

性別工作平等、就業歧視、 性別主流化實務分享

-- 兼談與CEDAW之關聯

陳秀峯

建業法律事務所合夥律師
臺南市女性權益促進委員會委員
臺南市性別平等教育委員會委員
臺南市家庭暴力性侵害性騷擾及兒少性剝削防
治委員會委員
長榮大學 副教授

摘要

- 鳥瞰性別工作平等法的內容
- 相關報導
- 常見問題 – 關於性別工作平等與就業歧視
- 性別主流化之發展
 - 性別主流化
 - **CEADW**及相關一般性建議
 - **SDGs**
- 結論

勞工局106年度施政計畫

- 建構公平安全之 就業環境、消弭就業歧視、落實性別平權、促進工作平等措施

--施政目標與重點之一

(<http://web.tainan.gov.tw//labor/download.asp?nsub=10A6A6>)

促進性別工作平等措施實施情形

-- 以105年為例

- 性別工作平等申訴受理、評議及成立案件
 - 均以女性居多
 - 約占9成
- 按受理申訴類別觀察
 - 以性別歧視最多
 - 其次為性騷擾防治

(<http://statdb.mol.gov.tw/html/woman/105/105woanalyze09.pdf>)

促進性別工作平等措施實施情形

-- 以106年前半年為例

- 性別工作平等申訴受理、評議及成立案件
 - 均以女性居多
 - 占9成左右(受理)、約8成(評議)、7-9成(成立)
- 按受理申訴類別觀察
 - 以性別歧視最多
 - 其次為性別平等措施、性騷擾防治

(<http://statdb.mol.gov.tw/html/sex/year106-Half/8160.pdf>)

(<http://statdb.mol.gov.tw/html/sex/year106-Half/8170.pdf>)

(<http://statdb.mol.gov.tw/html/sex/year106-Half/8180.pdf>)



鳥瞰性別工作平等法的內容

性別工作平等法

- 91.01.16公布， 91.03.08施行
- 97.01.16公布，並將名稱「兩性工作平等法」修正為「**性別工作平等法**」
- 97.11.26公布
- 100.01.05公布
- 102.12.11公布
- 103.06.18公布施行
- 105.05.18公布

立法目的

- 保障性別工作權之平等，
- 貫徹憲法**消除性別歧視**、
- 促進性別地位實質平等之精神

主管機關

- 中央 -- 勞動部
- 直轄市 -- 直轄市政府
- 縣（市）-- 縣（市）政府
- 性工法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者 -- 由各該目的事業主管機關辦理

性別工作平等會

- 各級主管機關應設性別工作平等會 -- 審議、諮詢及促進性別工作平等事項
- 應置委員 – 5-11人
- 委員資格 -- 具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業
- 委員比例 -- 經勞工團體、女性團體推薦之委員各2人
 - 女性委員人數應占全體委員人數1/2以上
- 任期 -- 2年

- 
- 地方主管機關如設有就業歧視評議委員會
 - 亦得由該委員會處理相關事宜
 - 其組成應如性別工作平等會

性別歧視之禁止 — 雇主的責任

- 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等
- 教育、訓練或其他類似活動
- 各項福利措施
- 薪資 — 同工同酬
- 退休、資遣、離職及解僱
- 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

性騷擾之防治

- 性騷擾，謂下列二款情形之一：
 - 1、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現
 - 2、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件

雇主之防治責任

- 應防治性騷擾行為之發生
- 其僱用受僱者 30人以上者
 - 應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法
 - 並在工作場所公開揭示
- 知悉性騷擾之情形時
 - 應採取立即有效之糾正及補救措施

促進工作平等措施

- 生理假 -- 減半發給
- 產假、安胎休養、產檢假、陪產假 → 薪資照給
- 育嬰留職停薪 -- 得繼續參加原有之社會保險
 - 保險費得遞延三年繳納
 - 原由雇主負擔之保險費，免予繳納
 - 雇主不得拒絕復職
- 哺（集）乳時間 -- 視為工作時間
 - 得向僱用 30人以上雇主請求為下列二款事項之一
 - 1、每天減少工作時間一小時 (無報酬)
 - 2、調整工作時間

- 照顧假 -- 併入事假 (全年7日)
- 僱用100人以上之雇主
 - 應設哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施
- 主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會
 - 應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施
- 雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職成效卓著者
 - 主管機關得給予適當之獎勵

救濟及申訴程序

- 雇主之賠償責任 (賠償、慰撫金、回復名譽)
 - 受僱者或求職者受有損害
 - 因§§ 7- 11(性別歧視之禁止)或§ 21(性騷擾之防治)之情事
 - 因§12 (性騷擾)之情事 ← 連帶賠償責任
 - 因雇主違反 § 13 II 之義務(知悉未採立即有效之糾正及補救措施)
 - 損害賠償請求權，2 年消滅時效
- 雇主得建立申訴制度協調處理

- 關於審議、申訴、訴願、行政訴訟
 - 受僱者或求職者發現雇主違反 §§ 7-11、13、21或 § 36(雇主為不利處分)時 → 申訴
 - 受僱者或求職者、雇主有異議時 → 審議、訴願、行政訴訟
- 法律扶助、擔保金額之減免
 - 受僱者或求職者提出訴訟時 → 主管機關應提供必要之法律扶助
 - 因而聲請保全處分時 → 法院得減或免供擔保金額

- 對僱主之罰鍰、公布姓名等、限期改善
 - 違反 §§ 21、27IV(未給公假出庭)或 § 36
→ NT.2 - 30萬元
 - 違反 §§ 7-10、11 I、II → NT.30 - 150萬元
 - 違反 § 13 I 後段(未定防治措施等並揭示)、
II(未採有效糾正、補救) → NT.10 - 50萬元
 - 並公布姓名等、限期改善、按次處罰



相關報導

#MeToo運動 Time's Up 遍地開花

2017年11月12日 / 星期日

自由時報

國際新聞 A10

溫斯坦性騷風暴 衝擊美企業文化

在龐大民意壓力下 大公司紛紛檢討職場倫理規範



受到好萊塢金牌製作人哈維·溫斯坦性騷風暴衝擊，美國企業界和社會各領域重新正視職場倫理規範。〈法新社檔案照〉

【編譯孫宇青／綜合報導】好萊塢王牌電影製作人哈維·溫斯坦數十年性騷擾、性侵害女性的醜聞，以星火燎原之勢讓美國各行各業工作環境的一模範地帶一逐現形。如今，美國民眾不再默不作聲，願意面對自身遭受的性別不平等待遇。更重要的是，許多龍頭企業在龐大民意催促下，也帶頭重新檢討職場上的倫理規範，此種企業及社會文化的明顯差異有如「溫斯坦分水嶺」。

增聘專員處理 強化杜絕機制

華爾街日報指出，溫斯坦長期對不同女性做出「不軌行為」被揭露後，從媒體集團到私人企業等行業，男、女性受雇階級已久久的怨氣一發不可收拾，不同性別，甚至同性別員工之間的工作互動，以及企業如何處理性騷擾等討論甚囂塵上。有如美國一九九〇年代初期，大學教授希爾（Anita Hill）勇於揭發前上司、時任大法官提名人湯瑪斯（Clarence Thomas）性騷擾，而掀起的「一波伸張女權的浪潮」。

希爾之舉雖令美國社會關注女性議題，但職場改善程度有限，此次事件才真正令企業文化面臨世代性變革。例如，廣告傳播巨擘「埃培智」（McCann）集團已要求員工參加性騷擾講座，學習相關情事的應對之道。數位媒體集團 Vox 和網路叫車服務商優步（Uber），也分別以委外檢視內部程序，以及增聘專門處理人員等手段，強化機制以杜絕性騷擾。

許多企業領袖表示，性騷擾指控勢必還會浮上檯面，但女性性在勇於發聲後所受到的待遇，將會比以前更好。鑑於女性職場能见度提高，擁有更多權力，也更敢於表達憤怒，相信性騷擾事件已較二十年前減少。

不過，值得注意的是，時薪人員等相對弱勢勞工階級，而面臨的職場性騷擾壓力不亞於白領階級，但難以衍生成類似白領階級的大規模反抗行動，因為他們做出指控後，可能失去工作的風險更為巨大。



葛萊美獎 白玫瑰反性騷

美國娛樂圈持續響應「Time's Up」（時候到了）女性自覺運動，繼日前金球獎紅毯以黑色禮服展現反性騷擾行動後，28日在紐約舉行的葛萊美獎頒獎典禮中，包括女神卡卡（左上）、安娜坎卓克（左下）、麥莉（右）等樂壇大咖明星在走紅毯時紛紛配戴白色玫瑰，爭取性別平權。

典禮上，曾自揭被音樂製作人性騷多年的惡女凱莎，邀天后辛蒂露波、卡蜜拉、茱莉亞麥可斯等女歌手，以全身白造型登台齊唱《祈禱》，歌詞隱含她過往所受的痛苦，也藉歌聲凝聚女力反對性暴力。

自由 2018.1.30(二) A1

（圖：法新社，文：記者吳琬婷，新聞刊D4）

美國好萊塢引爆的「**#Me Too**」運動不斷延燒，演變成全球性的終止性別暴力運動。（美聯社）



性別歧視 亞太女性年產值損失890億美元

編譯楊美宜/特稿

根據聯合國統計，由於未能完全整合女性進入勞動市場，造成亞太地區一年未實現產出的損失高達890億美元。亞洲開發銀行性別政策資深顧問拉蒂夫（Shireen Lateef）直言，「你在已開發國家聽到的是玻璃天花板，亞洲卻是地板更黏的情況」，女性都卡在底層！

管理顧問公司博斯（Booz & Co）運用國際勞工組織（ILO）數據分析，2020年前世界約有8.65億女性無法貢獻經濟生產，其中94%或8.12億位女性來自新興或開發中國家。

女性勞動參與率約50%

根據國際貨幣基金（IMF）、世界銀行（World Bank）9月的報告，長達20年來全球女性勞動參與率停滯在約50%，而在東亞與太平洋地區有超過一半、在南亞更高達80%的國家對女性能從事工作種類設限。

國際勞工組織統計，亞洲職業女性經營生意與聘僱員工的比率僅1%，不到亞洲男性2.6%的一半，也低於已開發經濟體與歐盟女性的2.1%。亞洲女性在缺少政府支助、無金融知識與社會傳統下，多數侷限在低薪的工廠與服務工作，或在家庭農場幫忙耕作。

孟加拉好幾百萬女性彎著身軀使用縫紉機縫衣服，中國各大城市工廠內從鄉村來工作的女性比例占六成，國際勞工組織數據顯示全球從事農業的女性勞工七成來自亞太地區。

去年6月時任美國國務卿的希拉蕊表示，美國女性擁有的事業對經濟貢獻近三千億美元，

果女性創業家與員工也能與男性一樣在同產業工作，且能獲得相同的資源管道，估計東亞與太平洋地區每一在職者的平均產出最高可增加18%。

女性工作遭遇困難多

根據亞太經濟合作會議（APEC）21位經濟學家今年2月的報告，亞洲女性工作遭遇的障礙主要包括：缺少正式人際關係網絡可尋求良師益友與學習榜樣協助，在如銀行貸款的基本金融問題方面可獲得的建議極少，商業女性在科技使用上落後於男性，通常也面臨管理困難與經營挑戰。

社會對性別角色的期待也對女性創業與勞動參與設限。24歲的越南人Le Thu Phuong今年拒絕一份政府工作，轉而加入河內一家新創公司，母親因此長達一個月不跟她講話。她解釋，「若吃公家飯，我賺得會比現在少，但政府工作就是被認為穩定。」

香港顧問公司DSG Asia執行長歐古斯（Simon Ogus）表示，亞洲未能多開發受教育女性的潛力，與必須照料老幼的結構性社會觀念有關，吃掉亞洲受教育女性對經濟生產的貢獻。

讓女性擁有不動產權利

亞洲部分政府正設法增加融資管道，幫助女性創業。亞銀性別政策資深顧問拉蒂夫指出，越南、寮國、印尼都實施土地改革，讓女性擁有更多不動產權利，可作為取得融資的擔保。印度政府2月份表示，將設立該國首家專門服務女性的



亞洲女性在工作選擇上多所侷限，例如在孟加拉服飾工廠車縫的員工泰半為女性。（法新社）

婦女節報紙兩種價 抗議男女不同酬

2018.3.9(五)
A20

立場中間偏左的法國《解放報》(Libération) 8日頭版，發行兩種版本，其中一份正常價，「2歐元給女人」；另一份卻是「2.5歐元給男人」，反映法國男性和女性約達25%的薪水差距，在國際婦女節當天明確「反對薪資不平等」。加拿大新聞月刊《麥克林》(Maclean's) 本月率先針對男性讀者額外索價，《解放報》正是向它取經。後者強調，法國1972年就立法保障男女同工同酬，實務卻不然，因此8日為男性製作特別版；但此絕非「處罰」，而是捐款，多出來的收入將流向長年爭取性別平權的「平等實驗室」(Laboratoire de l'Egalité)。

(圖：法新社，文：編譯周虹汶)



男性新鮮人高薪職務

(樣本數：4.36萬位)

自由2015.5.30(二)(A4)

女性新鮮人高薪職務

(樣本數：5.51萬位)

排序	職務類別	平均薪資
1	IC設計工程師	63,285
2	飛行機師	61,500
3	金融業儲備幹部	61,000
4	軟體工程師	59,500
5	國外業務	57,088
6	專科醫師	55,133
7	統計精算師	54,957
8	藥師	54,428
9	面板製程工程師	52,285
10	船員	52,000

排序	職務類別	平均薪資
1	金融業儲備幹部	53,860
2	專科醫師	51,750
3	空服員	51,500
4	飛安人員	50,714
5	IC設計工程師	50,662
6	不動產估價師	48,285
7	藥師	46,233
8	國外採購	45,589
9	律師	45,500
10	通訊系統工程師	45,000

資料來源：《yes123求職網》新鮮人起薪報告與企業聘用畢業生調查

製表：記者黃邦平

職場新鮮人 6都起薪高11%



(資料照)

男比女起薪高7.5%

〔記者黃邦平／台北報導〕各大專院校下週起陸續舉行畢業典禮，職場新鮮人將面臨艱困的求職挑戰。《yes123求職網》調查，男性比女性起薪高七·五%，而且留在「六都」找工作平均起薪可高出十一%。

調查發現，今年畢業生也許比較幸運，近九成受訪企業透露今年有計畫錄取應屆畢業或剛退伍的職場新鮮人，其中有八成已收到履歷；且有三成五的企業徵人平均起薪比去年提升。

《yes123求職網》分析，去年新鮮人會員在「六都」工作是二萬六千九

〇元，「非六都」平均二萬四一五三元，恐怕也是很多職場新鮮人選擇留在都市工作的主因。

職場新鮮人從事的高薪行業，男性前五名分別是不動產銷售、保險、投信投顧、航空運輸、半導體業，平均起薪都超過卅一K(三萬一)。女性前五名則是醫療保健、投信投顧、航空運輸、時尚設計、廣播電視業，至少也有廿七K(二萬七)。

《yes123求職網》副理楊宗斌提醒，不是人人都有機會進入高薪行業，但求職時至少要避開低薪的窘境，「人力派遣業」起薪只有廿二K(二萬二)，是行業別最後一名，有些人總想著「先求有、再求好」，但是一開始就投身派遣工作，福利、薪資比較差，對工作經歷也沒有太大的加分作用。調查結果發現，企業平均篩選一份履歷只花九十四·一秒，面試時「第一印象」約占總評分三成，且超過三分之二面試官認為第一印象的重點在談吐、穿著、禮貌，平均面試約兩分半鐘就會評分，新鮮人求職時要格外注意。

想和男同酬 女得多工作55天



去年台灣女性平均時薪僅為男性的85.05%，等於女性要多工作55天才能賺到和男性一樣的薪資。(資料照)

去年女性平均時薪 男性的85%
 (記者黃邦平/台北報導) 勞動部公布，去年台灣女性平均時薪僅為男性的八十五。〇五%，等於女性要多工作五十五天才能賺到和男性一樣的薪資，推算出今年「同酬日」為二月廿四日，比去年提早四天。

今年同酬日2月24日提早4天

根據主計總處統計，去年我國女性平均薪資為四萬二四八一元，男性為五萬一四六四元。勞動部統計處分析，可能受工作性質、年資、學歷、工作績效等因素影響，導致兩性平均薪資出現差異，台灣去年兩性平均薪資差距距十五%(換算為時薪比較)，日本高達卅三.五%，韓國卅.八%，美國為十七.五%。
 勞動部表示，台灣兩性薪資差距逐年縮小，民國九十三年女性要比男性多工作七十五天才能同酬，相差廿三個百分點，去年差距剩五十五天，且歷年差距都比美、日、韓等國小。
 婦女新知基金會秘書長林秀怡則質疑，性別平等已提倡多年，若照此數據，兩性薪資一年就差了五十五天，距離勞動同質同酬的目標還很遠。她也指出，其實此統計並未計算在家負責家務勞動的婦女，她們長年付出，更不用提計算薪資的問題，就算同酬日能提早幾天，也不必太高興。

近年男女薪資對照

時間	男性		女性		女/男 (百分比)	差距 (百分點)	女性 需增天數	推算隔年 同酬日
	平均薪資 (元)	平均時薪 (元)	平均薪資 (元)	平均時薪 (元)				
民國100年	50045	276.2	40160	228.6	82.76	17.2	64	101/3/5
民國101年	49935	276.3	40486	230.6	83.43	16.6	61	102/3/2
民國102年	49931	278.2	40673	233.5	83.94	16.1	59	103/2/28
民國103年	51464	285.4	42481	242.7	85.05	15.0	55	104/2/24

資料來源：勞動部統計處

製表：記者黃邦平

年薪要相同 女需比男多工作52天

自由2018.3.2(五)A10

〔記者李雅雯／台北報導〕台灣男女薪資有落差，根據勞動部計算，去年男性工作者平均一整年的薪資，女性工作者在今年二月廿一日才能達到，也就是女性須較男性多工作五十二天，才能拿到同樣的年薪。

勞動部表示，根據行政院主計總處調查，去年台灣女性平均時薪為二七一元，男性則是三一五元，女性時薪僅為男性的八十六%，兩性差距十四%，相當於女性需要多工作五十二天，才能達到和男性相同年薪，因此今年男女「同酬日」為二月廿一日。

勞動部指出，今年的同酬日和去年相同，都是五十二天，可能是兩性薪資成長幅度差不多所致。若觀察近十年的同酬日，除了二〇〇八年差距天數明顯高過前一年外，呈現逐年縮小趨勢，由二〇〇七年的六十七天降到今年的五十二天。



常見問題

-- 關於性別工作平等與就業歧視

例假及休息日一定要安排在星期六、日嗎？

- 例假及休息日之安排，以每7日為1週期，除彈性工時之情況外，每1週期內應有1日例假、1日休息日
- 勞工的「例假」及「休息日」，得由勞雇雙方於不違反現行規定情形下，依照事業單位營運特性及勞工的需求自行約定，並未限制僅能安排於星期六、日

雇主可否任意於週期內任意更動例假及休息日日期？

- 雇主不得「任意」調整例假及休息日的日期，如果有調整的需要，必須經過與勞工協商合意才能變更

申請性別工作平等法育嬰留職停薪之要件及期間為何？

- 依性工等法 §16 條規定，任職滿 **6月**後，於每一子女滿 **3 歲**前，得申請育嬰留職停薪
- 育嬰留職停薪期間不得超過 **2 年**
- 同時撫育子女 **2 人**以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以**最幼子女受撫育 2 年**為限
- 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依上開規定申請育嬰留職停薪
- 育嬰留職停薪期間，每次以不少於 **6 個月**為原則
- 受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職

育嬰留職停薪期間，雇主僱用之替代人力是否可定定期契約？

- 育嬰留職停薪期間，雇主僱用替代人力，執行受僱者之原有工作
- 該替代人力之工作因係育嬰留職停薪期間勞工職務代理之性質
- 雇主得與其簽訂定期契約

5日陪產假，受僱者應於配偶分娩當日及其前後合計15日期間內請假，要如何計算？是曆日還是工作日？

- 假設配偶於4月1日生產，如於3月30日已請陪產假1日，則至4月13日之15日期間內尚可擇4日請假
- 惟如未曾於配偶生產前請陪產假，得自4月1日至4月15日之15日期間內擇5日請假
- 15日期間係指依**曆日**連續計算

受僱者於安胎休養請假期間內結婚、產前檢查或遭遇親屬身亡，是否可改請婚假、產檢假或喪假？薪資該如何給付？

- 得改請婚假、產檢假或喪假
- 雇主應照給薪資

性工法有關哺乳時間之規定為何？

- 子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間**60分鐘**
- 受僱者於每日正常工作時間以外之**延長工作時間達 1 小時以上者**，雇主應給予哺(集)乳時間 **30 分鐘**
- 哺乳時間，視為工作時間
- 親自哺乳不限餵哺母乳，牛乳、羊乳等亦屬之
- 親自哺乳亦不限女性受僱者，**男性**受僱者如有親自哺餵之需要，**也可請求**給予哺乳時間
- 親自哺乳包括女性受僱者以容器儲存母乳備供育兒之情形
- 僱用受僱者 **100人以上**之雇主，應提供下列設施、措施：
(一) 哺 (集) 乳室、(二) 托兒設施或適當之托兒措施

性工法有關家庭照顧假之規定為何？

- 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假
- 家庭照顧假日數併入事假計算，全年以 7 日為限
- 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。依勞工請假規則規定，勞工請事假一年內合計不得超過 14 日，事假期間不給工資。
- 事假與家庭照顧假不同：
雇主不得因受僱者請家庭照顧假而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績

依性工法請家庭照顧假期間之工資及日數是否列入平均工資之計算？

- 平均工資計算影響到勞工的資遣費、退休金及職業災害補償，依《勞動基準法》第2條第4款規定，原則上指的是計算事由發生之當日前6個月內工資總額之平均數
- 惟依照勞動基準法施行細則第2條規定及歷年來相關函釋，下列情形，因工資可能有所減少，為保障勞工權益，其期日不列入平均工資計算期間，包括：(一)發生計算事由之當日、(二)因職業災害尚在醫療中者、(三)受僱工作未滿6個月之女工產假期間減半發給工資者、(四)雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者、(五)普通傷病假、(六)留職停薪期間、(七)依《性別工作平等法》請生理假或未滿三個月流產之產假者、(八)事業單位因景氣因素協商縮減工時並比例減少工資之期間（即俗稱「無薪休假」）

依性工法請家庭照顧假期間之工資及日數 是否列入平均工資之計算？(續)

- 為促進性別地位實質平等之精神並保障受僱者權益，爰比照「生理假」及「未滿三個月流產假」之處理模式，將「家庭照顧假」期間排除於平均工資計算期間之外

什麼是就業歧視的直接歧視？

- 直接歧視

- 可從雇主的決定或措施其表面清楚明白的觀察發現
- 雇主是觸犯就業服務法 §5 I 之規定
- 就業歧視規範之16種因素，做為僱用或決定的限制要求
 - 例如雇主招募時想聘用指定性別的人、雇主決定福利只給予未婚人士、雇主解僱有身孕員工

什麼是就業歧視的間接歧視？

- 間接歧視

- 當雇主的決定或措施表面上是中性客觀的，但實施結果卻會對具備某種特質條件的求職人或受僱人，造成不利影響

- 例如雇主招募時限制應徵人員不得有「老花眼」、雇主以維護企業形象為由而規定員工應穿著制服卻僅提供部分尺碼

禁止就業歧視適用範圍的保護對象為何？

- 就業服務法 § 5 I 所稱「求職人或所僱用員工」
 - 中華民國國民
 - 依法取得許可在我國境內工作之外國人
 - 與中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留，依法在我國境內工作之外國人
 - 依法許可在臺灣地區依親居留，並取得許可在臺灣地區工作之大陸地區人民
 - 依法許可在臺灣地區長期居留，居留期間在臺灣地區工作之大陸地區人民
 - 依法許可在臺灣地區工作之取得華僑身分之香港、澳門居民及其符合中華民國國籍取得要件之配偶及子女
 - 依法取得許可在臺灣地區工作之香港、澳門居民
- 勞委會93年11月11日勞職業字第0930204733號令、99年12月16日勞職業字第0990091207號

* 就業服務法 § 5 I (105.11.3)

- 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

* 就業服務法 § 5 II

- 雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
 - 一、為不實之廣告或揭示。
 - 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
 - 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
 - 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作
 - 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。



性別主流化之發展

性別主流化與CEDAW之國際發展

婦女
十年

1975墨西哥
第一次世界
婦女大會

消除對婦
女一切形
式歧視公
約

1979
聯合國通過
CEDAW公約

保障婦女
權利
促進婦女
行使權利

1980哥本哈根
第二次世界
婦女大會

奈洛比
前瞻性戰略
改變整體結構
導向
提高婦女
地位

1985奈洛比
第三次世界
婦女大會

北京宣言暨
行動綱領
性別主流化

1995北京
第四次世界
婦女大會

1981CEDAW生效，迄今已有187國簽署、
批准或加入。

(資料來源：婦女權益促進發展基金會2011婦女溝通平台簡介)

「性別主流化」一詞之由來

- 「性別主流化」(社會性別主流化)
 - Gender Mainstreaming
 - 1985年第3屆世界婦女會議
 - 提出「性別主流化」主張
 - 消除「性別盲」
 - 1995年第4屆世界婦女會議
 - 正式確認「性別主流化」的概念
 - 是落實性別平等之行動策略
 - 並通過「北京宣言」

「性別主流化」之目標

- 追求性別平等
- 跳脫「保障女性權益」的框框
- 看到社會中不同性別的處境
- 社會中的全人類都有平等的機會

「性別主流化」之實踐方法

- 人力及代表性呈現不同的性別觀點
- 金錢、時間、空間、資源運用對於不同性別之影響
- 現實生活中各種可能對於不同性別影響的因素

「性別主流化」之實踐工具

- 性別統計 → 性別統計年刊、台灣女人圖像
- 性別分析 → 行政院主計處
- 性別預算 → 編列預算時，讓不同性別者有機會參與討論

- 
- 性別影響評估 → 立法、政策或計畫、方案
對於不同性別者之影響
 - 性別意識培力 → 中央、地方公務人員
性別主流化訓練培訓課程
 - 組織再教育 → 從性別觀點檢討組織之架構
與人力分配（任一性別之
代表性）

CEDAW就是…

- 消除對婦女一切形式歧視公約
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, **CEDAW**
 - 有保障女性權益憲章之稱

CEDAW的主要精神



(資料來源：婦女權益促進發展基金會2011婦女溝通平台簡介)

CEDAW的內容…

-- 實質條款

-- §1 歧視之定義

§2 消除歧視

§3 基本權利與基本自由

§4 採取特別措施

§5 有關性別角色的陳規定型觀念與偏見

§6 與販賣婦女及賣淫有關之違法犯罪

CEDAW的內容…

§7 婦女在所有選舉中擁有選舉權及
參與政府的政策制定、參加非政府
組織

§8 國際上之代表權

§9 國籍權

§10 教育與培訓權利，包括參加體育
及獲取計畫生育知識之權利

§11 享有工作、社會保障及輔助性
社會服務包括保育設施之權力

CEDAW的內容…

§12 保健的權利

§13 領取家屬津貼的權利、獲得信貸的權利及參與娛樂活動與文化生活的權利

§14 農村婦女的權利

§15 在法律面前與公民事務中及行動自由方面婦女享有平等的權利

§16 家庭法、婚姻及對子女的監護權、根據民法締結婚姻

13、16、17、27號一般性建議

- 13號：同工同酬 (1989)
- 16號：城鄉家庭企業中的無酬女工 (1991)
- 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 (1991)
- 27號：高齡婦女及其人權 (2010)



SDGs (2016-2030)

- 永續發展目標
- Sustainable Development Goals (SDGs)
 - 2015.09.25通過的正式議程可持續發展有92個段落，以勾勒出17可持續發展目標及其相關的169 targets

- **17可持續發展目標**

- 1.貧困 - 消除一切形式的貧困

- 2.食品 - 消除飢餓、實現糧食安全、改善營養狀況
促進農業可持續發展

- 3.健康 - 確保健康生活、促進福祉及所有年齡階段

- 4.教育 - 確保包容與和平的優質教育、終身學習

- 5.女性 - 實現性別平等並增能婦女和女童

- 6.水 - 確保水之可用性、可持續管理、衛生

- 
- 7.能源 - 確保獲得負擔得起、可靠、可持續與乾淨能源
 - 8.經濟 - 促進持續、包容、可持續之經濟成長、全職且顧及母性保護的就業、有尊嚴的工作
 - 9.基礎設施 - 建立具彈性之基礎建設，促進包容性、永續工業化，培養創新
 - 10.不平等 - 減少國家內部及國家間之不平等
 - 11.居住 - 讓都市及人類住處具包容性、安全性、有彈性、可持續性
 - 12.消費 - 確保可持續的消費和生產模式

-- **13.氣候 - 採取緊急行動，應對氣候變遷及其影響**

14.海洋生態系統 - 為永續發展而節約利用海洋及海洋資源

15.生態系統 - 保護、恢復和促進永續利用陸地的生態系統，永續管理森林，遏止沙漠化，制止和扭轉地層下陷，制止生物多樣性之喪失

16.機構 - 促進和平且具包容性的社會永續發展，提供利用司法之機制，建立有有效率、負責及具包容性的各級制度

17.永續發展 - 為永續發展而強化執行手段，活化全球關係伴

結 論

- 促進性別地位之實質平等
- 消除性別歧視
- 維護人格尊嚴



謝謝聆聽

請多多指教