

# CEDAW 與人事業務

育兒不分男女，男女均有責

★ 台中市政府人事處 110年10月

【參考範例2】

# 國內推動CEDAW過程

2007年  
1月

- 立法院通過我國簽署CEDAW

2007年  
2月

- 總統頒布簽署加入書
- 透過友邦向聯合國秘書長送存加入書，未完成存放程序

2011年

- 立法院通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」
- 總統6月8日公布，自2012年1月1日起施行

# 國內推動CEDAW過程

2012年

- 函頒「性別平等大步走-落實『消除對婦女一切形式歧視公約』計畫」

2013  
年

檢視各級政府機關主管之法律、法規命令及行政措施，計33,157件法規及行政措施，不符合CEDAW計228案，持續列管修正。  
撰寫第2次國家報告

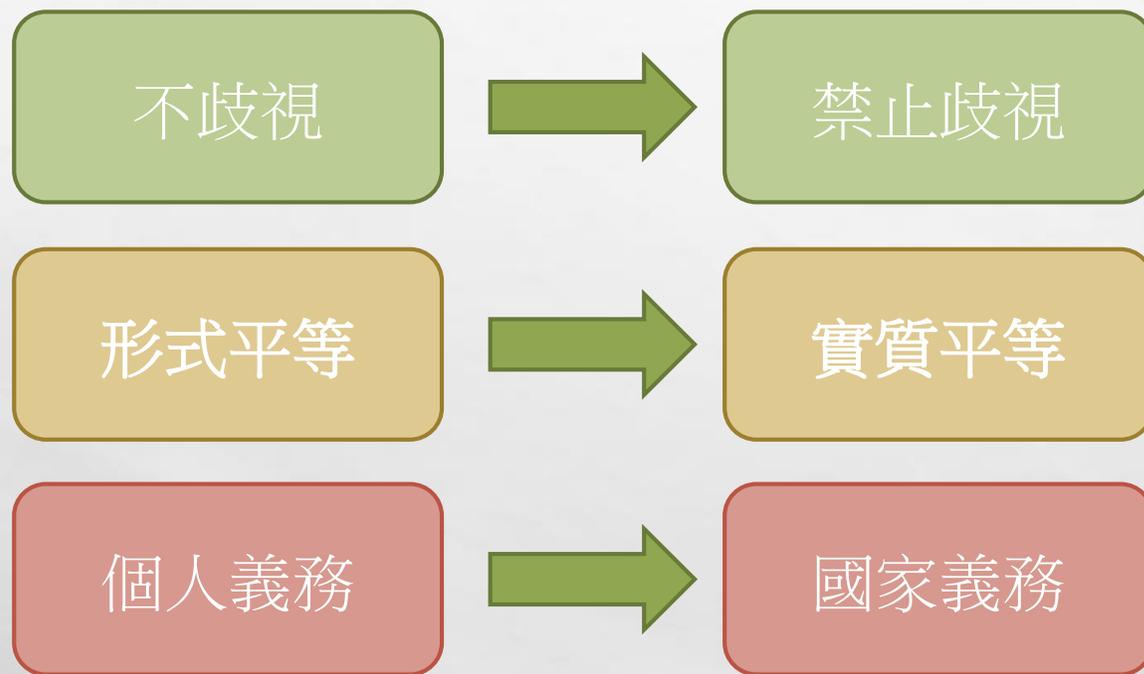
2014、  
2015年

- 辦理第2次國家報告國外專家審查暨發表會
- 召開24場次「審查各機關對CEDAW總結意見初步回應會議」

2015、  
2016年

- 函頒「『消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)』」教育訓練及成效評核實施計畫」，作為督導及指引本院所屬各部會及地方政府擴大辦理CEDAW教育訓練之依據。

# CEDAW三核心概念



# CEDAW三核心概念

## 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】

# CEDAW三核心概念

## 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」

# CEDAW三核心概念

## 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。

# CEDAW 條文內容

## 第一部分

- 第**1**條 對婦女歧視之定義
- 第**2**條 消除對婦女歧視之義務
- 第**3**條 婦女享有人權和基本自由
- 第**4**條 暫行特別措施
- 第**5**條 社會文化行為模式與母性保障
- 第**6**條 禁止販賣婦女與婦女賣淫

## 第二部分

- 第**7**條 政治與公共生活
- 第**8**條 國際參與代表權
- 第**9**條 國籍權

## 第三部分

- 第**10**條 教育權
- 第**11**條 就業權
- 第**12**條 健康權
- 第**13**條 經濟與社會福利權
- 第**14**條 農村婦女

## 第四部份

- 第**15**條 法律之前的平等
- 第**16**條 婚姻與家庭生活

# CEDAW 委員會通過一般性建議

- 第**1**號：締約國的報告
- 第**2**號：締約國的報告
- 第**3**號：教育和宣傳運動
- 第**4**號：保留
- 第**5**號：暫行特別措施
- 第**6**號：有效的國家機制和宣傳
- 第**7**號：資源
- 第**8**號：《公約》第**8**條的執行狀況
- 第**9**號：有關婦女狀況的統計資料
- 第**10**號：《消除對婦女一切形式歧視公約》通過十周年
- 第**11**號：履行報告義務的技術諮詢服務
- 第**12**號：對婦女的暴力行為
- 第**13**號：同工同酬
- 第**14**號：女性割禮
- 第**15**號：各國防治後天免疫缺乏症候群【愛滋病】的策略避免對婦女造成歧視
- 第**16**號：城鄉家庭企業中的無酬女工
- 第**17**號：婦女無償家務活動的衡量與量化及其在國民生產總值中的確認
- 第**18**號：身心障礙婦女
- 第**19**號：對婦女的暴力行為
- 第**20**號：對《公約》的保留
- 第**21**號：婚姻和家庭關係中的平等
- 第**22**號：修正《公約》第**20**條
- 第**23**號：政治和公共生活
- 第**24**號：《公約》第**12**條【婦女和保健】
- 第**25**號：《公約》第**4**條第**1**款【暫行特別措施】
- 第**26**號：女性移工
- 第**27**號：高齡婦女及其人權
- 第**28**號：締約國在《公約》第**2**條之下的核心義務
- 第**29**號：《公約》第**16**條的一般性建議（婚姻、家庭關係及其解除的經濟後果）
- 第**30**號：婦女在預防衝突、衝突及衝突後局勢中的作用
- 第**31**號：與兒童權利委員會有關有害作法的第**18**號聯合一般性建議
- 第**32**號：婦女的難民地位、庇護、國籍和無國籍狀態
- 第**33**號：近用司法資源

# CEDAW 條文內容-

## 第一條 對婦女歧視之定義

- 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。
  - 「基於性別」 **(ON THE BASIS OF SEX)**
    - 原文係以性 (**SEX**) 所為的歧視，指的是男性與女性的生理差異。而「性別」 **(GENDER)** 一詞指的是社會意義上的身份、地位和男女角色分工，以及社會對這類生理差異賦予的社會和文化意涵。【一般性建議**28/5**】
  - 「任何」 **(ANY)** 指基於性別而為之任何區別、排斥和限制
    - 包含任何有意或無意區別、排斥或限制【一般性建議**28/5**】
    - 包含政府行為及私人行為。【一般性建議**19/9**】
  - 「人權和基本自由」
    - 包括生命權、免於遭受酷刑、人身安全等。【一般性建議**19/7**】

# CEDAW 條文內容-

## 第三條 婦女享有人權和基本自由

- 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，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。
- 相關一般性建議：
  - 第**21**號 婚姻和家庭關係中的平等
  - 第**25**號 暫行特別措施
  - 第**28**號 締約國核心義務

# CEDAW 條文內容 -

## 第四條 暫行特別措施

- 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，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平等的目的達到之後，停止採用。
- 締約各國為保護母性而採取的**特別措施**，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。
- 暫行特別措施與特別措施之差異

	暫行特別措施	特別措施
規定條文	第四條第一項	第四條第二項
實施期間	暫時，在達到實質平等後要停止(依具體效果而定)	永久
目的	加速促進實質平等 社經文的結構性變革	針對男女生理差異給予 不同待遇

# CEDAW 條文內容-

## 第五條 社會文化行為模式

- 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，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、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，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。
- 相關一般性建議：
  - 第**14**號 女性割禮
  - 第**19**號 對婦女暴力行為
  - 第**21**號 婚姻和家庭關係中的平等
  - 第**24**號 婦女和保健
  - 第**28**號 締約國核心義務

# CEDAW 條文內容 - 第十一條 就業權

- 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 條文內容-

## 第十一條 就業權

- 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。
- 應根據科技知識，定期審查與本條所包涵的內容有關的保護性法律，必要時應加以修訂、廢止或推廣。

# 人事處**CEDAW**案例

育兒不分男女，男女均有責

# 人事處CEDAW案例- 育兒不分男女，男女均有責

- 案例內容

- **A**女育有**1**個月大嬰兒，眼看娩假即將結束，嬰兒未來托育問題尚未解決，**A**女考量社會案件層出不窮，擔心寶寶在托嬰中心或保母家沒有辦法被妥善照顧，因此希望由家人親自照顧嬰兒，爰跟擔任公務員之**A**先生討論，希望由**A**先生向機關申請育嬰留職停薪，但**A**先生認為照顧家庭及嬰兒傳統上是女性責任及義務，且擔心申請育嬰留停會遭主管及同事歧視，進而影響未來升遷機會，於是跟**A**女拒絕。

# 人事處CEDAW案例- 育兒不分男女，男女均有責

## • 性別統計

- 依據考試院「全國公務人員性別統計」，**108**年公務人員申請育嬰留職停薪為**2,906**人次，其中男性為**372**人次，女性**2,534**人次為男性之**6.8**倍，男女所占比率分別為**12.8%**及**87.2%**。申請留職停薪之時間，女性以申請**6**個月至未滿**1**年**925**人次最多，占總申請人次之**31.8%**，申請未滿**6**個月者占**21.3%**次之；男性以申請**6**個月至未滿**1**年之**140**人次最多，所占比率僅為總人次之**4.8%**，大幅低於女性申請人次。

## • 性別分析

- 檢視公務員申請育嬰留職停薪件數，可知男性申請件數明顯少於女性，顯見傳統社會對性別角色的刻板印象仍緊緊鑲嵌在社會結構中，無形中個人的行為本質上仍期待男性成為養家者，女性則為照顧者。又因「男主外、女主內」的框架，於職場上，男性因擔心申請育嬰留停會遭受主管及同仁歧視、無法恢復原職及影響升遷等因素，以致申請育嬰留停件數相較女性為低。

# 人事處CEDAW案例- 育兒不分男女，男女均有責

## ● CEDAW施行法

- 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。」
- 第**5**條第**2**項：「.....（**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.....。」
- 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；.....（**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；.....（**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。」
- 第**11**條第**12**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。」

# 人事處CEDAW案例-

## 育兒不分男女，男女均有責

### • CEDAW一般性建議

- 第3號：「.....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。」
- 第5號：「.....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。」
- 第21號第10段：「1.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：.....  
(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；.....」
- 第21號第19段：「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「應以子女的利益為重」原則，現在似乎已得到普遍的接受。然而在實際做法中，部分國家並不遵守賦予父母平等地位的原則，特別是在雙方未締結婚姻的情況下，所生的子女並不總是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，許多父親沒有負起照料、保護和撫養子女的責任。」
- 第21號第21段：「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.....。」
- 第25號第7段：「.....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。」
- 第28號第9段：「.....要求締約國保護婦女免受私人行為者的歧視，並採取步驟，直接針對消除主張某一性別低於或高於另一性別的偏見、習俗和所有其他慣例，以及對男性和婦女在社會功能的刻板觀念。.....」
- 第28號第17段：「.....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。」
- 第28號第31段：「.....締約國有義務採取步驟，修改、廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例。.....」

# 人事處CEDAW案例- 育兒不分男女，男女均有責

## ● 改善措施

- **落實政令宣導**：公務人員申請育嬰留職停薪者，男性所占比率偏低，為落實性別平等政策，破除性別分工刻板印象，機關應積極透過多元宣導，鼓勵符合資格男性員工申請育嬰留職停薪，促進家庭與職場的性別平等之落實。
- **性別意識培力**：為使機關員工充分認識性別平等原則，實施該方面的培訓和宣傳方案，以提升機關員工性別意識及敏感度，並消除基於性和性別的歧視。
- **建立育嬰留職停薪之關懷**：提供員工協助方案(EAP)，藉由關懷員主動關懷育嬰留職停薪之員工，如留停期間或復職後之心境紀錄，提供心理諮詢，舒緩留停期間或復職後所面臨之挫折壓力。

# 人事處CEDAW案例-

## 育兒不分男女，男女均有責

- 暫時性措施：增訂育嬰假及規範基本配額

- 參酌挪威政府規定，育嬰假分成三部份：父親、母親的基本配額【雙方皆至少要請育嬰假**10週**】以及雙親協商由誰繼續照顧的期間，以此保障雙親之中一方的基本照顧責任。
- 我國目前僅產假**8週**，產假結束後如有育嬰需求，由雙親協議一方申請育嬰留停，惟多數為女性申請，為提升父親照顧責任，爰可參酌挪威規定，增訂育嬰假並規範基本配額，避免育兒責任皆落在母親這方，並提高父親照顧責任。