

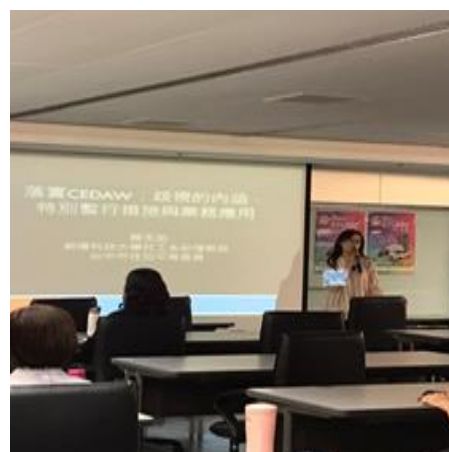
臺中市政府秘書處辦理 109 年度訓練執行成果表

訓練班別	落實 CEDAW：歧視的內涵、特別暫行措施與業務應用				
辦理時間	109 年 6 月 29 日	辦理地點	臺灣大道市政大樓 302 會議室	參加人數	24

為落實公部門性別主流化之推動，培養公務人員具有性別敏感度並為強化同仁性別意識培力，增進多元性別尊重及促進性別平目的。本處於 109 年 6 月 29 日下午 2 時至 5 時 10 分，於臺灣大道市政大樓文心樓 302 會議室，辦理「落實 CEDAW：歧視的內涵、特別暫行措施與業務應用」研習專題，共 24 人參加。



內容：課程海報



內容：簡報首頁



內容：上課實景



內容：上課實景

落實CEDAW：歧視的內涵、 特別暫行措施與業務應用

顏玉如

朝陽科技大學社工系助理教授
台中市性別平等委員

因為「相信」，繼續前進

- 支持性別平等並不表示我們在全盤否特定/男性
- 我們要做的是去除父權社會中因**性別**而導致的不對等的**關係**，不論是立基於男性優越的「敵意性別歧視」或因對於女性照顧關愛的「親善性別歧視」；
- 我們希望性別平等的社會是「多元、尊重、平等」




爭取性別平權，
讓不同性別者「尊嚴」生活

所以，公部門透過性別主流化、
CEDAW重構法令制度與服務

改變：性別不平等的問題本質

- 過去幾千年來，人類生活都是建立在父權社會的體制上；
- 而父權體制的特色：
 - 男性支配
 - 認同男性
 - 男性中心



CEDAW、性別主流化的目的，就是透過國家法律與施政計畫，來打破父權體制對不同性別者無形的影響。

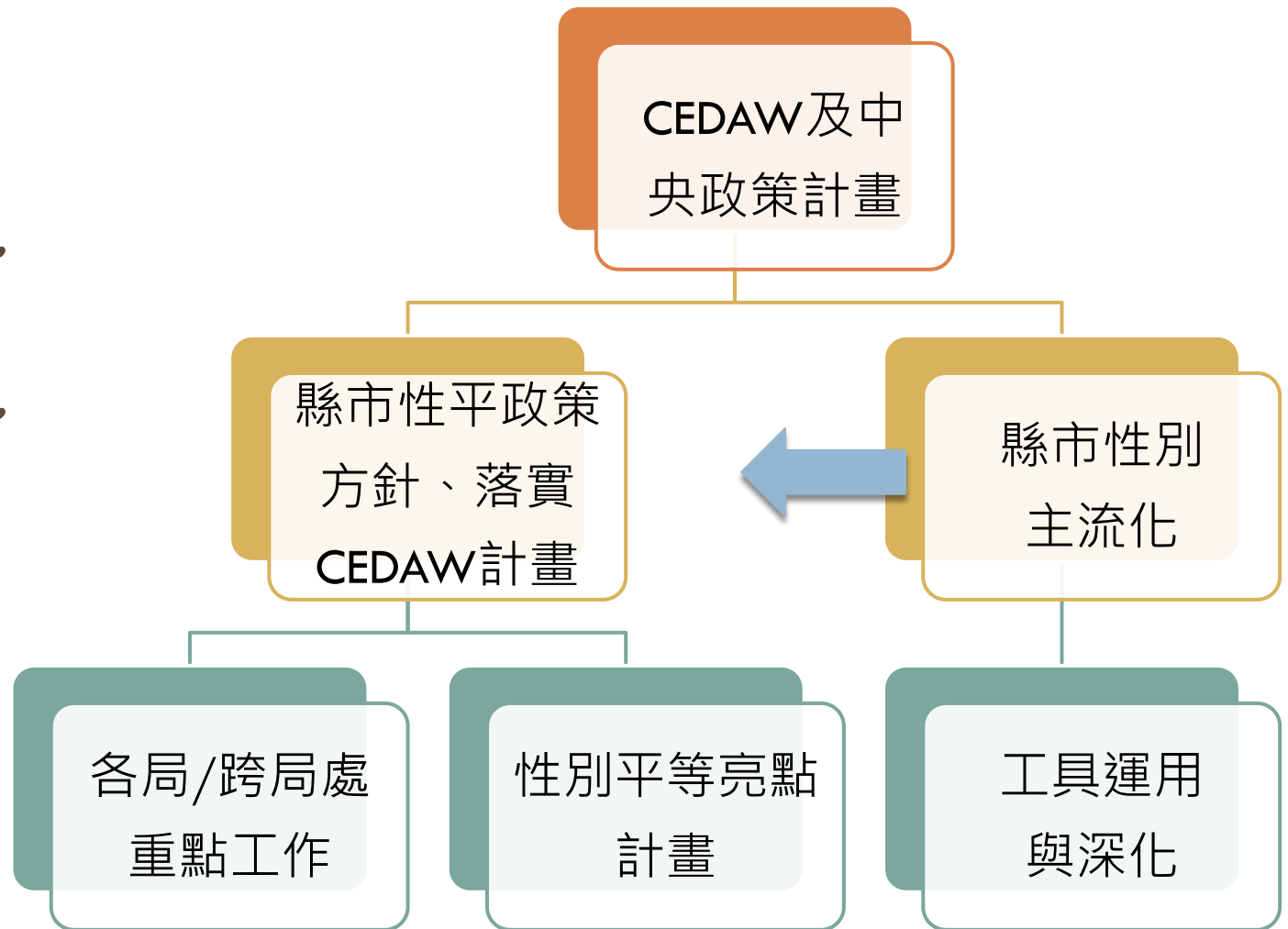
女性主義流派 UN女權與性平進程

- 第一波女性主義起點 - 自由主義女性主義【平等】
- 社會主義女性主義(從家庭解放、參與生產)、存在女性主義【女性自我】
- 基進社會主義女性主義【父權壓迫根源，質疑文化常模婦女本位觀-社會性別，強調國家法律策略】
- 後現代女性主義、黑人女性主義...【多元與文化差異】

- 1945 世界人權宣言
- 1945-1975 婦女公民權典章化、婦女教育
- 1979 CEDAW
- 1985 性別與發展(GAD)，開始關性社會結構問題
- 1995 性別主流化(Gender mainstreaming)
- 2000 MDGs
- 2016 正式啟動SDGs

縣市推動性別平等工作計畫

- **SDGs**為UN重要階段性政策與目標，如同縣市之施政白皮書，運用性別主流化納入性別觀點，並且提出第四項落實性別之目標



每一個機關都要.....

- **對內（同仁培訓與基礎工作）**：性別統計、性別分析、性別影響評估、性別與CEDAW參訓與製作機關培訓教材
- **對外（民眾）**：消除性別歧視活動、制訂消除性別歧視措施、建構性別友善環境、促進女性就業與創業措施、辦理CEDAW民眾宣導與制作宣導品、其他性別平等宣導與活動
- **對委員**：局處性平專案小組會議、分工小組會議、會前會與大會、其他專案會議

主計、法規與研考業務權責與重要性



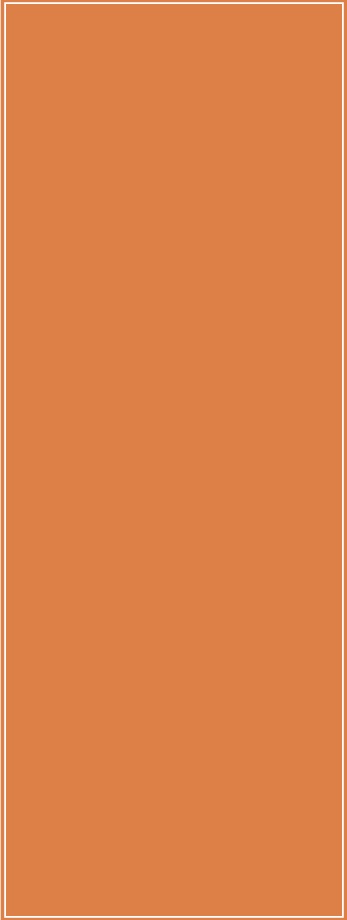

主計處：公務與調查統計，監測社會性別處境
(性別統計與性別分析)

法規會：檢視法規命令、運用暫行特別措施矯正性別不平等

研考會：管考工作計畫規劃、執行與成效，符合性別平等程序與實質平等

性別業務推動前.....

- 認識性別 / 政策
 - CEDAW vs. GM vs. SDGs
- 理解性別優先性
 - 婦女權益 vs. 性別平等 vs. 男性參與
- 掌握性別主流化推動的有效性內涵



1979 , CEDAW

CEDAW精神

CEDAW

禁止歧視

實質平等

國家義務

GM

平等機會

積極行動

結構轉化

不歧視
形式平等
個人義務



CEDAW 核心概念



「歧視」操作化定義



直接歧視與間接歧視

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。（具有敵意性）

直接歧視與間接歧視

間接歧視 Indirect discrimination

- 依CEDAW第28號一般性建議第16段，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。
(貌似對女性友善，實際會限制女性發展)



在橄欖球俱樂部這樣中立的場所，怎麼可能有性別歧視？



我很驕傲地說我的部份連一項女性對性別歧視的抱怨都沒有。我就知道不要聘請女性一個很好的主意！

檢視項目	區辨要素	思考重點
行為的主體	政府行為與私人間行為；不論已婚或未婚	國家義務：尊重、保護、實現、促進 立即、採取一切適當辦法
行為的意識	基於「性別」	生物性別、社會性別
行為的形式	有意或無意	機會平等、資源取得與使用平等、結果平等
直接歧視	目的：以性或性別差異為由而實施的差別待遇	區別：同工不同酬、同功不同賞、同齡... 排斥：限定參與、使用、分配等資格 限制：名額不公、比例不等、標準不同
間接歧視	影響：表面無歧視差異，但實際產生差異結果	忽略性別既存落差，歷史與社會結構 性別盲、性別中立，會加深歧視
行為的結果	是否妨礙或否認婦女在平等的基礎上享有人權和基本自由	表現（形式）平等、或實質平等？ 人權、平等與自由的意涵
適用範疇	政治、經濟、社會、文化等領域	中央與地方政府治理，含法規命令、計畫措施、司法判定、協調準則等

案例：民政局單身聯誼活動

- 戶政事務所為提供單身者有健康且安全的認識伴侶管道，辦理單身聯誼活動，活動內容豐富，包括知性求愛講座..... 成為窈窕淑女和求愛高手... 現場安排趣味聯誼小遊戲，找到觸電的感覺

問題與思考：這活動與 CEDAW 精神關聯為何？

試試看

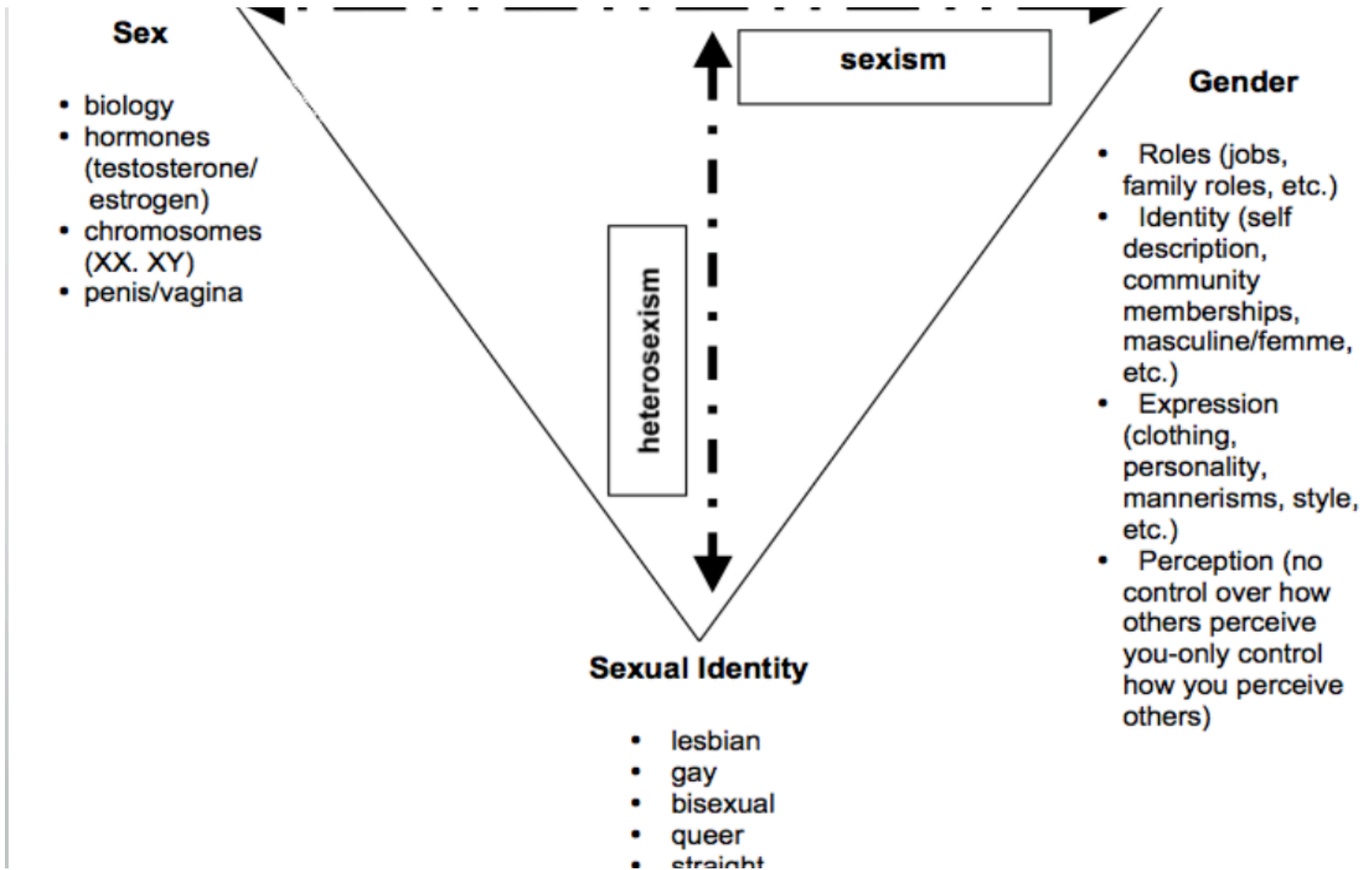
以下何者是「間接歧視」？

- (A) 103年統計顯示，國高中及小學的女性教師比例均超過五成，而女性校長比例分別為國民小學30%、國民中學35%、高級中等學校19%。
- (B) 某資訊公司輪班規則規定，夜間輪值限男性職員。
- (C) 職場上有所謂玻璃天花板現象，高階職位少有女性。
- (D) 104年國人遺產登記拋棄繼承共計5萬3,738人，其中男性2萬3,522人(占44%)，女性3萬216人(占56%)，顯示拋棄繼承者以女性居多數。

理解性別優先性

**婦女權益 vs. 性別平等 vs.
男性參與**

性 / 性別 / 性認同面向



性別平等的定義

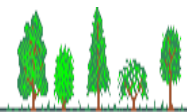
- 來自父權結構的反省，解構現有男女刻板印象的限制，並消除性別歧視，讓不同性別擁有更多的選擇權，站在平等的基礎上，自由的發展並能相互合作。

- 倡行「實質平等」為目標

即確保提供與取得機會的平等，以及各種促進性別平等法律、政策措施實施後的結果平等。如家暴被害人因傳統性別文化影響，處於不對等權控關係。

性別平等內涵

- **「相同」**：將性別平等定義為「相同」，主張男女應有同樣的機會和權利，反對因為性別而有的不同待遇。
- **「相異」**：特別關切女性因「異於」男性而「不利」之處，例如家務、托育、照顧等束縛，主張除綁除女性的負擔，讓女性可以在與男性實質平等的條件下發展，以促進女男實質結果平等。
- **「轉化」**：轉採取差異看法，不只看到男女之間的差異，還必需看到男女內部都有階級、種族、年齡、性傾向等各種多元的差異。



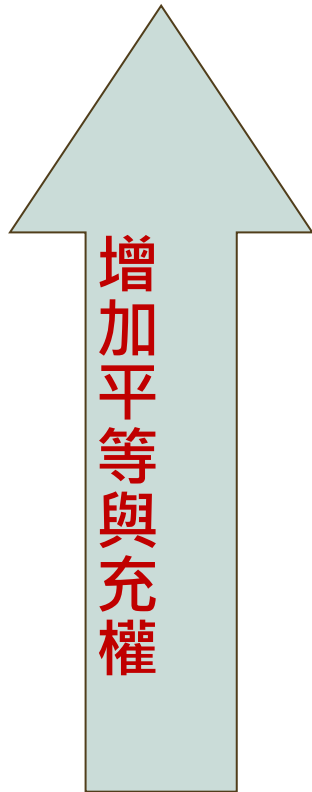
婦女權益與婦女福利

- 國家雖揭示男女權利平等（憲法）或作法律並未規範明確限制女性權權，但歧視婦女的現象仍然普遍存在
- CEDAW ，
 - 第二條，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。
 - 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，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。

婦女福利，國家為婦女的特殊需要和特殊利益，提供的照顧和特殊服務。

婦女充權架構與分析

平等程度分析



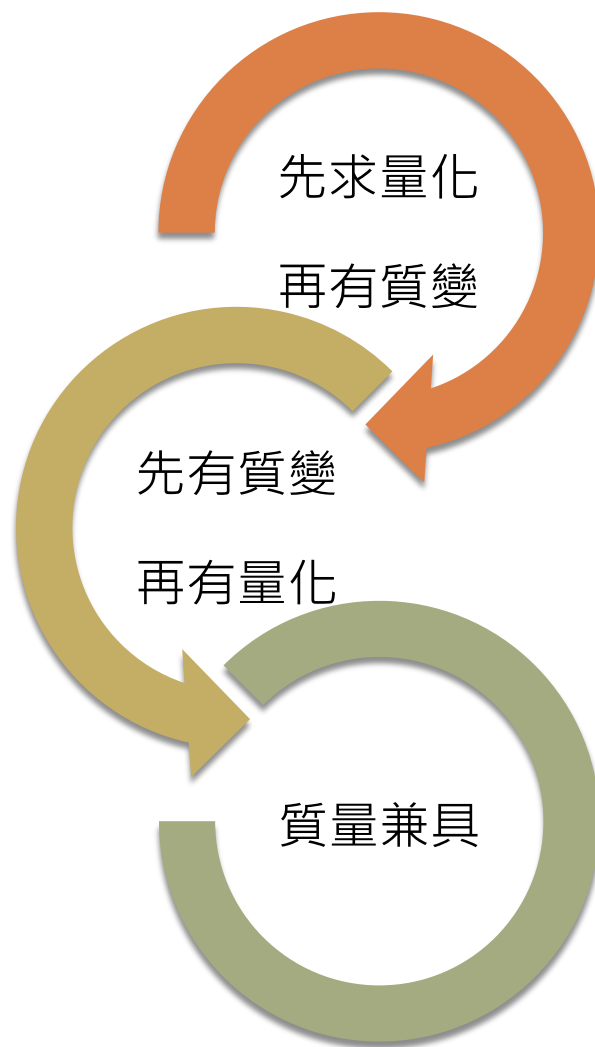
- ◆ **支配控制 (Control)** 指決策權，男性與女性在決策過程都能擁有的均衡的控制，非只由某一方主導。
- ◆ **決策參與 (Participation)** 女性平等參與決策過程、政策制定、計畫和管理。
- ◆ **意識覺醒 (Conscientisation)** 對於性和性別差異的認知，知覺社會文化對性別角色的建構與影響，覺察自身處境。
- ◆ **資源近用 (Access)** 公平近用，平等取得土地、就業、信貸、訓練、市場設施和所有的公共服務與福利。這層次與公平機會有關，因此要掃除各種形式在法令與行政措上對女性的歧視。
- ◆ **福利 (Welfare)** 相對於男性，女性福利層次的近用。

男性參與：HeForShe

- 拆除父權，人人有責，男性的參與是讓男性看看、感受女性從屬關係的不對等權力位置
- 弱勢者協助/個案：男性受暴、男單親等問題，需要被看見，但這些問題並不是不平等和歧視造成，不具結構性、普遍性，也不是女性支配男性的制度
- 意識培力：強調是個人參與，而非社會改造
- 組織培力：應注意重構男性典範，再複製男性神化性角色，或資源、決策再控制

消除歧視，回應性別平等的作法

形式平等
保護主義
矯正式作法



三項回應性別平等的作法

- 形式平等作法：間接歧視
 - 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，男人和女人一視同仁，沒有分別。易以「性別中立」而忽視女性的特殊需求，及較難取得某些機會管道。
- 保護主義的作法：間接歧視
 - 認知到差異，但視為弱點，採不同對待方式，表面看似親善，但實際上卻限制或控制女性發展，為親善形性別歧視，亦屬間接歧視，其結果限制機會的平等。
- 矯正式作法：實質平等的作法
 - 差別對待的真平等，看差異並採取積極措施回應，矯正不平等的元素，創造支持與友善女性環境，性別主流化為主要策略。

機會平等



STEP 1: Equality of Opportunity:

Women are provided the same opportunities as men, but this is not sufficient if women do not have the means to access these opportunities.

資源取得的平等



STEP 2: Equality of Access to

Opportunity: Women having access on equal terms with men to the resources of a country plus a framework providing for this access secured by laws and supported by institutions.

結果平等



STEP 3: Equality of Results:

The state must ensure the practical realisation of rights; therefore, the state is obligated to show results, not just stop at the establishment of frameworks of equality that look good on paper.

案例：土地繼承

- 在許多地方，已婚女性不能繼承原生家庭父母財產，特別是土地。但民法在立法之初，即已規範女性繼承權利（形式平等）。但因社會文化、慣俗及女性資訊獲取機會限制（機會平等），致使女性繼承比例低，特別是鄉村地區（結果平等）。

案例：子女從母姓

- 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，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。

問題與思考：與 CEDAW 精神關聯為何？

CEDAW 第 16 條第 1 項：「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...(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;...」

性別主流化之性別統計與分析-1

- 依據內政部戶政司公布 96 年後民法修正施行後出生登記子女從姓案件統計表，從 96 年 5 月至 105 年 1 月底為止，共 1,740,637 件出生登記案件，其中約定從父姓者計 1,657,802 件，占全部出生登記數之 95.24%；其中約定從母姓者計 28,256 件，占全部出生登記數之 1.62%，餘 3.14% 為一方決定、申請人或戶政事務所抽籤決定、法院裁判等。婦女新知基金會於 100 年民法子女姓氏規定第二次修正後一年所召開的記者會「國人約定子女姓氏態度調查」中指出，96 年內政部統計臺灣與母姓相同的人口比例為 1.93%，在通過父母雙方可約定子女姓氏後 3 年，即 99 年經父母約定從母姓新生兒比例為 2.02%，而可見雖然民法已通過父母得約定子女姓氏，但在實際的情形中，約定從母姓的比例仍較低。

性別主流化之性別統計與分析-2

- 在 2007年以前規定子女優先從父姓，若母無兄弟，並有約定子女從母姓，則依約定;贅夫子女從母姓，經約定子女從父姓，則從其約定。（依照傳統父系家庭「傳宗接代」的概念設計）
- 2007年第一次修法，子女經出生登記後，於未成年前，得由父母以書面約定變更為父姓或母姓;或於子女成年後，經父母書面同意變更為父姓或母姓。另若父母因離婚、一方或雙方有死亡、生死不明、未盡扶養義務滿二年，**認為子女姓氏對其有不利影響**時，父母之一方或子女得請求法院宣告變更子女從父姓或母姓。
- 2007年經歷第二次修法，增加父母約定子女姓氏不成的但書，法院可依據子女利益，宣告變更其姓氏。

再想想

- 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？
- 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？

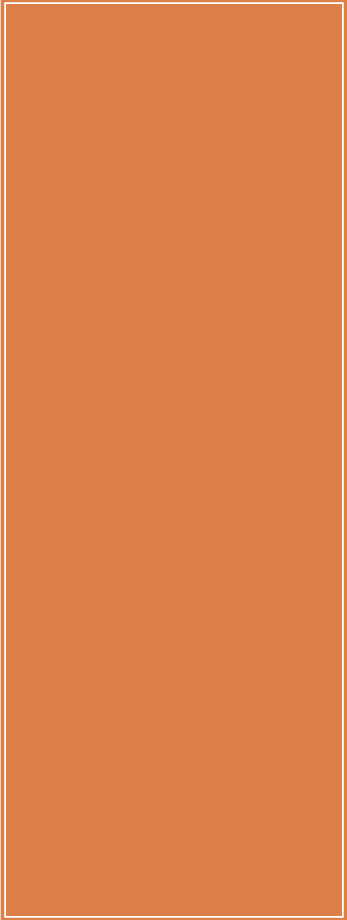

性別主流化消除性別歧視

- 推動性別主流化，消除性別歧視
 - 性別意識培力
 - 落實性別機制，促進女性決策參與
 - 編列性別預算，回應性別需求
 - 進行性別影響評估，運用性別統計與性別分析檢視相關計畫或政策之執行成效

- 使用一切適當方法消除歧視，所謂的適當方法，就是任何符合當地需求的政策或法律

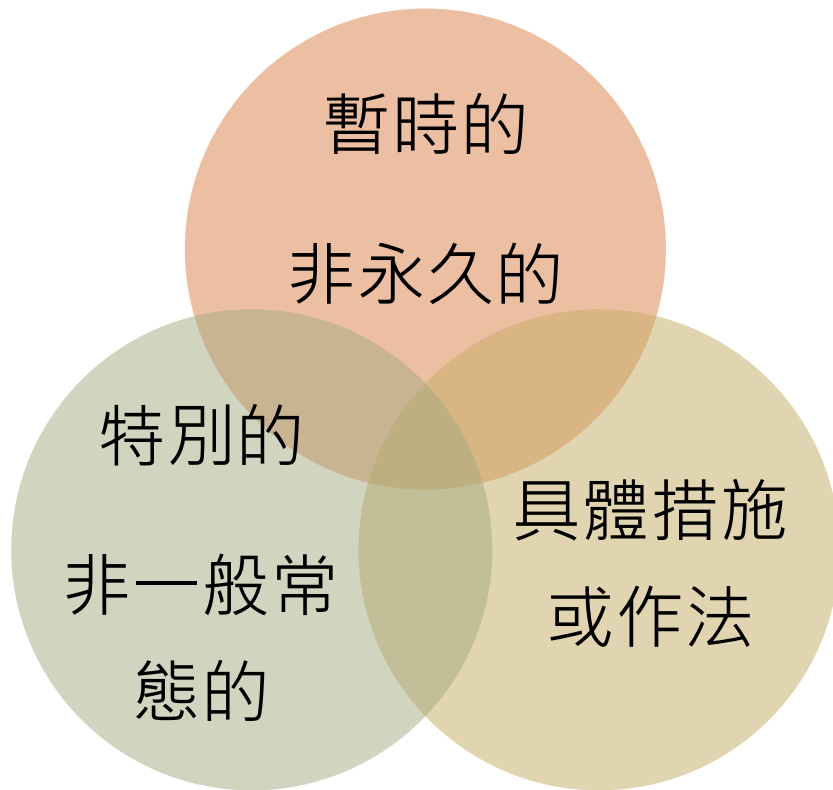
共享「性別平等」的社會

- 解構現有男女刻板印象的限制，並消除性別歧視，讓不同性別者擁有更多的選擇權，站在平等的基礎上，自由的發展並能相互合作。
- 倡行「實質平等」為目標
- 即確保提供與取得機會的平等，以及各種促進性別平等法律、政策措施實施後的結果平等。



加速縮小性別落差 暫行特別措施

暫行特別措施



- 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。
- 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。
- 其餘涉及暫行特別措施意涵者尚包括 CEDAW第5號一般性建議、第25號一般性建議等。

暫行特別措施步驟及原則

- 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。
- 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領域，鼓勵提供女性優先參與機會；在女性人數較少的職務上，優先錄用女性，並依其能力優於男性拔擢於較高職務。

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，使女性不因家庭的角色而剝奪勞動參與的機會。

試試看

以下何者為暫行特別措施？

- (A) 104學年度女學生就讀理工科系僅占34.07%為縮小「男理工，女人文」之差距，提供獎學金鼓女學生就讀理工科系。
- (B) 女性主管比例偏低的職場中，在員工資相當情形下，優先晉升少數女性。
- (C) 為提升女性進入企業決策階層機會，挪威於2006年立法要求上市公司董事會女性席次須達40%。

我國暫行特別措施

□ 暫行特別措施：

採三分之一性別比例原則，如憲法及法律婦女保障名額、婦女創業輔導（傳產技術開發計畫，負責人為女性優先考量等）等暫行特別措施。

□ 母性保護特別措施：

針對男女生理差異而提供特別措施，性平工作平等法、勞基法、職業安全衛生法（刪除「一般女性勞工禁止從事危險性及有害性工作」、船員法（女性船員不得夜間工作）規定，僅針對妊娠中或分娩後未滿一年女性勞工）、家事勞工保障法、公共場所哺乳等。

我國暫行特別措施

□ 暫行特別措施：

採三分之一性別比例原則，如憲法及法律婦女保障名額、婦女創業輔導（傳產技術開發計畫，負責人為女性優先考量等）等暫行特別措施。

□ 母性保護特別措施：

針對男女生理差異而提供特別措施，性平工作平等法、勞基法、職業安全衛生法（刪除「一般女性勞工禁止從事危險性及有害性工作」、船員法（女性船員不得夜間工作）規定，僅針對妊娠中或分娩後未滿一年女性勞工）、家事勞工保障法、公共場所哺乳等。

第三次國家報告審查意見與建議-1

審查意見：

24. 審查委員會注意到目前已有各種暫行特別措施來加速女性和男性實質平等，但此等努力仍相當有限。審查委員會亦注意到行政院將「促進公私部門決策參與之性別平等」設為 2018 年重要議題，然而審查委員會關切：

- (a) 未充分使用加速實質性別平等之暫行特別措施，尤其在公部門及政治領域之女性代表方面，以及來自遭受交叉及多重歧視之不利處境群體之女性(如農村、偏遠地區、身心障礙、原住民、高齡、移民、同性戀、雙性戀、跨性別女性)方面;
- (b) 目前使用較無效的自願性措施及其他誘因，而非法定配額;
且
- (c) 暫行特別措施的使用受限，可能反應出政府對此概念之認識並不完全符合。

第三次國家報告審查意見與建議-2

25. 審查委員會建議政府:

- (a) 根據 **CEDAW** 第 4 條第 1 段與 **CEDAW** 委員會第 25 號一般性建議，採取行動加強對暫行特別措施的理解，以作為加速實現公約內所有領域中女性實質平等的必要策略，特別是不利處境群體之女性;
- (b) 於女性代表不足或仍居不利處境的領域中施行新的暫行特別措施，如針對目標對象之招募、雇用、升遷及配額和具時程表之人數目標，包括提高教育領域中資深管理階層及決策職位的女性代表性和增加女性教授、女性外交人員及公私企業內高層女性管理職的人數;

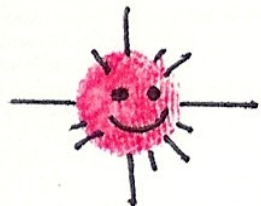
第三次國家報告審查意見與建議-3

25. 審查委員會建議政府:

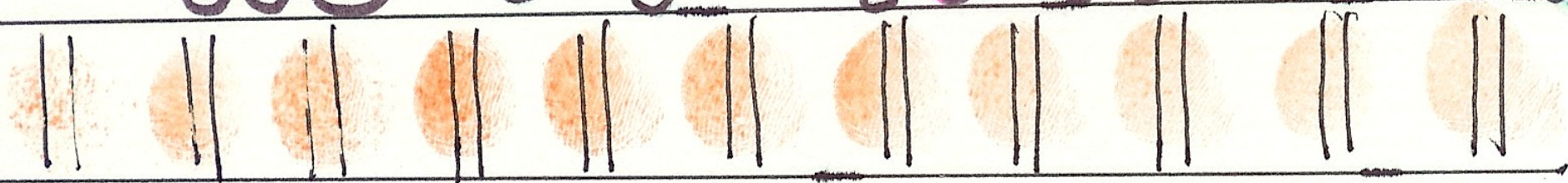
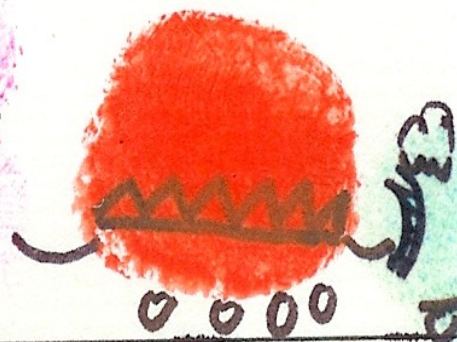
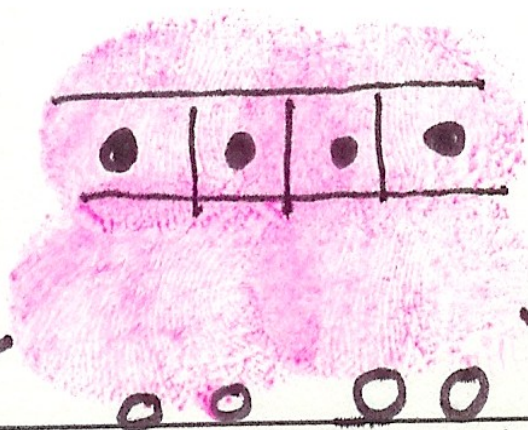
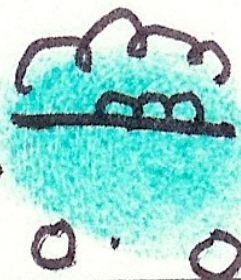
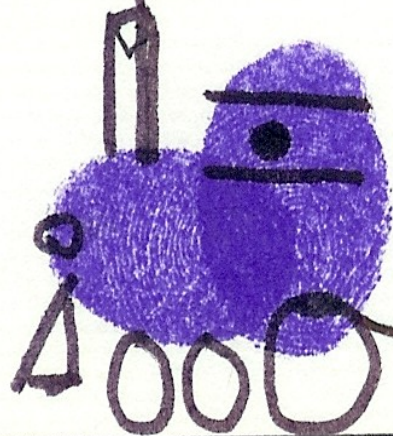
- (c) 考慮將三分之一性別比例提升至 **40%** 目標或以性別平衡原則(**50:50**)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限;且
- (d) 當自願性措施及誘因無法確保公部門、政治、經濟決策中女性平等參與及代表性時，考慮採用法定性別配額。

討論

- 請針對設定配額比例、優先或優惠待遇、重新分配資源、採取彈性作為等四種作法，思考如何更積極提升：
 1. 提高民間組織（農會、工會、法人、社團等）女性擔任董(理)監事的比例
 2. 縮小「男理工、女人文」的落差；女性繼承落差
 3. 提高公私企業內高層女性管理職的人數
 4. 提高弱勢婦女就業機會（如特境、受暴、身障、新住民、原住民等多重弱勢女性）



謝謝聆聽，敬請指教



臺中市政府秘書處 109 年度性別主流化（含人事相關宣導）
課程表

一、活動時間：

民國 109 年 6 月 29 日(星期一)14 時至 17 時 10 分。

二、活動地點：

臺灣大道市政大樓文心樓 3 樓 302 會議室。

三、參加對象：秘書處、主計處、研考會及法制局同仁。

四、活動內容：

時間	內容	備註
13：30—13：50	報到	
14：00—16：00	「落實 CEDAW：歧視的內涵、暫行特別措施與業務應用」	顏玉如老師
16：00—16：10	休息	
16：10—17：10	性別意識培力-性別主流化暨業務宣導	
17：10～	活動結束	

五、分配名額

單位	人數	單位	人數
處本部	4	人事室	4
文檔科	2		
總務科	4		
廳舍管理科	7		
國際事務科	2		
公共關係科	2		

臺中市政府秘書處參加 109 年性別主流化
研習課程人員簽到名冊

單位	職別	姓名	簽到	備考
處本部	處長	顏迺倫	議會備詢	
	副處長	李政峯	李政峯	
	主任秘書	倪嘉君	倪嘉君	
	專門委員	黃雅希	黃雅希	
文檔科	科長	黃金蘭	黃金蘭	
	管理師	林盈進	林盈進	
總務科	科員	曾嬋娟	曾嬋娟	
		唐建中	唐建中	
		許秀莉	許秀莉	
	書記	歐陽麗珠	歐陽麗珠	
公共關係科	科員	任芸萱	任芸萱	
	約僱人員	林信志	林信志	
國際事務科	助理員	王雲潔	王雲潔	
	約聘人員	曹凱雯	曹凱雯	
廳舍管理科	股長	沈建宏	沈建宏	

