



人事業務焦點 CEDAW 簡介（三）：直接歧視與間接歧視

續 252 期人事服務簡訊介紹 CEDAW（消除對婦女一切形式歧視公約）之緣由、內涵與我國推動之歷程、253 期介紹 CEDAW 條文內容與一般性建議摘要，以及第 257 期刊登本行播放性別主流化電影「模仿遊戲（The Imitation Game）」與 CEDAW 之關聯，本期廣續介紹直接歧視與間接歧視之概念。

直接歧視(Direct discrimination)：

一、定義

（一）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。

（二）CEDAW 第 28 號一般性建議（見一般性建議 28/16）：包括明顯以性或性別差異為由所實施的差別待遇。

二、釋例

例如，招募員工時不能限制性別，又或者外派機會不能只提供給男性員工等等。



人事業務焦點 CEDAW 簡介（三）：直接歧視與間接歧視

間接歧視(Indirect discrimination)：

一、定義

CEDAW 第 28 號一般性建議（見一般性建議 28/16）：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，但在實際上產生歧視婦女的效果。這是因為看似中性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更加惡化。

二、釋例

- （一）間接歧視是指雖然對所有人施加相同的規定或條件，但這些規定或條件卻對某類人士構成不公平的影響。例如，某間銀行如指定只聘用身高超過 160 公分的人士為銀行出納員，便很可能會使較多女性比男性無法符合這項身高的條件，因為能符合身高 160 公分以上的女性必定比男性為少。如果沒有合理的原因支持這項條件，則這種不公平的條件便構成「間接」歧視。
- （二）臺灣的外交部曾經有一段時間規定，夫妻不能在同一個使館任職，這項規定同時規範男性與女性



人事業務焦點 CEDAW 簡介（三）：直接歧視與間接歧視

同仁。但從結果來看，這項規定對於女性同仁構成間接歧視。因為在嫁夫隨夫的傳統觀念，以及男性要重視自己事業的性別刻板印象影響下，如果夫妻同在外交部任職，有一方需要選擇離職，方能與配偶同處一個城市的話，妻子較常會是選擇離職的那一方。

- （三）又例如性別工作平等法規定雇主不得因員工懷孕生育，而影響考績。但實務上，許多雇主的績效考核規章，雖然無歧視懷孕生育條款，亦即無直接歧視；惟績效考核下來，往往懷孕生育的員工，考績落後於一般員工之下。究其原因是績效考核辦法所訂的考核標準，除了以有無重大違規等事項來評定外，尚經常以出缺勤日數多寡及生產力高低等，這些表面看起來是中立的評定標準，用在評定一般員工及懷孕生育員工時，立刻就出現不同的結果。因為懷孕生育員工的出勤日數，會因懷孕受到很大的影響，生產力也經常因懷孕生理變化而出現異於常態的表現。因此，這套缺乏「性別敏感」的中立標準，會導致對懷孕生育員工不利的績效考評結果；換言之，制度規章中立，不表示就無性別就業歧視之虞。

資料來源：行政院性別平等會 CEDAW 教育訓練講義—中研院政治所博士後研員伍維婷〈直接歧視與間接歧視〉<https://gec.ey.gov.tw/Page/A3B33A477ABC62BF>



人事業務焦點

CEDAW 簡介（四）：國家義務

續 252 期人事服務簡訊介紹 CEDAW(消除對婦女一切形式歧視公約)之緣由、內涵與我國推動之歷程，253 期介紹 CEDAW 條文內容與一般性建議摘要，以及 260 期介紹直接歧視與間接歧視之概念，本期廣續介紹國家義務。

國家有義務消除對婦女一切形式歧視，以及積極實現婦女人權和基本自由，在 CEDAW 第 2 條條文、第 28 號一般性建議，以及經社文公約第 20 號一般性意見都有詳細規範：

相關條文	重要內容
CEDAW 第 2 條	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。



人事業務焦點

CEDAW 簡介（四）：國家義務

第28號一般性建議	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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公約之下的其他義務。</p>
經社文公約 第20號一般性意見	國家必須同時在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。

資料來源：

行政院性別平等會消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練講義 <https://gec.ey.gov.tw/Page/A3B33A477ABC62BF>



人事業務焦點 CEDAW 簡介（五）：暫行特別措施

續 252 期人事服務簡訊介紹 CEDAW（消除對婦女一切形式歧視公約）之緣由、內涵與我國推動之歷程，253 期介紹 CEDAW 條文內容與一般性建議摘要，260 期介紹直接歧視與間接歧視之概念，261 期介紹國家義務，本期繼續介紹暫行特別措施。

一、「暫行特別措施」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。CEDAW 第 5 號一般性建議及第 25 號一般性建議說明其性質及意涵如下：

（一）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。

（二）CEDAW 第 25 號一般性建議：

重點項目	內容
1. 公約的目的和宗旨	藉由實行具體、有效的政策和方案，改善婦女的實際狀況；處理普遍的性別關係和基於性別的刻板印象（第6、7段）。
	採取有效策略以克服女性代表不足的問題，進而透過資源與權力的重新分配而達到實質平等（第8段），而且必須是質量兼具的「結果平等」（第9段）。



人事業務焦點 CEDAW 簡介（五）：暫行特別措施

重點項目	內容
1. 公約的目的和宗旨	<p>對於「實現婦女事實上或實質平等的法律、方案和措施需要持續監測」並做必要地調整，以期「與時俱進」，避免不當地保留差別待遇（第11段）</p> <p>關注「基於種族、族裔或宗教、身心障礙、年齡、階級、種姓或其它多種形式的因素」而遭到多重歧視，國家需採取「暫行特別措施」消除對女性的多重歧視（第12段）</p>
2. 公約中暫行特別措施的意義及範圍	<p>第4條第1項的目的是加速改善婦女狀況以實現事實上或實際男女平等，尋求必要的結構、社會和文化變革，以糾正過去和現在歧視婦女的形式與後果，並向婦女提供補償。這些措施是暫行措施（第15段）。</p> <p>比較《公約》第4條第1項和第2項之間的差異，除了目的不同之外，最關鍵的差異在於前項為「暫時性」，後項為「永久性」。</p> <p>第4條第2項係基於婦女與男性生理上的差異而給予不同待遇，所作出規定（第16段）。</p> <p>明確律定「暫行特別措施」一詞之使用，以取代不同國家報告中各種不同的用詞或術語（第17段）。</p>
3. 公約第4條第1項主要內容	<p>強調依《公約》第4條第1項採用的「暫行特別措施」是國家的必要策略，以達到「加速婦女在政治、經濟、社會、文化、民間或其它任何領域的平等參與」之目標（第18段）</p> <p>「暫行特別措施」的制訂與施行，不應被誤導為視女性為脆弱、易受傷害的弱者（第21段）</p> <p>「措施」意指「廣泛包括各種立法、執行、行政和其他管理文書、政策和慣例」（第22段）</p> <p>「暫行特別措施」的採用與執行可能導致在政策、教育和就業等領域中，對於資格低於男性的婦女提出優待之質疑，依CEDAW第4條，為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為歧視..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（第23段）</p>



人事業務焦點 CEDAW 簡介（五）：暫行特別措施

重點項目	內容
4. 對締約國的建議	應明確區分以加速性別實質平等之實現為目的的「暫行特別措施」與以改善女性、女童、一般弱勢族群處境為宗旨的「一般性社會政」（第25、26段）
	國家在實施以加速性別實質平等之實現為目的的「暫行特別措施」，應全面性地分析女性的處境(第27段)
	國家應依據《公約》條文所採取的「暫行特別措施」及其類型，說明「具體目標和指標、時間表、選擇特定措施的理由、促使婦女參與該等措施的步驟，以及負責監督執行情況與進展的機構」，且提具體統計數字（如：受惠女性人數等）及明確時程。（第36段）
	國家應透過「暫行特別措施」致力於改變與消除對女性的歧視及對女性不利的文化、刻板化之態度和行為，並將「暫行特別措施」擴及於代表國家參與國際組織工作、政治與公共生活、金融貸款、運動、文化與娛樂、法律宣導等層面；在適用對象上也應涵蓋鄉村婦女等受到多重歧視對待之女性。（第37、38段）

二、「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。



人事業務焦點

CEDAW 簡介（五）：暫行特別措施

三、「暫行特別措施」案例

- （一）我國各級民意代表部分，即是採用「設定配額比例」之措施確保女性在各級民意代表的當選比例。除了在我國《憲法》及《憲法增修條文》中明訂不分區立法委員之當選比例外，在《地方制度法》中也明訂縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代每 4 人應有婦女當選名額 1 人，以期提升女性在各級民意代表的當選比例。
- （二）我國政府於 2009 年將「微型企業創業貸款」（以 45-65 歲中高齡者為對象）與「創業鳳凰婦女小額貸款」（以 20-65 歲女性為對象）整合為「微型創業鳳凰貸款」的作法，則屬於結合「提供優先或優惠待遇」及「重新分配資源」的措施，降低女性融資的門檻與障礙，增加女性貸款的資源管道，提升女性貸款的比率。
- （三）國際奧林匹克委員會政策要求參賽國不得排除任一性別之選手參加，促成 2012 倫敦夏季奧運會是首度所有參賽國均有女性選手的奧運會，亦是最多出櫃同志運動員參賽的奧運會。→破除女性因宗教、習俗、文化在體育領域受限之不公平現象，也宣示保障同志與跨性別者參賽權益
- （四）瑞典實施專屬「爸爸育嬰假」，目的在於鼓勵爸爸請育嬰假，積極破除男女任務定型及確認父母共同分工。

資料來源：行政院性別平等會消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）教育訓練講義 <https://gec.ev.gov.tw/Page/A3B33A477ABC62BF>