認識性別友善職場

從CEDAW第11條出發

臺南市政府性別平等辦公室

目錄/CONTENT

01 認識CEDAW

02 CEDAW第11條-就業權、案例

03 職場歧視申訴管道

04 結語

01 認識CEDAW

1

CEDAW

- 「**消除對婦女一切形式歧視公約**」，於1979年(民國68年)聯合國大會通過。
- 又可稱為「婦女人權法典」。

2

主要內容

- 闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利。
- 應採取一切適當措施，消除對婦女的歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。

3

我國施行時間

- 2011年(民國100年)頒布「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」。
- 2012年(民國101年)開始施行。

01 CEDAW三核心概念

直接歧視

間接歧視

交叉(多重)歧視

機會的平等、取得機會的平等、結果的平等

尊重義務、保護義務

實現義務、促進義務

01 CEDAW核心概念-禁止歧視

上班跌倒安胎2週竟遭解雇 科技公司懷孕歧視判賠

2020/11/18 06:48

〔記者蔡彰盛／新竹報導〕在科技公司上班的高姓女子指控，在公司跌倒就醫才發現她有孕在身，經醫師囑咐需安胎2週，公司竟亂用勞基法將她解雇，全案經新竹縣就業歧視評議委員會審定成立懷孕歧視，高女再向新竹地院訴請確認雙方雇傭關係存在以及資方賠償20萬元，法官認定資方剝奪高女人格權、工作權，情節重大，判高女勝訴。

高女說，今年2月10日在工作場所跌倒，就醫後發現自己有孕在身，經醫生評估有先兆性流產，需安胎2週，在家完全臥床休息，雇主知情後非但未體諒，反而歧視孕婦，4月先是引用勞動基準法業務性質變更而解雇她，5月調解時又說是疫情，並引用勞基法組織縮編作為解雇事由，其實這兩點事由根本風馬牛不相及，她既無業務性質變更，又無組織縮編，實則雇主所為就是歧視孕婦，片面拿印好的離職單給她簽，施壓孕婦不法解雇，情節甚為明顯。

全案經新竹縣就業歧視評議委員會8月審定結果為懷孕歧視成立，認為她於懷孕期間遭受歧視，身心受創且影響生活經濟來源，自可依照性別工作平等法規定，向雇主請求合理賠償，因此她訴請確認雙方僱傭關係存在，雇主應給付20萬元。

法官調查，資方當時解雇人員僅僅係高女1人，可見雇主歧視孕婦，先、後引用不同勞基法條款，兩種不相干又不實在版本作為資方發動終止僱傭關係事由，確有非法解雇情節。

直接歧視

雇主以身心障礙或性別的理由，拒絕聘用。

間接歧視

雇主以看似適用於所有人的績效考評標準，來看待所有員工，而不考慮員工的多元差異，造成某些族群在結果上就是差人一截或是受傷害，例如：懷孕歧視。

交叉(多重)歧視

原住民女性的高勞動參與率及低勞動所得和惡劣的勞動條件。(同時具有原住民與女性的身分)

01 CEDAW核心概念-禁止歧視

臺南市政府環境保護局109年對外招考清潔臨時人員甄選簡章

壹、依據：就業服務法及勞動基準法

貳、工作職缺及內容：

一、 工作職缺：臺南市政府環境保護局（以下簡稱本局）預算之業務費（補助款除外）項下進用之臨時人員。

二、 工作內容：垃圾收運、資源回收、廚餘回收、道路清掃、側溝清理、髒亂點清除、大型傢俱清運、消毒、小廣告清除、綠美化、彈簧床拆解及其他環保相關工作等；不分類組依本局實際業務需求，統一指揮調度工作，不得有異議。

參、錄取名額：

一、本次預定錄取 300 名列冊候用：

（一）漢北區 85 名（新營區、鹽水區、柳營區、後壁區、白河區、東山區、六甲區、下營區、官田區、麻豆區、學甲區、北門區、將軍區、七股區、佳里區、西港區、大內區計 17 區），本區各類組名額如下：

1、一般類組 25 名。

2、駕駛類組 35 名。

3、特殊身分類組：

(1) 中高齡失業者 6 名。

(2) 低收入戶或中低收入戶且無工作者 6 名。

(3) 二度就業婦女 6 名。

(4) 身心障礙者 3 名。

(5) 原住民 1 名。

陸、甄選項目及成績計算：

甄選項目為**體能測驗**：

一、本項測驗係採取不借助任何外力或器具之情形下，參加人員以徒手方式獨力負重米袋，並依規定路線完成 30 公尺折返共計 60 公尺之競速測驗。

二、本測驗之負重米袋，男性為 15 公斤，女性為 8 公斤。

三、參加測驗時建議穿著運動鞋，嚴禁穿著釘鞋或打赤腳，唱名 3 次未到者視同棄權，考試歷程將全程錄影。

機會的平等

女性與男性有相同的機會。但若女性沒有取得的管道，僅提供機會是不夠的。

取得機會的平等

女性和男性必須有平等獲得國家資源的機會。此可透過保障婦女權利資源的法律架構、機制和政策來實現。

結果的平等

國家必須確保權利能實際執行。國家有義務展現結果，而不僅是紙上談兵。

01 CEDAW核心概念-國家義務

尊重義務

法規或政策必須確實沒有直接或間接歧視。

01

促進義務

宣導和提倡CEDAW之原則。

04

02

保護義務

法律要防止違法行為、提供救濟。

03

實現義務

創造有利環境、以積極的政策和有效的方案實現女性的權利，改善女性的狀況。

02

CEDAW-就業權

CEDAW第11條第一項

→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的權利，**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，包括在就業方面有相同的甄選標準。

c 享有自由選擇專業、職業，提升和保障工作的一切福利、條件及職業培訓和進修，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、待遇的權利；評定工作表現方面，亦享有平等待待遇之權利。

e 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢、老年或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。

02 CEDAW-就業權

CEDAW第11條第2項第(b)款

享有相同就業機會的權利，包括在就業方面有相同的甄選標準。

性別工作平等法第7條

雇主對求職者或受雇者之召募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅是適合特定性別者，不在此限。

飲料店員離職前好心幫找員工 徵才廣告多3個字害老闆被罰30萬

讚 LINE

2020/11/18 11:50

〔記者黃佳琳 / 高雄報導〕高市某飲料店在網路發出徵才廣告，但內容卻寫出「限女生」3個字，害飲料店吳姓老闆被高市勞工局依違反《性別工作平等法》開罰30萬元，吳不服提行政訴訟，法官認為徵才廣告是準備離職的店員好心幫老闆在網路上發文找人，不是吳男的要求，因此認定「高雄市就歧會」審議判斷有瑕疵，撤銷30萬元罰單。

判決指出，去年8月4日，民眾向勞工局檢舉指出，臉書「大高雄/找工作.求職.徵才.打工.臨時工.工讀生.各種行業滿18歲」社團中，有一則飲料店徵才廣告，內容提到「不用煮茶不用外送無經驗可工作輕鬆限女生」。

勞工局獲報後將案件送交「高雄市就歧會」審議，審議結果出爐，飲料店吳姓老闆被依依違反《性別工作平等法》開罰30萬元，但吳姓老闆不服，認為自己沒有刊登這則徵才廣告，而是準備離職的店員「東東」上網發的徵才訊息。

02

CEDAW-就業權

CEDAW第11條第二項

→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雇，以及以婚姻狀況為理由予以解雇的歧視，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。

02 CEDAW-就業權

CEDAW第11條
第2項第(a)款

禁止以懷孕或產假為理由予以解雇，以及以婚姻狀況為理由予以解雇的歧視，違反規定者予以制裁。

性別工作平等法
第11條

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。

報到當天預告請婚假被解雇 雇主遭罰30萬、提行政訴訟被駁回

陳奐宇 許政俊 / 高雄報導

2021-01-14 19:51　最後更新：2021-01-14 21:05

勞工　勞工局　行政訴訟　雇主

因性別、性向，或者是孕婦等身分，碰上就業歧視的案件時有所聞，但在高雄岡山卻有一起勞資糾紛是以婚姻狀態和婚假為主。勞工在報到的時候和公司預告要請婚假，結果公司是以勞工面試說已婚、報到改口未婚，不夠誠信，還有請婚假可能會影響業務推進為理由來解僱勞工。經過向勞工局申訴，雇主被開罰30萬，雇主提起行政訴訟，最後被駁回。

想請婚假竟然會丟工作？高雄一名女性勞工前年5月被岡山一家生技公司錄取，沒想到上工當天告知公司近期將結婚、會請婚假後，雇主認為面試時勞工說已婚，且可立即上工才雇用；現在卻改口未婚，還要請婚假，欠缺擔任財務管理職的誠信特質，且該工作有急迫性需求，而解雇該名員工，遭到勞工申訴。

02 CEDAW-就業權

IT IS IMPORTANT..

想一想：

CEDAW 只保護女性嗎?

男性呢? 多元性別呢?

02 CEDAW-就業權

CWDAW為1979年所簽署的，因應時代趨勢，CEDAW雖名為「消除對婦女一切形式歧視公約」，但於實務上以擴大適用於任一性別，不僅於女性。

02 CEDAW-就業權

CEDAW第11條第1項第(b)款

享有相同就業機會的權利，包括在就業方面有相同的甄選標準。

性別工作平等法第7條

雇主對求職者或受雇者之召募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅是適合特定性別者，不在此限。

飯店性別歧視 雙性人爭勞權勝訴 資方涉違法解僱 判賠20萬元定讞

2021/01/13 05:30

〔記者張文川、李雅雯／綜合報導〕台北市柯達飯店一名雙性人員工「小霞」（化名），前年六月指控資方性別歧視、違法解僱，求償五十萬元並補付薪資；台北地院去年十一月判柯達飯店與兩名主管，應連帶賠償小霞廿萬元，且柯達飯店應給付薪資差額三萬餘元。三被告與小霞都未上訴，全案確定，成為首見雙性人爭勞權獲勝訴確定的案例。

錄取櫃台人員 主管竟要求公開雙性隱私

小霞提告主張，自己出生時是雙性人，同時擁有男性及女性性器官，父母報戶口時填上男性，但她性染色體「ＸＸＹ」，從小是「很像女生的男生」，也發展出卵巢，成年後動手術切除男性性器官，過著女生生活。

小霞指，前年六月初她錄取柯達飯店櫃台人員，向主管略提雙性一事，主管聽了後說「有點害怕」，堅持要她向所有同事公開，後來主管還分批召集所有早、晚班同事來聽取小霞敘述過往，使她被迫公開雙性隱私。

拒絕主管自願離職要求 資方逕退保不給薪

隔天主管要求小霞自願離職，她表明不願離職請假，資方不理會假單，十天後自行把她退勞保且不再支薪。

小霞向北市勞動局性平會投訴，也向法院訴請賠償五十萬元精神損失，並支付六、七月薪資差額與勞保提撥金。

北市勞動局性平會，認定飯店違反性平法，針對飯店「因為性別或性傾向而對受僱者有差別待遇」和「雇主知悉性騷擾情形卻未採取立即有效的糾正、補救措施」兩部分開罰，共計四十萬元，飯店提訴願遭駁回。

03

職場歧視申訴管道

當您在就業場所遇到就業歧視、單身條款、禁孕條款時，該如何主張自身權益？

申訴專線：

1.永華市政中心：2991111轉8148

2.民治市政中心：6322231轉6686

04

結 語

現代社會基於自由、平等、民主與人權，性別平等已是普世價值。不論在法令、政策或計畫活動等地推動，性別平權逐漸受到重視，民眾也漸漸懂得運用相關法規等捍衛自身權利。

然而，性別平等問題仍普遍存在於社會各角落，在大家的生活當中，也是最容易被忽視。因此，極需靠大家的努力推廣，以維護此普世價值。

感謝各位的聆聽

臺南市政府性別平等辦公室