

臺中市政府 CEDAW 宣導媒材設計提案單-勞工局

宣導媒材名稱	打破刻板，綻放專業 - 以 CEDAW 精神看女性移工的職場突破
CEDAW 條文之應用	<p>■ CEDAW 條文：<u>第5條-性別刻板印象和偏見、第11條-就業</u></p> <p>■ 一般性建議：<u>第26條-女性移工</u></p> <p>■ CEDAW 國家報告結論性建議： <u>第4次第55點-保護外籍家事勞工、第4次第56點-建議將外籍家事勞工納入國內法與長照政策，保障其權益並縮小薪資差距。</u></p> <p>■ 民眾向機關引用 CEDAW 指引及案例：<u>11-4(女性移工)</u></p>
宣導媒材形式 (可複選)	<p>■ 平面文宣 <input type="checkbox"/> 短片 ■ 廣播帶</p> <p><input type="checkbox"/> 桌遊 <input type="checkbox"/> 手冊 <input type="checkbox"/> 其他</p>

宣導媒材(請說明媒材內容、宣導方式等)

為提升在臺工作外國人性別平等意識與觀念，製作性別平等與《消除對婦女一切形式歧視公約》四國語言版本宣導文宣，內容包含 CEDAW 核心概念、CEDAW 條文簡介、性別平等概念。重點說明 CEDAW 第5條：「改變男女之社會與文化行為模式，以消除基於性別之尊卑觀念及性別角色刻板印象所產生之偏見、習俗與其他不當做法」，並結合第26號一般性建議，聚焦女性移工人權保障議題，強調女性移工享有與本國勞工同等權利、消除歧視性法規、遏止性別剝削，並保障其基本人權。使移工深化對性別平等之認知，提升自我權益保護意識，共同營造性別友善之工作環境。

另規劃錄製移工故事專訪約10-15分鐘，邀請1位女性印尼籍製造業移工進行專訪，透過移工自身故事的分享延伸至性別平等議題，引用 CEDAW 第5條：破除性別刻板印象，打破社會對男性和女性的既定角色、行為、特質的預期和限制，鼓勵個體自由選擇符合自身興趣和能力的生活，不被性別框架束縛。

本案文宣及移工故事專訪置於本局網站性別平等宣傳專區，結合本局聘僱外國人相關計畫進行宣導，並透過廣播媒體 Podcast 平台及本局臉書宣傳移工故事專訪，強調性別平等與 CEDAW 第5條概念，性別和職業沒有一定的關聯，不論是男性或女性，都有權選擇自己喜歡的工作，也應被公平對待，保障女性在職場的平等待遇與安全的勞動條件，透過理解與尊重，共創友善、安全與平等的工作與生活環境。

宣導成果(請說明實際成果或預期成果等)

【平面文宣及廣播帶宣導管道】

一、平面文宣(內含移工故事專訪收聽 QRcode)：本案宣導簡報置於本局網站「性別平等宣導專區」，供民眾及移工瀏覽運用；另製作自動播放之影片版本，於本市就業服務處各據點透過電子看板播放四國語言簡報，為避免影響民眾洽公，播放方式以影像自動放映為主，以主動宣導提升傳遞效益。

二、廣播帶：移工故事專訪 Podcast 上架於本局 YouTube 頻道，並可透過各大 Podcast 平台搜尋「寶島美樂地」節目收聽專訪內容。

三、臉書平台宣導：為擴大宣導效益，將宣導簡報及移工故事專訪 Podcast 撰寫成宣傳文案，張貼於本局「勞動 in 台中」臉書粉絲專頁，並轉貼至四國語言（越南、泰國、印尼、菲律賓）臉書粉絲專頁，提升移工及市民對性別平等議題之認識，進而打破性別刻板印象，營造友善、平權之生活與工作環境。

【平面文宣及廣播帶宣導成果】

一、由移工母語國通譯人員運用本案簡報進行宣導(內容含移工故事專訪 QRcode)，於本局「114年東協好聲音歌唱比賽活動」設攤並採走動式方式加強宣導，宣導人次約200人次；另結合本局「114年度入場輔導實施計畫」至事業單位進行實地宣導，共20場次，宣導人次約300人次。

二、透過本局115年度移工中文班課程，由授課教師向移工宣導 CEDAW 核心概念及重要條文重點，並鼓勵參訓移工掃描 QR Code 收聽移工故事專訪，以擴大宣導效益。截至115年4月20日止，累計宣導4班次，觸及約200人次。

三、結合115年安心培力到宅指導外籍看護工照護技巧服務，向移工宣導本案簡報內容及鼓勵移工掃描 QRCode 收聽移工故事專訪，同時辦理性別平等及 CEDAW 概念之前後測評估，共計回收有效問卷22份，整體分析結果顯示，前測平均正確率為73%，後測提升至80%，顯示本次宣導對增進移工性別平等意識具有正向成效。

四、綜合上述，本案平面文宣簡報及廣播帶宣導成效，觸及約722人次。

照片(請提供至少2張)



勞動 in 台中
10月23日 · 森

打破刻板，綻放專業——
以CEDAW精神看見女性移工的職場突破

在台灣，有超過數十萬名移工，默默地在家庭照護、製造業、農業、漁業等領域辛勤付出。其中，女性移工所面對的挑戰，不僅是語言與文化的差異，更是來自性別刻板印象的限制。

CEDAW《消除對婦女一切形式歧視公約》，
是全球推動性別平權的重要里程碑。

台灣也持續落實CEDAW精神，致力於打造公平、尊重與包容的社會。

勞工局製作宣導媒材【打破刻板，綻放專業】

從CEDAW核心精神與條文介紹出發，引導女性移工認識性別平等的觀念，
強化對職場公平待遇的認知。

PODCAST專訪 | 「她」來說故事：跨國女力·破除性別刻板印象

來自印尼的女性移工 ELSA，為了家庭選擇遠渡重洋，

來到台灣從事塑膠製造業的工作。

CEDAW精神不只是條文，而是每天努力生活的寫照。

立即收聽：「她」來說故事：跨國女力·破除性別刻板印象

<https://www.youtube.com/watch?v=lzDyv6CpbGg>

宣導媒材：

「打破刻板，綻放專業——以CEDAW精神看見女性移工的職場突破」(四國語言版本)，已放置勞工局-
性別主流化專區- CEDAW與性別平等宣傳

<https://www.labor.taichung.gov.tw/1229068/98650/98698/1820579/1820625/1898463/post>

一起分享、留言，讓更多人聽見「她」的故事。

#CEDAW #性別平等 #女性移工 #職場平權 #跨國女力 #打破刻板 #綻放專業



打破刻板，綻放專業——
以CEDAW精神看女性移工的職場突破

臺中市政府勞工局



菲律賓移工在台中
Philippine Workers.....

由陳映娥發佈
1分鐘 ·

Breaking Stereotypes,
Flourishing Profess..... 查看更多



打破刻板，綻放專業——
以CEDAW精神看女性移工的職場突破

臺中市政府勞工局

youtube.com

寶島美樂地「她」來說故事：跨國
女力·破除性別刻板印象



Trung台中越南籍勞工諮詢站...

剛剛 ·

<https://www.facebook.com/share/1JaKnUeL4i/?mibextid=wwXlfr>



打破刻板，綻放專業——

以CEDAW精神看女性移工的職場突破

臺中市政府勞工局

youtube.com

寶島美樂地「她」來說故事：跨國女力·破
除性別刻板印象



台中印尼移工諮詢站 TKI di Kota Taichung ...

由吳美美發佈
剛剛 ·

<https://www.facebook.com/share/1aCqRynyER/?mibextid=wwXlfr>



打破刻板，綻放專業——

以CEDAW精神看女性移工的職場突破

臺中市政府勞工局

youtube.com

寶島美樂地「她」來說故事：跨國女力·破除性別刻板
印象



กรมแรงงานไทย 台中市移工服務站 ...

由唐一文發佈
剛剛 ·

ปัญหาแรงงาน... ไม่ใช่เรื่องไกลตัว
แรงงานบางกลุ่มยังคงเผชิญกับปี..... 查看更多



打破刻板，綻放專業——

以CEDAW精神看女性移工的職場突破

臺中市政府勞工局

youtube.com

寶島美樂地「她」來說故事：跨國女力·破除
性別刻板印象

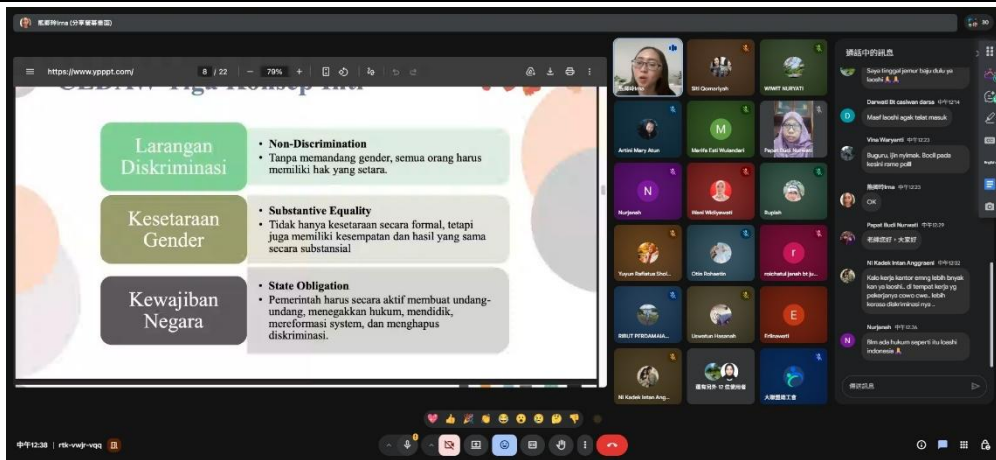
運用本局「勞動 in 台中」及四國語言臉書粉絲專頁宣傳



114年度東協好聲音歌唱比賽活動設攤及走動式宣導



114年度結合入場輔導實施計畫至事業單位宣導



115年度移工中文班課程(印尼視訊課程)宣導



115年安心培力到宅指導外籍看護工照護技巧服務宣導



打破刻板，綻放專業－

以CEDAW精神看女性移工的職場突破




臺中市政府勞工局





目錄

CONTENTS

- 1 現況與問題意識
 - 2 CEDAW
 - 3 女性移工與性別刻板印象的挑戰
 - 4 移工支持資源
- 



1

現況與問題意識

臺灣外籍移工現況
普遍存在的性別刻板印象



臺灣外籍移工現況



- 勞動部統計資料，截至114年10月全國有效聘僱移工人數約76萬1,700人，女性移工占比近50%，且近60%女性移工從事社福類工作，如家庭看護、幫傭、照顧工作。
- 產業類移工為53萬8,534人(男性佔72%，女性佔28%)，**社福類**移工為23萬3,209人(男性佔0.77%，女性佔99.23%)。
- 產業類移工男女比約為3倍，而**社福類移工男女比約130倍**。

114年 10月全國有效聘僱產業及社福移工性別統計表

項目	受聘僱移工	產業移工	社福移工
總計	761,743	538,534	223,209
男	388,317	386,608	1,709
女	373,426	151,926	221,500

普遍存在的性別刻板印象



性別角色：社會文化賦予不同性別的行為與責任期待

- ◆ **男性**：應該強壯、工作賺錢、不表現情緒
- ◆ **女性**：應該溫柔、照顧家庭、不干涉決策

男性 = 技術工 / 管理職

女性 = 照顧者



為什麼女性移工只能在「照顧工作」被看見？
能否在其他職場領域發揮專業？



2

CEDAW

《消除對婦女一切形式歧視公約》



CEDAW小檔案



- ✓ **CEDAW** 《消除對婦女一切形式歧視公約》
(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)
- ✓ **通過時間**：1979年聯合國通過
1981年生效
- ✓ **目標**：終結對女性的歧視，
保障女性在所有領域的平等權利

CEDAW三大核心概念



禁止歧視

- Non-Discrimination
- 不論性別，所有人應享有平等權利

性別平等

- Substantive Equality
- 不只形式上平等，更要實質上享有同樣的機會與結果

國家義務

- State Obligation
- 政府應積極立法、執法、教育、改革制度，消除歧視

CEDAW 重要條文簡介



第1條：歧視的定義

- 基於性別而有區別、排斥或限制，致使女性在權利上享有不平等待遇，即為歧視。

第5條：破除性別刻板印象

- 應消除以「女性應順從、男性應主導」為基礎的文化偏見

第11條：工作權

- 男女應有同等工作機會、同工同酬與職業保障

CEDAW一般性建議第26條



關注女性移工的權利和保護，確保她們在就業、居住、健康和
安全等方面享有與本國勞動者相同的權利，並防止基於性別的
歧視和剝削。

重點精神

➤ 性別與移工身分交織的歧視

女性移工因其性別與外籍身分，常同時面對多重歧視（交叉歧視），特別是在勞動、法律保護、健康照護與人身安全方面。

➤ 保障法律地位與工作權益

不應因其移工身分而被剝奪平等工作條件、合理工資、休假、職業安全等基本權益。

CEDAW一般性建議第26條



重點精神

➤ 防止性別暴力與性剝削

設置申訴機制、法律援助服務，預防與處理女性移工的性暴力與騷擾。

➤ 促進資訊與教育可及性

提供女性移工可理解語言的權益資訊，包括勞動法規、健康保險、人身安全資源等。

➤ 家庭照顧責任與社會偏見的認知

女性移工因照顧他人（如家庭幫傭）面臨低薪與社會矮化。

CEDAW 與女性移工



第5條：破除性別刻板印象

- 許多女性移工從事「女性化」工作（如看護、家事）而遭低估專業性或社會價值，也因性別角色期待承擔「溫順服從」角色。

第11條：就業的平等權利

- 女性應與男性移工應享有同等的工作權利、同工同酬、職業保障。

CEDAW一般性建議第26條

- 工作平等、禁止歧視、免受暴力、健康照顧、知道的權利、求助權。



女性移工與性別刻板印象的挑戰

性別刻板印象

真實故事分享



性別職業隔離



勞動市場對不同職業類別移工的分工現象

層面	社福類工作 (女性移工居多)	產業類工作 (男性移工居多)
勞動保障	不適用勞動基準法， 工時、休假等勞動條件未受保障	適用勞動基準法， 工時、休假等勞動條件受保障
工資	勞動部「家事移工調薪方案」規範， 最低月薪為新臺幣20,000元	「勞動基準法」規範， 114年最低月薪為新臺幣 28,590元
工殤風險	照護壓力大、工時長、工作環境封閉， 導致情緒、心理壓力大	高風險作業、體力負擔高及 工作環境不佳
社會角色	家庭助手	基層勞動力

性別刻板印象



社會對女性移工的普遍認知

- 家庭看護、幫傭、照顧工作
- 性別角色的延伸，並非基於專業或技能評估，強化女性的傳統勞動角色。

家庭內的非正式勞動

升遷困難、工作價值被低估、技能未受重視

真實故事分享



「她」來說故事：跨國女力・破除性別刻板印象

ELSA 是一位來自印尼的移工，為了養家糊口，來到台灣從事塑膠製造業工作，至今已超過三年。

初期因語言不通、文化差異，花了兩個多月才漸漸熟悉工作。雖曾轉換工作內容，但她靠著經驗與努力，很快適應挑戰。

工作之餘，她最療癒的時刻，是與家人的一通電話。簡單的問候，成了她面對異鄉生活的最大支撐。

真實故事分享



「她」來說故事：跨國女力・破除性別刻板印象

ELSA 的故事，是無數女性移工的縮影。她們在家庭與職場間承擔多重角色，在她們默默付出的背後，更提醒我們：無論性別、國籍，每個人在社會中都應有平等的機會。

收聽移工故事專訪

請掃描 QR CODE →



破除性別刻板印象



- 每個人都可以選擇自己的人生角色
- 女性移工不該被框限於特定角色
- 尊重多元、平等互助，共同推動性別友善與職場多元



4

移工支持資源



移工支持資源



- **遭遇性別歧視或性騷擾求助專線**
 - 1955 移工諮詢申訴專線
 - 113 保護專線
- **中文學習**：臺中市政府勞工局移工中文班

臺中市政府勞工局：04-22289111分機35500

CEDAW

消除性別歧視、實現性別平等

CEDAW 為「消除對婦女一切形式歧視公約」，期望透過落實CEDAW，女性移工可享有工作尊嚴、人身安全、平等機會，共創友善、安全與平等的工作與生活環境。





THE END



臺中市政府勞工局



**Mematahkan stereotip, mekarkan profesionalisme –
melihat terobosan karier perempuan pekerja migran melalui semangat CEDAW**



Biro Tenaga Kerja Pemerintah Kota Taichung





Daftar Isi

1

Kondisi terkini dan kesadaran akan permasalahan

2

CEDAW

3

Tantangan antara pekerja migran perempuan dan stereotip gender

4

Dukungan sumber daya untuk pekerja migran





1

Kondisi terkini dan kesadaran akan permasalahan

**kondisi pekerja migran asing di Taiwan
dan stereotip gender yang sudah berakar**



Kondisi terkini pekerja migran asing di Taiwan



- Data statistik dari Kementerian Tenaga Kerja menunjukkan bahwa hingga Oktober 2025, jumlah pekerja migran yang dipekerjakan di seluruh Taiwan adalah sekitar 761.700 orang. Pekerja migran perempuan mencakup hampir 50%, dan hampir 60% dari pekerja migran perempuan ini bekerja di sektor kesejahteraan sosial, seperti perawat rumah tangga, pembantu rumah tangga, dan pekerjaan perawatan.
- Pekerja sektor industri mencapai 538.534 orang (pekerja migran laki-laki mencakup 72%, pekerja migran perempuan mencakup 28%)
- Pekerja migran kesejahteraan sosial mencapai 233.209 orang (pekerja migran laki-laki mencakup 0.77%, pekerja migran perempuan mencakup 99.23%)
- Perbandingan antara laki-laki dan perempuan dalam sektor industri adalah 3 kali lipat, tetapi dalam sektor kesejahteraan sosial adalah 130 kali lipat.

Tabel Statistik Gender Mei 2025 pekerja migran sektor industri dan kesejahteraan sosial yang dipekerjakan di seluruh negeri			
Item	Pekerja Migran yang dipekerjakan	Pekerja Migran Sektor Industri	Pekerja Migran Kesejahteraan Sosial
Total	76.1743	538.534	223.209
Laki-laki	388.317	386.608	1.709
Perempuan	373.426	151.926	221.500

Sumber Data: Situs Informasi Statistik Ketenagakerjaan , Kementerian Tenaga Kerja

Stereotip gender yang sudah berakar



Peran Gender: Harapan perilaku dan tanggung jawab yang diberikan oleh budaya sosial kepada gender berbeda

- ◆ **Laki-laki:** Seharusnya kuat, bekerja mencari nafkah, dan tidak menunjukkan emosi.
- ◆ **Perempuan:** harus lembut, merawat keluarga, tidak ikut campur dalam pengambilan keputusan

Laki-laki = pekerja teknis / posisi manajerial

Perempuan = Pengasuh



Mengapa pekerja migran perempuan hanya terlihat dalam 「 pekerjaan merawat 」 ?

Apakah mereka dapat mengembangkan keahlian profesional di bidang pekerjaan lainnya?



2

CEDAW

《Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan》



CEDAW Profil Singkat



- ✓ **CEDAW** « Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan »
- ✓ **Tahun disahkan :**
 - ✓ Disahkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 1979
 - ✓ dan mulai berlaku pada tahun 1981
- ✓ **Tujuan :** Mengakhiri diskriminasi terhadap perempuan dan menjamin hak-hak yang setara bagi perempuan di semua bidang.

CEDAW Tiga Konsep Inti



Larangan Diskriminasi

- **Non-Discrimination**
- Tanpa memandang gender, semua orang harus memiliki hak yang setara.

Kesetaraan Gender

- **Substantive Equality**
- Tidak hanya kesetaraan secara formal, tetapi juga memiliki kesempatan dan hasil yang sama secara substansial

Kewajiban Negara

- **State Obligation**
- Pemerintah harus secara aktif membuat undang-undang, menegakkan hukum, mendidik, mereformasi system, dan menghapus diskriminasi.

CEDAW Penjelasan Pasal Penting



Pasal 1 : Definisi Diskriminasi

- Perlakuan yang membedakan, mengucilkan, atau pembatasan berdasarkan gender, yang mengakibatkan perempuan tidak mendapatkan perlakuan yang setara dalam haknya, dianggap sebagai diskriminasi.

Pasal 5 : Mematahkan Stereotip Gender

- Harus kuat, dan harus menghilangkan prasangka budaya yang berlandaskan pada 「perempuan harus patuh, laki-laki harus memimpin」 .

Pasal 11 : Hak untuk Bekerja

- Laki-laki dan perempuan harus memiliki kesempatan kerja yang setara, upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, serta jaminan dalam pekerjaan.

CEDAW—Saran Umum Pasal 26



Memperhatikan hak dan perlindungan pekerja migran perempuan, memastikan bahwa mereka memiliki hak yang sama dengan pekerja dalam negeri dalam hal pekerjaan, tempat tinggal, kesehatan, dan keselamatan, serta mencegah diskriminasi gender dan eksploitasi.

Poin Penting

➤ **Diskriminasi yang Terjalin antara Gender dan Status Pekerja Migran**

Pekerja migran perempuan sering menghadapi berbagai bentuk diskriminasi karena jenis kelamin dan kewarganegaraan asing mereka (diskriminasi ganda), terutama dalam hal ketenagakerjaan, perlindungan hukum, perawatan kesehatan, dan keselamatan pribadi.

➤ **Menjamin Kedudukan Hukum dan Hak-Hak Kerja**

Tidak boleh karena status pekerja migran lalu merampas persyaratan kerja yang setara, upah yang adil, cuti, keselamatan kerja, dll.

CEDAW—Saran Umum Pasal 26



Poin penting

➤ **Mencegah Kekerasan Gender dan Eksploitasi Seksual**

Mendirikan saluran pengaduan, layanan bantuan hukum untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan seksual terhadap pekerja migran perempuan.

➤ **Meningkatkan Akses Informasi dan Pendidikan**

Menyediakan informasi tentang hak-hak pekerja migran perempuan dalam bahasa yang mudah dipahami, termasuk undang-undang ketenagakerjaan, asuransi kesehatan, saluran bantuan untuk keselamatan, dll.

➤ **Persepsi tentang tanggung jawab perawatan keluarga dan prasangka sosial**

Pekerja migran perempuan karena menjaga pasien (atau pekerja rumah tangga) menghadapi upah rendah dan stigma sosial.

CEDAW dan Pekerja Migran Perempuan



Pasal 5 : Mematahkan Stereotip Gender

- Banyak pekerja migran perempuan terlibat dalam pekerjaan yang dianggap 「feminim」 (seperti perawat, pekerjaan rumah tangga) dan diremehkan profesionalismenya atau nilai sosialnya. Karena juga ekspektasi peran gender, memikul peran 「lembut dan patuh」 .

Pasal 11 : Hak Kesetaraan dalam Pekerjaan

- Pekerja migran perempuan dan laki-laki harus memiliki hak yang sama dalam pekerjaan, upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, dan jaminan pekerjaan.

CEDAW—Saran Umum Pasal 26

- Kesetaraan dalam pekerjaan, larangan diskriminasi, bebas dari kekerasan, pelayanan kesehatan, hak untuk mengetahui, dan hak untuk meminta bantuan.



Tantangan antara pekerja migran perempuan dan stereotip gender



**stereotip gender
berbagi kisah nyata**



Stereotip gender



Fenomena pembagian kerja di lapangan tenaga kerja terhadap gender pekerja migran

Aspek	Pekerja Migran Perempuan	Pekerja Migran Laki-laki
Jaminan Ketenagakerjaan	Tidak mengikuti Undang-undang ketenagakerjaan, jam kerja, hari libur dan ketentuan kerja lainnya kurang terjamin	Mengikuti Undang-undang ketenagakerjaan, jam kerja, hari libur dan ketentuan kerja lainnya terjamin
Upah	Sesuai dengan peraturan dari Kementerian Ketenagakerjaan 「Penyesuaian Gaji Bagi Pekerja Migran Sektor Rumah Tangga」 gaji pokok 1 bulan paling rendah NT20,000	Sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, Tahun 2025 gaji pokok perbulan NT28,590
Risiko Cedera Kerja	Tekanan kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, lingkungan kerja yang tertutup dan tekanan mental yang tinggi	Proses kerja yang membahayakan, risiko cedera kerja tinggi, dan lingkungan kerja kurang baik
Peran Sosial	Membantu di rumah tangga	Tenaga kerja tingkat dasar

Stereotip gender



Persepsi umum terhadap pekerja migran perempuan di masyarakat

- Perawat rumah tangga, pembantu rumah tangga, pekerjaan perawatan
- Perpanjangan peran gender, bukan berdasarkan pada penilaian profesional atau keterampilan, tapi memperkuat peran perempuan dalam tenaga kerja tradisional.

Tenaga kerja informal di dalam rumah tangga

Kesulitan kenaikan pangkat, nilai pekerjaan diremehkan, keterampilan kurang mendapat perhatian

Berbagi Cerita Kisah Nyata



「Dia」 menceritakan kisahnya :

Kekuatan Perempuan Transnasional · Mematahkan Stereotip Gender

ELSA adalah seorang pekerja migran perempuan asal Indonesia. Demi menghidupi keluarganya, dia datang ke Taiwan untuk bekerja di industri manufaktur plastik, hingga kini sudah bekerja lebih dari tiga tahun.

Pada awalnya karena ada kendala bahasa dan perbedaan budaya, Elsa menghabiskan waktu 2 bulan lebih secara perlahan beradaptasi dengan pekerjaan. Meskipun pernah ada berpindah pekerjaan, Elsa tetap mengandalkan pengalaman dan kerja kerasnya, dengan cepat beradaptasi dengan tantangan.

Di luar jam kerja, momen paling menyenangkan bagi dia, adalah saat dia bisa menelepon keluarganya di Indonesia. Sapaan sederhana menjadi dukungan terbesar bagi dia dalam menghadapi kehidupan di negara asing.

Berbagi Cerita Kisah Nyata



「Dia」 menceritakan kisahnya :

Kekuatan Perempuan Transnasional • Mematahkan Stereotip Gender

Kisah ELSA adalah cerminan dari banyak perempuan pekerja migran lainnya. Mereka memikul banyak peran di antara keluarga dan pekerjaan, secara diam-diam di balik dedikasi mereka, kita diingatkan bahwa: Tanpa memandang gender atau kebangsaan, setiap orang berhak mendapatkan kesempatan yang setara di masyarakat.

Dengarkan Wawancara Khusus Kisah Pekerja Migran

Silakan pindai Kode QR➔



Mematahkan Stereotip Gender

- **Setiap orang dapat memilih peran hidupnya sendiri**
- **Pekerja migran perempuan tidak seharusnya dibingkai terbatas pada peran tertentu.**
- **Menghormati keragaman, kesetaraan saling membantu, dan bersama-sama mempromosikan keramahan gender dan keragaman di lingkungan kerja.**





4

Dukungan sumber daya untuk pekerja migran



Dukungan sumber daya untuk pekerja migran



- **Saluran bantuan menghadapi diskriminasi gender atau pelecehan seksual**
 - **1955 Saluran konsultasi dan pengaduan pekerja migran**
 - **113 Saluran perlindungan**
- **Pembelajaran bahasa Mandarin**
 - **Kelas bahasa Mandarin untuk pekerja migran dari Biro Tenaga Kerja Pemerintah Kota Taichung**

Biro Tenaga Kerja Pemerintah Kota Taichung

04-22289111 ext. 35500




CEDAW

Menghapuskan Diskriminasi Gender dan Mewujudkan Kesetaraan Gender

CEDAW adalah 「Hukum untuk melindungi perempuan dari segala bentuk diskriminasi」, yang diharapkan melalui pelaksanaan CEDAW, pekerja migran perempuan dapat memiliki martabat, keselamatan dan kesempatan yang setara, bersama-sama menciptakan kehidupan dan lingkungan yang ramah, aman dan setara.



Presentasi selesai 😊



**Breaking Stereotypes, Flourishing Professionalism –
Observing the Career Breakthroughs of Female
Migrant Workers through the Spirit of CEDAW**



Taichung City Government Labor Bureau





CONTENTS

- 1 **Current Situation and Problem Awareness**
- 2 **CEDAW**
- 3 **Challenge for Female Migrant Workers and Gender Stereotypes**
- 4 **Migrant Worker Support Resources**





Current Situation and Problem Awareness

The Current Situation of Foreign Migrant Workers in Taiwan

Common Gender Stereotypes



Current Situation of Foreign Workers in Taiwan



- According to statistics from the Ministry of Labor, as of October 2025, the number of foreign workers recruited nationwide is about 761,700 people, female workers account for nearly 50%, of which nearly 60% of female workers do social welfare work such as in-home caretakers, housemaids, and institutional caretakers.
- There are 538,534 industrial migrant workers (72% male and 28% female), and 233,209 social welfare migrant workers (0.77% male and 99.23% female).
- The male-to-female ratio among industrial migrant workers is approximately 3:1, while among social welfare migrant workers it is approximately 130:1.

Gender Statistics of Migrant Workers Employed in Industries and Social Welfare in October 2025			
Item	Hired Migrant Workers	Industrial Migrant Workers	Social Welfare Migrant Workers
Total	761,743	538,534	223,209
Male	388,317	386,608	1,709
Female	373,426	151,926	221,500

Source: Statistics Website from Ministry of Labor

Common gender stereotypes



Gender roles :

The behaviors and social responsibilities that society and culture assign to each gender

- ◆ **Men:** must be strong, work to earn money, and do not show emotions
- ◆ **Women:** must be gentle, take care of the family, and do not interfere in decisions

Men = technical workers/managerial positions

Women = caregivers



Why are female migrant workers only found in “caregivers”?
Can they develop expertise in other industry areas?



2

CEDAW

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women



Brief about CEDAW



✓ CEDAW:

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

✓ Adoption date:

Adopted by the United Nations in 1979 and effective in 1981

✓ Goal:

Eliminate discrimination against women, ensure women's equality in all fields

Three core concepts of CEDAW



Non-Discrimination

- All people should have equal rights regardless of gender

Substantive Equality

- Not only equality in form, but also equality in opportunity and actual results.

State Obligation

- The government should actively legislate, enforce laws, educate, and reform institutions to eliminate discrimination.



An Introduction to Key Provisions of CEDAW

Article 1: Definition of Discrimination

- Treating differently, ostracizing or restricting women from receiving equal treatment and benefits on the basis of gender is discrimination.

Article 5: Breaking Gender Stereotypes

- Promoting the elimination of cultural stereotypes based on the notion that "women have to stay submissive and men has to be dominant".

Article 11: Right to work

- Men and women should have equal job opportunities, equal pay for equal work and job security

CEDAW General Recommendation 26



Focus on the rights and protections of female foreign workers, ensuring they enjoy the same rights as local workers in employment, housing, health and safety, and preventing discrimination and exploitation based on gender.

Key points

➤ **Overlapping discrimination between gender and foreign worker status**

Female foreign workers, due to their gender and foreign status, often face multiple types of overlapping discrimination, especially in terms of labor protection, law, health care and personal safety.

➤ **Protecting legal status and work rights**

Foreign workers should not be deprived of basic rights to equal working conditions, reasonable wages, leave, occupational safety, etc. just because of their status as foreign workers.

CEDAW General Recommendation 26



Key points

➤ **Preventing gender-based violence and sexual exploitation**

Establish complaint mechanisms and legal aid services to prevent and handle sexual violence and harassment against female migrant workers.

➤ **Promoting access to information and education**

Provides information on the rights of female migrant workers in understandable languages, including labor laws, health insurance, personal safety resources, etc.

➤ **Family care responsibilities and the perception of social prejudice**

Female migrant workers face low wages and social discredit due to their caregiving duties (such as domestic workers).



CEDAW and Women Migrant Workers

Article 5: Breaking Gender Stereotypes

- Many female migrant workers are engaged in "feminine" jobs (such as caregiving and housework) and their professional or social value is underestimated. They are also expected to play a “submissive and obedient” role due to gender role expectations.

Article 11: Equal rights in employment

- Female migrant workers should enjoy the same working rights, equal pay for equal work, and job security as male migrant workers.

CEDAW General Recommendation 26

- Equality in employment, non-discrimination, protection from violence, health care, the right to know, the right to seek help.



Challenge for Female Migrant Workers and Gender Stereotypes

Gender Stereotypes

Sharing Real Stories



Gender Stereotypes



Gender division of labor for migrant workers in the labor market

Level	Social Welfare (Mostly Female Migrant Workers)	Industrial (Mostly Male Migrant Workers)
Labor protection	Not covered by the Labor Standards Act; working hours, leave, and other labor conditions are not protected.	Covered by the Labor Standards Act; working hours, leave, and other labor conditions are protected.
Salary	Under the Ministry of Labor's "Household Migrant Worker Wage Adjustment Plan," the minimum monthly salary is NT\$20,000	Under the Labor Standards Act, the minimum monthly salary in 2025 is NT\$28,590.
Workplace fatality risk	High caregiving pressure, long working hours, and a closed working environment result in significant emotional and psychological stress.	High-risk tasks, heavy physical demands, and poor working conditions.
Social roles	Home assistant	Basic labor resources

Gender Stereotypes



Society's common perception of female migrant workers

- In-home caretakers, housemaids, and institutional caretakers
- Expanding gender roles, not judging based on professional ability or skills, reinforcing women's traditional working role.

Informal labor within the family

Difficulty in promotion, low value of work and undervalued technical competence

Sharing Real Stories



Her Story : Cross-Border Women's Strength - Breaking Gender Stereotypes

ELSA is a migrant worker from Indonesia. To support her family, she has been working in the plastic manufacturing industry in Taiwan for over three years.

In the beginning, it took her more than two months to gradually get used to the work due to language barriers and cultural differences. Although she had to change jobs, she quickly adapted to the challenges through experience and hard work.

Her most comforting moments after work come from a simple phone call with her family. A simple greeting has become her greatest source of strength while living in a foreign land.

Sharing Real Stories



Her Story : Cross-Border Women's Strength - Breaking Gender Stereotypes

ELSA's story is a reflection of countless female migrant workers. They take on multiple roles both in families and workplaces. Behind their quiet dedication lies a reminder to us all: regardless of gender or nationality, everyone deserves equal opportunities in society.

Listen to the migrant worker's interview

Please scan the QR code➔



Breaking gender stereotypes

- **Everyone can choose their own role in life.**
- **Female foreign workers should not be limited to certain roles.**
- **Respect diversity, support each other equally, together promote gender friendliness and diversity in the working environment.**





4

Migrant Worker Support Resources



Migrant Worker Support Resources



- **Hotline for those experiencing gender discrimination or sexual harassment**
 - **1955** Migrant Worker Consultation and Complaint Hotline
 - **113** Protection Line
- **Chinese Learning**

Chinese Classes for Migrant Workers at Taichung City Government Labor Bureau

Taichung City Government Labor Bureau
04-22289111 ext. 35500

CEDAW

Eliminate gender discrimination and move towards gender equality

CEDAW, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, aims to ensure that through the implementation of CEDAW, female migrant workers can enjoy dignity at work, personal safety, and equal opportunities, thereby creating a friendly, safe, and equal working and living environment together.





THE END 😊



Taichung City Government Labor Bureau



泰語版

ทำลายภาพจำ ปล່อยให้ความเชื่อวชาญ
ได้เปล่งประกาย – ฝ่าข้อจำกัดในที่ทำงาน
องแรงงานหญิงข้ามชาติ ผ่านจิตวิญญาณของ
CEDAW



สำนักงานกรมแรงงานนครไถจง





สารบัญ

1

สถานการณ์ปัจจุบันและการตระหนักถึงปัญหา

2

CEDAW

3

ความท้าทายของแรงงานหญิงข้ามชาติกับภาพจำทางเพศ

4

ทรัพยากรแหล่งสนับสนุนแรงงานข้ามชาติ





สถานการณ์ปัจจุบันและการตระหนักรู้ถึงปัญหา

สถานการณ์ปัจจุบันแรงงานในไต้หวัน

ภาพจำทางเพศที่พบได้ทั่วไป



สถานการณ์ปัจจุบันแรงงานในไต้หวัน



- จากข้อมูลสถิติของกระทรวงแรงงาน ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2567 (ค.ศ. 2024) พบว่า จำนวนแรงงานต่างชาติที่มีการจ้างงานอย่างถูกต้องทั่วประเทศมีประมาณ 761,700 คน โดยเป็นแรงงานหญิงเกือบ ร้อยละ 50 % และในจำนวนแรงงานหญิงดังกล่าว เกือบ ร้อยละ 60 % ทำงานในภาคสวัสดิการสังคม เช่น งานดูแลผู้สูงอายุ งานช่วยงานบ้าน และงานดูแลครอบครัว
- แรงงานต่างชาติในภาคอุตสาหกรรมมีจำนวน 538,534 คน (เพศชายคิดเป็นร้อยละ 72 % และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 28 %)
- แรงงานต่างชาติในภาคสวัสดิการสังคมมีจำนวน 233,209 คน (เพศชายคิดเป็นร้อยละ 0.77 % และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 99.23 %)
- อัตราส่วนแรงงานชายต่อหญิงในภาคอุตสาหกรรมอยู่ที่ประมาณ 3 เท่า ขณะที่อัตราส่วนแรงงานชายต่อหญิงในภาคสวัสดิการสังคมสูงถึงประมาณ 130 เท่า

ตารางสถิติเพศของแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมและสังคมสงเคราะห์ทั่วประเทศ เดือนตุลาคม ปี2025

รายการ	จำนวนแรงงาน	แรงงานภาคอุตสาหกรรม	แรงงานภาคสวัสดิการสังคม
รวมทั้งหมด	76,1743	538,534	223,209
เพศชาย	388,317	386,608	1,709
เพศหญิง	373,426	151,926	221,500

แหล่งที่มาของข้อมูล : เครือข่ายสอบถามสถิติจากกระทรวงแรงงานไต้หวัน

ภาพจำทางเพศที่พบได้ทั่วไป



บทบาททางเพศ : ความคาดหวังของสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมและความรับผิดชอบทางเพศที่แตกต่างกัน

- ✓ เพศชาย : ควรแข็งแรง ทำงานหาเงิน ไม่แสดงอารมณ์
- ✓ เพศหญิง : ควรอ่อนโยน ดูแลครอบครัว ไม่แทรกแซงการตัดสินใจ

เพศชาย=กึ่งแรงฟีมือ/ตำแหน่งควบคุม

เพศหญิง=ผู้ดูแล



ทำไมแรงงานหญิงจึงมักถูกมองเห็นแค่ใน “งานดูแล” เท่านั้น?
พวกเขาสามารถแสดงความเชี่ยวชาญในสายอาชีพอื่นได้หรือไม่?



CEDAW

《 อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ 》



CEDAW เพิ่มข้อมูลเล็ก



✓ **CEDAW** « อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ »

✓ ปีที่ให้การรับรอง : อนุมัติโดยสหประชาชาติในปี ค.ศ. 1979

มีผลบังคับใช้ในปี ค.ศ. 1981

✓ เป้าหมาย : ยุติการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง

รับรองสิทธิความเท่าเทียมของผู้หญิงในทุกด้าน

CEDAW แนวคิดสำคัญ 3 ประการ



ห้ามเลือกปฏิบัติ

- Non-Discrimination
- ไม่ว่าจะเป็นเพศไหนก็ตาม ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันทั้งหมด

ความเท่าเทียมทางเพศ

- Substantive Equality
- ไม่ใช่แค่ความเท่าเทียมกันในรูปแบบเท่านั้น แต่ต้องมีโอกาสและผลลัพธ์ที่เท่าเทียมกันอย่างแท้จริง

หน้าที่ของรัฐ

- State Obligation
- รัฐบาลควรแข่งขัน ในการออกกฎหมาย บังคับใช้กฎหมาย ให้ความรู้ ปฏิรูประบบ และขจัดการเลือกปฏิบัติ

CEDAW บทบัญญัติสำคัญโดยสรุป



ข้อที่ 1 นียามของการเลือกปฏิบัติ

- หมายถึง การแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิบนพื้นฐานของเพศ ซึ่งส่งผลให้ผู้หญิง "ไม่ได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียม ถือเป็น การเลือกปฏิบัติ"

ข้อที่ 5 การขจัดภาพเหมารวมทางเพศ

- ควรยุติทัศนคติทางวัฒนธรรมที่ว่า "ผู้หญิงควรเชื่อฟัง ผู้ชายควรเป็นผู้นำ" และขจัดค่านิยมที่ฝังรากลึกเหล่านี้ให้หมดไป

ข้อที่ 11 สิทธิในการทำงาน

- ทั้งผู้หญิงและผู้ชายควรมีโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียม ได้รับค่าจ้างเท่ากัน และมีหลักประกันด้านอาชีพที่เสมอภาค

CEDAW ข้อเสนอทั่วไปตามข้อ 26



เพื่อปกป้องให้ความสนใจในสิทธิและการคุ้มครองแรงงานหญิงข้ามชาติ เพื่อให้มั่นใจว่าพวกเธอมีสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานในประเทศในด้านการจ้างงาน ที่อยู่อาศัย สุขภาพ และความปลอดภัย รวมทั้งป้องกันการเลือกปฏิบัติและการเอาเปรียบที่มีสาเหตุจากเพศ

สาระสำคัญ

➤ การเลือกปฏิบัติที่เกิดจากการทับซ้อนของเพศและสถานะแรงงานข้ามชาติ

แรงงานหญิงข้ามชาติมักเผชิญกับการเลือกปฏิบัติหลายชั้น (การเลือกปฏิบัติแบบตัด กั้น) เนื่องจากเพศและสถานะต่างประเทศ โดยเฉพาะในเรื่องแรงงาน การคุ้มครองทางกฎหมาย การดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยส่วนบุคคล

➤ การรับรองสถานะทางกฎหมายและสิทธิในการทำงาน

แรงงานข้ามชาติไม่ควรถูกปฏิเสธสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น เงื่อนไขการทำงานที่เท่าเทียม ค่าจ้างที่เหมาะสม การลาพัก และความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากสถานะแรงงานข้ามชาติ

CEDAW ข้อเสนอทั่วไปตามข้อ 26



สาระสำคัญ

➤ ป้องกันความรุนแรงทางเพศและการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ

จัดตั้งกลไกการร้องเรียน บริการช่วยเหลือทางกฎหมาย เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงและการคุกคามทางเพศที่เกิดกับแรงงานหญิงข้ามชาติ

➤ ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลและการศึกษา

จัดให้มีข้อมูลสิทธิในภาษาที่แรงงานหญิงข้ามชาติสามารถเข้าใจได้ รวมถึงกฎหมายแรงงาน ประกันสุขภาพ และทรัพยากรความปลอดภัยส่วนบุคคล ฯลฯ

➤ ความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัวและการรับรู้ถึงอคติทางสังคม

แรงงานหญิงข้ามชาติที่มีหน้าที่ดูแลผู้อื่น (เช่น แม่บ้าน) มักเผชิญกับค่าจ้างต่ำและการถูกลดคุณค่าในสังคม

CEDAWและแรงงานต่างชาติเพศหญิง



ข้อที่ 5 การขจัดภาพเหมารวมทางเพศ

- แรงงานหญิงข้ามชาติหลายคนทำงานที่ถือว่าเป็น (งานของผู้หญิง) (เช่น งานดูแลและงานบ้าน) ซึ่งมักถูกประเมินค่าความเชี่ยวชาญหรือคุณค่าทางสังคมต่ำ และเนื่องจากความคาดหวังบทบาททางเพศ ทำให้ต้องรับบทบาท (อ่อนน้อมเชื่อฟัง)

ข้อที่ 11 สิทธิในการทำงาน

- แรงงานหญิงควรมีสิทธิในการทำงานเท่าเทียมกับแรงงานชาย ทั้งเรื่องค่าจ้างที่เท่ากันและการคุ้มครองด้านอาชีพ

CEDAW ข้อเสนอแนะทั่วไปข้อที่ 26

- สิทธิความเท่าเทียมในการทำงาน การห้ามเลือกปฏิบัติ การคุ้มครองจากความรุนแรง การดูแลสุขภาพ สิทธิในการรับรู้ข้อมูล สิทธิในการขอความช่วยเหลือ



ความท้าทายของแรงงานหญิงข้ามชาติกับภาพเหมารวมทางเพศ

ภาพเหมารวมทางเพศ
แบ่งปันเรื่องราวจากชีวิตจริง





การแบ่งแยกอาชีพทางเพศ

การแบ่งงานของแรงงานข้ามชาติตามประเภทอาชีพในตลาดแรงงาน

ด้าน	งานด้านสวัสดิการสังคม (แรงงานข้ามชาติหญิงเป็นส่วนใหญ่)	แรงงานภาคอุตสาหกรรม (แรงงานข้ามชาติชายเป็นส่วนใหญ่)
การคุ้มครอง แรงงาน	ไม่อยู่ภายใต้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เงื่อนไขด้านเวลาทำงาน วันหยุด และสิทธิแรงงาน ไม่ได้รับการคุ้มครอง	อยู่ภายใต้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครอง แรงงาน เงื่อนไขด้านเวลาทำงาน วันหยุด และ สิทธิแรงงาน ได้รับการคุ้มครอง
ค่าแรง	ตามระเบียบของกระทรวงแรงงาน 「โครงการปรับค่าจ้างแรงงานข้ามชาติภาคงาน บ้าน」 กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายเดือนที่ 20,000 ดอลลาร์ได้วันใหม่	ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค่าจ้างขั้นต่ำรายเดือนในปี พ.ศ. 114 เท่ากับ 28,590 ดอลลาร์ได้วันใหม่
ความเสี่ยงจากการ ทำงาน	ภาระงานด้านการดูแลสูง เวลาทำงานยาวนาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ ปิดส่งผลให้เกิดความเครียดทางอารมณ์และจิตใจสูง	งานที่มีความเสี่ยงสูง ใช้แรงงานทางกายมาก และ สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เอื้ออำนวย
บทบาททางสังคม	ผู้ช่วยงานในครัวเรือน	แรงงานระดับฐานราก

ภาพเหมารวมทางเพศ

ทัศนคติทั่วไปของสังคมที่มีต่อแรงงานหญิงข้ามชาติ

- พยาบาลในบ้าน, แม่บ้าน, งานดูแล
- บทบาทเหล่านี้เป็นการต่อยอดจากบทบาททางเพศแบบดั้งเดิม ไม่ได้พิจารณาจากทักษะหรือความเชี่ยวชาญ จึงยิ่งตอกย้ำให้ผู้หญิงต้องอยู่ในบทบาทแรงงานแบบดั้งเดิม

แรงงานไม่เป็นทางการภายในครอบครัว

เลื่อนตำแหน่งยาก งานถูกประเมินค่าต่ำเกินไป และทักษะไม่ได้รับการให้ความสำคัญ



แบ่งปันเรื่องราวจาก ชีวิตจริง



「 เธอ 」 เล่าเรื่องราว: พลังหญิงข้ามชาติ • ทำลายภาพจำทางเพศ

เอลซา เป็นแรงงานข้ามชาติจากประเทศอินโดนีเซีย เธอมาทำงานในโรงงานผลิตพลาสติกที่ไต้หวันเพื่อหาเงินเลี้ยงครอบครัว จนถึงปัจจุบันนี้เธอทำงานมาเกินกว่าสามปีแล้ว

ช่วงแรก เนื่องจากปัญหาด้านภาษาและความแตกต่างทางวัฒนธรรม เธอต้องใช้เวลามากกว่าสองเดือนกว่าจะคุ้นเคยกับงานได้ แม้จะมีการเปลี่ยนหน้าที่การทำงานบ้าง แต่ด้วยประสบการณ์และความขยันเธอ ก็สามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายได้อย่างรวดเร็ว

ในเวลาว่างจากการทำงาน ช่วงเวลาที่ทำให้เธอรู้สึกผ่อนคลายที่สุด คือการได้คุยโทรศัพท์กับครอบครัวคำทักทายเล็ก ๆ น้อย ๆ เหล่านั้น กลายเป็นกำลังใจที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของเธอ

ในการใช้ชีวิตต่างแดน

แบ่งปันเรื่องราวจาก ชีวิตจริง



「 เธอ 」 เล่าเรื่องราว: พลังหญิงข้ามชาติ • ทำลายภาพจำทางเพศ

เรื่องราวของเอลซา เป็นภาพสะท้อนของแรงงานหญิงข้ามชาติจำนวนมาก
พวกเธอต้องรับผิดชอบหลายบทบาท ทั้งในครอบครัวและในที่ทำงาน
เบื้องหลังความทุ่มเทอย่างเงียบ ๆ ของพวกเธอ ยังเป็นการเตือนให้เราตระหนักว่า
ไม่ว่าจะเป็นเพศใด หรือ สัญชาติใด ทุกคนควรได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในสังคม

ฟังบทสัมภาษณ์เรื่องราวของแรงงานข้ามชาติ

กรุณาสแกน QR CODE➔



การขจัดภาพเหมารวมทางเพศ



- **ทุกคนสามารถเลือกบทบาทโดยตนเองได้**
- **แรงงานหญิงข้ามชาติไม่ควรถูกจำกัดอยู่ในบทบาทใดบทบาทหนึ่ง**
- **เคารพความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
เพื่อร่วมกันส่งเสริมความเป็นมิตรทางเพศและความหลากหลายในที่ทำงาน**



4

ทรัพยากรแหล่งสนับสนุนแรงงานข้ามชาติ



ทรัพยากรแหล่งสนับสนุน แรงงานข้ามชาติ



- สายด่วนขอความช่วยเหลือเมื่อเผชิญกับการเลือกปฏิบัติทางเพศหรือการคุกคามทางเพศ
 - สายด่วน **1955** สำหรับให้คำปรึกษาและร้องเรียนของแรงงานข้ามชาติ
 - สายด่วน **113** สำหรับการคุ้มครอง (ความรุนแรงในครอบครัว เด็ก สตรี ฯลฯ)
- **เรียนภาษาจีน**
 - ชั้นเรียนภาษาจีนสำหรับแรงงานข้ามชาติ โดยสำนักแรงงาน เทศบาลนครไถจง

เบอร์โทรติดต่อ กรมแรงงานเขตนครไถจง

04-22289111 ต่อสาย 35500

CEDAW

ขจัดการเลือกปฏิบัติทางเพศ และส่งเสริม ความเท่าเทียมทางเพศ

CEDAW คือ “อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ” โดยมุ่งหวังให้มีการนำหลักการของ CEDAW ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้แรงงานหญิงอพยพสามารถมี ศักดิ์ศรีในการทำงาน ปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย และ โอกาสที่เท่าเทียม ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและการดำรงชีวิตที่เป็นมิตร ปลอดภัย และเท่าเทียม





จบการนำเสนอ 😊





越南語版

**PHÁ VỠ ĐỊNH KIẾN, KHẮNG ĐỊNH NĂNG LỰC–
NHÌN NHẬN SỰ ĐỘT PHÁ TRONG CÔNG VIỆC CỦA NỮ LAO
ĐỘNG NƯỚC NGOÀI THEO TÌNH THẦN CEDAW**



Sở Lao động Thành phố Đài Trung





Mục lục

- 1 Thực trạng và nhận thức vấn đề
- 2 CEDAW
- 3 Thách thức đối với nữ lao động nước ngoài và định kiến giới
- 4 Nguồn hỗ trợ cho lao động nước ngoài





Thực trạng và nhận thức vấn đề

Tình hình lao động nước ngoài tại Đài Loan

Định kiến giới phổ biến



Tình hình lao động nước ngoài tại Đài Loan



- Theo số liệu thống kê của Bộ Lao động, tính đến tháng 10 năm 2025, số lượng lao động nước ngoài có giấy phép tuyển dụng hợp pháp trên toàn quốc là khoảng 761.700 người, lao động nữ chiếm gần 50%, trong đó, gần 60% lao động nữ làm công việc phúc lợi xã hội như chăm sóc người bệnh hoặc giúp việc tại gia đình, chăm sóc người già, người bệnh tại cơ sở chăm sóc.
- Lao động công xưởng là 538.534 người (nam giới chiếm 72%, nữ giới chiếm 28%).
- Lao động phúc lợi xã hội là 233.209 người (nam giới chiếm 0,77%, nữ giới chiếm 99,23%).
- Lao động công xưởng có số lượng nam giới gấp 3 lần nữ giới, nhưng lao động phúc lợi xã hội có tỷ lệ nữ giới cao gấp 130 lần nam giới.

Bảng thống kê giới tính toàn quốc về lao động nước ngoài được tuyển dụng trong ngành công nghiệp sản xuất và phúc lợi xã hội tháng 5 năm 2025			
Hạng mục	Số lao động nước ngoài được tuyển dụng	Lao động nước ngoài trong ngành công nghiệp sản xuất	Lao động nước ngoài trong ngành phúc lợi xã hội
Tổng số	735,798	518,905	216,893
Nam	375,786	374,129	1,657
Nữ	360,012	144,776	215,236

Quan niệm định kiến giới tồn tại phổ biến



Vai trò giới : Các hành vi và trách nhiệm xã hội mà văn hóa xã hội gán cho từng giới

- ◆ **Nam giới: Phải cường tráng, làm việc kiếm tiền, không thể hiện cảm xúc.**
- ◆ **Nữ giới: Phải dịu dàng, chăm sóc gia đình, không can thiệp vào các quyết định**

Nam = kỹ thuật viên/ quản lý

Nữ = người chăm sóc



Tại sao nữ lao động nước ngoài chỉ được nhìn nhận là “người làm nghề chăm sóc”?
Liệu họ có thể phát huy chuyên môn trong các lĩnh vực ngành nghề khác?



2

CEDAW

“Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ”



Thông tin tóm tắt về CEDAW



✓ CEDAW

“Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ”

✓ Thời điểm thông qua :

- Năm 1979 Liên hợp quốc thông qua
- Năm 1981 có hiệu lực

✓ **Mục tiêu** : Xóa bỏ sự phân biệt đối xử với phụ nữ, đảm bảo quyền bình đẳng của phụ nữ trong mọi lĩnh vực

Ba nguyên tắc cốt lõi của CEDAW



Cấm phân biệt đối xử

- **Non-Discrimination**
- Không phân biệt giới tính, mọi người đều hưởng quyền bình đẳng như nhau

Bình đẳng giới

- **Substantive Equality**
- Không chỉ bình đẳng về hình thức, mà còn phải bình đẳng cả về cơ hội và kết quả thực tế

Nghĩa vụ quốc gia

- **State Obligation**
- Chính phủ cần tích cực lập pháp, thực thi pháp luật, giáo dục và cải cách chính sách để xóa bỏ sự phân biệt đối xử

Các điều khoản quan trọng của CEDAW



Điều 1 : Định nghĩa về Phân biệt đối xử

- Căn cứ vào giới tính để đối xử khác biệt, bài xích hoặc hạn chế, khiến phụ nữ không nhận được sự đãi ngộ bình đẳng về quyền lợi, chính là hành vi phân biệt đối xử.

Điều 5 : Xóa bỏ định kiến Giới

- Cần kiên quyết xóa bỏ định kiến văn hóa "phụ nữ phục tùng - nam giới thống trị".

Điều 11 : Quyền Làm việc

- Nam giới và nữ giới cần phải có cơ hội việc làm như nhau, mức lương như nhau đối với công việc cùng loại và sự đảm bảo nghề nghiệp như nhau.

CEDAW- Điều 26: Khuyến nghị chung



Chú ý đến quyền lợi và sự bảo vệ đối với nữ lao động nước ngoài, đảm bảo họ được hưởng các quyền tương tự như lao động bản địa về việc làm, nơi ở, sức khỏe và an toàn v.v..., đồng thời ngăn chặn phân biệt đối xử và bóc lột dựa trên giới tính.

Tinh thần trọng điểm

➤ Phân biệt đối xử giao thoa giữa giới tính và thân phận lao động nước ngoài

Nữ lao động nước ngoài do giới tính và thân phận ngoại tịch thường phải chịu cùng lúc nhiều loại phân biệt đối xử chồng chéo nhau, đặc biệt là về phương diện bảo vệ lao động, pháp luật, chăm sóc sức khỏe và an toàn con người.

➤ Đảm bảo địa vị pháp lý và quyền lợi lao động

Không nên vì thân phận lao động nước ngoài mà tước bỏ quyền lợi cơ bản về điều kiện lao động bình đẳng, tiền lương hợp lý, nghỉ phép, an toàn lao động, v.v...

CEDAW- Điều 26: Khuyến nghị chung



Tinh thần trọng điểm

➤ Phòng chống bạo lực giới tính và bóc lột tình dục

Thành lập cơ chế khiếu nại, phục vụ trợ giúp pháp luật, phòng chống và xử lý quấy rối, bạo lực tình dục.

➤ Thúc đẩy tính khả thi của giáo dục và tuyên truyền thông tin

Cung cấp thông tin về quyền lợi, bao gồm: Luật Lao động, chăm sóc sức khỏe, bảo vệ cơ thể an toàn, v.v... cho nữ lao động nước ngoài bằng ngôn ngữ dễ hiểu

➤ Nhận thức về định kiến xã hội và trách nhiệm chăm sóc gia đình

Nữ lao động nước ngoài vì chăm sóc người khác (ví dụ: giúp việc gia đình) mà chịu sự kỳ thị của xã hội và nhận mức lương thấp.

CEDAW và Nữ lao động nước ngoài



Điều 5 : Phá vỡ định kiến giới

- Nhiều lao động nước ngoài nữ làm những công việc "nữ tính" (như chăm sóc người bệnh, nội trợ), dẫn đến việc họ bị đánh giá thấp về tính chuyên nghiệp và giá trị xã hội. Họ cũng phải chịu những kỳ vọng về vai trò giới tính như "phục tùng và vâng lời".

Điều 11 : Quyền bình đẳng trong việc làm

- Lao động nước ngoài cả nữ và nam cần có quyền lợi việc làm như nhau, mức lương như nhau đối với công việc cùng loại và sự đảm bảo nghề nghiệp như nhau.

CEDAW Điều 26: Khuyến nghị chung

- Bình đẳng việc làm, cấm phân biệt đối xử, không bị bạo lực, được chăm sóc sức khỏe, quyền được biết và quyền được tìm kiếm sự giúp đỡ.



3

Thách thức đối với nữ lao động nước ngoài và định kiến giới

Định kiến về giới

Chia sẻ những câu chuyện thực tế



Sự cách biệt nghề nghiệp theo giới tính



Hiện tượng phân bổ lao động nước ngoài theo ngành nghề trên thị trường lao động

Phương diện	Công việc phúc lợi xã hội (Lao động nước ngoài nữ chiếm đa số)	Công việc công xưởng (Lao động nước ngoài nam chiếm đa số)
Bảo đảm lao động	Không áp dụng Luật Lao động cơ bản, điều kiện lao động: thời gian làm việc, nghỉ phép, v.v... không được đảm bảo	Áp dụng Luật Lao động cơ bản, điều kiện lao động: thời gian làm việc, nghỉ phép, v.v... được đảm bảo
Tiền lương	Theo quy định điều chỉnh lương cho lao động nước ngoài làm việc trong gia đình của Bộ Lao động, mức lương tối thiểu: 20.000 Đài tệ/ tháng	Theo quy định của Luật Lao động cơ bản, mức lương tối thiểu năm 2025: 28.590 Đài tệ/ tháng
Mối rủi ro tai nạn lao động	Áp lực chăm sóc lớn, thời gian làm việc dài, môi trường làm việc khép kín, khiến cho áp lực tinh thần và tâm lý lớn	Công việc nguy hiểm, đòi hỏi thể lực cao, môi trường làm việc kém
Vai trò xã hội	Trợ lý tại nhà	Nguồn lực lao động cơ bản



Định kiến về giới

Nhận thức phổ biến của xã hội về nữ lao động nước ngoài

- Chăm sóc người bệnh tại gia đình, giúp việc nhà và chăm sóc người bệnh tại cơ sở chăm sóc.
- Đó là những công việc được định hình từ định kiến về vai trò giới, mà không được đánh giá dựa trên khả năng chuyên môn hoặc kỹ năng. Điều này càng củng cố định kiến về vai trò lao động truyền thống của nữ giới.

Lao động phi chính thức trong gia đình

Thặng tiến khó khăn, giá trị công việc bị đánh giá thấp và năng lực kỹ thuật chưa được coi trọng

Chia sẻ những câu chuyện thực tế



"CÔ ẤY" KỂ CHUYỆN: SỨC MẠNH CỦA PHỤ NỮ XUYÊN QUỐC GIA - PHÁ BỎ ĐỊNH KIẾN VỀ GIỚI

Elsa là một người lao động nhập cư đến từ Indonesia. Để nuôi gia đình, cô đến Đài Loan làm việc trong ngành sản xuất nhựa, đến nay đã được hơn ba năm.

Do rào cản ngôn ngữ và khác biệt văn hóa, cô mất hơn hai tháng để làm quen dần với công việc. Mặc dù nội dung công việc có những thay đổi, nhưng cô đã nhanh chóng khắc phục những thách thức ấy nhờ kinh nghiệm và sự chăm chỉ.

Ngoài công việc, khoảnh khắc ấm áp nhất đối với cô là những cuộc nói chuyện điện thoại với gia đình. Những lời thăm hỏi giản đơn đã trở thành chỗ dựa vững chắc cho cô khi đối diện với cuộc sống ở nơi tha phương đất khách.

Chia sẻ những câu chuyện thực tế



"CÔ ẤY" KỂ CHUYỆN: SỨC MẠNH CỦA PHỤ NỮ XUYÊN QUỐC GIA - PHÁ BỎ ĐỊNH KIẾN VỀ GIỚI

Câu chuyện của Elsa là hình ảnh thu nhỏ của vô số những người phụ nữ lao động nhập cư. Họ đảm đương nhiều vai trò khác nhau giữa gia đình và công việc. Sự cống hiến thầm lặng của họ nhắc nhở chúng ta rằng: tất cả mọi người, bất kể giới tính hay quốc tịch nào, cũng đều xứng đáng có được cơ hội bình đẳng trong xã hội.

Cùng lắng nghe câu chuyện của lao động nhập cư

Quét mã QR →



Phá bỏ định kiến giới



- **Mỗi người đều có thể tự lựa chọn vai trò cuộc sống của mình**
- **Nữ lao động nước ngoài không nên bị bó buộc vào những vai trò cụ thể**
- **Tôn trọng sự đa dạng, hỗ trợ nhau một cách bình đẳng, cùng nhau thúc đẩy sự thân thiện về giới tính và sự đa dạng trong môi trường làm việc**



Nguồn hỗ trợ lao động nước ngoài



Nguồn hỗ trợ lao động nước ngoài

- **Đường dây nóng hỗ trợ lao động nước ngoài bị phân biệt đối xử về giới tính hoặc bị quấy rối tình dục**
 - Đường dây nóng tư vấn và khiếu nại 1955
 - Đường dây nóng bảo vệ 113
- **Học tiếng Trung**
 - Lớp học tiếng Trung dành cho lao động nước ngoài tại Sở Lao động Thành phố Đà Nẵng

Sở Lao động Thành phố Đà Nẵng: 04-22289111 máy lẻ 35500

CEDAW

Xóa bỏ phân biệt đối xử về giới và hướng tới bình đẳng giới

CEDAW là “công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ”. Thông qua việc thực thi CEDAW, chúng tôi hy vọng nữ lao động nước ngoài được hưởng sự tôn trọng trong công việc, an toàn thân thể, bình đẳng về cơ hội, góp phần kiến tạo môi trường làm việc và sinh sống thân thiện, an toàn, bình đẳng.





Hết

