。……我覺得在一個友善的社會，我們應該對不同人在法律上要有尊重，不應有任何的歧視，這也是為什麼我要求在臺北市政府成立人口政策科的時候，相關的同志業務要納入，而且我們要了解同志基本的需求，看要怎麼樣來解決，因為我始終相信，法律是人定的，如果不合情，不合理的法律，我們就該透過修法的方式來做解決，而且觀念是隨著時代改變的，我相信我們現在的觀念大家已經清楚的知道，對每個人性別、性傾向的尊重。……我希望臺北，不只是全臺灣對同志最友善城市，甚至我也希望我們是全亞洲、全世界最友善的知名彩

虹城市，有一天我走在臺北可以像走在舊金山一樣」。

(三)目前推動作法

1.成立民政局人口政策科，納入同志業務

臺北市政府於98年9月21日成立民政局人口政策科，除人口政策相關業務，同時因應同志為人口組成之一份子，將原本列於宗教禮俗的業務移至人口政策科，並將年度性活動性質轉化為日常業務辦理，並建立各局處聯繫窗口，建立同志業務聯繫平臺。

2.訂定「臺北市政府營造友善同志實施計畫」

為促進性別平等，舉辦性別平等與同志相關議題之教育訓練及宣導活動，以積極營造臺北市友善同志環境，從教育、醫療、職場及社區環境四大方向去努力，並進一步創全國之先制定「臺北市政府營造友善同志環境實施計畫」。推動性別平等，針對教育人員、市民及公務人員等進行各項宣導及教育活動，包含辦理教育訓練、營造性別友善環境、推動性別平等教育等計畫內容，契合市政白皮書「市政府應於校園、職場及社會中加強性傾向平等之宣導，並消弭對同志之法律歧視及社會慣行」，以達到尊重多元及性別平等之城市願景。

3.100年辦理「同在臺北異齊生活～營造友善同志環境社區巡迴講座」

100年度延續99年辦理座談會的形式，更深入基層於12行政區舉辦「營造友善同志環境社區巡迴講座」。各場次的講座內容豐富，邀請各領域專家學者暢談研究同志議題經驗和觀點外，同時邀請同志父母和同志於講座現身，分享身為同志父母的心路歷程，以及身為同志，在臺北生活的

甘苦點滴，以及同志父母、同志身分帶給自己和周遭的影響。告訴市民朋友他們的生命故事，讓大家知道同志就是您的同學、鄰居或朋友。

除了社區講座，還有2場電影放映會，放映奧斯卡最佳紀錄片《扣押幸福》。這是一部描寫在美國紐澤西州一位退休的女警蘿拉，發現罹患癌症末期後，欲爭取公職退休金留給同性伴侶史黛西的奮鬥過程。透過觀賞紀錄片，期望與會者更能理解臺灣同志成家的渴望及制定保障權益相關法律的必要，所有活動於100年9月24日辦理完畢。

(四)未來願景

- 1.本府對同志權益之推動，在全國各縣市首屈一指，亦是亞洲地區各城市中，唯一由政府單位主動支持之同志人權活動，聲名遠播至德國柏林等城市，為國內重要人權指標活動，高雄市政府也於96年度開始辦理同志公民運動。
- 2.未來同志公民活動不只是活動，而是讓臺北市市民都能了解同志，這樣才能讓同志可以真正在臺北市無障礙的生活。只有了解與尊重不同的性傾向、不同的性別特質，才能讓臺北成為真正友善的城市。未來將持續推動「營造友善同志環境實施計畫」，每半年進行各局處業務聯繫，並與同志團體針對辦理情形進行溝通瞭解，持續舉辦性別平等與同志相關議題之教育訓練及宣導活動，讓臺北市民認識同志，透過認識、尊重、參與與營造性別多元的無障礙友善環境，建立不同社群間，對於都市空間共存共享的概念，有互相尊重的共識基礎，讓臺北市能夠真正成為友善同志，性別平權的彩虹城市。

臺北市人權保障諮詢委員會第 19 次會議專題報告

「為保障同志於校園、職場及社會中有免於被歧視之發展權利，並消弭對同志之法律歧視及社會慣行」專案報告

報告機關：臺北市政府勞工局

一、案由

緣市長2010市政白皮書「人權首都亞太典範篇」，於「人權保障你我，創造優質生活」中闡述「同志有免於被歧視之發展權利：市政府應於職場及社會中加強性傾向平等之宣導，並消弭對同志之法律歧視及社會慣行。」，而「建構性別平等工作環境」亦是各國國際勞動組織一致的目標。故依據市政白皮書，針對職場及社會中在不同面向上宣導性性別及傾向平等，貫徹憲法消除性別歧視，促進性別地位平等精神，進而保障不同性別者及性傾向獲得平等的工作權。

二、說明

(一)背景說明：

1.法規部分

就業服務法於81年5月8日制定公布時，第5條第1項即明文禁止不得因「性別」等13項因素，對國民予以就業歧視，以保障國民就業機會均等。為加強多元性別之保護，確保「同志」工作權，該法於96年5月23日修法時，增列「性

傾向」等歧視禁止因素，使就業歧視禁止項目修正為16項，對於國民工作權之保障更加跨前一步。

兩性工作平等法於91年3月8日開始施行，於第二章明定「性別歧視禁止」（第7條至第11條），對於性別之就業歧視禁止之保護，有更周詳之保障。97年1月16日基於多元性別保護立場，不僅將法案名稱由「兩性工作平等法」修正為「性別工作平等法」，並明文將「性傾向」納入性別工作平等法（第7條至第11條）保障範圍，將該法原規定之「不得因性別而有差別待遇」，修正為「不得因性別或性傾向而有差別待遇」。明確規範雇主不得因「性傾向」而在招募、進用、薪資、考績、資遣及各項福利、訓練等予以歧視。

然上開規定中，並未對「性別」及「性傾向」歧視加以明文定義。且上開規定並未對「性別認同」及「性別表現」之規定，故性別及性傾向歧視禁止規定，是否包括禁止因性別表現、性別認同之差別待遇禁止，則需透過實務案例等予以深化。

2. 率先成立專業委員會

本府於84年率全國之先成立「就業歧視評議委員會」，依法落實性別工作平等之保障。另於91年兩性工作平等法正式施行時，亦率先成立「兩性工作平等會」（97年配合修法改稱為「性別工作平等會」），除對同志勞工之就業權益、消除性別歧視、以及促進工作平等措施外，也推動促進對同性性騷擾之保護。

3. 性別及性傾向歧視禁止的落實

如上所述，現行法對性別歧視及性傾向歧視未明文定義，

即便對於「性傾向」已增加明文就業歧視禁止，適用上仍有爭議。一般而言，「性別」為生理性別(男性或女性)、「性傾向」為愛男愛女之問題。「性傾向歧視」則常伴隨著「性別刻板印象」，而有「性別認同」(自己主觀上性別認同，為「心理性別」，有別於「生理性別」)及「性別表現」(男性表現陰柔或女性表現陽剛)之問題。故性傾向歧視在個案處理時，或許未能以「性傾向」(愛男愛女)類型方式處理，而會以「性別歧視」中之「性別表現」(如男性穿裙子妥當性問題)處理(跨性別問題)。

本市本於落實市長市政白皮書對多元性別主體尊重的理念，致力推翻過去「性別刻板印象」，保障同志、跨性別者、變性者等之工作權，使其免於承受不公平權益侵害事件。

(二) 案例說明

本府性別工作平等會，自91年成立至今，計審議2件有關性別表現及性傾向歧視之申訴案件。茲就此兩案例分析如下：

1. 案例一：○○補習班涉性別歧視案

A. 事實

陳君(男性)服務於某補習班，原與雇主關係良好，但工作5個月後，補習班負責人開始對陳君產生不滿，因其把頭髮染成淺色。負責人並曾表示陳君言行不檢、穿著暴露、不男不女(明確表示「一個男生怎麼可以這樣穿(帶鍊子、染頭髮、穿喇叭褲)」等語)，類似同志(gay)等云云。不久後，92年5月負責人請陳君自行離職。

B. 分析說明

本案雇主以自身補教文化業，重視企業文化與補習班形

象，且一般大眾對於老師有比較刻板及保守印象，所以希望陳君打扮樸素、穩重，讓人一看就知道是男或女的鮮明印象，雖經規勸，陳君仍無法達到雇主期望，致使雇主開始挑剔陳君穿著打扮，懷疑其為同性戀而將其解僱。

雇主覺得陳君因打扮、髮型，出現男同性戀中比較明顯之女性化傾向，認為陳君是個同性戀或不男不女，而將其解僱。本案陳君穿著打扮問題，先經本府就業歧視評議委員會認為係雇主之經營管理權範圍，認為限制穿著打扮非屬容貌歧視，評議容貌歧視不成立。惟本案是否符合性別歧視問題（當時尚未有性傾向之明文），經移請本府兩性工作平等會（已改名為性別工作平等會）審議後，經該會92年11月27日評議，性別歧視成立。

2. 案例二：○○醫院涉性別歧視案

A. 事實

○○醫院一名跨性別（生理性別為男性，但性別認同及表現係為女性）員工於99年7月開始聽從精神科醫師針對其變性需求，建議進行「真實生活體驗」，於是開始於職場男著女裝，遭雇主調整班表，並由外勤調至內勤，並以擅離工作崗位時間長達3個月為由，最後予以解僱處分。案經本府性別工作平等會100年3月31日評議性別歧視成立。我國地方主管機關明確揭示「防制性別歧視」之保護範圍應包括女／男同志、跨性別者、變性者等……，其涵蓋層面應隨之擴展、多元化。「性別」歧視不僅係為生理性別之保護，亦應包含對性別表現及性別認同等不同面向之尊重。

B.分析說明

案經本府性別工作平等會認定該醫院之一連串作為皆與該名員工穿著女裝有關，雇主的調動行為涉及不正當動機。雇主具有豐富的專業精神醫療資源，卻未給予該名員工必要的輔導與協助，也未對其主管或員工進行相關的教育訓練，使其等對於生理性別與性別認同不一致的跨性別族群有更多的了解與認識，置跨性別員工長期處於不友善的工作環境。

案經本府性別工作平等會於100年3月31日評議性別歧視成立後，嗣經行政院勞工委員會訴願委員會決定訴願駁回，目前於臺北高等行政法院行政訴訟中。行政法院法官於開庭中表示：性別歧視限男性或女性歧視，對於對第三性等多元性別表示懷疑，並認為將性別表現或性別認同之面向納入性平法中，係擴張法規所無之解釋，於法容有未符等見解，目前本案仍於法院審議中。

(三)目前推動之作法

1. 依據99年11月10日「臺北市政府營造友善同志環境實施計畫」，規劃辦理性別平等與同志相關議題宣導活動，故本局於100年8月25日假臺北市立圖書館會議廳辦理「防制就業歧視暨性別平權專題論壇」。邀集專家學者就目前實務上所面對的諸多就業歧視案例，對照相關法令有無窒礙難行之處，進行實證研究。並特別邀請大法官助理張宏誠博士候選人提出專題報告「論公開出櫃與強迫出櫃之憲法意義-立法防治性傾向就業歧視之策略與議題」。另又邀請中研院歐美研究所焦興愷研究員、行政院勞工委員會性別工作平等會委員紀欣律師進行與談。論壇中亦有實際僱用同

- 志之事業單位代表分享工作經驗，以消弭對同志之歧視。
2. 加強職場及社會尊重多元性別之宣導，運用多元管道，積極進行性別工作平等宣導
 - A. 針對一般大眾、民間人資主管代表及本府內部機關人員辦理「性別工作平等法宣導會」，分別於100年5月9日、10日、22日及6月30日辦理性別工作平等及就業歧視宣導活動計4場，針對360位之企業雇主、人資代表及99位本府內部人員進行性別工作平等暨防制就業歧視（包含性別、性傾向歧視禁止）等權益宣導。
 - B. 印製就業歧視暨性別工作平等宣導品及出版就業歧視專刊，宣導品1萬份放置於臺北市總工會、產（職）業總工會、工業會、各區公所及捷運各站，以擴大宣導之用，並於本府勞工局網頁中刊登，以供民眾下載參考。另製作「防制就業歧視暨性別平權案例彙編」，將歷年所受理之就業歧視案件等相關資料彙編成冊並印製5,000份，藉案例故事以淺顯易懂的方式教育民眾就業平等的概念。
 - C. 定期於台北捷運月台公開播放宣導短片、U-PAPER捷運報刊登活動訊息，每日可向180萬名通勤勞工宣導。另於台北畫刊登載性別平等議題文章，多元運用本府免費且宣導效益廣大之行銷資源。
 3. 定期辦理「友善職場優良事業單位評選」，鼓勵事業單位能對性別工作平等法的落實採取積極的作為，進而營造一個友善的工作環境，使社會工作平權觀念生根，達到消除性別歧視、性別工作權實質平等的最終目標。
 4. 100年創新舉辦「幸福企業獎選拔」，評選內涵包括工作

環境、待遇與培育、福利與獎勵、友善職場等，其中便針對性別友善以及提供性別平等措施作為重要指標之一，共有23家企業獲得星級以上肯定。期待透過制度性方式全面鼓勵推動「友善職場」，讓此觀念與做法能深耕於本市企業制度中。

5. 定期召開性別工作平等會及就業歧視評議委員會審理就業歧視暨性別平等申訴案件。年度案件統計如下表所述

性別工作平等會申訴案件統計				
年 度	審 議 案 件	成 立	不 成 立	續 審
96	13	7	6	0
97	17	9	8	0
98	34	16	18	0
99	26	11	15	0
100 (10月)	49	29	14	6
合計	139	72	61	6
就業歧視評議委員會申訴案件統計				
年 度	審 議 案 件	成 立	不 成 立	續 審
96	5	3	2	0
97	2	0	2	0
98	11	5	6	0
99	13	8	5	0
100 (10月)	21	3	13	5
合計	52	19	28	5

(四)目前執行上之困難

1. 性別工作平等法及就業服務法之規範、罰則分歧

就業服務法第5條規定：「為保障國民就業機會平等，雇

主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」違反者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰，為同法第65條第1項所明定。另依性別工作平等法第7條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限，第38條之1規定「雇主違反第7條至第10條……」，處新臺幣10萬以上50萬元以下之罰鍰。由於兩法的罰鍰不同，主管機關裁罰時將如何適用法律，乃成為實際執法上之問題。

因此，依現行法規，若雇主對求職者或受僱者有性別或性傾向上歧視之行為，主管機關應優先適用特別法—以違反性別工作平等法第7條至第11條為由，依同法第38條之1予以裁罰。惟若優先適用性別工作平等法，將產生就業上性別歧視罰則反而過輕之不正常現象。

2. 員工性別表現與企業經營管理平衡之問題

企業雇主如果認為女性員工不穿裙子即無法展現專業形象或能力是很荒謬的。實務狀況為諸多企業都有要求女性員工穿著裙裝制服的規定，此等規定應屬對管理權的濫用，也都反映了對女性員工角色的刻板印象，嚴格說來已構成職場性別歧視。且從人力資源管理的觀點來看，如果企業認為「女職員穿著裙裝」可展現企業的專業形象或良好企業文化，這種想法是錯的，因為一個企業的形象或企業文化往往是因員工的專業表現而建立的，遠比是否穿裙

裝來得重要。

個人穿著究係為憲法言論自由（表現自由）保障範圍，或企業管理範圍，若企業雇主對於男、女性員工皆有制服要求，如制服設計皆為褲裝，然有男性員工如前揭醫院跨性別員工之案例時，其因個人需求而著女裝，究是否可以企業管理需要為抗辯之由？又是否構成性別(表現)歧視？值得深思。

3.性傾向歧視之判斷與歧視的審查基準尚未建立

因「性傾向」具不可辨識性，在同志隱身暗櫃而未出櫃仍為多數的前提下，除非係自願揭露個人性傾向(即公開出櫃)或非自願遭旁人要求或知情者直接揭露性傾向(即強迫出櫃)的情形下，已因社會或職場同性戀恐懼症，而面臨直接或間接的歧視，進而提出申訴與進入司法程序的案件實出現不易。此將使得防制性傾向就業歧視之法律規範，未能透過實際案件累積，提供法律規範修正的議題與解決方向。

而現行司法、教育體系以及事業單位等不同社會場域對於同志與多元性別的概念意識缺乏，針對違反禁止就業歧視案件加以評議、裁處，卻於司法體制、社會普遍價值以及部分宗教、道德團體仍引起異議。

(五)解決方案

如何防制職場性傾向就業歧視的發生，並無法只關注於職場之上，而是整個社會及社會每一個人，對於性傾向或性異議少數族群均能認識、瞭解、尊重、包容與平等對待。本文綜合上開分析論述，針對防制性傾向就業歧視之策略，提出以下三點策略方案：

1. 透過教育建立性別多元友善的社會空間：

工作者非一朝一夕便成為職場的工作者，而是從接受教育（包含家庭、學校及社會教育）開始，即應建立每一個人對於自身及他人的性傾向予以認識、了解、尊重、包容與平等對待。這大部分植基於學校教育對於性別、性傾向及性別認同相關知識的灌輸與啟發。同性戀學生如何能在校園中公開發櫃，獲得師長及同學的尊重與平等對待，也就可以預測未來同性戀學生走出校園、進入職場後，如何能在職場上獲得上司與同事的尊重與平等對待。因此，同志教育的重要性，便不止單純在校園中建立學生多元包容的性別、性傾向與性別認同的認知與態度，而是型塑每一個人在未來成長過程與進入社會生活時，對於身旁的任何人所應具備的人生態度。

2. 持續以如論壇等社會教育的多元方式宣導，加強社會多元對話：

逐步建立事業單位尊重性傾向與多元性別之觀念，以提供求職者與受僱者友善的求職機會與工作環境，並適時舉行相關訓練，以促進勞資雙方雙贏的局面。由於本市產業發展目前以服務業為重，針對每年度之宣導事業單位將有所劃分，以達有效宣導。

3. 另外，透過宣導持續推動同志及多元性別者在婚姻、收養、人工生殖、醫療與社會福利等法規之保障，使同志及多元性別者在工作、家庭及社會方面可以更全面的展開，建構一個真正友善同志之社會環境而努力。

附錄二

臺北市人權保障諮詢委員會第 18 次會議專題報告

「為協助新移民融入臺灣社會，並確保新移民及其第二代於社會、職場及校園中均不受差別待遇，並消弭對新移民及其第二代之法律歧視及社會慣行」專案報告

報告機關：臺北市政府教育局

一、案由

緣市長2010市政白皮書揭示：「為協助新移民融入臺灣社會，並確保新移民及其第二代於社會、職場及校園中均不受差別待遇，並消弭對外新移民及其第二代之法律歧視及社會慣行。」故校園及社會中新移民及其子女教育與輔導工作報告。

二、說明

(一)背景說明

隨著我國與世界各國之政治、經濟、貿易、社會、文化交流日趨頻繁，自政府解嚴後，我國與大陸兩岸民間之接觸，由開放觀光、探親至通商、通信，進而日益增多的兩岸通婚，再加上1994年政府通過東南亞各國及配偶依親條例以來，伴隨而來的是國人與外籍或中國大陸地區人士聯姻的情形日益增加，因婚姻關係來臺之新移民，已是臺灣人口結構中重要的一環。

本市99年度高級中等以下新移民子女就學人數計1萬4,576人，約占本市高級中等以下學生39萬7,137人之3.67%。其中如以父或母國籍區別：以大陸港澳地區6,731人占46.18%最高，越南3,546人占24.33%次之，其他東南亞國家計2,437人占16.72%，其餘國家計1,862人占12.77%。若依教育層級觀察，幼稚園、國小、國中、進修學校及實用技能學程之新移民子女均以大陸港澳地區所占比率最高，越南籍次之；高中以大陸港澳地區比率最高，馬來西亞籍次之；高職以大陸港澳地區比率最高，日本籍次之；特殊學校則以越南籍人數最多。另外，以幼稚園新移民子女1,994人占學生總數9.22%之比率最高，國小新移民子女占6.30%次之，國中及高中分別占2.09%及1.09%，高職、進修學校及實用技能學程新移民子女未達1%最少，呈現教育層級愈低，新移民子女所占比率愈高之情形。

新移民及其子女人數持續成長的趨勢已是我國人口結構發展的重要特徵，提供適切的教育服務與優質學習環境實刻不容緩。

(二)進度說明

本局辦理新移民及其子女教育與輔導情形如下：

1.健全法令制度

A.訂定「臺北市新移民教育與輔導方案」

本局在市府統整推動外籍配偶輔導服務機制下，除了既定的新移民教育輔導政策以外，期能透過本局各科室新移民業務的整合，訂定「臺北市新移民教育與輔導方案」，透過本局新移民教育輔導方案實施，達成以下目標：

- a.整合市府相關局處資源，強化新移民教育輔導網絡。
- b.執行教育部教育輔導計畫，營造積極友善及尊重的環境。
- c.開展多元適性方案及交流活動，提升新移民教育文化素養。
- d.協助新移民及其子女教育，落實積極公平處遇。

本市各級學校除依據方案計畫推動新移民及其子女教育與輔導，另開展其辦學特色及發揮教育專業並運用各項教育資源(含民間基金會、學校家長會、志工、退休教師、宗教團體、大學攜手計畫等)，針對新移民子女的個別化教育方案、個案認輔與親職教育等予以適性化的支持與協助。

B.函頒「臺北市新移民教育與輔導方案推動小組作業要點」

本局落實新移民之教育與輔導措施，特設「臺北市新移民教育與輔導方案推動小組」，並以100年3月22日北市教社字第10036011100號函頒「臺北市新移民教育與輔導方案推動小組作業要點」，規定每半年定期召開小組會議，針對特定議題進行研討，據以推動新移民教育。

2.生活適應輔導

A.提供相關諮詢服務窗口

結合市府話務中心，將本局相關教育服務訊息提供民眾諮詢，另於社會教育科設置諮詢電話：27256424；並提供新移民學童及家長申訴服務電話：27256453，由督學室負責督導。

B.臺北市家庭教育中心設置「幫幫我諮詢輔導專線

(2541-9981)」提供新移民朋友婚姻、親子、家人關係的諮詢輔導服務。

- C. 本局訂定「公私立高級中等以下學校暨幼稚園推動新移民文化週(日)實施計畫」，獎勵辦理績優單位。幼稚園辦理分區新移民家庭親職教育學習之旅、家庭教育中心、市立圖書館等辦理相關新移民主題活動，對於踴躍參加家庭皆給予鼓勵。
- D. 配合教育部「夜光天使點燈專案」政策，提供弱勢家庭學生夜間教育關懷與照護活動，辦理99學年度「夜光天使點燈專案」學生家庭共學冬令營(英文、音樂、美術)課程，免費提供新移民、原住民、身心障礙者、低收入戶、單親及隔代教養家庭學生參加學習。
- E. 配合教育部100年外籍及大陸配偶子女教育輔導計畫，本市國中小辦理親職教育、諮詢輔導等活動，藉以舉辦專題演講、讀書會、工作坊等活動，以提昇新移民家庭教養功能，增進新移民生活適應能力。
- F. 本市國民中學辦理攜手計畫課後扶助方案，100年度1至6月輔導新移民子女約181人次。

3. 提昇教育文化

- A. 規劃辦理外籍配偶教育研習：為鼓勵新移民朋友運用國中、小補校學習資源，新移民如欲就讀本市國民小學補校，可逕洽有辦理之國小，倘具本國國籍並經學習期滿，即可取得正式學籍。另為培養失學國民、新移民(含外籍配偶與大陸配偶)具有聽、說、讀、寫、算能力，充實基本生活知能，以提高城市競爭力，落實成人學習權利，每年均開辦成人基本教育研習班，100年度成人

基本教育研習班計辦理50班（含國民班35班及新移民班15班），每班2期，共計100班。

- B. 為促進多元文化交流，提供多元文化資訊及服務，96年10月臺北市立圖書館於總館9樓設置「新移民多元文化資料中心」，以結合全民閱讀學習資源，提供外籍配偶優質教育。該中心藏書語言包括韓文、越南文、印尼文、馬來文、菲律賓文、泰文、緬甸語等8種語文。另訂閱45種期刊及25種報紙，總館藏量共計1萬183冊，視聽資料312件。
- C. 本市教師研習中心辦理國中小教師多元文化研習課程，安排新移民與學校座談、教學策略與輔導實務、學校教育經驗分享及個案研究，增加教師理論與實務。100年度共辦理3期新移民多元文化教育專修研習班，期使教師瞭解新移民子女處境及背景，進一步輔導其課業與生活習慣，並將多元文化概念融入課程及學校環境。
- D. 為提升成人基本教育（含新移民）教師教學專業知能，辦理99年度成人基本教育（含新移民）師資初級暨進階研習，初級及進階研習均安排2天。初級研習包含「教育關懷年 以愛為核心 亮麗校園多樣情」、「漢語拼音與零起點華語教學」、「新移民子女教育問題面面觀」、「應用傳播工具促進新移民健康」及「成人心理特性與教學」等課程。進階研習包括「漢字教學理論與實務」、「中級華語教學策略與實務」、「成人學習心理特性與教學策略」及「成人教學方法與技巧」等課程，另有「行動研究經驗分享」課程，採互動式觀摩教學，讓參與教師親自實作。

- E.100年度上半年社區大學辦理新移民教育課程如下：新移民中文生活適應班（南港社大）、新移民共學社群－中文班（萬華社大）、新移民學中文班（松山社大）、新移民中文識讀成長與生活適應班（中正社大）、新移民學臺語（中山社大）、輕輕鬆鬆學華語(文山社大)。
- F.本局為鼓勵新移民參與相關活動，均訂定外籍配偶或家人共同參加之獎勵措施，包括：辦理「家庭縫紉班」，對本市家庭教育優先服務對象之家庭（包含新移民）設定保障錄取名額，並有免收報名費、材料費之優惠。
- G.鼓勵各級學校教師從事九年一貫課程融入多元文化教育之研究與設計，統整建置於「臺北市政府教育局多元文化教學網」（<http://www.multiculture.tp.edu.tw/>），提供本市各級學校教師進行多元文化課程教學之參考，提升新移民及其子女教育成效。

4.協助子女教育

- A.依「臺北市100學年度公立幼稚園暨國民小學附設幼稚園招生注意事項」規定，父或母一方原屬國為外國籍之年滿5足歲幼兒，得申請優先入園。本市100學年度公立幼稚園招生於100年5月23日辦理優先入園登記，100學年度計有167名新移民幼兒優先入園。
- B.為支持婦女婚育，協助雙薪家庭父母安心就業，並使幼兒於課後獲得妥善照顧，本市公立幼稚園每學期均調查有參加需求與意願之幼兒人數，以開辦課後留園照顧服務。配合本府「助妳好孕-全面擴大課後照顧服務方案」，已自99學年度起，擴大辦理本市公立幼稚園幼兒課後照顧，只要幼兒有參加課後照顧之需求，幼稚園即

開班，並照顧至晚上6點。

- C.補助設籍本市之新移民身心障礙子女，3足歲以上至未滿6足歲之幼兒就讀私立幼稚園其家長教育補助費，就讀滿一學期者，每學期每人補助5,000元。
- D.提供新移民身心障礙子女優先入公立幼稚園就讀機會，99學年度鑑定新生計38位新移民之身心障礙子女申請優先入公立幼稚園就讀，並提供其相關教學與輔導服務，如：擬定IEP、提供相關專業人員（職能治療師、語言治療師、物理治療師、心理師等）到校輔導服務、特殊教育教師巡迴輔導服務、提供所需學習輔具等。
- E.臺北市立圖書館推出「Bookstart閱讀起步走」活動，贈送新移民寶寶一份專屬的閱讀禮袋及第一張專屬借閱證。自100年起，將活動對象延伸至0至3歲，致贈寶寶第2份閱讀禮袋，讓親子共讀自然融入家庭生活中。

5.落實觀念宣導

A.辦理新移民母國文化傳承暨交流活動

本局訂有「臺北市100年度公私立高級中等以下學校暨幼稚園推動新移民多元文化週（日）實施計畫」，由各校結合學年度課程安排及校內活動需求，並納入各校學校行事曆，辦理班級性課程活動或全校性展覽等，提供學生學習認識異國文化之機會。

- B.本市公私立高職學校計有木柵高工等10校辦理多元文化週宣導活動，藉以建立全校師生接納新移民觀念。另計有稻江商職等4校辦理新移民家庭教育活動，參加活動人數共計2,705人／次。

本局一直以來積極提供各項新移民及其子女教育與輔

導以及學習的支持系統並融入「家庭」的溫馨，使新移民朋友彷彿置身於母國的真實感：可以結識同鄉好友並進行交流；可以參與課程、努力充實自我……；可以得到放鬆、得到支援，並且可以去幫助其他需要協助的人。我們所做的每一件事，期望聯結生活經驗學習，傳承文化的喜悅，體現社會正義。

臺北市人權保障諮詢委員會第 18 次會議專題報告

「為協助新移民融入臺灣社會，並確保新移民及其第二代於社會、職場及校園中均不受差別待遇，並消弭對新移民及其第二代之法律歧視及社會慣行」專案報告

報告機關：臺北市政府民政局

一、案由

為實踐市長人權市政白皮書「人權保障你我，創造優質生活」政策內容，並協助新移民適應臺灣社會，本局賡續推動相關新移民照顧輔導措施，期透過多元文化之推展，達到國人與新移民彼此理解尊重及消弭歧視之目的。現就本局推動之新移民各項照顧輔導措施進行專題報告。

二、說明

(一)背景說明

截至民國100年7月31日止，本市新移民人口數總計4萬2,084人（外籍配偶人口數1萬1,294人、大陸配偶3萬790人），僅次於新北市、高雄市及桃園縣。跨國聯姻及兩岸通婚雖增加國人婚配之管道，但部分感情基礎薄弱的婚姻也帶來種種社會問題，如生活適應不良、婚姻穩定性不足、家庭暴力、子女教養不易等等。跨國聯姻與兩岸通婚的存在已是不容忽視的事實，政府應正視這些新移民的基本權益及需要，建構多元照顧及輔導措施，協助其適應社會，並期促使國人學習尊重多元族群。

(二)進度說明

有關本局相關之新移民照顧輔導措施執行內容及績效說明如下：

1.成立人口政策科

為能有效因應新移民議題，並落實市長施政白皮書「跳脫傳統、業務轉型：府內成立移民業務專責單位，辦理新移民、外勞、外僑等業務；民政局設人口政策科，辦理相關業務」，因此本局特於98年9月21日成立專責機構—人口政策科，作為地方政府之對口單位。

2.修正函頒「臺北市新移民照顧輔導政策及實施方案」：

本府為正視新移民的基本權益及需要，陸續修正函頒「臺北市新移民照顧輔導政策及實施方案」，現有服務項目計有提升生活適應能力、保障工作權及提升工作技能、整合醫療資源及灌輸優生保健觀念、人身安全維護、落實觀念宣導、建構社會支持網絡、提升教育文化、協助子女教養、促進社會參與等9項主要措施。

3.成立「新移民照顧輔導措施諮詢委員會」：

本府業於96年3月28日發布「臺北市政府新移民照顧輔導措施諮詢委員會設置要點」，並成立跨局處之「新移民照顧輔導措施諮詢委員會」。小組成員包括民政局、社會局、勞工局、教育局、衛生局、警察局、交通局、觀光傳播局、公訓處、秘書處、主計處及文化局等12個機關，並邀請臺北市榮民服務處、內政部入出國及移民署及11位專家學者，每半年定期召開會議，針對特定議題進行研討。

4.開辦新移民生活成長營及各類研習課程：

為增進新移民生活適應能力，本府自89年起陸續開辦新移民生活成長營及各類研習課程。且為彰顯多元文化及族群

融合，本局自93年度起針對新移民家庭成員開辦新移民原屬國語言研習班（越南語、印尼語、泰國語），期透過多元文化之推展，達到國人與新移民相互理解尊重之目的。從89年至100年8月底止，已開辦252班，招收學員7,985人。

5.辦理新移民多元文化活動：

96年迄今共辦理新移民圍爐迎新春、2007歡樂潑水節、新移民徵文比賽及優質跨文化家庭甄選表揚活動、2008至2010年新移民課程聯合結業典禮等大型活動，讓新移民在歡樂團圓的氛圍中呈現學習成效，並邀請新移民家屬與臺北市民共同來體驗異國多元文化，進而促進文化交流，並學習尊重多元族群。

6.辦理「新移民家庭訪視」：

100年3月起，利用「幸福+福袋送到家專案」之「關懷訪視」功能，由里鄰長或里幹事對新移民進行第一線之訪視。如遇有家暴、家庭照護、經濟困難等急需協助之弱勢對象，將其資料列管並登載於「幸福+福袋送到家專案網站」之「留言版」，再由本局依個案情況轉介或給予妥適之協助，持續對之表達關懷與照顧。

(三)目前執行上之困難

- 1.社會大眾對於新移民普遍仍存有一定之偏見與排斥，對不同文化之學習尊重意識仍不足。
- 2.未能有效運用新移民本身優勢，積極培育新移民人才，形成堅固之社會支持網絡。

(四)解決方案之擬訂

- 1.整合本市政府機關與民間團體現有之資源，加強尊重多元文化之宣導，並營造新移民家庭成員共同學習環境，適時

鼓勵其家庭成員與新移民一同學習，了解彼此國家的文化與生活習慣，進而化解因文化差異可能帶來的歧見，其家庭成員更可獲得政府機關對於新移民各項輔導的正確認知與觀念，進而以實際行動支持政府各項新移民照顧措施。

- 2.對於已來台多年落地生根的新移民，可培育為本府新移民輔導的參與者與協助者，以過來人的身分協助新進的新移民早日適應來台生活；而其不同的文化背景與語言能力，更是本市身為國際都市應善加運用的多元人才，建立通譯人才資料庫及運用其多元文化背景，為臺北注入不同的文化能量與國際競爭力。

臺北市人權保障諮詢委員會第 19 次會議專題報告

「為協助新移民融入臺灣社會，並確保新移民及其第二代於社會、職場及校園中均不受差別待遇，並消弭對新移民及其第二代之法律歧視及社會慣行」書面補充說明

報告機關：臺北市政府勞工局

一、案由：

為落實本市新移民有免於職場歧視之發展權利，藉由積極協助新移民就業及培養渠等人員一技之長，提升職場競爭力，就本局就業服務處及職業訓練中心新移民就業服務及職業訓練執行成果與檢討展望，進行專案報告。

二、說明：

(一)背景說明

依據本府民政局至100年8月底之統計，臺北市新移民配偶總人口數為4萬2,265人，其中大陸配偶為3萬884人、外籍配偶為1萬1,381人，約占本市人口比率1.60%。為因應逐年增加之新移民族群，保障新移民基本勞動人權，本局致力促進外籍及大陸配偶就業服務，並藉由職業訓練，提升渠等人員專業知識及工作技能，以發揮所長，增加職場競爭力，期望能於本局就業服務處及職業訓練處協助下，找到理想的工作，順利適應融合於本國之生活。

(二)本局就業服務及職業訓練服務內容：

1.就業諮詢及就業媒合服務

本局就業服務處聘用2名業務輔導員，專責外籍與大陸地區配偶就業服務相關工作，並提供一對一個別化個案管理服務，協助推介就業並追蹤輔導至穩定進入職場。對於有求職就業障礙者，提供專人陪同面試、心理支持與深度諮詢等支持性就業服務；對於面臨急迫經濟壓力及需照顧子女者，提供彈性、部分工時之就業機會。

2.就業外展及宣導服務

除積極辦理就業諮詢及推介服務外，本局就業服務處主動深入社區，結合民政單位、相關機關及非營利組織進行資源整合、聯合提供駐點外展服務，增加新移民就業服務資源之可近性及連續性之服務，並降低新移民交通能力受限之障礙。

此外，為有利宣導並協助有就業意願及需求之新移民順利就業，針對就業服務資訊等內容，印製有中文簡體、英文、越南、印尼、泰國等5國語言之外籍與大陸配偶就業服務宣導簡介。對於參加國民學校補習教育、識字教育或職業養成教育等相關研習結業之新移民，亦進行就業服務宣導，並優先輔導渠等就業。

針對雇主，一方面加強宣導僱用新移民工作之相關法令，分享輔導成功案例，以積極協調排除新移民之就業障礙；另方面運用就業促進工具，如臨時工作津貼、僱用獎助津貼、職場學習及再適應計畫、多元就業開發方案、推介職業訓練等，協助增進就業率並提高雇主之僱用意願。

3.辦理就業研習課程

為積極協助新移民就業，針對外籍及大陸配偶分別辦理就業促進研習專班，並依需求特性分別辦理一般班與團體班。研習內容包含職前準備、求職技巧等，詳細說明有關就業服務、職業訓練及勞動權益等相關法規，並實際演練強化其就業技能及就業準備，提供資訊與就業機會。

4. 建立合作機制，整合就業服務平臺

每年度至少辦理1次聯繫會報或個案研討會及年度成果發表暨服務座談會，連結轄區資源，與提供新移民輔導工作之公、私部門建立合作機制與平台，除讓各單位熟悉所提供之就業服務，增加個案轉介率外，並邀請專家學者、雇主、輔導成功案例等，共同研議及指導更適切之新移民就業服務措施。

5. 辦理職業訓練，培養新移民一技之長

為協助新移民參加職業訓練習得工作技能，除辦理一般職業訓練課程外，本局亦有規劃新移民職業訓練優先班。

(三) 執行情形：

1. 執行成果：

本局97年至100年1-10月新移民服務成果，統計詳如附表：

項 目	97 年	98 年	99 年	100 年 1-10 月
求 職 登 記 數	1,051	1,167	953	887
就 業 人 數	269	283	383	338
求 職 就 業 率	25.6%	24.3%	40.2%	38.1%
就業研習班開班數及參加人數	11 班 338 人	8 班 253 人	8 班 297 人	10 班 327 人
職業訓練參訓數	35 人	76 人	64 人	78 人

本局就業服務處協助新移民就業，統計其所從事職類，97年至100年1-10月統計詳如附表2，發現新移民從事工作多以服務性為主：

項 目	類 別	經 理 人 員	專 業 人 員	助 理 人 員	事 務 人 員	服 務 人 員	技 術 工	作 業 員	體 力 工	小 計
97 年	陸 配	0	0	48	42	44	24	23	10	191
	外 配	0	1	1	2	22	0	16	36	78
	小 計	0	1	49	44	66	24	39	46	269
98 年	陸 配	0	0	15	11	56	6	17	43	148
	外 配	0	0	1	21	66	0	28	19	135
	小 計	0	0	16	32	122	6	45	62	283
99 年	陸 配	0	0	1	3	140	0	51	26	221
	外 配	0	0	0	24	86	0	43	9	162
	小 計	0	0	1	27	226	0	94	35	383
100 年 1-10 月	陸 配	0	0	3	7	119	1	35	31	196
	外 配	0	1	6	30	54	2	23	26	142
	小 計	0	1	9	37	173	3	58	57	338

2. 目前執行上之困難

臺灣地區與大陸地區人民關係條例第17條、第17條之1等條文自民國98年7月1日修正公布、同年8月14日施行以來，仍有許多雇主因不諳法令規定而於招募時仍要求新移民朋友須檢附「工作證」或所謂「工作許可證明」方予以進用，造成新移民就業阻力。

部分新移民可能因為當時在母國的工作經驗及學歷難以認計，職場適應能力不佳，就業後，也可能出現語言的隔閡、文化差異……等困境，以致雇主反應其表現不如預期。

(四) 檢討與展望：

現行服務過程中常遇到相關執行問題，本局研擬之因應改善方式，說明如下：

1. 加強宣導：

臺灣企業型態以中小企業及自營商家為多，新移民朋友的就業也以此企業型態為主，此類雇主對於相關法令認識較為薄弱。此部分，本局將透過在地型就業服務模式，與鄰里辦公室、議員服務處等結合，除積極宣導就業服務措施、開發在地工作機會外，並積極向雇主推廣，另印製就業資源文宣或海報張貼，進行宣導。

2. 加強新移民對就業市場的認識及強化新移民信心：

針對部分新移民職場能力不佳問題，本局就業服務處100年下半年度將藉由就業研習之課程規劃，安排新移民分享實際工作狀況及心得，以強化參與學員職前準備及信心。未來擬於就業研習課程中安排結合機構、廠商參訪，使新移民能更瞭解就業市場之需求，並可增加雇主僱用之意願及提升新移民之就業穩定度。

3.建立學歷認證流程：

新移民報名參加職業訓練課程時，常因中文能力不佳或無法繳驗相關學歷證明，然學歷證明公證需耗費相當的時間。本局除對學歷限制加以解釋，並協助搜尋新移民專班之職業訓練課程外，另提供學歷認證流程、地點、細節及同等學歷認證考試等資訊，期待未來可簡化此流程，以利新移民參訓。

本局將持續運用各項就業服務及職業訓練措施，協助新移民提升職場競爭力。另本局於100年11月25日辦理100年促進外籍配偶及大陸地區配偶就業服務成果，透過成果展方式，一方面讓各界瞭解本局之服務成果，另一方面也藉由新移民求職心路分享、雇主僱用經驗分享及其他單位就業輔導工作分享等，讓更多新移民能瞭解就業市場及政府部門提供之資源，以協助更多新移民朋友。