

暫行特別措施 及案例

講師：陳金燕

性別平等





前言

▶ 講授重點

1

條文與一般性建議

- CEDAW第4條
- 第5號一般性建議
- 第25號一般性建議

2

案例討論

- 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)
中華民國(臺灣)第2次國家報告
審查委員會總結意見與建議



一、CEDAW第4條

▶ 暫行特別措施（CEDAW第4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**，**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**。



二、第5號一般性建議

▶ 第5號一般性建議(1988) 暫行特別措施

- 注意到締約國的報告、導論和回覆均顯示，雖然在廢除或修正歧視的法律方面，已取得顯著進步，但仍有必要採取行動促進男女的實質平等，以徹底履行公約。回溯公約第4條第1款，**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。**



三、第25號一般性建議

▶ 第25號一般性建議(2004) 《公約》第4條第1項(暫行特別措施)

引言

- 消除對婦女歧視委員會 1999年第二十屆會議，依照《公約》第21條擬訂關於《公約》第4條第1項的一般性建議。該項新的一般性建議將借鑒以往各項一般性建議，包括：關於暫行特別措施的一般性建議第5號(第七屆會議，1988年)、關於執行《公約》第8條的一般性建議第8號(第七屆會議，1988年)、關於婦女參與公共生活的一般性建議第23號(第十六屆會議，1997年)，並參考《公約》締約國所提交的報告和委員會的結論意見等。



三、第25號一般性建議

▶ 第25號一般性建議(2004) 《公約》第4條第1項(暫行特別措施)

引言

- 關於本項一般性建議，委員會的目的是闡明第4條第1項的性質與意涵，以便確保締約國在執行《公約》的過程中，充分利用該條款。委員會鼓勵締約國將該一般性建議翻譯成本國和地方語文，並廣發包括行政管理的政府立法、行政和司法機關，以及媒體、學術界、人權及婦女協會機構。



3-1 公約的目標和宗旨

▶ 第25號一般性建議(2004) 《公約》第4條第1項(暫行特別措施)

背景《公約》的目標和宗旨

- 《公約》是一項動態的文件。自1979年通過《公約》以來，委員會及國家、國際級等其他行動者，一直以進步的思維，協助闡明和理解《公約》各項條款的實質內容、歧視婦女的特殊性，及消除該等歧視的文書。



3-1 公約的目標和宗旨

▶ 第25號一般性建議(2004) 《公約》第4條第1項(暫行特別措施)

背景《公約》的目標和宗旨

- 必須依照《公約》的總體目標和宗旨，即消除對婦女一切形式的歧視，確定第4條第1項的範圍與意涵，期在享有人權和基本自由方面，實現法律和事實上的男女平等。《公約》締約國負有法律義務，尊重、保護、促進和實現婦女不受歧視的權利，確保婦女發展和地位提高，以改善其處境，實現法律和事實上的男女平等。



3-1 公約的目標和宗旨

▶ 第25號一般性建議(2004) 《公約》第4條第1項(暫行特別措施)

背景《公約》的目標和宗旨

- 《公約》超越許多國家、國際法律標準和準則中所使用的歧視概念。雖然該標準和準則都禁止性別歧視，保護男女免受專橫、不公平和(或)不公正的待遇，但《公約》的重點是歧視婦女問題，強調婦女因為是婦女而持續遭受不同形式的歧視。



3-1 公約的目標和宗旨

▶ 第25號一般性建議(2004) 《公約》第4條第1項(暫行特別措施)

背景《公約》的目標和宗旨

- 委員會認為，僅採取正式法律或方案的方式，不足以實現實質的男女平等。此外，《公約》要求男女起點平等，並藉由創造有利於實現結果平等的環境，賦予婦女權力。僅保證男女待遇相同是不夠的，必須考量女性和男性的生理差異以及社會、文化造成的差別。在某些情況下，必須給予男女不同待遇，以糾正該等差別。實現實質平等還需要有效的策略，目的係克服婦女代表名額不足的現象，在男女之間重新分配資源和權力。



3-1 公約的目標和宗旨

▶ 第25號一般性建議(2004) 《公約》第4條第1項(暫行特別措施)

背景《公約》的目標和宗旨

- 結果平等是邏輯推論平等或實質平等的必然結果。這些結果可能是反映數量和(或)品質，婦女與男性各在其領域中享有相關權利的人數幾乎相等，享有同等的收入、以及同等的決策權和政治影響力，且使婦女免於遭受暴力。



3-1 公約的目標和宗旨

▶ 第25號一般性建議(2004) 《公約》第4條第1項(暫行特別措施)

背景《公約》的目標和宗旨

- 必須有效處理歧視婦女和男女不平等的根本原因，才能改善婦女的地位。審視女性和男性的生活時，必須考量前因後果，並採取措施以促進機會、機構和制度的真正改變，不再沿襲以男性權力和生活方式為規範基礎。



3-1 公約的目標和宗旨

▶ 第25號一般性建議(2004) 《公約》第4條第1項(暫行特別措施)

背景《公約》的目標和宗旨

- 婦女生理層面上關鍵性的長期需求與經驗，應和下列情形所造成者加以區分：過去和現在對婦女歧視的個體行為；立於主導地位的性別意識形態；社會、文化結構和機構中歧視婦女的各種表現。由於正在採取步驟消除對婦女的歧視，婦女的需要可能改變或消失，或成為男女的共同需要。因此，旨在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，避免使可能已失去正當理由的不同待遇永久化。



3-1 公約的目標和宗旨

▶ 第25號一般性建議(2004) 《公約》第4條第1項(暫行特別措施)

背景《公約》的目標和宗旨

- 某些婦女族群除受性別歧視外，還基於種族、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受到歧視。此類多重歧視首先可能影響該族群的婦女，也可能在不同程度上或以不同方式影響到男性。締約國可能需要採取具體的暫行特別措施，消除對婦女的多重歧視及其對婦女產生的複合負面影響。



3-1 公約的目標和宗旨

▶ 第25號一般性建議(2004) 《公約》第4條第1項(暫行特別措施)

背景《公約》的目標和宗旨

- 除《消除對婦女一切形式歧視公約》之外，也包括聯合國體系所通過的其他國際人權文件和政策檔案，以及關於採取暫行特別措施以支持實現平等的條款。這些措施以不同術語表意，賦予的意涵與解釋也有所不同。委員會希望，本文所載關於第4條第1項的一般性建議，將有助於闡明術語。



3-1 公約的目標和宗旨

▶ 第25號一般性建議(2004) 《公約》第4條第1項(暫行特別措施)

背景《公約》的目標和宗旨

- 《公約》針對過去和現在阻礙婦女享有人權和基本自由的社會、文化上的歧視，目標是消除對婦女一切形式歧視，包括事實上或實際不平等的根源與後果。因此，根據《公約》採取暫行特別措施，是實現婦女事實上或實質平等的手段之一，而非不歧視和平等準則的例外。



3-2 公約第4條第1項

▶ 《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

- 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。



3-2 公約第4條第1項

▶ 《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

第4條第1項和第2項之間的關係

- 第4條第1項和第4條第2項中「特別措施」目的明顯不同。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。



3-2 公約第4條第1項

▶ 《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

第4條第1項和第2項之間的關係

- 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。該等為永久性措施，至少直到第11條第3項中所提到的科學技術知識證明有理由進行審查。



3-2 公約第4條第1項

▶ 《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

第4條第1項和第2項之間的關係

	第4條第1項 暫行特別措施	第4條第2項 特別措施
目的	加速促進實質平等 社經文的結構性變革	針對男女生理差異給予 不同待遇
實施	暫時 達到實質平等後停止	永久



3-2 公約第4條第1項

《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

專門用語

- 在《公約》的準備材料(travaux préparatoires)中，使用不同術語指稱第4條第1項中的「暫行特別措施」。委員會在過往的一般性建議中，也使用各種術語。締約國常將糾正、補償和促進等意義，以及「特別措施」與「平權行動」、「積極行動」、「積極措施」、「反向歧視」和「積極的區別對待」等術語等同視之。這些術語源於各國在不同情況下採取各種措施的討論。在本項一般性建議中，根據審議締約國報告的慣例，委員會按照第4條第1項的要求，僅使用「暫行特別措施」。



3-2 公約第4條第1項

《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

第4條第1項的主要內容

- 締約國根據第4條第1項採取的措施，旨應加速婦女在政治、經濟、社會、文化、民間或其它任何領域的平等參與。委員認為該等措施的應用，並非不歧視準則的例外，而是強調暫行特別措施是締約國的一項必要策略，其目的是在享有人權和基本自由，以體現事實上或實質的男女平等。雖然實施暫行特別措施往往用以補救過去歧視婦女所造成的結果，但不論過去歧視婦女的證據如何，締約國仍應承擔《公約》規定的義務，改進婦女狀況以實現事實上或實質的男女平等。委員會認為，締約國根據《公約》採取並執行此類措施並未歧視男性。



3-2 公約第4條第1項

《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

第4條第1項的主要內容

- 締約國應明確區分根據第4條第1項所採取的暫行特別措施和其他一般性社會政策，前者旨在加速實現婦女事實上或實質平等的具體目標，後者旨在改善婦女和女童的狀況。並非所有可能或將會有利於婦女的措施皆為暫行特別措施。以一般條件、條款，保證婦女和女童的公民、政治、經濟、社會和文化權利，並確保其尊嚴且不受歧視的生活，該等不能稱之為暫行特別措施。



3-2 公約第4條第1項

▶ 《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

第4條第1項的主要內容

- 第4條第1項闡明此類特別措施的「暫行」性質。因此，不應將此類措施視為永久的需要，即使「暫行」其實意味長期採取此類措施。暫行特別措施的延續時間，應根據處理具體問題的效果而定，不應預先確定。如果預期效果已實現並持續一段期間，則必須中止暫行特別措施。



3-2 公約第4條第1項

▶ 《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

第4條第1項的主要內容

- 雖然「特別」一詞與人權論述相符，但仍然應對其謹慎解釋。有時使用該術語會讓婦女和其它受歧視群體顯得脆弱、易受傷害並需要額外或「特別」措施才能參與社會或在社會中競爭。但在制定第4條第1項時，「特別」的真正含義是該等措施旨在實現特定目標。



3-2 公約第4條第1項

▶ 《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

第4條第1項的主要內容

- 「措施」一詞廣泛包括各種立法、執行、行政和其他管理文書、政策和慣例，如：外展服務或支持方案；資源的分配和(或)重新分配；優惠待遇；目標招募、雇用和升遷；與一定時期有關的數目指標和配額制度。選擇特定「措施」將取決於第4條第1項適用的情況，以及旨在實現的具體目標。



3-2 公約第4條第1項

《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

第4條第1項的主要內容

- 通過並執行暫行特別措施可能導致對於族群或個人資格功過的討論，並提出理由反對在政策、教育和就業等領域中，對於資格低於男性的婦女提出優待。由於暫行特別措施旨在加速實現事實或實質平等，所以應謹慎審查；特別是在公營和私人部門就業領域，對於資格和功過是否涉及性別偏見，因為該等考量是由規範和文化所確定。在任命、甄選或選舉擔任公職和政治職務的人員時，除資格和功過以外的因素，包括實行民主公正原則和選舉選擇，亦應發揮作用。



3-3 對締約國的建議

▶ 《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

- 締約國應明確區分暫行特別措施和其他一般性社會政策，前者旨在加速實現婦女事實或實質平等的具體目標，後者在於改善婦女和女童的狀況。締約國應注意，並非所有現在或將來可能會有利於婦女的措施，都是暫行特別措施。



3-3 對締約國的建議

▶ 《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

- 締約國應就未採取暫行特別措施作出充分解釋。不得以下列方式證明不採取暫行特別措施為有理由：聲稱無能為力、說明不行動的原因在於市場或政治力量，如私營部門、私人組織或政黨所固有且居於主導地位者。此外，提請締約國注意，應參照其他各條解釋《公約》第2條，以要求締約國對該等行動者的行為負責。



3-3 對締約國的建議

▶ 《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

- 締約國應在其憲法或國家立法中規定，允許採取暫行特別措施。委員會提請締約國注意，全面反歧視法、機會平等法，或關於男女平等的行政命令等，得以指導應採取何項暫行特別措施，以實現特定領域的單一或數個特定目標。該等指導亦得包含就業或教育的特別立法中。關於不歧視和暫行特別措施的相關立法，應涵蓋政府官員及私人組織或企業。



3-3 對締約國的建議

《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

- 委員會提請締約國注意，暫行特別措施得基於國家、區域或當地行政部門為之，包括公共就業和教育部門制定並通過的法令、政策指示和(或)行政指導。這類暫行特別措施可包括公務員制度、政治領域、私人教育，以及就業部門。委員會還提請締約國注意，公營或私人就業部門的社會夥伴，亦可透過談判達成此類措施，或由公營或私人企業、組織、機構和政黨，在白願的基礎上予以實施。



3-3 對締約國的建議

▶ 《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

- 委員會重申，應依照具體國情和預計克服問題的性質，擬訂、實施和評價暫行特別措施行動計畫。委員會建議，締約國在報告中詳細說明旨在實現下列目標的行動計畫：為婦女創造機會，克服其在某些領域任職人數不足的問題；在某些領域重新分配資源和權力；和(或)開始進行體制改革，消除過去或現在的歧視現象，加速實現事實上的平等。報告還應說明，此類行動計畫是否考量該措施可能意外造成的副作用，以及為保護婦女免受該影響所可能採取的行動。締約國且應在報告中說明暫行特別措施的成果，並評估可能致使該等措施失敗的因素。



3-3 對締約國的建議

▶ 《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

- 請締約國注意，應採取暫行特別措施加速改變、消除歧視婦女或對婦女不利的文化、刻板態度和行為。在信貸和貸款、運動、文化和娛樂，以及法律宣導也應採取暫行特別措施。如有必要，應針對受到多重歧視的婦女，包括鄉村婦女，採取此類措施。



3-3 對締約國的建議

▶ 《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

- 請締約國注意，應採取暫行特別措施加速改變、消除歧視婦女或對婦女不利的文化、刻板態度和行為。在信貸和貸款、運動、文化和娛樂，以及法律宣導也應採取暫行特別措施。如有必要，應針對受到多重歧視的婦女，包括鄉村婦女，採取此類措施。

從兩性到多元性別



3-3 對締約國的建議

《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

【注】

間接歧視婦女的情況，通常發生在法律、政策和方案看似基於性別中立，但實際上對婦女卻有不利影響時。不分性別的法律、政策和方案保留過去歧視婦女的後果可能並非意圖，以男性的生活方式為模式因而未考慮到不同婦女的生活經驗，也可能出於無心。存在這些區別，是因為基於男女生理區別對婦女的刻板期望、態度和行為，抑或因為普遍存在男尊女卑的現象。



3-3 對締約國的建議

《消除對婦女一切形式歧視公約》中暫行特別措施的意義和範圍

【注】

例如參酌《消除一切形式種族歧視國際公約》，其中准許暫行特別措施。包括消除種族歧視委員會、經濟、社會和文化權利委員會和人權事務委員會在內等條約監測機構的慣例表明；該等機構認為，欲達成各該條約的目標，必須執行暫行特別措施。在國際勞工組織主持下所通過的各項公約和聯合國教育、科學及文化組織的各種文件，皆明確或含蓄規定採取此類措施。促進和保護人權小組委員會審議該問題，並指定一名特派員編寫報告供小組委員會審議和採取行動。婦女地位委員會於1992年審查採取暫行特別措施的情況。聯合國世界婦女大會通過的成果文件，包括1995年第四次世界婦女大會行動綱領及其2000年後續行動審查，提到積極行動是實現實質平等的工具。聯合國秘書長採取暫行特別措施是婦女就業領域的實例，包括在秘書處實行關於婦女招聘、晉升和職位安排的行政指示。**該等措施的目的是在各級，尤指較高層級中實現50/50的男女比例。**



四、暫行特別措施之規劃執行

▶ 前提與目的

- ✓ 講求實質平等
- ✓ 看到各社會文化和經濟領域中結構性的不平等及歷史性/過去的歧視
- ✓ 當立足點的平等、相同待遇是不夠時
- ✓ 結果平等的追求：數量和品質的結果

訂定指標

性別統計

採取措施

特別報告

行動計畫

資源分配

優惠待遇

四、暫行特別措施之規劃執行

性別歧視

=

性別刻板印象

+

差別待遇

社會文化對性別簡化、固定的看法

性別主流化

=

性別統計實象

+

差別待遇

實質平等

=

考量社經文因素

+

暫行/特別措施



四、暫行特別措施之規劃執行

▶ 他山之石

- 促進男女之平等，因此對於女性被錄用者，依其能力將**優先拔擢**於較高職位。
- 為使員工能兼顧家庭與職業，於職務之可能性下，提供**彈性工時**之制度。
- 設定**比例**標準：1/4, 1/3, 1/2, …



4-1 案例-行天宮

▶ 行天宮撤香爐供桌 創辦人心願

- 行天宮創辦以來，厲行不焚化金紙、不酬謝金牌、不演戲酬神、不供拜牲禮，也一直思考不要設大香爐和供桌，但擔心信眾反對，多年一直未實施，而是循序漸進推動，先在92年間將宮裡5座香爐減掉3座，只留剩2座，供信眾拜天公及宮裡供奉的關公、灶神、王天師、岳飛及呂洞賓五座恩主公。



4-1 案例-行天宮

▶ 行天宮撤香爐供桌 創辦人心願

由於時空背景與時俱進，行天宮認為不再設大香爐及供桌的時機到了，信眾也可以接受。

資料來源：聯合新聞網 2014/08/25



4-1 案例-行天宮

▶ 行天宮撤香爐供桌 創辦人心願

天下無難事
只怕有心人



4-1 案例-行天宮



**隱諱不明的
從結果的平等與否著手**

**修改、廢止、新增法規
暫行特別措施**



4-2 性別平等綜合性法則(1)

消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

中華民國(臺灣)第2次國家報告審查委員會總結意見與建議

- 審查委員會關切的是，儘管中華民國憲法第7條保障所有人民的平等權，卻沒有對婦女歧視作法律定義。另外，**現行法律均未提及對於女性的多重與交叉歧視，包括原住民族婦女、農村婦女、移民婦女、身心障礙婦女和女同性戀者、雙性戀者、變性者和陰陽人（LBTI）。**



4-2 性別平等綜合性法則(1)

消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

中華民國(臺灣)第2次國家報告審查委員會總結意見與建議

- 審查委員會重申國際獨立專家團於2013年3月1日對《公民與政治權利國際公約》《經濟社會文化權利國際公約》的建議，即政府制定涵蓋性別平等各個領域的全面立法，內容包括：

- ✓ 根據CEDAW第1條納入有關歧視的定義。
- ✓ 解決多重和交叉形式的歧視。
- ✓ 要求執行性別主流化和性別預算。
- ✓ 有系統地採取暫行特別措施，以加速實現婦女的實質平等。
- ✓ 分配足夠的人力和財務資源，以有效地執行法律。
- ✓ 按性別和其他相關標準分類，系統性地蒐集和分析數據。
- ✓ 進行性別影響評估，監測長期趨勢、其間得到的進展和取得的成果。



4-2 性別平等綜合性法則(1)

▶ 公職人員選舉罷免法、地方制度法（主管機關：內政部）

2009年

縣（市）議員選舉，女性參選比率為**25.8%**，
當選比率為**27.4%**。

2010年

直轄市市議員選舉，女性參選比率為**29.1%**，
當選比率為**34.1%**。

2012年

第八屆立法委員選舉，女性參選比率為**24.6%**，
當選比率為**33.6%**。



4-2 性別平等綜合性法則(1)

▶ 公職人員選舉罷免法、地方制度法（主管機關：內政部）

為何女性**參選率**

低於女性**當選率**？

也遠低於男性**參選率**？

如何確保女性參政的實質平等？





4-2 性別平等綜合性法則(1)

▶ 地方制度法（主管機關：內政部）

政治與公共生活

- 審查委員會讚賞女性代表「1/3比例原則」，並肯定中央層級女性代表的提升，然仍關切女性在司法院的比例，尤其在憲法法庭與大法官部分是相對較低的。
- 審查委員會建議，政府加強努力增加司法院內的女性人數，特別是憲法法庭與大法官，以及包括設置符合資格之女性候選人資料庫。



4-3 性別平等教育法

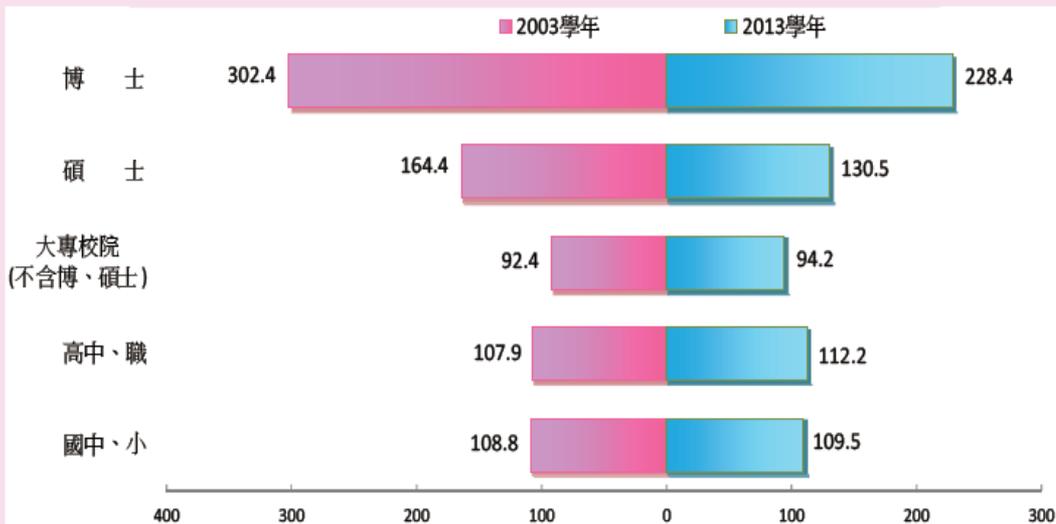
▶ 性別平等教育法（主管機關：教育部）

- 2011學年度，大學以下各級學校學生性別比率均與總人口性別比率相當，**碩士班**女學生比率為**43.4%**，**博士班**女學生比率為**29.7%**。
- 2011學年度大專校院學生，**女學生**就讀**私立**學校的比率為**70.4%**，**男學生**就讀**私立**學校的比率為**5.1%**。
- 2011學年度，大專校院學生就讀領域存在明顯性別差異：**人文類**男性學生占31.9%、女性占**68.1%**，**社會類**男性占38.9%、女性占**68.2%**，**科技類**男性占67.3%、女性占**32.7%**。

4-3 性別平等教育法

▶ 性別平等教育法（主管機關：教育部）

各級教育學生性比例（女生=100）



資料來源：教育部。

大專校院科技類科學生人數



資料來源：教育部。

說明：科技類科涵蓋生命科學、自然科學、數學及統計、電算機、工程、建築及都市規劃、農業科學、獸醫、醫藥衛生、運輸服務及環境保護等學門。



4-3 性別平等教育法

為何 女性就讀研究所的比例
遠低於男性？

如何 確保女性在教育上的
實質平等？

如何 破除教育上的性別刻板化？





4-3 性別平等教育法

- 審查委員會建議政府強化措施來消除性別刻板化印象和使女孩和男孩無法進入非傳統教育學科的結構性阻礙，包括選讀科系時加強消除性別刻板化印象之意識、提供更好的教育和職業諮詢服務提供者、並採取暫行特別措施，加速婦女在科學和工程領域的參與，設定明確的目標和時程表，毫不延遲地去改善此一狀況。



4-3 性別平等教育法

- 如《公民與政治權利國際公約》及《經濟社會文化權利國際公約》審查國際獨立專家團所建議的，審查委員會關切所有層級之性傾向及性別認同教材的發展缺乏進展。審查委員會也關切到，沒有定期的監督及檢視系統，來確保現存的性別平等指標及教材審查準則是符合CEDAW及性別平等教育法的規定。



4-3 性別平等教育法

審查委員會建議政府：

- 諮詢政府、學術、公民社會團體及LBTI社群的性別平等專家意見，在所有層級上，制定更多有具有性別多元意識的運動及教材。
- 確保教師、教授、教練、學校行政人員及性別平等教育委員會成員接受上述教材之定期及適當的訓練。
- 確保學校落實性別平等教育法，要求學校針對基於性傾向及性別認同而被邊緣化或被歧視的學生採取具目標的措施以保護並促進其權利。
- 建立定期全面檢視與監督機制，以驗證性別平等教育指標及教材審查準則性之有效執行以及具影響性。



4-4 性別平等綜合性法則(2)

▶ 中小企業發展條例（主管機關：經濟部）

2008年

「微型企業創業貸款」貸款件數，女性占38.3%、男性占61.4%；貸款金額上，女性占39.9%、男性占60.1%。

2012年

4月底止「青年（20-45歲）創業貸款」獲貸人數，女性占27%、男性占73%；獲貸金額上，女性占31%、男性占69%。

當不特別區分男女時

女性的比例低於男性

4-4 性別平等綜合性法則(2)

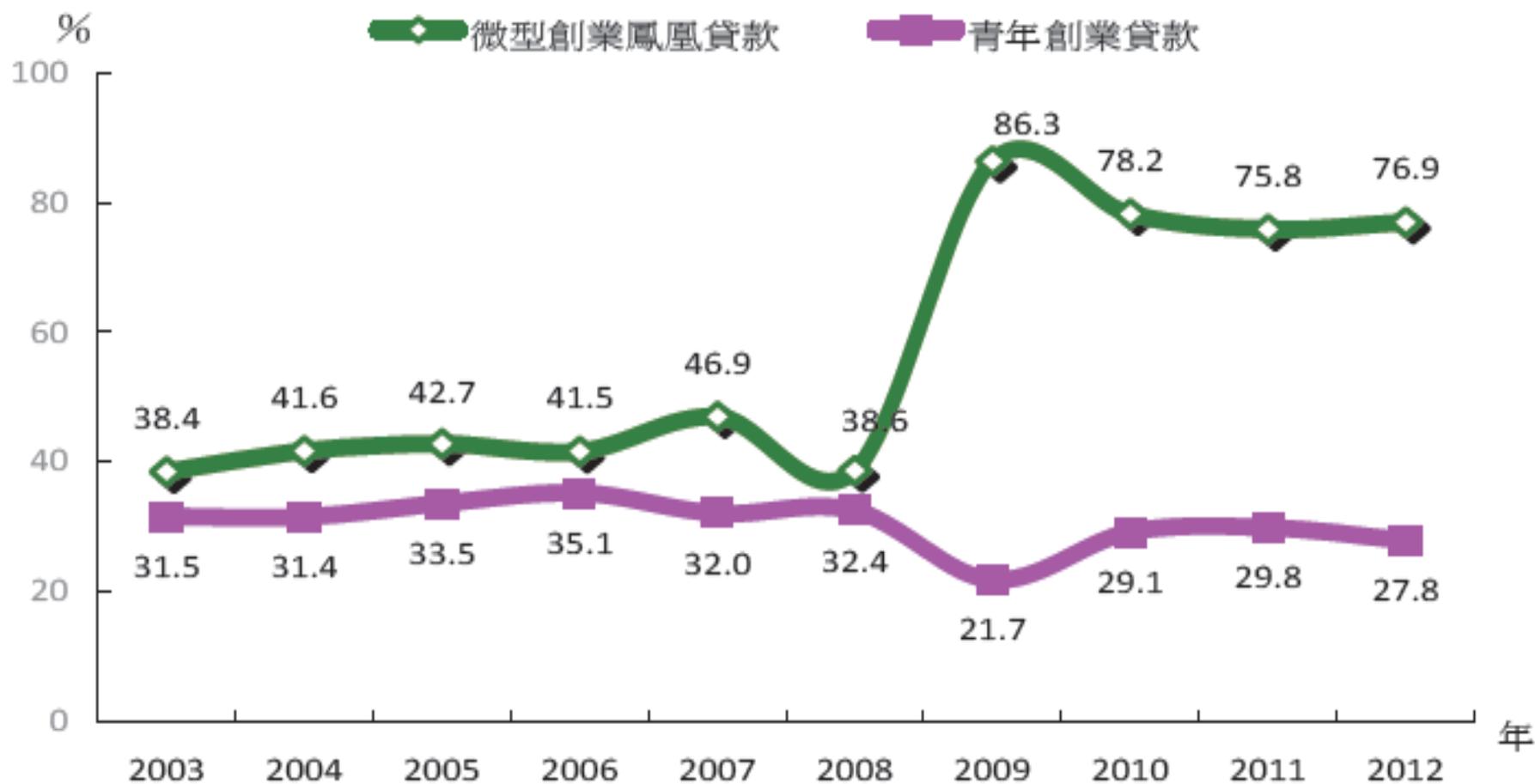
- 自2009年2月起，原「微型企業創業貸款」及「創業鳳凰婦女小額貸款」合併為「微型創業鳳凰貸款」，對象為**20-65歲婦女或45-65歲國民**。
- 2010年「微型創業鳳凰貸款」，女性貸款件數占**78.2%**、男性占21.8%，女性貸款金額占**77.0%**、男性占23.0%。



採取「特別措施」後，
女性的比例才略提升！

4-4 性別平等綜合性法則(2)

創業貸款件數女性所占比率



資料來源：經濟部。



4-4 性別平等綜合性法則(2)

- 雖然男女薪資差距由2009年18.1%縮小至2012年16.6%，審查委員會表達對薪資差距持續存在的關切。
- 審查委員會敦促政府收集不同性別、技術程度、部門、職業、年齡及族群的薪資比較資料，制定具特定目標的具體措施和實施機制來解決薪資差距和其他無法實現同值同酬的障礙。



4-4 性別平等綜合性法則(2)

▶ 農會法、漁會法（主管機關：農委會）

- 農會法第14條：農會會員**每戶以一人為限**。
- 農會法第12條、漁會法第15條：凡年滿二十歲，設籍農／漁會組織區域內，經審查合格後，得加入農／漁會為會員。
- 農田水利會組織通則第14條：凡在農田水利會事業區域內，**公有或私有耕地之機關代表人、所有權人、承租人、永佃權人……**為會員。
- 農會法第19條、漁會法第20條：農／漁會組成理事會、監事會。理事由會員（代表）選任之。
- 農田水利會組織通則第17條：會員年滿二十三歲，**具有會員資格一年**，可登記為會務委員候選人。



4-4 性別平等綜合性法則(2)

▶ 農會法、漁會法（主管機關：農委會）

- 農會法第14條：農會會員每戶以一人為限。
- 農會法第12條、漁會法第15條：凡年滿二十歲，設籍農／漁會組織區域內，經審查合格後，得加入農／漁會為會員。
- 農田水利會組織通則第16條：農田水利會事業區域內，公有或私有耕地之機關代表人、承領人、永佃權人……為會員。
先具有會員資格
才有機會成為理監事
才能登記為會務委員候選人
- 農會法第19條、漁會法第20條：農／漁會組成理事會、監事會。理監事由會員（代表）選任之。
- 農田水利會組織通則第17條：會員年滿二十三歲，具有會員資格一年，可登記為會務委員候選人。



4-4 性別平等綜合性法則(2)

2010年省市及縣市農會中：

- 女性會員代表占4.2%
- 女性監事占0.8%
- 女性理事占2.2%

鄉鎮市區農會中

- 女性會員代表占4.4%
- 女性監事占2.3%
- 女性理事占2.5%



4-4 性別平等綜合性法則(2)

女性會員比例為何？

為何女性比例遠低於男性？

如何提升女性會員的比例？

如何確保女性的實質平等？





4-4 性別平等綜合性法則(2)

原住民婦女

- 審查委員會讚賞近幾個月指派女性參與原住民族委員會，然仍關切原住民婦女在決策階層的低代表性。並進一步關切有關原住民社區經濟與就業方案的設計、規劃、執行及評估中，原住民婦女參與有限。



4-4 性別平等綜合性法則(2)

原住民婦女

- 審查委員會建議政府運用暫行特別措施，包含1/3性別比例原則，以增加原住民女性的代表性。並建議政府蒐集有關原住民婦女參與地方公開選舉及公共事務的資料。審查委員會進一步建議政府評估既存的原住民婦女相關措施的有效性，並定期諮詢原住民婦女有關原住民社區就業與經濟方案的意見。



4-5 性別平等如何從法律落實

▶ 民法（主管機關：法務部）

子女姓氏（2007年5月至2011年6月）

由父母雙方約定者：

- 約定從父姓者：95.08%
- 約定從母姓者：1.55%

由單方決定者

- 從父姓者：0.05%，
- 從母姓者(含非婚生從母姓)：2.92%。

父母約定不成，由申請人抽籤決定者

- 抽籤從父姓者：0.03%；抽籤從母姓者：0.11%。
- 抽籤從父姓與從母姓之比例約為1: 3.7。



4-5 性別平等如何從法律落實

▶ 民法（主管機關：法務部）

子女姓氏（2007年5月至2011年6月）

由父母雙方約定者：

如何落實法律明定的性別平等？

可能的阻礙？

如何消除阻礙？

- 從母姓者(含非婚生從母姓)：2.92%。

父母約定不成，由申請人抽籤決定者

- 抽籤從父姓者：0.03%；抽籤從母姓者：0.11%。
- 抽籤從父姓與從母姓之比例約為1: 3.7。



4-5 性別平等如何從法律落實

性別角色和刻板印象

- 審查委員會關切家庭及社會中根深蒂固的傳統性別刻板化印象，這樣的性別刻板化印象持續將婦女及女孩描繪為劣於男性，並且是男性性欲的客體。
- 審查委員會建議政府運用多媒體方式設計全面性的性別意識提升方案和教育活動，解決在家庭和社會中的性別刻板印象。委員會還建議突顯女性成就、男性平等分擔家庭責任，以及更加努力推動男性和男孩參與重新定義男子氣概。



4-5 性別平等如何從法律落實

▶ 民法（主管機關：法務部）**繼承**

- 民法第1138條：遺產繼承人，除配偶外，依左列順序定之：
 - 一、**直系血親卑親屬**
 - 二、父母
 - 三、兄弟姊妹
 - 四、祖父母
- 民法第1174條：繼承人**得**拋棄其繼承權。
- 民法第1187、1223條：**特留分**



4-5 性別平等如何從法律落實

▶ 民法（主管機關：法務部）繼承

- 民法第1138條：遺產繼承人，除配偶外，依左列順序定之：
 - 一、直系血親卑親屬
 - 二、父母
 - 三、兄弟姊妹
 - 四、祖父母
- 民法第1174條：繼承人得拋棄其繼承權。
- 民法第1187、1223條：特留分



當負債大於資產時，
為了保障繼承人

4-5 性別平等如何從法律落實

民法（主管機關：法務部）**繼承**

繼承系統表

國稅局

被繼承人：

年 月 日出生

年 月 日出生

配偶：

年 月 日出生

結婚日期：

年 月 日出生

出生年月日

長子 民國 年 月 日

次子 民國 年 月 日

三子 民國 年 月 日

四子 民國 年 月 日

長女 民國 年 月 日

次女 民國 年 月 日

三女 民國 年 月 日

四女 民國 年 月 日

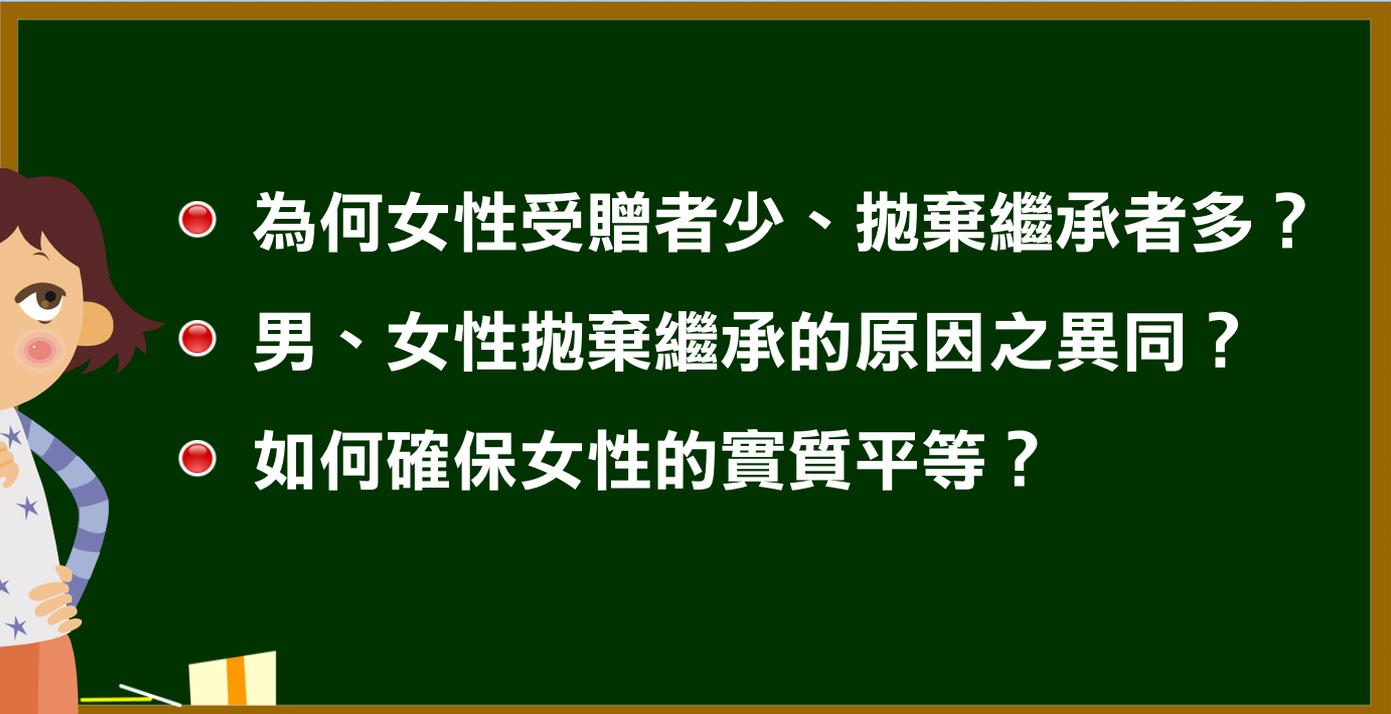
這份表格
有何問題？

如何調整
修改？



4-5 性別平等如何從法律落實



- 
- 為何女性受贈者少、拋棄繼承者多？
 - 男、女性拋棄繼承的原因之異同？
 - 如何確保女性的實質平等？

4-5 性別平等如何從法律落實

遺產稅申報概況

年度	實徵件數比%		實徵案件遺產總額比%		實徵案件遺產總額遺產淨額比%	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
100	69.7	30.3	71.4	28.6	65.9	34.1
99	71.6	28.4	80.5	19.5	79.2	20.8
98	72.7	27.3	80.2	19.8	79.0	21.0
97	72.3	27.7	79.8	20.2	79.7	20.3

如何提升女性享有與男性同等作為
遺囑執行人或遺產管理人的權利之實質平等？

4-5 性別平等如何從法律落實

▶ 國籍法（主管機關：內政部）

2011年因歸化取得我國國籍者5,923人

- 女性5,784人（占97.65%）
- 男性139人（占2.35%）
- 其中，女性歸化我國籍者主要係外籍配偶5,576人（占96.40%）。

為何外裔/籍配偶之性別比例如此懸殊？

導因？

影響？

因應？





五、結論

從個人主責業務做起…



想想：

有哪些是未達實質平等的？

可採取哪些暫行特別措施？



五、結論

▶ 特別措施（第4條）

- 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。



五、結論

▶ 特別措施（第4條）

- 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。

CEDAW第5條

締約各國應採取一切適當措施：

- 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。
- 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。



五、結論

▶ 性別工作平等法

第四章 促進工作平等措施

- **第14條**（生理假） 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，依各該病假規定辦理。
- **第15條** 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。陪產假期間工資照給。



五、結論

▶ 性別工作平等法

第四章 促進工作平等措施

- **第18條**（哺乳時間） 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。



五、結論

▶ 性別工作平等法

第四章 促進工作平等措施

- **第20條** 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。



五、結論

▶ 性別工作平等法

第四章 促進工作平等措施

- **第20條** 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。



五、結論

▶ 性別工作平等法

第四章 促進工作平等措施

- **第25條**（雇主之獎勵） 雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。



五、結論



**期待透過你/妳的創意與努力
在主責業務中
規劃執行暫行特別措施
加速性別實質平等之達成**