

「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 教育訓練教材

國家科學及技術委員會

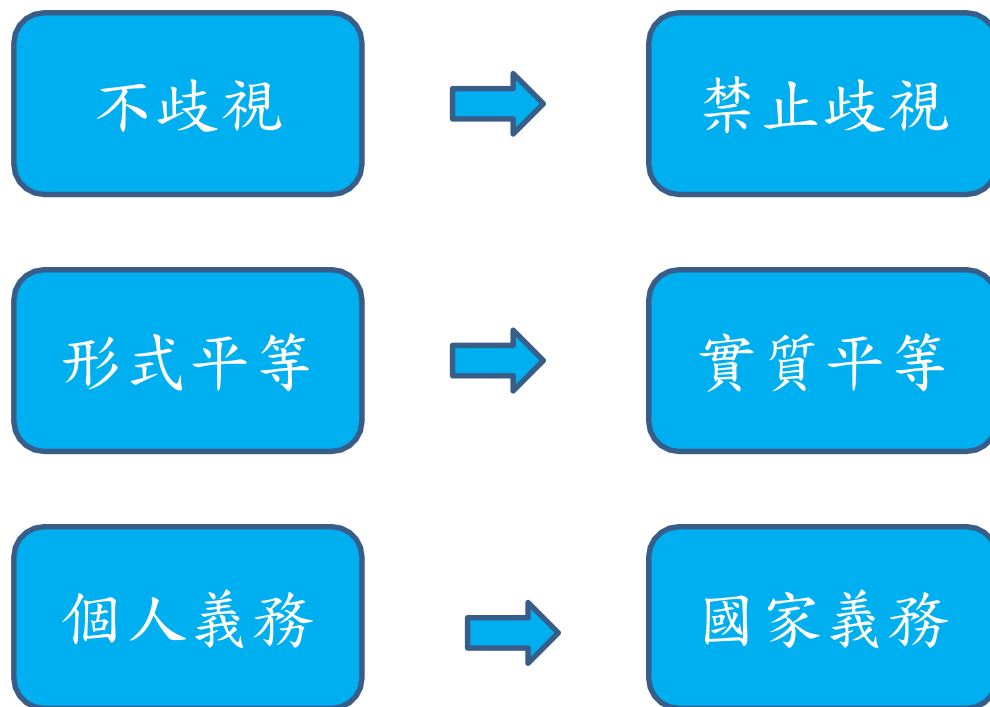
111年7月

大綱

- CEDAW 核心概念、推動過程、條文及一般性建議(第3-16頁)
- 直接歧視與間接歧視 (第17-28頁)
- 暫行特別措施 (第29-34頁)
- 政府推動消除性別歧視案例 (第35-36頁)
- 國家科學及技術委員會推動暫行特別措施案例 (第37-42頁)

CEDAW核心概念、推動過程、條文 及一般性建議

CEDAW三核心概念



(摘錄自郭玲惠教授簡報)

CEDAW三核心概念

一、禁止歧視

- 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)。

(摘錄自郭玲惠教授、官曉薇教授簡報)

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」


(摘錄自郭玲惠教授、官曉薇教授「簡報」)

(一)形式平等及保護主義平等

- 「形式平等」—假設所有男人和女人都一樣，若以不同的方式對待即謂不平等，因此男人和女人必須一視同仁，沒有分別。忽視女性的特殊需求，及較難取得某些機會管道。
- 「保護主義平等」—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」及郭玲惠教授、官曉薇教授簡報)

(二) 矯正式平等

- 「**矯正式平等**」— 認知到是什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。認為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，而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」及郭玲惠教授、官曉薇教授簡報)

(三) 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。

(摘錄自郭玲惠教授、官曉薇教授簡報)

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。

(摘錄自郭玲惠教授、官曉薇教授簡報) 10

國內CEDAW推動過程

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CEDAW推動過程

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條文內容

◻	條號◻	內容摘要◻
第一部分◻	1◻	對婦女歧視的定義◻
	2◻	消除對婦女歧視的義務◻
	3◻	推動婦女享有人權和基本自由◻
	4◻	暫行特別措施◻
	5◻	社會文化之改變與母性之保障◻
	6◻	禁止販賣婦女與使婦女賣淫◻
第二部分◻	7◻	政治和公共生活◻
	8◻	國際參與◻
	9◻	國籍◻
第三部分◻	10◻	教育◻
	11◻	工作◻
	12◻	健康◻
	13◻	經濟與社會福利◻
	14◻	農村婦女◻
第四部分◻	15◻	法律之前的平等◻
	16◻	婚姻和家庭生活◻

(摘錄自郭玲惠教授、官曉薇教授簡報)

國家科學及技術委員會相關條文-CEDAW第10條

• CEDAW第10條 消除歧視之義務

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；

國家科學及技術委員會相關條文-CEDAW第10條

• CEDAW第4條 暫行特別措施

(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。

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

詳細內容可參閱行政院性別平等會網站CEDAW專區

直接歧視與間接歧視

(本節內容主要參考伍維婷老師撰寫之「直接歧視與間接歧視」講義)

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。

直接歧視相關規定

- 公民與政治權利國際公約第2條第1項：本公約締約國承允尊重並確保所有境內受其管轄之人，無分種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。
- 公民與政治權利國際公約第18號一般性意見第1點：不歧視、法律面前平等以及法律的無差別的平等保障，是保障人權的基本而普遍的原則。

直接歧視相關規定

- 經濟社會文化權利國際公約第20號一般性意見第20點，特別針對性別指出：

《公約》保證男性和婦女平等享有各項經濟、社會和文化權利的權利。自《公約》通過以來，「性別」這一禁止理由的概念發生了很大變化，現在，它不僅包括身體特徵，還包括性別刻板印象、偏見和預設角色的社會建構，這些都構成了平等享有經濟、社會和文化權利的障礙。

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2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。

直接歧視相關規定

系統性歧視

- 經濟社會文化權利公約第20號一般性意見：

對某些團體的歧視是普遍的、持續的，並深深紮根於社會行為和組織中，時常涉及不受質疑的或間接的歧視。這種系統性歧視可理解為公共或私人領域的法律規則、政策、慣行或占主導地位的文化態度，這使某些團體處於相對不利的地位，而使另一些團體擁有特權。

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。

直接歧視案例(一)

案例1：某徵才公告直接限制只有男性可以報名，某公司輪班規則規定，夜間輪值限男性職員

- 徵才限制只有男性可以報名，輪值規則只限男性可以輪班，違反CEDAW第1條及第11條第1項a款。

違反法規內容

- CEDAW第1條規定，「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11條第1項a款規定，人人有不可剝奪之工作權利。
- 徵才資格禁用女性，輪值規則禁止女性參與輪班，違反CEDAW女性工作權規定。

直接歧視案例(二)

案例2：某租屋公告直接規定只租男性不租女性

- 租客條件限制只租男性，違反CEDAW第1條。

違反法規內容

- CEDAW第1條規定，「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。
- 租客條件禁止女性租屋，違反CEDAW規定，限制女性居住權利。

(摘錄自性平數位教材15)

間接歧視案例(一)

案例1：財產繼承

- 根據財政部統計，2020年國人遺產稅實徵案件共9,846件，男性被繼承人6,219人占63，女性比重占3成7，兩者差距為2成6，惟109年實徵案件遺產總額數男性被繼承人比重高達7成2，。兩性仍有44個百分點之差距，顯示在職場上及家產繼承方面，或因男性占相對有利位置，致留有遺產者仍以男性居多數。
- 在民法已規定女兒同樣享有繼承權的現狀下，為什麼女性拋棄繼承權的比例仍較男性為高，而受贈與的比例則較男性低，顯示社會仍存在「重男輕女」、「土地房屋留給兒子」等傳統觀念。

間接歧視案例(二)

案例2：薪資差距

- 依據勞動統計通報，我國兩性薪資差距編算，根據最新修正「受僱員工薪資調查」資料，109年工業及服務業男性受僱員工每人每月總薪資為58,917元，平均時薪345元，女性受僱員工每人每月總薪資惟48,807元，平均時薪294元，兩性差距為14.8%，雖與美、日、韓相較，低於日本之30.7%，韓國30.6%，美國17.7%，是否構成間接歧視？

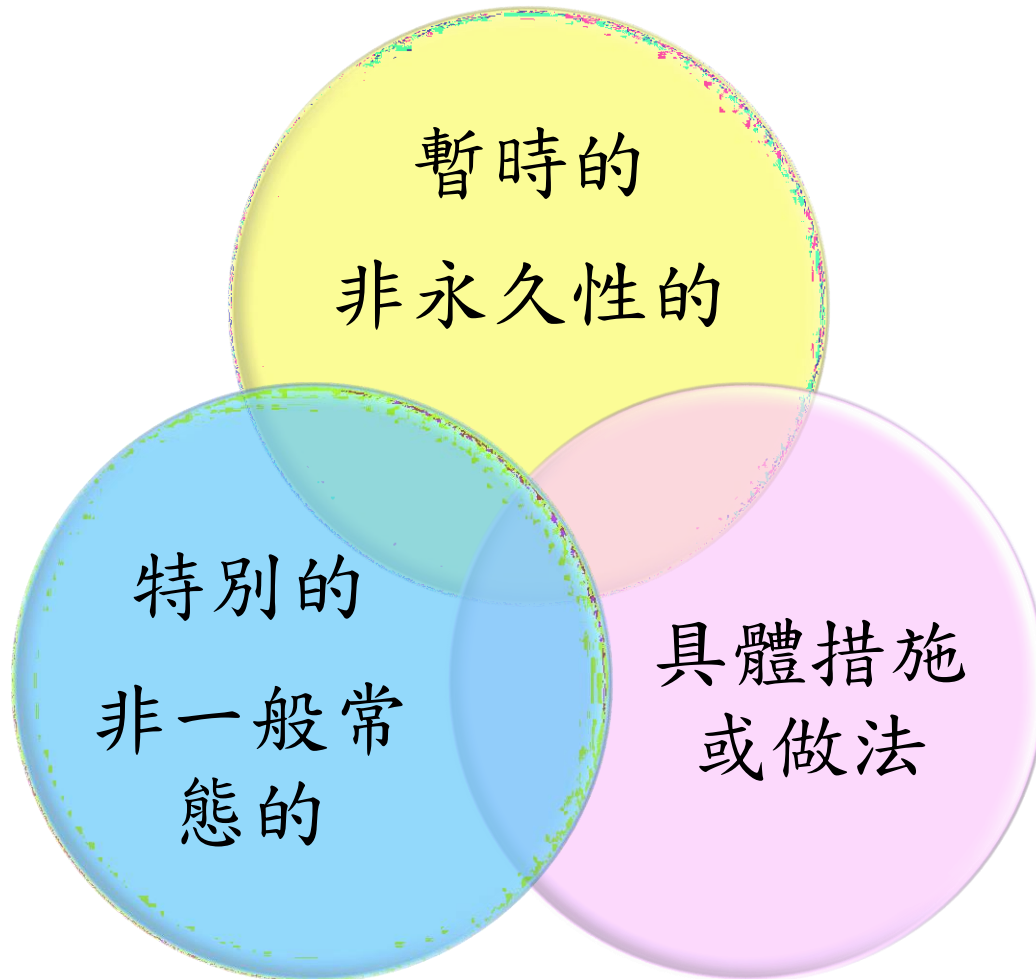
國家義務

相關條文	重要內容
CEDAW第2條	<ol style="list-style-type: none">1. 採取一切適當措施，不管是法律，或是任何做法。2. 國家都有義務消除對婦女所造成的歧視。3. 男女應享有法律上以及實質上的平等。
CEDAW第28號 一般性建議	<ol style="list-style-type: none">1. 尊重的義務。不得以制定法律、政策等直接或間接的方式剝奪婦女在公民、政治、經濟、社會、文化等方面的平等權利。2. 保護的義務。保護婦女免於私人行為的歧視，並消除造成性別歧視的偏見、刻板印象與習俗。3. 實現的義務。採取一切適當措施，包括CEDAW第4條及第25號一般性建議所規定的暫行性特別措施。此外，還必須進行性別統計與性別分析。4. 促進的義務。除前面三項義務之外，國家還應加強認識和支援在共約之下的其他義務。
經濟社會文化 權利公約第20 號一般性意見	國家必須消除形式上和實質上消除歧視，如此才能沒有任何歧視地行使《公約》權利。

暫行特別措施

(本節內容主要參考陳金燕老師撰寫之「暫行特別措施」講義)

暫行特別措施的性質與意涵



暫行特別措施的性質與意涵

- CEDAW第4條第1項：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。

暫行特別措施的性質與意涵

- CEDAW第5號一般性建議

「…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。」

- 明確指出國家應透過「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；亦列舉積極行動、優越待遇或配額等具體作法及方向。

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」類型

設定配額比例

- 如：在國會、委員會、理(董)監事會等組織規範中，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。

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參與的機會；在女性人數較少的職務上，優先錄用女性，並依其能力優先拔擢於較高職位。

重新分配資源

- 如：提供女性民意代表參選人相關物資及經費，以期具體鼓勵並支持女性對於公共事務之參與。

採取彈性作為

- 如：提供彈性工時或職務分配制度，以使女性不因家庭的角色責任而被剝奪勞動參與的機會。

政府推動消除歧視案例

案例1：修正兩性最低結婚訂婚年齡一致

- 民法第980條原規定，「男未滿18歲，女未滿16歲者，不得結婚。」及原第973條規定，「男未滿17歲，女未滿15歲者，不得訂定婚約。」，修正訂定「男女未滿十八歲者，不得結婚。」
- 民法第973條原規定，「男未滿18歲，女未滿16歲者，不得結婚。」及原第973條規定，「男未滿17歲，女未滿15歲者，不得訂定婚約。」，修正訂定「男女未滿十七歲者，不得訂定婚約。」

政府推動消除歧視案例

案例2：取消外交特考限制女性錄取名額不能超過全部錄取名額10%之規定

- 早期受到社會文化根深蒂固認為女性不適合從事危險性工作，且應承擔逾半家庭責任，因外館人員偶需負起半夜接機任務、應酬及派駐艱困危險地區等，不適合派駐女性外交人員，故85年以前外交特考限制女性錄取名額不能超過全部錄取名額10%。
- 惟上述外交特考限制女性錄取名額的規定，屢屢引起社會及立法委員的抨擊，外交部爰基於性別平等的理念，於85年起外交特考考試計畫取消女性錄取名額的性別限制，迄今每年女性錄取名額已達40-50%。

本會推動性平業務相關案例

案例1：營造性別友善科研環境，加速實現性別平等而採取暫行特別措施，鼓勵及支持女性科研人員於生育期間持續投入研究工作。

● 女性計畫主持人於生育期間支持措施

- ✓ 據統計2018年臺灣高等教育部門女性研究人員占35.9%，但申請本會研究計畫僅佔27.4%，顯示女性科研人員的代表不足，此亦為國際間普遍存在現象。
- ✓ 女性科研人員於職涯初期，面臨研究工作、生育及家庭照顧等多重挑戰，致使研究工作準備、執行需時較長，且生育階段在生理性別上，兩性間仍具實質差異，女性仍為最直接受影響者。
- ✓ 為呼應聯合國 SDGs 永續發展核心目標，及CEDAW公約精神，於補助計畫層面，自110年5月間推動本支持措施，女性科研人員自懷孕至育有三足歲以下子女期間，提供博士後研究、計畫助理等研究人力支持；無執行研究計畫者，得每年一次以隨到隨審方式提出專題研究計畫申請，紓解同時面臨育兒與研究的雙重壓力。

本會推動性平業務相關案例

案例2：為擴大女性研究能量並提升整體科技發展及活力，積極鼓勵及支持因故中斷研究的優秀女性科學家們，回到研究的行列，營造有利於女性發展的科技領域職場。

- 鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫
- ✓ 女性在科學及技術領域研究的實力堅強且具貢獻，但因受到不同階段的困境，不斷從研究領域流失，產生女性進入科學領域研究的管漏現象(leaky pipeline)。據統計，2018年臺灣高等教育部門女性研究人員占35.9%，但申請本會研究計畫僅占27.4%，顯示科研領域仍有許多具發展空間的女性人才。
- ✓ 為鼓勵女性持續透入科學領域，不因外在困境影響研究量能之累積，107年起每年徵求本專案計畫，補助久未從事科研之女性研究學者回歸科研工作行列，期經本專案暖身後，使其回歸執行大批專題研究計畫。

本會推動性平業務相關案例

案例3：辦理「GiCS 尋找資安女婕思」活動及 「TechGiCS 女婕思好科技」研習

- **尋找資安女婕思**：邀請高中職及大專校院女同學參與「資安闖天關」及「創意發想賽」等2主題，競賽分成初賽與決賽2階段，以資安扎根女性科研人才培育，提高女學生對資安與相關領域的興趣，期望未來進一步提升我國女性投入STEM領域比例。
- **女婕思好科技**：以跨入職場的女性為對象，辦理包含領袖對談與參訪的系列研習，並建立與參與上述活動學子的交流平台，拓展女性科技人才對全球政經趨勢與決策視野的掌握。

本會推動性平業務相關案例

案例4：明訂本會性騷擾申訴評議會女性委員人數不得少於1/2。

- 《國家科學及技術委員會工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點》第6點規定，本會設性騷擾申訴評議會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴案件。申評會置委員七人至十一人……，其中女性委員不得少於二分之一……。
- 設定配額比例，明訂女性委員人數不得少於1/2，以提升女性參與之機會，克服女性代表不足的問題，並增加決策之公平性。

本會推動性平業務相關案例

案例5：鼓勵女性投入創業並對其提供輔導

- **積極培育TTA女性經營新創團隊**：國家科學及技術委員會TTA培育的新創團隊迄111年2月計517隊，其中為女性經營者（創辦人或共同創辦人）計92隊，占比約17%。
- **TTA提供新創輔導**：TTA透過進駐加速器輔導新創，輔導對象不分性別，TTA於111年3月8日舉辦「科技女力XYZ座談會」，邀請成功女性創業家，分享女性在創新創業領域的優勢及獨特經驗，期待能為女性科技與創新人才打造更能讓女性發揮潛力與特質的友善環境。

反思...

- 參考上述內容及推動消除歧視案例，反思自己所推動之公務中，是否可能存在性別不平等之政策或措施？
- 要如何避免直接歧視與間接歧視？及如何改進性別歧視現象？
- 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？