



國家人權委員會
NATIONAL HUMAN RIGHTS
COMMISSION, TAIWAN

消除對婦女一切形式歧視公約 第四次國家報告之 獨立評估意見



目次

簡稱對照表	1
一、前言	3
二、COVID-19 的影響	5
疫情下的照顧、就業與經濟安全	5
三、性別暴力與司法救助權	8
數位性別暴力	8
性侵害案件的司法程序：司法詢問員制度及通譯制度	10
職場性騷擾	11
四、平衡工作與家庭生活	13
縮短兩性薪資差距	13
友善生育制度改革及公共托育服務	14
長期照顧安排假	15
五、家事移工	17
家事移工的勞動條件與人身安全	17
六、不利處境群體婦女	20
偏鄉婦女	20
移民婦女	22
身心障礙婦女	23
原住民族婦女	24

中高齡婦女.....	24
七、性傾向、性別認同與表達.....	26
性別變更登記制度.....	26
同志的家庭權利.....	27
附錄：建議彙整.....	29

簡稱對照表

COVID-19	嚴重特殊傳染性肺炎
CEDAW	消除對婦女一切形式歧視公約
CRPD	身心障礙者權利公約
GREVIO	(伊斯坦堡公約) 反對暴力侵害婦女和家庭暴力行動專家組
IRC	如無特別註明，皆指我國歷次 CEDAW 國家報告「國際審查委員會」
NHRC	國家人權委員會
SDGs	聯合國永續發展目標

一、前言

1. 臺灣國家人權委員會（NHRC）於 2020 年 8 月 1 日起運作，是專責人權保障及促進的獨立機關。NHRC 依其法定職權，就我國 2022 年「CEDAW 第 4 次國家報告」及 CEDAW 部分實質條文落實情形，尤其是 2009、2014、2018 年 IRC 多次提及卻仍未改善、以及法律制度保障不足等議題，撰提獨立評估意見。
2. NHRC 除參考監察院調查報告外，2021 年 12 月至 2022 年 2 月間辦理 2 場專家諮詢會議、7 場民間團體座談、3 場機關座談，並函請 14 個政府機關，提供說明及統計資料，以瞭解婦女權益相關法律制度保障是否充足、政策執行有無缺失、各機關為落實 CEDAW 的作為與困難。
3. 回顧我國於 2009 年提出 CEDAW 初次國家報告以來，歷經 3 次國家報告國際審查，政府及非政府組織參與甚深。近 4 年來，婦女權益與性別平等亦有相當程度的進展，如我國成為亞洲第一個同性婚姻合法國家（2019）；女性國會議員突破 40%（2020）；廢除《刑法》通姦罪，另通過《跟蹤騷擾防制法》等（2021）。惟 NHRC 發現，近 4 年來我國仍有未能落實 CEDAW 或停滯不前的情形：
 - 受暴婦女的司法救助權仍未獲全面保障
 - 婦女的工作與家庭生活仍難平衡

- 家事移工勞動權益的法律保障不足
 - 不利處境群體婦女的婚姻與家庭權利仍未平等
 - 偏鄉婦女的性健康與生殖健康權利未獲保障、參政權仍未平等
 - 不利處境群體婦女的性別統計調查資料不足，影響對 COVID-19 疫情衝擊與疫情後恢復計畫的全面分析
4. NHRC 期望本獨立評估意見有助於本屆 IRC 進行審查。NHRC 依《CEDAW 施行法》之附帶決議，建議五院應建立監督機制，關注因法規制度不足或執行層面缺失所造成的不平等與歧視現象。

二、COVID-19 的影響

CEDAW Arts: 2, 5, 11, 12 | SDGs: 1, 3, 5, 8, 10

回應 2022 年國家報告 11.29-11.30

5. 疫情前，政府建置及蒐集之性別統計資料，原已缺乏對不利處境婦女的分析。疫情爆發後又因部分公務調查統計尚未完成，影響對疫情衝擊的全面評估，¹ NHRC 就現有資料說明如下。

疫情下的照顧、就業與經濟安全

6. 受傳統性別分工觀念及男女薪資差距影響，疫情前家庭照顧責任主要由女性承擔。² 政府提供的「防疫照顧假」，主要申請者亦以女性為主。³ 因未強制雇主給薪，致使女性難以兼顧照顧與工

¹ 以家庭暴力而言，全國進入三級警戒期間（2021年5月19日至7月27日），並未如其他國家採取封城等強制措施。衛生福利部資料顯示，2017至2020年家庭暴力通報案件數，逐年增加；2021年5至8月，全國家暴通報人數為37,584人，反較去年同時期的通報人數38,982人減少。主管機關回復NHRC表示，尚無法論斷疫情導致家庭暴力風險提高之情形，仍需持續監測相關數據變化，才能妥適評估疫情對家庭暴力之影響。

² 行政院主計總處（2016）「婦女婚育與就業調查」指出，15歲以上有偶（含同居）女性之平均每日無酬照顧時間，共計3.81小時，其丈夫（含同居人）為1.13小時，其中女性照顧子女、照顧老人、照顧其他家人計1.54小時，做家事時間2.19小時。此外，臺灣目前非勞動力人口女性約502萬人，男性約320萬人，料理家務女性占50%，男性占1%。

³ 「防疫照顧假」：給予有照顧幼兒、身心障礙者或無法自理家屬需求之勞工向雇主提出申請，防疫照顧假是受疫情影響而停課的配套措施，不屬於勞動法規所定假別，不強制雇主給薪。勞動部2021年「僱用管理就業平等概況調查暨工作場所就業平等概況調查報告」指出，女性受僱者曾申請「防疫照顧假」占6.2%，高於男性的2.4%。

作。照顧服務的從業人員以女性居多，從而承擔較高的染疫風險。⁴ 女性受到疫情影響較男性為高。⁵ 政府仍未全面蒐集及評估不利處境群體婦女的數據。

7. 因應 COVID-19 對就業之衝擊，政府提供減班休息勞工部分薪資差額補貼、製造業及技術服務業者補貼等，但面對疫情加速產業數位轉型之趨勢，未見政府進行性別影響評估，致無相關措施減緩不利處境婦女所遭受之衝擊。

建議一

政府應參考聯合國 CEDAW 委員會發布「CEDAW 與 COVID-19 指引說明」，⁶ 疫情下所採行的各項因應措施，應具有性別敏感度。政府尤應特別關注不利處境群體婦女在因性別及其他身分交互影響下的多重困境，⁷ 蒐集定期或疫情相關統計資料時，應納入不利處境群體等變項，據以分析問題並研擬對策。

⁴ 依性別平等處統計定義：自 2020 年起照顧服務人員定義擴大範圍，包含依長期照顧服務法設立之居家式、社區式、住宿式、綜合式長照機構、及其他法令設立之老人福利機構、護理之家、身心障礙機構等。另依勞動部勞動及職業安全衛生研究所 2018 年「長照產業人力結構與職場環境問題分析及因應對策」研究指出，發現照顧服務員 8 成為女性，且多為中高齡（45 至 54 歲）。

⁵ 經濟部與勞動部統計資料指出：

(1) 企業衝擊、無薪假、減班休息：疫情導致無薪假的情形以批發零售、倉儲業、住宿餐飲觀光業為主。2020 年國內 22 萬家女性負責人企業中，超過 65% 為零售及餐飲服務業；而該年 2 至 4 月零售業及餐飲業之營業額，較 2019 年同期減少百億餘收入。2020 年女性從業者有 72.3% 集中於服務業，減班休息人次女性高於男性（2020 年 1 至 4 月女性 2,369 人次、男性 1,969 人次；同年 5 至 8 月女性 17,654 人次、男性 15,638 人次）。

(2) 2020 年 4 月起推動「安心即時上工計畫」，核給受疫情影響之勞工工作津貼，2020 年及 2021 年女性申請者分別占 67%、66%。

(3) 2021 年 5 至 8 月與同年 1 至 4 月比較，女性失業率增加 0.91%，男性增加 0.62%。2021 年 1 至 4 月失業給付初次核付人數，男性和女性分別為 11,330 人、14,310 人；同年 5 至 8 月男性和女性人數分別為 14,054 人、17,324 人。

⁶ Guidance Note on CEDAW and COVID-19: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/CEDAW/Statements/CEDAW_Guidance_note_COVID-19.docx。

⁷ 如社會框架、母職、年齡、階級、族群及障礙等因素。

建議二

政府應加強辦理性別影響評估及因應機制，採取積極措施協助女性就業，包含改善照顧產業條件、避免失業、合理薪資及保險，並增進不利處境婦女面對產業數位轉型趨勢所需之數位能力等。

建議三

政府紓困措施亦應考量因照顧家庭成員而停工的勞工，研議現金給付及有薪防疫照顧假。相關復甦及重建工作應以照顧為核心，發展永續與公平經濟，確保平衡工作與家庭生活，不因照顧被迫中斷職涯。⁸

⁸ 聯合國婦女署 (UN Women) 2021 年對各國 COVID-19 疫情後重建工作的呼籲——應將「照顧」置於發展「永續與公平」經濟的核心。見：<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/beyond-covid-19-a-feminist-plan-for-sustainability-and-social-justice>。

三、性別暴力與司法救助權

CEDAW Arts: 2, 11, 15 | SDGs: 5, 8, 10, 16

回應 2022 年國家報告 2.26、2.36、2.42-43、2.45-2.51、
11.11-11.12、15.10-15.12、15.14、15.18-15.19

8. 婦女遭受性別暴力時，其司法救助權的可訴性、可得性、可及性、優良品質、向受害人提供補救措施和司法系統的問責制等，仍未獲全面保障。

數位性別暴力

9. 目前數位性別暴力的防治措施分散於多個權責機關，官方統計數據及研究亦不足，難以掌握現況及研擬對策。⁹ 有關數位性別歧視與性別暴力的認定、受理申訴、調查及再申訴的權責處理機關等，各機關見解歧異。懲治未經同意散布成人性私密資料的犯罪行為，法律規範嚴重不足。¹⁰ 行政院雖於 2022 年 3 月提出 4 部

⁹ 監察院 2022 年「護理師疑遭網路性騷擾案」調查報告（111 社調 0005）。該案背景：2017 年某網紅拍攝詆毀羞辱護理師的影片並公布於網站上，某護理師在臉書看到後，向臺北市警察局提出性騷擾申訴，警局認定該網紅性騷擾成立。網紅不服，提出再申訴，經臺北市性騷擾防治委員會決議撤銷，性騷擾事件不成立。護理師不服，向衛生福利部提起訴願遭駁回後，再向臺北高等行政法院提起行政訴訟。北高行判決，衛福部及臺北市政府敗訴，結果臺北市政府不服，也提起上訴。各機關對於該網紅行為屬「性騷擾」或屬「歧視仇恨言論」之認定、以及能否以《性騷法防治法》處罰等，有不同見解。

¹⁰ 目前僅能依妨害秘密罪、散布猥褻物品罪、誹謗罪等追究刑事責任。惟刑度偏低，難達懲治及預防犯罪效果。亦缺乏對被害人的保護與協助措施，無法強制移除或阻斷散布，更加

法律修正草案，惟就成人性私密影像相關網路違法內容的即時阻斷、移除，以及協助被害人取回其性私密資料等，相應規範仍有不足。¹¹

建議四

政府應參照 CEDAW 及其一般性建議、歐洲理事會《伊斯坦堡公約》及 GREVIO 第 1 號一般性建議，跨機關審視性別暴力相關法規，研商並採行有效措施，消除數位性別歧視與暴力；政府應全面建構數位性別暴力的調查統計，在盛行率、通報、陳情、受理、起訴、定罪等資料中，應蒐集及分析不利處境群體婦女的性別統計。

建議五

- (1) 針對未經同意散布成人性私密資料，立法院及行政院應加速完備法制，以性自主權、性隱私權、人格權、名譽權、以及網路環境安全永續發展作為保護法益，提供被害人緊急保護及協助措施，確立被害人對其性隱私資料擁有被遺忘權或刪除權的請求權基礎，並課予網路服務提供者相應責任。
- (2) 在法規完備前，政府應參照 CEDAW 規範之國家義務，擴大彈性適用現行性暴力相關法規措施，提供被害人保護、協助與支持，以降低傷害；並應針對警察、司法、醫事、社工、教育、媒體人員優先進行教育培訓，強化對此議題的知能。

劇社會對被害人的歧視與責難。

¹¹ 行政院同步提出《刑法》、《性侵害犯罪防治法》、《犯罪被害人權益保障法》、《兒童及少年性剝削條例》等 4 部法律之修正草案，送立法院審議，擬增訂「妨害性隱私及不實性影像罪」，明定犯罪類型及相應罪責，並將此類被害人納入保護措施等。另，政府原規劃介接各部會作用法之《數位通訊傳播法》草案（協力處理網路爭議內容等），迄 2022 年 3 月，主管機關仍未提送行政院、立法院審議。

性侵害案件的司法程序： 司法詢問員制度及通譯制度

10. 《性侵害犯罪防治法》於 2015 年增訂第 15 條之 1（2017 年實施），在兒童或心智障礙之性侵害案件偵查或審判階段，引入司法詢問制度。依司法院、法務部、內政部統計，此類性侵害案件於偵查或審判時，實際運用司法詢問員的比率甚低。¹² 此外，因條文過於籠統簡略，使得司法詢問員長期角色定位不明，究竟為通譯、證人、鑑定人或鑑定證人？實務的不一致造成個案公平的疑慮。
11. 有關家事移工遭性侵情形，請參見：第 23 點。
12. 司法通譯效能不彰（通譯人員素質及傳譯內容品質不佳等），導致遭性侵害之女性移工移民其司法救助權受損。¹³ 長期以來司法、警政、移民行政各自為政，無主責機關整合通譯制度，導致通譯人員薪酬、福利及服務品質差異甚鉅。¹⁴

建議六

政府應跨機關共同改善性侵害案件的司法詢問制度，連結既有刑事訴訟程序，提供指引，健全培訓，定期評估司法詢問制度實施效果。特別需要保障兒童或心智障礙證人與被害人的司法程序權

¹² 依據內政部、法務部與司法院資料，2017 至 2020 年被害人為兒童或心智障礙者之性侵害犯罪案件，於偵查或審判階段運用專業人士協助詢問之比例：警察機關為 3.38%-11.63%；檢察機關為 2.95%-7.76%；法院為 7.75%-10.68%。

¹³ 見：監察院 2022 年「外籍移工人身安全及勞動權益案」調查報告（111 社調 0007）、2019 年「外籍看護工遭性侵通譯案」（108 內調 0018）等。

¹⁴ 以勞動部和司法院為例，勞動部《地方政府辦理非營利組織陪同外國人接受詢問作業要點》補助標準：日間每案次前 2 小時內 600 元、夜間每案次前 2 小時內 1,200 元；《法院特約通譯約聘辦法》特約通譯，每件次傳譯服務報酬數額，大約為 1,000 至 5,000 元。

益及證言價值。¹⁵

建議七

行政院及司法院應進行跨機關資源整合，建置通譯人員職前及在職訓練體系，確保通譯品質及內容正確性，建立專業通譯及能力分級認證機制，訂定合理通譯人員薪酬給付標準，並落實通譯人員的考選、訓練、汰除機制，以保障女性移工移民的訴訟權益。

職場性騷擾

13. 雇主若為職場性騷擾行為人，被害人缺乏明確的救濟途徑。¹⁶
 雇主與受僱者代表共同組成的申訴處理委員會，亦無迴避機制。¹⁷
14. 《性別工作平等法》僅要求僱用受僱者 30 人以上之雇主，有訂定並公開防治措施、申訴及懲戒辦法的義務。此要求未及於全國工業及服務業占比達 97.7% 的 30 人以下企業。¹⁸

¹⁵ 監察院 2021 年「兒少性侵害防治通案研究」調查報告（110 內調 0025）。

¹⁶ 據勞動部調查，2017 至 2020 年女性受僱者最近 1 年遭受職場性騷擾比例約為 3.4% 至 4.6%，其中僅 0.7% 至 1.2% 曾提出申訴。職場性騷擾行為人以同事最多，其次為客戶或雇主。另依據 2021 年婦女團體與人力銀行之網路調查，至少 4 成以上女性勞工曾遭遇職場性騷擾。婦女團體擔心政府調查結果偏低，恐造成對職場性騷擾程度的誤判。勞動部回復 NHRC，調查方式不同，不宜比較。

¹⁷ 勞動部回應 NHRC 表示，已於 2020 年修正《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》，規範僱用 30 人以上受僱者之雇主所公開揭示的申訴辦法等，應載明若雇主為性騷擾行為人，受僱者得向地方主管機關申訴。惟 NHRC 發現，此規定的位階過低，且無明確法律授權，迄今地方主管機關受理申訴案的標準作業程序，仍未能納入雇主為行為人的類型。另該準則第 7 條僅提醒，由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，應注意委員性別之相當比例，未規範迴避機制。

¹⁸ 依行政院主計總處 2016 年普查資料，全國工業及服務業共有 1,296,304 家，其中僱用未滿 30 人之企業有 1,266,254 家。

建議八

- (1) 政府應以法律明定雇主為職場性騷擾行為人時的外部調查機制，並儘速協商確立權責機關。¹⁹
- (2) 政府應研議所有規模的企業，均訂定並公開性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。

¹⁹ NHRC 從機關座談會獲悉，若雇主為性騷擾行為人，應適用勞動部主管之《性別工作平等法》或衛生福利部主管之《性騷擾防治法》，兩機關見解分歧。

四、平衡工作與家庭生活

CEDAW Arts: 11, 13 | SDGs: 1, 3, 4, 5, 8, 10

回應 2022 年國家報告 11.15、11.19、11.33、11.36、11.38、12.37

縮短兩性薪資差距

15. 托育與長期照顧責任仍由個別家庭（通常由女性）負擔。兩性平均時薪差距未減反增，²⁰ 政府的作為尚不足以改善現況。²¹

建議九

政府應針對職業性別隔離情形，整體分析教育、社會文化等影響因素，及各職類內各階層員工性別薪資差異等統計資料，據以發展促進同工同酬的具體期程計畫、政策誘因及目標，有效促使事業單位配合實施。

²⁰ 我國兩性平均時薪差距 2019 年為 14.9%、2020 年為 14.8%，同酬日分別為 55 天、54 天。2021 年我國兩性平均時薪差距擴大至 15.8%，同酬日為 58 天。

²¹ IRC 於 2014、2018 年均關切到臺灣勞動市場職業隔離、薪資差距、缺乏同工 / 值同酬之政策等問題，敦促政府應採取具體措施及實施機制來解決，惟迄今未見勞動部提出積極對策，於國家報告僅稱，2020 年委託辦理「發展事業單位同工同酬檢核表之研究」，後續將評估分階段針對特定規模或業別之事業單位推動試行之可能性，尚無提出有期程的具體計畫及做法。

友善生育制度改革及公共托育服務

16. 現行育嬰留職停薪制度彈性不足。²² 育嬰留職停薪津貼以投保薪資計算，惟保險制度設有投保薪資上限。²³ 政府雖將月投保薪資替代率由 60% 提高至 80%，與實質薪資所得相比差距仍大，請假育兒造成收入損失，阻礙高薪者及平均薪資較高之男性申請。
17. 2020 年 0 歲至 2 歲幼兒家外送托率未達政府自訂之目標。²⁴ 對於推動托育公共及準公共化機制，主管機關未詳加探究各縣市服務對象、受益人口、及地區資源特性、家外送托服務模式趨勢變化及差異性，致難評估服務資源之佈建能否切實回應各縣市供需差異。
18. 現行準公共化托嬰中心及居家托育服務收費價格制定因地制宜，各縣市缺乏一致標準，但中央補助額度一致，²⁵ 無法促進縣市良性競爭，反而擴大城鄉差距。

²² 目前育嬰留職停薪以「月」為單位使用，未能切合育兒家庭兼顧工作與照顧的需求，依據勞動部 2021 年調查，逾 75% 之女、男性受僱者認為應放寬以「日」或「小時」彈性使用育嬰留職停薪，應放寬主因均以「可更彈性運用以照顧子女」最高，比例超過 50%。另勞動部調查亦顯示，事業單位同意放寬法令使受僱者以「日」或「小時」彈性使用育嬰留職停薪占 47.1%，不同意占 52.9%，不同意的以「員工可用其他假別替代」最高。惟《性別工作平等法》規定，受僱者全年得請 7 日家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，並依據《勞工請假規則》規定，事假期間不給工資，亦即受僱者必須面對為承擔家庭照顧需求卻無薪酬給付的情形，明顯不利於受僱者彈性安排時間以兼顧工作與照顧責任，亦難稱符合友善生育環境。

²³ 勞保投保薪資上限為新臺幣 45,800 元，軍公教人員投保薪資依本俸計算。

²⁴ 2020 年 0 歲至 2 歲幼兒家外送托率為 15.2%，與政府於「我國少子女化對策計畫（2018 年 -2024 年）」自訂之目標為 17.04%，仍有落差。

²⁵ 依據行政院「我國少子女化對策計畫（2018 年 -2024 年）」（2021 年 8 月修正版），0-2 歲（未滿）幼兒之準公共托育服務，地方政府依家庭之經濟能力、不同照顧方式因地制宜訂定托育費用價格上限與價格管理，將每名幼兒托育費用控制在家庭可支配所得 10% 至 15% 以內，政府依家庭經濟條件協助家庭支付每月不同額度托育費用。

建議十

- (1) 政府應規劃適當財源，推動育嬰留職停薪津貼以實質薪資計算，提高育嬰留職停薪期間所得替代率；並全額補助該期間受僱者自行負擔之保費，減輕家庭育兒負擔。²⁶
- (2) 政府應積極檢討增加育嬰留職停薪制度之彈性，包括縮小請假單位、或合併其他假別（如現行家庭照顧假、或創設其他親職相關假別等）彈性運用，綜合考量勞雇雙方權益、雇主人力調配，以及給薪財務來源等因素，提出具體對策。

建議十一

- (1) 政府應分析區域特性及供需情形，掌握公共托育服務資源分配的公平性與適足性，俾利後續服務擴展切合區域差異，並提高家外送托率。
- (2) 中央主管機關應與地方政府積極檢討準公共化托育服務定價標準與收費項目的合宜性，針對家長所得較低與財政較為拮据的縣市，研擬調整補助標準。

長期照顧安排假

19. 長期照護需求對勞動參與的影響，在性別間有顯著差距。行政院研究指出，有長期照護需求的人口中，獨居者占 5.67%，主要由機構照顧者占 3.82%，其餘超過 9 成被照顧者有其他主要照顧者。而主要家庭照顧者中，女性占 61.82%，男性占 37.91%。這些女

²⁶ 受僱者於育嬰留職停薪期間需自行負擔社會保險費用，雇主負擔則由政府全額補助。依據 2017 年 6 月 27 日立法院三讀通過《公務人員退休資遣撫卹法》修正草案之附帶決議：「行政、考試兩院應盡速提出各職類保險法相關修正案，未來不分職業類別之公、教、軍、勞等受僱者，在育嬰留職停薪期間，其原由受僱者自行繳納之保費，應改由政府負擔」，但行政院及考試院迄今尚未提出相關法案。

性的家庭照顧者中，有 37.66% 因照顧個案而不再工作，高於男性的 23.44%。²⁷

建議十二

政府應共同承擔長期照顧責任，並鼓勵男性參與，避免任何人（特別是女性）因照顧被迫離開職場；²⁸ 並應籌措財源，規劃推動「有薪長照安排假」入法。²⁹

²⁷ 行政院（2020）「影響女性勞動力退出職場原因分析——以長照負擔為例」委託研究案。此研究亦指出，同時在家庭中有其他角色（如托育及長照負擔）的女性，在回歸勞動市場上會遭遇較大的困難。

²⁸ 另衛生福利部 2017 年「老人狀況調查：主要家庭照顧者調查報告」指出，女性因照顧辭去工作比率為 43.93%，高於男性的 24.42%。勞動部 2021 年「僱用管理就業平等概況調查暨工作場所就業平等概況調查報告」指出，女性受僱者最近一年曾申請「家庭照顧假」占 6.3%，亦較男性 3% 高。

²⁹ 行政院（2020）「影響女性勞動力退出職場原因分析——以長照負擔為例」委託研究案指出，推行「長期照護假」或能幫助工作模式固定難以調整的家庭照顧者。另，勞動部 2021 年「僱用管理就業平等概況調查暨工作場所就業平等概況調查報告」指出，女性受僱者願意申請「長期照顧安排假」（無薪資及無津貼補助）比率為 77.3%，男性為 76.2%。女性受僱者會為照顧家庭成員而考慮離職占 64.2%，男性為 63.2%。認為無薪資及無津貼補助會影響長期照顧安排假申請意願之比率，女、男性各為 59.8% 及 57%。女性受僱者認為長期照顧安排假以「超過 30 天至 3 個月」才足夠者居多（占 46.2%）。

五、家事移工

CEDAW Arts: 2, 11 | SDGs: 5, 8
 回應 2022 年國家報告 11.45-11.48

20. 家事移工在薪資、工時、休假等勞動條件，及懷孕期間與分娩後之相關權益，均未適用《勞動基準法》，而僅依書面契約約定。³⁰ 又須全日工作及居住於雇主家中，無法自由轉換雇主，易遭受不當對待，衍生家事移工失聯、逃跑。此外，家事移工遲未納入長期照顧體系，導致家事移工照顧壓力沉重，個別家庭亦無法分散照顧風險。

家事移工的勞動條件與人身安全

21. 2020 年 12 月 1 日起，聘僱家事移工的失能者家庭得使用喘息服務，惟喘息服務人數、服務人次、³¹ 預算執行率偏低。³² 另因

³⁰ 依據勞動部 2022 年 2 月 7 日函復提供之家事移工各來源國定型化勞動契約範本，家事移工之基本工資約定為 17,000 元，與 2022 年我國基本工資 25,250 元，顯有落差；契約未特別約定家事移工之工作時間，致與休息時間難以釐清。關於連續休息、夜間待命時間亦未明定。契約雖約定雇主每 7 日須給家事移工 1 日休假，然雇主要求家事移工於特休日加班，卻未能給予合理加班費，多數以平均日薪 567 元給付替代加班費等。

³¹ 依據衛生福利部 2022 年 1 月 28 日函復資料，2021 年 1 至 11 月聘僱外籍看護工之被照顧者屬長照需要等級第 2 級至第 8 級者，申請使用喘息服務人數為 21,314 人，使用服務人次為 218,869 人次，與 2021 年 1 至 11 月外籍家庭看護工計 266 萬 9,889 人次相較，使用率為 8.2%。

³² 依據勞動部 2022 年 2 月 7 日函復資料，勞動部自 2018 年 12 月 1 日起補助衛生福利部辦

政府每年提供之喘息服務額度依據被照顧者失能程度僅 14 至 21 天，且缺乏替代人力，難以滿足懷孕移工因安胎及請娩假所衍生之照護空窗需求。

22. 懷孕家事移工縱未適用《勞動基準法》產假、妊娠或哺乳時間之工作時間規定，³³ 依《性別工作平等法》，雇主仍不得歧視或任意解雇。依據勞動部提供資料，2017 至 2020 年家事移工因懷孕與雇主合意解約案件計 1,564 人，惟欠缺繼續留臺工作之人數統計。³⁴
23. 家事移工易遭遇性侵害、性騷擾等高風險不當對待。³⁵ 勞政人員多將家事移工性騷擾申訴案件，界定為勞資爭議案件未予正視；³⁶ 在不平等的權力關係下，受害家事移工多選擇隱忍或逃逸。

理「聘僱外籍家庭看護工家庭喘息服務」，所需經費由勞動部及衛生福利部各負擔半數。2021 年勞動部編列就業安定基金辦理「聘僱外籍家庭看護工家庭喘息服務」預算 1.82 億元，實際僅使用 8,174 萬 3,454 元，預算使用率為 44.91%。

³³ 《勞動基準法》規定，女性勞工於分娩前後應停止工作，並給予產假 8 星期，妊娠 3 個月以上流產者應停止工作，給予產假 4 星期；勞工於妊娠或哺乳期間，雇主應提供每日 2 次、每次 30 分鐘之哺（集）乳時間，且視為工作時間。

³⁴ 監察院 2022 年「女性外籍移工懷孕案」調查報告（111 社調 0011）指出，實務上仍有雇主、仲介得知移工懷孕後，便要求或勸說移工在孕期 7 個月前回國，或藉由其他方式或事由，如被照顧者的狀況已可由家人自行照顧、移工的工作表現未通過考核標準等，終止聘僱契約或不續聘，也確實有移工在懷孕後遭雇主、仲介強迫解約回國，而驗證程序卻未能發現，以及有懷孕移工擔心遭解約而隱匿懷孕、未做產檢；加上社福移工多半未能參加勞工保險，以致這類移工懷孕後終止契約回國的人數，無資料可查而存有黑數。

³⁵ 詳：監察院 2018 年「在臺女性移工遭性侵案件之通報、聯繫及保護扶助機制檢討案」調查報告（107 財調 0012）、2022 年「外籍移工人身安全及勞動權益案」調查報告（111 社調 0007）。另依據衛生福利部統計資料，2017 年至 2021 年女性家事移工遭受性侵害案件人數計 186 人。

³⁶ 依據勞動部 1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線受理各類別移工申訴性騷擾及性侵害案件數及處理結果統計，2017 年至 2021 年受理女性社福類移工申訴性騷擾案件計 1,231 件，進入司法程序計 22 件，僅占 1.7%；申訴性侵害案件計 147 件，進入司法程序計 45 件，占 30.6%。

建議十三

- (1) 政府應積極修訂家事勞動權益相關法律案，確保家事移工享有平等就業待遇及勞動條件。
- (2) 在法規修訂前，政府應定期與移工來源國協商定型化書面勞動契約，研議薪資調整機制、釐清工時、休息時間與連續休息時間、加班費計算方式等，提升家事移工之勞動條件。
- (3) 政府應儘速蒐整相關統計資料，研究分析懷孕移工在臺工作及生活所遭遇之困境，提出有效保障懷孕家事移工權益之對策。

建議十四

- (1) 政府應分析使用喘息服務偏低的原因，提供符合失能家庭需求之喘息服務補助天數及項目等，積極提升服務使用效率。
- (2) 政府應審慎考量將家事移工納入長期照顧服務體制。建置多元服務模式，共同或採輪班方式進入失能者家庭提供照顧服務。以維護家事移工的休假及請娩假權益並兼顧照護品質。

建議十五

- (1) 政府應正視家事移工遭遇性別暴力的案件黑數問題，提升勞政人員處理類此案件的敏感度。
- (2) 政府應建立跨機關橫向連結機制，比對移工性侵害與性騷擾案件從申訴、受理、通報、移送等相關數據，以利追蹤家事移工性騷擾及性侵害申訴案件之後續處理情形及結果。

六、不利處境群體婦女

CEDAW Arts: 2-4, 7, 9-14, 16 | SDGs: 1, 3, 4, 5, 8, 10, 16

回應 2022 年國家報告 7.1-7.4、9.8-9.9、11.3、11.18、12.11、12.18-12.20、13.1-13.3、14.25、14.27-14.28、16.17-16.19，核心文件 30

24. IRC 於 2014、2018 年皆敦促政府應收集並改善薪資資料之統計，應依性別、技術程度、產業、職業、年齡與族裔加以分類比較，惟政府針對原住民族婦女、中高齡婦女、移民婦女、身心障礙婦女、偏鄉婦女等群體，缺乏完整之交叉性統計資料，忽略各該群體具異質性，不利對權利各面向進行整體評估與政策研擬。不利處境群體婦女又分別面臨健康權、參政權、就業與經濟安全、家庭權之不平等處境。

建議十六

政府應建立跨機關交叉統計資料，以完善不利處境群體婦女之基礎統計資料及處境評估報告，確實反映她們所遭遇權利保障相對弱勢之現況。

偏鄉婦女

25. 依衛生福利部統計，全國孕產婦死亡率以 2010 年的 4.2 最低，此後大致呈現逐年上升的現象，2018 至 2020 各年度全國孕產婦死亡率較 2010 年約增 3 倍。政府認為此與產科栓塞、孕產婦高

齡化有關。離島或偏鄉地區的孕產婦死亡率又遠高於全國平均數的 5 至 6 倍，而這些地區的平均生育年齡、或首次生產的平均年齡，低於全國平均數。³⁷ 另，婦產科醫療資源與人力較 10 年前減少，且有城鄉差距。³⁸

26. 《憲法》及《地方制度法》雖有婦女保障名額之規定，³⁹ 2018 年有 15 個偏鄉離島地區的鄉、鎮、市民代表會全無女性代表。越基層的民意機構選舉，女性當選比率越低。⁴⁰ 10 餘年來，政府以民意代表反對，未能修正《地方制度法》。目前政府採行鼓勵輔導方式，請政黨接受補助金時，提撥一定比例培力婦女。因政府未設定標準或評估指標，難以檢視現行鼓勵措施或誘因的實際效果。

³⁷ 2018 至 2020 年間，各縣市孕產婦死亡率（每 10 萬活產嬰兒數中孕產婦死亡數）：2018 年以臺東縣最高（66.8）、2019 年以澎湖縣最高（101.2）、2020 年以南投縣最高（65.2），遠高於全國平均數（12.2、16.0、13.0）的 5 至 6 倍。而這 3 年間，臺東、澎湖、南投 3 縣不論是生母的平均生育年齡、或首次生產的平均年齡皆低於全國平均數。詳：衛生福利部「性別統計專區」；行政院國家永續發展委員會第 52 次會議資料（2021.5.5）。

³⁸ 以 2020 年為例，全國婦產科醫療院所（990 家，比 10 年前減少 100 家）、婦產專科醫師（1,185 人）逾 7 成集中 6 都。而 2020 年全國執業助產師與助產士僅剩 134 人，較 2001 年減少 177 人。見：衛生福利部（2021）「中華民國醫療機構現況及醫院醫療服務量統計」。

³⁹ 有關全國不分區及僑居外國國民之立法委員、各選舉區選出之直轄市議員、縣（市）議員、鄉（鎮、市）民代表等婦女保障名額之規定，詳《憲法》第 134 條及增修條文第 4 條、《地方制度法》第 33 條。

⁴⁰ 中央選舉委員會統計 2020 年中央民意代表及 2018 年地方民意代表選舉結果：

- (1) 2020 年我國女性立法委員比例高達 41.6%。
- (2) 2018 年我國直轄市議員女性比率為 35.8%，縣（市）議員為 32.1%。該層級選舉共有 214 個選舉區，其中有 113 個選區女性當選人未達 1/3，有 88 個女性當選人數未達 1/4。
- (3) 2018 年鄉（鎮、市）民代表女性比例為 24.9%。該層級選舉共有 198 個鄉（鎮、市）民代表會，其中 149 個代表會女性當選人比例未達 1/3，91 個未達 1/4，有 15 個無任何女性代表（新竹縣尖石鄉；雲林口湖鄉；嘉義縣阿里山鄉；屏東縣恆春鎮、里港鄉、琉球鄉、車城鄉；宜蘭縣壯圍鄉、冬山鄉、大同鄉、南澳鄉；臺東縣關山鎮、池上鄉；澎湖縣白沙鄉；金門縣烏坵鄉）。
- (4) 直轄市山地原住民區民代表女性占 22.0%。該層級選舉共有 6 個選區，其中有 5 區女性當選人未達 1/3，4 區未達 1/4，有 1 區無任何女性代表。

建議十七

政府應深入研究偏鄉孕產婦死亡率偏高原因，據以制定解決策略。另應改善婦產醫療資源不均問題，整體評估各種補助或支援偏鄉婦產醫療服務計畫的成效，並重視助產人員對於偏鄉婦女生育指導與支持的重要性。

建議十八

- (1) 政府應挹注資源，提升偏鄉婦女的參政能力，並從制度上增進偏鄉婦女多元參與經濟與公共事務的決策機會。
- (2) 政府應修法明定政黨補助金應提供一定比例促進婦女參政。積極修正《地方制度法》，⁴¹ 加速實現偏鄉婦女參政權的實質平等。

移民婦女

27. 依現行《入出國及移民法》規定，未歸化的移民因故協議離婚者，若未取得現任婚姻之未成年子女監護權或育有子女，將面臨限期離境的困境。內政部雖於 2018 年 9 月函令各地服務站以專案方式協處，⁴² 惟離婚之移民婦女如需照顧成年、但無法自理生活的身心障礙子女者，於現行規定仍未獲得實質保障。

建議十九

政府應儘速修正移民法規，以保障移民婦女之家庭團聚權。

⁴¹ 行政院（2020.7.13）CEDAW 期中審查閉門會議（第 2 場）紀錄有關點次 24、25 之審查結論亦指出：「現行《地方制度法》第 33 條之婦女保障名額過低，未及三分之一性別比例原則。請內政部盡速依原規劃所提研修《地方制度法》第 33 條條文，修正提高女性保障額度，以達到三分之一性別比例。」

⁴² 內政部 2018 年 9 月 6 日內授移字第 1070943720 號函，提供遭逢困境之新住民，如於離婚後取得未成年親生子女權利義務之行使或負擔、具有撫育事實或會面交往者，可經由移民署專勤隊專案協助。

身心障礙婦女

28. 身心障礙婦女因其性別與障礙的雙重弱勢身分，面臨低勞動力參與率、高失業率及低薪之處境，2016 年至今未有顯著改善，政府優惠性差別待遇措施亦不足。⁴³
29. 政府於 2022 年 1 月公告擬修正《優生保健法》修正草案，⁴⁴ 預告將刪除人工流產須經配偶同意之規定，並將刪除「有礙優生」用語、及醫生應勸說患有有礙生育健康之疾病者治療或施行結紮手術之規定，修正為告知義務。

建議二十

- (1) 政府應探究身心障礙婦女就業困境，蒐集統計資料，據以研訂政策，並應針對身心障礙女性於工作場所提供合理調整，以協助、支持、促進就業。
- (2) 政府應保障身心障礙婦女不受歧視及在平等基礎上，接受高等教育與職業訓練，⁴⁵ 促進其職業與專業重建。

建議二十一

政府應儘速修正《優生保健法》。在完成修法前，政府應提供身心障礙者生育及家庭計畫之充分資訊，尊重身心障礙婦女生育與

⁴³ 依勞動部調查，2019 年身心障礙女性勞動力參與率 14.7%（2016 年 14.11%），低於身心障礙男性 25.5%（2016 年 25.27%）、全體國人女性 51.4%（2016 年為 50.80%）；身心障礙女性因料理家務及家庭照顧而未能投入勞動市場之比率（67.9%），相較於全體女性（65.1%），差異不大，但身心障礙女性因「家庭因素無法外出工作」占 10.1%，較身心障礙男性高出 8.4 個百分點。2019 年身心障礙女性失業率 8.1%（2016 年為 8.5%），亦高於全體女性失業率（3.58%）。另參見：NHRC（2021.8）CRPD 獨立評估意見第 31 點。

⁴⁴ 《優生保健法》名稱及部分條文已被指出違反 CEDAW 及 CRPD。見：2018 年 IRC（CEDAW）結論性意見與建議第 60 點；2017 年 IRC（CRPD）結論性意見第 48、49 點。

⁴⁵ NHRC（2021.8）CRPD 獨立評估意見第 28 點。女性障礙者於高中職階段中途離校比率皆高於女性非障礙學生、男性障礙學生；而就讀大專院校的女性障礙者，皆低於女性非障礙學生、男性障礙學生。

否的決定，並提供相關支持措施。

原住民族婦女

30. 因地域條件與資源分配不足不均，主管法令所訂定的設置標準對部落形成較高門檻等因素，影響原住民族地區的托育服務量能，⁴⁶ 難以解決原住民族部落婦女的托育困境。

建議二十二

政府應因地制宜，尊重部落傳統互助本質，整合社會福利資源，朝向社區整合服務模式，以利部落托育照顧服務的永續發展。

中高齡婦女

31. 2018 至 2020 年我國女性 25 至 29 歲女性勞動力參與率超過 9 成。後受到婚育等因素影響，參與率隨年齡增加而急速下降，致中高齡婦女缺乏經濟獨立及退休金保障，面臨貧窮化危機；如遇婚姻解消，經濟安全更受衝擊。

建議二十三

政府應分析中高齡女性貧窮化原因，整體評估年金制度的性別影響，提出具體改善措施，以保障中高齡婦女經濟安全。應持續推動修法，將退休金與老年年金等社會給付，納入離婚剩餘財產分

⁴⁶ 依原民會 2021 年 12 月原住民族人口數統計資料，於原住民族地區 0 至未滿 2 歲現住原住民族人口數為 5,921 人、滿 2 歲至 6 歲現住原住民族人口數為 16,559 人；另依衛生福利部、教育部及原民會資料，至 2021 年 12 月底，原住民族地區僅設置 7 家之公共托育設施（核定收托 0 至 2 歲幼兒總計 100 人）、10 所社區（部落）式互助教保中心（核定招收 2 至 6 歲幼兒人數總計 262 人）。

配請求權範圍，⁴⁷ 並提出具體完成期程，以保障在婚姻中承擔主要無償家務勞動及照顧責任的中高齡女性。

⁴⁷ 目前各職域年金及退休金研議納入離婚時財產分配，雖已將軍、公人員之退休金納入剩餘財產分配，惟我國仍有 5 種職業年金未修法納入離婚分配年金相關條文，包括：《勞工退休金條例》、《農民退休儲金條例》、《學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例》、《各機關學校聘僱人員離職給與辦法》、《經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法》。見：行政院性別平等會第 25 次委員會議會前協商會議紀錄（2022.1.24）。

七、性傾向、性別認同與表達

CEDAW Arts: 2, 5, 12, 16 | SDGs: 5

回應 2022 年國家報告 16.4-16.7、16.13-16.14、16.21-24

32. 雙性人及跨性別者仍面臨身體完整性、人格權、健康權等基本權利受到侵害的處境。同性戀者在跨國同婚、收養制度、人工生殖科技與資源的近用，仍未獲法律平等保障。

性別變更登記制度

33. 父母迫於性別二元的框架，常有未經雙性兒童同意、過早施以生殖器矯正手術的情形，造成無法回復的傷害。惟雙性人實際受害人數，因缺乏明確定義與統計數據，目前僅能依我國全民健康保險國際疾病代碼（ICD）項下數類執行手術人數粗略推估。⁴⁸
34. 跨性別者申請性別變更登記須有 2 位精神科專科醫師評估鑑定診斷書，且須完成不可回復之變性手術，才能登記變更性別。上述

⁴⁸ 監察院 2018 年「雙性人權益案」調查報告（107 教調 0017）指出，聯合國資料顯示雙性人人口約占 0.05% 到 1.7%，如以上限值推估，臺灣可能有 40 萬雙性人。但若依衛生福利部出生通報統計年報，每年性別不明人數僅為個位數，亦無區分雙性人。NHRC 依衛生福利部統計（2017 至 2021 年）推估，0 至 18 歲執行疑似生殖器矯正手術者，主要類型有：主次診斷為尿道下裂（ICD-10-CM_CODE 前 3 碼為 Q54 之案件），每年約為 1,500 人；主次診斷為其他及未特定性兒童期生理發育不符正常預期（ICD-10-CM_CODE 前 4 碼為 R625 之案件），每年約為 6 萬 3,000 人；主次診斷為性別不明及假性陰陽人（ICD-10-CM_CODE 前 3 碼為 Q56 之案件），每年約為 50 人。

要件已侵害憲法保障跨性別者的身體完整性、人格權、健康權等基本權利。⁴⁹

建議二十四

- (1) 政府應積極消除社會對雙性人的歧視，避免病理化歸因；禁止對 12 歲以下雙性人進行未經同意且不必要的手術；保障雙性人身體完整權、自主權及自決權。另應積極與雙性人群體對話，統整相關意見及資源，發展建置完整統計，據以研擬訂定相關人權措施。
- (2) 政府應立即修正相關法規，性別變更登記之條件應去病理化，保障跨性別者醫療自主權，不以變性手術為強制條件，並提供諮商資源。

同志的家庭權利

35. 《司法院釋字第 748 號解釋》確立國人同性婚姻的憲法權利。然目前國民與未承認同性婚姻國家的國民登記結婚仍受限制。⁵⁰
36. 同志家庭在「生」「養」子女上，並未受到法律平等保障。《司法院釋字第 748 解釋施行法》第 20 條規定，同性配偶可收養另一方之親生子女，但養子女無法共同收養。現行人工生殖相關法

⁴⁹ 行政院研究指出，性別變更涉及命令所要求之變性手術，不僅加劇病理化的傾向，亦對身體上不適合外科醫療介入、或欠缺醫療資源之國民，造成難以克服的負擔。見：行政院（2022.1）「性別變更要件法制化及立法建議」研究案。

⁵⁰ 監察院 2021 年「跨國同性婚姻案」調查報告（111 內調 0006 號）指出，司法院《涉外民事法律適用法》第 46 條修正草案、及大陸委員會《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》修正草案等相關修法期程，仍未可知。另依據內政部資料，迄 2021 年 12 月 31 日止，戶政機關書面駁回跨國同性結婚登記案件數共計 27 案，其中有 7 案提起訴願均遭訴願駁回，續行提起行政訴訟計 6 案（其中 1 案自行撤回），有 3 案已判決確定可登記結婚。另民間團體統計，有近 500 對跨國同性伴侶無法締結婚姻。

規與補助政策，亦排除同婚家庭的適用或準用。⁵¹

建議二十五

- (1) 政府應積極推動跨國同婚修法，並具體提出完成期程。在法令規定完備前，政府允宜提供跨國同性伴侶依親居留、探親、人道援助等措施。⁵²
- (2) 政府應推動修正收養制度相關法規，並提出具體期程，落實維護兒童最佳利益，保障同婚家庭平等享有家庭權。應推動修正人工生殖制度，將女同志家庭納入適用對象。

⁵¹ 依據《人工生殖法》規定，目前人工生殖以不孕夫妻為對象，同性婚姻者非屬適用範圍。《司法院釋字第 748 號解釋施行法》亦將同婚家庭排除適用或準用《人工生殖法》。2021 年政府將不孕症試管嬰兒補助對象，擴大至所有的不孕異性家庭。

⁵² 監察院 2021 年「跨國同性婚姻案」調查報告（111 內調 0006 號）指出，行政院自 2016 年即要求內政部研議，已在國外登記之外籍同性配偶或伴侶來臺依親居留措施，內政部及外交部均同意比照異性配偶來臺依親居留規定之精神辦理。然《司法院釋字第 748 號解釋施行法》公布施行後，仍有諸多跨國同性伴侶，無法獲准來臺依親居留。

附錄：建議彙整

建議一

政府應參考聯合國 CEDAW 委員會發布「CEDAW 與 COVID-19 指引說明」，疫情下所採行的各項因應措施，應具有性別敏感度。政府尤應特別關注不利處境群體婦女在因性別及其他身分交互影響下的多重困境，蒐集定期或疫情相關統計資料時，應納入不利處境群體等變項，據以分析問題並研擬對策。

建議二

政府應加強辦理性別影響評估及因應機制，採取積極措施協助女性就業，包含改善照顧產業條件、避免失業、合理薪資及保險，並增進不利處境婦女面對產業數位轉型趨勢所需之數位能力等。

建議三

政府紓困措施亦應考量因照顧家庭成員而停工的勞工，研議現金給付及有薪防疫照顧假。相關復甦及重建工作應以照顧為核心，發展永續與公平經濟，確保平衡工作與家庭生活，不因照顧被迫中斷職涯。

建議四

政府應參照 CEDAW 及其一般性建議、歐洲理事會《伊斯坦堡公約》及 GREVIO 第 1 號一般性建議，跨機關審視性別暴力相關法

規，研商並採行有效措施，消除數位性別歧視與暴力；政府應全面建構數位性別暴力的調查統計，在盛行率、通報、陳情、受理、起訴、定罪等資料中，應蒐集及分析不利處境群體婦女的性別統計。

建議五

- (1) 針對未經同意散布成人性私密資料，立法院及行政院應加速完備法制，以性自主權、性隱私權、人格權、名譽權、以及網路環境安全永續發展作為保護法益，提供被害人緊急保護及協助措施，確立被害人對其性隱私資料擁有被遺忘權或刪除權的請求權基礎，並課予網路服務提供者相應責任。
- (2) 在法規完備前，政府應參照 CEDAW 規範之國家義務，擴大彈性適用現行性暴力相關法規措施，提供被害人保護、協助與支持，以降低傷害；並應針對警察、司法、醫事、社工、教育、媒體人員優先進行教育培訓，強化對此議題的知能。

建議六

政府應跨機關共同改善性侵害案件的司法詢問制度，連結既有刑事訴訟程序，提供指引，健全培訓，定期評估司法詢問制度實施效果。特別需要保障兒童或心智障礙證人與被害人的司法程序權益及證言價值。

建議七

行政院及司法院應進行跨機關資源整合，建置通譯人員職前及在職訓練體系，確保通譯品質及內容正確性，建立專業通譯及能力分級認證機制，訂定合理通譯人員薪酬給付標準，並落實通譯人員的考選、訓練、汰除機制，以保障女性移工移民的訴訟權益。

建議八

- (1) 政府應以法律明定雇主為職場性騷擾行為人時的外部調查機制，並儘速協商確立權責機關。
- (2) 政府應研議所有規模的企業，均訂定並公開性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。

建議九

政府應針對職業性別隔離情形，整體分析教育、社會文化等影響因素，及各職類內各階層員工性別薪資差異等統計資料，據以發展促進同工同酬的具體期程計畫、政策誘因及目標，有效促使事業單位配合實施。

建議十

- (1) 政府應規劃適當財源，推動育嬰留職停薪津貼以實質薪資計算，提高育嬰留職停薪期間所得替代率；並全額補助該期間受僱者自行負擔之保費，減輕家庭育兒負擔。
- (2) 政府應積極檢討增加育嬰留職停薪制度之彈性，包括縮小請假單位、或合併其他假別（如現行家庭照顧假、或創設其他親職相關假別等）彈性運用，綜合考量勞雇雙方權益、雇主人力調配，以及給薪財務來源等因素，提出具體對策。

建議十一

- (1) 政府應分析區域特性及供需情形，掌握公共托育服務資源分配的公平性與適足性，俾利後續服務擴展切合區域差異，並提高家外送托率。
- (2) 中央主管機關應與地方政府積極檢討準公共化托育服務定價標準與收費項目的合宜性，針對家長所得較低與財政較為拮据的縣市，研擬調整補助標準。

建議十二

政府應共同承擔長期照顧責任，並鼓勵男性參與，避免任何人（特別是女性）因照顧被迫離開職場；並應籌措財源，規劃推動「有薪長照安排假」入法。

建議十三

- (1) 政府應積極修訂家事勞動權益相關法律案，確保家事移工享有平等就業待遇及勞動條件。
- (2) 在法規修訂前，政府應定期與移工來源國協商定型化書面勞動契約，研議薪資調整機制、釐清工時、休息時間與連續休息時間、加班費計算方式等，提升家事移工之勞動條件。
- (3) 政府應儘速蒐整相關統計資料，研究分析懷孕移工在臺工作及生活所遭遇之困境，提出有效保障懷孕家事移工權益之對策。

建議十四

- (1) 政府應分析使用喘息服務偏低的原因，提供符合失能家庭需求之喘息服務補助天數及項目等，積極提升服務使用效率。
- (2) 政府應審慎考量將家事移工納入長期照顧服務體制。建置多元服務模式，共同或採輪班方式進入失能者家庭提供照顧服務。以維護家事移工的休假及請娩假權益並兼顧照護品質。

建議十五

- (1) 政府應正視家事移工遭遇性別暴力的案件黑數問題，提升勞政人員處理類此案件的敏感度。
- (2) 政府應建立跨機關橫向連結機制，比對移工性侵害與性騷擾案件從申訴、受理、通報、移送等相關數據，以利追蹤家事移工性騷擾及性侵害申訴案件之後續處理情形及結果。

建議十六

政府應建立跨機關交叉統計資料，以完善不利處境群體婦女之基礎統計資料及處境評估報告，確實反映她們所遭遇權利保障相對弱勢之現況。

建議十七

政府應深入研究偏鄉孕產婦死亡率偏高原因，據以制定解決策略。另應改善婦產醫療資源不均問題，整體評估各種補助或支援偏鄉婦產醫療服務計畫的成效，並重視助產人員對於偏鄉婦女生育指導與支持的重要性。

建議十八

- (1) 政府應挹注資源，提升偏鄉婦女的參政能力，並從制度上增進偏鄉婦女多元參與經濟與公共事務的決策機會。
- (2) 政府應修法明定政黨補助金應提供一定比例促進婦女參政。積極修正《地方制度法》，加速實現偏鄉婦女參政權的實質平等。

建議十九

政府應儘速修正移民法規，以保障移民婦女之家庭團聚權。

建議二十

- (1) 政府應探究身心障礙婦女就業困境，蒐集統計資料，據以研訂政策，並應針對身心障礙女性於工作場所提供合理調整，以協助、支持、促進就業。
- (2) 政府應保障身心障礙婦女不受歧視及在平等基礎上接受高等教育與職業訓練，促進其職業與專業重建。

建議二十一

政府應儘速修正《優生保健法》。在完成修法前，政府應提供身

心障礙者生育及家庭計畫之充分資訊，尊重身心障礙婦女生育與否的決定，並提供相關支持措施。

建議二十二

政府應因地制宜，尊重部落傳統互助本質，整合社會福利資源，朝向社區整合服務模式，以利部落托育照顧服務的永續發展。

建議二十三

政府應分析中高齡女性貧窮化原因，整體評估年金制度的性別影響，提出具體改善措施，以保障中高齡婦女經濟安全。應持續推動修法，將退休金與老年年金等社會給付，納入離婚剩餘財產分配請求權範圍。並提出具體完成期程，以保障在婚姻中承擔主要無償家務勞動及照顧責任的中高齡女性。

建議二十四

- (1) 政府應積極消除社會對雙性人的歧視，避免病理化歸因；禁止對 12 歲以下雙性人進行未經同意且不必要的手術；保障雙性人身體完整權、自主權及自決權。另應積極與雙性人群體對話，統整相關意見及資源，發展建置完整統計，據以研擬訂定相關人權措施。
- (2) 政府應立即修正相關法規，性別變更登記之條件應去病理化，保障跨性別者醫療自主權，不以變性手術為強制條件，並提供諮商資源。

建議二十五

- (1) 政府應積極推動跨國同婚修法，並具體提出完成期程。在法令規定完備前，政府允宜提供跨國同性伴侶依親居留、探親、人道援助等措施。
- (2) 政府應推動修正收養制度相關法規，並提出具體期程，落實維

護兒童最佳利益，保障同婚家庭平等享有家庭權。應推動修正人工生殖制度，將女同志家庭納入適用對象。

國家人權委員會就「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）
第四次國家報告」之獨立評估意見

編 著：國家人權委員會

地 址：臺北市中正區忠孝東路 1 段 2 號

電 話：(02)2341-3183

網 址：<https://nhrc.cy.gov.tw>

2022 年 5 月 24 日國家人權委員會第 1 屆第 29 次委員會議決議通過

本獨立評估意見徵引之政府統計資料與研究調查報告，時間範圍以 2017 至 2020 年為主；如為說明長時間發展趨勢、COVID-19 的影響、相關法案進展等，亦補充 2017 年以前、2021 至 2022 年 3 月相關資料。