

新北市三重區公所



112年 CEDAW 案例集



Sanchong District Office

目錄



- **CEDAW 案例 1**
世界在改變，7 個你該重新認識的性別關鍵字
- **CEDAW 案例 2**
媽媽是壓力爆表的生物！7 種減壓妙方
- **CEDAW 案例 3**
「性騷擾定義？遇上職場性騷擾怎麼辦？我該如何求助？」
- **CEDAW 案例 4**
性平三法適用不同身分場域，修法重點一次看
- **CEDAW 案例 5**
性別平權是生活細節的平等落實-SDGs-5（性別篇）
- **CEDAW 案例 6**
科技女力，改變世界



案例 1 世界在改變 7 個你該重新認識的性別關鍵字



性平教育愈來愈被注目，除了 LGBTQ+ 之外，還有許多你也應該知道的性別相關詞彙。無論你的性別認同和性傾向為何，這世界並非二元、非黑即白的，而是像水一樣溫柔流動。

性別流動 Genderfluid

這或許是近年最常被提及的性別相關詞彙，意指個人的性別認同並非侷限特定的男或女，而是在性別光譜上自由流動。性別流動者認為自己在性別光譜上沒有確定位置，今天覺得是女生，明天覺得是男生，後天可能認為自己同時是男性、女性和 X 性別。超模卡拉迪樂芬妮（Cara Delevingne）稱自己為泛性戀者和流動性別者；演員伊薩米勒（Ezra



唐鳳

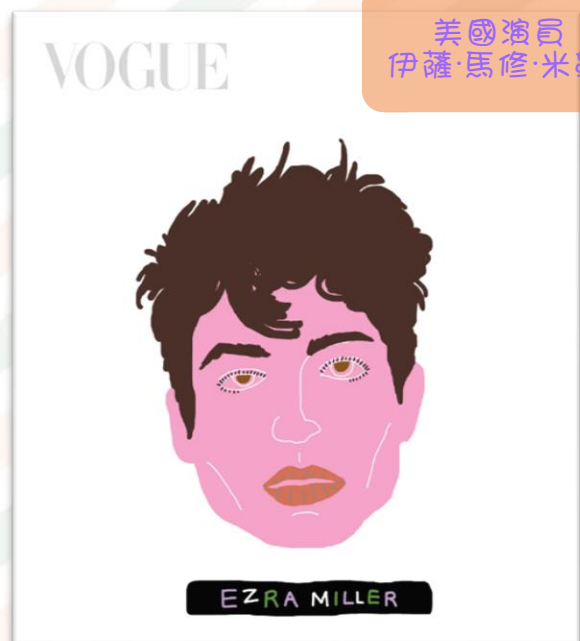
Miller) 也曾表態：「我不認定自己是男人，也不認定自己是女人，我只認定自己是個人類。」性別流動可以視為一種反抗主流架構下性別二元區分的趨勢。

跨性別 Transgender

狹義的跨性別者，是指出生性別與心理性別不一致的人，分別有出生時生理性別為男性、心理性別為女性的「跨性別女性」；與出生時生理性別為女性、心理性別為男性的「跨性別男性」。跨性別者並不同於進行變性手術，有些跨性別者因為性別不安訴諸於手術，但也有一些跨性別者並未進行變性手術。在大眾文化中的相關資訊包含電影《丹麥女孩》，劇情描寫史上第一個進行變性手術的跨性別者 Lili Elbe 的故事，另一部《雙面勞倫斯》以一個想要成為女人的男人為出發點，探討跨性別議題相當深入。

順性別 Cisgender/ 順性別霸權 Cissexism

順性別代表「出生性別、生理性別與心理性別一致相同者」，例如出生時醫生判斷某人生理為男性，他也自認為是男性，那他就是順性別者。相對於「順性別」，出生性別、生理性別與心理性別不同者，則稱為「跨性別」。此外，順性別這個詞彙也帶出一些爭議，目前性別和社會運動時常使用的「生理男性」通常是指「順性



美國演員
伊薩·馬修·米勒

別男性」；「生理女性」通常是指「順性別女性」，這樣的論述是假定是所有人必然為順性別者，也就產生了所謂的「順性別霸權」。

性別酷兒 Gender Queer

你是男人。還是女人，抑或都不是？性別酷兒又稱非二元性別（Nonbinary），指稱那些超越傳統意義上對男性或女性的二元劃分。曖昧且不確定，不單純屬於男性或女性的自我性別認同。性別認同非男非女、亦男亦女，或者不完全是其中一種，也可能是動態變化，沒有一個固定的性別。性別流動、X 性別、無性別、去性別、泛性戀者、無性戀者也都屬於性別酷兒的範疇。酷兒的（Q）同時意味著 Question，也就是不停詢問、疑惑，永遠在尋找身分中。

英國搖滾音樂家
大衛鮑伊



超模
卡拉迪樂芬妮



雙性化 Androgynous

Androgyny 一詞最初由美國女性主義學者凱洛琳·海昂恩 (Carolyn G. Heilbrun) 於 1964 年提出，演變至今，相對的中文翻譯有很多種，不只是「雙性化」，還有「雌雄同體」、「不分男女」和「亦男亦女」。象徵一個人的氣質無法用男性化或女性化這種二元方式判定，在他們身上，陽剛和陰柔的感受通常兩者兼具，比如說大衛鮑伊 (David

Bowie) 就有著名的雌雄同體氣質。這通常與性傾向無關，比較屬於性別氣質。也有一些雙性化個人屬於「無區分性別」和「性別曖昧」

性別認同 Gender Identity

性別認同又稱心理性別。有些人的性別認同和生理性別是不一樣的。《美國大學性教育講義》的說明指出：「人們經由生物、文化與心理等成分交互作用，發展出自身的性別。與心理社會成分相關的，包含了指定性別與性別認同。性別認同指的是人們對自己性別的感受，內化且認同自身屬於何種性別。」傳統二元的角度，性別認同分為男性與女性，但如果將性別認同視為連續性的光譜，這中間就有許多變化存在。性別認同和這世界一樣，並非二元、非黑即白，而是立體多樣，也因為有這麼多模糊難解的謎和灰色隱晦地帶，才如此有趣。

美國演員、歌手及變裝皇后
魯保羅



變裝皇后 Drag Queen

變裝 (Drag) 這種演出其實早在古希臘時期有記載，一路發展到莎士比亞年代，而後在 1880 年代誕生了男扮女裝的舞台表演方式，歷史紀錄的第一位變裝皇后是來自美國的 William Dorsey Swann。變裝皇后 (國王) 是易裝者下的子分類，指的是生理男性 (女性) 透過穿著女性 (男性) 服裝扮演另一性別。變裝皇后的易裝藉由誇張的造型來詮釋對於女性之美的熱愛，日本寶塚歌劇團由女性扮成帥氣的「男役」也可以稱為一種變裝表演。

九零年代以來，變裝皇后表演與 LGBTQ+ 文化緊緊相扣，被喻為次文化的一環。直到 2009 年美國實境節目《魯保羅變裝皇后秀 (Rupaul' s Drag Race)》大受歡迎，迎來大眾文化的關注。現在的 Drag 已經不是單純男扮女或女扮男，也有女性扮成 Drag Queen，意旨逾越性別的二元界線，讓性別光譜更多元。Drag 不只是一門表演藝術，更是象徵人人平等的重要彰顯。

或許用《藍色是最溫暖的顏色》的台詞來做性別關鍵字的總結最為適合：「愛沒有性別之分，選擇你愛的那個就好。」性別是流動的，性向也是，你永遠不知道你將成為誰，或是會愛上誰。

Editor and Text by Nicole Lee

Illustrated by Pei-Chi Lee

文章來源：

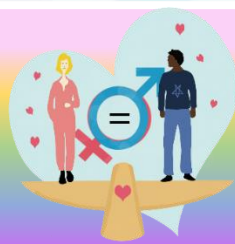
VOGUE <https://www.vogue.com.tw/entertainment/article/7-keywords-for-lgbtq>

與CEDAW的關係

★ CEDAW 第 5 條 a 款：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；

案例 2 媽媽是壓力爆表的生物 7 種減壓妙方



說媽媽是壓力爆表的生物，應該沒有人會否認吧！全家大小的事全扛在肩上，媽媽的壓力不只身體疲累，心裡、腦子裡更總是裝得滿滿，膨脹到崩潰邊緣，不宣洩出來，怎麼扛得住？

除了自己的行程，老公、孩子的行事曆媽媽都得記著；除了三餐點心必備，老公、孩子愛吃或不吃的媽媽都會知道；以前愛怎麼打扮晚歸，現在快速簡便就行。媽媽啊～你身上扛著幾個人生活呢？

每天，幫自己把肩上的重擔放下一會、把心裡的委屈吐出來、把腦子裡的思量排空吧！就 5 分鐘，孩子睡了之後，每天給自己 5 分鐘，下面 7 招挑一個做，為自己紓壓、解悶、洩怒！

媽媽紓壓第1招：大叫

哪個媽媽不想大叫？為了壓抑想大叫的怒火，每天都不知道捏爆幾顆橘子了！所以阿母們～想大叫的時候不要忍，準備一個消音罐，或是一件厚棉被，把嘴把頭埋進去，大叫吧！



媽媽紓壓第2招：攤屍式放空

「攤屍式」是瑜珈動作中最後的大休息，旨在讓身體回歸到最原始的放鬆狀態，講得更直白，就是「大」字型躺著！找個可以大字型躺平的地方，輕輕閉上眼睛、腦袋完全放空，記得什麼都不要想，你會慢慢感受到這招式的魔力喔！



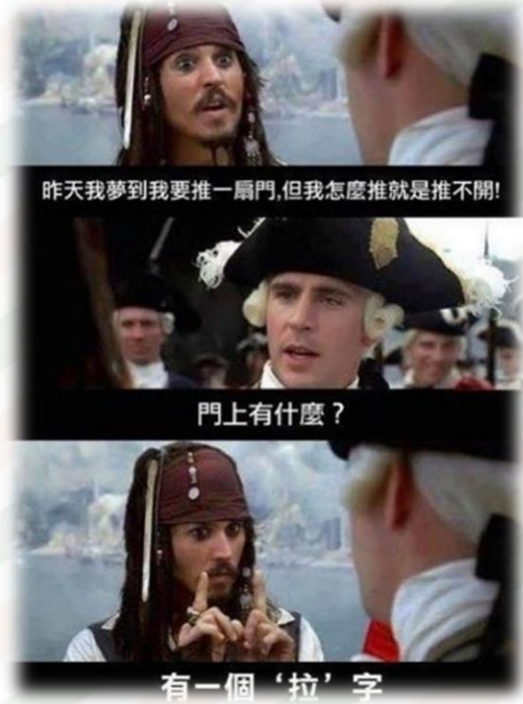
媽媽紓壓第3招：蝴蝶擁抱

「蝴蝶擁抱法」，用來幫助孩童或心理創傷者在感到激動、悲傷、焦慮或不安時，可以安撫自己、讓自己放鬆的動作，藉以告訴自己『我很安全、我沒事、慢慢來』。試試看，真的會慢慢冷靜下來唷！



媽媽紓壓第4招：meme 迷因

迷因，白話解釋就是「網路梗圖」。腦子快爆炸的時候，就是要靠這些無腦的趣味來解救，看一看、笑一笑，但千萬別認真，你會發現～一笑解千愁啊！



媽媽紓壓第5招：放低標準

說實在的，媽媽是責任感很重的人類，能給孩子 100 絕不會妥協只給 60。但想想爸爸帶孩子的哲學：「有在呼吸就好」，在不影響安全、健康的前提下，有些時候、有些情況，就試著睜一隻眼閉一隻眼，放自己一馬吧！

媽媽紓壓第6招：維持興趣

興趣，對一個人而言是一種能讓自己身心感到愉悅的享受，在成為媽媽之前，你一定有一些自己在家喜歡做的事，例如：小酌、追劇、泡澡、吃宵夜、聽音樂、做運動、閱讀、畫畫…等等，每天或至少每週一

次，為自己規劃一個「做興趣」的時間，讓自己有得到小確幸的幸福，好好慰勞自己吧！

媽媽紓壓第7招：筆記

媽媽要做的事情很多啊！腦子沒有停下來的時候，那就利用「做筆記」來減輕腦壓。舉凡購物清單、代辦事項、甚至滿腹抱怨，想到就馬上用小本本，或是手機的備忘錄 APP 記下來，因為記下來了所以不怕忘記，或在筆記的過程中幫助了自己釐清事理，無形中腦子、心裡的壓力自然就降低了。



祝天下母親

♥ 幸福快樂 ♥

老公及兒子、女兒別
忘多多關心幫忙，替
媽媽們分憂解勞！

文章來源：

嬰兒母親 <https://www.mababy.com/knowledge-detail?id=10971>

圖片來源：

台灣花店協會 <https://www.flower.org.tw/m/405-1276-101775,c8757.php>

flaticon <https://www.flaticon.com/search?word=laugh>

與CEDAW的關係

★ CEDAW 第 5 條 a 款：締約各國應採取一切適當措施

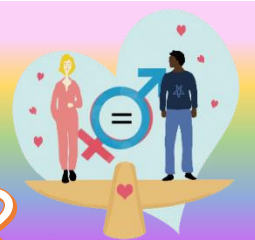
(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；

★ CEDAW 第 16 條第 1 項第 c 款：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

(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

案例 3 性騷擾定義

遇到性騷擾該如何求助？



台灣版#MeToo 事件最近猛烈延燒中，這幾天以來，演藝圈、媒體、政黨內部持續有過去的案件被揭露！但當我們遇上這些事情該怎麼辦呢？到底何謂性騷擾？我該找誰求助才有用？一起來看看這篇人人都必知的「性騷擾知識」。

這樣算性騷擾嗎？

有人搭你肩、突然勾手，對你毛手毛腳時，或者對你開很沒禮貌的黃腔時，這是性騷擾嗎？根據台南市政府婦幼警察隊表示，一般所認為的性騷擾行為：言語、非言語及身體等 3 類。

1. **言語**：猥褻的話、開黃腔、話中不當隱喻。
2. **行動上**：毛手毛腳、胡亂吹口哨、色眼亂瞄、故意親（貼）近、糾纏不清。
3. **視覺上**：不堪入目的影片、色情海報、衣著暴露、暴露性器官。

另外，還有一種為**權勢性交**，以要求對方同意性服務作為交換利益條件的手段。像是你的主管以事業威脅、老師以加分等條件要求學生約會或趁機佔性便宜等。

性騷擾的明確定義是？

根據衛福部對性騷擾定義：「不論性別，只要讓對方感覺到被冒犯、不舒服，而不當影響對方正常生活之進行，就有可能構成性騷擾。由此可知，界定性騷擾的最重要因素是被害人的感覺與意願，因此同樣一種行為

發生在不同人的身上，其結果也會有所不同。」

簡單來說，若造成你的不舒服、嫌惡感與厭惡感，影響到其正常生活進行的，都算是「性騷擾」！還有一種「性別騷擾」，這是帶有性別歧視或偏見的言論，例如「男人婆」和「娘娘腔」等，如果讓對方覺得不舒服、被冒犯，也算是一種性騷擾唷！

大多數人對性騷擾的反應

「你為什麼不反抗？」「你為什麼現在才說？」「你幹嘛答應他？」這些疑問句通常都會出現在事件爆開後，人們對受害者說的話，但這些質疑...對受害者來說都是二度傷害！

老實說，多數人遇到性騷擾時，無法立即反應，主要就是事情發生得太快、來不及反抗。「當下我腦筋真的一片空白。」「不敢相信我敬重的前輩會這樣對我。」「是我想太多嗎？」「剛剛那樣算是嗎...？」

加上現代婦女基金會調查後發現，有高達 4 成的受害者表示不曾向任何人提及性侵受暴事件！會擔心證據不夠充足、擔心案件帶來的羞恥感、害怕別人知道了怎麼看，更有人害怕原有生活被破壞，事件過後多獨自承受創傷。

遇上了怎麼辦？

衛福部建議方法：

- 1、相信自己的直覺：雖然不是每件事都會構成性騷擾，但請相信自己直覺。
- 2、尋求情緒支持：你可以向朋友或同事說出自己的感受，不要因此自

責、失去信心，或任何羞愧。

3、向性騷擾者直接說「不」，要求停止性騷擾：美國平等僱用機會均等委員會建議性騷擾的受害者寫信給騷擾者，其內容包括：

- (1) 事件發生的過程（人、事、時、地、物）
- (2) 受害者對於這件事的感覺及想法
- (3) 受害者的希望，例如行為人停止騷擾行為，或道歉等

4、詳實記錄每次性騷擾行為，作為申訴之用。

5、尋求證人，及其他證據：以錄音作為蒐證方式時，應同時注意刑法第315條之1妨害秘密罪之規定，建議以自己作為對話的一方時再錄音，或由同事、友人與其對話時錄音。

6、向管轄單位申訴：如適用性騷擾防治法者，向行為人所屬單位提出申訴，不知或不明者，向警察報案，或向場所主人提出申訴，由場所主人將該申訴案送往當地主管機關處理。

7、如管轄單位七天內未進行調查，違反性騷擾防治法相關規定者，得向主管機關提出陳情。



如何申訴？

你可以就近至警察機關報案！若知道加害人所屬機關、部隊、學校，你可以選擇於事件發生後一年內，向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

如果加害人為該機關首長、部隊主管（官）、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。

申訴管道：

撥打全國保護專線 113 或警察報案專線 110。

各縣市性騷擾聯絡窗口：可洽詢各直轄市、縣（市）政府社會局（處）。

性騷擾防治法「再申訴專線」：1999 轉分機 3365、4553

文章來源：

Yahoo 新聞 <https://reurl.cc/WGG9kO>

衛生福利部保戶服務司網站 <https://dep.mohw.gov.tw/DOPS/cp-1183-6499-105.html>

與CEDAW的關係

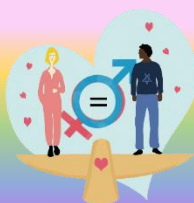
★ CEDAW 第 5 條 a 款：締約各國應採取一切適當措施

(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；

★ CEDAW 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

案例4

性平三法適用不同身分場域 修法重點一次看



性平三法修法重點

受害者可能疑慮	修法後新制
被性騷擾，適用什麼法律？	<ul style="list-style-type: none">● 職場：性別平等工作法● 校園、軍警校院、矯正學校：性別平等教育法● 政府機關、公共場所、其他：性騷擾防治法
性騷法申訴時效有多久？	<ul style="list-style-type: none">● 一般性騷：知悉事件起2年，或事件發生起5年● 利用權勢性騷：知悉事件起3年，或事件發生起7年● 雇主性騷：離職後1年，或自事件發生起10年● 未成年時發生：成年後3年內
加害人有權有勢怎麼辦？	<ul style="list-style-type: none">● 針對一般權勢（如主管）、特別權勢（如雇主、機關首長）加重民事賠償與刑罰、行政罰鍰● 情節重大時，機關負責人或主管可暫時停職或調整職務，確保調查獨立
擔心身處機關吃案	<ul style="list-style-type: none">● 若不服調查結果，或加害人就是雇主時，可向地方主管機關申訴● 雇主就是加害人時，須由主管機關裁處● 雇主接獲申訴及調查結果，都要通報主管機關● 可請民間專業人士或團體協助調查
擔心個資被公開	不得報導或公開足以識別被害人的身分資訊
擔心社會資源不足	<ul style="list-style-type: none">● 將編列預算，增加諮詢、法律協助、心理輔導等保護扶助資源● 行政院性平會調查成員將培訓與遴選具性平意識與專業者

註：立法院2023年7月28日三讀通過性別平等教育法；
7月31日三讀通過性別平等工作法、性騷擾防治法
資料來源：行政院、立法院



立法院臨時會通過性平三法修正條文，增訂權勢性騷擾類型並且加重裁處。（中央社製圖）

性騷擾防治法修法重點

法律適用明確	適用政府機關、公共場所性騷擾樣態
重罰權勢性騷	明確定義權勢性騷，並加重刑責，最重處3年徒刑；經申訴調查成立者，最重罰60萬元
延長申訴時效	權勢性騷申訴時效為知悉事件起3年，自事件發生起7年
保護被害人	媒體與任何人不得揭露被害人個資，但經成年被害人同意等情況不在此限
賦予機關責任	若機關知悉性騷事件，應協助申訴、保全證據，通知警察機關到場處理
推動性騷防治	中央主管機關應選聘學者專家、民間團體，地方主管機關應設性騷擾防治審議會

註：2023年7月31日立法院三讀通過
整理：記者郭建伸



性別平等工作法修正重點

增訂權勢性騷	區分一般權勢型（主管）和特別權勢型（雇主、機關首長等）；若情節重大，被申訴人於調查期間得停職或調整職務
階層式處罰	法院得因被害人請求酌訂懲罰性賠償金，最重為5倍；地方主管機關認定雇主性騷，最重處100萬元罰鍰
避免吃案	若不服調查結果，或加害人是雇主，可向地方主管機關申訴；雇主接獲申訴及調查結果，都要通報
延長申訴時效	權勢性騷申訴時效為知悉事件起3年，自事件發生起7年
擴大適用範圍	納入不同事業單位、上下班等性騷樣態
賦予雇主責任	除了調查懲處，應採取相關措施防止再發生，並轉介申訴人心理諮商服務

註：原名為性別工作平等法；2023年7月31日立法院三讀通過
整理：記者郭建伸



性別平等教育法修法重點

防護網更周延	<ul style="list-style-type: none">● 軍事學校、預備學校、警察各級學校、少年矯正學校納入適用範圍● 實習場域之實習指導人員納入教師定義● 學生事務創新人員納入職員、工友定義
師生戀	<ul style="list-style-type: none">● 未成年禁止師生戀● 若為成年學生，校長或教職員工不得利用不對等權勢關係發展親密關係
學生參與權利	中央主管機關，直轄市、縣市主管機關，及學校之性別平等教育委員會，成員均納入學生代表
周全被害人保護	行為人若為校長或教職員工，調查小組成員應全部外聘
被害人可主動要求重新調查	<ul style="list-style-type: none">● 被害人不服調查結果，可於收到書面通知次日起30日內，向學校或主管機關申復● 行為人若為校長或教職員工，被害人可逕向主管機關申復，並以1次為限
被害人可向行為人求償	<ul style="list-style-type: none">● 校園性別事件之行為人為學校校長或教職員工，學生因該事件受有損害者，行為人應負損害賠償責任；若非財產損害，亦可請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並可請求回復名譽之適當處分● 法院並可因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額1倍至3倍之懲罰性賠償金；行為人為校長者，可酌定損害額3倍至5倍之懲罰性賠償金
違反通報義務罰則	學校校長及教職員工若無正當理由，違反通報義務規定，未於24小時內通報，或偽造、變造、湮滅、隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據，處新台幣3萬元以上15萬元以下罰鍰

註：立法院2023年7月28日三讀通過



文章來源：

CNN 新聞 <https://www.cna.com.tw/news/aip/202307310234.aspx>

與CEDAW的關係

★ CEDAW 第 2 條 b 款：

(a) 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；

★CEDAW 第 5 條 a 款：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；

★ CEDAW 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

案例 5

性別平權是生活細節的平等落實

SDGs-5 (性別篇)

SDG 專欄
永續發展目標

Taiwan Aid
公益交流站
NPost.tw

從 MDGs 到 SDGs：在受教權之外，實現各方面的平等

在過去千禧年發展的 8 項目標 (MDGs) 中，「性別平權」雖然占得 1/8 的重要席位，看似關懷已到，但目標單一，只強調要讓女性得到完整受教權。

MDG 第 3 項目標：促進性別平等並賦權女性 (Promote gender equality and empower women)

在 2005 年之前消除初等和中學教育的性別差距、2015 年之前消除各級教育的性別差距。

To eliminate gender disparity in primary and secondary education by 2005, and in all levels of education by 2015.

在後 MDGs 的檢討中，人們發現雖然經過倡議與金錢投入，女性受教權在檯面上看來顯著提昇，但反映在「念書」之外的生命安全、經濟自主、法律平權、公共參與上，性別指標卻屢屢亮紅燈。因此，聯合國在其後所制定的未來 15 年永續發展目標（Sustainable Developments Goals，以下簡稱 SDGs）中明文揭露，當今「性別不平等現象廣泛存在，使社會進步停滯不前」，需要更明確的制定種種指標，方可確認做到性別平權。

SDG 第 5 項目標：性別平等（Gender Equality）

實現性別平等，並賦權所有女性。

Achieve gender equality and empower all women and girls.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDG 共有 17 項目標，不僅將性別議題單單拉出來做主要目標 5，下有 14 個監督指標，根據聯合國婦女署統計，綜觀其他 16 項目標與其下 155 個指標，會發現提及「性別」(gender／sex)或是「女性」(women／girls)的指標也高達 39 個，占所有指標比例達 23%。並且，SDGs 最終呼籲各目標「後續評估工作要顧及性別平等問題」，再度扣回性別議題的敏感性。此一設計的巧思在於，一方面將性別議題單獨拉出，強調女性賦權，另一方面又透過將性別平權觀念納入政治、經濟、社會、文化、環境等生活各領域，雙軌共行。

舉例而言，SDG-5 中把女性拉出賦權的指標包含**人身安全與健康**，如：消除對婦女和女童一切形式的歧視 (5.1)、消除針對婦女和女童一切形式的暴力行為，包括販賣，性剝削及其他形式的剝削 (5.2)、消除童婚，早婚，逼婚及割禮等一切傷害行為 (5.3)、確保普遍享有性和生殖健康以及生殖權利 (5.6)；

在**經濟、財產權**方面：認可和尊重無償護理和家務，在家庭內部提倡責任共擔 (5.4)、給予婦女平等獲取經濟資源的權利，以及享有對土地和其他形式財產的所有權和控制權，獲取金融服務，遺產和自然資源 (5.a)；

在**公共參與**方面：確保婦女全面有效參與各級政治，經濟和公共生活的決策，並享有進入以上各級決策領導層的平等機會 (5.5)、加強技術，特別是訊息和通訊技術的應用，以增強婦女權能 (5.b)、採用和加強合作的政策和執行力的立法，促進性別平等，在各級增強婦女和女童權能 (5.c)。

而其他散落在 16 項 SDG 目標中的性別指標更是難以忽略。簡略舉



2017 年 3 月聯合國婦女地位委員會 (UN Commission on the Status of Women, CSW) 會議 / UN Women @ flickr. CC BY-NC-ND 2.0

幾個例子，例如談**貧窮**：到 2030 年，確保所有男女，特別是窮人和弱勢群體，享有平等獲取經濟資源的權利 (1.4)；談**飢餓**：到 2030 年，消除一切形式的營養不良，解決青春期少女、孕婦、哺乳期婦女和老年人的營養需求 (2.2)；談**教育**：建立和改善兼顧兒童、殘疾和性別平等的教育設施，為所有人提供安全、非暴力、包容和有效的學習環境 (4.a)，以及女性在未來新型能源、永續發展、公民參與等權利 (SDG 目標 6-17) ……在此不一一細數。

被誤認為「家務事」的社會暴力

婦女新知基金會祕書長覃玉蓉以臺灣婦權的進程經驗對照 SDGs 的龐大架構，指出性別議題之所以看似包羅萬象、與所有目標都有關係，最簡單的理解方式是：「**性別**」議題牽涉到所有人與人之間的「**親密生**

活」。也因此，要去意識以及翻轉是很困難的。覃玉蓉直言：「當你在想要怎麼改變這些事的時候，要處理的其實是親密關係。」

而意識「性別不平」如何開始？覃玉蓉以新知在 1982 創辦之初就多次探討的婚姻暴力議題為例，「臺灣早年在談家暴，會覺得這是個人家裡的事，雖然不太合理，但政府也不一定需要介入」，直到發生 1993 年的鄧如雯殺夫案。

回到當時的刑法架構，原本一審判決此殺夫案就是殺人罪，卻引起許多在婚姻內也長久隱忍暴力的女性共鳴與婦女團體聲援上訴：「在過去的婚姻關係中，丈夫打妻子是很普遍的現象，發生鄧如雯殺人案之前沒有任何資源支援家庭內的受暴女性」。鄧如雯事件原是未成年女性受迫嫁給性侵者，且長年承受婚姻內暴力，及丈夫對其他家人的暴力行為等連鎖暴行，新知將此定調為「不是家務事、不是家醜，而是整個社會對女性系統性的暴力」。

覃玉蓉說，新知從 1983 年創辦刊物時就撰文呼籲正視婚姻暴力，10 年後發生鄧如雯殺夫案的聲援，1996 年現代婦女基金會接手研擬「家庭暴力防治法」草案，直至 1998 年才在立法院三讀通過。這長期歷程，使臺灣成為亞洲第一個有家庭暴力防治法與民法保護令的國家。也就是說，看似性別平等的臺灣社會其實直到 20 世紀末才足以立法保護女性在婚姻內的人身安全，可見要翻轉社會文化原本對性別約定成俗的日常生活，「你必須打破關係中很多常規」。

消失的女性職涯未來

覃玉蓉再舉臺灣已經幾乎沒有感覺到差別的「受教權」為例，由於臺灣很早就開始施行義務教育，且隨著高教普及化，一般民情而言會覺

得「上大學是基本的」，在教育這件事情上似乎性別已臻平等。但細較數字就會發現一個有趣的趨勢，「進入大學的女性比男性多，但到了研究所就相反過來，博士班則更為明顯」，越往學術高階走，男性比例越高。

「很多臺灣家長的想法都還是『我培養兒子去念更好的學位，是為了未來的事業，但女兒可以嫁人就好』」，另外，女性在高教申請學貸的比例也高於男性，也可推論在目前的臺灣社會，女性若要在學術中取得成績與職業發展，大部分還是要靠自己的努力，但這其實是讓女性一生的財富累積起點與男性在一開始便差上一截。

隨著女性進入家庭與生子階段，女性也會很頻繁的考慮或是實際「進出」職場，資歷累積與薪資調幅很明顯會受到自組家庭影響。「一個有小孩的女性平均薪資是女性中最低的，單身女性是平均最高的，但單身女性還是低於所有男性的平均薪資」。覃玉蓉歸納，「這在學術上有個專有名詞是 **Motherhood Penalty (母職懲罰／媽媽罰款)**，國內外的研究數據都是一樣，臺灣無例外」，當社會仍有個期待是男性養家而女性的主要責任是照顧，就會反應在薪資結構上，「『妳』以後可能會生小孩，然後離開職場，所以我不要投資在『妳』身上」。



「性別平權」從 MDG-3 到 SDG-5，從注重女性教育權到幾乎生活所有層面的權益平等無所不包。在每一個「消除一切歧視」的宣示之下，標誌的都是生活中人際連結的重要改變，覃玉蓉以多年運動經驗回應：「很多女性在分享經驗的時候，感受是很明確的，不理解為什麼是這樣的分工或是遭遇理所當然壓在女性身上。有人質疑的時候，就會有人討論『為什麼是這樣子』。讓她講出來，就是一個進程，很多人在談的時候，就是一個支持。」



圖 / 侯希

文章來源：

公益交流站 <https://npost.tw/archives/38817>

圖片來源:綠色國際大學 <https://green.nttu.edu.tw/p/412-1048-10039.php?Lang=zh-tw>

與CEDAW的關係

★ CEDAW 第 2 條 b 款：

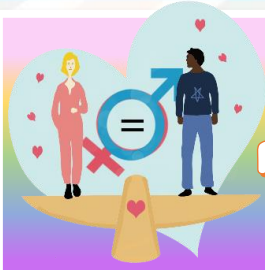
(a) 採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；

★CEDAW 第 5 條 a 款：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；

- ★ CEDAW 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：
- ★ CEDAW 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



案例 6 「科技女力，改變世界」



「女力」不單是女性力量的簡稱，更是一種堅韌、細膩、不畏挑戰的精神。隨著愈來愈多優秀女性投入科技領域，這股既溫柔又剛強的力量，正慢慢崛起，打破外界對於科技圈「男人當家」的刻板印象，多元化的性別觀點，也為科技研發注入更多創新思維。

當今全球成長最快、最猛的力量是什麼？「不是中國、印度等新興經濟體，而是另一個群體——女性。」亞洲排名第一的商學院，中歐國際工商學院米其林領導力和人力資源管理教席教授李秀娟給出了這個答案。

這是個女力抬頭的時代！愈來愈多女性在不同領域努力圓夢，在科學、技術、工程及數學（STEM）的範疇中，打破傳統性別的刻板印象，用行動為自己闖出一片天。

女性理工生約占3成 生醫最受青睞

全球女性在科技領域中的輪廓，可從以下數據看出端倪。聯合國教科文組織（UNESCO）所做的調查顯示，全球高等教育畢業生中，理工科女性占35%，其中女性就讀的領域分布，以醫療與健康領域最多占15%，其次則為數學與統計領域以及工程、製造與建築領域皆占8%，接著則是自然科學占5%、資通訊領域占3%。

在 UNESCO 發布的調查中，還發現一個有趣現象。在經濟合作與發展組織（OECD）的許多成員中，女性工程畢業生的比例低於全球平均水平，如法國（26.1%）、澳大利亞（23.2%）、美國（20.4%）、韓國（20.1%）、加拿大（19.7%）、日本（14.0%）和瑞士（16.1%）；至於女性工程畢業生比例最高的地方，許多則位於阿拉伯國家，如阿爾及利亞（48.5%）、突尼斯（44.2%）、敘利亞（43.9%）、阿曼（43.2%）和摩洛哥（42.2%）。

為何在性別愈不平等的國家，在科技領域卻有更多女性投入？利茲貝克特大學心理學家吉斯伯特·斯托特（Gijsbert Stoet）與密蘇里大學的大衛·吉爾里（David Geary）在《心理科學》（Psychological Science）期刊發表的新研究認為，這或許與現實因素有關，因為在性別愈不平等的國家，女性只能找尋一條實現財務自由最直接的途徑，而這條路通常指向科學、科技、工程與數學（STEM）專業，比起其他工作，理工職業提供相對穩定的經濟收入。

場景轉到臺灣，根據教育部統計處的數據，近10年來，就讀科技學科的女生比例，從2009年的32%，至2019年增加至36.4%。哪些科技領域最受女性青睞？根據中國工程師學會在2019年的調查，生技醫工是少

數女多於男的科技類領域，占比達 44%，這與全球狀況不謀而合，其次是建築與都市規畫（29%）、資訊通訊（18%），至於女性投入最少的則是機械業，僅有 3%，合計女性工程師在科技產業中占 13%。

女性思維 帶來多元創新觀點

為何女性參與如此重要？科技強調創新，需要多樣化的人才，才能帶來更多元的觀點和視角，而女性正是其中的重要力量。2018 年世界經濟論壇「全球性別差距」調查指出，在尖端的科技領域中如 AI 人工智慧，只有 22% 的專業人員是女性。這意味著在設計產品或應用時，女性的需求可能會被忽略，或是會以男性觀點開發帶有刻板印象的產品。

工研院量測技術發展中心副執行長藍玉屏就舉例，若 AI 機器人在男性為多的領域中研發，以男性觀點進行 AI 訓練，「例如家事服務機器人，就設計成女性的樣貌，所以研究需要加入女性思維，才有更多元的角度。」為了避免在未來的工業 4.0 時代，仍延續傳統的性別偏見，女性必須成為數位經濟的一部分，探討男女差異，不只是性別議題，更是科技研發時能否創新突破的重要關鍵。

此外，當一個企業有更多女性參與時，也有助提升獲利能力。麥肯錫（McKinsey & Company）報告分析，在性別多樣性程度位於前 25% 的企業，相較同一國家和產業的中位數企業，財務報酬高出 15%。

主管職占比攀升 展現女性軟實力

身為臺灣科技研發的重要推手，工研院女性員工的參與也逐年增加。從 2016 年至 2021 年，整體女性人員的比率從 32.1% 上升至 35.8%；從事研發領域的單位，女性占比由 23.7% 上升至 26.5%；女性擔任主管的比率，則從 6.0% 上升至 7.1%。

即使女力逐漸抬頭，但外界對於科技圈的刻板印象仍未消退。工研院衍生新創公司－豐趣科技總經理裘以嘉表示，很多時候跟團隊出去拜訪客戶，沒有事先說明的話，她的位子常被放在最後一個，或是最後一位才被介紹，「大家很自然認為女性不是科技研發裡的主要角色。」

事實上，女性擔任科技主管職的比例愈來愈高。在 104 人力銀行的調查中，就發現一個有趣現象，過去 10 年在電子資訊產業中，基層員工的女性占比變化並不大，但若看女性主管職，占比則從 29%成長到 34%，女性高階主管更由 11%成長到 18%。

104 人力銀行顧客價值處協理翁維薇分析，「基層研發人員需要的是專業能力，比如寫程式，這方面跟所學比較相關；但主管職還需要溝通、業務開發，甚至是跨領域整合的能力。」**女性擁有心思細膩、同理心與溝通力等特質，成為現代職場軟實力的重要指標**，因而造成女性主管占比攀升的現象。

即使女性具備一些軟實力，但在職場中仍有挑戰。中國工程師學會的調查也發現，這些挑戰包含升遷較困難（74%）、會因私人因素婉拒升遷或更重要的工作（63%）、女性要更努力證明自己的能力以獲得肯定或升遷（61%）、相同資格下女性較不會被分配到重要的工作（53%）。

兼顧工作和家庭成首要挑戰

談到在科技領域中，最需要改善的性別議題，高達 52%的女性認為是兼顧工作跟家庭角色。在調查中也看出，女性在職涯的發展，的確受家庭影響很大，在科技與工程領域擔任管理職的女性總人數中，35 歲以下擔任低階、中階和高階管理職的占比，有成長趨勢，是亮眼的新發展，可能是因為家庭與育兒的責任尚未開始。

但在 36 到 45 歲達到高峰後，占比則大幅減少，反映許多女性工程師在 45 歲之後，因家庭因素退出職場或不再擔任管理職。在女性專業職的狀況也與管理職類似，45 歲之後的女性工程師因家庭因素退出職場或不再爭取晉升。中國工程師學會以「管漏現象」(Leaky Pipeline) 來形容這種狀況，意指女性人數在專業生涯中隨著時間逐漸流失，猶如在漏水的管道中流動，水量愈來愈少。

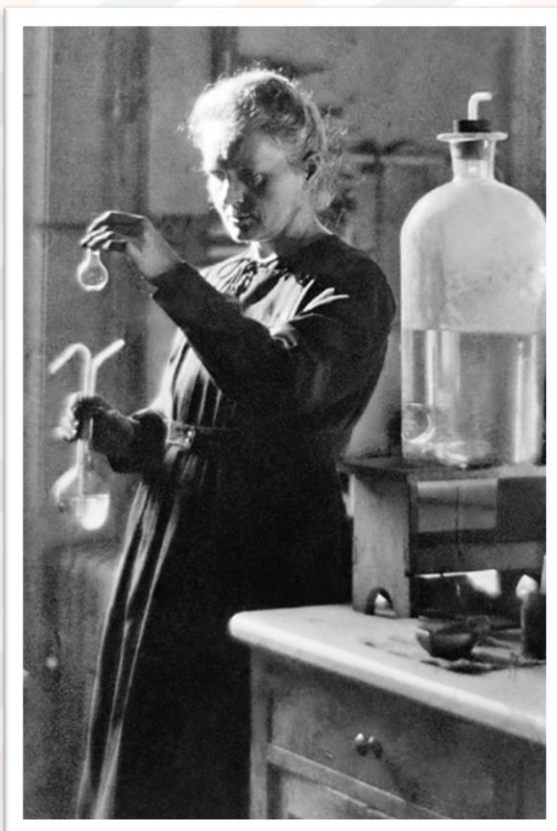
打破性別框架 勇於追尋自己的舞台

目前在上世界也能看到許多鼓勵科技女性的力量出現。像是萊雅集團和聯合國教科文組織就從 1998 年起，設立如同女性諾貝爾獎的「全球傑出女科學家獎」，表揚女性科學家的傑出成就，並以此為典範鼓勵更多女性參與科學。

2007 年在美國舊金山成立的非營利組織的 Girls In Tech，臺灣也在 2015 年成立分會，每年選出 40 位在 40 歲以下的科技業傑出女性。臺灣微軟從 2015 年開始，每年推動「Coding Angels」，專門教導女大專院校生寫程式，希望鼓勵女性參與 STEM 領域，並提升女性在 STEM 領域中的比例。

透過這些舉動，無形中都鼓勵女性在求學或求職時，不因傳統「男理工、女文史」的觀念畫地自限，而是正視自己的興趣和特質，找到盡情揮灑的舞台。巨生醫總經理王先知就認為，「不要因為妳是女生，就被設定好可以做什麼，或不可以做什麼，這都是自己給自己的框架。不管是男生或女生，在選擇志願時，都要少一點框架的限制，單純回到本心，思考什麼是我想做的就好。」

近代最偉大的女性科學家之一的居禮夫人曾說：「在我的一生中，自然界的新視野總讓我雀躍地像個孩子。」(All my life through, the new sights of Nature made me rejoice like a child.) 百年以前，在科學仍是男性主宰的時代，她無懼阻礙，熱情探究，最終發現放射性元素，成為首位獲得諾貝爾獎的女性。



19 世紀的女性科學家已然如此，在性別差異逐漸消弭的今日，科技女力更有條件可以追求自己的夢想，找到讓自己發光的舞台，成為改變世界的關鍵力量。

文章來源：今周刊

<https://www.businesstoday.com.tw/article/category/80394/post/202103120025/>

與CEDAW的關係

- ★ CEDAW 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：
- ★ CEDAW 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

性別平等 幸福升等



all illustration source: pngtree premium license