



CEDAW與人事業務-

女性公務員申請

育嬰留職停薪的抉擇

臺中市政府主計處



CEDAW 3 核 心 概 念

一、禁止歧視原則：

- 有意的歧視與無意的歧視
- 法律上(*de jure*)之歧視與實際上(*de facto*)之歧視
- 政府行為和私人行為(非政府組織、機構、個人、企業等)

二、實質平等

- 男女平等易流於形式平等或保護主義平等，應加以辨識。必要時需運用矯正式平等以達成實質平等。
- 從「形式平等」到「實質平等」

三、國家義務

- 尊重義務→法規或政策必須確沒有直接或間接歧視。
- 保護義務→法律要防止違法行為、提供救濟。
- 實現義務→創造有利環境，以積極的政策和有效之方案實現婦女權利，改善婦女的狀況。
- 促進義務→宣傳和提倡CEDAW之原則。



第四條

暫行**特別**措施

1. 締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。

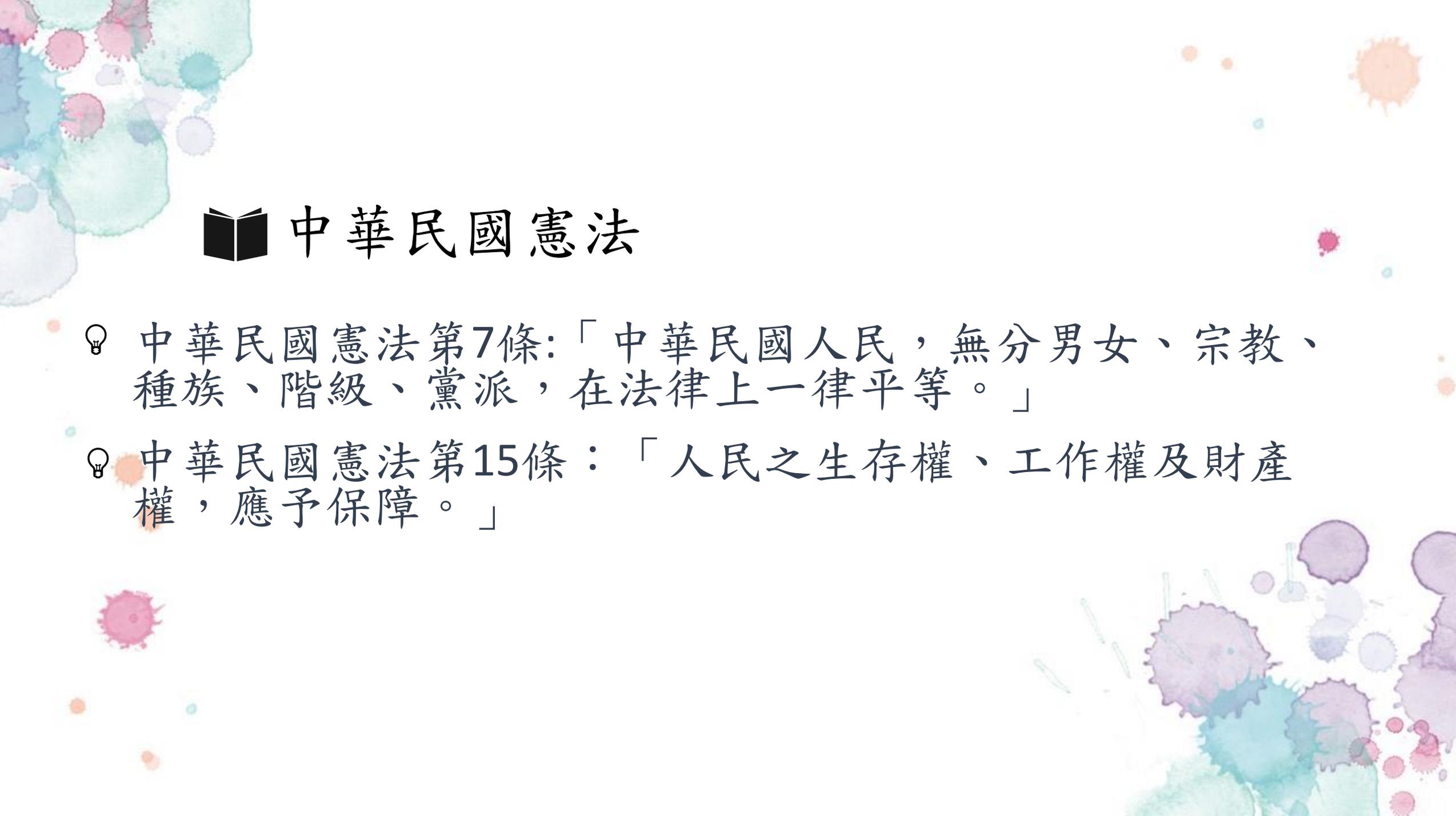
2. 締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。



CEDAW法條

一般性建議

相關法規依據



📖 中華民國憲法

- 💡 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。」
- 💡 中華民國憲法第15條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」

📖 性別工作平等法

- 💡 性別工作平等法第11條第2項：「工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。」
- 💡 性別工作平等法第16條第1項：「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女為限。」

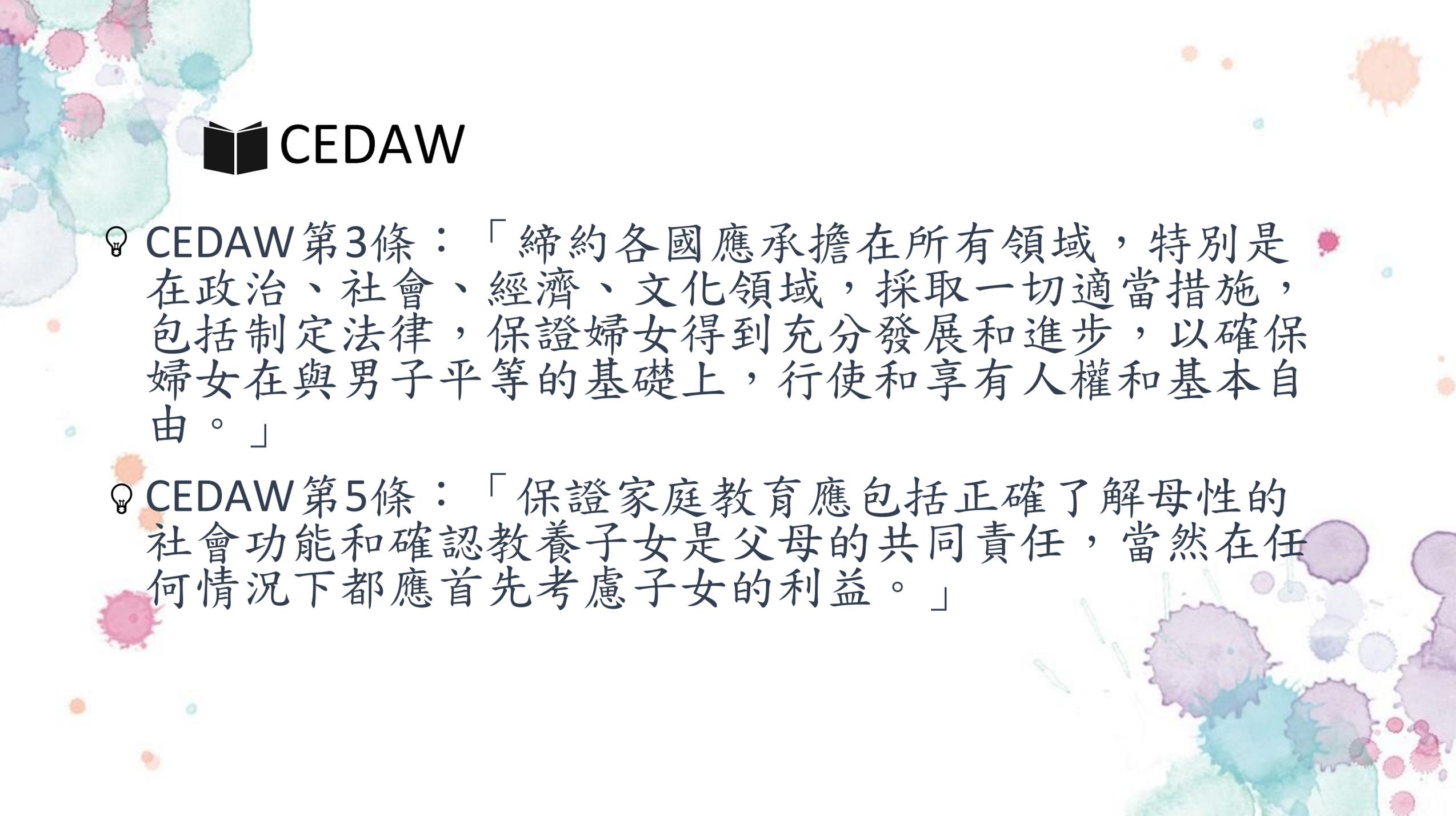
📖 性別工作平等法

- 💡 性別工作平等法第16條第2項：「受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。」
- 💡 性別工作平等法第16條第4項：「育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。」

📖 公務人員留職停薪辦法

💡 公務人員留職停薪辦法第2條：「本辦法所稱留職停薪，係指公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經服務機關核准離開原職或留職停薪原因消失後，回復原職務或與規定期間屆滿相當之其他職務及復薪。」性別工作平等法第16條第4項：「育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。」

💡 公務人員留職停薪辦法第5條第1項第1款略以，公務人員養育三足歲以下子女者，得申請留職停薪，並以本人或配偶之一方申請為限。



CEDAW

- 💡 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。」
- 💡 CEDAW 第5條：「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。」

 CEDAW

💡 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

(b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準

(c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利

(d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利

(e) 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利

(f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。」

CEDAW

💡 CEDAW 第11條第2項：「締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：

(a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁

(b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼

(c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務

(d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。」

📖 CEDAW 一般性建議

- 💡 CEDAW 一般性建議3：「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。」
- 💡 CEDAW 一般性建議5：「建議各國採取更多臨時性特別措施，諸如積極行動、優越待遇或配額，以推動女性在教育、經濟、政治及就業上的參與。」
- 💡 CEDAW 一般性建議21/10：「暫時在他國居住和工作的移徙女性，應享有與男性移工同樣的權利，得以與她們的配偶、伴侶和子女團聚。」

📖 CEDAW 一般性建議

💡 CEDAW 一般性建議 21/19：「大多數國家承認父母於照料、保護及撫養子女方面，應共同分擔責任；《兒童權利公約》中列入「應以子女的福利為重」原則，現在似乎已得到普遍的接受。然而在實際做法中，部分國家並未有遵守賦予父母平等的地位，而在與未締結婚姻的情況下，所生的子女並不在原則上享有與婚生子女相同的地位，而在父母離婚或分居的情況下，而父母或子女有負起照料、保護和撫養子女的共同責任。」

📖 CEDAW 一般性建議

- 💡 CEDAW 一般性建議 21/21：「婦女必須承擔生育和哺養子女的責任，此影響其接受教育、就業以及其他與個人發展有關的活動，且為婦女帶來不平等的工作負擔，因此婦女有權決定子女的人數和生育間隔。」
- 💡 CEDAW 一般性建議 21/24：「穩定的家庭是建立在每一家庭成員平等、公正和個人滿足的基礎上。配偶雙方必須能夠按照《公約》第11條(a)和(c)項，有權選擇從事適合於自己的能力、資歷和抱負的職業或工作。」

📖 CEDAW 一般性建議

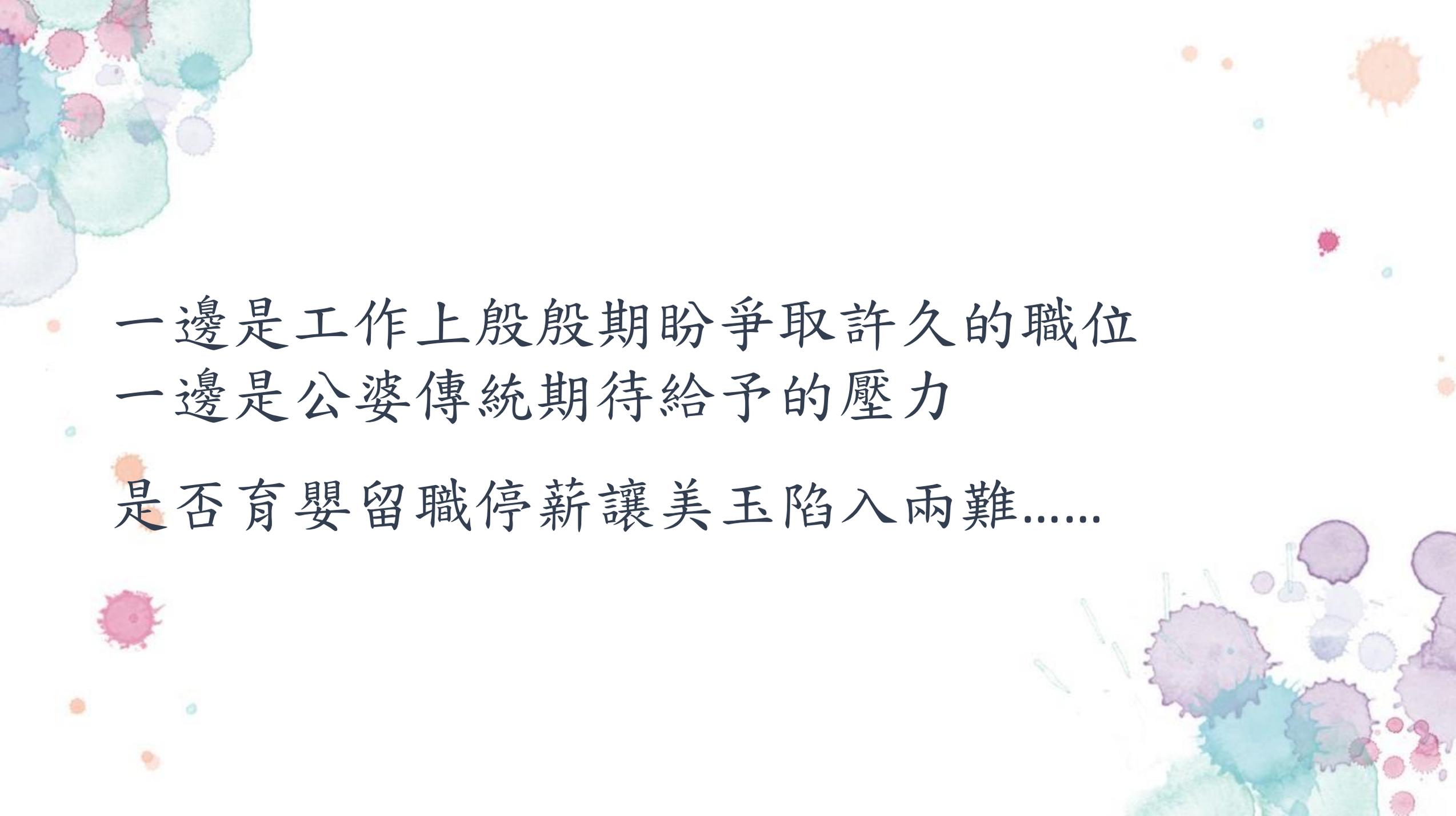
- 💡 CEDAW 一般性建議 25/7：「締約國有義務處理普遍的性別關係和基於性別的刻板印象，此不僅透過個人行為且在法律、立法、社會結構和機構中，皆對婦女產生影響。」
- 💡 CEDAW 一般性建議 28/9：「締約國應考量必須履行對所有婦女的法律義務，以滿足婦女的具體需要為目標，制訂公共政策、方案和體制框架，使婦女得立於和男性平等的基礎上充分發揮潛力。」

📖 CEDAW 一般性建議

- 💡 CEDAW 一般性建議 28/17：「締約國亦有義務確保婦女於公私領域皆不受政府當局、司法機構、組織、企業或私人的歧視。應酌情透過法庭和其他公共機構，以制裁和補救的方式提供保護。締約國應確保所有的政府部門和機構，充分認識平等原則，禁止基於性和性別的歧視，並制訂和實施該方面的適當培訓和宣傳方案。」
- 💡 CEDAW 一般性建議 28/31：「締約國必須確保透過修訂憲法或其他適當的立法手段，將男女平等和不歧視的原則納入國內法，並使之享有優先和強制執行的地位。」

案例分享





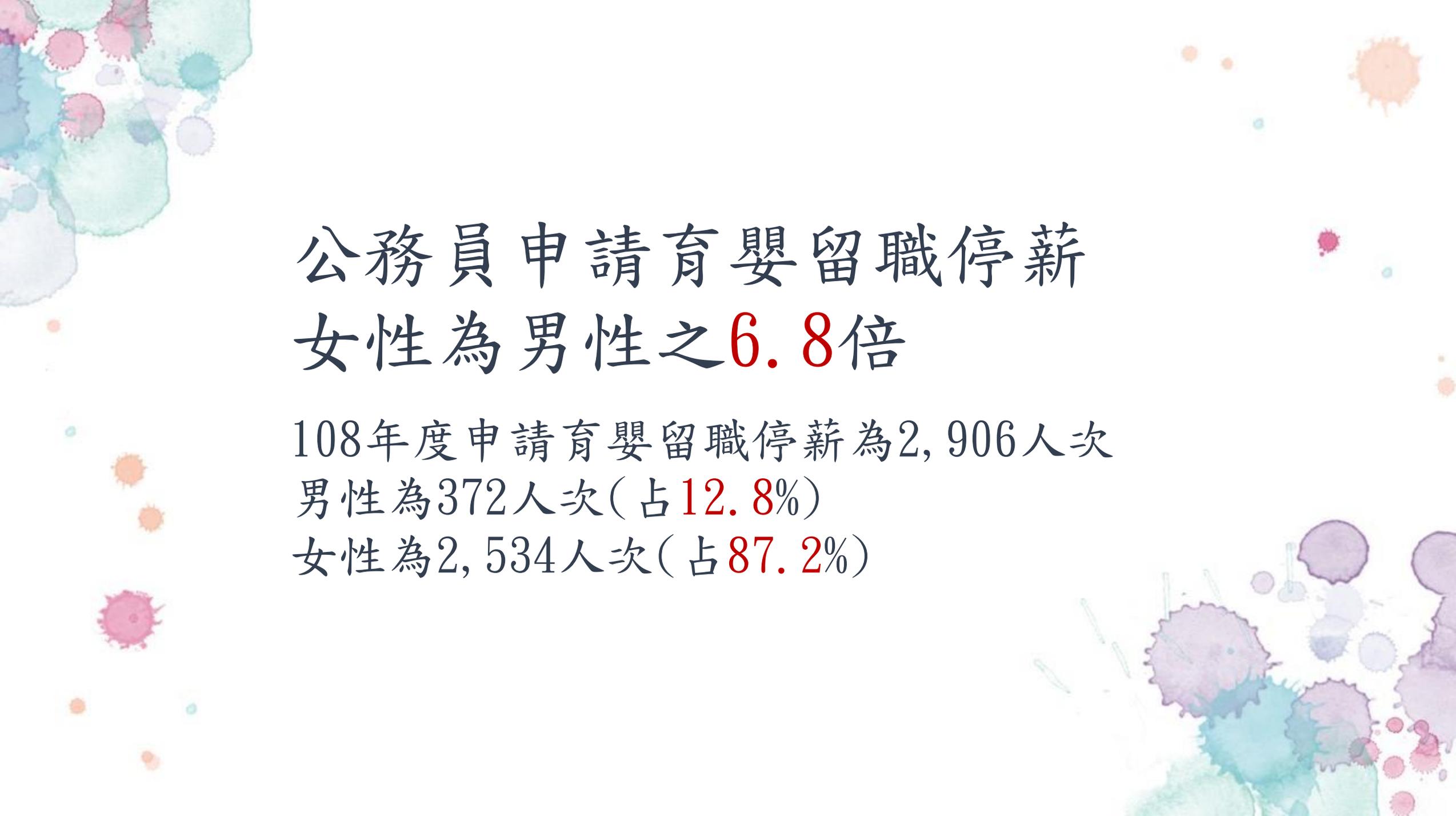
一邊是工作上殷殷期盼爭取許久的職位
一邊是公婆傳統期待給予的壓力
是否育嬰留職停薪讓美玉陷入兩難.....

美玉自碩士班畢業考取公職後，分發至臺中市政府○○機關擔任科員一職，工作數年後與男友結為夫妻並生下一子，原想交由在鄉下開雜貨店的公公婆婆照顧，但因公公婆婆年事已高無多餘體力協助照顧小孩，且鄉下的幼兒托育相關福利及設施系統尚非健全完善，夫妻倆又重視孩子教育，開始考慮是否由其中一人全職照顧。

美玉的工作能力，辦公室的同事們有目共睹，主管最近更有意將美玉升任為某業務單位主管，但主管表示倘請育嬰留職停薪，升遷機會就會給其他能力不錯的同仁；另外在傳統的觀念中，身為妻子理應待在家照顧小孩，公公婆婆一直給予美玉無形的壓力，勸說美玉能為家庭著想，並灌輸照顧家庭養育小孩是女人的責任及義務，如果是男方留在家裡照顧小孩，必定給街訪鄰居說三道四。美玉背負無形的壓力……

性別統計與分析

The background features a soft watercolor illustration of various pink and red flowers, including large blossoms and smaller buds, interspersed with green leaves. The overall aesthetic is delicate and artistic, with a light, airy feel.



公務員申請育嬰留職停薪 女性為男性之6.8倍

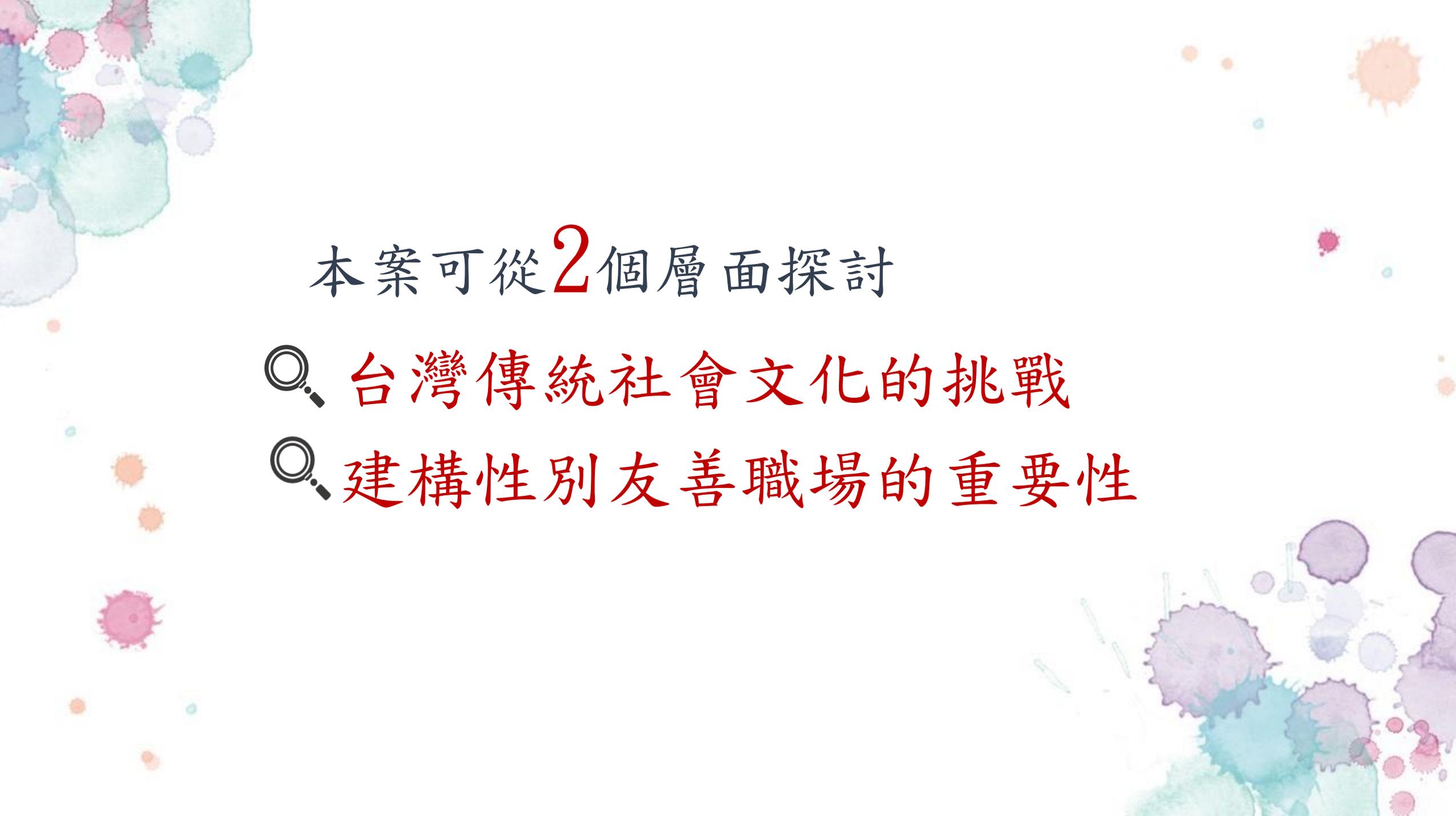
108年度申請育嬰留職停薪為2,906人次
男性為372人次(占12.8%)
女性為2,534人次(占87.2%)

公務員申請育嬰留職停薪回職復薪 女性為男性之7倍

108年度申請回職復薪為2,640人次

男性為331人次(占12.5%)

女性為2,309人次(占87.5%)



本案可從**2**個層面探討

- 🔍 台灣傳統社會文化的挑戰
- 🔍 建構性別友善職場的重要性

🔍 台灣傳統社會文化的挑戰：

「男自會嬰法擔育
性社育無承養
女統請位方及
是在傳申職一作
直現，性作單工
一便翻女工由就
知即推前致本性
認，可目導成兩
的任期此薪等讓
別責短因停應，
性性非，職適等強
對女並中留新平加
會是念構又重質待
社女觀結，需實有
，育的會性職性仍
下兒積社男復兩分
會養累在於及進部
社為久印高失促位
權認長烙仍流爰地
父，但深例力，等
的，深比能的平
「內」，仍之業平有
傳主抬頭仍之業平有
台灣主，意識印停、不皆
在外，主刻留回亦小

改善措施



辦理性別主流化宣導：

藉由舉辦、家庭相關性、式、除、性、別、研、習、不、平、等、之、歧、視、及、強、化、見、於、議、題、及、階、級、之、安、排、管、理、中、敏、感、高、之、放、度、並、主、別、性、平、等、宣、導、影、片、方、面、及、流、漸、化、消、融、性、別、宣、管、意、識、，、以、期、雙、性、別、參、與、，、以、逐、步、消、融、性、別、歧、視、。

健全照顧政策以減輕家庭負擔：

除提供多對續留、職、場、及、請、職、留、場、之、津、貼、業、務、之、選、擇、外、，、透、過、政、策、規、劃、，、以、降、低、育、兒、及、無、後、顧、之、阻、力、，、使、同、仁、無、後、顧、之、憂、。

營造友善職場環境：

積極推動育兒友善措施，例如建置溫馨、安心的哺乳室及親子活動，在友善職場環境下，促使員工在工作與家庭間達到平衡。

落實人性關懷：

提供員工協助方案(EAP)，其中包含職場與家庭平衡心理諮詢，協助員工改善家庭關係與職場表現，舒緩所面臨的挫折壓力，以增進同仁心理健康。



感謝聆聽

Thank you for listening

사랑