

NACCS



公務人員各項法定訓練 性別平等案例彙編

111年12月編印

致 謝


現代社會基於自由、平等、民主與人權，性別平等已是普世價值。這些年來，我國社會在法令政策推動及多元對話後，性別平權普遍受到重視，從教育文化、就業經濟、健康醫療、數位服務、公共參與，乃至國家或組織事務的決策權力等，都因性平意識的注入，而在各個公共議題，發酵為柔性且堅毅的影響力。

國家文官學院負責全國公務人員之各項法定訓練，為落實考試院對於人權保障及性別平等之施政方針，基於普及公務人員性平教育之理念，期能與時俱進並接軌國際發展趨勢，規劃研編性別主流化課程教材，爰邀請王考試委員秀紅擔任召集人，並延請伊萬·納威考試委員、何考試委員怡澄、國立臺灣大學人口與性別研究中心葉主任德蘭、中央警察大學行政警察學系黃教授翠紋、國防醫學院通識教育中心黃教授淑玲、財團法人婦女權益促進發展基金會黃副執行長鈴翔、台灣展翅協會何常務理事碧珍、財團法人台北市婦女救援社會福利事業基金會杜執行長瑛秋等8位產官學專家，成立「研編各項法定訓練性別平等課程教材諮詢小組」，共同參與研商教材研編方向。

經多次諮詢會議討論，為激發受訓人員學習興趣，並提升學習成效，確立現階段以性平案例為研發主軸，並以「疫情下之性平議題」、「數位性別暴力議題」及「多元族群性別議題」3面向，據以撰寫18篇性平案例，期以符合各訓練層級（簡任、薦任、委任）受訓人員之擬真公務情境及其實務需求，促使公務人員從中加以反思，如何運用國際公約或國內相關規定，進而重新檢視業務推動過程，開啟公務人員性別意識。


本案例彙編，特別感謝王考試委員秀紅及前述教材諮詢小組各位委員共同參與研編，以及撰擬案例之學者專家（黃副執行長鈴翔、黃教授翠紋、何常務理事碧珍及杜執行長瑛秋），值此付梓之際，特表真摯謝忱。

國家文官學院 謹識



目次

國際公約.....	1
《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)	
薦任公務人員晉升簡任官等訓練.....	7
【專題一】愛的勞務從平權開始	
【專題二】拒絕虛擬世界的性別傷痕	
【專題三】多元共融，走近原住民族文化	
委任公務人員晉升薦任官等訓練 交通事業人員員級晉升高員級資位訓練.....	23
【案例一】平權，從照顧責任開始	
【案例二】虛擬世界邁向性別平等	
【案例三】換位思考，邁向平等與多元	
警佐警察人員晉升警正官等訓練.....	41
警察篇	
【案例一】扎根原鄉—具備多元文化敏感度提升家庭暴力 處理效能	
【案例二】讓「跟蹤偷拍」按下停止鍵！	





消防篇

【案例一】結合新住民志工共同強化防災宣導

【案例二】網路跟蹤騷擾—親密關係暴力傷害

海巡篇

【案例一】防治新住民家庭暴力您我有責

【案例二】亡羊補牢—兒少私密照外流案

公務人員高等考試基礎訓練（相當等級特考）……………75

【案例一】疫情下托育保母的工作困境

【案例二】數位性別暴力之招募引誘與人口販運

【案例三】首位「免術換證」的跨性別女性

公務人員普通考試基礎訓練（相當等級特考）……………105

【案例一】疫情讓不健全的親密關係雪上加霜

【案例二】性私密影像被散布與職場性騷擾

【案例三】多元性別者的受教權與職業選擇

性別平等相關法規……………133



國際公約

《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW）

一、「CEDAW」沿革及國內法化

1979年12月18日聯合國大會通過「CEDAW」，並在1981年9月3日正式生效，其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。鑒於保障婦女權益已成國際人權主流價值，為提升我國之性別人權標準，落實性別平等，行政院爰於2006年7月8日函送公約由立法院審議，經立法院於2007年1月5日議決，同年2月9日總統批准並頒發加入書。但因我國非聯合國會員國，聯合國秘書處退回我國加入書，致未能完成存放程序。

為明定CEDAW具國內法效力，行政院於2010年5月18日函送CEDAW施行法草案，經立法院2011年5月20日三讀通過，總統同年6月8日公布，自2012年1月1日起施行。截至2021年1月15日，全世界已有189個國家簽署或加入。

二、「CEDAW」主要內容

（一）對婦女歧視的定義（第1條）

本條說明「對婦女的歧視」一詞之定義：「指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本

自由」，並明白宣示了本公約的基本精神。

(二) 消除對婦女歧視之義務 (第 2 條)

在憲法及國家法律中體現並落實男女平等的原則，透過立法或其他措施禁止歧視，於適當情況下並得實行制裁。建立相關法律制度保障婦女權益，避免任何歧視行為。致力消除任何私人行為所造成之歧視，修改或廢除歧視性法律、規章、習俗和慣例，廢止本國刑法構成對婦女歧視之規定。

(三) 保障基本人權和基本自由 (第 3 條)

國家應採取一切適當措施，確保婦女在所有領域得以充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。

(四) 暫行特別措施 (第 4 條)

1. 根據 CEDAW 採取暫行特別措施，是實現婦女實際上或實質平等的手段之一，不得視為歧視。這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。
2. 為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。

(五) 社會文化之改變 (性別刻板印象與偏見) (第 5 條)

社會和文化行為模式對於社會上性別結構的影響甚大，各國文化存在之基於性別而分尊卑觀念或男女任務定型所產生之偏見、習俗和其他一切作法，使得達成男女平等困難重重。因此，打破社會及文化之偏見、習俗和其他一切作法，是國家消除對婦女歧視並達成男女實質平等之重要工作。

(六) 禁止人口販運及剝削賣淫 (第 6 條)

各國應採取適當措施，致力禁止販運以及剝削婦女賣淫。

(七) 消除政治和公共生活中對婦女之歧視 (第 7 條)

各國應致力於使婦女和男子享有平等之相關政治及公共生活權利，例如：選舉權、被選舉權、擔任公職及參與非政府組織等。

(八) 國際參加代表權 (第 8 條)

應保證婦女在與男子平等不受任何歧視的條件下，有機會在國際上，代表本國政府和參加各國際組織的工作。

(九) 國籍 (第 9 條)

婦女與男子有取得、改變或保留國籍的同等權利。婦女與外國人結婚，或於婚姻存續期間，丈夫改變國籍均不當然改變妻子的國籍。

(十) 教育 (第 10 條)

國家必須在教育領域上，確保婦女享有與男子平等之權利。例如：確保男女在入學或取得學位上具備相同條件，獲得同樣課程、考試、校舍和設備使用權，給予婦女和女孩受益於獎學金及相關方案以利持續受教之同樣機會等，並消除在各級和各種方式的教育中，對男女任務的任何定型觀念。

(十一) 就業 (第 11 條)

保障男女工作平等係消除對婦女歧視之核心努力之一。各國應採取一切適當措施，消除就業中的歧視。

工作平等之真義在於「等者等之，不等者不等之」，是以男女共通之事項，固應平等處理（如：同工同酬、僱用、升遷之

機會平等)，亦即「等者等之」。至於男女並不共通之事項，則應針對實際之需求，給予不同之處理，如此方能發揮平等之積極意義。

(十二) 健康 (第 12 條)

國家必須確保男女皆能平等獲得醫療保健服務，並確保懷孕、分娩、產後期間，婦女之身心健康及提供適當服務。

(十三) 經濟和社會生活 (第 13 條)

各國應採取適當措施，以消除在經濟和社會生活方面對婦女的歧視，包括：領取家屬津貼、取得銀行貸款或其他金融信貸的權利，並保障婦女參與娛樂生活、運動和文化生活的權利。

(十四) 農村婦女 (第 14 條)

農村婦女在教育、經濟、就業上之弱勢，使其較其他人更容易面臨貧窮、飢餓及暴力，其所身處環境的日常生活資源和資訊非常匱乏。各國在工業發展和全球經濟競爭之下，往往先犧牲農業人口之生計，導致失業問題日趨嚴重，面臨人口大量外移，農村的結構面臨崩解。因此，本條特別為農村婦女之特殊境遇和多重弱勢，課予締約國更積極的義務，保障婦女在男女平等的基礎上參與農村發展並受其益惠，尤其是確保她們有權參與各級發展規劃的擬訂和執行工作、利用充分的保健設施、接受各種正式和非正式的培訓和教育、組織自助團體和合作社、有機會取得農業信貸，利用銷售設施，獲取適當技術等。

(十五) 法律上之平等地位 (第 15 條)

本條旨在給予男女在法律上相同的地位。在民事法上應賦予相同的法律行為能力，得以簽訂契約及管理財產，並應具有

相同的訴訟權利和能力，使其在權利受到侵害時得以在法院進行救濟。除此之外，許多習俗和文化，都將婦女視為父親或是丈夫之附屬物，沒有自由選擇居所的權利，並被拘束行動，本條旨在確保前述權利獲得保障而不受侵害。

(十六) 婚姻和家庭生活 (第 16 條)

1. 締約各國應採取適當措施，致力消除在婚姻和家庭關係上，對婦女之一切歧視，並應特別保證婦女在男女平等的基礎上，享有與男子相同之締結婚姻、自由選擇配偶、解除婚姻關係、子女事務之權利義務、選擇姓氏、財產之所有及處置等相關權利。
2. 童年訂婚和結婚不具法律效力，應採取一切必要行動，包括：制訂法律，規定結婚最低年齡等。

三、「CEDAW」一般性建議

CEDAW 之執行，不僅限於 1979 年訂定之 30 條條文，亦包括 CEDAW 委員會歷年頒布之一般性建議。為確保公約在實質上和程序上成為活的機制，委員會不時彙整來自締約國資訊、聯合國體系報告或委員會之觀察，針對特定條款或當下重要議題作出解釋性意見，並於其中建議各個國家應採行之改革措施。自 1991 年起，委員會開始通過「跨領域」主題的一般性建議，為締約國提供在各國國內實施 CEDAW 的明確指導，截至目前為止，已通過第 38 號一般性建議。

四、「CEDAW 施行法」規範內容

- (一) 公約所揭示保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力 (第 2 條)。
- (二) 適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及聯合國消

- 除對婦女歧視委員會對公約之解釋（第 3 條）。
- （三）各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現（第 4 條）。
 - （四）各級政府機關應確實依現行法規規定之業務職掌，負責籌劃、推動及執行公約規定事項，並實施考核；其涉及不同機關業務職掌者，相互間應協調聯繫辦理。政府應與各國政府、國內外非政府組織及人權機構共同合作，以保護及促進公約所保障各項性別人權之實現（第 5 條）。
 - （五）政府應依公約規定，建立消除對婦女一切形式歧視報告制度，每 4 年提出國家報告，並邀請相關專家學者及民間團體代表審閱，政府應依審閱意見檢討、研擬後續施政（第 6 條）。
 - （六）各級政府機關執行公約保障各項性別人權規定所需之經費，應依財政狀況，優先編列，逐步實施（第 7 條）。
 - （七）各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後 3 年內，完成法規之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進（第 8 條）。



訓練別：薦任公務人員晉升簡任官等訓練

課程名稱：性別主流化專題

案例：

【專題一】愛的勞務從平權開始

【專題二】拒絕虛擬世界的性別傷痕

【專題三】多元共融，走近原住民族文化



性別主流化專題案例

【專題一】愛的勞務從平權開始

一、案例情境

小玉 48 歲，從小對科學和數學很有興趣，但她求學時後唸理工科系的女性非常少，常感到很孤單，後來她順利通過國家考試，在職場打拼多年後，晉升為單位主管。小玉的先生則於大專學校任職，夫妻各擁有不同專業。小玉父母及婆婆均已年邁尚能自理。疫情後，小玉發現她與先生的互動與交談反而減少了，因為先生忙於線上教學的轉型與準備，她則因擔任一級主管，在疫情下，對內需協助組織轉型與員工的能力建構、對外要要應付各項新的需求與因應相關情況，可以說是 24 小時待命狀態。小玉發現她的生活是堆積在一場接一場的線上會議，爆量待處理的 LINE 訊息，在無止盡的資訊焦慮中輪迴。又因疫情致使居家服務員無法到宅照顧婆婆，她尚需遠距關心父母及獨居婆婆的起居照顧，也幾乎抽不出時間與先生好好對話。這種精神與時間壓力，讓她感到非常疲憊與損耗！

二、現況統計

（一）科技領域出現女性身影

隨著高等教育水平不斷提升和工業 4.0 時代來臨，科學、技術、工程、數學（STEM）產業迫切需要看見女性身影，以避免以男性觀點開發帶有刻板印象的產品或忽略女性使用需求。根據國家發展委員會分析，我國就讀大專院校科技學科學生中，女性占比從 2010 年到 2020 年間，自 32% 緩步提升至 37%，兩性差距也在這 10 年間由 35% 縮減至 26%。此外，根據人力

銀行的產業市場調查，電子資訊產業在過去 10 年內，主管職的女性占比由 29% 成長到 34%，高階主管更是由 11% 成長到 18%。可見不論是在教育端或是產業端，「男理工、女人文」的壁壘逐漸被打破。

（二）女性升遷總有玻璃天花板？

隨著決策層級越高，女性所占比率越少，玻璃天花板似乎依然存在。在近 10 餘年性別主流化政策影響下，我國公務人力的性別組成出現明顯改變。2012 年整體公務人力的女性占比為 39.42%，到了 2021 年 6 月底則提升至 42.46%，整體公務人力的性別比率變動不大。若再依據銓敘部性別統計細分，委任（派）女性占比為 56.4%，男性為 43.6%；而薦任（派）女性占比為 58.3%，男性為 41.7%，兩者與整體性別比率大致相符。但若再往上觀察簡任（派）官等比率，女性占比減至 37.2%，男性則為 62.8%，是唯一女性比率低於男性的官等。幸好，這項比率在過去 5 年間已微幅提升 4.7 個百分點。

另外，再從資通訊產業端來看，行政院 2016 年工業及服務業普查數據顯示，資訊與通信科技（Information and Communication Technology，簡稱 ICT）相關產業（如電信業、資訊服務業、電子零組件製造業等）中，員工與非監督及專技人員，女性占比為 43.5% 至 57.5% 不等，但在職員及監督與專技人員職務，女性占比則明顯滑落至 21.7% 至 37.1%。這也顯示具監督職務的女性占比，比率顯著低於男性。除了科系與聘用管道的性別隔離外，玻璃天花板也許是因素之一。

(三) 誰是長輩的主要照顧者？

案例中疫情爆發前，小玉婆婆有居家服務員協助照顧，但在疫情限制下，她成為父母與婆婆的主要照護關懷者。而內政部早在 2018 年公告，臺灣正式進入高齡社會，且預計在 2026 年將進入超高齡社會。高齡人口的健康與照護議題，成為目前臺灣社會待解決的共同課題。根據衛生福利部 2017 年老人狀況調查報告，臺灣 65 歲以上長者的主要照顧者的性別比率，女性占 61.0%、男性 39.0%。且細分照顧者的工作與照顧兩端，男性在擔任照顧者之後，有 41.5% 仍可繼續工作，女性只剩 25.5%。這也表示許多女性照顧者，因擔任主要照顧者後而辭去工作。

參考勞動部 2017 年報告人口與勞動力報告推估，全臺 1,153 萬的勞動人口中，約有 231 萬人受照顧失能家人的問題所苦，亦即每 5 位上班族就有 1 人受影響。這也顯示每年約有 18.7 萬人「因照顧減少工時、請假或轉換工作」，以及 13.3 萬人「因照顧離職」。顯見照護不只是社會課題，更因人力資本流失帶來嚴重經濟損失。

三、案例爭點

- (一) 男生一定要讀理工科系？女生一定適合讀人文科系嗎？
- (二) 女性因為需要結婚、生孩子，所以比較不適合擔任主管職務？
- (三) 女性因比較細膩，所以比較適合擔任照顧工作？

四、國家義務與現行法規

(一) 打破玻璃天花板的限制

促進女性投入 STEM 領域，如從教育端開始即有〈教育部

補助大專校院 STEM 領域及女性研發人才培育計畫要點〉；或是「促進科技領域之性別友善與知識創新」等相關推動計畫，包括鼓勵性別研究、女性科技人才培育與研究計畫的支持。提供障礙排除措施以提升女性投入理工及科技領域，縮小性別比例差距。目前在公部門、國營事業組織皆持續推動決策層級之任一性別比例不少於 1/3；此外，若於女性成員較少之領域，可積極培養女性於管理決策之相關能力，以促進更多女性能適任決策職位。

（二）維持家庭關係與心理健康

身為主管有更多的責任與壓力，會有上層的壓力與下屬的操煩事宜，也開始面臨到進入年邁雙親的照顧責任。此外，婚姻關係也需要經營，在爆量的照顧責任與工作壓力情境下，可能容易忽略婚姻中的情感關係與配偶雙方的心理關照，因此，應也要特別留意到心理層面的情感性支持。目前勞動部為促進友善勞動環境，使勞工安心效率工作，提升企業生產力，達到勞資雙贏，特訂定「推動工作與生活平衡補助計畫」，並協助雇主推動相關友善職場措施，如協助企業設置兒童或長者臨時照顧環境，辦理關懷協助或舒壓課程、友善家庭措施以及協助身心障礙、遭受暴力工作適應困難或妊娠員工適應職場等。

（三）長照居服員疫情下的困境

因疫情嚴峻暫停服務，除了被照顧者家庭受到影響，無法得到相關服務的支持外；同時，因居服員的女性比率高達 9 成，也間接影響了此群體女性的經濟安全。另外外籍家庭移工的工作保障權益目前《就業服務法》明訂，移工之勞動契約中，雇

主應提供足夠休息時間、每 7 天應給 1 天休假、薪資金額及給付、意外事故保險等；另外，於 111 年 5 月 1 日正式施行之《勞工職業災害保險及保護法》，亦將外籍家庭看護工納入職災保險強制納保對象，保障經濟安全。而為考量到大多數居服員採時薪制，將疫情紓困之部分工時居服員納入補貼名單，依照長照機構員工人數，以每人新臺幣 4 萬元計算，給予雇主一次性的補貼，也幫忙解決時薪制居家服務員的燃眉之急。

五、案例解析

在本案例中，我們看到雖然夫妻 2 人均在工作上面臨疫情轉型的挑戰，疫情衍生的照顧責任卻仍多由女性承擔，造成女性的精神疲憊與體力耗損，再次凸顯 CEDAW 第 24 號一般性建議所關注「男女在家庭和工作場域的不平等權利關係，可能消極地影響婦女的營養和健康」。

(一) CEDAW 第 5 條消除基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他作法

在這個案例中，小玉同時遠距關心父母與婆婆。有趣的是，在案例中反而看不到先生在照顧自己母親上所扮演的角色，這樣的差異很可能來自 CEDAW 第 5 條 (a) 所說的「基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他作法」，也是 CEDAW 呼籲各國應盡力採取適當措施消除的歧視。

(二) CEDAW 第 24、27 號一般性建議關注高齡婦女的健康醫療權

居家服務員因疫情下的居家令而無法到宅服務，使得原本外部化的照顧工作重新回到家庭（大多數時候落在女性身上），然而依據 CEDAW 第 24、27 號一般性建議，國家負有

確保高齡婦女享受保健服務、回應其健康需求的義務，制訂防疫政策時，若能同時考量家務勞動性別分工的現況，以及高齡婦女的健康需要，將能更全面地落實不同性別、年齡者的人權保障。

【專題二】拒絕虛擬世界的性別傷痕

一、案例情境

小玫個性開朗活潑，在中央部會資訊部門擔任主管，由於近幾年新興數位媒體的蓬勃發展，為即時傳達政策訊息，她會透過不同社群媒體進行宣導，也常運用個人粉專和 Line 等社群網絡，分享時事議題或個人生活體驗。然，小玫個人社群帳號最近不斷收到陌生男子的仇恨言論和言語騷擾訊息，讓她心生恐懼，甚至在半夜會接到未顯示號碼來電，不僅如此，下班後總感覺似乎有人尾隨她的行蹤……。以上總總，令她的日常生活備感精神壓力，也影響到她工作的情緒與效率。

二、現況統計

數位性別暴力屬於新興的暴力樣態，在新聞報導中屢見不鮮。行政院將數位性別暴力的型態分為 10 類（網路跟蹤、惡意或未經同意散布與性／性別有關個人私密資料、網路性騷擾、基於性別貶抑或仇恨之言論或行為、性勒索、人肉搜索、基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅、招募引誘、非法侵入或竊取他人資料，以及偽造或冒用身分）。依據行政院最新性別圖像數據，2019 年性騷擾防治法受理申訴成功成立的事件，其發生場所為「虛擬環境－科技設備（如網際網路、手機簡訊等）」占所有場所的 18.8%，排名第二。

據民間婦女團體調查，網路跟蹤的暴力行為，在 242 則未重複新聞事件中，女性受害者占 89%¹；另依據「2018 至 2020 臺灣數位性別暴力新聞案件樣態蒐集分析報告」，在統計共 605 篇新聞報

¹ 《攔住裸照外流－打擊數位性暴力，你我能這樣做》，倡議家，2021 年 2 月。
<https://ubrand.udn.com/ubrand/story/12117/5240941>

導後，發現超過 80% 的案件受害者為女性，加害者多數來自網友或陌生人²。

據內政部警政署統計每年約發生八千多起類跟騷案件。婦女團體研究「科技跟蹤線上大調查」也指出，每 4 人就有 1 人曾遭科技跟蹤騷擾，其中近八成為女性，且以 18 至 25 歲受害最多，占 35.4%。

三、案例爭點

- (一) 數位性別暴力是否是性別暴力？網路霸凌、肉搜、跟蹤、厭女、仇恨言論、公然羞辱、誹謗等樣態，是否加速性別不平等？
- (二) 網路上仇恨言論及酸民文化，導致受害者傾向自我審視的負面情緒，逐漸不敢使用線上社群工具，是否限縮與剝奪言論自由及公共參與範圍？
- (三) 數位性別暴力是否為公共衛生議題？對受害者身心影響為何？是否侵害到其經濟與社會參與的基本權益？

四、國家義務與現行法規

行政院對於「人肉搜索」的定義為：「透過網路搜索取得與散布未經他人同意揭露之文字、聲音、圖畫、照片或影像等私密資料」，完成並通過《跟蹤騷擾防制法》，並於 2022 年 6 月起正式施行。主要保護個人身心安全、行動自由、生活私密領域及資訊隱私，免於受到跟蹤騷擾行為侵擾，維護個人人格尊嚴。而「跟蹤騷擾」行為之定義，是指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人「反覆或持續為違反其意願」且「與性或性別

² 「2018-2020 臺灣數位性別暴力新聞案件樣態蒐集分析報告」社團法人台灣數位女力聯盟，2021 年 12 月。

有關之行為」，並使人心生畏怖、影響日常生活或社會活動等的 8 項行為，最重將判處 5 年刑期。

五、案例解析

對於新型態的性別暴力，參考 CEDAW 第 35 號一般性建議採取立法措施：「確保將構成對婦女身體、性或心理完整權侵犯的所有領域中一切形式基於性別的暴力侵害婦女行為定為刑事罪，並從速引入或加強與罪行嚴重程度相當的法律制裁以及民事補救措施」，並強化資料的蒐集、分析及公布，著重在有關各種形式基於性別的暴力侵害婦女行為的申訴案件統計數據，包括以技術為媒介的暴力，頒發的保護令數量和類型，駁回和撤回申訴、起訴和定罪的比率。CEDAW 委員會亦提出的具體建議包括：諮詢婦女團體意見，制訂並執行能消除性別偏見與習俗的措施；鼓勵媒體主動消除廣告、網路等數位環境中對婦女的歧視；建構安全的公共空間；以及為立法、司法和執法人員，定期提供強制且有效的教育及培訓。

由於一般搜索引擎上通常不容易找到更詳細的個人資訊，但若透過網友集結性共同搜尋資料、串連線索的方式，可以找出某個特定人之真實身分。本案小玟的跟蹤行為人依照目前針對人肉搜索的可能涉及的法律規定，例如在相關網路上提供線索、或任意散布他人個資，可能違反《個人資料保護法》。

案例中跟蹤騷擾態樣，過去多以《性騷擾防治法》及《刑法》等相關法律進行處理，例如針對不同的發生場域而有相對應的法規進行處理，如在學校遇到性騷擾就有《性別平等教育法》；在職場遇到性騷擾則有《性別工作平等法》，但這些法律上尚未對「跟蹤」有明文規定，也一直造成法律適用上的困境或難以界定違法行為。事

實上，跟蹤騷擾的行為對受害者造成的精神壓力甚大，本案小玟可以向當地警察機關報警協助，藉由警方協助即時約制行為嫌疑人，或甚至透過法院核發保護令或預防性羈押等方式，制止跟蹤騷擾的行為持續發生。

【專題三】多元共融，走近原住民族文化

一、案例情境

小美是任職於中央部會的一級主管，最近單位內 2 位具原住民族身份的女性公務人員，分別提出離職，其中 1 位 48 歲具原住民族身分的科長，為了要照顧居住在部落年邁且失智的母親，還要定時接送她到都市就醫，實在無法兼顧，而這位科長的弟弟認為單身的她最適合擔任母親照顧者，不但是自己人，還可以省下花費。另一位 50 歲的專門委員，單親獨自撫養兒子長大，感情深厚，日前兒子也剛結束婚姻又撫養 3 歲幼兒，她不忍看兒子要打理夜市的生意，又要照顧年幼的孩子，於是毅然放棄公職，全心投入家庭當兒子的後盾。這 2 位資深公務員都是上有長、下有小的中壯年成熟勞動力，讓小美十分不捨，因為她知道中高齡要回流職場不容易，而將來老年生活支持、經濟安全也都面臨風險，她不禁感慨，難道這就是女性的宿命嗎？

二、現況統計

（一）原住民族中高齡者的勞動困境

近來臺灣勞動人口的平均年齡逐漸上升，原住民族也有許多中高齡勞動人口。原住民族 40 至 64 歲間勞動參與率（以下簡稱勞參率）達 69.59%，較全臺同年齡段的勞參率 64.00% 高出許多，且原住民族中高齡女性的勞參率 61.98%，更是比全臺女性同年齡段的勞參率 52.33% 高出一大截³。即使如此，以花蓮縣為例，女性中高齡的勞動人口中，仍有 23.84% 因為兼顧

³ 109 年原住民族就業狀況調查，原住民族委員會，2021 年 6 月。

家務、找不到全日工作、或是職務工作特性等因素而從事非典型勞動⁴。基於原住民族於近十年長者人口數增加，若經濟條件無法隨之提升，將無法有效因應因高齡化所衍生的健康、醫療與生活照顧等問題。

（二）原住民族的照顧議題

依據內政部資料顯示，截至 2019 年底止原住民族人口之老化指數為 41.64%，相較 2016 年增加近 6 個百分點⁵。再依 2017 年原住民族人口及健康統計年報，原住民族扶老比為 10.2%，扶幼比則是 27%。再與非原住民族相較，原住民族的扶幼比高出非原住民族近 10 個百分點⁶。因此，原住民族人口的扶養照顧議題，當為討論原住民族經濟與社會福利中的重點。

近年，原住民族委員會配合長照 2.0 的推動，透過在地的原住民族文化健康站以周全照顧原鄉長者。該政策自 2016 年起至 2020 年間，文化健康站站數從 121 站成長到 433 站，服務人數從 4,000 餘人成長到 1 萬 3,000 餘人，目前照顧員人數也增加至近 1,200 人，逐步強化偏鄉醫療，完善原住民族的健康與長期照護⁷。

（三）女性就業與照顧責任

家庭資源取捨下，女性往往成為主要被犧牲的對象，進而影響後續的生涯發展。而從 2020 年的數據來看，原住民族未參與勞動的人口中，女性有 37.7% 的人是因為「料理家務」而未就業，

⁴ 104 年花蓮縣婦女生活狀況調查，花蓮縣政府，2015 年。

⁵ 原住民族社會安全發展第 4 期 4 年計畫，原住民族委員會，2021 年 4 月。

⁶ 106 年原住民族人口及健康統計年報，原住民族委員會，2020 年 5 月。

⁷ 「蘇揆：強化部落文化照顧模式 周全照顧原鄉長者」，行政院新聞，2020 年 10 月。

相較之下，男性僅有 4.1% 的人是因家務而放棄就業；若以年齡別區分，45 歲至 54 歲的年齡層中，未就業人口超過一半(54.8%) 是為了料理家務，而 55 歲至 64 歲年齡層也有 45.3% 是基於同樣原因⁸。

三、案例爭點

- (一) 政策法令如何思考與關注到不同族群在教育、經濟、就業、家庭型態與健康照顧的文化差異與多元性？
- (二) 女性在不同生命階段，可能面臨那些社會交疊或具有特別針對性的歧視對待？例如：年齡、樣貌、婚姻、生育、族群、社經地位、國籍等？
- (三) 「照顧工作女性化」的反思與探討，尤其是社會文化與傳統性別角色對女性的期待與刻板印象所帶來的影響是什麼？

四、國家義務與現行法規

依據《原住民族基本法》第 26 條規定：「政府應積極辦理原住民族社會福利事項，規劃建立原住民族社會安全體系，並特別保障原住民族兒童、老人、婦女及身心障礙者之相關權益」。另一方面，在考量原住民族平均餘命低於全國人民 10 歲後，國民年金特別針對 55 至 64 歲原住民者，提供「原住民給付」。但若年滿 65 歲以後的原住民，還是必須以曾有參加國民年金保險年資才能領取老年年金給付。因此，若因經濟因素無力繳清國民年金的保費，65 歲以後仍會缺少國民年金保險老人年金的部份。

另外，在長期照顧方面，原住民族委員會於 2005 年透過「推

⁸ 109 年全年度原住民就業狀況調查，原住民族委員會，2021 年 6 月。

展原住民部落老人日間關懷站實施計畫」，結合部落、宗教組織的人力、物力等資源，提供原住民族長者預防性、關懷性及連續性之照顧服務。而在 2015 年長照 2.0 上路後，原住民族委員會除與衛生福利部建立原住民族長照業務合作平臺會議機制，共同研擬原住民族與偏遠地區長照服務，也將部落老人日間關懷站更名為「文化健康站」，強調文化傳承精神，並逐年擴大服務規模，以保障原住民族長者，獲得符合在地族群及文化特色之照顧服務，降低家庭醫療及長照之負擔。

五、案例解析

(一) 多重社會結構，以包容性打造平等工作權

本案例因為性別、族群、年齡等多重社會結構的影響，在許多權利面向符合 CEDAW 第 28 號一般性建議所稱「交叉形式的歧視」。政府應考量各文化狀況及負擔照顧責任事實等現況，提供就業與生活支持，同時給予性別意識及賦權課程，以提升自我意識，翻轉 CEDAW 第 5 條所提出性別角色僵化的困境。

在就業面向，CEDAW 第 11 條提出，國家應透過制定有薪產假及建立托育系統等措施，來確保婦女不因婚育受歧視並保障其工作權，CEDAW 第 34 號一般性建議指出，應加強地方農村經濟，包括透過促進社會經濟和團結經濟，並在永續發展的背景下，為農村婦女創造當地就業機會和開拓生計門路。

(二) 高齡化與社會習俗夾擊，支持家庭照顧夾心層

原住民族因平均餘命較國人低，較早面臨高齡化的身心改變，政策上應考慮如何強化原住民族的健康管理及預防保健；同時，中高齡女性剛好處於對上對下都有照顧需求的群體，也

就是擔負照顧責任的夾心層，而在雙重照顧需求及社會性別的框架下，女性往往被迫優先回到家庭，放棄自我生涯規劃，成為擔負起照顧責任的人選，因此，如何強化女性主體意識，推動性別平等教育，建立性別友善的環境，才能邁向平等兼容的社會。

在社會福利面向，CEDAW 第 27 號一般性建議指出，應確保高齡婦女，包括負有照料兒童責任者，能獲得適當的社會和經濟福利，以及協助高齡婦女，特別是生活在偏遠和農村地區者，獲得國家資助的津貼。



訓練別：委任公務人員晉升薦任官等訓練

交通事業人員員級晉升高員級資位訓練

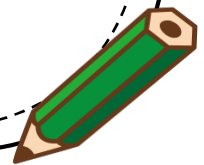
課程名稱：性別主流化

案例：

【案例一】平權，從照顧責任開始

【案例二】虛擬世界邁向性別平等

【案例三】換位思考，邁向平等與多元



性別主流化案例

【案例一】平權，從照顧責任開始

一、案例情境

小紋 38 歲，服務於公務單位，3 年前生下二寶後，請休 2 年育嬰留停，並於期滿後回任公職，先生則任職於民間企業擔任研發人員，兩人育有 7 歲及 3 歲兩個小孩。疫情爆發後，原本就讀小學及幼兒園的一雙兒女無法上學，只能在家學習，先生則因工作職責，無法採行居家上班模式。小紋為照顧孩子，只得選擇居家辦公，此時的她，並沒有因為在家辦公而比較輕鬆，因為她一方面需張羅三餐、處理所有家務，另一方面要關注主管交代的工作進度、還要一同進行線上開會。她常常需要在餐桌上開著一台電腦連線開會，再開著另一台電腦讓孩子進行線上學習，同時要應付在旁玩耍及嘻鬧的二寶。這種情境，在疫情期間每天上演，這種工作與家務的雙重壓力，讓她感到無助與焦慮！

二、現況統計

（一）家務勞動的性別失衡

本案例中，小紋選擇居家辦公後，順勢成為孩子的主要照顧者，在長達3個月的三級警戒期間同時肩負育兒責任與家務工作。過去在性別分工刻板印象下，總是將女性設定為家庭主要照顧者。根據衛生福利部「2019年平均每日無酬照顧工作時間」統計，臺灣介於35歲至44歲的女性每日無酬家務勞動高達4.2小時，是所有年齡段

中最勞累的一群！其中花在子女照顧的時間比率最高，平均每日2.17小時，再來為做家務（1.7小時）及照顧65歲以上之長輩（0.16小時），比起另一半（丈夫、同居者多）高出3倍之多。

（二）育嬰留停由誰申請？

本案例中，雖請了育嬰留職停薪回任原職，保障原有的工作權。但有更多申請育嬰留職停薪者（多為女性）無法回任，或因照顧問題需調整工作型態等問題無法解決進而離職。數據顯示，不論是基於雙方薪資水平考量或傳統家庭責任解釋，實際申請育嬰留停仍以女性為絕對多數。勞動部2020年勞工育嬰留停初次核付件數截至8月共5萬7616件，其中女性比率達81.38%，男性申請18.62%。意外的是，公務人員申請育嬰留停的性別比率更為懸殊。2020年公務人員申請育嬰留職停薪共2,671人次，其中女性占88.6%，男性占11.4%。

（三）公共托育或者友善職場？

照顧不該是個別家庭、甚至是女性該單獨承擔的責任，而是整個社會或文化都應一同支持的。現在家庭組成形式多是雙薪家庭或缺乏後援的小家庭，對於幼童的照顧大多仰賴公私托育機構的輔助。因此，若公共托育資源不足、在私人托育機構費用昂貴或缺乏良好管理機制時，容易造成女性離職在家照顧孩子，或讓伴侶不敢生育子女等問題發生。另一方面，如果組織讓員工不敢使用法律明定的相關措施，就會造成看的到卻不敢用，

喪失良善立意。以勞動部2020年調查為例，當員工提出母性保護相關假別申請時（如產假、安胎休養等），事業單位同意申請的比率達9成以上。但當員工提出家庭照顧假申請時，事業單位只有約8成同意其申請。

（四）女性職涯發展的矛盾困境

過去傳統上女性多被賦予承擔主要照顧家庭的責任，在面臨孩子年齡還小容易有生病或其他照顧問題，在主動或被動下成為優先配合請假照顧的人選。在家務照顧與職場工作雙重壓力下，較男性更容易發生臨時性請假、難以配合加班，或是較無額外心力爭取重點工作任務等。同時也缺乏喘息或自我進修職能的機會。久而久之即影響到可能的升遷機會，間接造成收入上的性別差距繼續擴大。

三、案例爭點

- （一）家務勞動中的性別失衡是什麼原因造成？女性是天生的照顧者嗎？
- （二）公共托育或社會支持是否足夠？照顧是個別家庭、女性單獨承擔、還是整個社會或文化都應一同支持的？
- （三）育嬰留職停薪是一種權利還是一種義務？工作家庭平衡是可以實現的願景？

四、國家義務與現行法規

（一）公務人力友善生養人事政策

為鼓勵公務人員安心生育並為企業示範友善職場環境，銓敘部陸續發布幾項政策及修法規劃，協助同仁安

心育兒，共同分擔養育年幼子女的責任。新版《公務人員留職停薪辦法》，放寬公務人員及配偶可同時申請育嬰留職停薪，增訂復職應回復原（主管）職務規定，以及適度開放以照顧3歲以下孫子女為由的留職停薪申請。為減輕公務人員育嬰留職停薪期間經濟壓力，也同步修正《公務人員退休資遣撫卹法施行細則》，凡申請育嬰留職停薪並選擇繼續繳付退撫基金全額費用者，可以選擇遞延3年再繳付費用。另為呼應行政院建構安心懷孕友善生養環境政策，修正《公教人員保險法》，讓雙親可同時請領同一子女的育嬰留職停薪津貼；相關修法已會銜行政院同意並函請立法院審議。

（二）企業育嬰留停措施

基於照顧子女為雙親共同之責任，為鼓勵配偶申請育嬰留職停薪，2021年7月已修法《性別工作平等法》第22條、《就業保險法》第19-2條為配偶雙方可同時請領育嬰留職停薪津貼，亦不論配偶是否就業，不再限定須有正當理由，受僱者均得申請育嬰留職停薪，以促進育兒責任，翻轉性別刻板印象。然而許多情況是企業組織文化與氛圍，造成讓想使用支持育兒相關法規的勞工不敢使用，亦或感受到將來影響未來的職涯發展。因此，未來應持續進行相關教育訓練，並宣傳配偶共同育兒的優點與好處，鼓勵執行良好的企業達示範效果。

（三）公共托育與友善職場

目前我國除積極推動「0至6歲育兒政策」，針對育

有0-6歲孩童之家庭提供照顧系統、育兒津貼或就學補助或相關支持措施。但未來除了持續提升公托資源外，亦鼓勵企業參與。在《性別平等工作法》第23條中，亦明定百人以上的企業，應提供托兒設施或適當的托兒措施；教育部則有《職場互助式教保服務實施辦法》，鼓勵公私營單位設立職場互助教保服務中心，提供另種幼托機構選擇。勞動部也持續積極協助推動企業增設幼托機制等友善職場環境。目前《性別工作平等法》明定提供產（檢）假、安胎假、流產假，並於產後可申請育嬰留職停薪、陪產假、家庭照顧假、並明令雇主需提供哺（集）乳時間，以及減少或調整工時、家庭照顧假等友善措施。然而友善的勞動職場是支持育兒家庭的關鍵環節。因此，政府亦鼓勵企業自行給予勞工更友善的支持氛圍與彈性的工作模式，促使勞工於工作與生活平衡，進而提升工作品質。

五、案例解析

消除家庭與社會根深柢固的性別刻板印象、促進性別平等分工是 CEDAW 的核心關懷。CEDAW 在前言便清楚提及：「為了實現男女完全平等，需要同時改變男性和婦女在社會上和家庭中的傳統任務」、「婦女不應因生育而受到歧視，因為養育子女是男女和整個社會的共同責任」，第 5 條（b）、第 16 條（f）也都再次強調，國家應採取一切適當措施，確保父母在教養子女上的共同責任。

（一）CEDAW 第 25 號一般性建議關注之「間接歧視」

疫情下女性居家上班，同時獨自照顧一雙兒女的決定，是否有性別相關因素？先生任職的企業未提供他居家上班的措施，是完全基於工作性質，或者也有性別的考量？若是基於工作性質，該企業不能採取居家上班的職位，從業人員是否有明顯的性別差異？如果有，則可能構成CEDAW第25號一般性建議所關注的「間接歧視」，即法規或措施看似性別中立，但因社會的性別分工仍然存在，實際上會對某一性別造成較不利的影響。

（二）CEDAW 第 11 條保障女性應平等享有工作權

雖然企業未提供居家上班措施，但仍可透過「防疫照顧假」、「家庭照顧假」等方式來分擔兒女照顧負擔。案例中小紋夫妻為何沒有採取此選項？是因兩人仍依循著習以為常的性別角色？還是有經濟考量或其他困難？由小紋獨自承擔子女照顧責任的結果，除了無助與焦慮感，一邊照顧子女一邊工作，也可能影響了工作表現，甚至未來更長期的職涯發展。此情況使得CEDAW第11條所保障女性應平等享有的工作權受到剝奪。若要避免這樣的剝奪發生，企業、國家都應在家庭面對疫情力有未逮時，考量社會與文化對不同性別者造成的差別待遇，透過相關措施的制定或服務的提供，共同承擔CEDAW所稱「整個社會的共同責任」，以促進實質平等的達成。

【案例二】虛擬世界邁向性別平等

一、案例情境

小惠是一位年輕活潑的女生，服務於基層公務單位。從小對自己的身材就不甚滿意，總覺得不夠纖瘦。某日她在粉專上加入一個名為減重瘦身的社團，標榜成效良好，3個月見效。小惠心動後加入，並努力奉行，與版主互動非常密切，數個月後，果然瘦身有成，令她十分雀躍。而版主常在社團留言公開讚美她，私下傳訊息給小惠，說她是該社團的活廣告，表示可以將她培養成為模特兒，但需要她提供減重後的裸身照片，看如何進一步幫她雕塑完美體態。小惠因減重期間與版主有信任關係，不疑有它，於是逕將性私密影像上傳給版主。沒料不久後，版主借此向她勒索錢財，並揚言如果不配合給錢，要將她的性私密影像散布在網路上。此時的小惠感到驚恐害怕，也擔心自己的私密照片在網路上散布後，她的名聲會敗壞，因而影響到她的公職生涯，卻又不敢向他人訴說！

二、現況統計

據行政院最新性別圖像數據，2019年依《性騷擾防治法》受理申訴成功的事件，其發生場所為「虛擬環境－科技設備（如網際網路、手機簡訊等）」占所有場所的18.8%，排名第二。因此從數據來看，數位性別暴力已成為常見的暴力型態之一。

「2018至2020臺灣數位性別暴力新聞案件樣態蒐集分析報告」文中整理共605篇數位性別暴力相關的媒體新聞報

導，而不論是哪一種樣態的數位性別暴力，女性受害者比率超過80%。該調查以行政院數位性別暴力類別細分，則遭到性勒索以揭露他人性私密資料文字、聲音、圖畫、照片或影像等為手段，勒索、恐嚇或威脅他人的女性受害者比率達89%，且有31%受害者為未成年人，而勒索對象也有28.8%是網路認識的網友¹。

上述報告也顯示，在這605則新聞中，有55則屬於行政院數位性別暴力分類中的非法入侵或竊取他人資料類及偽造或冒用身分類，其中女性受害者占65%（另有14.5%性別未明示）。

三、案例爭點

- （一）數位性別暴力是性別暴力嗎？數位媒體中充斥著物化女性及傳統性別刻板印象再製，對性別平等推動的影響？
- （二）數位性別暴力是公共衛生議題嗎？對受害者身心及經濟與社會參與的基本權益有何影響？
- （三）國家應如何建構跨領域的合作與監督機制，提高網路電信業者的自律性及培育具資訊素養的公民？

四、國家義務與現行法規

（一）邁入數位世代，加強未成年人保護措施

臺灣正逐步邁入數位轉型的世代，目前在校園的數位安全宣導上，教育部已積極將數位性別暴力防治議題的納入各類性平教育課程和意識宣導。

¹ 「2018-2020 臺灣數位性別暴力新聞案件樣態蒐集分析報告」，社團法人臺灣數位女力聯盟，2021年12月。

《兒童及少年福利與權益保障法》第46條之規定，為防止兒童及少年接觸有害其身心發展之網際網路內容，通訊傳播主管機關已召集各目的事業主管機關，委託民間團體成立內容防護機構。

國家通訊傳播委員會在2014年主持了跨部會「iWIN網路內容防護機構」，以兒少法範圍為主要執行依據，協助民眾在發生「明顯、嚴重」的霸凌內容、洩漏個資、私密照……等網路內容時，與平臺業者溝通緊急刪除、隱藏網路上的公開資訊內容等。

（二）完善現行法規，防治新型態暴力

前述「iWIN網路內容防護機構」因缺少成年人的防護協助，故衛生福利部於2021年度「數位／網路性別暴力被害人服務試辦計畫」，建立成年被害人協助申訴管道，透過通知平臺業者自律移除相關內容等方式，協助成年被害人恢復正常生活。

目前，若是未經同意散布性私密影像，現行多引用《刑法》中的散布猥褻物品罪、恐嚇危害安全罪以及加重毀謗罪等相關條文，並依受害者身分援引不同被害人保護服務；若雙方曾為親密關係伴侶者可適用《家庭暴力防治法》，或是若遭受性侵而被強迫拍攝者可依《性侵害犯罪防治法》，若被害人為未成年者則依《兒童及少年性剝削防制條例》辦理。

同時，針對現行法制上的缺口，立法單位與民間團體亦積極倡議並推動修法，相繼提出專／修法草案外，

法務部現階段以朝向修訂《刑法》處理並於110年11月提出修法草案送審，增修有關加重處罰竊錄性影音罪、增訂散布性私密影音罪、增訂製作或散布他人不實性影音等相關罪刑。更修訂刑法第28章名「妨害秘密罪」為「妨害秘密及性隱私罪」，期待先透過修法的方式將此類新型態暴力問題相關法制予以完備。

五、案例解析

（一）不只是人身安全議題，也是教育議題

網路（數位）性別暴力是資通訊及網路科技發展結合既有性別不平等，所產生的新興性別暴力型態，CEDAW在2017年制定的第35、36號一般性建議均呼籲各國必須正視此議題的嚴重性，第35號一般性建議在第19號一般性建議（1992年制定）的基礎上，更精確定義「基於性別侵害婦女的暴力」，並擴充了可能的樣態，包括「以技術為媒介的環境重新界定的公私領域，例如當前在網路或其他數位環境中發生的暴力行為」；第36號一般性建議則進一步指出網路性別暴力與女性教育權的關聯：「研究顯示，女童成為受害人和施暴者的可能性幾乎是男童的兩倍」未經同意散布私密影像即是青少年常面臨的網路霸凌形式之一，不僅對在學青少年帶來不安和恐懼的情緒、影響其受教權。

因此，CEDAW委員會建議各國政府制訂全面性方案，包括向師生和家長介紹網路霸凌的形式及潛在影響，並為受害學生提供諮詢、建立匿名通報熱線，以及立法保障女性免受網路暴力侵害等。

（二）提升數位素養、打破譴責受害人的社會氛圍

由於網路因具有匿名特性而有去個人化的錯覺，經常出現「鍵盤魔人」等群體霸凌、窺視他人性隱私（求上車）或具攻擊性言論出現，瀰漫譴責受害人的社會氛圍，卻忽略加害人的犯罪責任。這同時代表著民眾需要有更多的網路素養教育與宣導。因此，除軟硬體的資訊安全維護外，更應積極提升全民數位素養。因此，在設計數位素養的意識宣導時，對於生於數位時代的孩童、處於經歷過數位化過程的勞動力青壯年世代，或是有數位落差的弱勢或高齡族群等，都需要有不同面向的數位安全教育。唯有推動更積極性的預防宣導，提升資訊安全意識，改變社會不友善的譴責譏諷氛圍，才能打造更友善的數位環境。

（三）督促業者自我管理，法規監管同步實施

案例中小惠可以進行報警與申訴，該社團所屬的業者應落實社會企業責任，積極協助關閉有問題的社團，避免有更多的受害者；倘若小惠的照片已被散布到網路上，即需要網路業者及時下架的協助。

目前在私密影像下架機制的管理中，僅有規範平臺業者遵守色情守則自律規範，目前現行法制尚無直接法源可要求加害人或業者移除遭散布之性私密影像。因此，國家通訊委員會也正積極於《數位通訊傳播服務法》草案中進行修正，介接各部會原有主管法律下共同監管，促進平臺業者的責任與義務。

【案例三】换位思考，邁向平等與多元

一、案例情境

小晴大學畢業後高考及格，分發到地方政府擔任基層公務員，帶著滿腔熱血，展開她的公務生涯。由於服務的區公所位處偏鄉，她所服務民眾中許多為原住民族。某日下午一名具原住民族身分的年輕女性，到區公所要辦理嬰兒出生登記，她向小晴表示自己尚未結婚，因不預期懷孕，只好中止在大學的學業，為了要維持生計，只好選擇將嬰兒留在部落由親族照顧，自己僅能到都市打零工來賺取生活費。一旁聽到這位女性未婚懷孕的民眾，開始竊竊私語的評論：「原住民族是不是都比較會生？」「原住民族是不是都比較不愛讀書？」……這些耳語讓這位年輕女性深感不舒服！而小晴在得知她的處境後，主動表達關懷，也鼓勵她要繼續升學，還轉知一些福利資源給她聯繫和運用，同時也取得她同意，將她的資料轉介予當地原住民族婦女福利中心協助，希望改善她的不利處境。

二、現況統計

（一）原住民族教育資源的現況

109學年度各級學校原住民族學生人數，較108學年度微增 712 人，總數達13.8萬人。依不同階段的教育資源來看，高等教育前的高中階段，原住民族學生粗在學率為95.1%，但到了高等教育如大專院校階段，原住民族的粗在學率瞬間掉到57.6%，低於一般生約31.4%。而在原住民族學生性別結構方面，在學前教育與基本國教階段（幼兒

園、國中小及高中)，女性占比約45.6%至48.8%，但在高等教育階段，原住民族學生中的女性占比明顯上升（專科82.2%、學士班54.8、研究所56.5）²。又，依據教育部2019年統計，原住民族大專校院學生於學年間申辦休學率與退學率分別為8.6%及12.8%，均較一般生高；輟學率上，國中小至高中大專所有階段，原民生皆高於一般生。其中，大專院校的比率較其他階段更高出4至5%。³

（二）原住民族非自願性失業問題

參考2020年調查，原住民族非勞動力人數約有16萬人，未參與勞動原因以「高齡、身心障礙」（27.88%）比率最高，其次為「求學及準備升學」（26.92%）及「料理家務」（25.55%）；其中女性未參與勞動原因則以「料理家務」最高，其次為「高齡（65歲以上）、身心障礙」。該份非勞動力的調查也顯示，有14.72%的原住民族，曾因結婚、生育、料理家務、照顧家人、傷病、退休等各式因素，離開職場一段時間而成為再度就業者，平均離開職場時間為3.12年；另有85.28%未曾因各式因素離開職場再度恢復工作，其中女性曾為再度就業者的比率（19.96%）高於男性（8.54%）。⁴

² 原住民族學生概況統計（108學年度），教育部，2019年2月。

³ 108年教育部原住民族教育執行概況報告，教育部，2020年12月。

⁴ 109年原住民族就業狀況調查，原住民族委員會，2021年6月。

（三）原住民族經濟面特殊處境

根據原住民族委員會調查，原住民族的勞動參與率為62.2%，失業率為3.98%，較整體失業率3.85%略高。但再比較其平均收入，原住民族的平均收入低於全國民眾25%。2020年原住民族每月平均收入30,538元，較全國民眾的平均值40,516元落差近萬元⁵；從收入級距的分布情形來看，原住民族月收入未滿3萬元者約有48.78%，而全國民眾月收入未滿3萬元者則不到3成；從性別來看，原住民族女性的收入較男性再少了6,000多元⁶。

分析原住民族的工作類型，其中部分工時者達11.06%，整體而言非典型就業者達20.92%⁷；與2020年人力資源數據相比，就全體民眾非典型就業比率的6.97%高出3倍之多。

三、案例爭點

- （一）在政策法令規劃、執行、評估等不同層面，是否思考與關注到原住民族在教育、經濟、就業、家庭型態與健康照顧的文化差異與多元性？
- （二）原鄉中高齡者尤其是婦女在二度就業與重回職場，會遭遇到生活面、心理面、職場歧視等多重的困境有那些？
- （三）原住民族會面臨那些交叉性歧視？包含具有「多重」不利處境身分，例如性別、性傾向、年齡、國籍、族群、

⁵ 指有酬就業者每人每月主要工作收入。

⁶ 109年原住民就業狀況調查，原住民族委員會，2021年6月。

⁷ 此處定義之非典型工作包含部分工時工作型態（每週工作時數少於35小時）、定期契約工作（短期契約工作）、人力派遣工作及臨時性工作。

地域等社會交織或特別針對性的歧視對待？

四、國家義務與現行法規

(一) 《原住民族基本法》尊重文化脈絡

CEDAW第5條，消除基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他作法。為保障原住民族基本權利，我國在2005年即有《原住民族基本法》以保障原住民族生存發展，並建立共存共榮之族群關係而特立此法。於此脈絡下，與原住民族相關的法律和規範制定都遵循此基本法的精神，在尊重族群文化脈絡的前提下探討各項交織性歧視的議題。《原住民族基本法》第26條規定政府應積極辦理原住民族社會福利事項，規劃建立原住民族社會安全體系，並特別保障原住民兒童、老人、婦女及身心障礙者之相關權益。

(二) 懷孕中的學生受教權保障

依照《性別平等教育法》第14-1條之規定應積極維護懷孕學生之受教權，學校可依照〈學生懷孕受教權維護及輔導協助要點〉系統化提供學生之輔導協助資源。除了學校及各縣市社會局資源的支持外，衛生福利部社會及家庭署有特別針對「就學中」的「單親」家長設置名為「單親培力計畫」的補助支持，提供單親家長於學費及臨時托育費上的補助。

(三) 原住民族女性的經濟力及決策參與

原住民族委員會「前瞻基礎建設計畫－城鄉建設－推動原住民族多元產業發展計畫」2.0藍圖中，特別將女

性的部分納入，強調「落實性別統計分析，強化原住民族女性參與經濟產業發展政策之決策機會，並建構性別友善環境」為六大目標之一，並訂立性別指標要求各個項目中如參與決策、受補助族人、受補助單位、受補助通路雇用者、參加認證族人、以及受補助經營者等的性別比率不得少於三分之一等相關措施納入，希冀能藉此積極改善原住民族女性經濟力。

五、案例解析

(一) 打破刻板印象，理解多元文化

CEDAW第5條指出，各國應消除基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他作法。對特定群體的刻板印象，可能來自個人偏見，也可能有造成該群體不利處境的結構因素，公職人員在民眾服務與政策規劃時均應隨時檢視自身的性別意識，是否有偏見或刻板印象？是否尊重與理解到多元文化的差異與特殊性？避免造成直接與間接歧視。

(二) 消除不利處境群體的結構因素，提供適切保障與資源

CEDAW第34號（農村婦女權利）、第36號（女童和婦女受教育權）、第37號（氣候變遷下減少災害風險所涉及的性別），以及討論中的第39號（原住民族婦女與女童權利）草案等一般性建議均提及女孩的受教權，亦指出少數民族和原住民族女性為教育權常遭受剝奪的不利處境群體之一，影響其受教機會的主要因素包括了「貧窮、歧視和缺乏文化聯繫以及通常用多數人語言授課，導致

教育成效較低、輟學率較高、喪失傳統語言和較低的自尊」(第36號)，而不利處境女性的未成年生育更與其受教機會常互為因果，乃至影響未來的就業與經濟機會。因此第一線接觸民眾的公務人員，宜多瞭解掌握社會福利資源，提供適切的資源。

CEDAW第10條指出，要確保女性享有與男性同等的教育權，國家便須採取措施「減少女生退學率，並為過早離校的少女和婦女安排各種方案」，第24號一般性建議進一步說明，各國應「透過計畫生育和性教育，優先預防非預期懷孕」，若統計上顯示原住民族女性的非預期懷孕比率高於其他群體，則應檢視學校的性教育有無不足或對於不預期懷孕之親職教育及支持協助是否尊重與關注到不同文化、群體的需求與服務之可及性。



訓練別：警佐警察人員晉升警正官等訓練

課程名稱：性別主流化

案例：

警察篇

【案例一】扎根原鄉－具備多元文化敏感度提升家庭暴力處理效能

【案例二】讓「跟蹤偷拍」按下停止鍵！

消防篇

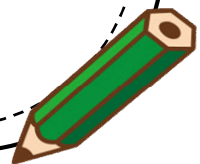
【案例一】結合新住民志工共同強化防災宣導

【案例二】網路跟蹤騷擾－親密關係暴力傷害

海巡篇

【案例一】防治新住民家庭暴力您我有責

【案例二】亡羊補牢－兒少私密照外流案



性別主流化案例－警察篇

【案例一】扎根原鄉－具備多元文化敏感度提升家庭暴力處理效能

一、案例情境

小捷與小江皆為原住民族，兩人在一場朋友聚會中相談甚歡，交往半年後決定廝守一生。結婚之初，兩人各有工作，隨著子女陸續出生，衡量托育費用與兩人收入狀況，由小捷在家照顧子女，小江回家後也應承擔照顧責任。但小江卻因工作、交友關係，逐漸養成酗酒習慣，並將照顧子女責任完全推到小捷身上。小捷因小江不負責任，在失望之餘逐漸藉著酒精來排解自己的失落感，兩人往往在酒後發生暴力衝突，並經常驚動鄰近親友通報警察前來處理。小江因多次酒駕肇事後，因無力繳交罰金而入獄服刑。小捷則為了維持自己與子女的生活所需，離家至外地工作，將子女委由小江的弟弟與弟妹照顧。小江出獄後，小捷因負氣而不願意回家，但在定期回家探視子女過程，兩人仍持續發生衝突。此時，派出所主管異動，新到任的王巡佐雖非原住民族，惟從警30餘年都在原鄉服務，頗能瞭解原鄉的民情風俗。他在處理本案時，除告誡小江不得繼續家庭暴力行為外，並與案家社工聯絡，瞭解雙方衝突主因。王巡佐在多次與小江長談下，讓他瞭解酗酒對婚姻與子女教養所造成的嚴重負面影響。另一方面，小捷則透過社工協助，認知到自己仍放心不下子女而有意返家。經過半年的努力，小江逐漸明白過往暴

力的導火點，決定接受戒酒治療，兩人對未來也達成共識，小捷選擇原諒並回到部落生活。

二、現況統計

（一）家庭暴力與親密關係暴力現況

隨著《家庭暴力防治法施行細則》於 1999 年 6 月的實施，對我國家庭暴力防治工作有了劃時代的影響。本法期望整合現有的防治資源，讓家庭暴力被害人能夠獲得更具體的協助，亦讓社會大眾對家庭暴力的意識帶來諸多影響。然而本法施行後卻由於諸多因素影響，家庭暴力通報件數仍呈現逐年上升趨勢。依據 2021 年衛生福利部統計處的統計數據可知，2005 年至 2020 年間，婚姻、離婚或同居關係暴力（以下簡稱親密關係暴力）均以家庭暴力為最大宗。2005 年親密關係暴力案件通報數為 40,659 件，女性被害人占 82.45%；2020 年上升至 67,957 件，女性被害人占 65.68%。雖然男性被害人比率逐年上升，但仍以女性被害人占多數¹。

（二）家庭暴力與親密關係暴力被害人國籍別

從家庭暴力被害人國籍別分析，2020 年原住民受暴占所有人口族群的比率為 5.22%，男性原住民受暴占所有被害人之比率為 4.57%，女性原住民受暴比率為 5.56%，女性略高於男性²。若以 2020 年底我國戶籍

¹ 衛生福利部統計處（2021），家庭暴力通報事件被害人案件類型及性別統計，網址：<https://dep.mohw.gov.tw/dops/lp-1303-105-xCat-cat01.html>，搜尋日期，2022.02.15。

² 衛生福利部統計處（2021），家庭暴力通報事件被害人案件類型及籍別統計，網址：



登記註記為原住民族身分之人口數占全國人口比率為 2.45% 觀之，顯示本國籍原住民之受暴比率，高於本國及非原住民³。

三、案例爭點

- (一) 家務和子女照顧責任，應如何分配？
- (二) 家庭暴力（親密關係暴力）的發生原因為何？原住民族與非原住民族家庭發生暴力的原因，是否有所差異？存在哪些差異？
- (三) 有哪些因素，會影響家庭暴力被害人的求助意願？原住民族與非原住民族被害人是否存在差異？
- (四) 在處理家庭暴力案件時，警察應該具備的素養與角色為何？
- (五) 在處理原鄉的家庭暴力案件時，警察需要具備哪些素養？

四、國家義務與現行法規

為履行職責，除專業知識外，警察更需具備多元文化素養，尊重不同性別、族群、階級、宗教等文化型態的差異，從瞭解、接納，進而尊重與欣賞。面對文化衝突時，能對抗偏見及所有形式的壓迫或歧視，減低對不同文化的刻板印象及偏見。除了重視文化、族群的異質性，更應該意識與同理弱勢族群所遭遇到的系統性、制度性、結構性的壓迫。

<https://dep.mohw.gov.tw/dops/lp-1303-105-xCat-cat01.html>，搜尋日期，2022.02.15。

³ 內政部戶政司（2021），現住原住民人口數，網址：<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>，搜尋日期，2022.02.15。

在處理家庭暴力案件時，應該尊重不同社會身分、文化認同間的差異，讓不同族群的價值觀皆能受到同等的對待。同時，應結合社政等相關行政部門跨域合作、落實執行各項警政婦幼工作，確實維護原鄉治安及保障原住民族權益。再者，警察雖為執法機關，更是人民褓姆，在處理家庭暴力案件時，除了依法處理案件外，更需要有敏感度與同理心，結合其他部門的力量，或許可以從中化解家庭成員持續發生衝突與關係的撕裂。

至於與本案相關的現行法規，包括：

- (一) 《家庭暴力防治法》第 8 條第 1 項第 6 款：「直轄市、縣（市）主管機關應整合所屬警政、教育、衛生、社政、民政、戶政、勞工、新聞等機關、單位業務及人力，設立家庭暴力防治中心，並協調司法、移民相關機關，……六、追蹤及管理轉介服務案件。」。
- (二) 《家庭暴力防治法》第 14 條第 1 項第 10 款：「法院於審理終結後，認有家庭暴力之事實且有必要者，應依聲請或依職權核發包括下列一款或數款之通常保護令：……十、命相對人完成加害人處遇計畫。」。

五、案例解析

（一）多元文化內涵

何謂「多元文化」？不同領域者，有不同的關注焦點，有些人藉其建構臺灣主體意識、強調族群關係；也有人藉其提倡鄉土文化與社區特殊文化意識；更有人強調臺灣的國際化以及全球化過程，朝向「世界村」、「國

際公民」與世界其他文化連結的願景。但不論切入角度為何，多元文化強調：凡是在社會中呈現的文化體系或價值觀，都應受到和主流價值觀相同的尊重，而不只是被容忍而已。

（二）本案處理原則

雖然 CEDAW 在 1981 年生效之初，並未明確指出性別暴力及親密關係暴力之定義以及國家義務，但日後透過第 12、19 以及第 29 號等一般性建議闡釋。首先，CEDAW 第 12 號一般性建議指出，各締約國應採取行動保護婦女不受發生在家庭、工作崗位或其他社會生活領域內的任何暴力行為之害。其次，CEDAW 第 19 號一般性建議指出，《公約》第 1 條所界定對婦女的歧視包括基於性別的暴力，即：因為婦女的性別而對之施加的暴力或不成比例地影響婦女的暴力，且構成被害人人權的侵犯。第三，CEDAW 第 29 號一般性建議指出，家庭中的不平等是所有其他歧視婦女現象的根本，而且經常以意識形態、傳統和文化的名義合理化。

警察在處理家庭暴力案件時，基於尊重原住民族文化，與維護原住民族權利，警察機關應結合縣（市）政府原住民族行政處、社會處、教育處、觀光處、建設處、農業處、衛生局、消防局等機關推動部落警政方案，達成各部門橫向合作協議，共同維護原鄉治安，並達到部落生態保育永續發展之目標。

本案王巡佐能深入瞭解案家的狀況、處理案件時能

抱持同理心，並與社工合作，讓小捷與小江能共同正視存在兩人間的問題，透過戒酒治療，讓衝突得以獲得根本的解決，並進一步落實警察局所推動的「扎根原鄉·推動部落警政」方案。

【案例二】讓「跟蹤偷拍」按下停止鍵！

一、案例情境

阿雄任職於某公務機關，因愛慕同機關的小惠，竟連續數日利用上班前專程到某捷運站，等候小惠出站後再尾隨上班。某日，阿雄行徑被小惠友人發現，告知小惠有色狼跟蹤，小惠擔心阿雄心懷不軌，遂向捷運警察求助。警察獲報後調閱監視器畫面，發現阿雄並未搭乘捷運卻會在固定時間出現於售票口，此行徑連續 1 週。警察懷疑他別有所圖，但當下無法查明動機，遂組成便衣專案小組連續 3 日埋伏在該捷運站的電扶梯旁觀察，至第 3 天上午 8 時許，見阿雄趁小惠上電扶梯且緊跟在後方，便衣警察便站在後一格扶梯，緊盯阿雄將手機放低，由下往上拍攝小惠的裙底風光，多名警察一到空曠通道便攔下阿雄、上前盤查，發現他手機還呈錄影模式，且在手機發現尚有其他被害人影像，乃擴大偵辦，發現已有部分影像在網路上散布。警察調查後，以妨害祕密罪、散布猥褻物品罪送辦，案經檢察官複訊後，依妨害秘密罪嫌移送。

二、現況統計

依據警政統計通報（2021）顯示，2020 年女性被害人口率每 10 萬人口 692.63 人，較男性被害人口率每 10 萬人口 914.53 人低，惟「強制性交」、「性交猥褻」、「妨害風化」、「違反保護令罪」、「妨害秘密」、「搶奪」、「妨害婚姻及家庭」及「重大竊盜」等 8 案類女性被害人口率較男性高，倍數分別為 18.24、10.20、3.05、2.96、2.65、1.52、1.31 及 1.13 倍。

若進一步依據案件類別觀察被害年齡層，「性交猥褻」、「強制性交」及「妨害風化」等3類以少年（12至17歲）被害人口率最高，「駕駛過失」、「公共危險」及「妨害秘密」以青年（18至23歲）被害人口率最高，「詐欺」及「普通竊盜」則以青年、壯年（24至39歲）及中年（40至64歲）被害人口率較高⁴。

另依據衛生福利部有關性騷擾統計資料顯示，2016年性騷擾成立案件數，計521件，男性被害人數為27人（占5.18%），女性為494人（占94.82%）；2020年性騷擾成立案件數，計908件，男性被害人數為48人（占5.29%），女性為860人（占94.71%）。案件數逐年上升，而性別比率則相當穩定，歷年女性被害人皆高達九成以上⁵。

三、案例爭點

- （一）何謂性別暴力？何謂數位性別暴力？有哪些行為態樣？
- （二）數位性別暴力對被害人帶來哪些影響與傷害？
- （三）數位性別暴力應該如何防治？警察應如何處理數位性別暴力案件？

四、國家義務與現行法規

隨著行動電話、社交媒體、數位科技發展迅速，網路及其他數位環境的性別暴力益發嚴重，對於隱私權與人身安全造成實害，如何有效遏止數位性別暴力的氾濫，已成為新興的性

⁴ 內政部警政署（2021），警政統計，網址：<https://ba.npa.gov.tw/npa/stmain.jsp?sys=100>，搜尋日期，2022.03.20。

⁵ 衛生福利部統計處（2021），性騷擾統計，網址：<https://dep.mohw.gov.tw/dops/lp-1303-105-xCat-cat03.html>，搜尋日期，2022.03.20。

別暴力防治議題，惟迄今國際社會尚缺乏統一的法律定義。

在臺灣，行政院參考 CEDAW 之精神與檢視現況，將數位／網路性別暴力定義為：「透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等。」並將數位與網路性別暴力分成下列 10 種類別：(一) 網路跟蹤；(二) 惡意或未經同意散布與性／性別有關個人私密資料；(三) 網路性騷擾；(四) 基於性別貶抑或仇恨之言論或行為；(五) 性勒索；(六) 人肉搜索；(七) 基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅；(八) 招募引誘；(九) 非法侵入或竊取他人資料；(十) 偽造或冒用身分。

有關數位性別暴力防治工作，為避免民眾於使用資通訊設備時，不小心侵害他人權益或是不幸成為被害人，應該強化民眾具備以下觀念：不強迫他人拍攝或傳送影像、不要聽從引誘拍攝自己的影像、傳送訊息及影像前應三思、收到他人私密照不可轉傳外，若不幸成為被害人時，不要獨自面對，應告知身邊的親友、或師長並尋求協助；保留證據（如截圖存證等），向警察機關報案，除可確保自身權益，更可避免更多無辜者受害。就警察機關而言，則應不斷充實第一線警察人員處理此類案件的意願與專業知識。而主管機關亦應對數位平臺予以約束，並落實數位公民教育，方能遏止數位性別暴力持續侵害民眾的人身安全與權益。

本案例所涉及之國際公約或相關法規，包括：

- (一) 《聯合國禁止酷刑和其他殘忍、不人道或有辱人格的待遇或處罰公約》第 2 條，國家有防止婦女、身心障礙者、兒童、老人或病患等無自主能力者，遭受酷刑或其他形式虐待之政策與措施的義務。
- (二) 《刑法》第 315-1 條規定，妨礙秘密罪之行為包括：1. 無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。2. 無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。另散布猥褻物品罪責規範於第 235 條第 1 項：「散布、播送或販賣猥褻之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品，或公然陳列，或以他法供人觀覽、聽聞者。」。
- (三) 《性騷擾防治準則》第 2 條：「機關、部隊、學校、機構或僱用人，為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。」。
- (四) 《跟蹤騷擾防制法》第 3 條第 1 項：「本法所稱跟蹤騷擾行為，指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動：……二、以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所。」。

五、案例解析

(一) 性別暴力之內涵與國家義務

雖然 CEDAW 在 1981 年生效之初，並未明確指出性

別暴力之定義以及國家義務，但日後透過一般性建議闡釋。其中，CEDAW 第 19 號一般性建議指出，《公約》第 1 條所界定對婦女的歧視包括基於性別的暴力，即：因為婦女的性別而對之施加的暴力或不成比例地影響婦女和女童的暴力，且構成被害人人權的侵犯。而 CEDAW 第 35 號一般性建議也指出：基於性別的暴力行為是一種將女性在地位上從屬於男性及其陳規定型角色加以固化的根本性社會、政治和經濟手段，此種暴力嚴重阻礙實現男女平等以及婦女享有《公約》所規定的人權和基本自由。綜上，「基於性別的暴力」(gender-based violence，簡稱性別暴力)和「對婦女的暴力」(violence against women)用語往往同義地使用，這種互換性的原因是由於大多數對婦女和女童的暴力行為，是由男性對女性所犯下的暴行。遭受性別暴力對被害人的傷害與影響可能終其一生，若沒有立即接受協助，長久下來，將會讓被害人心生恐懼而變得不相信這個社會，也不敢表現自己、更可能產生退縮而不敢參與社交生活，藉此保護自身安全，對被害人人權侵害相當嚴重。

(二) 本案處理原則

性別暴力迄今仍不斷以多重、互相關聯的形式出現私人與公共領域環境中，而在當前的全球化世界中，以技術為媒介的性別暴力已超越國界，亟需啟動跨國防制作為。數位性別暴力會對被害人造成精神壓力和心理負擔，從而影響他們的心理健康；嚴重者，甚至會出現注

意力不集中、焦慮和恐慌等心理層面的問題。除了持續強化現行性別暴力的防制作為，協助被害人緩解精神壓力和改善生活品質、協助被害人獲得司法救助和有效補助，以及援引相關法規處罰行為人外，也需不斷強化民眾防治性別暴力的意識，以及通報此類案件，避免行為人反覆出現加害行為。

就本案例而言，除警察、檢察機關應加強此類案件之調查與偵查作為，法官也應該儘速課予行為人相關刑責外，行政機關也有防治性騷擾的義務。警察在查明阿雄所屬機關後，依照性騷擾防治準則第 7 條之規定，將涉及性騷擾行為移交給任職機關，並由任職機關對阿雄作相關行政懲處；任職機關亦應視小惠之身心狀況，依據《性騷擾防治準則》第 21 條，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

性別主流化案例－消防篇

【案例一】結合新住民志工共同強化防災宣導

一、案例情境

小李服務單位最近調整他的業務，從原有社區防災宣導工作調到民力運用科，負責民力運用規劃業務。鑒於災害來臨時，個人遭受衝擊的程度會受到社會與經濟地位及擁有的資源所影響，而婦女、兒童、老人以及新住民等群體，經常是較無力調適、易受氣候變遷衝擊的群體。為將防災觀念深植來自東南亞國家的新住民，他透過當地社會局的協助，媒合來臺多年、表達能力佳的越南、菲律賓、泰國及印尼等國家的新住民，且有意願者擔任防災宣導隊志工，經過訓練與消防員共同進入社區實施防災宣導，讓新住民學習如何於平時做好各項防災準備，減輕災害損失。此措施一推出後，獲得社區很好的評價。

二、現況統計

從 1987 年 1 月到 2021 年 12 月，我國累積之新住民人數為 569,851 人，其中來自東南亞國家人數為 190,304 人，占 33.40%；進一步分析性別比率，女性占 88.74%。就原國籍別進行分析，以越南籍所占比率最高，其次依序是印尼籍、菲律賓籍、泰國籍，其他國籍別所占比率則較低⁶。

⁶ 內政部移民署 (2021)，外籍配偶人數，網址：
<https://www.immigration.gov.tw/5382/5385/7344/7350/8887/>，搜尋日期，2022.02.18。

根據美國國家海洋暨大氣總署（National Oceanic and Atmospheric Administration, NOAA）環境資訊中心全球資料顯示，過去 30 年來，全球平均地表溫度呈現逐年上升趨勢，導致極端高溫日數、強降雨頻率與颱風之強度，有增加的趨勢。值得注意，臺灣被世界銀行列為全世界最容易致災地區之一，不論是自然環境的敏感性或是社會的易致災風險均增加。

三、案例爭點

- （一）面對劇烈天氣次數趨近頻繁並衍生急速複合性的災害模式，是否每一位民眾的被害風險都一樣？哪些人口群特別容易遭受影響？
- （二）各地方政府在第一時間防災與應變能力方面，應如何針對高風險地區與人口群進行災害防救？
- （三）在災難發生時，女性會因為哪些因素而影響其應變能力？不同族群的女性，在應變能力上是否有差異？
- （四）社區防災宣導工作所涉及的性別議題有哪些？

四、國家義務與現行法規

臺灣地處歐亞大陸東南沿海一隅，早期中國大陸閩粵沿海生活不易的居民陸續移居臺灣，而逐漸成為由原住民族和外來移民共同居住的移民社會。近 30 年來因婚姻而移入的新住民，更讓臺灣的多元文化要素，在全球化的浪潮中大放異彩。為了使臺灣得以發展成為一個穩定、繁榮的民主社會，瞭解不同族群的需求，提供可及性的服務，是每一個政府機關人員應有的素養。

再者，臺灣因位處歐亞大陸板塊及菲律賓海板塊交界，地震活動頻繁，且位於西太平洋颱風路徑要衝，常遭受颱風、地震、水災及土石流等天然災害影響。加上氣候及環境變遷，災害有越來越嚴重的趨勢，致使天然災害的脆弱度升高。而由於經濟、社會和文化使然，導致農村婦女、原住民族以及新住民更容易遭受災害風險和氣候變化，如何從性別視角探討災害衝擊與災後重建，研擬防災、減災、救災和重建策略，當為消防人員的重要課題。在跨越語言上的障礙方面，於宣導時，除可運用熟稔東南亞國家語言且溝通能力佳的新住民為志工外，亦可印製多國語言的宣導資料，並搭配簡單、淺顯易懂的圖案加以解說，再於現場提供器材操作體驗，讓新住民朋友循序漸進學會各種防災及緊急救護常識。

至於與本案相關的現行法規，則為《災害防救法》第 2 條第 1 項第 2 款，將災害防救界定為：災害之預防、災害發生時之應變及災後之復原重建等措施。

五、案例解析

（一）災害防救之性別觀點

CEDAW 第 34 號一般性建議指出，締約國應該正視氣候變化、自然災害、……對農村婦女構成的具體威脅，應減輕和緩解這些威脅，並確保農村婦女享有安全、清潔和健康的環境。同時，應認識到婦女在減少災害風險、災後管理及減緩和適應氣候變化策略等領域可做出重要貢獻，在制訂減少災害風險措施應讓婦女充分有效參與，除可促進性別實質平等和增強婦女權能外，亦可

確保實現可持續發展、減少災害風險和氣候變化的目標。再者，CEDAW 第 37 號一般性建議亦指出，婦女及其參與對於有效管理災害風險以及敏感對待性別問題的減少災害風險政策、計畫和方案的制訂、資源配置和執行工作至關重要。透過採取有效程序和分配必要資源，確保不同婦女群體有機會在各級政府，在地方、國家、區域和國際層面上，參與各個階段的政策制訂、執行以及監測；透過具體政策、方案和策略增強婦女權能，使她們能夠行使權利，尋求、接收和告知與氣候變化和減少災害風險相關的資訊。

（二）災害防救宣導應注意不同群體女性之弱勢處境

臺灣受全球暖化與氣候變遷影響，嚴重威脅民眾生命財產及社會安全，對不同性別、年齡、族群以及居住區域的民眾影響程度不一，也會加劇原本就存在的性別不平等，就農村婦女、老年婦女、原住民族婦女以及女性新住民等群體而言，往往會因為家人照顧角色、放心不下家中財物，或是無能力進行災害避難，而經歷更大的風險、負擔及不利影響。

（三）災害防救宣導原則

「預防重於治療」，重視事前預防勝於災後的補救，若在平时能教導如何做好防災應變的準備，提升災害發生時的應變能力，當災害發生時，則可將災害造成的傷亡與損失降低至最小程度。



確保人民生命財產是消防人員的主要工作項目，而為達成各項工作目標，除訂定各項執行計畫，按部就班、積極推動外，更須以平時教導民眾做好災害預防與應變為最高目標。新住民不僅在生活方式、使用語言或風俗習慣異於臺灣民眾，甚至在舉目無親、身處異鄉的環境下，一旦面臨災害或疾病時，將可能不知道如何自救或是向外求助，而發生憾事。因此，為讓新住民學會運用及分享各方救災資源，應納入社區防災宣導的重要對象。

【案例二】網路跟蹤騷擾—親密關係暴力傷害

一、案例情境

小容的個性活潑開朗，與前男友分手後，透過網路交友軟體認識小柏。兩人在網路上相談甚歡，開始交往並成為同居男女朋友。初期小柏對小容非常體貼，會製造各種浪漫氣氛，討小容歡心。然而幾個月後，小容發現小柏的個性起伏非常大，經常會因為生活上的小事而暴跳如雷，也開始發生爭吵。有一天兩人出遊，又因為小事而爭吵，小柏原本就因為其他事情而心情不好，竟然動手毆打小容，引來路人的關注並報警處理。警察在瞭解兩人的關係後，提醒小容要注意自身的人身安全並告知相關權益，包括可以提出傷害告訴以及申請保護令。當下，小容表示她會再考慮看看，也會暫時到女性友人家居住。

隔了幾天，小柏向小容道歉，並要求小容回到兩人住所。小柏苦苦哀求，並以自殺來威脅，小容一時心軟，答應再次回到兩人住所。經過幾個禮拜，兩人又開始產生衝突，小容終於痛下決心要跟小柏分手，並搬離兩人的住所。初期，小柏經常打電話與發簡訊給小容，並在小容上班的地點守候，讓小容不堪其擾而離開工作職場。小柏並沒有因此而死心，反而改以在網路上持續追蹤小容的動態，讓她心生害怕而向法院申請保護令。

二、現況統計

衛生福利部統計處顯示，2005 年親密關係暴力案件通報數為 40,659 件，女性被害人占 82.45%；2020 年上升至

67,957 件，女性被害人占 65.68%。雖然男性被害人比率逐年上升，但仍以女性被害人占多數⁷。近 10 年地方法院民事保護令聲請事件收結情形，2011 年的案件數為 23,063 件，男性被害人數為 3,450 人（占 14.96%），女性被害人數為 19,613 人（占 85.04%）；2020 年的案件數為 28,845 件，男性被害人數為 6,148 人（占 21.31%），女性被害人數為 22,697 人（占 78.69%）⁸。

三、案例爭點

- （一）何謂性別暴力？有哪些案件類型？
- （二）何謂數位性別暴力？有哪些行為態樣？應該如何防治？
- （三）何謂跟蹤騷擾？對被害人帶來哪些影響與傷害？

四、國家義務與現行法規

隨著行動電話、社交媒體、數位科技發展迅速，網路及其他數位環境的性別暴力益發嚴重，對於隱私權與人身安全造成實害，如何有效遏止數位性別暴力的氾濫，已成為新興的性別暴力防治議題。行政院在 2021 年 2 月公布數位與網路性別暴力的定義與內涵，參考 CEDAW 一般性建議第 19 號，將數位／網路性別暴力定義為：「透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等。」並將行為態樣區分成 10 種類別：（一）

⁷ 衛生福利部統計處（2021），家庭暴力通報事件被害人案件類型及性別統計，網址：<https://dep.mohw.gov.tw/dops/lp-1303-105-xCat-cat01.html>，搜尋日期，2022.02.15。

⁸ 司法院（2021），保護令性別統計，網址：<https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-1268-1.html>，搜尋日期，2022.03.15。

網路跟蹤；(二) 惡意或未經同意散布與性／性別有關個人私密資料；(三) 網路性騷擾；(四) 基於性別貶抑或仇恨之言論或行為；(五) 性勒索；(六) 人肉搜索；(七) 基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅；(八) 招募引誘；(九) 非法侵入或竊取他人資料；(十) 偽造或冒用身分。

再者，《跟蹤騷擾防制法》第 4 條明定：「警察機關受理跟蹤騷擾行為案件，應即開始調查、製作書面紀錄，並告知被害人得行使之權利及服務措施。經調查有跟蹤騷擾行為之犯罪嫌疑者，警察機關應依職權或被害人之請求，核發書面告誡予行為人；必要時，並應採取其他保護被害人之適當措施。」第 5 條第 1 項則規定：「行為人經警察機關依前條第二項規定為書面告誡後二年內，再為跟蹤騷擾行為者，被害人得向法院聲請保護令；被害人為未成年人、身心障礙者或因故難以委任代理人者，其配偶、法定代理人、三親等內之血親或姻親，得為其向法院聲請之。」。

本案例所涉及之法規，包括：

- (一) 《家庭暴力防治法》第 2 條第 4 項：「騷擾：指任何打擾、警告、嘲弄或辱罵他人之言語、動作或製造使人心生畏怖情境之行為。」第 5 項：「跟蹤：指任何以人員、車輛、工具、設備、電子通訊或其他方法持續性監視、跟追或掌控他人行蹤及活動之行為。」。
- (二) 《跟蹤騷擾防制法》第 3 條：「本法所稱跟蹤騷擾行為，指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或

性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動。」。

五、案例解析

（一）性別暴力之內涵與國家義務

雖然 CEDAW 在 1981 年生效之初，並未明確指出性別暴力之定義以及國家義務，但日後透過一般性建議闡釋。其中，CEDAW 第 19 號一般性建議指出，《公約》第 1 條所界定對婦女的歧視包括基於性別的暴力（gender-based violence, GBV），即：因為婦女的性別而對之施加的暴力或不成比例地影響婦女的暴力，且構成被害人人權的侵犯。而 CEDAW 第 35 號一般性建議則指出：基於性別的暴力行為是一種將女性在地位上從屬於男性及其陳規定型角色加以固化的根本性社會、政治和經濟手段，此種暴力嚴重阻礙實現男女平等以及婦女享有《公約》所規定的人權和基本自由。雖然政府有消除性別暴力的國家義務，然而各國仍普遍存在基於性別的暴力侵害婦女行為，且有罪不罰的現象非常嚴重。再者，性別暴力迄今仍不斷以多重、互相關聯的形式出現在私人與公共領域環境中，而在當前的全球化世界中，以技術為媒介的性別暴力已超越國界，亟需啟動跨國防制作為。

（二）本案處理原則

跟蹤騷擾案件的特徵在於跟騷者行為的重複性，被害人對此一連串的騷擾行為感到煩惱、不安、威脅或恐

懼。雖然男性亦可能成為跟騷行為的被害人，但因加害人以男性居多，而被害人則以女性居多，是典型的性別暴力案件。許多跟蹤騷擾行為是發生在兩造有親密關係的情況下，甚至會持續到關係結束後。就像親密關係暴力一樣，它是權力和控制的罪行。在眾多行為人類型中，親密關係暴力行為人是最危險的，他們經常有錯覺，認為有權糾纏被害人並懲罰她們的離開。

網路跟蹤騷擾則是經由網路、電子郵件或其他電子通訊設備對被害人反覆騷擾、威脅和恐嚇（經常觀察被害人，或堅持保持聯繫），是數位性別暴力的類型之一。區分傳統跟騷與網路跟騷的明顯關鍵在於，網路跟騷者主要依靠網路或使用其他電子通訊設備來騷擾他們所鎖定的被害人，但現今社會，很多行為人的跟騷行為會同時兼具這兩種管道。



性別主流化案例－海巡篇

【案例一】防治新住民家庭暴力您我有責

一、案例情境

阿美來自東南亞國家，為償還家中債務，透過婚姻媒合嫁來臺灣。雖然婚前與小李素未謀面，但小李為人老實，跟著公婆共同捕魚維生。阿美嫁來臺灣後，跟小李以及公婆間過著融洽生活。然而小李在捕完魚回家後，經常獨自小酌幾杯。隨著年紀逐漸增長，小李竟逐漸染上酗酒習慣，兩人開始有了言語上衝突，甚至演變到小李會動手打阿美的狀況，引來同村鄰居的關心，有時也會介入調解兩人的衝突。

漁村中有一位熱心的海巡署艦隊分署三組隊員小傑，他的眷居地在鄰近的村莊，因此與該村許多漁民的有著不錯的關係，對當地民情風俗頗為熟悉。有一天，與其他村民閒談間，小傑聽聞阿美與小李的狀況，經進一步瞭解，發現阿美礙於自己是新住民的身分，加上為了子女與抱持家醜不外揚的迷思，始終不敢報警求助，導致兩人關係愈趨惡化。小傑告知阿美相關的法律權益，也建議阿美可以透過申請保護令，讓小李接受戒酒治療來改善兩人關係。阿美鼓起勇氣跟當地的派出所報案，後續並有社工介入服務。而小李在警察與社工介入後，除答應參與戒酒治療外，也承諾不再對阿美施暴。

二、現況統計

從 1987 年 1 月到 2021 年 12 月，我國累積之新住民人數為 569,851 人，其中來自東南亞國家人數為 190,304 人，

占 33.40%；進一步分析性別比率，女性占 88.74%。就原國籍別進行分析，以越南籍所占比率最高，其次依序是印尼籍、菲律賓籍、泰國籍，其他國籍別所占比率則較低⁹。

從家庭暴力被害人國籍別分析，2020 年新住民（不含大陸及港澳籍）受暴占所有人口族群的比率為 1.2%，男性新住民受暴占所有被害人之比率為 0.4%，女性新住民受暴比率則為 1.6%，女性新住民受暴比率高於男性新住民¹⁰。

再從《家庭暴力防治法》實施後到 2020 年為止，歷年地方法院裁定加害人應接受處遇類別而言，應接受酒癮戒治者占 4.5%。其中，男性占 92.00%，女性占 8.00%，顯示男性應接受戒酒治療者比率遠高於女性¹¹。

三、案例爭點

- （一）家庭暴力（親密關係暴力）的發生原因為何？本國籍與新住民家庭發生家庭暴力的原因，存在那些差異？
- （二）有哪些因素會影響家庭暴力被害人的求助意願？本國籍被害人與新住民是否存在差異？
- （三）在現今社會中，除執法者角色外，海巡人員應該還有哪些角色？在海巡工作中，有哪些涉及性別議題？
- （四）當發現家庭暴力案件時，海巡人員是否應該介入？可以採取哪些措施？

⁹ 內政部移民署（2021），外籍配偶人數

網址：<https://www.immigration.gov.tw/5382/5385/7344/7350/8887/>，搜尋日期，2022.02.18。

¹⁰ 衛生福利部統計處（2021），家庭暴力通報事件被害人案件類型及籍別統計

網址：<https://dep.mohw.gov.tw/dops/lp-1303-105-xCat-cat01.html>，搜尋日期，2022.02.18。

¹¹ 司法院(2022)，地方法院民事保護令聲請事件終結情形

網址：<https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-2184-1-2-20.html>，搜尋日期，2022.02.18。

四、國家義務與現行法規

普遍而言，女性新住民放棄原有熟悉的生活環境，隻身嫁到臺灣，往往是為了讓娘家人過更好的生活，然而由於文化與語言的隔閡，可能與丈夫及婆家之間的溝通與互動不良。一旦遭受家庭暴力，由於遠離親友、人生地疏，加上語言不通及文化差異，可能產生無力向外求助的現象。社區民眾，尤其是公部門人員一旦知悉有家庭暴力事件，應該鼓勵被害人勇於向外求助。

在現今臺灣社會，只要民眾報案，警察與社工多能密切合作，共同解決家庭暴力問題。但另一方面，公權力的介入並不是萬靈丹，社區鄰里也扮演著非常重要角色。唯有政府與民間共同努力，才能從中化解家庭成員持續發生衝突與關係的撕裂。

至於與本案相關的現行法規，包括：

- (一) 《家庭暴力防治法》第 14 條第 1 項第 10 款：「法院於審理終結後，認有家庭暴力之事實且有必要者，應依聲請或依職權核發包括下列一款或數款之通常保護令：……十、命相對人完成加害人處遇計畫。」。
- (二) 《家庭暴力防治法》第 50 條第 1 項：「醫事人員、社會工作人員、教育人員、保育人員、警察人員、移民業務人員及其他執行家庭暴力防治人員，在執行職務時知有疑似家庭暴力，應立即通報當地主管機關，至遲不得逾二十四小時。」。

五、案例解析

（一）多元文化與性別暴力防治

臺灣開墾四百年的時間，歷經數次外來政權統治，但都能迅速而適當地予以吸收，早已成為一個多元文化的移民社會。近 30 年來因婚姻而移入的新住民，更讓臺灣的多元文化要素，在全球化的浪潮中大放異彩。為了使臺灣得以發展成為一個穩定、繁榮的民主社會，瞭解不同族群的需求，提供可及性的服務，是每一個政府機關人員應有的素養。

雖然 CEDAW 並未特別強調政府有防範家庭暴力的職責，但日後透過以下 3 項一般性建議，呼籲各國政府對此議題的重視。

首先，CEDAW 第 12 號一般性建議指出，各締約國應採取行動保護婦女不受發生在家庭、工作崗位或其他社會生活領域內的任何暴力行為之害。

再者，CEDAW 第 19 號一般性建議則指出，《公約》第 1 條所界定對婦女的歧視包括基於性別的暴力，即：因為婦女的性別而對之施加的暴力或不成比例地影響婦女的暴力，且構成被害人人權的侵犯。

最後，CEDAW 第 29 號一般性建議指出，家庭中的不平等是所有其他歧視婦女現象的根本，而且經常以意識形態、傳統和文化的名義合理化。



(二) 社區防暴是每一個國民的責任

雖然海巡署艦隊分署三組的主要職責，係以執行陸地的非法槍械、毒品、失聯移工等查緝行動，但發現有家庭暴力事件仍可向主管機關通報，或是鼓勵被害人勇於向主管機關求助。尤其新住民常因不熟悉臺灣的法律、不相信政府機關人員，或是因非正式支持系統不足，面對家庭暴力案件經常選擇隱忍而不願意向外尋求協助。但如此一來，不僅無法保障自身人身安全與權益，對於身處暴力家庭的子女發展亦造成許多負面影響。本案小傑因與當地民眾維持良好關係，也藉此讓阿美對政府機關產生信賴感，進而願意向外求助。在警察與社工介入後，也能獲得小李的配合，繼而參與戒酒治療，化解家庭的危機，落實社區防暴的理念。

【案例二】亡羊補牢—兒少私密照外流案

一、案例情境

14 歲的小欣最近迷上網路電玩遊戲，並且有使用零用錢購買遊戲點數的習慣。某日，小欣因為已花光當月零用金，又怕遭父母責備而不敢跟家人拿錢儲值點數，小欣在玩遊戲時與兩位男性成年網友討論此事。網友表示願意資助金錢給小欣，但代價是須以私密照片交換，小欣覺得網友提供的金錢足夠讓她玩上好幾個月的遊戲，竟然答應網友的要求。數月後，當小欣再次使用臉書將私密照片傳給男網友時，被母親撞見。在母親的逼問下，小欣將實情說出，父母商量後決定報警提告。警察在受理該案時，除通知社工前來陪同詢問外，並安撫父母及小欣情緒，同時提醒小欣的父母，再多的難過與氣憤對案情沒有任何實質幫助，而且可能做出對案情不利的作為。受理警察當下也迅速將小欣的照片保留做為證據並以密件處理，避免小欣的父母因難過與氣憤而予以刪除。本案經科技犯罪偵查隊介入調查後，發現小欣的照片已在網路上兜售，且另有其他被害人，因此擴大偵辦。

二、現況統計

依據 2020 年法務統計年報¹²，2010 年至 2020 年地方檢察署偵查終結，以《兒童及少年性剝削防制條例》起訴之人數，2010 年為 399 人次，2020 年則上升至 503 人次，平

¹² 法務部（2021），法務統計年報，
網址：https://www.rjsd.moj.gov.tw/rjsdweb/book/Book.aspx?category_id=4
搜尋日期，2022.03.20。

均每年移送數介於 400 至 500 人次之間，並未因兒少人口數之減少而隨之減少。再就性別比率而言，2010 年，男性為 322 人，占 80.70%；女性為 77 人，占 19.30%。2020 年，男性為 439 人，占 87.28%；女性為 64 人，占 12.72%。

三、案例爭點

- (一) 何謂性別暴力？有哪些案件類型？
- (二) 何謂數位性別暴力？有哪些行為態樣？
- (三) 數位性別暴力對被害人帶來哪些影響與傷害？對未成年兒少的發展會帶來哪些影響？
- (四) 數位性別暴力應該如何防治？

四、國家義務與現行法規

鑒於互聯網上兒童色情製品和其他不斷發展的技術日益普及，包括女童在內的許多特別脆弱群體遭受性剝削的風險更大，加上受到成人性娛樂的影響，直接促使以買賣兒童、兒童賣淫和兒童色情製品為目的的國際兒童販運大量增加，有必要採取保護措施。聯合國大會乃於 2000 年 5 月 25 日 A/RES/54/263 號決議通過《關於買賣兒童、兒童賣淫和兒童色情製品問題之兒童權利公約任擇議定書》。

此外，隨著行動電話、社交媒體、數位科技發展迅速，網路及其他數位環境的性別暴力益發嚴重，對於隱私權與人身安全造成實害，如何有效遏止數位性別暴力的氾濫，已成為新興的性別暴力防治議題，惟迄今國際社會尚缺乏統一的法律定義。

而政府除於 2018 年修正通過《兒童及少年性剝削防制

條例》外，另根據聯合國消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW 第 35 號一般性建議以及 CEDAW 第 3 次國家報告審查委員會結論性意見與建議第 28 點、第 29 點所關注之議題，將數位／網路性別暴力定義為：「透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等。」並進一步將數位與網路性別暴力分成下列 10 種行為態樣：(一) 網路跟蹤；(二) 惡意或未經同意散布與性/性別有關個人私密資料；(三) 網路性騷擾；(四) 基於性別貶抑或仇恨之言論或行為；(五) 性勒索；(六) 人肉搜索；(七) 基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅；(八) 招募引誘；(九) 非法侵入或竊取他人資料；(十) 偽造或冒用身分。

本案例所涉及之國際公約或相關法規，包括：

- (一) 《兒童權利公約》第 6 條第 2 項，締約國應盡最大可能確保兒童之生存及發展（兒童生存和發展權）。
- (二) 《兒童及少年性剝削防制條例》第 2 條規定：「本條例所稱兒童或少年性剝削，係指下列行為之一：一、使兒童或少年為有對價之性交或猥褻行為；二、利用兒童或少年為性交、猥褻之行為，以供人觀覽；三、拍攝、製造兒童或少年為性交或猥褻行為之圖畫、照片、影片、影帶、光碟、電子訊號或其他物品；四、使兒童或少年坐檯陪酒或涉及色情之伴遊、伴唱、伴舞等行為。」。
- (三) 《刑法》第 235 條規定，所稱猥褻之資訊、物品，其中

「猥褻」雖屬評價性之不確定法律概念。然所謂「猥褻」，指客觀上足以刺激或滿足性慾，其內容可與性器官、性行為及性文化之描繪與論述聯結，且須以引起普通一般人羞恥或厭惡感而侵害性的道德感情，有礙於社會風化者為限（司法院釋字第 407 號解釋參照）。

五、案例解析

（一）數位性別暴力對被害人之傷害與國家義務

數位性別暴力會對被害人造成精神壓力和心理負擔，從而影響他們心理健康；嚴重者，甚至會出現注意力不集中、焦慮和恐慌等心理層面的問題。有關數位性別暴力防治工作，為避免民眾於使用資通訊設備時，不小心侵害他人權益或是不幸成為被害人，應該強化民眾具備以下觀念：1.不強迫他人拍攝或傳送影像；2.不要聽從引誘拍攝自己的影像；3.傳送訊息及影像前應三思；4.收到他人私密照不可轉傳。若不幸成為被害人時，不要獨自面對，應告知身邊的親友、或師長並尋求協助；保留證據（如截圖存證等），向警察機關報案，除可確保自身權益，更可避免更多無辜者受害。

雖然 CEDAW 在 1981 年生效之初，並未明確指出性別暴力之定義以及國家義務，但日後透過一般性建議闡釋。其中，CEDAW 第 19 號一般性建議指出，《公約》第 1 條所界定對婦女的歧視包括基於性別的暴力，即：因為婦女的性別而對之施加的暴力或不成比例地影響婦女和女童的暴力，且構成被害人人權的侵犯。而

CEDAW 第 35 號一般性建議也指出：基於性別的暴力行為是一種將女性在地位上從屬於男性及其陳規定型角色加以固化的根本性社會、政治和經濟手段，此種暴力嚴重阻礙實現男女平等以及婦女享有《公約》所規定的人權和基本自由。再者，性別暴力迄今仍不斷以多重、互相關聯的形式出現私人與公共領域環境中，而在當前的全球化世界中，以技術為媒介的性別暴力已超越國界，亟需啟動跨國防制作為。

（二）本案處理原則

就本案例而言，員警於處理此類事件時，應對當事人之年齡、性別具敏感性，以及對案件內容是否單純屬猥褻或是有利益交換等情事特別留意，以判斷是否需特殊處置。應讓父母和小欣能充分認識符合其年齡能保護自身權利之策略、增強其對自身權利的意識與認知，從而使小欣具備保護自己的能力。



警佐警察人員晉升警正官等訓練



訓練別：公務人員高等考試基礎訓練(相當等級特考)

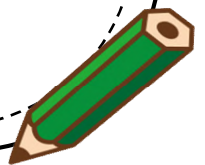
課程名稱：性別主流化

案例：

【案例一】疫情下托育保母的工作困境

【案例二】數位性別暴力之招募引誘與人口販運

【案例三】首位「免術換證」的跨性別女性



性別主流化案例

【案例一】疫情下托育保母的工作困境

一、案例情境

單親媽媽阿美，二度就業選擇參加政府的培訓並取得證照，成為專業托育保母，本來是想在自家進行托育，但因住的是舊型公寓5樓，家長多不願爬上爬下以致招收不易。居家托育不成後，阿美嘗試到托嬰中心求職，但公立多半是要年輕且正規學校畢業，私營的則是薪水太少不夠家用，最後，阿美成為一名到府服務的證照保母，並且一做就是十餘年。

所謂「到府保母」，是托育人員直接到雇主家裡從事嬰幼兒（0歲至未滿3歲）的托育照顧，主要工作是：嬰兒的照顧餵食、身體及衣物清洗、副食品製作，以及肢體、語言、遊戲等促進成長、學習等工作，表面說是月薪，但其實是按日計酬的工作，雇主不提供勞健保，若以每月工作22天、每天工作8小時計，月酬勞約是新臺幣（以下同）32,000元之譜，運氣好碰到慷慨的雇主時，就還有一年三節及年終等紅包獎勵。因為是到托育雇主的家宅服務，經常會有延遲下班的情形，另外雇主家中有節慶，也常需參與幫忙，對於這些額外的無酬工作，阿美總是以緣份視之，不多計較。因為是幼嬰托育，阿美與每個雇主家庭的相處緣份平均大約2年（幼兒2歲以後家長多半就會送往幼兒園），十餘年來她前後服務了多個家庭，雖然每次的收入不一，碰到銜接的空窗期也曾完全沒有收入，但總之靠著這份工作把女兒養大，阿美心存感恩沒有埋怨。

新冠疫情爆發後，全臺進入二級警戒，阿美的工作也面臨考驗，雇主開始以安全的理由會臨時通知她不要過去（雖然契約載明不得隨意停僱），讓她的收入銳減，而隨著疫情緊張政府宣布三級警戒後，雇主更是明白拒絕她到家裡，自此托育工作完全停止。阿美意識到問題的嚴重性，她聽說政府有提供紓困及救濟補助方案，因此特別向甲市政府勞工局的A先生請教，但得到的答案是：紓困對象不包括家務勞動行業。阿美覺得保母是高度與人接觸的行業，不納入紓困對象有失公允，後來A先生轉而協助她去申請個人低收的救濟申請，心裡雖然獲得些寬慰，但她還是覺得政府的紓困政策應該也要包括保母行業才對。

二、現況統計

因應少子女化，政府於2014年開始實施「居家托育登記制度」，又於2018年進一步推動「托育公共與準公共化機制」（簡稱準公共化托育），兩項政策前後銜接，目的為：（一）將個別的托育（個人及機構）納為公共系統管理，維護托育的品質及安全；（二）提供配合機制之托育補助，減輕家庭的托育負擔；（三）加強托育人力及專業能力，提供優質、平價、普及的托育服務；（四）創造更多就業機會，尤其是二度就業的婦女。

為達上述目的，政府陸續建置，將托育系統分成：公設托育（公設民營與社區公共托育家園）、準公共化托育（民營托嬰中心等）及居家托育3大類。前兩類的托育從業人員，直接受僱於托育事業機構，準用《勞動基準法》的僱用規定享有相關權益。而第三類的居家托育從業人員，因為是直接與僱用家

庭議定，依雙方契約提供服務，被視為是自營托育的個體戶（亦即自己就是老闆），她們與托育的委託人沒有僱用關係，自負盈虧，並只能透過職業工會入保，自付60%的高額保費。

依照衛生福利部社會及家庭署（以下簡稱社家署）的規劃，成為居家托育人員的路徑有3種：修滿126小時課程並取得保母技術證照、擁有相關學歷或專業證書；其中又以取得技術證照的模式最為普遍，也是二度就業婦女採用最多、最快的參與管道。根據社家署2020年的統計¹，該年居家托育人員共計26,830人，其中為技術證照資格者占多數，計有23,532人（88%）。但這個數字未必涵括全部的托育從業人員，「到府托育」的雇主都是經濟較優渥的家庭，若他們不想向政府申請托育補助，受僱保母即不會列入政府的統計，根據阿美的經驗，每次更換雇主時的競爭性還是很高，顯然，傳統到府托育仍有其市場需求，提供了婦女不少的就業機會。

三、案例爭點

（一）女性是托育照顧不可或缺的主力，是否有得到政府足夠支持？

托育工作為何以女性居多，有主觀及客觀因素，大致如下：1.基於女性的照顧母性；2.女性有子女的托育經驗，二度就業較有把握；3.性別刻板的職業區隔，男性不願從事；4.屬於勞務服務，不具資金要求；5.可賺錢又能幫助人，工作有價值；6.政策支持，有尊嚴保障。過去，傳統

¹ 衛生福利部性別平等專案小組 110 年第 2 次會議，社家署整理提報之會議資料。
<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/default.aspx>，擷取日期：2022 年 6 月 2 日。

的保母工作多屬於親友、街坊鄰居的幫顧性質，但隨著時代養育觀念改變，不願離開職場的職業婦女增加，專業的托嬰需求也跟著擴大。為提升托育品質，政府陸續推動托育人員的專業證照制、準公共托育政策，讓托育工作不再僅是婆婆媽媽母性愛的付出而已，而是須備有一定的技術性質、工作尊嚴與社會價值的專業行業。惟因社經地位普遍仍低，部分地區的薪資與福利不佳，年輕女性多不願進入從事，勞動力已有斷層現象，亟待各界正視及協助。

(二) 托育雖屬於私領域的勞務契約，其勞動權益是否應同受保障？

「居家托育」，又分為「自宅托育」與「到府托育」兩種，多數從業保母喜採「自宅托育」模式，因為不用交通奔波、自主性高、收入較好（依政府規定，可以同時收托多名嬰幼兒），加上政府大力推展「公共托育政策」，各縣市都已建立托育服務平臺，對在地的托育人員提供輔導、媒合、培訓、糾紛協調等支持，雖然相對也有一些收托人數、收費限制、服務督考等規範要遵守，但畢竟是有政府的加持，從業者不會覺得孤立無援。「到府托育」則全然不是如此，因為囿於自宅的條件不足，只好選擇到府托育，她們多半獨力應對，表面看似與雇主簽有平等互惠契約，實則因權力及貧富關係的不對等，難免受到雇主優越感的作祟，工作尊嚴與受僱權益受到侵犯。

（三）疫情若持續，紓困救濟是否應包含「到府服務」的勞務行業？

進入家宅從事勞務工作，大致有：不便者照顧（長照）、家事服務、到府托育、以及庭園維護等類別，其中僅有少數從業者是由事業體僱用派任，多數人都是無事業從屬的勞務個體戶。4種類型中，除了庭園維護以男性居多外，其餘絕大多數都是女性，估計占比超過九成，人數約達十萬人（不含外籍看護工）。這些女性勞務者，多半是二度就業或是具有多重困境的婦女，她們對工作的需求及收入的依賴都較一般人更高。疫情爆發後，各行各業受到衝擊，政府針對重要產業、企業、公司行號，乃至個人服務行業（如計程車、快遞、小吃、工作室等），陸續提出紓困、無薪假補助等救濟方案，唯獨對與人接觸直接、互動頻繁、容易被停僱的家庭勞務業未予同樣關注，難免會受到民眾質疑，宜應有所評估調整。

（四）社會結構及經濟樣態改變，勞保對「事業單位」的投保規範是否宜調整因應？

勞動者的福利保障主要是「勞保」，目前《勞工保險條例》的規定，勞務提供者若不是受登記事業體（即公司、行號）的僱用，無法要求僱用者的勞保分擔，勞務者僅能透過職業團體入保，繳納高達60%的自付保費（一般事業受雇者，僅需繳納20%）。以阿美為例，她每個月要繳納約4,000元保費，每年還要繳交一筆約2,000元會費給投保公會，在收入不穩定的疫情期間，這些費用倍覺沉重。阿

美與同業好友私下都常抱怨政策的不合理，因為她們確實就是被有錢雇主直接聘用來工作的啊，賺的是辛苦勞力錢，順從卑微，從來都不覺得自己是老闆，為什麼雇主該負責的40%保費分擔還要轉嫁到她們身上？據新聞報導，政府正在研究要為她們這樣到府勞動的人訂定一個比較合理的辦法（即《家事勞工保障法》草案），阿美好期待退休前，能有福氣享受到這項新法。

四、國家義務與現行法規

（一）CEDAW 公約條文

1. **第 2 條：**「締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：……（b）採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；（c）為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；（d）不採取任何歧視婦女的行為或做法，並保證政府當局和公共機構的行動都不違背這項義務；（e）採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；（f）採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；……。」。
2. **第 11 條第 1 項：**「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：（a）人人有不可剝奪的工作權利；（b）享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同

的甄選標準；(c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；(d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；(e) 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；(f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。」。

（二）CEDAW一般性建議

1. **第 25 號第 38 段：**「請締約國注意，應採取暫行特別措施加速改變、消除歧視婦女或對婦女不利的文化、刻板態度和行為。在信貸和貸款、運動、文化和娛樂，以及法律宣導也應採取暫行特別措施。如有必要，應針對受到多重歧視的婦女，包括鄉村婦女，採取此類措施。」。
2. **第 27 號第 41 段：**「締約國有義務使高齡婦女便於參與有薪酬的工作，不因其年齡和性別而受到歧視。締約國應確保特別注意解決高齡婦女在工作中可能面臨的問題，確保其不受強迫提前退休或陷入類似的境況。締約國亦應監測與性別有關的工資差距對高齡婦女的影響。」。
3. **第 27 號第 42 段：**「締約國有義務確保公、私立部門不針對婦女的退休年齡懷有歧視。因此，締約國有義務確保退休金政策並無任何形式的歧視，即使婦女選擇提前退休亦然，並且所有參與工作的高齡婦女皆有充足的退休金。」。

為保證該等的退休金，締約國應採取一切適當的措施，包括必要時的臨時特別措施。」。

4. **第 27 號第 43 段**：「締約國應確保高齡婦女，包括負有照料兒童責任者，能獲得適當的社會和經濟福利，例如：照料兒童福利，以及在照料父母和親屬時，獲得一切必要的支助。」。

5. **第 27 號第 44 段**：「締約國應為其他退休金或收入保障不足的婦女，提供適當、與男性平等的非提撥式年金，且協助高齡婦女，特別是生活在偏遠和農村地區者，獲得國家資助的津貼。」。

(三) 國內現行法規

1. **《勞工保險條例》第6條第1項**：「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人……。」。

2. **《家事勞工保障法》草案（研議中）**：根據勞動部2021年9月網站上對《家事勞工保障法》草案的說明：「受僱於個人之家事勞工是在家庭從事看護、照料家庭成員起居、處理家務等工作，其工作型態、工作時間及休息時間與受僱於事業單位之勞工明顯不同，且不易釐清。其權益法制化之保障，包括工資、例假、特休假、請假、保險等，宜以另訂適切之法規予以規範（如《家事勞工保障法》），唯目前仍於研議階段，勞動部將持續溝通，凝聚社會最大共識，以務實方式推動家事勞工權益保障之立法」。

五、案例解析

我國對勞工福利的保障主要是《勞工保險條例》，該法原本規定僱用5人以上的公司才需要為員工強制納保，因限定名額規定一直讓人詬病，故立法院於2021年以專法形式再行制定一項《勞工職業災害保險及保護法》，將《勞工保險條例》的職業災害保險，以及《職業災害勞工保護法》的相關規定予以整合，讓未來不論僱用人數多寡，雇主都必須強制為全部員工納保。

然而，政府該次修法仍有所疏漏，因為政策紅利未能擴及家務勞動者，與阿美景況相同為數眾多的基層家宅勞動婦女，還是無法得到與一般勞工同等的基本對待。爭議之處，不僅在於保費分擔的直接利益影響，更重要的是其勞動價值無法透過法律的位階給予正式確認。且在實務上，勞務者卻往往被雇主似「家庭長工」的態度對待，類似的勞資糾紛、超時超工、工作價值尊嚴受到貶抑等屢有所聞，由於工作場域是在家宅的私領域，性騷擾、性侵犯的風險可能還高於一般職場。運氣好碰到理解的雇主會以禮相待，運氣不佳時，吃悶虧的總還是形勢為弱的勞務人。2025年臺灣即將邁入超高齡社會，「家宅」絕對是未來的主要職場，相關單位須及早規劃合宜的勞動法制，才能因應重大的社會結構改變。

【案例二】數位性別暴力之招募引誘與人口販運

一、案例情境

成年小琳和未成年小敏同時收到IG訊息通知，匿名網友私訊打工訊息，4小時新臺幣1萬元，會在安全平臺聊天且不會被側錄。兩人答應後，轉到線上聊天平臺申請帳戶聊天，小琳聊了3小時後、小敏聊了2小時，客戶突然消失也未給付打工費用，兩人心裡相當不安且自責，擔心傳給對方性私密影像被散布以及家人會知道，兩天後小敏還收到網友要完成剩下時數否則要散布，此更讓其生活在不安恐懼情緒中，希望可以取回或刪除影像。兩人前後求助甲縣政府社工師，發現兩人案件狀況雖相同，但小琳已成年且網友未對其威脅恐嚇、散布，難以構成妨害秘密或散布性私密影像，甲縣社工師先請小琳查了聊天平臺個人資料，發現國籍上寫A國家，該客戶或傳送資訊的人皆以匿名方式呈現，個人頭貼還是盜用某一網美網站上的相片，同時也找到網友的IG帳戶後報警，男警員以詐欺罪受理，並在未有隱密辦公桌做筆錄，小琳對於被男警詢問性私密及提供影像感到不舒服，但又不敢提出。

小敏因未成年而適用《兒童及少年性剝削防制條例》，社工師遊說小敏及家人後進行責任通報，後續由乙縣政府社工師介入服務，並由其陪同到乙縣政府婦幼隊做筆錄。甲縣政府社工師有告知受理的小琳警員及乙縣政府社工師，兩件案件實為同一加害人，且該加害人疑似詐騙集團，建議應兩縣市警員相互合作偵辦。

二、現況統計

目前臺灣對於數位性暴力案件沒有專法可用，未成年主要是適用《兒童及少年性剝削防制條例》，成年人部分，如涉及性侵害則可使用《性侵害犯罪防治法》、涉及家庭暴力案件適用《家庭暴力防治法》、涉及跟蹤騷擾則是用《跟蹤騷擾防制法》，以上皆屬於者適用《中華民國刑法》（簡稱《刑法》）。此外，對於數位性別暴力成人部分目前政府沒有完整統計數字。

2017年至2020年受理通報《兒童及少年性剝削防制條例》案件共5,246件，被害人數共5,022人，女性4,112人（占82%）；案件類型以拍攝、製造兒童或少年為性交或猥褻行為之物品為最多，約占61%，使兒童或少年為有對價之性交或猥褻行為占19%，使兒童或少年從事坐檯陪酒或涉及色情之伴遊、伴唱、伴舞等行為占17%，利用兒童或少年為性交或猥褻行為，供人觀覽占3%。²

監察院、兒童福利聯盟調查，有37.7%的兒少曾使用手機交友軟體，其中有11.8%曾被網友要求單獨外出、18.8%兒少曾單獨赴約。國家人權委員會指出，我國每年約有6,500名兒少離家、有1千名以上兒少遭受性剝削；2019年有六成以上性剝削被害兒少受到網路誘拐，顯示網路誘拐及性剝削犯罪情形極為嚴重。³

² 資料來源：CEDAW 第四次國家報告第 6 條（2022）。

³ 資料來源：兒少性剝削案八成與網路誘騙有關（2022 年 4 月 5 日）。大紀元時報。取自：<https://www.epochtimes.com/b5/22/4/5/n13697207.htm>，擷取日期：2022 年 6 月 24 日。

2020年⁴依性騷擾防治法受理性騷擾申訴調查結果成立，且發生場所係在「虛擬環境－科技設備（如網際網路、手機簡訊等）」者計172件（占所有場所18.9%），件數較前2年（2019年122件、2018年106件）呈增加趨勢。另透過或運用網路或電信方式實施校園性騷擾且調查屬實者為161件（占 7.9%），件數較 2019年61件呈增加趨勢。

財團法人台北市婦女救援社會福利事業基金會⁵（以下簡稱婦援會）從2015年至2021年服務655件數位性暴力求助案件，有90%以上被害人是女性，7%是男性。婦援會統計加害人威脅散布性私密影像情形，發現最高的是已威脅尚未散布有29%；其次是未威脅直接散布有28%；第三是已威脅已散布14%；未威脅未散布有13%；不確定有16%。

三、案例爭點

（一）網友為何以數位打工方式詐騙或誘騙被害人呢？被害人為何以女性最多呢？

由於數位發達和便利性，許多年輕族群利用上網尋找工作或上網PO要找工作資訊，網友利用被害人急於想要工作和經濟需要，釋放工作和工作條件，其中以伴聊、模特兒、衣服、賣內衣褲為大多數，交涉過程中要被害人提供胸部、下體或全身裸體的照片以瞭解其尺寸大小。一旦被害人提供後可能就消失或是以此威脅被害人要散布相片

⁴ 資料來源：行政院性別平等處（2022）。2022年性別圖像，頁19。

⁵ 資料來源：數位性暴力四大訴求 性侵害防治法勿倉促修法！（2022年3月13日）。臺灣好報。取自：<https://reurl.cc/j1NOj2>，擷取日期：2022年5月20日。

以換取更多性影像。網友將性影像當成物品放置到色情網站販賣或交換，而瀏覽或付費色情網站以男性最大宗，且最喜歡年輕女性裸體，透過影像閱讀激發其性慾、意淫。

- (二) 數位打工被要求提供性私密影像是屬於數位詐騙？也是屬於人口販運的性剝削？
- (三) 犯罪網站／平臺／軟體管理在國外、且不知網友真實姓名，臺灣可以容易要求業者下架或提供加害人資訊？社工師發現兩案件為同一加害人並告知警員，兩縣市警員可以透過跨縣市辦案以避免有更多女性受害嗎？
- (四) 成年被害人尚未被威脅、對方未支付打工費，為何可以提告詐欺？而性私密影像在對方手上，可以要求取回或刪除？
- (五) 女性被害人被詐騙性私密影像報警，在辦公桌上面對男警員陳述案件做筆錄時，為何感到不舒服？同時為何很自責和擔心影像被散布後的影響？

四、國家義務與現行法規

(一) CEDAW公約條文

案例中加害人透過數位方式招募被害人打工，而打工內容卻是要被害人提供性私密影像滿足其客戶之性需求，此已違反CEDAW公約第2及第6條與符合第38號一般性建議中的第36及第37段。

1. **第 2 條 (e)**：「採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視」。
2. **第 6 條**：「締約各國應採取一切適當措施，包括制定法律，

以禁止一切形式販賣婦女和強迫婦女賣淫對她們進行剝削的行為」，目前未成年已有《兒童及少年性剝削防制條例》，透過該條例服務被害人和懲處加害人。但成人以數位方式誘騙提供性私密影像獲得工作機會卻無條文，雖然成人同意提供性私密影像，但加害人可能利用取來之性私密影像加以散布，或製作色情影像圖利或威脅控制被害人，現今卻無任何法律條文可以取回性私密影像或防止可能被散布或被販賣營利。國家應制定專法及發展跨國數位性別暴力犯罪防治政策，以禁止一切形式販賣婦女和強迫婦女賣淫對她們進行剝削的行為。

(二) CEDAW一般性建議

CEDAW公約第38號一般性建議是關於「全球移民背景下販運婦女和女童」，在其E項「數位技術在人口販運中的使用」中第36至37段，及在第71至74段「在販運中使用數位技術」，其現行法規及國家義務如下：

- 1. 第 36 段：**「數位技術提供了新的可能性，以給社會帶來積極影響。與此同時，這在個人及國家層面都帶來了新的安全挑戰。電子錢的使用提供了隱藏個人資訊的工具，如參與交易者的身分和地點，並甚至允許在不披露交易目的的情況下匿名支付，所有這些都為參與販賣人口者提供了便利。通過社交媒體、暗網及聊天平臺等需求管道，提供了接觸潛在被害人的便捷途徑，使他們變得更加脆弱。」。
- 2. 第 37 段：**「在全球大流行病中，利用數位技術進行人口販運帶來了特殊問題。在冠狀病毒疫情的背景下，締約國面臨網

路空間人口販運的增加，包括網上性剝削招募、對兒童性虐待材料的需求以及由技術促進的兒童性販運增加。」。

3. **第 71 段：**「要求社交媒體和通信平臺公司對使用其服務的婦女和女童暴露於人口販運和性剝削風險承擔責任。要求這些公司界定相關的控制措施，以減輕這些風險，並建立適當的治理結構和程序，使其能夠作出應對，並向有關當局提供所需層面的資訊。還要求公司利用自身在大資料、人工智慧和分析方面的現有能力和能力，識別任何可能導致販運的模式，並查明各當事方，包括需求方。」。
4. **第 72 段：**「締約國應呼籲現有的數位技術公司提高透明度。與此同時，締約國應致力於以所披露的使用者資訊（包括實益所有人、訂購客戶、與交易相關的服務或商品）為基礎，啟動並創建電子錢使用平臺，例如，可將這作為中央銀行系統的一部分。確保反洗錢法律得到有效實施，以遏制使用基於用戶匿名制的電子錢。」。
5. **第 73 段：**「在冠狀病毒疫情期間及之後，積極主動地發現製作網上性虐待材料的情況；與技術公司合作開發檢測線上招聘並識別人販子的自動工具；加強公私部門之間的夥伴關係，以解決疫情導致的此類犯罪增加的問題。」。
6. **第 74 段：**「呼籲在數位互動平臺之間共用資訊，以促進打擊人口販運和性剝削方面的國際合作，並協助開展執法工作。改進資料收集，確保資料保持更新，並提供可靠的資訊共用。」。

(三) 數位性別暴力的定義

我國於2021年2月行政院性別平等會參酌CEDAW一般性建議第19號第6段意旨，發布數位性別暴力定義、類型和意涵。數位性別暴力係指「透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等。」數位性別暴力類型及其內涵：

- 1. 網路跟蹤：**(1) 對於他人反覆實施跟蹤騷擾行為，致令他人感到不安或畏懼，如：傳送攻擊或恐嚇性電子郵件或訊息、對於他人網路留言，發表攻擊性言論等；(2) 跟蹤或監視他人活動，如：透過手機 GPS 定位或電腦、網路使用紀錄等方法為之；(3) 監視或蒐集他人網路活動或資訊，進而違反人意願與之接觸等。
- 2. 惡意或未經同意散布與性／性別有關個人私密資料：**惡意或未經同意而散布與性或性別有關之文字、聲音、圖畫、照片或影像等個人私密資料。
- 3. 網路性騷擾：**(1) 未經同意逕將猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像等資料傳送他人，如：傳送具露骨性意味之電子郵件或簡訊、於社群網站或網路聊天室發表不適宜或具侵略性挑逗言論等；(2) 對於他人實施《性別工作平等法》、《性別平等教育法》或《性騷擾防治法》所定性騷擾行為。
- 4. 基於性別貶抑或仇恨之言論或行為：**(1) 對他人之性別、性傾向或性別認同等，發表貶抑、侮辱、攻擊或威脅等仇恨言論；(2) 基於性別，對於他人之行為或遭遇，進行貶抑或

訕笑，如：穿著性感、婚前性行為或遭受性騷擾等；(3) 鼓吹性別暴力。

5. **性勒索**：以揭露他人性私密資料（文字、聲音、圖畫、照片或影像等）為手段，勒索、恐嚇或脅迫他人。
6. **人肉搜索**：透過網路搜索取得與散布未經他人同意揭露之文字、聲音、圖畫、照片或影像等私密資料。
7. **基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅**：基於性別偏見，以強制性交或加害生命之事恐嚇他人，使他人心生畏懼者。
8. **招募引誘**：係指運用網路或數位方式遂行人口販運，如：佯稱提供工作機會，或使用盜用之圖片、內容製作虛假廣告，引誘他人賣淫；抑或從事人口販運者，利用網路聊天室等。
9. **非法侵入或竊取他人資料**：非法侵入他人電腦或相關設備，以觀覽、取得、刪除或變更他人個人資料等，如：侵入網路攝影機取得他人影像資料等。
10. **偽造或冒用身分**：偽造或冒用身分，以取得他人個人資料、侮辱或接觸他人、損害他人名譽或信用、遂行恐嚇或威脅，或據以製作身分證件供詐欺之用等。

案例中加害人就是透過數位招募引誘方式，佯稱提供工作機會引誘被害人賣淫。

（四）《兒童及少年性剝削防制條例》

案例中小敏未成年，其被加害人以招募打工方式，要求其提供性私密影像，滿足客戶性慾即適用《兒童及少年性剝削防制條例》。

（五）詐欺背信及重利罪

《刑法》第339條：「意圖為自己或第三人不法之所有，以詐術使人將本人或第三人之物交付者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科50萬元以下罰金。」。

五、案例解析

由於疫情影響經濟收入，以及性自主權開放、父權社會下男性對於女體想像意淫需要、網路匿名隱密與便利性，加害人透過被害人對經濟的需求，以打工方式誘騙被害人打工賺錢。當被害人同意打工後，以漸進式或遊戲方式誘騙被害逐步提供相片或影片，從全身照、部分性器官、裸照和網愛或自慰影像等，同時對被害人保證網站安全取得被害人信任。當被害人某一階段不同意時，網友以軟硬兼施方式要求被害人要持續提供。

數位性別暴力加害人利用網路匿名性特性、IP可架設在不同國籍，如果被害人不知加害人個資或加害人在國外時，報警後續偵查花費時間更耗時。政府應成立偵辦數位性別暴力跨國際且跨部會的數位性暴力犯罪單位，且臺灣需積極與各國警察跨國合作，才能共同破獲人口販運案件，同時數位性暴力加害人以數位方式可以誘騙全國各地民眾，被害人散布各縣市，警員可主動提出跨縣市合作辦案，且如同CEDAW公約第38號一般性建議第74段「呼籲在數位互動平臺之間共用資訊，以促進打擊人口販運和性剝削方面的國際合作，並協助開展執法工作。改進資料收集，確保資料保持更新，並提供可靠的資訊共用。」。

未成年被害人雖有《兒童及少年性剝削防制條例》，而其對於持有性私密影像者無法要求取回及定罪，也無保護令機制禁止加害人可能再散布或靠近被害人，尚需要積極修法。成年被害人相關法律更是闕如。修法除了宣示數位性別暴力是種犯罪行為外，更能規範業者、保障被害人權益及預防數位性別暴力。如同CEDAW公約第38號一般性建議第40段提到「販運被害人需要能立即獲得高品質的支援服務，這些服務須有包容性、容易獲得，包括瞭解其權利和向他們提供的醫療、心理、社會及法律服務，如何獲得這些服務，以及如何獲得安全和適當的住所」。

被害人自責與身心焦慮擔心來自於民眾對於被害人責難。一般民眾對於提供性私密影像給他人或換取金錢者，會有所責難甚至認為是「壞女人」的想像，例如「為了賺錢竟然可以做這不要臉的行為或是拍了就知道會被散布、拍了就不要怕人看、身材長相這樣也可以等」，汗巖女性話語，甚至要求提供、分享散布等。此乃因對女性的歧視及社會瀰漫色情文化所致，CEDAW公約第2條（e）「採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視」，政府應透過各種管道方式進行公民數位教育，以消除任何個人、組織或企業對被害人婦女的責難與歧視。同時，報警做筆錄時，應具有性別敏感度，涉及到性私密影像，可以有同性別警員在場協助，以及具有較有隱私之場所進行筆錄，以降低被害人負面感受。

【案例三】首位「免術換證」的跨性別女性

一、案例情境

內政部「性別變更」規定，變更性別登記必須出具兩份文件，一是精神科醫師的診斷證明，二是全套性器官摘除（即男變更女要切除陰莖、睪丸，女變更男要切除乳房、卵巢、子宮）的手術證明書。

跨性別者小明，生理性別是男性，為遵從內心性別認同回歸於女性身分，於2019年到轄區戶政所提出性別更改之申請，要將身分證上的性別欄位由男變更為女，但因為缺少性器官摘除手術的證明文件而遭到拒絕，小明心中不服因而對該戶政所提出訴訟。案子纏訟兩年，2021年臺北高等行政法院判定小明勝訴，並要求該戶政所應就小明的申請變更其性別為女，因敗訴一方後續未再提上訴而全案確定。小明最終完成心願，法定性別身分正式由男轉為女，成為第一位在未提交性器官摘除手術證明下，成功變更性別的跨性別女性。

二、現況統計

隨著社會的進步與接納，人們將非異性戀者統視為一個「多元性別族群」（簡稱多元性別），並以LGBTI為該族群的代稱，其代表的意涵是：L—lesbian，女同性戀者；G—gay，男同性戀者；B—bisexual，雙性戀者；T—transgender，跨性別者；I—intersex，雙性人。衡諸各國，出櫃現身的多元性別都居於少數，外界無法探詢，資源也難以引入，臺灣自不例外。目前全世界的LGBTI人數多少不得而知，但若依國際普遍認同的說法，大膽推估「LGBTI族群約占一國總人口3至5%不等」，

處於臺灣社會暗處角落的多元性別人口約莫在70至120萬人之間，人數恐怕超越大家關心的原住民族（約58萬人）與新住民族（約56萬人）等少數族群，社會應該給予更多關注。

臺灣的法律性別是採生理性別上的「男」與「女」兩類登記，沒有「多元性別」的存在空間，直到2015年政府開辦同性伴侶註記，2019年通過實施同志婚姻專法後，多元性別才終於獲得法律上的部分認可。渴望組成家庭及享有婚姻保障的多元性別者逐漸現身，依據內政部戶政司統計⁶，同性婚姻新制自2019年5月24日實施至2022年3月，共有7,757對（即15,514人）登記結婚，至於終止同性結婚登記則有1,131對（即2,262人），因此，如果忽略其中少數的再婚者，目前臺灣多元性別的人數至少是有15,514人。

除了結婚需求的大宗現身，還有少部分透過其他法定管道現身的多元性別者，本案申請性別變更的小明即是其中一例。因為變性登記事涉個人隱私，主管機關目前似乎對此沒有正式的官方統計，當然更無從瞭解性別之間的跨越改變狀況（女變更為男、男變更為女）。惟根據民間跨性別團體的調查估計，國內有性別變更需求的跨性別者超過千人，若政府的變更登記政策有所修正，將會直接造福她（他）們。

三、案例爭點

（一）性別變更規定既已實施多年，法院為何判決推翻？

內政部於2008年頒佈身分證「性別變更」行政命令，

⁶ 內政部統計處截至2022年3月公布的同志結婚登記的統計數字，詳見內政部戶政司全球資訊網。<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>，擷取日期：2022年6月2日。

並即據此實施。後來立法院於2014年通過一項「性別認同
是國際認定的基本人權」議案，同時要求廢除其中違反人
權的「變更性別必須進行外科手術」規定，惟當時內政部
未接受修正，其後民間團體持續多年溝通也不得結果。直
到2019年，本案例小明挺身提告，而於2021年取得訴訟成
功。根據法院的判決，勝訴理由有3個，1.內政部該項規定
違反法律保留原則、平等原則、比例原則；2.基於《戶籍
法》21條、46條，《憲法》資訊隱私權及人格自由保障，
原告有公法請求權；3.法院經事實調查，認定原告已符合
性別變更要件。檢視事件原委，這項命令在法理及人民的
認同上一直是存在著爭議，同時也違反臺灣引以為傲於
2007年簽署的聯合國CEDAW，可惜主管機關一直未能審
度時勢，及早修正。

另外，也有兩個值得再思的爭點：一是，對身體的任
何侵入手術都存在著風險，人民若為了要符合行政的規定
而去進行性器官的全套摘除手術（男變更女要切除陰莖、
睪丸，女變更男要切除乳房、卵巢、輸卵管、子宮），萬
一引發身體的其他損傷，當事者可能會歸責於政府而求取
國家賠償，為行政帶來風險；二是，對生理器官的全套摘
除手術費用自是不少，對當事人而言，無疑是對性別的直
接歧視外，再加上身體、經濟等複雜的多重交織性歧視，
無怪乎遭到法院的敗訴判決。

（二）業務主管機關是否能以行政管理之需，規範處置人民的身體？

政府對人民身體的任何強制行政處置，都會涉及人格權、身體自主權、健康權、及人性尊嚴等的人權侵犯非議，例如，針對非意願的墮胎、器官捐贈、身體割除等類的行政規範，都需要格外謹慎。過去，政府曾對社會爭論不休的「性侵害犯罪者是否克以去勢刑罰議題」以人權定奪，但對「性別變更要先手術割除」規範的存在則舉棋不定。內政部2015年曾進行一次相關民調，當時的結論讓業務單位不敢貿然修正，唯時空變遷，如今僅為回歸個人的性別認同，就要接受比性犯罪者更加嚴酷的「身體刑處」，訴諸國際應該也得不到認可，目前各國對此的規定或許不一，但普遍僅是將性器官摘除證明列為參考，而非以強制必要文件視之。

（三）性別變更規定若過於寬鬆，是否會帶來性別混亂的後遺症？

社會無奇不有，例如2021年臺灣戶政曾發生更名鮭魚的亂象，讓相關政府機關頭痛不已。不過，「鮭魚之亂」起因於商業行為，民眾多以無關公眾的笑話視之。「性別變更」雖同樣是屬個人選擇，也無關公眾，但卻絕非出於玩笑，對當事者而言，性別認同是纏繞數十年，難以言喻的痛苦隱私，這份追求法律與自我性別統一的變更行動，關係著個人婚姻、家庭、工作，乃至財產、繼承、社會角色等複雜的人生課題，必然經過當事人的幾番掙扎琢磨，實在無須再以「性器官強制摘除」的證明來卡關。以臺灣

開辦同志婚姻專法3年，社會未見禍亂和諧如常，或許於此我們也毋須多慮。

(四) 類似的訴訟行動是否會群起效尤，讓行政體系更加難為？

人民選擇對行政府機關提訟，是出於無奈的自力救濟，但也如同小蝦米對上大鯨魚般，勞民傷財且勝算渺茫，循例的比例不高。既是如此，本案主角小明，身為一名跨性別者，為何還願意承受比一般人強大數倍的出櫃及媒體曝光壓力，也要挺身提告？細究全案，小明是在民間團體「臺灣伴侶權益推動聯盟（簡稱伴侶盟）」的協助以及律師團的訴訟代理下才得以順利展開，此種「個案現身－媒體曝光－法院仲裁－立法修法」的運作模式，是民間推展社會改革、凸顯不公議題的典型策略，最後能否成功，端視議題的正當性與法律的合理性。回顧本案始末，政府若能開放及早與民溝通，或許能夠免除今次判決的尷尬，值得相關借鏡。

四、國家義務與現行法規

(一) CEDAW公約條文

- 1.第 1 條：**「本公約中，對於婦女的歧視，係指：基於性別而做的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的，足以妨礙或否認婦女〈不論已婚、未婚〉在男女平等的基礎上，認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民，或任何其他方面的人權和基本自由。」。
- 2.第 2 條：**「締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，

承擔：……（b）採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；（c）為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；（d）不採取任何歧視婦女的行為或做法，並保證政府當局和公共機構的行動都不違背這項義務；（e）採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；（f）採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；……。」。

（二）CEDAW一般性建議

1.第 19 號第 6 段：「《公約》第 1 條界定對婦女的歧視。歧視的定義包括基於性別的暴力，即針對其為女性而施加暴力或不成比例地影響女性。包括身體、心理或性的傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由。基於性別的暴力可能違犯《公約》的具體條款，不論這些條款是否明文提到暴力。」。

2.第 19 號第 7 段：「基於性別的暴力，損害或阻礙婦女享有基於一般國際法或具體的人權公約所載列的人權和基本自由，符合《公約》第1條所指的歧視。該等權利和自由包含：……（b）不受酷刑、不人道或有辱人格的待遇或懲罰的權利；……（d）自由和人身安全權利；（e）基於法律受平等保護權；……（h）工作 22 案例 條件公平有利的權利。」。

- 3.第 28 號第 18 段：**「……以性和性別為由而對婦女的歧視，與其他影響婦女的因素息息相關，如：種族、族裔、宗教或信仰、健康狀況、年齡、階級、種姓、性取向和性別認同等。……締約國必須從法律上承認該等交叉形式的歧視，以及對婦女的相關綜合負面影響，並禁止此類歧視。締約國亦需制訂和實施消除此類歧視的政策和方案，……。」。
- 4.第 28 號第 34 段：**「締約國必須確保婦女得以援引平等原則，作為當公務人員或私人行為違反《公約》而為歧視行為時，提出起訴的依據。締約國還必須確保婦女能夠及時利用可負擔及可獲得的補救辦法，於必要時提供法律援助，由獨立的主管法院或法庭進行公正審訊，妥善處理其投訴。……。」。
- 5.第 32 號第 6 段：**「……任何區別、排斥或限制，其影響或其目的如妨礙或阻止婦女認識、享有或行使人權和基本自由，均為歧視。基於生理性別和／或社會性別對婦女的歧視往往與影響婦女的其他因素，如種族、族裔、宗教或信仰、健康狀況、年齡、階級、種姓以及女同性戀、雙性戀或跨性別者及其他身分等密不可分，並因這些因素而變得更加嚴重。基於生理性別或社會性別的歧視，對屬於這些群體的婦女造成的影響程度或方式可能不同於男子。締約國必須在法律上認定這些交叉重疊的歧視形式及其對相關婦女變本加厲的不利影響，並禁止此種歧視。」。
- 6.第 35 號第 12 段：**「……委員會確認，歧視婦女與影響其生活的其他因素密不可分。委員會在其判例中曾經強調，這

些因素包括：婦女的族裔／種族、原住民族或少數民族身分、膚色、社會經濟地位和／或種姓、語言、宗教或信仰、政治意見、民族血統、婚姻狀況、生育、父母身分、年齡、城鄉位置、健康狀況、身心障礙、財產所有權、女同性戀、雙性戀、變性人或雙性人、……由於婦女蒙受著各種交叉出現的歧視，產生了嚴重的負面影響，委員會承認基於性別的暴力可能在一定程度上，或以不同的方式影響著某些婦女，這意味著需要採取適當的法律和政策對策。」。

7.第 36 號第 46 段：「委員會建議締約國採取一切適當措施，通過消除陳規定型和歧視消除障礙，並採取以下措施，確保所有類別弱勢群體和邊緣群體的受教育權：……（i）通過確保採取應對阻礙女同性戀、雙性戀、跨性別和雙性女童和婦女接受教育的障礙的政策，消除對她們的歧視。」。

五、案例解析

臺灣於2007年簽署CEDAW，至今2022年已進入第4次國家報告的提送日程。期間2011年也通過CEDAW施行法，政府依規定曾函請全國行政部門（上至中央部會，下至地方縣市）展開對國內法規的全面檢視，範圍包括法律、命令、措施、辦法、規定，以及計畫方案，檢視基準除CEDAW原始的30條條文外，也涵蓋CEDAW後來頒訂的37點一般性建議。雖經過兩次繁瑣的法規檢視，惟仍未全面落實於相關實務個案上，致仍有違反性平歧視之情事。

所幸，法院判決敗訴後，敗訴方最後沒有再提上訴而讓此件訴訟爭議是非底定。不過，司法判決終歸僅屬個案效力，不

必然能及於他案他人，未來若有類似的申請案，萬一遇到基層戶政人員執意依照規定執行，未必也能得到「免術換證」的待遇，為免歷史重演，讓基層人員有所遵循，解決之道還是在於主管機關盡速廢除或修改，回歸CEDAW的性平指引，讓性別變更不會成為是個人運氣與命運的選擇。

聯合國CEDAW公約是早於1975年通過的，當時原始的30條條文中對「多元性別」並無特別的標示說明，隨著時空的推移，人們的視野逐漸開闊，CEDAW的文件也更加完備，關於「多元性別」的擴大詮釋及權益維護事項，不斷於後續頒訂的一般性建議中加註延伸，未來於相關業務落實時可多比照參閱。





訓練別：公務人員普通考試基礎訓練(相當等級特考)

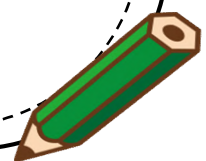
課程名稱：性別主流化

案例：

【案例一】疫情讓不健全的親密關係雪上加霜

【案例二】性私密影像被散布與職場性騷擾

【案例三】多元性別者的受教權與職業選擇



性別主流化案例

【案例一】疫情讓不健全的親密關係雪上加霜

一、案例情境

小萍是位幹練的女性，因過於投入工作，曾錯失一段感情，後來經人介紹，與認識4個月在政府單位工作的先生結婚，考量丈夫公務繁忙，需要全心照顧家人，婚後小萍辭去工作在家當起全職家庭主婦，一方面照顧同住的婆婆與叔姪3人，一方面也想好好調養身體安心備孕。

然而事與願違，5年的婚姻生活壓力更甚於以往，小萍發現夫家是一個極度重男輕女的家庭，先生帶著大男人思想，常常對她頤指氣使言語暴力，多病的婆婆更擅長以情緒掌控子女，小萍在家既無話語權也無參與的尊嚴，感覺僅是一個服侍全家無酬的外人。由於夫妻兩人都晚婚，小萍至今仍無懷孕，來自婆婆的壓力也日益強大。新冠疫情發生後，因停班停課的影響，全家5口待在家裡的時間變多，但互動愈多磨擦愈大，家務及照顧的壓力讓小萍喘不過氣，在幾次意外衝撞下，離婚問題終於浮至檯面。

經過幾番掙扎，小萍迫於無奈提出了離婚，慶幸自己沒有懷上孩子可以勇敢終止這個無望的婚姻。由於婚後在家無酬照顧，小萍已無收入，原有積蓄因貼補家用也所剩不多，她評估疫情期間求職不易，離婚後將會有一段生活困頓期，因此堅持主張贍養費，先生雖也同意離婚但拒絕支給贍養費，雙方因此僵持著。看似堅強的小萍，內心其實非常煎熬，她擔心若與夫

家無法和平分手，勢必走上法院訴訟一途，而法院會支持判給贍養費嗎？

二、現況統計

2020年新冠病毒襲擊全球，不僅殘害人們健康，讓經濟受損，也挑戰著家庭與親密關係。根據聯合國（UN Women, 2020）報告¹，疫情流行期間，全世界有162個國家執行居家禁令，估計約有27億3,000萬位婦女受到禁令的活動限制，這些禁令理應是讓人會更安全，不過，對慣常受到家暴的婦女而言，居家隔離反而讓她們的人身安全陷於危機，典型及輕者是孤立及經濟斷源，嚴重的則是性暴力、身體與心理暴力。觀察英、美、法、中等國家的統計，疫情期間家庭暴力的通報數目都有明顯增加，英國暴增二成五，法國更曾攀升超過三成，型態包括伴侶暴力、兒少不當對待及老人虐待等，其中仍然是以對婦女且是親密伴侶暴力最多。

臺灣疫情雖然不似其他國家突然面臨失控，但也同處暴風圈邊緣。根據衛生福利部（以下簡稱衛福部）統計²，2020年家庭暴力事件通報案件被害人達11.4萬人，較2019年約增加1萬人（10.1%），創歷史新高。在「婚姻／離婚／同居暴力」、「兒少保護」、「18歲以上家庭成員間暴力」3種家暴類型中，也以「婚姻／離婚／同居暴力」類型的67,957件最多，其中65.7%是女性

¹ 臺灣新社會智庫網站專文：新冠疫情對家庭暴力與其相關社會福利救濟途徑的影響（2021.10.4 發布）<https://reurl.cc/Qba9bZ>，擷取日期：2022年6月2日。

² 衛生福利部社家署於110年11月中旬發布之109年家庭暴力的性別統計。<https://dep.mohw.gov.tw/DOPS/lp-1303-105-xCat-cat01.html>，擷取日期：2022年6月2日。

被害人，較男性多出31.4%。2021年5月臺灣疫情提升至三級警戒後，更催化家內的緊張關係，據衛福部追蹤，該期全國家暴通報量比2020年同期爆增達15%。

由國內外的統計觀之，疫情對女性的影響都更甚於其他家庭成員。親密關係的終結是離婚，根據內政部的統計³，2021年度全臺有4萬7888對夫妻離婚，其中婚齡未滿5年者有1萬6639對，占離婚總對數的34.75%，占比為近10年新高（也是離婚最多的婚齡層）；其次是結婚5至10年者有1萬1198對，占23.38%次之。整體離婚者的婚齡中位數是7.95年，換言之，2021年臺灣半數的離婚夫妻的婚齡未滿8年。整體來看臺灣近10年的離婚概況呈波動趨勢，2012年為最高，2018年起開始連續緩降，到2021年為止已是連續4年下降。臺灣於2020年進入疫情警戒，雖是年離婚夫妻已減少，但比照結婚的總對數，整體離婚率仍高居亞洲之冠，疫情對不健全的親密關係仍會產生負向的催化。

三、案例爭點

（一）面對疫情，家人關係理應更加珍惜團結，為何反而更形緊張？

疫情期間，很多國家都採取封城、鎖國的策略來抑止病毒傳播，臺灣還加上全民口罩防護政策，以爭取時間取得疫苗。人們的互動減少，疏離感自然增加，加上工作停滯、收入不穩、病毒威脅，面對未來的不確定性，緊繃的情緒得不到紓解出口，很容易就會發洩在接觸最頻繁的家人身上，造成家庭暴力，或衝擊原先體質即不佳的親密關

³ 內政部統計處於111年7月22日公布之我國110年離婚的相關統計數據。詳見內政部戶政司全球資訊網。<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>，擷取日期：2022年6月2日。

係。同理觀之，儘管臺灣疫情的表現優於國際多數，但期間批評挑剔的聲音也從未中斷，甚至有些指責更為嚴苛，人民心中懼怕的發洩轉移如同親密關係中的暴力呈現，無理但存在，如同緊繃的親密關係，政府需要付出更高的智慧及耐心，才能帶領全民安然度過危機。

（二）臺灣的離婚率高、婚姻的維持年期越來越短，原因為何？

離婚率攀升各國原因不一，臺灣的攀高現象，主要是來自於婚姻平權的法律制定、兩性的自覺成長、以及社會的性平強度，三者未能取得同速而導致社會的負向發展。臺灣晉升為高度性別平等國家是不可逆的努力成果，目前性平的法律完備，女性的教育程度高、社會參與意願強、自主意識明顯，這些都是促使社會成長、家庭品質提升的重要元素，然而不可否認，社會仍存在少數男性及長者無法以珍貴資源視之，女性最終選擇自我並非出於自私，而是不再鄉愿。以本案為例，小萍付出卻不獲肯定，能幹卻無空間，幾年妥協仍然得不到丈夫的正視，對婚姻失去美好期待，加上單方面的傳宗接代壓力，致使她不得不放棄婚姻，斷尾求生。小萍並非特例，目前單身女性比率大幅增加，她們具有經濟能力，無須也不再依附傳統婚姻，若社會男尊女卑及婚姻父權的思維沒有斷除，短命的婚齡趨勢不會改變，兩性都難以從婚姻關係中獲得圓滿。

（三）婚姻中提出離婚的一方，有權得到法律賦予的贍養費保障嗎？

贍養費不是「家務有給」的代償概念，法律上贍養費的定義是：夫妻在分居或離婚後，一方提供給配偶必需的基本生活費用。依照我國法律，離婚分為兩願離婚與判決離婚兩種，若夫妻採兩願離婚，雙方當事人就是否支付贍養費，以及金額的多寡可自行議定，若雙方協議不成，則可再循判決離婚方式向法院提出贍養費的請求。而依照法院的離婚判決支付規定，又分為民事賠償及贍養費兩部份，民事賠償是指在配偶有過失情況下所提出的補償請求（如暴力、外遇、虐待、名譽受損等），贍養費則是一方避免離婚後造成生活困難而提出的費用請求。聲請者不限性別，男女雙方都可以主張提出，惟無論是哪一種請求，聲請者都必須是在婚姻中無有過失。而且，請求判決是依事實而定，並非所有聲請都會被法院認可。

小萍在此段婚姻並無過失（婆婆嫌棄的無孕非法律上認定的婚姻過失），若兩人協議得不到應有的贍養費，則可依《民法》第1057條的規定，再循法院判決離婚的方式向先生請求（按：小萍必須提出離婚後生活會陷於困難之證明）。然而，法律規定未必是社會現實的軌跡，依據普羅大眾的實情，不論是兩願或判決離婚取得的贍養費承諾，支付者往往不願如期履約，中途任意毀約的案例比比皆是，對通常居於婚姻弱勢一方的女性而言，贍養費的良善規定可能無法發揮效果，這也是小萍心中所擔心的。

四、國家義務與現行法規

(一) CEDAW 公約條文

第 16 條：「1.締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：(a) 有相同的締結婚約的權利；(b) 有相同的自由選擇配偶和非經本人自由表示、完全同意不締結婚約的權利；(c) 在婚姻存續期間以及解除婚姻關係時，有相同的權利和義務；(d) 不論婚姻狀況如何，在有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重；(e) 有相同的權利自由負責地決定子女人數和生育間隔，並有機會使婦女獲得行使這種權利的知識、教育和方法；(f) 在監護、看管、受托和收養子女或類似的制度方面，如果國家法規有這些觀念的話，有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重；(g) 夫妻有相同的個人權利，包括選擇姓氏、專業和職業的權利；(h) 配偶雙方在財產的所有、取得、經營、管理、享有、處置方面，不論是無償的或是收取價值酬報的，都具有相同的權利。2.童年訂婚和結婚應不具法律效力，並應採取一切必要行動，包括制訂法律，規定結婚最低年齡，並規定婚姻必須向正式機構登記。」。

(二) CEDAW 一般性建議

1. **第 29 號第 38 段：**「締約國應向配偶雙方提供享有婚姻財產的平等機會和管理財產的平等行為能力。締約國應確保在

擁有、獲取、管理、經營和享有單獨或非婚姻財產方面，婦女享有與男子同等的權利。」。

2. **第 29 號第 43 段：**「與解除婚姻的經濟後果有關的多數法律、習俗和慣例可分為兩大類，即財產的分割和離婚或分居後的贍養。無論法律是否表面中立，財產分割和離婚或分居後的贍養制度通常對丈夫有利，其原因如下：在劃分可分割婚姻財產方面存在先入為主的性別觀念，對非金錢貢獻未給予充分認可，未賦予婦女管理財產的法律行為能力，按性別劃分的家庭角色。此外，與解體後使用家庭房屋和動產有關的法律、習俗和慣例顯然對婦女在婚姻解體後的經濟狀況產生影響。」。
3. **第 29 號第 46 段：**「締約國有義務規定，離婚和（或）分居時，雙方平等分割婚姻期間積累的所有財產。締約國應承認任何一方對婚姻存續期間所取得的財產做出的非直接、包括非金錢貢獻的價值。」。
4. **第 29 號第 47 段：**「締約國應規定，夫妻雙方享有在形式和事實上平等的擁有和管理財產的法律行為能力。為實現婚姻解體時形式和實質上的財產權平等，大力鼓勵締約國規定：承認對生計相關財產的使用權，或者提供補償，以替代與財產有關的生計。提供適當居所，以替代對家庭房屋的使用。在夫婦可以利用的財產制度（共同財產制、單獨財產制、混合制度）內部實現平等，擁有選擇財產制度的權利並理解每種制度的後果。計算延付報酬、養老金或人壽保險單等其他因婚姻存續期間所做貢獻而在解體後得到的支付的現

值，作為可分割的婚姻財產的一部分。對可分割婚姻財產所做的非資金貢獻進行估值，包括家務和照顧家庭、失去的經濟機會以及對配偶的職業發展、其他經濟活動和人力資本發展的有形或無形貢獻。」。

5. **第 34 號第 33 段**：「締約國應按照關於婚姻和家庭關係中的平等的第 21（1994）號一般性建議和關於婚姻、家庭關係及其解除的經濟後果的第 29（2013）號一般性建議，修改個人狀況和家庭法，使之符合第16條，保障農村婦女在婚姻中的平等權利，包括在離婚時或配偶死亡後對婚姻財產的權利和獲得生活費或贍養費的權利，以及提高農村地區對婦女婚內權利的認識。」。

（三）《民法》

第1057條規定：「夫妻無過失之一方，因判決離婚而陷於生活困難者，他方縱無過失，亦應給與相當之贍養費。」。

五、案例解析

最近日本社群媒體創造了一個「冠狀離婚」的新名詞，用來形容疫情期間激增的離婚和情侶分手。當然，離婚的禍源不會是新冠病毒，疫情病毒只是促使不健全的親密關係加速發酵而已。離婚率上升的原因，主要還是來自於社會中根深蒂固的性別不平等問題，包括夫妻收入差距、家庭角色扮演、權責付出不均，以及男尊女卑的社會刻板印象。小萍的故事即是典型的案例。

有謂「天下沒有白吃的午餐」，任何美好的婚姻都需要雙方投入心力好好經營，但萬一付出沒有獲得相對的回應，與其坐

以待斃不如忍痛停損，這種無奈不得已的選擇，是男女兩性都會遇到的情形，唯目前以女性居多。「好聚好散」是不健全關係最好的安排，小萍本是有能力的人，終將走出陰霾否極泰來，但現實中，臺灣女性每年至少有4萬名仍深陷婚姻暴力中，她們礙於無力承擔單親養育及不忍與子女分離，無法終結劣質的婚姻，也無能改變自己的受暴，對於這些女性，政府除了暴力的防治維護，還能為她們做甚麼？

婚姻關係中，女性無酬的家務及照顧付出常被視為是一種理所當然，但這也可能是夫妻關係失衡的開始，女性被迫陷入依賴，而男性則更獨霸掌控。尊嚴建立於財務，民間婦女團體長期倡議「家務有給」主張，即是立基於此，目前臺灣社會推動「家務有給」的困難度大，但「家務共同分擔」則是人人可行。

近年行政院將「男性家務分擔」列為重要的性平工作，並且訂定關鍵績效指標（KPI指標），要求部會及全體公務同仁落實參與，原因無他，乃是鑑於婚姻中的平等是來自於相互的體諒與共同承擔，公務同仁也是人民的一環，除了公務上善用資源努力推動外，更要以身作則努力學習響應，於追求工作表現的同時，也圓滿自身的幸福。

【案例二】性私密影像被散布與職場性騷擾

一、案例情境

在公家機關工作的小華經常會上網交朋友，幾次聊天後，小華在網友不斷邀請下進行視訊網愛，過程被網友側錄卻不知。後來小華不想跟網友繼續往來，告知網友要與其停止聊天後，便刪除與網友相關聊天資訊。過1個月後，小華的某同事發現某網路平臺有小華的網愛影片，同事瞞著小華將平臺連結分享給其他同事，有些同事更在平臺上留言批評小華不檢點、騷貨等，工作時對小華常出現輕蔑的態度，部分男同事不時傳有性意味的話或圖片給小華，對其性騷擾，小華一問之下，得知自己性私密影像被偷錄、被散布，瞬間崩潰，覺得又丟臉又憤怒又自責，難以工作而請假數天。某一同事建議小華進行職場性騷擾申訴，並報警對偷錄和散布者提起告訴、求助專業機構協助下架及後續社工輔導陪伴。經由性平申訴調查結果，對於性騷擾同事進行懲戒並要求對小華道歉後，主管要求小華大事化小，小事化無，這樣就可以恢復同事間情誼，小華怕失去工作只好同意。沒想到過幾天後，其他同事對小華仍有出現指責、輕蔑的話語或態度，小華受不了這樣工作氛圍和被人指點的職場環境，萌生離職念頭。

二、現況統計

目前臺灣對於數位性暴力案件沒有專法可用，未成年主要是適用《兒童及少年性剝削防制條例》，成年人部分，如涉及性侵害則可使用《性侵害犯罪防治法》、涉及家庭暴力案件適用《家庭暴力防治法》、涉及跟蹤騷擾則是用《跟蹤騷擾防制法》，以上皆屬於者適用《中華民國刑法》（簡稱《刑法》）。

2020年⁴依性騷擾防治法受理性騷擾申訴調查結果成立，且發生場所係在「虛擬環境－科技設備（如網際網路、手機簡訊等）」者計172件（占所有場所18.9%），件數較前2年（2019年122件、2018年106件）呈增加趨勢。另透過或運用網路或電信方式實施校園性騷擾且調查屬實者為161件（占7.9%），件數較2019年61件呈增加趨勢。

財團法人台北市婦女救援社會福利事業基金會⁵（以下簡稱婦援會）從2015年至2021年服務655件數位性暴力求助案件，有90%以上被害人是女性，7%是男性。婦援會統計加害人威脅散布性私密影像情形，發現最高的是已威脅尚未散布有29%；其次是未威脅直接散布有28%；第三是已威脅已散布14%；未威脅未散布有13%；不確定有16%。

三、案例爭點

- （一）性自主權被侵犯，是加害人還是被害人該負責任？
- （二）性平調查結果後，為何同事仍對被害人有歧視或指責氛圍存在？
- （三）被害人身心崩潰外，還面對未來漫長司法訴訟，員工協助方案可否運用？

四、國家義務與現行法規

（一）CEDAW公約條文

1. **第1條**：「在本公約中，『對婦女的歧視』一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經

⁴ 資料來源：行政院性別平等處（2022）。2022年性別圖像，頁19。

⁵ 資料來源：數位性暴力四大訴求 性侵害防治法勿倉促修法！（2022年3月13日）。臺灣好報。取自：<https://reurl.cc/j1NOj2>，擷取日期：2022年5月20日。

濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。」，此案例中不管是網友或同事對於小華已涉及到對女性的歧視與偏見，影響其社會、經濟與就業等方面人權。

本案例網友未經小華同意側錄性私密影像和上傳網路散布，已侵害小華性自主權和性隱私權利，而同事們對小華性私密影像被散布、責難職場氛圍和性騷擾等，乃是來自於社會文化形成的女體污名化、性別歧視和偏見，國家有義務修法或制定法令、政策等適當措施進行消除。

2. **第2條**：「締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：(b) 採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；(c) 為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；(e) 採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；(f) 採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；(g) 廢止本國《刑法》內構成對婦女歧視的一切規定。」。
3. **第5條**：「締約各國應採取一切適當措施：(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。」。

(二) CEDAW一般性建議

第35號一般性建議第31段：「(a) 通過和執行有效的措施，在提起法律訴訟前後及過程中保護並協助投訴基於性別的暴力的婦女起訴者及為此作證的證人；(b) 確保關乎受害人／倖存者

的所有法律程式、保護和支援措施以及服務尊重並加強她們的自主性。締約國應將它們提供給所有婦女，特別是那些受交叉形式的歧視影響的婦女，考慮其子女及其他受撫養人的具體需求，使之可在全國範圍內獲取，且不論居民身分如何、或能力如何，或提供給願意配合對被指控的施害者提起法律訴訟的人。締約國還應尊重不駁回原則。」。

（三）數位性別暴力定義

我國於2021年2月行政院性別平等會參酌 CEDAW一般性建議第 19號第6段意旨，發布數位性別暴力定義、類型和意涵。數位性別暴力係指「透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等。」數位性別暴力類型及其內涵：

1. **網路跟蹤**：(1) 對於他人反覆實施跟蹤騷擾行為，致令他人感到不安或畏懼，如：傳送攻擊或恐嚇性電子郵件或訊息、對於他人網路留言，發表攻擊性言論等；(2) 跟蹤或監視他人活動，如：透過手機 GPS 定位或電腦、網路使用紀錄等方法為之；(3) 監視或蒐集他人網路活動或資訊，進而違反他人意願與之接觸等。
2. **惡意或未經同意散布與性／性別有關個人私密資料**：惡意或未經同意而散布與性或性別有關之文字、聲音、圖畫、照片或影像等個人私密資料。
3. **網路性騷擾**：(1) 未經同意逕將猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像等資料傳送他人，如：傳送具露骨性意味之電子郵件或簡訊、於社群網站或網路聊天室發表不適宜或具侵略性挑逗言論等；(2)

對於他人實施《性別工作平等法》、《性別平等教育法》或《性騷擾防治法》所定性騷擾行為。

4. **基於性別貶抑或仇恨之言論或行為**：(1) 對他人之性別、性傾向或性別認同等，發表貶抑、侮辱、攻擊或威脅等仇恨言論；(2) 基於性別，對於他人之行為或遭遇，進行貶抑或訕笑，如：穿著性感、婚前性行為或遭受性騷擾等；(3) 鼓吹性別暴力。
5. **性勒索**：以揭露他人性私密資料（文字、聲音、圖畫、照片或影像等）為手段，勒索、恐嚇或脅迫他人。
6. **人肉搜索**：透過網路搜索取得與散布未經他人同意揭露之文字、聲音、圖畫、照片或影像等私密資料。
7. **基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅**：基於性別偏見，以強制性交或加害生命之事恐嚇他人，使他人心生畏懼者。
8. **招募引誘**：係指運用網路或數位方式遂行人口販運，如：佯稱提供工作機會，或使用盜用之圖片、內容製作虛假廣告，引誘他人賣淫；抑或從事人口販運者，利用網路聊天室等。
9. **非法侵入或竊取他人資料**：非法侵入他人電腦或相關設備，以觀覽、取得、刪除或變更他人個人資料等，如：侵入網路攝影機取得他人影像資料等。
10. **偽造或冒用身分**：偽造或冒用身分，以取得他人個人資料、侮辱或接觸他人、損害他人名譽或信用、遂行恐嚇或威脅，或據以製作身分證件供詐欺之用等。

此案例即屬於數位性別暴力類型中惡意或未經同意散布與性／性別有關個人私密資料、網路性騷擾、基於性別貶抑或仇恨之言論或行為等。

（四）《性別平等工作法》和《性騷擾防治法》

本案例涉及《性別平等工作法》第2章性別歧視之禁止、第3章性騷擾防治、第5章救濟及申訴程序，第6章罰則等，以及《性騷擾防治法》第2條第1項第2款規定：「以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。」。

（五）《刑法》散布猥褻物品罪、妨害秘密罪及毀謗罪、損害名譽

本案例小華對於網友可提出《刑法》第235條散布猥褻物品罪、第315條妨害秘密罪及第310條毀謗罪，《民法》上也可以主張損害名譽、刑事附帶民事侵權賠償訴訟。

五、案例解析

案例中小華遭到網友散布性私密影像，職場中同事發現後，未於第一時間通知小華，反而分享與散布給同事，造成小華職場上被同事歧視、騷擾與責難處境和二度創傷。同時，同事們得知小華被同事歧視、性騷擾時，未即時提報主管處理，以致於事件擴散，影響小華在職場中嚴重名譽損害。職場中的同事不但未阻止反而轉傳散布、言語攻擊、性騷擾行為，加重對小華的傷害。如發現有性別暴力事件時，第一時間應通知被害人與提供相關資源協助，而非分享給他人，例如鼓勵被害人截圖、散布影像的錄影等蒐證、鼓勵報警、向網站管理員要求下架、提供專業機構資訊協助影像下架或專業社工人員協助等。同時，不管被害人性私密影像是被偷拍或自願拍攝，只要未經同意而被散布都是犯罪行為，發現者應協助被害人

保密，拍攝與否及未經同意散布是兩獨立事件，非因果關係，不應指責和檢討被害人，避免造成被害人再度傷害。

數位性別暴力事件是基於民眾傳統父權文化中性別框架下的歧視觀念，懲處性騷擾同事是治標不治本作法，還需主管規劃系列的性別平等、數位公民素養教育課程，以建立和落實性別平權觀念，進而消除責難被害人文化、性別歧視職場環境，才能減少數位性別暴力再發生，以確保所有人均可在友善安全職場環境中工作。

目前臺灣對於成人侵害個人性私密影像的數位性別暴力案件，在未有專法下，只能運用《刑法》捍衛司法權益，被害人所需之安全、服務、福利等權益維護或保障十分缺乏。CEDAW公約第2條(b)、(f)國家應對於數位性別暴力相關《刑法》進行增修，例如提高刑責，新增數位性別暴力樣態和侵害性自主權、並制定專法或修法，以保障、維護數位性別暴力被害人相關權益，擴大公民教育，遏止數位性別暴力事件發生。

職場應積極提供員工協助方案及連結相關專業機構，以降低被害人身心創傷，和影響其社會與經濟、就業權利程度。如同CEDAW的第35號一般性建議第31段(a)之(三) 確保婦女受害人／倖存者及其家庭成員無償獲得經濟援助，或低價獲得高品質的法律援助，醫療、社會心理和諮詢服務，教育，可負擔得起的住房、土地、兒童保育、培訓和就業機會。同時，第31段(a)之(五) 建立並實施適當的多部門轉介機制，確保此類行為的倖存者有效獲得全面的服務，確保非政府婦女組織充分參與並與之開展合作。此外，被害人需要法律協助、各種保護等專業服務以尊重被害人自主性相當重要，此與CEDAW第35號一般性建議第31段(b)相同，即「確保關



乎受害人／倖存者的所有法律程式、保護和支援措施以及服務尊重並加強她們的自主性」。

【案例三】多元性別者的受教權與職業選擇

一、案例情境

小瑋是位年輕女孩，但她習慣中性的打扮，短髮造型非常帥氣，雖然常常因此被誤認為是男生而帶來一些困擾，但因為是自己喜歡的裝扮，所以也不太在意。小瑋對建築一直有濃厚的興趣，家人也非常支持她朝這方面發展，因此，大學畢業後小瑋就直接報考同校土木研究所的結構工程組。

小瑋如願順利通過了第一階段的筆試，但在第二階段口試面談時卻發生一件意外狀況，讓她心中非常不快。話說口試那天，她進入現場坐定，1名來自公務界的口試委員翻看她的履歷資料後，突然很驚訝地說：「啊~妳是女生喔！」，接著就劈頭問：「為什麼想要考這一組？妳知道結構工程師是要常常加班的，需要到處會勘，在工地裡進進出出，工作性質並不適合女生，妳有想過嗎？」。小瑋沒有心理準備會被委員當場這樣直白地問，一時心慌當下回答得不是很得體，事後她感覺有受到屈辱，更擔心會因此不被錄取。

二、現況統計

隨著社會的進步與接納，人們將非異性戀者統視為一個「多元性別族群」（以下簡稱多元性別），並以LGBTI為該族群的代稱，除了性別認同已確定的L—lesbian（女同性戀）、G—gay（男同性戀）、B—bisexual（雙性戀者）、T—transgender（跨性別者）、I—intersex、（雙性人）外，「多元性別族群」也包含廣泛尚未出櫃、與生理性別不同性別氣質的人。目前全世界的LGBTI人數多少不得而知，但若依國際普遍認同的說法，大膽推估「LGBTI

族群約占一國總人口3至5%不等」，處於臺灣社會暗處角落的多元性別人口約莫在70至120萬人之間，人數恐怕超越大家關心的原住民族（約58萬人）與新住民族（約56萬人）等少數族群，社會應該給予更多關注。

根據聯合國教科文組織（UNESCO）2021年發布的一項調查顯示⁶，全球高等教育畢業生中，理工科類的女性只占35%，細觀其中就讀的領域分布，以醫療與健康領域最多（15%），其次是數學與統計領域（8%），再其次是工程、製造與建築領域（8%），最後則是自然科學（5%）、資通訊領域（3%）等。有趣的是另一項統計，經濟合作與發展組織（OECD）的許多成員國，女性工程畢業生的比率竟然是低於前述全球平均的35%水平，例如法國（26%）、美國（20%）、韓國（20%）、日本（14%）。理工科女性占比較高的，反而是一些阿拉伯國家，如阿爾及利亞（49%）、突尼斯（44%）、敘利亞（44%）等。追究其中原因，可能是因為社會的性別愈不平等時，居於頂端的女性菁英愈是強烈要擺脫既有框架，找到一條可以快速實現財務自由的改變之道，這條捷徑，通常指的就是從事科學、科技、工程與數學（STEM）的工作，因為收入高，累積財富多，改變才會快。根據教育部的統計⁷，臺灣高等教育中就讀理工科技學科的女生比率，從2009年的32%提升到2019年的36%，增加

⁶ 自由時報網站自由財經（2021/3/19）之報導專文：《科技與創新》科技女力 改變世界。
<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3471104>

⁷ 自由時報網站自由財經（2021/3/19）之報導專文：《科技與創新》科技女力 改變世界。
<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3471104>

雖然緩慢但與國際水平相當。但依照2019年中國工程師學會的另項職場職業調查，臺灣科技產業中的女性工程師卻僅占13%，遠低於上述教育部的理科女性就學比率，其中，也唯有生技醫工一類是少數女多於男的領域，人數占科技女性的44%，其餘各領域則都是男多於女，如建築與都市規劃（占科技女性29%）、資訊通訊（占科技女性18%）等，而女性投入最少的領域則是機械業，僅有3%。

三、案例爭點

（一）中性裝扮成為一種時尚，從外表很難分辨性別，該如何看待？

社會多元化後，價值觀及審美觀也隨之改變，特別是經過商業的行銷操作，年輕人的外表裝扮確實不再受限於性別的二分法，如女長髮男平頭、女愛粉男要藍等的傳統性別框架，多數是取決於舒適、方便，再加上個性、流行的穿著。另者，目前未出櫃現身的「多元性別」族群仍不在少數，她（他）們也因人們的接納而慢慢蛻下偽裝，改以自己性別認同的舒適面貌呈現。其實，不管是個性潮流或是真的出於性別認同，任何裝扮只要不侵犯他人，無違反社會善良風俗都應該給予尊重。而對於外表裝扮，每個人也要自承若不受歡迎時，不能遷怒於人或強迫他人接受，各自展現民主開放社會應有的素養。

（二）委員出於好意的關心，若有不宜也是個人修養，這樣會有影響嗎？

本案口試委員的一番話，反映目前社會職場的現狀與現實，出發點或許是出自於前輩長者的經驗提醒，表面看

似沒有惡意，但因權力角色不同（試者與應試者）、場合不對（錄取的決勝階段），對當事者及結果自會產生一定影響。2008年也曾發生口試委員具爭議性的「性別刻板」提問。類似的「好意」，其實都觸犯了CEDAW所指的直接歧視（對應試者的性別刻板評價），以及間接歧視（歧視性的發言會影響其他委員的看法）。

因此，口試委員辦理各類公務者時，應需格外謹慎，除專業外，還要特別考量其是否具備性平意識及性別敏感度，以免帶來不必要的事端。

（三）職場上的性別隔離、性別刻板都其來有自，個人如何能改變？

職場上形成的性別隔離、性別刻板，主要是來自於家庭小社會對性別長期累積的刻板規範，而逐漸形成大社會的偏頗樣貌，難以用個人的努力去排除對抗，唯有倚賴國家的公權力，以及社會的覺醒，不斷地檢視、修正、教育，以達到群體改變。另外過去有些「以愛之名」而實則貶抑的女性保護，比如：夜間門禁、限制夜間工作、不值夜班、僅當內勤、門面等定型化職務，亦應與時俱進。而女性也要有所覺知，不利用「女性」的性別弱勢特權取巧，唯有如此多面向的改變，職場真正的性別平等才可能獲得實踐。

四、國家義務與現行法規

（一）CEDAW 公約條文

1. **第 1 條**：「本公約中，對於婦女的歧視，係指：基於性別而做的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的，足以妨礙或否認婦女〈不論已婚、未婚〉在男女平等的基礎上，認

識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民，或任何其他方面的人權和基本自由」。

2. **第 2 條：**「締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：……（d）不採取任何歧視婦女的行為或做法，並保證政府當局和公共機構的行動都不違背這項義務；（e）採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；（f）採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；……」。
3. **第 5 條：**「……（a）改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；……」。
4. **第 10 條：**「締約各國應採取一切適當措施以消除對婦女的歧視，以保證婦女在教育方面享有與男子平等的權利，特別是在男女平等的基礎上保證：（a）在各類教育機構，不論其在城市或農村，在專業和職業輔導、取得學習機會和文憑等方面都有相同的條件。在學前教育、普通教育、技術、專業和高等技術教育以及各種職業培訓方面，都應保證這種平等；（b）課程、考試、師資的標準、校舍和設備的質量一律相同；（c）為消除在各級和各種方式的教育中對男女任務的任何定型觀念，應鼓勵實行男女同校和其他有助於實現這個目的的教育形式，並特別應修訂教科書和課程以及相應地修改教學方法；（d）領受獎學金和其他研究補助金的機會相同；（e）接受成人教育、包括成人識字和實用讀寫能力的教

育的機會相同，特別是為了盡早縮短男女之間存在的教育水平上的一切差距；(f) 減少女生退學率，並為離校過早的少女和婦女安排各種方案；(g) 積極參加運動和體育的機會相同；(h) 有接受特殊知識輔導的機會，以有助於保障家庭健康和幸福，包括關於計劃生育的知識和輔導在內」。

（二）CEDAW一般性建議

1. **第 34 號第 43 段：**「締約國應保護農村女童和婦女的受教育權利，並確保：……(g) 農村學校的懷孕少女在懷孕期間不被開除，並允許她們在分娩後重返校園，同時向她們提供托兒設施及哺乳室，以及兒童保育和哺乳諮詢；……」。
2. **第 36 號第 7 段：**「……根據該委員會關於婦女獲得司法救助的第 33 號一般性建議，所有締約國都有義務保護女童和婦女不受剝奪她們接受各級教育機會的任何形式的歧視，並有義務確保她們在發生這種情況時有訴諸司法的途徑」。
3. **第 36 號第 24 段：**「委員會建議締約國採取以下措施，尊重、保護和實現女童和婦女接受教育的權利、教育範圍內各項權利和通過教育實現的權利：……(g) 審查和（或）廢除允許開除懷孕女童、其他類別的受訓人員和教師的法律和政策，並確保她們生育後重返不受任何限制；(h) 承認教育權作為法律上可強制執行的權利，一旦受到侵犯，女童和婦女獲得平等和有效的司法救助，而且有權獲得包括賠償在內的補救；……」。
4. **第 36 號第 27 段：**「……委員會建議締約國通過採取以下措施，加強努力並採取積極措施消除在教育領域持續導致對

女童和婦女的直接和間接歧視的性別陳規定型觀念：(a) 挑戰和改變限制女童和婦女充分行使其人權和自由以享有受教育權、教育範圍內各項權利和通過教育實現的權利的父權意識形態和結構；(b) 制定和實施政策和方案，包括在各級學校和整個社會開展的關於《公約》、性別關係和性別平等的提高認識運動和教育活動，旨在依照《公約》第5(a)條改變男女社會和文化行為模式，以期消除偏見和習俗；……

(d) 修訂和制訂非陳規定型的教學課程、教科書和教材，以消除複製和加強針對女童和婦女進行基於性別的歧視的傳統性別陳規定型觀念，並促進塑造更加平衡、準確、健康和積極的女性形象和呼聲；(e) 對各級教育的教學人員進行強制培訓，內容涉及性別平等問題、性別敏感度及其性別行為對教學和學習過程的影響」。

5. 第 36 號第 55 段：「委員會建議締約國採取下列措施，以減輕文化和宗教習俗對女童和婦女受教育機會的影響：(a) 根據消除對婦女歧視委員會第 31 號以及兒童權利委員會有關有害習俗的第 18 號聯合一般性建議/意見，保護女童和婦女不因父權、宗教或文化規範和習俗被剝奪受教育權；……(g) 制定重返校園和全納教育政策，使未滿 18 歲的懷孕少女、年輕母親和已婚女童能夠留在校園或立刻重返校園，確保向所有教育機構和行政長官、家長和社區傳播這些政策；(h) 消除可能妨礙接受教育機會的做法，例如讓女童在家中從事無報酬的勞動；(i) 確保所有不到最低就業年齡的兒童，尤其是女童，接受全日制教育，並且在適當情況

下依照相關國際勞工標準，納入職業或技術教育」。

6. 第 36 號第 63 段：「委員會建議締約國採取以下行動，以確保教育制度允許兩性擁有平等的機會，自由選擇學習科目和職業：……（b）尤其是在中學一級，在男女同校的學校裡消除意識形態方面和結構性障礙（例如交叉安排與性別掛鉤科目的時間）以及妨礙女童在科目和課程的選擇方面作出自由選擇的教師態度；（c）讓教師受訓人員和教師能夠向學生和家長提供職業諮詢，以應對和改變對適合某一性別的學科和（或）職業根深蒂固的觀念；（d）依照第 4 條和委員會關於暫行特別措施的第 25 號一般性建議，通過提供特別獎勵措施（如獎學金）和採取暫行特別措施，採取提高女性在各級教育中對科學、技術、工程和數學課程參與度的措施；（e）確保在單一性別學校提供各種學科，特別是在技術—職業領域，以便女童有機會參加由男性主導的領域，反之亦然，從而提供更廣泛的職業選擇」。

五、案例解析

雖然我國於2002年已制訂《性別工作平等法》，針對職場上的性別歧視對待予以詳細規範，但不可否認地，至今職場仍存在著新舊不一的性別刻板，以及遊走於邊緣的性別潛規則（例如懷孕歧視）。這些性別刻板及潛規則，不但直接影響女性在職場的發展，當然也會上溯到在校階段的學習取向及就業指導。案例中該名口試委員的脫格提問，或許是出於好意，但對小瑋而言，直接施於其身的歧視對待，可能即是影響其未來職涯的重要一擊。

涉世未深的小瑋，礙於師生權勢的強弱，即使因為口試過程不公而最終遭到落選，應該也不會運用「性別歧視」的反擊方式去主張自己的權益，惟望擁有權力的委員及為人師表者皆能具備一定的性平素養，以免對年輕學子造成誤傷及誤導。此案例也再次提醒，政府單位對代表其權力的執行者都應有周全的篩選及規範機制，避免因為個別的價值疏失，而破壞了整體信譽與政府多年推展性平的努力。



公務人員普通考試基礎訓練（相當等級特考）

性別平等相關法規

- 消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）一般性建議



- 性別平等教育法



- 性別工作平等法



- 性騷擾防治法



- 家庭暴力防治法



- 跟蹤騷擾防制法



- 跟蹤騷擾防制法懶人包



- 跟蹤騷擾防制法宣導影片



- 兒童權利公約



- 兒童及少年福利與權益保障法



- 兒童及少年性剝削防制條例





國家文官學院



國家文官學院FB



公務人員保障暨培訓委員會



T&D 飛訊