



認識「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)



新北市政府水利局CEDAW自製教材

目錄

-  前言
-  認識CEDAW
-  暫行特別措施
-  案例與CEDAW條文、一般性建議結合
-  只問能力不分性別 營造性別友善職場

前言

- 消除歧視與保障婦女人權之實踐乃國家之義務，所以需藉由公務員認識CEDAW，進而尊重、保障、促進到實現實質的性別平等。
- 本教材係為促進同仁對CEDAW條文之認知，以確保施政可落實CEDAW精神。
- 認識直接歧視、間接歧視及暫行特別措施，以確保施政落實實質平等。

何謂CEDAW？



所謂CEDAW，指的就是〈消除一切形式對婦女歧視公約〉 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women



CEDAW是保障婦女人權的完整清單，同時也是各國用以檢視其婦女人權保障執行情況的最佳評估指標，至今超過187個國家簽署。



CEDAW也是聯合國僅次於兒童權利公約的第二大人權公約，常被稱為「國際婦女人權法典/國際女性權利法案」或「婦女公約」

CEDAW的三核心概念

實質平等

- 機會的平等：女性與男性有相同的機會。女性還要有取得管道。
- 取得機會的平等：女性與男性有平等獲得國家資源的機會。
- 結果的平等：國家確保權利能實際執行。

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、個人、企業等)

國家義務

- 尊重義務：政策法規沒有直接與間接歧視。
- 保護義務：法律要防止違法行為。
- 實現義務：以積極的政策實現婦女權利。
- 促進義務：提倡CEDAW之原則。

(摘錄自消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW 第3次國家報告結論性 意見)

實質平等的三組成

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

女性與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

(摘錄自官曉薇教授簡報)

CEDAW架構

30條條文

第1-5條：總論歧視之定義與國家應負之責任

第6-16條：女性在各個領域應享之權利：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。

第17-30條：明訂國家報告提交、審查過程及CEDAW委員會組成與功能

一般性建議

對特定條文的解釋及CEDAW委員會審查締約國報告時觀察到的問題，可擴大公約範圍，使CEDAW內涵可與時俱進。目前已頒訂了37個一般性建議。

取材自行政院性別平等會
消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW第3次國家報告結論性意見

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
- • 第34號：農村婦女權利
- • 第35號：基於性別的暴力侵害婦女行為
- • 第36號：消除婦女歧視委員會關於女童和婦女受教育權
- • 第37號：氣候變化背景下減少災害風險所涉性別方面

詳細內容可參閱行政院性別平等會網站CEDAW專區

CEDAW條文與一般性建議

CEDAW 的運作方式好像一棵樹，公約條文有如樹幹，而一般性建議有如分枝，針對新出現的議題解釋並擴大公約的意義。





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」，作為督導及指引行政院所屬各部會及地方政府擴大辦理CEDAW教育訓練之依據。

暫行特別措施

一、為加速實現性別平等，可採取「暫行特別措施」

二、性質與意涵

- (一) 暫時的非永久性的。
- (二) 特別的非一般常態的。
- (三) 具體措施或做法。



暫行特別措施



- 三、類型
- (一) 設定配額比例：如在國會、委員會、理(董)監事會等組織規章中，明訂女性人數不得少於總數的三分之一，以提高女性參與決策之代表性。
- (二) 提供優先或優惠待遇：如針對女性較少有機會參與的領域，鼓勵並提供女性優先錄用，並依其參與的優先拔擢於較高職位。
- (三) 重新分配資源：如提供女性民意代表參與相關物資及經費以期具體鼓勵並支持女性對於公共事務之參與。
- (四) 採取彈性作為：如提供彈性工時或的職務分配制度，使女性不因家庭的角色責任而被剝奪勞動參與的機會。

暫行特別措施

一、第四條第一項與第二項的差別

| | 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)

二、特別措施：

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)

案例與CEDAW條文、一般性建議結合



案例:只問能力，不分性別，機會均等，安心就業-抽水站技工招考 男女適用相同的體能測驗考評標準，是否違反平等權？

案例簡述：

本局抽水站技工徵才考試，約平均每2年即辦理1次考試徵才。先前於105年曾以「只問能力，不分性別，安心就業-抽水站技工招考」為性別統計分析之議題，以問卷方式詢問當年應考本局抽水站技工人員相關應考性別問題，試圖從性別觀點詮釋落差原因，做為下次辦理技工考試之參考；同時研擬如何提升抽水站技工考試女性報考率的因應策略，以確實達到「只問能力，不分性別，安心就業」的目標。

案例:只問能力，不分性別，機會均等，安心就業-抽水站技工招考
男女適用相同的體能測驗考評標準，是否違反平等權？

統計分析：

105年度抽水站技工考試共213人報考，實際有168人應考，應考率78.87%，其中女性15人(8.92%)、男性153人(91.08%)；20~25歲13人、26~30歲28人、31~35歲34人、36~40歲35人、41歲以上58人。

據本局書面問卷調查顯示，認為考試方式符合性平精神(不含沒意見)共121人，佔樣本數之72.02%，其中以41歲以上應考人滿意度最高，26~30歲應考人滿意度最低；3.57%的應考人認為考試方式不符合性平精神，其中男性應考人認為「遊戲規則不應該男女有別」、「秒數應該要一樣」、「女性負重砂包較男性吃虧」、「男女施測條件應一致」，而女性應考人認為「25kg砂包對女性而言太重」。

相關規範

《CEDAW》第4條2項

- 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。

《CEDAW》第11條

- 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。

《 CEDAW 》一般性建議

第25號(節錄)

1. 委員會認為，僅採取正式法律或方案的方式，不足以實現實質的男女平等。此外，《公約》要求男女起點平等，並藉由創造有利於實現結果平等的環境，賦予婦女權力。僅保證男女待遇相同是不夠的，必須考量女性和男性的生理差異以及社會、文化造成的差別。在某些情況下，必須給予男女不同待遇，以糾正該等差別。實現實質平等還需要有效的策略，目的係克服婦女代表名額不足的現象，在男女之間重新分配資源和權力。

第28號(節錄)

3. 《公約》是全面性國際人權法律框架的一部分，旨在確保所有人享有人權，以及消除以性和性別為由而對婦女一切形式的歧視。

新北市性別平等政策方針

貳、

就業、經濟與福利

一性別目標

(二) 強化婦女就業與福利支持、自立增能

案例:只問能力，不分性別，機會均等，安心就業-抽水站技工招考
男女適用相同的體能測驗考評標準，是否違反平等權？

特別措施（依據暫行特別措施第4條第2項）

如何實踐

目前技工徵才體能測驗係以實際情境測驗成績作為錄取分數之一。

體能測驗在基礎不變-男、女性皆負重25公斤砂包，直線跑走20公尺，考量男、女體能確實有異，修正最低合格男性須於35秒(含)內完成、女性則多給5秒，40秒(含)內完成即可。

案例:只問能力，不分性別，機會均等，安心就業-抽水站技工招考 男女適用相同的體能測驗考評標準，是否違反平等權？

促進實踐

本局抽水站技工招考的考試方式為筆試、體能測試及面試，其中「體能測試」測試方式及最低合格標準的調整雖有助吸引女性報考，但對於提升女性報考並投入該工作，為有效提升女性報考並投入該工作，可嘗試下列精進措施：

1、建議承辦單位辦理抽水站技工招考的考試除第一階段之筆試及體能測驗外，第二階段中「資格審查」及「面試」部分，將抽水站技工必備之技能職類相關證照或有參加職業訓練時數納入「資格審查」加權計分，藉此鼓勵女性參加職業訓練、取得證照，將女性培力與就業有效結合。

2、建議承辦單位於辦理抽水站技工招考等訊息除在本局官網刊登外亦可連結本府勞工局(新北勞動雲)等相關網站，增加女性取得招考資訊之管道。另外招考訊息方面如簡章或招考海報可以納入女性擔任水利工程身影圖像，強調在科技與專業訓練下機會平等，水利工作男女皆可勝任。

3、性平報報相關訊息。

※現行辦理情形 至108年本局辦理技工招考，女性招考人數比例顯略有增加由占總報考人數8.78%提升至12.6%。

只問能力不分性別 營造性別友善職場



只問能力不分性別 營造性別友善職場



反思…

-
- 想一想自己所推動之公務中，是否存在間接歧視？
 - 是否可能規劃暫行特別措施，以加速實現性別平等？
 - 營造友善性別職場



性別平等，需要你我一起努力大步走～