

消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 案例教材



南投縣政府人事處

簡報大綱

- 一、何謂CEDAW
- 二、CEDAW條文
- 三、CEDAW三核心概念 (禁止歧視、實質平等、國家義務)
- 四、認識直接、間接、交叉歧視
- 五、CEDAW一般性建議 1-40號
- 六、CEDAW在臺灣
- 七、CEDAW與業務(案例分析)

一、何謂「消除對婦女一切形式歧視公約」

(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) (以下簡稱CEDAW)

1979 (民國68) 年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱CEDAW)，並在1981 (民國70) 年正式生效，闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。

二、CEDAW條文

CEDAW內容詳列各項性別平等權利，包含參與政治及公共事務權、參與國際組織權、國籍權、教育權、就業權、農村婦女權、健康權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權等。

第一部分	第二部分	第三部分	第四部分	第五部分	第六部分
第1條對婦女歧視之定義 第2條消除對婦女歧視之義務 第3條推動婦女享有人權和基本自由 第4條暫行特別措施 第5條社會文化行為模式 第6條禁止販賣婦女與使婦女賣淫	第7條消除政治和公共生活中對婦女的歧 第8條國際參與代表權 第9條國籍權	第10條教育權 第11條就業權 第12條健康權 第13條經濟與社會福利權 第14條農村婦女權益	第15條法律平等 第16條婚姻與家庭生活	第17條CEDAW委員會 第18條國家報告 第19條議事規則 第20條委員會會議 第21條委員會報告 第22條專門機構的作用	第23條對其他條約的影響 第24條締約國承諾 第25-30條本公約的相關行政

三、CEDAW三核心

禁止 歧視

- 1. 包含有意的歧視與無意的歧視。
- 2. 法律上(de jure)之歧視與實際上(de facto)之歧視。
- 3. 政府行為和私人行為(非政府組織、機構、個人、企業等)。

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」通常被界定為「齊頭式的平等」，不問對象或事實差異，法律一視同仁，均為相同處置。法律改了，習俗觀念也要跟著改(例:財產繼承)
- **「實質平等」乃指「合理的差別待遇」**:講求機會均等的概念，也可以因為不同的原因給予差別待遇，例如提供低收入戶、身心障礙補助。

國家 義務

- **國家（政府機關、所有部門）應肩負確保平等和消除歧視的責任。**
- 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。

四、認識直接、間接、交叉歧視

「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，包含法律、政策、方案措施、人際互動、文化習俗等，都可能有直接歧視情形的發生。

「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。

「交叉歧視」
(intersectional discrimination)



歧視可能是雙重或是多重存在的(一般性建議第28號第18點)。性別歧視可能與種族、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交叉出現(交織性intersectionality，例如把年齡跟性別交叉起來看，都市/鄉村(農村/漁村)資源)。

五、CEDAW一般性建議 1-40號(1-25)

<p>第1號 締約國報告 第2號 締約國報告 第3號 教育和宣傳活動 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條執行情況 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》通過十週年</p>	<p>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酌與量化及其在國民生產總值中的確認</p>	<p>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項(暫行特別措施)</p>
---	--	--

五、CEDAW一般性建議 1-40號(26-40)

<p>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條下的核心義務 第29號 關於《消除對婦女 一切形式歧視公約》 第十六條(婚姻與 家庭生活)的一般 性建議(婚姻、家 庭關係及其解除的 經濟後果) 第30號 關於婦女在預防衝 突、衝突及衝突後 局勢中的作用</p>	<p>第31號 與兒童權利委員會有關 有害做法的第18號聯合 一般性建議/意見 第32號 關於婦女的難民地位、 庇護、國籍和無國籍狀 態與性別相關方面建議 第33號 關於婦女獲得司法救助 的建議一般性建議 第34號 關於農村婦女權利的一 般性建議 第35號 關於基於性別的暴力侵 害婦女行為的第35號一 般性建議，更新第19號 一般性建議</p>	<p>第36號 關於女童和婦女受教育 權的一般性建議 第37號 關於氣候變化背景下減 少災害風險所涉性別方 面的一般性建議 第38號 關於全球移民背景下販 運婦女和女童問題的一 般性建議(2020年) 第39號 關於原住民族婦女和女 童權利的一般性建議 (2022年) 第40號 關於婦女在決策系統中 平等和包容性代表權的 一般性建議(2024年)</p>
--	---	--

六、CEDAW在臺灣

民國96年2月9日
批准及簽署CEDAW加入書
↓
民國100年6月8日公布
「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」
↓
民國101年1月1日起施行



民國98年
提出第1次國家報告
↓
民國102年
提出第2次國家報告
(於民國103年舉行國際審查)
↓
民國106年
提出第3次國家報告
(於民國107年7月舉行國際審查)
↓
民國111年
提出第4次國家報告
(於同年11月底至12月舉行國際審查)
↓
民國115年
提出第5次國家報告

七、CEDAW與業務



性平好日子

案例分析-從性別平等探究公務人員育嬰留職停薪權益

春嬌目前在南投縣政府擔任科員，老公在縣內某一公所擔任課長，雙方都是公務人員，春嬌於今年5月生下一子後，兩人商量因父母及公婆年事已高，無多餘體力協助照顧小孩，是否由其中1人全職照顧，但要由誰育嬰留職停薪照顧小孩？考量職位、未來陞遷、經濟與長輩傳統觀念各面向後陷入天人交戰抉擇。

案例分析-從性別平等探究公務人員育嬰留職停薪權益

一、與CEDAW有關條文

第5條：社會文化行為模式

- 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、習俗和一切其他做法。(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。

案例分析-從性別平等探究公務人員育嬰留職停薪權益

一、與CEDAW有關條文

第11條：工作平等

- 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：(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。

案例分析-從性別平等探究公務人員育嬰留職停薪權益

一、與CEDAW有關條文

第16條：婚姻和家庭生活

- 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。


案例分析-從性別平等探究公務人員育嬰留職停薪權益 二、與CEDAW有關一般性建議

第21號一般性建議：婚姻和家庭關係中的平等

- 18.婦女在照料、哺育受撫養子女或家庭成員方面，應享有與男性平等的權利和責任。
- 19.如第5條(b)項中所述，大多數國家承認父母於照料、保護及撫養子女方面，應共同分擔責任；《兒童權利公約》(大會第44/25號決議，附件)中列入「應以子女的利益為重」原則，現在似乎已得到普遍的接受。
- 21.婦女必須承擔生育和哺育子女的責任，此影響其接受教育、就業以及其他與個人發展有關的活動，且為婦女帶來不平等的工作負擔。

案例分析-從性別平等探究公務人員育嬰留職停薪權益

三、與CEDAW有關國家報告(第4次)結論性意見和建議



第49點次：臺灣的出生率全球最低。國際審查委員會發現，造成此一情況的關鍵因素，是產假和育嬰假制度非常薄弱、零散且模糊。儘管臺灣的育嬰假制度最近有一些彈性，但它仍然很僵化。國際審查委員會關切，育嬰假制度主要仰賴雇主的貢獻。

第50點次：建議政府研究並參考國際經驗，改善育嬰假制度，以設計一個永續和彈性的制度為目標，讓所有利益相關者分擔費用，以增進國家利益。在凝聚合作的框架 (frame of soliarity) 下，所有雇主和政府都應提供某種形式的資金。這項制度的設計也必須為父親分擔育兒責任提供誘因，而母親應有權享有比國際勞工組織《母性保護公約》（2000年）目前規定的8周更長的產假。

第52點次：國際審查委員會建議政府繼續擴大可負擔的、高品質、普遍和非營利的公共托育服務，以提高生育率和女性勞動力參與率。

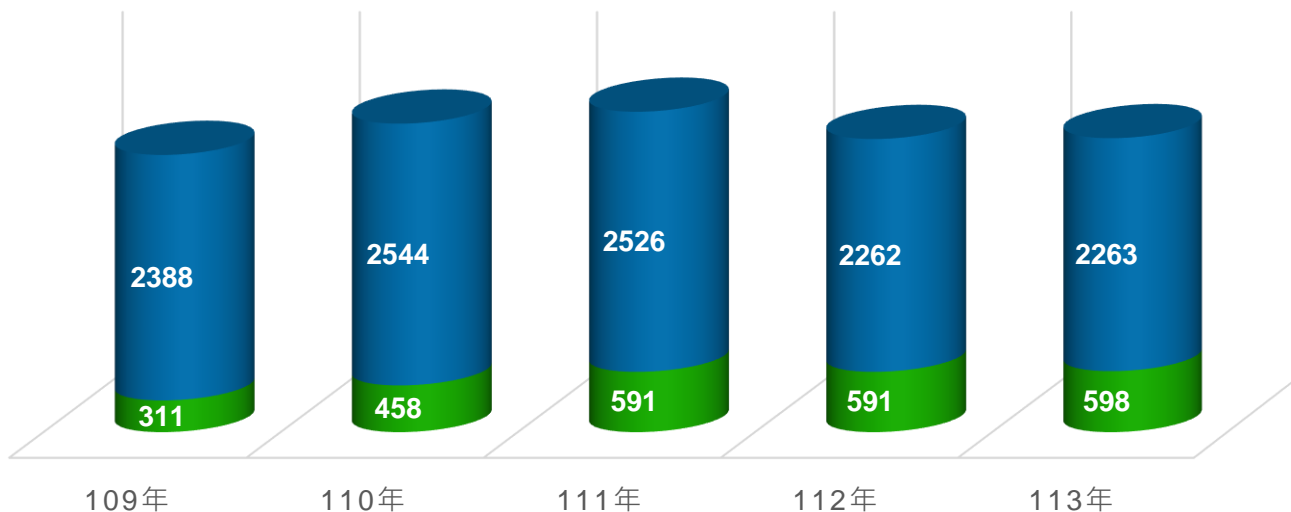
案例分析-從性別平等探究公務人員育嬰留職停薪權益

四、公務人員申請育嬰留職停薪議題統計(一)

近5年全國公務人員申請性別人次比率

(資料來源:銓敘部銓審資料庫)

■ 男性申請人次 ■ 女性申請人次

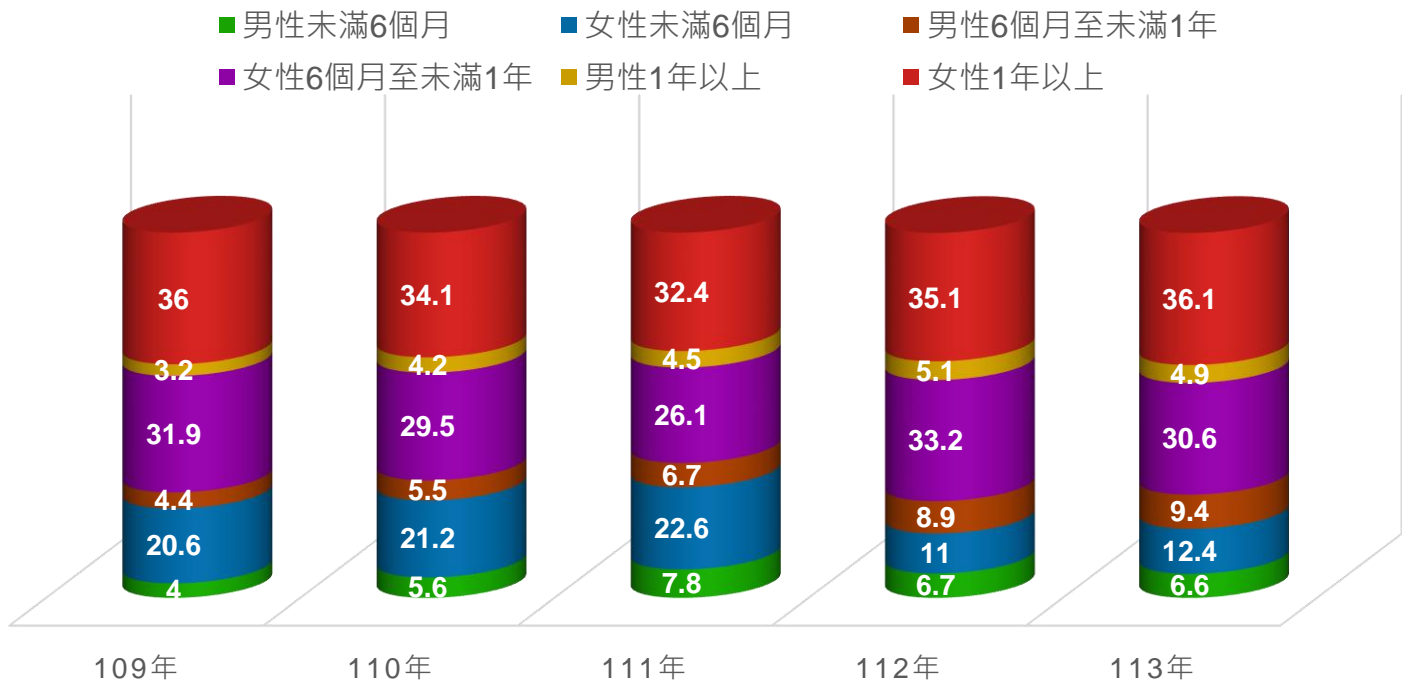


案例分析-從性別平等探究公務人員育嬰留職停薪權益

四、公務人員申請育嬰留職停薪議題統計(二)

近5年全國公務人員申請期間比率

(資料來源:銓敘部銓審資料庫)



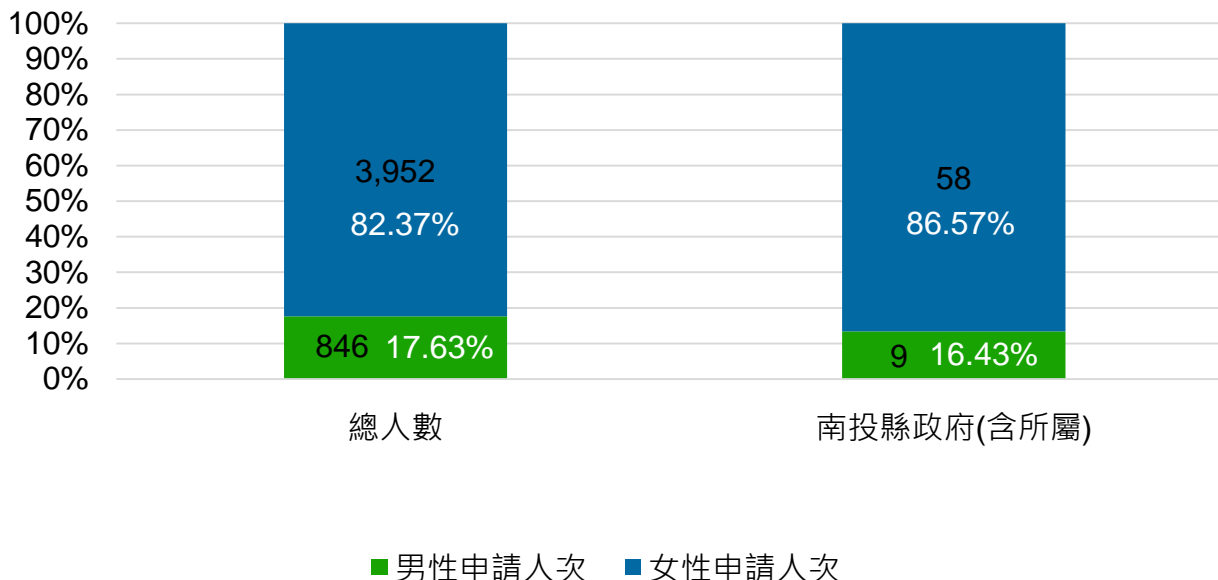
案例分析-從性別平等探究公務人員育嬰留職停薪權益

四、公務人員申請育嬰留職停薪議題統計(三)

113年行政院所屬中央及地方各級機關(含所屬)

育嬰留職停薪之性別統計

(資料來源:行政院人事行政總處114年2月統計資料)



案例分析-從性別平等探究公務人員育嬰留職停薪權益 五、公務人員申請育嬰留職停薪議題分析



依銓敘部銓審資料庫統計，109年至113年女性申請比率仍遠高於男性，男性大約皆為女性的13%~26%上下之間；另申請期間長久比率，女性亦遠長於男性；但就男性申請人次及所占比率與期間等已有微幅上升。



依行政院人事行政總處於114年2月針對地方各主管機關(含所屬)育嬰留職停薪之性別統計資料，113年本府(含所屬)女性申請比率仍遠高於男性男性13.43%；女性86.57%(男性9人女性58人)。相較總數平均值，男性17.63%；女性82.37%(男性846人女性3,952人)，本府尚有努力空間。

案例分析-從性別平等探究公務人員育嬰留職停薪權益 五、公務人員申請育嬰留職停薪議題分析



決定申請的考量因素:

1. 家庭經濟考量
2. 對父母職角色的承諾
3. 削弱工作對家庭衝突造成的程度



對個人不利因素:

1. 個人生涯暫時延遲影響
2. 同事間人際關係的考驗
3. 對職場生態環境的熟悉感與社會關係的暫時斷鍊

案例分析-從性別平等探究公務人員育嬰留職停薪權益

六、相關策進作為

積極提供替代措施 相關訊息或規定:

一、鼓勵本縣員工申請
彈性上班(依性別平等工
作法第 19 條規定，請
求-1.每天減少工作時間
一小時；減少之工作時
間，不得請求報酬。或
2.調整工作時間。

二、精進政府托育服務
(托嬰中心、公共托育、
幼兒園相關資訊)

三、提供全方位育兒新
知(懶人包)

強化性別意識培力- 提升性別平等意識

夫妻既共同組成家庭，
相互不可或缺，應處相
互平等地位，照護家庭、
扶養子女應係父母共同
之責任；爰善加利用各
類集會研習場合向本縣
員工傳達『家庭照護不
分男女，育嬰留停男女
同享』的觀念，並增加
研習場次，以翻轉由女
性照顧子女之性別刻板
印象，有效落實實質性
別平等政策。

持續建議法令主管 機關滾動式修法

一、如育嬰留職停薪津
貼由原6成薪已修法提
高至8成薪，外加之2成
薪並由中央全額負擔。
二、已修法刪除僅能本
人或配偶一方申請育嬰
留職停薪之限制，鼓勵
共同分擔養育責任；並
增訂復職時，應回復原
(主管)職務，以保障其
任職權益。
三、已修法改變休假制
度，留職停薪前後視為
年資銜接，使回職復薪
後休假年資不中斷得十
足接續核給休假，毋須
再按比例計算。

觀光首都 宜居城市

投 南投縣政府



Thank you!

事由

養育3足歲以下子女



檢附證明文件

- 1.機關首長同意簽陳
- 2.新生兒出生證明或戶口名簿影本



附註說明

- 夫妻同為公務人員，得同時申請。
- 期間最長僅得至子女滿3足歲為止。
- 如在育嬰留職停薪期間再行生育子女，得在原留職停薪3年期限內申請延長留職停薪。

填具公教人員保險被保險人育嬰留職停薪選擇續(退)保同意書，一經選定後，不得變

選擇續保

- 續保在保期間，發生給付事故時得請領公保各項給付。
- 保險費僅須繳納自付部分之保費，且得選擇按月或遞延繳納。

選擇退保

- 育嬰留職停薪期間不計入公保年資
- 退保期間不得請領公保給付、不得請領育嬰留職停薪津貼。
- 復職後依規定於復職日恢復加保

請領資格

- 被保險人加保年資滿1年以上，養育3足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者。

補助基準

- 事實發生當月起往前推算6個月保險俸(薪)額(本俸)之平均數x80%。

補助金額

- 自留職停薪之日起，按月發給，最長發給6個月。但留職停薪未滿6個月者，以實際留職停薪月數發給。

檢附證明文件

- 育嬰留職停薪津貼請領書
- 申請人與子女戶口名簿影本或戶籍謄本
- 申請人存摺封面影本

選擇續保

- 填寫繼續投保及異動申報表，留職停薪期間繳費單逕寄送被保險人聯絡地址，可直接持繳費單繳費。
- 僅須繳付原自付部分之保費
- 檢附證明文件：子女戶口名簿影本或戶籍謄本

選擇退保

- 填寫保險對象退保申報表
- 須自行依附眷屬加保
- 無須檢附證明文件

填具公務人員育嬰留職停薪期間繼續繳付公務人員退休撫卹基金選擇書，一經選定後，不得變更。

選擇按月 全額繳付

- 育嬰留職停薪年資得併計公務人員退休、資遣或撫卹年資。

選擇暫停繳付

- 育嬰留職停薪年資不得併計公務人員退休、資遣或撫卹年資。
- 日後不得要求補繳該期間之退撫基金費用。

不論公、健保選擇續保或退保，如發生生活津貼事實，均可依規定申請。

眷屬喪
葬補助
費

生育補
助費

子女教
育補助
費

結婚補
助費