



由 CEDAW 到性別平等 (主管班)

江承曉

嘉南藥理大學社工系助理教授

- 演講者：江承曉
- 學歷：台灣師範大學衛生教育所碩士
- 現職：嘉南藥理大學社工系助理教授
教育部校園性侵害與性騷擾事件
調查人才庫之專家委員
教育部與衛生署國民健康局健康
促進學校中央輔導團輔導委員
教育部國中小教師健康教育專業
能力提升計畫中央輔導委員
台南市性別平等教育委員會委員
- 訓練執照：具有諮商心理師，性教育師
諮商督導，催眠治療師執照

課程進行模式

(本演講內容主要參考 / 摘錄自 內政部性別平等處 CEDAW 研習講義資料)

- 一. 上課說明 CEDAW 法律內容，直接與間接歧視與暫時施行措施
- 二. 小組分組討論 CEDAW 相關案例
- 三. 小組分組上台報告討論結果與課程感想

評量標準

- 1. 小組分組報告與討論內容，是否了解 CED AW 的意義
- 2. 小組分組報告與討論內容，是否針對案例相關業務，提出法律、政策之措施參考架構
- 3. 小組分組報告課程感想，是否針對自身相關業務，提出運用於業務工作有效的想法

CEDAW 公約的由來與歷史

《消除對婦女一切形式歧視公約》（ Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women ）簡稱 CEDAW ，為聯合國第二大人權公約，僅次於兒童權利公約。至 2016 年 3 月，共有 189 個國家簽署，都是 CEDAW 的締約國。臺灣因國際情勢，無法成為締約國。

CEDAW 為國際共識的女性人權標準，其對女性在各個生活領域全方位權益之直接宣示與保障，為聯合國人權條約系統核心的重要一環。

1963 年便有《消除對婦女歧視宣言》之倡議，以消除生活中各種對婦女歧視來協助女性伸張、行使《世界人權宣言》中人人應享的基本權利，此一宣言四年後經聯合國大會通過公布，並且直接催生了最重要的婦女國際公約《消除對婦女一切形式歧視公約》。

1972 年聯合國大會宣布 1975 年為「國際婦女年」，亦為「婦女十年」首年，責成婦女地位委員會開始《消除對婦女一切形式歧視公約》之起草準備工作，歷經七年於 1979 年 12 月 18 日經聯合國大會通過，1981 年 9 月 3 日生效。

聯合國在 1981 年《消除對婦女一切形式歧視公約》生效的次年，根據公約第十七條規定設置「消除對婦女一切形式歧視委員會」，以為負責監督該公約執行情況之單位，CEDAW 委員會與其他九個人權公約委員會地位相仿，目前直接隸屬人權理事會，其 23 名成員由各締約國推薦專家學者經獨立選舉產生，任期四年，每次選舉僅替換一半成員以求委員會運作之連續一致性。

CEDAW 公約為全面性國際人權法律框架的一部份，實施多年，其內涵與策略不斷與聯合國其他婦女權益里程碑相結合：

* 例如 1995 年第四次世界婦女大會所提倡之「性別主流化」策略，被視為實踐 CEDAW 公約，加速達成男女性別平等重要的工具。

* 例如聯合國 2000 千禧年發展目標中第三項目標：「性別平等」，即以 CEDAW 公約所要消除之各項歧視，為檢視達成目標之指標內涵。

* 1999 年 12 月 17 日，聯合國大會通過 11 月 25 日為消除對婦女的暴力國際日。

台灣加入 CEDAW 的過程

- 聯合國於 1979 年通過「消除一切對婦女歧視的公約」 CEDAW 公約，不僅要求各國政府提出國家報告，也鼓勵民間團體發表影子報告，或是替代報告，以監督政府並落實公約精神。
- 2004 年民間推動台灣落實 CEDAW 聯盟成立。
2005 年行政院人權保障推動小組決議由外交部、內政部等相關部會共同推動。
- 2006 年將我國加入 CEDAW 案送請立法院審議。
2007 年立法院通過，總統頒布簽署 CEDAW 公約加入書，這份 CEDAW 簽署文在 2007 年 3 月被聯合國拒絕了。
2008 年撰寫 CEDAW 初次國家報告書。
2009 年發表初次國家報告書。

我國 CEDAW 公約的內國法化

- ◆ 2009年3月首度完成CEDAW國家報告，並展開公約條文國內法化的研擬。同年民間婦女團體也提出了「替代報告」。
- ◆ 2011，立法院通過CEDAW施行法，使該公約成為我國保障、促進、發展婦女平等權利的重要準則。
- ◆ 2012年1月1日起施行，完成CEDAW公約內國法化程序，正式將之納入國內法體系。我國需主動檢查暨修正國內各項法令是否有違CEDAW的精神。
- ◆ 2014-15，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
- ◆ 2015-16，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 的精神

- CEDAW 公約的主要精神：
 1. 讓女性享有完整人權
 2. 清楚界定歧視女性及性別的定義
 3. 政府要承擔消除歧視的責任
 4. 鼓勵民間團體參與監督

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」

形式平等

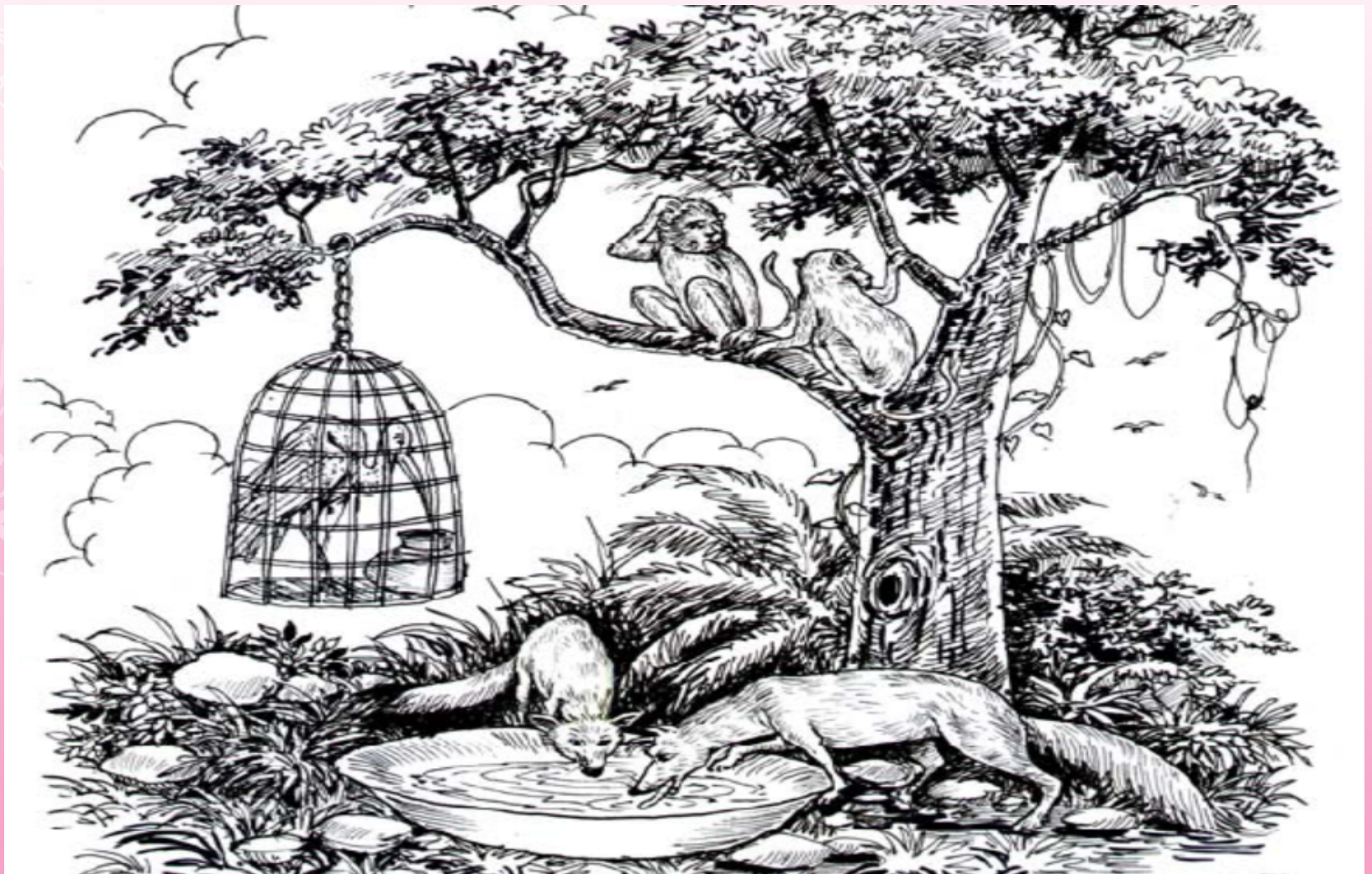


保護主義的平等

- 保護主義的平等，認知到男女間的差異
- 但這種差異，被認為是弱點
- 並採取管制、控制或排除女性的方式來提供平等
- 而不是將環境導正為有利於婦女的环境，給予女性安全與安心
- 這種方式並不改變結構，僅是以限制和管控限縮了女性的平等機會

（摘錄自 CEDAW 怎麼教及官曉薇教授簡報）

保護主義的平等



矯正式平等

- 認知到是甚麼原因造成性別差異
- 設計出有效手段消弭女性在地位與權力上之弱勢
- 任何忽略性別地位差異的政策或措施，都有可能造成不平等的結果
- 應用各種政策法令計畫優惠措施等方法解決結構上的不平等
- CEDAW 是以矯正式平等促進實質平等，創造有利的環境，消除不利於婦女的因素

（摘錄自 CEDAW 怎麼教及官曉薇老師簡報）

矯正式平等



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 明訂：消除歧視與保障婦女人權之實踐為國家義務

近年我國推動之「性別主流化」政策與「性別影響評估」措施實是兼具國家方法義務和結果義務的表現，只是目前範圍僅及公部門施行，還有賴執行 CEDAW 公約來擴及其他私人經濟領域，持續加強其促進性別平等的正面影響。

國家義務包括**尊重、保障、促進、實現**
四層次

CEDAW 規範面向與內容

CEDAW 公約包括序言及 30 條條文，序言說明了立約意旨在於消除對婦女的歧視才能落實人權，並且注意到對婦女的歧視與國際和平與安全情勢、國際社會、經濟之合作、及男女在社會上和家庭中的傳統任務，有極深的關係；其後條文可約略分為三部分：

- (1) 第 1-5 條總論歧視之定義與國家應負之責任；
- (2) 第 6-16 條正面表列女性在生活各個領域的實質應享權利，包括參政、國際參與、國籍、教育、就業、健康、經濟、社會福利、農村婦女、法律及婚姻；
- (3) 第 17-30 條勾勒出公約執行與監督程序，明訂國家報告提交、審查過程及 CEDAW 委員會組成與功能。

CEDAW 法條的定義及內容

性別歧視：指基於個人之生理性別、性傾向、性別特質或性別認同之不同，而為之不合理差別待遇

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。

第二條（核心義務）

締約各國**譴責對婦女一切形式的歧視**，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：

- (a) 男女平等的原則如尚未列入本國憲法或其他有關法律者，應將其列入，並以法律或其他適當方法，保證實現這項原則；
- (b) 採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；
- (c) 為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；
- (d) 不採取任何歧視婦女的行為或作法，並保證政府當局和公共機構的行動都不違背這項義務；
- (e) 採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；
- (f) 採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；
- (g) 廢止本國刑法內構成對婦女歧視的一切規定。

第三條

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。

第四條

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

第五條

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念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他作法；
- (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利益。

第六條

締約各國應採取一切適當措施，包括制定法律，以禁止一切形式販賣婦女及意圖營利使婦女賣淫的行為。

第七條

締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：

- (a) 在一切選舉和公民投票中有選舉權，並在一切民選機構有被選舉權；
- (b) 參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務；
- (c) 參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會。

第八條

締約各國應採取一切適當措施，保證婦女在與男子平等不受任何歧視的條件下，有機會在國際上代表本國政府和參加各國國際組織的工作。

第九條

1. 締約各國應給予婦女與男子有取得、改變或保留國籍的同等權利。締約各國應特別保證，與外國人結婚或於婚姻存續期間丈夫改變國籍均不當然改變妻子的國籍，使她成為無國籍人，或把丈夫的國籍強加於她。
2. 締約各國在關於子女的國籍方面，應給予婦女與男子平等的權利。

第十條

締約各國應採取一切適當措施以消除對婦女的歧視，以保證婦女在教育方面享有與男子平等的權利，特別是在男女平等的基礎上保證：

- (a) 在各類教育機構，不論其在城市或農村，在專業和職業輔導、取得學習機會和文憑等方面都有相同的條件。在學前教育、普通教育、技術、專業和高等技術教育以及各種職業培訓方面，都應保證這種平等；
- (b) 課程、考試、師資的標準、校舍和設備的質量一律相同；
- (c) 為消除在各級和各種方式的教育中對男女任務的任何定型觀念，應鼓勵實行男女同校和其他有助於實現這個目的的教育形式，並特別應修訂教科書和課程以及相應地修改教學方法；

第十條

- (d) 領受獎學金和其他研究補助金的機會相同；
- (e) 接受成人教育、包括成人識字和實用讀寫能力的教育的機會相同，特別是為了盡早縮短男女之間存在的教育水平上的一切差距；
- (f) 減少女生退學率，並為離校過早的少女和婦女安排各種方案；
- (g) 積極參加運動和體育的機會相同；
- (h) 有接受特殊知識輔導的機會，以有助於保障家庭健康和幸福，包括關於計劃生育的知識和輔導在內。

第十一條

1. 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；

第十一條

- (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。

第十一條

2. 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。
3. 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。

第十二條

1. 締約各國應採取一切適當措施以消除在保健方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上取得各種包括有關計劃生育的保健服務。
2. 儘管有本條第 1 款的規定，締約各國應保證為婦女提供有關懷孕、分娩和產後期間的適當服務，必要時予以免費，並保證在懷孕和哺乳期間得到充分營養。

第十三條

締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：

- (a) 領取家屬津貼的權利；
- (b) 銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；
- (c) 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

第十四條

1. 締約各國應考慮到農村婦女面臨的特殊問題和她們對家庭生計包括她們在經濟體系中非商品化部門的工作方面所發揮的重要作用，並應採取一切適當措施，保證對農村婦女適用本公約的各項規定。
2. 締約各國應採取一切適當措施以消除對農村婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上參與農村發展並受其益惠，尤其是保證她們有權：
 - (a) 參與各級發展規劃的擬訂和執行工作；
 - (b) 利用充分的保健設施，包括計劃生育方面的知識、輔導和服務；
 - (c) 從社會保障方案直接受益；

第十四條

- (d) 接受各種正式和非正式的培訓和教育，包括有關實用讀寫能力的培訓和教育在內，以及除了別的以外，享受一切社區服務和推廣服務的益惠，以提高她們的技術熟練程度；
- (e) 組織自助團體和合作社，以通過受僱和自營職業的途徑取得平等的經濟機會；
- (f) 參加一切社區活動；
- (g) 有機會取得農業信貸，利用銷售設施，獲得適當技術，並在土地改革和土地墾殖計劃方面享有平等待遇；
- (h) 享受適當的生活條件，特別是在住房、衛生、水電供應、交通和通訊等方面。

第十五條

1. 締約各國應給予男女在法律面前平等的地位。
2. 締約各國應在公民事務上，給予婦女與男子同等的法律行為能力，以及行使這種行為能力的相同機會。特別應給予婦女簽訂合同和管理財產的平等權利，並在法院和法庭訴訟的各個階段給予平等待遇。
3. 締約各國同意，旨在限制婦女法律行為能力的所有合同和其他任何具有法律效力的私人文件，應一律視為無效。
4. 締約各國在有關人身移動和自由擇居的法律方面，應給予男女相同的權利。

第十六條

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：
 - (a) 有相同的締結婚約的權利；
 - (b) 有相同的自由選擇配偶和非經本人自由表示、完全同意不締結婚約的權利；
 - (c) 在婚姻存續期間以及解除婚姻關係時，有相同的權利和義務；
 - (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；

第十六條

- (e) 有相同的權利自由負責地決定子女人數和生育間隔，並有機會使婦女獲得行使這種權利的知識、教育和方法；
 - (f) 在監護、看管、受托和收養子女或類似的制度方面，如果國家法規有這些觀念的話，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；
 - (g) 夫妻有相同的個人權利，包括選擇姓氏、專業和職業的權利；
 - (h) 配偶雙方在財產的所有、取得、經營、管理、享有、處置方面，不論是無償的或是收取價值酬報的，都具有相同的權利。
2. 童年訂婚和結婚應不具法律效力，並應採取一切必要行動，包括制訂法律，規定結婚最低年齡，並規定婚姻必須向正式機構登記。

性別的直接歧視定義

- 「直接歧視」(Direct discrimination) 包括明顯 (explicitly) 以性或性別差異為由所實施的差別待遇。
- CEDAW 第 1 條：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。
- 明顯以性或性別差異為由，認為男性 / 女性 / 第三性有明顯的能力權力權利不對等，所實施的各種差別待遇。

性別的直接歧視案例

- 男女最低結婚及訂婚年齡不一致。
- 地政機關測量助理管理要點，限制聘用女性測量助理人員人數比例。
- 女性不能登船，若登船將會不吉利。月經不潔，不可入廟。
- 同性不能結婚。曾有男男性行為者，禁止捐血。如某些地區或國家禁止女孩上學。
- 公司要求女性員工結婚或懷孕要離職。
- 延續傳統習俗，出嫁及未出嫁的女兒不可以列入族譜，男性子孫才能繼承祭祀儀式。

直接歧視相關規定

交叉歧視

•CEDAW第28號一般性建議：

➤交叉性是理解第二條所載締約國一般義務範圍的根本概念。以性和性別為由對婦女的歧視與影響婦女的一些其他因素息息相關，如種族、族裔、宗教或信仰、健康狀況、年齡、階級、種姓、性取向和性別認同等。（28/18）

➤…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。特定族群的婦女，包括被剝奪自由、難民、尋求庇護者和遷徙婦女、無國籍婦女、同性戀婦女、身心障礙婦女、人口販運的女性受害者、喪偶和高齡婦女等，尤其易受到民法和刑法、規章和習慣法和慣例的歧視…。（28/31）

•經濟社會文化權利公約第20號一般性意見：

一些個人或團體面臨著基於一種以上禁止理由的歧視，例如，屬於一種族裔或宗教少數團體的婦女。這種集於一身的多種歧視對個人有獨特的具體影響，需要給予特別注意和救濟。

性別的間接歧視定義

CEDAW 第 28 號一般性建議第 16 段：「**間接歧視**」(Indirect discrimination) 指的是，一項法律、政策、方案或措施**表面上對男性和女性無任何歧視，但在實際施行上產生歧視婦女的效果**。這是因為**看似中性 (neutral)** 的措施沒有考慮男女間既存的不平等狀況。此外，由於不正視歧視之結構和歷史模式以及忽略男女權力關係之不平等，有可能使間接歧視狀況持續存在且更加惡化。

性別盲 -- 性別的間接歧視案例

- 同工不同酬，薪資差距，104年女性月平均薪資是男性的83.01%。
- 子女可從父姓或母姓，子女大多數從父姓。
- 高階主管或高學歷的女性比例很少。
- 女性拋棄繼承權的比例仍較男性為高，受贈與的比例則較男性低，社會仍存在「重男輕女」、「土地房屋留給兒子」等傳統觀念。
- 婚禮俗中傳統性別刻板角色如嫁與娶的觀念，女性初二才能回娘家，初一回去會帶衰運

「暫行特別措施」 VS 性別歧視

- 「暫行特別措施」目的在於加速性別實質平等之達成，並在性別實質平等達成後即可停止。因此「暫行特別措施」的採行並不同為性別歧視。
- 國家透過「暫行特別措施」在教育、經濟、政治、就業等範疇保障與促進女性的參與權益。
- 採取另訂規範、提供提供優先或優惠待遇，設定配額比例或重新調整資源分配的比例、分布保障名額等保障與促進作為。

第四條 暫行特別措施

一、第四條第一項與第二項的差別

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

	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

（摘錄自官曉薇教授簡報）

採行「暫行特別措施」步驟及原則

1. 以性別統計與分析為採行「暫行特別措施」與否判斷依據：當法律、規章、辦法本身無「直接歧視」女性條文存在時，應以實際實施結果的統計資料為依據，檢視是否有「間接歧視」之情形。
2. 決定「暫行特別措施」的類型：常見設定配額比例、提供優先或優惠待遇、重新分配資源、採取彈性作為等。

「暫行特別措施」的例子

- 為縮小「男理工，女人文」之差距，提供獎學金鼓勵女學生就讀理工科系。
- 女性主管比例偏低的職場中，在員工資歷相當情形下，優先晉升少數女性。
- 為提升女性進入政府或企業決策階層機會，設定女性保障名額的措施。

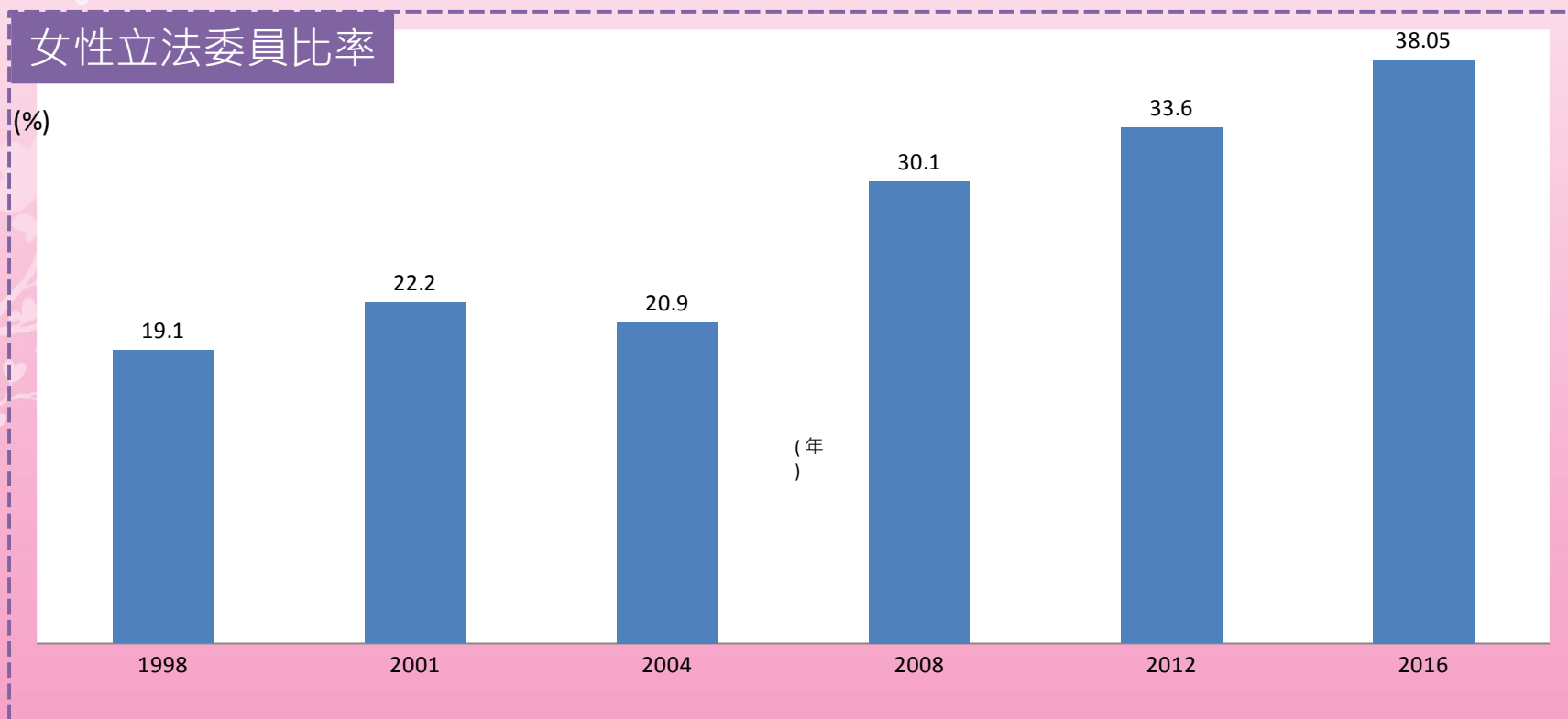
「特別措施」的例子

- 針對男女生理差異而訂之永久性特別措施
- 如：公共場所母乳哺育條例、勞動基準法（有工資產假、子女未滿一歲之女工哺乳時間每日 2 次各 30 分鐘）

(本節內容主要參考陳金燕老師撰寫之
「暫行特別措施」講義)

立法委員女性比率

2016年第9屆立法委員女性比率為38.05%，為歷屆最高，顯示女性政治參與比率逐步提升。



暫行特別措施案例

- 我國政府於 2009 年將「微型企業創業貸款」（以 45-65 歲中高齡者為對象）與「創業鳳凰婦女小額貸款」（以 20-65 歲女性為對象）整合為「**微型創業鳳凰貸款**」的作法，則屬於結合「**提供優先或優惠待遇**」及「**重新分配資源**」的措施，降低女性融資的門檻與障礙，增加女性貸款的資源管道，提升女性貸款的比率。

- **【微型創業鳳凰貸款要點】**
- 一、勞動部（以下簡稱本部）為辦理微型創業鳳凰貸款（以下簡稱本
- 貸款）**協助婦女及中高齡者創業，並促進就業**，特訂定本要點。
- （略）
- 三、凡年滿**二十歲至六十五歲婦女**，三年內曾參與政府實體創業研習
- 課程，並經創業諮詢輔導，所經營事業員工數（不含負責人）未
- 滿五人，具有下列條件之一者，得向本部申請本貸款：
- 四、年滿四十五歲至六十五歲國民，三年內曾參與政府實體創業研習
- 課程，並經創業諮詢輔導，所經營事業員工數（不含負責人）未滿
- 五人，符合前點所定各款之一者，得向本部申請本貸款。

暫行特別措施案例

- 國際奧林匹克委員會政策要求參賽國不得排除任一性別之選手參加，促成 2012 倫敦夏季奧運會是首度所有參賽國均有女性選手的奧運會，亦是最多出櫃同志運動員參賽的奧運會。



破除女性因宗教、習俗、文化在體育領域受限之不公平現象，也宣示保障同志與跨性別者參賽權益

暫行特別措施案例

- 瑞典實施專屬「爸爸育嬰假」，目的在於鼓勵爸爸請育嬰假，積極破除男女任務定型及確認父母共同分工。
- 美國政府公布新規則：要求員工人數超過 100 人的企業，必須向聯邦政府提供員工薪酬資料，並註明員工性別、種族和民族資訊，透過關鍵資訊，檢視企業在薪資給付所存在的不平等現象，以保障女性發展的機會；此項規則另一個特別處在於：為了積極落實性別平權，歐巴馬總統選擇動用行政權來解決國會拒不處理之要務，彰顯其在憲法授權下之彈性處理。

暫行特別措施案例

- 部份歐洲國家為提升女性進入企業決策階層機會，實施**強制配額措施**，**挪威**率先於 2003 年通過法案，要求上市公司董事會女性席次須達 40 %，2006 年進一步強制未達標準企業，得由法院宣布解散，**2012 年女性董事比率已達 44 %，女性董事長比率 11 %**，居歐洲各國之冠（**2012 年歐盟大型上市公司中，女性董事僅占 16 %，女性董事長僅有 3 %**）。

【案例】性別友善廁所

- **案情：** E 為外籍人士，於臺灣旅遊時，發現臺灣有男女共用一間的廁所，對於如廁的隱私及安全性有疑慮。當女生入廁所門口或從廁格出來時，缺乏隔屏，十分容易近距離看到男性如廁，甚至可以直接看到男性隱私部位，這對男性心理影響很大，E 認為這是設計不當致被偷窺和侵犯，希望政府注意這個議題。
- **問題討論**
- 性別友善廁所可提供哪些對象一起使用？
- 如何落實 CEDAW 相關條文及一般性建議，以保障不同性別者及跨性別者如廁的需求及不受性別歧視？

【案例】祭祀公業條例

- **案情：**D為某祭祀公業法人之女系派下員，該祭祀公業法人將派下權資格之取得，授權管理委員會以辦事細則定之，惟該祭祀公業法人管理委員會辦事細則含有許多性別刻板印象及歧視女性規定，列舉如下：
- （一）要求女系派下員應繳交共同負擔祭祀費用（36萬元），不繳交共同負擔祭祀費用者，從每年年度分配撥發三大房祭祀費用中扣繳，直至該派下員應繳交共同負擔祭祀費用金額額滿為止，或該女系派下員拋棄繼承派下權；（二）參與祭祀活動女系派下員須攜帶身分證或健保卡辦理報到及拍照存證，並不得派人代理，但男系派下員卻無須辦理上開事宜；（三）只有男系直系血親卑親屬（含配偶）死亡後，其香火得安奉於公厝；（四）出嫁之女子不得領取敬老禮金及喪葬補助費，已結婚男子可領取等。

問題討論

- 上開以男系繼承為主，僅有男系子孫可為派下員之規定，不符合 CEDAW 要求確保婦女與男子享有平等法律權利之規定，為保障女性平等法律權利，內政部業擬具「祭祀公業條例」第四條修正草案，應如何進行修法？
- 本案管理委員會辦事細則規定是否符合性別平等原則？
- 中央及地方應如何逐步推動祭祀公業法人之性別平等？
- 目前社會是否仍有祭祀習俗或儀式排除女性參加？或繼承習俗存在男女不平等？這些不平等習俗是否可以改變？

【案例】人口販運

- **案情：**一名泰國籍女子，透過朋友介紹於 103 年間持觀光簽證來台找工作，原本以為是單純的按摩工作，沒想到遭人蛇集團監禁並被迫賣淫，來台 1 週後以買藥為名，由人陪同外出，看見一家超商急忙衝進去求救，警方透過翻譯，立刻帶她重返被囚禁的處所，但看管的歹徒察覺她落跑，已人去樓空，且賣淫所得全數被拿走。
- **問題討論**
- 第 1 線的警政、司法人員面對媒體要求報導、攝影人口販運犯罪案件時，如何保護被害人隱私？注意的事項？
- 中央及地方觀光、旅遊、旅館之主管機關，如何讓業者參與人口販運的防治？
- 如何向外勞仲介業者宣導，或加強其管理，預防人口販運及減少剝削之產生？

【案例】無國籍人士

原籍越南的新住民 A 女，於放棄母國籍後被丈夫瞞著離婚，直到申請歸化時才知道自己喪失我國國人配偶身分，不但不能歸化，且即將失去居留資格…。

• 問題討論

- 現行國籍法規定任何外籍人士若要取得我國國籍，須先放棄其母國國籍，在此規定之下，須放棄母國國籍來申請歸化國籍者的性別統計為何？為什麼？
- 無國籍人士在生活上可能遭遇的困難有哪些？應如何修改現行法規以避免製造無國籍人球案件及保障無國籍女性人權？
- 針對在臺無國籍人士、難民（含婦女及兒童），內政部、衛生福利部及地方政府需提供哪些服務或措施？

【案例】懷孕歧視

- **案情：** A 任職於某冷飲加盟店（以下簡稱公司），於懷孕 4 個月時，被公司無預警解僱。公司曾向 A 承諾可依其身體狀況調整工作內容，後 A 向公司詢問是否有產假補助或安胎假制度，公司卻表示：無提供安胎假制度及無產假補助，另總公司明文規定，一旦懷孕必須留職停薪，如不依規定，公司會遭總公司罰款！最後公司以 A 無法配合輪班為由，無預警資遣。
- **問題討論**
- 中央及地方機關如何有效向雇主 / 機關宣導，減少懷孕歧視產生，保護懷孕婦女工作權？

【案例】青少女未婚懷孕

- **案情：**Q 是即將畢業的高職女學生，不小心得知自己懷孕後，擔憂遭父母責罵而始終隱瞞家人，也不敢就醫檢查。隨著行動越來越不便，Q 懷孕的狀況被學校老師發現，校方擔憂有損校譽暗示希望拜訪 Q 的父母，討論讓 Q 申請休學的可能。Q 開始擔憂無法完成學業又即將臨盆的自己要如何面對父母，自己和孩子未來的生活該如何打算，奶粉錢、保母費也沒著落，茫然無助中又不知向誰求助……

問題討論

- 就您所知，社會周遭有哪些不同生活樣貌的未婚懷孕人士？是否能試想看看他們的生活處境與挑戰？
- 如果您是案例中的女學生 Q，您會怎麼打算下一步？如果您決定留養小孩又想完成學業，又會需要哪些資源？
- CEDAW 明定應保障懷孕女性的受教權、生育保健資源及能力發展和獨立性。您認為中央及地方機關現行服務資源是否仍有不足？哪些可更有效的加以整合提供？又有哪些創新友善資源可加以發展？

【案例】女性參與農會

- **案情：**南部某地區農會理事長A女是該農會多年來第一位女性理事長，也是該市各區農會中唯一的女性理事長，身處以男性為主要生產力的農業組織中，常能發揮她的協調能力……。

A女原是家庭主婦，因緣際會參與農會事務，公公和先生對農會事務都有相當程度的了解，也能體會她參與農會業務的辛苦，讓她能無後顧之憂的專心處理農會事務…

- **問題討論**
- 您認為農漁村女性在參與公共事務上，可能會遇到哪些困難或問題？
- 您認為還有哪些機制可以提升農漁村女性參與公共事
- 您認為女性參與農漁會相關決策，會帶來什麼樣的改變？

【案例】子女從母姓比例

- **案情：** A 男與 B 女結婚四年，因感情不睦分居並正在進行離婚訴訟分居期間，分居期間，B 女於 101 年生下兒子後，由 B 女母親至戶政事務所辦理出生登記，B 女母親表示女兒及女婿夫妻感情失和，女兒不願與 A 男約定兒子姓氏，戶政人員並連繫 A 男未果，於是依法於戶政事務所抽籤決定兒子從母姓，並辦理出生登記。A 男事後得知兒子未從父姓，提告撤銷兒子的姓名登記。
- 高雄高等行政法院法官認為，民法及戶籍法有關新生兒辦理戶籍登記規定，並未限定僅有父母可為新生兒辦理戶籍登記，新生兒之祖父母或撫養人亦可為新生兒申請戶籍登記（戶籍法第 29 條），且父母若未事先以書面約定子女從姓或有約定不成之情形，可於戶政事務所抽籤決定（民法第 1059 條），該等規定係為保護新生兒身分登記不受延誤，進而保障其之權益，因此判決本案戶政人員依據 B 女母親為出生登記，並於戶政事務所抽籤決定該名新生兒姓氏，並無行政程序違誤，判決 A 男敗訴。

問題討論

- 子女從父姓，除學者調查發現的原因外，還有哪些可能的原因？
- 在您的業務中，是否受理過關於子女姓氏爭議的事件？
- 請問您的週遭是否有親友有從母姓而非從父姓的經驗？請分享您所知道的故事。
- 中央及地方機關應如何有效向民眾宣導子女從父姓及母姓不影響父母對於子女的親權及扶養義務，促進性別平等的概念？

反思與討論...

- 想一想自己所推動之公務中，是否存在直接或間接歧視？
- 是否可能規劃暫行特別措施，以加速實現性別平等？
- 如何督導自己業務之同事與屬下，注意自己是否存在性別刻板印象，性別盲的問題？

性別主流化

- 歷史背景：
- (一) 1975 年第一次世界婦女大會提出婦女十年，以保障女性，消除對女性歧視為目標。
- (二) 1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(簡稱 CEDAW)，作為婦女人權憲章。
- (三) 1980 年第二次世界婦女大會重新思考「保障婦女權利」和「促進婦女行使權利」間的差距。
- (四) 1985 年第三次世界婦女大會提出「性別盲」，將婦女議題視為全人類的問題。

何謂性別主流化

- 性別主流化（Gender mainstreaming）是聯合國在全世界推行的一個概念。
- 性別主流化係指任何計畫性活動（含立法、政策或策劃）對女性和男性影響的一個評量過程。所有政府的政策與計畫要具有性別觀點，並在作成決策之前，該政策須分別進行對女性和男性影響的分析研究。

CEDAW 的展望

從歧視女性→性別盲→性別主流化→
多元性別平等

- 民進黨立委尤美女 107/01/03 表示，已提出修正性別平等工作法，盼把性傾向、性別認同入法，期待友善職場落實，讓性別平等往前邁進。
- 行政院性別平等處表示，性平處擇定去除性別刻板印象與偏見為重大性別議題，將於 108 年開始執行到 111 年，為期 4 年，持續推廣去除性別刻板印象，也會要求各部會落實推動，逐年追蹤。

各領域的性別平權

- 治安問題—性暴力、家庭暴力、職場工作平等與安全。
- 社會文化問題—女性繼承權問題、性別歧視的言語及精神虐待，婚姻法，子女監護權及姓氏歸屬。
- 販運走私人口問題—誘拐、販賣女童及婦女，藥物控制。
- 媒體傳播問題—拒絕物化女性、保護兒少、保護性侵害受害者。
- 新移民問題—尊重外配的原生文化、促進社會融合。
- 貧窮女性化問題—女性經濟權、低薪化、家務分工。
- 人口失衡問題—少子化，男、女嬰性別比例失衡。
- 家庭照顧問題—托育、托老、殘障病弱照顧、婦女福利。
- 決策與問題—任一性別不少於三分之一，破除「玻璃帷幕」效應。性別相關法律，女性二分之一以上。
- 醫療問題—應具性別敏感度，友善醫療環境。

A decorative pink cherry blossom branch with white outlines of flowers and leaves, extending from the top left corner down the left side of the slide.

讓臺灣擁有平等優質且快樂的
環境，我們一起努力

謝謝聆聽