「消除對婦女一切形式歧視公約」（CEDAW）教育訓練教材

金融監督管理委員會

109年4月

大　　綱

- CEDAW 核心概念、推動過程、條文及一般性建議(第3-24頁)
- 直接歧視與間接歧視（第25-40頁）
- 暫行特別措施（第41-54頁）
- 金管會相關案例（第55-69頁）
- 金管會相關性別統計(第70-82頁)

CEDAW核心概念、推動過程、條文及一般性建議

CEDAW三核心概念

不歧視	→	禁止歧視
形式平等	→	實質平等
個人義務	→	國家義務

（摘錄自郭玲惠教授101年CEDAW法規檢視講師教學工作坊「消除對婦女一切形式歧視公約」簡報）

CEDAW三核心概念

一、禁止歧視

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

(摘錄自郭玲惠教授、官曉薇教授101年CEDAW法規檢視講師教學工作坊「CEDAW條文逐條解說」簡報)

CEDAW三核心概念

二、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」

（摘錄自郭玲惠教授、官曉薇教授101年CEDAW法規檢視講師教學工作坊「CEDAW條文逐條解說」簡報）

形式平等及保護主義平等

- 「形式平等」－假設所有男人和女人都一樣， 若以不同的方式對待即謂不平等，因此男人和女人必須一視同仁，沒有分別。忽視女性的特殊需求，及較難取得某些機會管道。

- 「保護主義平等」－認知到男女間的差異，但這種差異，被認為是弱點，並採取管制、控制或排除女性的方式來提供平等，而不是將環境導正為有利於婦女的環境，給予女性安全與安心。這種方式並不改變結構，僅是以限制和管控限縮了女性的平等機會。

（摘錄自「CEDAW怎麼教」及郭玲惠教授、官曉薇教授101年CEDAW法規檢視講師教學工作坊「CEDAW條文逐條解說」簡報）

矯正式平等

- 「矯正式平等」－認知到是什麼原因造成性別差異，設計出有效手段消弭女性在地位與權力上之弱勢。認為任何忽略性別地位差異的政策或措施，都有可能造成不平等的結果，而應用各種政策法令計畫優惠措施等方法解決結構上的不平等。

CEDAW是以矯正式平等促進實質平等，創造有利的環境，消除不利於婦女的因素。

（摘錄自「CEDAW怎麼教」及郭玲惠教授、官曉薇教授101年CEDAW法規檢視講師教學工作坊「CEDAW條文逐條解說」簡報）

實質平等的三組成

取得機會的平等

女性與男性必須有平等獲得國家資源的機會。此可透過保障婦女權利資源的法律架構、機制和政策來實現。

結果的平等

國家必須確保權利能實際執行。國家有義務展現結果，而不僅是紙上談兵。

機會的平等

女性與男性有相同的機會。但若女性沒有取得的管道，僅提供機會是不夠的。

(摘錄自郭玲惠教授、官曉薇教授101年CEDAW法規檢視講師教學工作坊「CEDAW條文逐條解說」簡報)

CEDAW三核心概念

三、國家義務

尊重義務	法規或政策必須確沒有直接或間接歧視。
保護義務	法律要防止違法行為、提供救濟。
實現義務	創造有利環境，以積極的政策和有效之方案實現婦女權利，改善婦女的狀況。
促進義務	宣傳和提倡CEDAW之原則。

（摘錄自郭玲惠教授、官曉薇教授101年CEDAW法規檢視講師教學工作坊「CEDAW條文逐條解說」簡報）

國內CEDAW推動過程

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CEDAW推動過程

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。

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

（摘錄自郭玲惠教授、官曉薇教授101年CEDAW法規檢視講師教學工作坊「CEDAW條文逐條解說」簡報）

金管會相關條文-CEDAW第2條

- **CEDAW第2條 消除歧視之義務**

  締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：

(a)男女平等的原則如尚未列入本國憲法或其他有關法律者，應將其列入，並以法律或其他適當方法，保證實現這項原則；

(b)採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；

(c)為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；

金管會相關條文-CEDAW第2條

(d)不採取任何歧視婦女的行為或做法，並保證政府當局和公共機構的行動都不違背這項義務；

(e)採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；

(f)採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；

(g)廢止本國刑法內構成對婦女歧視的一切規定。

金管會相關條文-CEDAW第3條

- **CEDAW第3條 婦女享有人權和基本自由**

  締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。

金管會相關條文-CEDAW第4條

- CEDAW第4條 暫行特別措施

1. 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。
2. 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4條第1項與第2項的差別：

	暫行特別措施	特別措施
規定條文	第4條第1項	第4條第2項
實施期間	暫時，在達到實質平等後要停止(依具體效果而定)	永久
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

金管會相關條文-CEDAW第7條

- **CEDAW第7條 消除政治和公共生活中對婦女的歧視**

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：

(a)在一切選舉和公民投票中有選舉權，並在一切民選機構有被選舉權；

(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；

(c)參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會。

金管會相關條文-CEDAW第11條

- CEDAW第11條 就業權

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。

金管會相關條文-CEDAW第11條

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；

(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；

(d)對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

3. 應根據科技知識，定期審查與本條所包涵的內容有關的保護性法律，必要時應加以修訂、廢止或推廣。

金管會相關條文-CEDAW第13條

- **CEDAW第13條 經濟與社會福利權**

  締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：

  (a)領取家屬津貼的權利；

  (b)銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；

  (c)參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

金管會相關條文-CEDAW第15條

- CEDAW第15條 法律之前人人平等

1. 締約各國應給予男女在法律面前平等的地位。
2. 締約各國應在公民事務上，給予婦女與男子同等的法律行為能力，以及行使這種行為能力的相同機會。特別應給予婦女簽訂合同和管理財產的平等權利，並在法院和法庭訴訟的各個階段給予平等待遇。
3. 締約各國同意，旨在限制婦女法律行為能力的所有合同和其他任何具有法律效力的私人文件，應一律視為無效。
4. 締約各國在有關人身移動和自由擇居的法律方面，應給予男女相同的權利。

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：近用司法資源

金管會相關CEDAW
一般性建議

詳細內容可參閱行政院性別平等會網站CEDAW專區

CEDAW條文及一般性建議

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。

直接歧視相關規定

- 公民與政治權利國際公約第2條第1項：本公約締約國承允尊重並確保所有境內受其管轄之人，無分種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。
- 公民與政治權利國際公約第18號一般性意見第1點：不歧視、法律面前平等以及法律的無差別的平等保障，是保障人權的基本而普遍的原則。

直接歧視相關規定

- 經濟社會文化權利國際公約第20號一般性意見第20點，特別針對性別指出：

  《公約》保證男性和婦女平等享有各項經濟、社會和文化權利的權利。自《公約》通過以來，「性別」這一禁止理由的概念發生了很大變化，現在，它不僅包括身體特徵，還包括性別刻板印象、偏見和預設角色的社會建構，這些都構成了平等享有經濟、社會和文化權利的障礙。

直接歧視相關規定

交叉歧視

- CEDAW第28號一般性建議：
  - 交叉性是理解第2條所載締約國一般義務範圍的根本概念。以性和性別為由對婦女的歧視與影響婦女的一些其他因素息息相關，如種族、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。（28/18）
  - …締約國有義務採取步驟，修改、廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例。特定族群的婦女，包括被剝奪自由、難民、尋求庇護者和遷徙婦女、無國籍婦女、同性戀婦女、身心障礙婦女、人口販運的女性受害者、喪偶和高齡婦女等，尤其易受到民法和刑法、規章和習慣法和慣例的歧視…。（28/31）
- 經濟社會文化權利公約第20號一般性意見：

  一些個人或團體面臨著基於一種以上禁止理由的歧視，例如，屬於一種族裔或宗教少數團體的婦女。這種集於一身的多種歧視對個人有獨特的具體影響，需要給予特別注意和救濟。

直接歧視相關規定

系統性歧視

- 經濟社會文化權利公約第20號一般性意見：

對某些團體的歧視是普遍的、持續的，並深深紮根於社會行為和組織中，時常涉及不受質疑的或間接的歧視。這種系統性歧視可理解為公共或私人領域的法律規則、政策、慣行或占主導地位的文化態度，這使某些團體處於相對不利的地位，而使另一些團體擁有特權。

直接歧視案例(一)

案例1：限制聘用女性測量助理人員人數

- 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。

法規內容

- 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。」
- 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。」
- 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。」
- 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。」

直接歧視案例(一)

違反理由

- 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。
- 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。

直接歧視案例(二)

案例2：最低結婚及訂婚年齡不一致

- 男女最低結婚及訂婚年齡不一致

法規內容

- 民法第980條規定：「男未滿18歲，女未滿16歲者，不得結婚。」及第973條規定：「男未滿17歲，女未滿15歲者，不得訂定婚約。」

直接歧視案例(二)

違反理由

- 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。
- 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。

間接歧視案例(一)

案例1：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。

間接歧視案例(二)

案例2：薪資差距

- 雖女性平均薪資持續提高，男女薪資差距逐年縮小，104年女性月平均薪資占男性的83.01%，是否構成間接歧視?

平均薪資性別差異

國家義務

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。
CEDAW第28號一般性建議	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。
經濟社會文化權利公約第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。

政府推動消除歧視案例

案例：內政部改善婚喪禮俗中傳統性別刻板角色

- **委託研究，檢視傳統婚喪禮俗中的性別不平等、性別刻板角色**
- **出版「平等自主・慎終追遠～現代國民喪禮」**
  協調勞動部於禮儀師訓練課程納入性別平等意識，證照考試題目納入性別平等議題。
- **出版「現代國民婚禮」**
  舉辦創意婚禮短片競賽活動。
  引導國人在籌辦婚禮時，能夠重視新人主體、性別平等、民主協商的精神，希望每一對新人在籌辦婚禮時，都能不因性別、族群、階級而被僵化習俗所制約。

反思…

- 參考上述內容及推動消除歧視案例，反思自己所推動之公務中，是否可能存在性別不平等之政策或措施?
- 要如何避免直接歧視與間接歧視?及如何改進性別歧視現象?

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 ）

暫行特別措施的性質與意涵

暫行特別措施的性質與意涵

- 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。

暫行特別措施的性質與意涵

- 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。

採行「暫行特別措施」步驟及原則

1. 以性別統計與分析為採行「暫行特別措施」與否判斷依據：當法律、規章、辦法本身無直接歧視女性條文存在時，應以實際實施結果的統計資料為依據，檢視是否有「間接歧視」之情形。
2. 決定「暫行特別措施」的類型：常見設定配額比例、提供優先或優惠待遇、重新分配資源、採取彈性作為等。

「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。

暫行特別措施案例(一)

案例1：民意代表名額

- 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。

暫行特別措施案例(一)

憲法

- 第64條：立法院立法委員，依左列規定選出之：（略）立法委員之選舉及前項第二款至第六款立法委員名額之分配，以法律定之。婦女在第一項各款之名額，以法律定之。
- 第 134 條：各種選舉，應規定婦女當選名額，其辦法以法律定之。

憲法增修條文

- 第4條：立法院立法委員自第七屆起一百一十三人，任期四年，連選得連任，於每屆任滿前三個月內，依左列規定選出之，不受憲法第六十四條及第六十五條之限制：一、自由地區直轄市、縣市七十三人。每縣市至少一人。二、自由地區平地原住民及山地原住民各三人。三、全國不分區及僑居國外國民共三十四人。
- (略)第三款依政黨名單投票選舉之，由獲得百分之五以上政黨選舉票之政黨依得票比率選出之，各政黨當選名單中，婦女不得低於二分之一。

地方制度法

- 第33條：(略)各選舉區選出之直轄市議員、縣（市）議員、鄉（鎮、市）民代表名額達四人者，應有婦女當選名額一人；超過四人者，每增加四人增一人。
- 直轄市、縣（市）選出之山地原住民、平地原住民名額在四人以上者，應有婦女當選名額；超過四人者，每增加四人增一人。鄉（鎮、市）選出之平地原住民名額在四人以上者，應有婦女當選名額；超過四人者，每增加四人增一人。

暫行特別措施案例(一)

立法委員女性比率

2020年第10屆立法委員女性比率為41.59%，為歷屆最高，顯示女性政治參與比率逐步提升。

暫行特別措施案例(二)

案例2：創業貸款

- 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。

- 【微型創業鳳凰貸款要點】
- 一、勞動部（以下簡稱本部）為辦理微型創業鳳凰貸款（以下簡稱本貸款）協助婦女及中高齡者創業，並促進就業，特訂定本要點。
- （略）
- 三、凡年滿二十歲至六十五歲婦女，三年內曾參與政府實體創業研習課程，並經創業諮詢輔導，所經營事業員工數（不含負責人）未滿五人，具有下列條件之一者，得向本部申請本貸款：
- 四、年滿四十五歲至六十五歲國民，三年內曾參與政府實體創業研習課程，並經創業諮詢輔導，所經營事業員工數（不含負責人）未滿五人，符合前點所定各款之一者，得向本部申請本貸款。

暫行特別措施案例(三)

案例3：國際運動賽事之選手

- 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。

暫行特別措施案例(四)

案例4：育嬰假及薪資

- 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。
- 美國政府公布新規則：要求員工人數超過100人的企業，必須向聯邦政府提供員工薪酬資料，並註明員工性別、種族和民族資訊，透過關鍵資訊，檢視企業在薪資給付所存在的不平等現象，以保障女性發展的機會；此項規則另一個特別處在於：為了積極落實性別平權，歐巴馬總統選擇動用行政權來解決國會拒不處理之要務，彰顯其在憲法授權下之彈性處理。

暫行特別措施案例(五)

案例5：上市公司董事會

- 部份歐洲國家為提升女性進入企業決策階層機會，實施強制配額措施，挪威率先於2003年通過法案，要求上市公司董事會女性席次須達40%，2006年進一步強制未達標準企業，得由法院宣布解散，2012年女性董事比率已達44%，女性董事長比率11%，居歐洲各國之冠（2012年歐盟大型上市公司中，女性董事僅占16%，女性董事長僅有3%）。

反思…

- 想一想自己所推動之公務中，是否存在間接歧視?
- 是否可能規劃暫行特別措施，以加速實現性別平等?

金管會相關案例

（本節內容參考金管會官網性別主流化專區之主流化計畫資料）

金管會相關案例(一)

案例1：就業與創業貸款

- 金管會自102年起就金融機構**對於中小企業主為女性之放款核貸績效結果**，列為審核金融機構申請增設國內分支機構之評核項目，以建構婦女友善的就業與創業環境。

➡ 對金融機構提高對女性融資意願有正面效果。

金融機構申請增設國內分支機構情形							
年度	102	103	104	105	106	107	108
總申請家數	3	5	4	3	4	5	2
得分家數	3	2	3	2	3	5	2
得分家數佔總申請家數比例	100%	40%	75%	67%	75%	100%	100%

金管會相關案例(一)

相關CEDAW條文及一般性建議

- CEDAW第13條：締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：（a）領取家屬津貼的權利；（b）銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；（c）參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。
- CEDAW第21號一般性建議：若婦女根本無法簽訂契約、取得金融信貸、僅能經由丈夫、男性親屬的同意或保證方能為之，其法律自主權即受剝奪。該等限制使婦女不能作為財產唯一的所有者，並使其不能對自己的財產進行合法管理，或訂立任何其他形式的契約。該等限制嚴重影響婦女自己和其受撫養人的能力。(21/7)

金管會相關案例(一)

問題討論

- 您是否同意採取暫行特別措施，使一定比例的女性取得貸款和資金？
- 除了上述措施外，還可以提供哪些措施幫助女性創業？

金管會相關案例(二)

案例2：董事會成員

- 促進上市上櫃公司董事會成員多元化；拔擢女性擔任高階負責人。

公開發行公司董事會女性人數近年已有提升，108年女性董事人數佔整體董事人數之13.72%。

金管會相關案例(二)

金管會從上市上櫃公司著手，致力提升董事會女性董事比例，促進董事會成員多元化。

證交所公司治理中心於103年12月30日公告第2屆公司治理評鑑指標，新增「**公司董事會成員是否至少包含一位女性董事？**」為加分指標。

證交所於103年12月31日修正「上市上櫃公司治理實務守則」第20條第3項規定，規範**董事會成員組成應考量性別等多元化事項**；另亦規範公司應於年報中揭露其履行情形及未符合上開守則規定之說明。

證交所公司治理中心已將「**公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上?**」列為第7屆公司治理評鑑之加分指標。

金管會相關案例(二)

- 推動財團法人金融消費評議中心董事會成員任一性別比例不少於三分之一。
  - 評議中心第2屆董事會成員有男性董事3人及女性董事4人，符合任一性別比例不少於三分之一。
  - 評議中心修正捐助章程、組織規程相關規範，明定**「董事、監察人任一性別比例不得低於三分之一」**等文字。

評議中心捐助章程第13條：「本中心之董事長、董事及監察人相互間，不得有配偶及三親等內親屬之關係。本中心董事、監察人任一性別比例不得低於三分之一…。」

評議中心組織規程第2條：「本中心設董事會，置董事7人至11人。本中心置監察人1人至3人。董事及監察人任一性別比例不得低於三分之一…。」

金管會相關案例(二)

相關CEDAW條文及一般性建議

- CEDAW第4條：1.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：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。

金管會相關案例(二)

- CEDAW第7條：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：…(c)參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會。
- CEDAW第23號一般性建議：為了在公共生活中取得廣泛代表性，婦女必須能夠充分平等地行使政治和經濟權力；他們必須能夠充分和平等地參與國家和國際各級的決策，以便對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻。如要達到這些目標和確保真正的民主，則性別觀點極為重要。是以必須使婦女參加公共生活、善用其貢獻，確保其利益獲得保護，並保障所有人不論男女都能享有人權。婦女的充分參與不僅在於培力，更促使整體社會進步。（23/17）

金管會相關案例(二)

問題討論

- 公開發行公司董事會性別比例落差大的原因有哪些？
- 推動董事會組成任一性別比例達三分之一，為縮小各個領域中性別落差的暫行特別措施，您覺得除此之外還有什麼方法可以促進各領域的性別比例平衡？

金管會相關案例(三)

案例3：微型保險

- 金管會於98年7月21日開放保險業辦理微型保險業務。

目的

為使經濟弱勢民眾及特定身分族群每年能以較少保費，購買基本保險保障，避免家庭或個人因事故發生陷入經濟困境(如:男性原住民至山下打工並無固定雇主幫其投保勞保、漁民眷屬在海邊撿漁貨被海浪捲走)，並督促保險業善盡社會責任。

對象

98年7月開辦之初，適用對象包含經濟弱勢民眾及原住民、漁民、社福慈善團體之服務對象、內政部工作所得補助方案實施對象、特殊境遇家庭暨中低收入戶、身心障礙者等，嗣於103年6月增列農民為微型保險之適用對象，再於107年12月放寬承保對象至各該對象之家庭成員，至此微型保險已涵蓋9大類目標族群及其家庭成員。

金管會相關案例(三)

措施

1. 103年至106年分別舉辦公益路跑園遊會、草地野餐音樂會暨園遊會及千人彩繪暨園遊會等宣導活動。107年度於全國北、中、南、東地區辦理計21場之巡迴講座。
2. 為便利民眾投保微型保險，於104年5月7日鬆綁「保險業招攬及核保理賠辦法相關規定，使保險業招攬微型保險業務時，得免依該辦法填寫招攬報告書。
3. 106年2月、108年3月分別去函原民會、衛生福利部、各縣(市)政府協助宣導微型保險，並於106年至108年陸續拜會縣市政府，加強與相關政府機關協調聯繫。

成果

截至108年底共有27家保險業者開辦微型保險業務，累積承保人數已逾75.7萬人，總累積承保保額超過新臺幣2,467億元。

統計分析

1. 投保之被保險人類型以原住民族、特殊境遇家庭暨中低收入戶、身心障礙者及社福團體(機構)服務對象等四大族群為主，合計占被保險人總數之9成，對於社會安全網之補強有相當助益。
2. 被保險人之男女比率分別為48.4%及51.6%，無顯著失衡或不利單一性別之情形。

金管會相關案例(三)

近5年微型保險承保人數及承保保額逐年增加，104年度男女承保總人數約20.3萬人，承保保額約706億元；108年度男女承保總人數已達75.7萬人，承保保額逾2,467億元。

金管會相關案例(三)

相關CEDAW條文及一般性建議

- CEDAW第3條：締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。
- CEDAW第28號一般性建議：《公約》的目的是消除一切形式以性別為由對婦女的歧視，確保婦女不論已婚未婚，均可在男女平等的基礎上認知、享有和行使所有在政治、經濟、社會、文化、公民、家庭或任何其他方面的人權和基本自由。(28/4)

金管會相關案例(三)

問題討論

- 除了上述措施外，還有哪些措施能針對有潛在需求之弱勢民眾及特定身分族群加強推廣微型保險?

金管會相關性別統計

（本節內容參考金管會官網性別主流化專區之性別統計資料）

金管會相關性別統計(一)

性別統計1：長期照顧保險

- **長期照顧保險男、女性被保險人占率**

  截至108年底，壽險業長期照顧保險有效契約達71萬4,754件，被保險人為男性者占45.47%、被保險人為女性者占54.53%，顯示女性對於長期照顧保險之需求略高於男性，此可能與國人女性平均壽命高於男性，相對重視長期照顧需求之規劃有關。

金管會相關性別統計(一)

- **長期照顧保險男、女性要保人為自己投保占率**

若進一步以要保人與被保險人為同一人之案件（為自己投保）（共54萬4,915件）為母體進行購買者分析，則此一比率將變為39.34%、60.66%，可進一步佐證前述關於女性相對重視長期看護需求之規劃之推論。

金管會相關性別統計(一)

結論

- 女性消費者相對重視長期照顧保險的規劃，未來推廣及宣導此類保險商品時，除了在既有的基礎進行全面性的推廣及宣導外，可思考如何提升男性消費者對於長期照顧保險的認識，進而提升其投保意願。

金管會相關性別統計(二)

性別統計2：強制汽車責任保險

- **被保險人男女性別損失件數分布占率(2015年-2019年)**
  年平均損失件數之比例，男性被保險人約占 51.6%，女性被保險人約占 48.4%，可看出損失件數男女性比例差異變化不大，皆約維持在3%上下。

被保險人男女性別損失件數分布占率

	2015	2016	2017	2018	2019	平均
女性	48.2%	48.3%	48.5%	48.4%	48.3%	48.4%
男性	51.8%	51.7%	51.5%	51.6%	51.7%	51.6%

■女性 ■男性

金管會相關性別統計(二)

- **被保險人男女性別總賠款金額分布占率(2015年-2019年)**

  年平均總賠款金額之比例，男性被保險人約占56.3%，女性被保險人約占43.7%，男性被保險人較女性被保險人高12.6%。

被保險人男女性別總賠款金額分布占率

	2015	2016	2017	2018	2019	平均
女性	42.7%	44.0%	43.9%	42.7%	44.7%	43.7%
男性	57.3%	56.0%	56.1%	57.3%	55.3%	56.3%

■女性 ■男性

金管會相關性別統計(二)

- **將「性別」列為強制車險費率計算因子之合理性**

  由上述理賠之性別統計觀察損失件數及賠款金額，發現男性被保險人的比重都超過女性。進一步觀察2015年至2019年女性被保險人之平均損失頻率為1.54%，略低或接近於男性被保險人的1.58%，差異不大。

被保險人男女性別損失頻率

	2015	2016	2017	2018	2019	平均
女性	1.41%	1.48%	1.61%	1.17%	1.82%	1.54%
男性	1.44%	1.53%	1.65%	1.20%	1.88%	1.58%

■女性 ■男性

金管會相關性別統計(二)

- 惟在損失幅度方面，男性被保險人之損失幅度46,862元，較女性被保險人的38,767元，高出20.9%。可以推測發生交通事故的頻率於男女性別因素較無明顯差異，但是一旦發生事故，男性被保險人所造成的平均理賠金額較女性為高，因此風險亦較高，應收取較高的保險費以反映真實的風險狀況，故將「性別」列為費率計算之因子應屬合理且可反映費率之公平性。

	2015	2016	2017	2018	2019	平均
女性	40,695	38,653	36,812	41,289	35,254	38,767
男性	50,935	45,932	44,301	51,951	40,707	46,862

金管會相關性別統計(二)

結論

- 強制車險依2015年至2019年理賠之性別統計資料顯示，男性被保險人的風險確實高於女性被保險人，顯見目前強制車險的費率計算公式將性別列為費率因子予以計價，符合費率釐定之公平及合理原則。
- 後續持續觀察強制車險承保及理賠之性別統計發展狀況，適時反映與調整不同性別風險所對應之費率，以維護性別平等之權益。

金管會相關性別統計(三)

性別統計3:不動產授信

- **購屋貸款餘額及比重分析**

  全體銀行對男性、女性不動產授信餘額分別為4.58兆及3.98兆元，佔全體貸款比率分別為53.5%及46.5%。

金管會相關性別統計(三)

- **利率分析**

108年12月男性、女性平均利率分別為1.80%及1.79%，以101年至108年資料分析，顯示男性平均利率略高於女性。

項目	101/12	102/12	103/12	104/12	105/12	106/12	107/12	108/12
男性平均利率	2.12%	2.09%	2.07%	2.07%	1.86%	1.84%	1.82%	1.80%
女性平均利率	2.11%	2.07%	2.05%	2.06%	1.84%	1.82%	1.81%	1.79%

房貸利率分析圖

金管會相關性別統計(三)

- **逾放金額及比率分析**

108年12月男性、女性房貸逾放比率分別為0.14%及0.10%，以 101年至108年資料分析，男性逾放金額及比率皆較女性高，顯示男性呆帳風險相對較高，因而造成男性房貸利率高於女性之情況。

項目		101/12	102/12	103/12	104/12	105/12	106/12	107/12	108/12
男性	逾放比率	0.19%	0.14%	0.10%	0.12%	0.15%	0.18%	0.16%	0.14%
	逾放金額(億元)	65	50	39	47	60	74	70	65
女性	逾放比率	0.14%	0.09%	0.08%	0.08%	0.10%	0.13%	0.11%	0.10%
	逾放金額(億元)	44	31	28	27	36	47	40	40

房貸逾放比率分析圖

金管會相關性別統計(三)

結論

- 整體而言，購屋貸款授信餘額男性高於女性，而女性購屋貸款利率略低於男性，惟差異並不明顯。
- 金融聯合徵信中心建置「Open Data專區」-「購置住宅貸款統計資訊」，業將性別因素納入分析。將請聯徵中心向其會員機構宣導多利用聯徵中心購置住宅貸款統計資訊等大數據資料，落實將性別觀點融入各業務中。