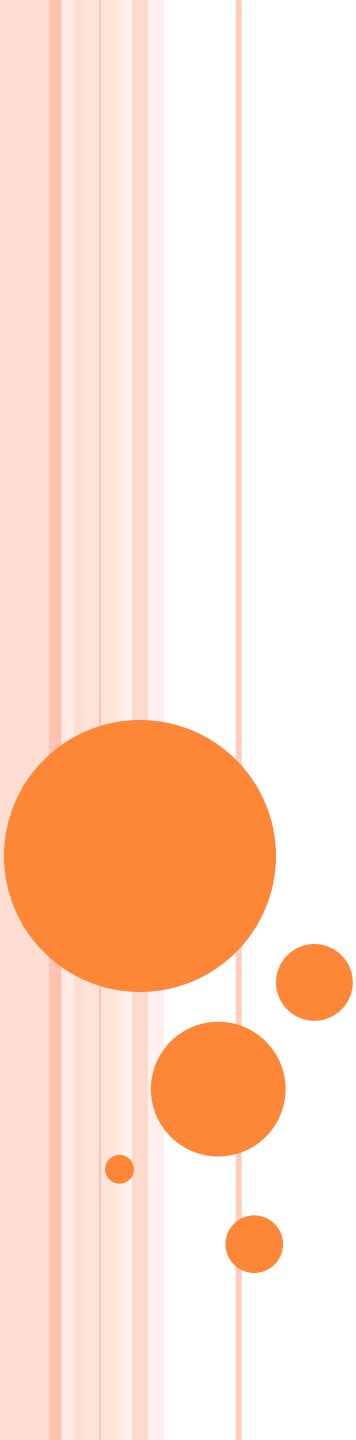




# 臺中市政府水利局

消除對婦女一切形式歧視公約  
(CEDAW)教育訓練

# 前言

- 1979年聯合國大會上通過CEDAW為「消除對婦女一切形式歧視公約」。
- 主要內容是闡述男女平等，公平享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利。並確保男女在教育、就業、保健、家庭婚姻、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。
- 我國則通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」使CEDAW具國內法效力，並自2012年1月1日起施行。

# 消除對婦女一切形式歧視公約施行法

## 立法目的

| 立法目的     | 範圍 | 條文      | 正向性  | 實質意涵                          |
|----------|----|---------|------|-------------------------------|
| 消除對婦女歧視  | 女性 | 第二條     | 消極除障 | 消除對婦女基於性或性別的歧視/暴力/不公義         |
| 健全婦女發展   | 女性 | 第四條     | 積極成就 | 培育經/社/文/政/教/勞、健之自主能力，實現多元潛能發展 |
| 落實保障性別人權 | 性別 | 第四、五、七條 | 基本保障 | 不同性別者的各種人權維護無有差別              |
| 促進性別平等   | 性別 | 第四條     | 主動促進 | 不同性別者皆得實質平等之機會、對待、影響          |

# 消除對婦女一切形式歧視公約施行法 步驟與範圍

第四、五、七、八條：辦理單位為「各級政府機關」

附帶決議：

- 1) 五院成立消除對婦女一切形式歧視監督機制
- 2) 國家報告之單位係包含整體政府，包括行政院、立法院、司法院、考試院、監察院及各級政府地方機關。

(參考葉德蘭教授簡報)



## 終止暴力與歧視：平等家庭

- 家庭可能潛藏著不平等與暴力，因此聯合國CEDAW也關注婚姻與家庭關係中的女性處境。
- 公約第16條：女性雖負責大部分家務勞動，其貢獻卻長期被貶低，應消除婚姻和家庭關係中的不平等。
- 一般性建議21號：不論家庭形式為何，配偶雙方都應對個人姓氏、專業、職業選擇權，以及家庭財產的經營、管理與處置享有同等的權利。
- 一般性建議29號：補充21號，特別關注因各種關係解消帶來的經濟後果應由雙方平等承受，不應該危及女性的經濟安全。

## 終止暴力與歧視：平等家庭

- 2013年CEDAW委員會通過第29號一般性建議，強調為了保護不同婚姻與家庭關係中的女性人權，家庭觀念必須廣義來理解，至少包括：
  - 一、民事婚姻
  - 二、宗教婚姻
  - 三、登記伴侶
  - 四、事實結合

## 台灣邁向平等家庭的法律沿革

- 1994年釋字第365號 宣告「親權行使以父權為優先」違憲，應基於兩性平等原則及兼顧未成年子女之最佳利益。
- 1998年修改民法 修正妻冠夫姓原則，改為夫妻各保有其本性。
- 2007，2010年修改民法 修正子女從父姓原則，改為父母以書面約定或戶政事務所抽籤。
- 2017年釋字第748號 宣告「婚姻須為一男一女之結合」違憲，應使同性之間能與異性之間享有平等之結婚權利。
- 2018年CEDAW總結性意見 呼籲政府落實司法院第748號解釋，通過訂婚、結婚年齡的相關修正案以及同性婚姻法制化，勿再有任何延遲。

## 女性參與決策比例

### ○CEDAW結論性意見第32點

審查委員會關切大法官、司法體系中高階職位、市長、民選地方首長、上市公司董事長及其監察人、資深外交官、海外代表團長，以及醫療、教育及研究機構中行政主管人員，女性持續不足。

## ○CEDAW結論性意見第33點

建議政府確保有效落實現有措施已進一步增加女性於政治及公共參與的代表性，特別是在各層級之決策以及公私機構與企業中的領導職位。

資料來源：CEDAW資訊網

## ○CEDAW結論性意見第24點

審查委員會關切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力處境群體女性方面。

資料來源：CEDAW資訊網

## ○CEDAW結論性意見第67點

建議政府採取有效措施，改變對婦女和女孩在家庭和社會中角色的傳統看法，透過發展和實施支持平等的全面性策略和多年期計畫，翻轉農村地區父權態度，並透過男性和男孩的參與，以及在資通訊科技和媒體宣傳的支持下，賦予婦女權力。

## 性別平等Q&A

Q1：育嬰留職停薪可以請多長？

Ans：

- 依性別工作平等法第16 條規定，受僱者任職滿1 年後，於每一子女滿3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3 歲止，但不得逾2 年。
- 依公務人員留職停薪辦法第5、6條，養育三足歲以下子女得申請，並以本人或配偶之一方申請為限。期間最長至子女、收養兒童滿三足歲止。

Q2：上班時哺(集)乳相關規定為何？

Ans：

- 依性別工作平等法第18、23條規定，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)乳時間六十分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間三十分鐘。僱用受僱者一百人以上之雇主，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。
- 本局及陽明大樓目前均設有哺(集)乳室，歡迎同仁多加利用。

Q3：關於配偶未就業者，不適用請育嬰留職停薪規定，是否有例外？

Ans：

- 依性別工作平等法第22條、公務人員留職停薪辦法第5條等規定，配偶如未就業則不得申請育嬰留職停薪，但有正當理由者，不在此限。依據勞動部107年2月12日勞動條4字第1070130162號及銓敘部107年4月2日部銓四字第10743649091號函釋，輔育雙(多)胞胎之受僱者，縱配偶未就業，考量無法單獨育兒，故符合上述正當理由，仍可申請育嬰留職停薪。

Q4:於育嬰留職停薪期間，可以繼續加入公保或勞保嗎？

Ans:

- 依據性別工作平等法第16 條規定，受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

Q5：照顧幼兒，可以減少工時嗎？

Ans:

- 依據性別工作平等法第16 條規定，受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：
  - 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
  - 二、調整工作時間。

Q6：請家庭照顧假的事由有哪些？

Ans：

- 性別工作平等法第20 條規定：「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；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」家庭照顧假旨在使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，為免限縮立法意旨，有關「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」，不另加以定義，仍應依個案事實認定。

Q7：請生理假、家庭照顧假會影響公務人員考績嗎？

Ans：

○ 依公務人員考績法施行細則第4 條規定，各機關辦理考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：

一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假及因安胎事由所請之假。

二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。