



CEDAW研析

從跨越歧視到追求多元性別權益

李麗慧 主講



110年9月27日



何謂歧視

- 歧視，是針對特定族群的成員，僅僅由於其身份或歸類，而非個人特質，給予不同且較差的對待。
- 像是在國家、地區、膚色、種族、宗教、性別、性向、階級、貧富、教育、職業和年齡等不同性質的層面當中都有可能產生不同程度的歧視。
- 「歧視」則是基於這種態度或信念所產生的行為。

➤ 偏見是觀念、刻板印象

➤ 歧視是付諸行動

➤ 歧視帶有仇恨、反感、情緒



根據《公約》第二條第二項，
直接或間接形式的差別待遇均可構成歧視：

(a) 直接歧視即處於同樣情況下的一個人因為一種禁止的理由所受待遇不如另一個人；例如，能否在教育或文化機構中就業或能否加入一個工會取決於申請人或受僱者的政治意見。直接歧視還包括在沒有可比較的類似情況下出於禁止的理由所採取的有害行為或不行為(例如，在婦女懷孕的情況下)；

(b) 間接歧視所指的是，表面上看起來是中性的法律、政策或作法，因為禁止的歧視理由而對行使《公約》權利有不適當的影響。例如，入學要求有出生登記證，這可能對那些沒有或被拒絕發給這種證件的種族少數團體或非國民造成歧視。



直接歧視



各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法第 8 條第 1 款違反 CEDAW 第 1 條。

各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法第 8 條第 1 款規定：「駐衛警察之遴選條件如左：一、曾受警察養成教育或專業訓練，或高中(職)以上畢業服畢兵役，或曾受軍事訓練並擔任士官以上職務者。」這個規定已經構成直接歧視，理由如下：

一、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。

二、駐衛警察之遴選應以從事該工作所需的能力或資格作為條件，如果該條件或資格可能排除特定性別且非工作所需要者，仍構成性別歧視，各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法第 8 條第 1 款規定以服畢兵役作為遴選駐衛警察的條件之一，由於服畢兵役者仍以男性為主，該規定已排除多數女性被遴選擔任駐衛警的機會，違反 CEDAW 第 1 條。



臺北市體育團體申請出國注意事項第 10 點第 8 款、第 11 款及第 12 款違反 CEDAW 第 1 條及第 3 條。

臺北市體育團體申請出國注意事項第 10 點規定：「申請出國之體育團體，其隊員不得超過左列限額：（八）網球隊男子五人至七人，女子三人至五人。..（十一）保齡球隊男子五人至七人，女子三人至五人。...（十二）軟式網球隊男子十人至十四人，女子六人至十人。」

此作業規定已經構成直接歧視，理由如下：

一、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 3 條規定，國家應採取一切適當措施，保證婦女得到充分發展，以確保婦女與男子平等享有人權和基本自由。

二、臺北市體育團體申請出國注意事項第 10 點之規定，以性別區分網球隊、保齡球隊、軟式網球隊申請出國隊員限額，違反 CEDAW 第 1 條及第 3 條。

法規限制聘用女性測量助理人員人數比例 違反 CEDAW 第 1 條及第 11 條第 1 項 a 款。

一、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 11 條第 1 項 a 款規定，人人有不可剝奪之工作權利。

二、地方政府聘僱測量助理人員，限制女性測量助理人員人數比例或人數，係以性別而非該工作所需之資格或條件分配名額，限制女性工作權，違反 CEDAW 第 1 條及第 11 條第 1 項 a 款。



相關案例

- 一、彰化縣各地政機關測量助理管理要點第 6 點違反 CEDAW 第 1 條及第 11 條第 1 項 a 款。
- 彰化縣各地政機關測量助理管理要點第 6 點規定：「地政機關測量助理名額，依本府核定之設置基準予以配置，各地政機關進用女性測量助理名額，不得超過該機關測量助理名額總數二分之一。」
- 二、嘉義縣政府暨所屬各地政機關測量助理管理要點第 6 點違反 CEDAW 第 1 條及第 11 條第 1 項 a 款。
- 嘉義縣政府暨所屬各地政機關測量助理管理要點第 6 點規定：「本府暨所屬各地政機關測量助理名額，應依本府核定之設置基準予以配置。本府暨所屬各地政機關進用女性測量助理名額，不得超過該機關測量助理名額總數四分之一。」
- 三、花蓮縣政府測量助理管理要點第 7 點違反 CEDAW 第 1 條及第 11 條第 1 項 a 款。
- 花蓮縣政府測量助理管理要點第 7 點規定：「地政機關得進用女性測量助理名額，但不得超過該機關測量助理名額總數六分之一，且進用名額不得多於三人。」
- 四、金門縣政府所屬地政機關測量助理管理要點第 6 點違反 CEDAW 第 1 條及第 11 條第 1 項 a 款。
- 金門縣政府所屬地政機關測量助理管理要點第 6 點規定：「地政機關測量助理名額，應依本府核定之設置基準予以配置。其進用女性測量助理名額，不得超過該機關測量助理名額總數四分之一。」



間接歧視



- 
- 根據 2015 年的統計顯示，農田水利會會員、會長及會務委員性別統計如下：1.會員計 152 萬 3,325 人人(女 42 萬 348 人，女性佔27.59%)；2.會長計 17 人(女 0 人)；3.會務委員計 351 人(女 14 人，女性佔 3.99%)。從統計數字上分析，可以看出差距顯著的性別差異。此差異可能與農業社會傳統男尊女卑，及認為男性才有能力參與公共事務的觀念有關，因而影響加入女性會員人數，並影響其參加會務委員及會長選舉之機會。
 - 農田水利會組織通則第 14、17 及 19-1 條有關會員、會務委員候選人及會長候選人之資格並未限制性別，但實務上卻呈現女性比例過低，已構成間接歧視。
- 
- 
- 
- 

- 
- 台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。如此規定當然違反 CEDAW 第 1 條條文，第五條條文(a)款，同時因為侵害女性員工的工作權，也違反了 CEDAW 第 11 條條文第 1 項(a)以及(b)款。
 - 一般而言，間接歧視針對的不是個人行為，而是帶有歧視效果的政策或做事方式。舉例而言，如果某個公司，不分男女，要求求職人士必須身高 160 公分以上，就可能構成間接歧視，因為能符合身高 160 公分以上的女性必定比男性為少。如此規定當然違反 CEDAW 第一條條文，同時因為侵害女性員工的工作權，也違反了 CEDAW 第 11 條條文第 1 項(a)以及(b)款。
- 
- 
- 
- 
- 

- 
- 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。如此考績標準，很可能違反 CEDAW 第 1 條條文，同時因為侵害女性員工的工作權，也違反了 CEDAW 第 11 條條文第 2 項。
- 
- 
- 
- 
- 



➤ 首先是關於改善嬰兒性別比例失衡的做法，依據文獻顯示，在自然情況下男女嬰的出生性別比例，應該是 104-106(男)比 100(女)，但台灣在傳統性別文化的影響下，男嬰的比例一直都偏高。統計數據顯示，從 2003 年開始，連續四年都是 1.1（男）比 1（女），一直到 2011 年以前，台灣嬰兒性別比例的失衡狀況都是全球最嚴重的前十名內。



- ▶ 在婚禮的部分，由於傳統婚禮中有太多的習俗，隱含著重男輕女的性別歧視，例如女兒離開家時的潑水，還因此有俗諺：嫁出去的女兒潑出去的水，此種說法，扭曲了現代的親子關係，也加深重男輕女的性別歧視。



農會理監事性別落差

- 根據 2014 年的統計顯示，改選之農會選任人員(會員代表、理事、監事)性別統計如下：1.會員代表計 12426 人(女 671 人)；2.理事計 2835 人(女 82 人)；3.監事計 957 人(女 26 人)。再者，全國農會，會員總人數約為 19,110,538 人，女性會員佔 725,213 人。
- 從統計數字上分析，可以看出差距顯著的性別差異。當時農委會對於此一性別差異的解釋是：「農田水利會會長及會務委員選舉，現行性別比例參與的差異懸殊，主要係因法定會員資格，且農業社會傳統土地傳承之觀念，會員成員多以男性居多。」
- 在農會法第十四條規定：農會會員每戶以一人為限。在傳統男尊女卑的觀念，以及認為男性才應該參與公共事務的影響下，自然女性會員就少，能選上成為理監事的比例就更低。



拋棄繼承與接受贈與性別比率

- 根據財政部統計，2014 年國人遺產登記拋棄繼承人數共計 4 萬 7,835 人，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%，女性僅佔 38.1%。讓人不禁想問，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會較男性為高，而受贈與比例較低？



學校主管性別落差

- 2014 年統計，我國中小學女性教師人數，依照任教學校之教育等級，分別為國民小學 9 萬 8,613 人、國民中學 5 萬 2,135 人、高級中等學校 5 萬 5,695 人，女性教師分別占 70.50%、68.59%、57.87%，皆超過 5 成。但對照校長的性別比例，我國中小學女性校長所占比率，依學校教育等級區分，分別為國民小學 29.77%、國民中學 34.82%、高級中等學校 19.48%。



何種身分容易遭遇歧視？

- 性別
- 種族
- 城鄉
- 貧富
- 婚姻
- 性傾向



交叉與多重歧視

- 性別與種族(原住民族婦女)
- 性別與身心障礙(雙性人)
- 性別與區域(農村婦女)
- 多元家庭權益



歧視的定義

- ▶ 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。



生理多元性別



- 貓哥 <https://youtu.be/cETMe-lrtEo>
- 細細老師 <https://youtu.be/ocSrERRg01g>



多元性別權益

- 性別可以改變嗎？
- 多元成家
- 身份證
- 參加運動賽事





謝謝您的聆聽

