

【案例】Pulima 藝術節廣告物化原住民女性？

一、案情：

- (一) 日前 Pulima 藝術節發表一支活動宣傳短片，內容描述一位白人男性，跟著一位美麗的原住民女性，穿越城市角落，途中遇見不同形式的原住民歌舞，原住民女子加入每組歌舞，而白人男性則作為觀看的角色。最後，劇情結束在原住民女子遞出一張似是 Pulima 藝術節票券的捷運悠遊卡，來回應白人男子的搭訕。
- (二) 影片呈現刻版化原住民與原住民女性的形象，廣告短片中外國男性與台灣原住民女性的互動，透露出族群的差異，從 17 世紀帝國殖民以來，原住民族一直處於被觀看，被詮釋的角色，而西方優勢的文化下，則是觀看主宰的一方，從族群關係的角度不該如此看待原住民族文化與製造原住民刻板印象。
- (三) 影片一經播出，即受到原住民族團體及民意代表之抗議，台灣原住民族政策協會親赴原文會召開記者會，表達對影片內容呈現出物化原住民女性的不滿，並強烈要求原文會必須嚴格管控行銷宣傳原民文化的各個環節，不該草率了事，讓原住民文化與傳統因為不當的詮釋而受外界歧視，不該刻版化原住民與原住民女性的形象，並要求原文會必須道歉、檢討與懲處失職人員。立法委員亦於質詢原文會時指出，這支影片不只目的不明，還是雙重歧視，物化女性也壓制原住民，原住民族樂舞在影片中變成陪襯的角色。
- (四) 儘管目前的教育體系已經加強兩性教育的宣導，但對女性形象的歧視物化還是常見得到，片中原住民女性成為被男性白人主角觀看的角色，不但透露出了性別和膚色底下的差異，這種曖昧模糊的表現手法，亦有違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、習俗和一切其他之做法。

二、 影片出處：

- (一) 影片名稱：Pulima 藝術節 城市部落。
- (二) 影片連結：<https://www.youtube.com/watch?v=baJGJmQqDOQ>

三、 相關規定：

- (一) CEDAW 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、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。
- (二) CEDAW 第 5 條：締約各國應採取一切適當措施：
 - 1、 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；
 - 2、 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。
- (三) CEDAW 第 13 條：締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：
 - 1、 領取家屬津貼的權利；
 - 2、 銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；
 - 3、 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。
- (四) CEDAW 一般性建議第 3 號：消除對婦女歧視委員會促使各締約國有效採用教育及大眾資訊宣傳方案，藉以消除妨礙女性在社會上平等原則的偏見與現行習俗。
- (五) 性別平等教育法第 19 條：教師使用教材及從事教育活動時，

應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

四、性別觀點解析：

- (一) 此教材係以負面觀點加以探討，授課教師宜先予說明。
- (二) 從宣傳影片的角色設定，原住民族年輕女性和白人年輕男性，就透露出性別和膚色雙重差距下的階級關係，原住民女性是被觀看的客體，而白人男性是觀看主體。此種呈現方式，有明顯的性別刻板印象，對兩性採取過度簡化、忽略個別差異。
- (三) 這支宣傳廣告中不難發現歧視原住民及女性之現象，不僅刻板化原住民、原住民女性形象，另有異國化、他者化原住民族藝術展演的問題。

五、問題討論：

- (一) 藝術節定位不一定是歌舞，可以是許多藝術活動的呈現，為何此案例以類似物化原住民女性呈現？
- (二) 為什麼原住民女性是被觀看的客體，而白人男性是觀看的主體？背後隱含哪些社會文化價值觀？
- (三) 角色的設定，是否透露出性別和膚色雙重差距下的階級關係？

【案例】子女恢復傳統姓名

一、案情：

A 自小於部落成長，父親不具原住民族身分，母親具原住民族身分，A 成年後，因周遭朋友許多皆回復為傳統姓名，基於本身對原住民族的認同，打算向戶政單位申請回復傳統姓名並取得原住民族身分，向雙親告知後，因為對父親而言，A 回復傳統姓名代表的是更動由父親承繼而來的漢姓，對於觀念相對傳統保守的父親來說，非常不能理解 A 這樣的行為，家人間為了這件事情已爭執許久，這樣的衝突讓 A 感到很苦惱……。

二、相關法規：

- (一) CEDAW 第 16 條第 1 項：「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：… (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；…」
- (二) 原住民身分法第 4 條：「原住民與原住民結婚所生子女，取得原住民身分。原住民與非原住民結婚所生子女，從具原住民身分之父或母之姓或原住民傳統名字者，取得原住民身分。前項父母離婚，或有一方死亡者，對於未成年子女之權利義務，由具有原住民身分之父或母行使或負擔者，其無原住民身分之子女取得原住民身分。」
- (三) 原住民身分法第 7 條第 1 項：「第四條第二項及前條第二項、第三項子女從具原住民身分之父、母之姓或原住民傳統名字，未成年時得由法定代理人協議或成年後依個人意願取

得或變更，不受民法第一千零五十九條及姓名條例第一條第二項規定之限制。」

三、 相關機關處理：

- (一) 原民會已出版《原住民身分法解釋彙編》，將原住民身分法自 90 年施行以來相關之解釋令函、訴願決定、相關法律實務見解整理，讓實務工作者及有心認識該法之人士，提供現行法令上運作之方向，並不定期舉辦相關說明會，使戶政單位人員能對於該法有更清楚的了解，並協助向各地區民眾宣導及說明。
- (二) 我國民法經過 96 年及 99 年的修法，已修正有關子女姓氏的規定，使得父母雙方可以約定子女從姓，而非僅能從父姓，且子女從父姓或母姓並不影響父母對於子女的親權及撫養義務。

四、 性別觀點解析：

- (一) 我國民法在 96 年以前規定子女優先從父姓，若母無兄弟，並有約定子女從母姓，則依約定，該等對於子女姓氏訂定法律的邏輯，即依照傳統父系家庭「傳宗接代」的概念設計。經過 96 年第一次修法，子女經出生登記後，於未成年前，得由父母以書面約定變更為父姓或母姓；或於子女成年後，經父母書面同意變更為父姓或母姓。99 年第二次修法，增加父母約定子女姓氏不成的但書，法院可依據子女利益，宣告變更其姓氏，修法的目的即為破除該法依照傳統父系家庭「傳宗接代」的概念設計，以促進性別平等的概念。
- (二) 另原住民身分法第 4 條第 2 項規定：「原住民與非原住民結

婚所生子女，從具原住民身分之父或母之姓或原住民傳統名字者，取得原住民身分」，故案例中 A 若更改為母姓或原住民傳統名字，則可以取得原住民身分，於法律規定上係屬可行。惟 A 應和父母多加溝通，對其說明子女從父姓、母姓或回復傳統姓名並不會影響父母對於子女的親權及扶養義務，也不會因為更改姓氏就成為「別人家的孩子」。

(三) 此外，原住民族傳統社會中，亦有因各種文化的不同，命名規則也有所不同，未必有「姓氏」的觀念，各族傳統名制茲列如下：

1、親子聯名制式親名後聯型：名字的完整形式為「己名+親名」，依所聯的親名的父母性別來區分，又可分為：

(1) 父子聯名：泰雅族、賽德克族、太魯閣族、賽夏族、噶瑪蘭族，例如 Mona Rudo (莫那·魯道)；其中賽夏族在名制結構上應為「無姓」的狀態，但當置身於使用姓名制的大社會時，意識到「請問貴姓」是人際關係的第一課，因此目前賽夏族回復傳統姓名時，在「用姓意識」驅使下把「氏族名」後聯，因此轉變為「己名+父名+氏族名」之形式，例如 Tahas Tain Kaybaybaw(打赫史·達印·改擺刨)。

(2) 母子聯名：阿美族北部群、撒奇萊雅族，例如 Tiway Sayion(帝瓦伊·撒耘)。

2、非永續性的家名制式：在個人名前後附加家名，完整形式為「己名+家名」或「家名+己名」，排灣族、魯凱族與卑南族皆屬於此種，例如 Taiban Sasala (台邦·撒沙勒)。

3、親子聯名姓名制式：阿美族南部如海岸、馬蘭、恆春等分布地域較南部的亞群是屬於有氏族的社會，因此其完

整名字會呈現「己名+親名+氏族名」的形式，例如 Ado' Kaliting Pacidal (阿洛·卡立亭·巴奇辣)。

- 4、個人姓名制姓後列型：完整名字會在己名後加上氏族名，故完成傳統名字呈現出「己名+氏族名」的形式，如布農族、邵族、鄒族、卡那卡那富族、拉阿魯哇族即屬於此類型，例如 Yohani Isqaqavut(尤哈尼·伊斯卡卡夫特)。
- 5、從名制式親從子名型：雅美族屬於此種名字的典型，一個人一生中大致上可以有三個名字，即未為人父母時的名字、為人父母時的名字、為人祖父母時的名字，例如 Si aman Rapongan(夏曼·藍波安)即表示為藍波安的父親。

對於這樣的情形，縱使父母均為原住民並存在婚姻關係，仍鼓勵子女依其傳統方式選擇命名方式。

- (四) 依據彭滄雯、洪綾君的調查研究發現ⁱ，多數民眾在選擇讓子女從父姓的原因包括「因為一般家庭都是如此」、「為了父方傳宗接代或祭祀需要」、「因為母方家庭並無此需求或要求」、「比較認同父親或父方家族」等，且自 96 年 5 月 23 日民法修正公布後，至 100 年 7 月 31 日止，四年多的時間，約定從母姓的新生兒佔所有新生兒僅 1.54%，可以看出即使目前法律就子女姓氏的規定已不再依據父系傳宗接代的文化，一般父母在約定子女姓氏時，仍受到傳統觀念深遠的影響。

五、問題討論：

- (一) 在您的業務中，是否受理過關於子女姓氏爭議的事件？
- (二) 請問您的週遭是否有親友從母姓而非從父姓的經驗？請分

享您所知道的故事。

- (三) 在日常生活中，有看過哪些原住民族的傳統姓名，或是遇過哪些回復傳統姓名的朋友？
- (四) 應如何有效向民眾宣導子女從父姓或母姓不影響父母對於子女的親權及扶養義務，以促進性別平等的概念？

ⁱ 詳見彭滄雯、洪綾君(民 100)。為何從母姓？夫妻約定子女姓氏的影響因素調查。女性學誌：婦女與性別研究，28，1-54。

【案例】原住民族女性面試就業

一、案情：

在正式經濟領域，原住民婦女常缺乏受雇的條件，例如對高教育學歷的要求等。居住於都會區的原住民婦女深刻經驗到「族群」及「性別」的雙重歧視經驗，原鄉的人口大量外移至鄰近城鎮或都會區，因為生活成本的考量多居住於都會邊緣，或者集中居住於國宅內，他們也常直接面對來自主流文化對原住民族的刻板印象。原住民婦女在面對就業甄選時就常蒙受不禮貌、不合理的面試待遇（李碧琪、劉宏信，2015，以 CEDAW 檢視台灣原住民婦女經濟與社會福利現況）。

S 是位 T 大理工科系的原住民女性，從小就對理工科學很有興趣，也常觀看原民台「科學小原子」等節目，畢業後在某科學園區面試時，老闆看到 S 即提問會不會喝酒？會不會吃檳榔？就學、畢業是否因原住民身分加分？S 表示自己不菸不酒、也不會吃檳榔，老闆就對 S 說你真不像原住民，而且你的牙齒也蠻白的，另外 S 表示雖然入學時有因為原住民身份加分，但是有多少原住民學生因加分政策考上大家眼中的好學校，生存不下去而休學呢？但從老闆的反應及態度看來似乎對 S 的機械理工能力仍抱持懷疑，認為女性並不適任這一類相關工作，S 已經遭遇過不下數次同樣的面試情況，不禁懷疑自己的面試及未來職場生涯是否能順利…

二、相關法規：

- (一) 性別工作平等法、性別教育平等法、性騷擾防治法。
- (二) 中華民國憲法第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」；第 15 條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」，強調人民之工作權應受到國家之保障，不受性別、結婚或生育等因素影

響。

- (三) CEDAW 第 8 條：「締約各國應採取一切適當措施，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。」
- (四) CEDAW 第 10 條第 1 項：「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。」
- (五) 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，特別是：(a) 人人有不可剝奪的工作權利…；(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。」

- (六) CEDAW 一般性建議第 3 號：「消除對婦女歧視委員會促使各締約國有效採用教育及大眾資訊宣傳方案，藉以消除妨礙女性在社會上平等原則的偏見與現行習俗。」
- (七) 我國第 2 次國家報告第 21 點總結性意見及建議：審查委員會建議政府強化措施來消除性別刻板化印象和使女孩和男孩無法進入非傳統教育學科的結構性阻礙，包括選讀科系時加強消除性別刻板化印象之意識、提供更好的教育和職業諮詢服務提供者、並採取暫行特別措施，加速婦女在科學和工程領域的參與，設定明確的目標和時程表，毫不延遲地去改善此一狀況。
- (八) 性別平等教育法第 17 條：「學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。」
- (九) 性別平等教育法第 18 條：「學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。」
- (十) 性別平等教育法第 19 條：「教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。」

三、 相關機關處理：

勞動部研定「就業促進津貼實施要點」、「勞工保險失業給付實施辦法」、「原住民就業促進津貼實施要點」、「就業促進津貼實施辦法」、「原住民社工輔導員計畫」、「就業保險法」、「公共服務擴大就業計畫」、「多元就業開發方案」與「台灣健康社區六星計畫」，而本會則推動「原住民族工作權保障法」之立法，並設立「原住民族委員會原住民人力資源網」輔導協助族人就業，國發會亦結合相關部會，研訂實施「促進原住民就業方案」

等相關措施，顯示出政府對促進原住民就業之重視，積極辦理原住民就業各項措施，其主要目的是期冀藉由相關行政措施之作為，能紓解原住民失業者在失業期間之經濟壓力問題，及協助其儘速找到工作再就業。

四、性別觀點解析：

- (一) 台灣女性原住民在環境、能源與科技等領域明顯屬於少數，且人數隨階層升高而減少，此不僅帶來諸多樣版效應，造成原住民女性在職涯適應與發展上的阻礙，也間接導致女性和弱勢使用者的觀點持續在上述場域中被忽視；另受限於經驗研究與性別統計的缺乏，具性別觀點的政策願景仍未能提出。【詳參《性別平等政策綱領》103-105 頁】
- (二) 依本會「促進原住民就業方案（102 年至 105 年）」15 歲以上之原住民女性人口數為 215,603 人，勞動力人口數為 108,183，勞動力參與率為 50.18%，低於男性勞參率 69.35%。就業人數 102,661 人，失業人數為 5,522 人，失業率 5.11%，高於男性原住民的失業率 4.69% 及一般民眾女性的 3.80%。
- (三) 原住民女性勞參率低於男性，失業率又高於男性失業率。探討其因素係為料理家務、地區產業之限制及本身技術不合，就業機會相對缺乏，倘未積極改善女性工作機會的缺口彌合，並尋找適合婦女就業之工作，兩性勞參率的差距恐難以立竿見影。
- (四) 原住民女性勞參率低於男性，失業率又高於男性失業率。探討其因素係為料理家務、地區產業之限制及本身技術不合，就業機會相對缺乏，倘未積極改善女性工作機會的缺口彌合，並尋找適合婦女就業之工作，兩性勞參率的差距恐難以立竿見影。

- (五) 近來雖然政府大力提倡性別平等集 CEDAW 等法案，但仍存在性別、種族等藩籬，不管是在社會、校園裡，特別是在職場中，都有著許多隱形的「玻璃天花板」待突破。

五、問題討論：

- (一) 陽剛職場中存在哪些性別文化限制了女性的進入或構成其發展的阻礙？請討論並舉例說明之。
- (二) 舉例說明男性與女性、漢人與原住民在空間、能源、科技產品或交通工具使用經驗與需求上的差異。
- (三) 求職與升學選擇息息相關，若為了消弭高等教育性別隔離的現況，中央及地方機關能從哪些面向著手？分別有哪些有效的短、中、長程計畫？
- (四) 舉例說明女性如何擺脫族群與性別的雙重歧視經驗？

【案例】原住民族傳統文化所產生的性別空間—以卑南族卡地布部落青年會所為例。

一、案情：

A 為外地人，來到台東卡地布部落深度旅遊時，看到卡地布 Katatipul 部落有一棟很特殊的建物，經詢問後得知是卑南族特有的巴拉冠 Balaguan 青年會所，並得知 Balaguan 是女生不能進入的，A 在未深入了解卑南族傳統文化的情況下，對女生不能進入 Balaguan 這件事產生了是否有歧視女性的看法。

二、相關法規：

- (一) 原住民基本法第 30 條：「政府處理原住民族事務、制定法律或實施司法與行政救濟程序、公證、調解、仲裁或類似程序，應尊重原住民族之族語、傳統習俗、文化及價值觀，保障其合法權益，原住民有不諳國語者，應由通曉其族語之人為傳譯。政府為保障原住民族之司法權益，得設置原住民族法院或法庭。」
- (二) 消除對婦女一切形式歧視公約（下稱 CEDAW）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：(a) 男女平等的原則如尚未列入本國憲法或其他有關法律者，應將其列入，並以法律或其他適當方法，保證實現這項原則；(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；(g) 廢止本國刑法內構成對婦女歧視的一切規定。」

- (三) CEDAW 第 3 條：「締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，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) CEDAW 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；(b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。」
- (五) CEDAW 第 14 條：「1. 締約各國應考慮到農村婦女面臨的特殊問題和她們對家庭生計包括她們在經濟體系中非商品化部門的工作方面所發揮的重要作用，並應採取一切適當措施，保證對農村婦女適用本公約的各項規定。2. 締約各國應採取一切適當措施以消除對農村婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上參與農村發展並受其益惠，尤其是保證她們有權：(a) 參與各級發展規劃的擬訂和執行工作；(b) 利用充分的保健設施，包括計劃生育方面的知識、輔導和服務；(c) 從社會保障方案直接受益；(d) 接受各種正式和非正式的培訓和教育，包括有關實用讀寫能力的培訓和教育在內，以及除了別的以外，享受一切社區服務和推廣服務的益惠，以提高她們的技術熟練程度；(e) 組織自助團體和合作社，以通過受僱和自營職業的途徑取得平等的

經濟機會；(f) 參加一切社區活動；(g) 有機會取得農業信貸，利用銷售設施，獲得適當技術，並在土地改革和土地墾殖計劃方面享有平等待遇；(h) 享受適當的生活訊等方面。」

三、 性別觀點解析：

- (一) 巴拉冠 (Balaguan) 是卑南語裡的「男子聚會所」之意，Balaguan 是卑南族部落內所建的一大型建築物，卑南族男性年滿 18 歲必須住進 Balaguan 接受訓練並與其他男性共同生活，直到成年並被女性娶回家當丈夫才能離開 Balaguan 並擁有家庭生活，然而在傳統卑南族母系社會女尊男卑的社會裡，妻子死亡或被妻子休了，除非由另一女子將其娶回，否則男子必須回到 Balaguan 終老，因此卑南族的 Balaguan 除了是青少年接受訓練的場所、孤苦鰥夫互相照顧的場所、更是卑南族男性的庇護所。
- (二) 卑南族各部落均有雙會所制度，青少年集會所稱 Taguvan，成人集會所稱 Balaguan，卑南族為傳統母系社會，且部落組成小，故相當注重社會分工，部落女性與男性分工內外有別且各司其職環環相扣，女性主要負責子女照顧及家庭分工；男性則負責狩獵及打仗等工作，卑南族的男子在十二至十八歲左右須進入 Taguvan，接受成為男人的訓練(包含生活禮儀、神話傳說、族群歷史、手工藝及狩獵戰技等相關訓練)，18 歲成年則進入 Balaguan 與其他成年未婚及孤苦鰥夫一同生活，負責部落庶務、巡守等安全任務。
- (三) 卑南族因母系社會的文化傳統、社會組成及生態環境等條件，造就相當注重男性及女性的社會分工的文化特色；分工則是依專長條件分配每個人的工作，對卑南族而言女性

背負著承載部落生命的重任，因此卑南族對女性相當尊重及保護；打獵等較粗重危險的工作就必須由男性負責，所以「女性不能進入Balaguan」的規定是在卑南族傳統文化、社會分工、尊重及保護女性的前提下被訂定；Balaguan亦是卑南族文化傳統及社會分工背景下產生只讓男性進入的「性別空間」。

- (四) 主流社會文化的性別平等及男女平權議題受到民眾的重視，卑南族 Balaguan 不讓女性進入之傳統文化便與之衝突，但若了解卑南族 Balaguan 是因尊重及保護女性的目的而存在，便能了解「Balaguan 不讓女性進入」並非帶有歧視女性的眼光，Balaguan 反而是彰顯及尊重女性在卑南族社會重要性所產生的性別空間。
- (五) 經探究卑南族卡地布 Balaguan 存在的意義與不讓女性進入的原因後，便能理解卑南族 Balaguan 的傳統文化並非歧視；而是相當尊重女性，因此我們應該尊重卑南族特有的傳統文化及傳統文化下所產生的性別空間，為了避免類似卑南族 Balaguan 等原住民傳統文化被主流社會以「是否具有歧視女性」的眼光來看待，應教育社會大眾以更加尊重的眼光去了解原住民族傳統文化背景下所產生的相關議題。
- (六) 綜上，原住民族委員會旨在保護原住民族之傳統文化，希冀透過此案例使更多人理解及尊重原住民族傳統文化。

四、問題討論：

- (一) 社會上有哪些常見的「性別友善空間」？例如：性別友善廁所，現在的廁所為了因應不同性別需求而有許多友善的設計，如女廁增設更多隔間廁所及提供背包掛勾，如此設

計，是為了符合女性如廁的習慣及隱私，並提供女性如廁時方便掛置包包等。

(二) 請說明社會常見空間與性別之相關？

五、資料來源：

(一) 巴代,2013〈卑南族的「巴拉冠」,妨害婦女的社會參與?〉

(二) 原住民族委員會全球資訊網,原住民族簡介,卑南族介紹。

【案例】消除性別暴力 部落幸福洋溢

一、案情：

哈勇與阿莉透過雙方家族長老的介紹下結婚，婚後也生下了2名子女，雖然家中還有年邁雙親，但考量工作便利性，在婚後哈勇一家便從山區搬遷至都會區居住。而哈勇的父親是部落耆老中最受人敬佩的長輩，對於文化傳承具有相當的影響力，然而哈勇確是家族中唯一男性，哈勇的父親總是期盼哈勇能夠繼承衣鉢返鄉繼續文化傳承的工作，因此哈勇背負著文化傳承與照顧家庭的雙重壓力，但因為學歷偏低及未有一技之長狀況下，家庭經濟僅只能靠著哈勇的臨時工收入為主，也無心力將時間投注在文化傳承事務上；至於阿莉為了要照顧年幼子女以及公婆，目前無法外出工作來提高家庭收入，親友間彼此的照顧支持資源也有限，造成二人經常為文化傳承、家庭經濟或子女照顧的各種壓力起了衝突。經過多年之後，哈勇對於各種角色衝突開始感到無力，因此染上了酗酒習慣，也開始無法穩定的工作，更在酒後對阿莉跟孩子施暴，阿莉也考量子女照顧、親友輿論或經濟支持也無法離開哈勇長期施暴的環境。

二、相關法規：

(一) CEDAW 一般性建議第 12 號：公約第 2、5、11、12 和 16 條規定各締約國採取行動，保護婦女不受發生在家庭、職場或其他社會生活領域內的任何暴力行為之害。考量經濟及社會理事會第 1988/27 號決議，建議各締約國在其提交委員會的定期報告中列入以下情況：

1. 關於保護婦女在日常生活中不受各種暴力行為之害的現行立法(包括性暴力、家庭內的虐待、職場性騷擾等)；
2. 為根除這些暴力行為而採取的其他措施；
3. 為遭受侵犯或虐待的婦女所提供的支持服務；
4. 關於各種侵害婦女的暴力行為發生率，以及暴力行為受害婦女的統計資料。

(二) CEDAW 一般性建議第 19 號：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：

1. 生命權；

2. 不受酷刑、不人道或有辱人格的待遇或懲罰的權利；
3. 在國際或國內武裝衝突時享受人道主義規範的平等保護的權利；
4. 自由和人身安全權利；
5. 法律之前平等保護權；
6. 家庭中的平等權；
7. 可達到的最高身心健康權；
8. 工作條件公平有利的權利。

三、 相關機關處理：

(一) 衛生福利部針對家庭暴力之家庭所提供相關處理措施：包含以下：

1. 保護扶助(提供被害人及其子女得到有助於其安全和身心康復的適當措施，必要時提供免費或補助相關費用)、高危機預防(提升被害人或可能被害人危機與自我保護能力)、關照偏鄉與少數族群需求(包括語言、文化等個別與特殊需求，確保其能夠獲得服務考量，且在必要時採取特別服務措施)、司法措施(採取一切必要的法律及其他措施，有效地保護婦女暴力侵害，包括刑事處罰、民事補救和賠償措施。另制訂被害人向司法申訴機制與管道、使其獲得公正補救，並將訊息公布讓婦女得以瞭解運用)。
 2. 相對人處遇：制訂相關法律，進行暴力行為人懲治及輔導處遇計畫，並進行相關研究，防止再犯。
 3. 專業建構與研發：包括專業訓練與檢核(包括性別人權訓練、避免濫權或不當執法造成婦女二度傷害)、研究評估及資訊系統建置。
 4. 網絡整合：針對內部不同系統間網絡整合與合作，以及與非政府組織合作，共同解決對婦女的暴力行為問題。
 5. 教育宣導：包括消除不利女性或強化性別暴力傳統文化，以及學校教育、社區教育宣導、新聞媒體與促進男性參與等面向。
- (二) 本會參與衛生福利部於103年2月19日召開之「研商原鄉地區家庭暴力及性侵害防治工作執行困境與改善策略會議」，並訂定「原住民家庭暴力及性侵害防治策進作為分工表」，其分工如下：
1. 落實原鄉部落性侵害防治宣導：加強原鄉部落各級公(私)立學校教職員工(含幼兒園)、相關網絡服務人員對性侵害事件之敏

銳度、辨識能力及責任通報觀念、針對不同年齡階段規劃拍攝製作性侵害防治宣導教育素材供原鄉部落地區推廣運用，採用標語或紅布條方式結合原鄉地區當地資源進行性侵害防治宣導、執行單位或在地組織年度擬訂之性侵害防治宣導成效納入評鑑指標等。

2. 結合民間專業人力協助提供處遇服務：原鄉部落積極結合民間專業團體或機構，運用其專業人力協助辦理性侵害通報案件成案後之訪視與處遇服務，開創實驗方案建構以部落為主體之性侵害案件服務模式。
3. 強化跨網絡合作機制：針對原鄉部落性侵害防治工作推動辦理情形定期召開聯繫會議、督促所屬強化部落之巡邏工作及巡守隊業務等。

四、性別觀點解析：

法律雖已明定不得以家庭暴力及性侵害的各種手段脅迫實施身體、精神或經濟上之騷擾、控制、脅迫或其他不法侵害之行為，惟原鄉地區對於家庭暴力防治觀念仍是偏低，對於家庭暴力事件發生仍時有所聞，相關政府機關應以處境為出發點，持續研議如何強化預防，提升相關人員的鑑別能力，避免類似事件一再發生，及保護被害人及起訴加害人，仍為各界關心之議題。

五、問題討論：

- (一) 原鄉地區家庭暴力防治工作應如何深入部落，以發揮暴力防治的實質作用？
- (二) 針對原住民發生家庭暴力事件，除了透過正式管道來減緩暴力後產生傷害之外，部落以及親族等非正式管道是否能成為介入之角色？
- (三) 原住民族文化多元且各個族群之中社會組成均不盡相同之外，傳統的男女分工價值也影響深遠，故在發生家庭暴力後的協助措施有無不同？在性別上是否有不同的協助措施？