



「消除對婦女一切形式歧視公約」 (CEDAW) 教育訓練教材

中央銀行

107年○月



大綱

- 何謂CEDAW
- CEDAW條文內容
- CEDAW委員會通過一般性建議
- 直接歧視與間接歧視
- 暫行特別措施
- 國內推動CEDAW過程
- 中央銀行CEDAW案例—中央銀行人事管理準則
- 中央銀行相關性別統計



何謂CEDAW

- 「消除對婦女一切形式歧視公約」的簡稱（The **C**onvention on the **E**limination of all Forms of **D**iscrimination **A**gainst **W**omen，**CEDAW**）。
- 1979（民國68）年聯合國大會通過，並在1981（民國70）年正式生效。
- 其內容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。
- 此一公約可稱之為「婦女人權法典」，開放給所有國家(state)簽署加入，不限於聯合國會員國，全世界已有189個國家簽署加入。



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↵

(摘錄自官曉薇教授簡報)



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：婦女司法救助
- 第34號：農村婦女權利
- 第35號：基於性別的暴力侵害婦女行為(更新第19號一般性建議)
- 第36號：女童和婦女受教育權
- 第37號：氣候變化背景下減少災害風險所涉性別方面

*詳細內容可參閱行政院性別平等會網站 CEDAW專區

CEDAW 的運作方式好像一棵樹，公約條文有如樹幹，而一般性建議有如分枝，針對新出現的議題解釋並擴大公約的意義。





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

●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。

■案例：民法男女最低結婚及訂婚年齡不一致



■直接歧視案例：民法男女最低結婚及訂婚年齡不一致

民法第980條及第973條有關男女結婚及訂婚最低年齡不一致之規定，違反CEDAW第1條、第15條第1項、第16條第1項a款及一般性建議第21號第36段、第37段、38段。

■違反理由：

- 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15條第1項規定締約各國應給予男女在法律面前平等的地位。
- 第16條第1項規定，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：（a）有相同的締結婚約的權利。
- 另外，CEDAW一般性建議第21號第36段至38段認為，男女最低結婚年齡皆應為18歲，且早婚限制婦女能力發展及獨立性，減少其就業機會，對家庭及社區造成不利影響，再者，規定男女不同的最低結婚年齡，係不正確地假定男女心智發展速度不同，或結婚與身心發展無關，該等規定應予廢除。



間接歧視

●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。

■案例：財產繼承



間接歧視

■ 案例：財產繼承

- 根據財政部統計，2014年國人遺產登記拋棄繼承人數共計47,835，女性所占比例為56.9%，顯示拋棄繼承以女性居多數，與2013年相較，女性拋棄繼承比重上升0.3個百分點。而贈與的統計數據則顯示，2014年贈與受贈人數共25萬1,981人，其中男性15萬5,887人，佔61.9%，女性僅占38.1%。
- 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。



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。
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。
經社文公約第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

●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。

■CEDAW第25號一般性建議



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。

● 案例：我國各級民意代表（設定配額比例）



國內推動CEDAW過程



國內推動CEDAW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



國內推動CEDAW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。



中央銀行CEDAW案例— 中央銀行人事管理準則



案例-本行人事管理準則

- 本行主管業務範疇之法規，經行政院性別平等處檢視後，均符合CEDAW條文，為建立CEDAW教育訓練教材，茲以中央銀行人事管理準則為案例如下：

【案例】

- 中央銀行人事管理準則全部條文符合CEDAW第7條b款、第11條第1項a款、b款、c款、d款、e款、f款、第2項a款、b款及一般性建議第23號第25段。



■中央銀行人事管理準則（以下簡稱本準則）內容：

本準則總計6章，共57條，其要點如下：

- 一、本準則之依據、適用範圍及用詞定義。（第1條至第3條）
- 二、本行人員之職務列等及人事評審考核會之組成。（第4條及第5條）
- 三、本行職員之任（派）免、陞遷調任之條件與不得辦理陞遷調任情形及相關事項。（第6條至第10條）
- 四、本行人員之薪給、年度用人費率預算編列、考核獎金與績效獎金之實施及職工福利金之提撥。（第11條至第18條）
- 五、本行職員考核之區分、細目、等級、獎懲、程序及執执行程序。（第19條至第31條）
- 六、本行職員退休與撫卹之條件、退休金與撫卹金給與基準、退休金與撫卹金喪失請領權利之情形、辦理喪葬事宜及資遣之要件。（第32條至第50條）
- 七、辦理本行人員存款、職員之訓練與進修、救濟程序及聘用人員、駐衛警察與工員管理事項。（第51條至第56條）



案例-本行人事管理準則

■CEDAW相關規定：

- 一、CEDAW第7條：婦女在所有選舉中擁有選舉權以及參與政府的政策制定和參加非政府組織
締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：
 - (b) 參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務；



案例-本行人事管理準則

■ CEDAW相關規定：

二、CEDAW第11條：享有工作、社會保障和輔助性社會服務包括保育設施的權利

1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：

(a) 人人有不可剝奪的工作權利；

(b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；

(c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；

(d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；

(e) 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；

(f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。



案例-本行人事管理準則

■CEDAW相關規定：

二、CEDAW第11條：享有工作、社會保障和輔助性社會服務包括保育設施的權利

2. 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：

- (a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；
- (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；



案例-本行人事管理準則

■CEDAW相關規定：

三、CEDAW一般性建議第23號第25段：政治和公共生活（25）

參加制定政府政策的權利（第7條(b)款）：

25. 締約國應保證婦女有權充分參與制訂政府政策，並擔任各級政府公職。此將促進性別議題融入主流，並有助於促使公共決策採納性別觀點。



案例-本行人事管理準則

■ 檢視及審查結果：

- 中央銀行人事管理準則全部條文，由本行檢視認定符合CEDAW相關規定，經提本行性別平等專案小組審議通過，行政院性別平等處審查，符合CEDAW第7條b款、第11條第1項a款、b款、c款、d款、e款、f款、第2項a款、b款及一般性建議第23號第25段等規定。



中央銀行相關性別統計



中央銀行相關性別統計

- 人事室於本行全球資訊網「性別主流化專區」之「性別統計專區」，放置職員學歷、年齡、主管級別、職等等性別統計資料。統計資料每半年定期更新，同仁可自行至上述專區參閱，茲以107年6月本行職員主管級別統計為例：



年度	總計			特任		簡任		薦任	
	合計	男性 (%)	女性 (%)	男性 (%)	女性 (%)	男性 (%)	女性 (%)	男性 (%)	女性 (%)
97年 12月	156	87 (56%)	69 (44%)	1 (100%)		24 (80%)	6 (20%)	62 (50%)	63 (50%)
98年 12月	157	91 (58%)	66 (42%)	1 (100%)		26 (81%)	6 (19%)	64 (52%)	60 (48%)
99年 12月	157	90 (57%)	67 (43%)	1 (100%)		26 (84%)	5 (16%)	63 (50%)	62 (50%)
100年 12月	144	88 (61%)	56 (39%)	1 (100%)		27 (82%)	6 (18%)	60 (55%)	50 (45%)
101年 12月	138	78 (57%)	60 (43%)	1 (100%)		25 (76%)	8 (24%)	52 (50%)	52 (50%)
102年 12月	146	76 (52%)	70 (48%)	1 (100%)		24 (75%)	8 (25%)	51 (45%)	62 (55%)
103年 12月	142	70 (49%)	72 (51%)	1 (100%)		22 (67%)	11 (33%)	47 (44%)	61 (56%)
104年 12月	132	54 (41%)	78 (59%)	1 (100%)		21 (64%)	12 (36%)	32 (33%)	66 (67%)
105年 12月	142	58 (41%)	84 (59%)	1 (100%)		22 (65%)	12 (35%)	35 (33%)	72 (67%)
106年 12月	134	52 (39%)	82 (61%)	1 (100%)		22 (61%)	14 (39%)	29 (30%)	68 (70%)
107年 6月	136	58 (43%)	78 (57%)	1 (100%)		21 (58%)	15 (42%)	36 (36%)	63 (64%)

註：本行資深職員男性約佔6成，致簡任主管有男性多於女性之現象；隨著年輕職員女性漸增，女性主管比率已高於男性。