「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

113年

大　　綱

- 一、前言
- 二、CEDAW 核心概念、推動過程、條文及一般性建議
- 三、直接歧視、間接歧視及交叉歧視
- 四、暫行特別措施
- 五、多元性別、數位性別暴力
- 六、民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例
- 七、金管會性平措施案例與性別統計

本課程延續參考CEDAW教育訓練及宣導計畫(109-112年)及114年性平考核計畫辦理

一、前言

本課程目標是.....

- 了解CEDAW內涵與價值
- 了解金融政策融入CEDAW性別平權意識的重要性與可行作法
- 期助縮短各領域的性別落差、持續建構不同性別適性發展的金融環境

本課程延續參考CEDAW教育訓練及宣導計畫(109-112年)及114年性平考核計畫辦理

CEDAW 是什麼？

- 性別平等及人權保障是普世價值，聯合國為促進實踐男女平等，1979年通過**消除對婦女一切形式歧視公約**(Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women，簡稱CEDAW),是九大國際人權公約之一(註)，公認的婦女平權憲章。
- 性別平等是聯合國2030永續發展目標之一。

註：除CEDAW外，另有①公民與政治權利、②經濟社會文化權利、③身心障礙者權利、④兒童權利、⑤消除一切形式種族歧視、⑥保護所有移工及其家庭成員權利、⑦保護所有人免遭強迫失蹤及禁止酷刑和其他殘忍、⑧不人道或有辱人格的待遇或處罰等八大國際人權公約。

CEDAW 要旨與議題趨勢

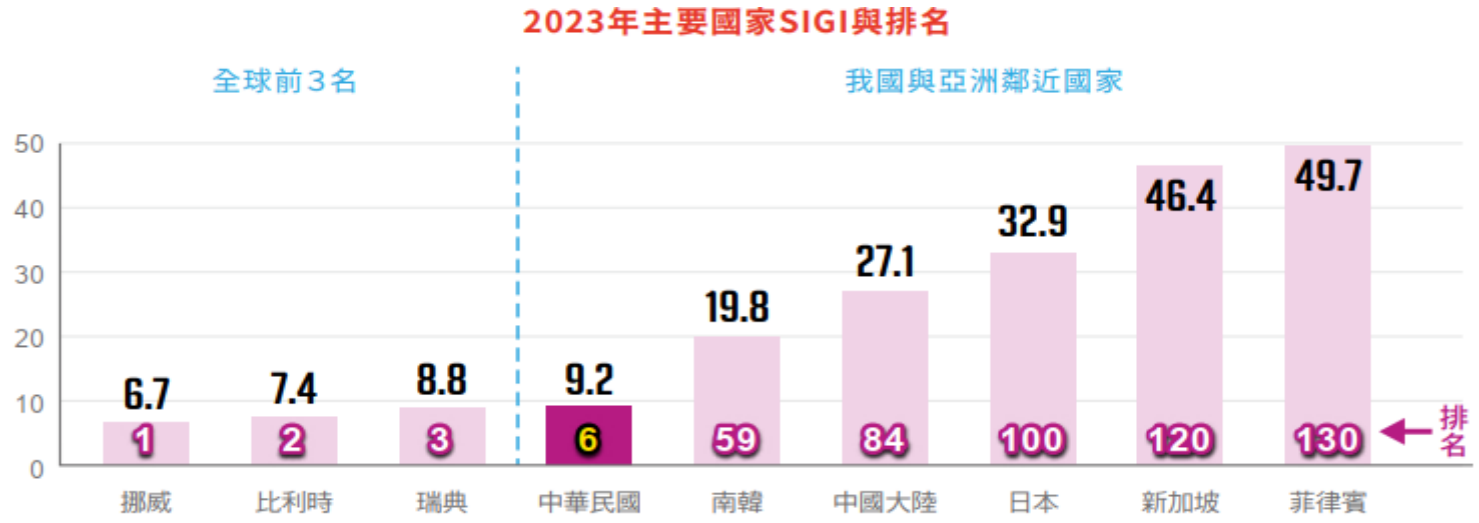
- **要旨**：男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利
- **趨勢**：性別議題取代婦女議題；將性別議題納入工作核心及主要決策過程(「性別主流化」策略-- Gender Mainstreaming)
- **新興議題**：縮短性別薪資差距、包容多元性別、防治(數位)性別暴力與騷擾、突破性別刻板印象

不局限於性別刻板印象示例

資料來源:維基百科對於美國前最高法院大法官露絲·貝德·金斯堡Ruth Bader Ginsburg 之介紹網站、NASA網站影片 https://plus.nasa.gov/video/artemis-ii-meet-the-astronauts-who-will-fly-around-the-moon-official-nasa-video/ 、金門日報「『男』丁格爾也能當護理長」https://www.kmdn.gov.tw/1117/1271/4189/333299/、關鍵評論網站引用相片 https://www.thenewslens.com/article/192796、113.5.15總統府新聞稿-總統接見變裝皇后秀冠軍得主

我國性別平等在國際間之表現- SIGI 1/2

- 依行政院2024年性別圖像，**我國2023年首次獲經濟合作暨發展組織OECD社會習俗性別指數 (Social Institution and Gender Index, SIGI)公布成績，綜合平均值9.2分，居全球第 6 名，亞洲第 1 名**。
- SIGI係透過社會制度中對女性潛在的歧視因素，以「家庭中的歧視」、「身體完整性受限制」、「取得生產和財務資源」及「公民自由限制」4大面向，共16項指標，173個題項，逐一檢視各國法律、社會規範和做法。

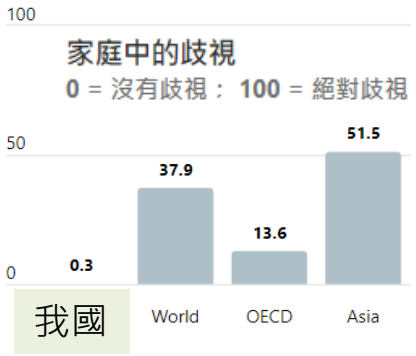


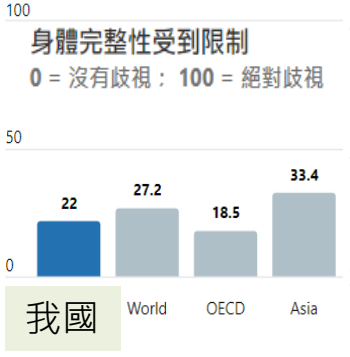
整理自:行政院2024年性別圖像

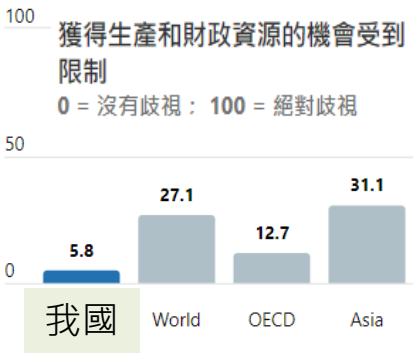
我國性別平等在國際間之表現- SIGI 2/2

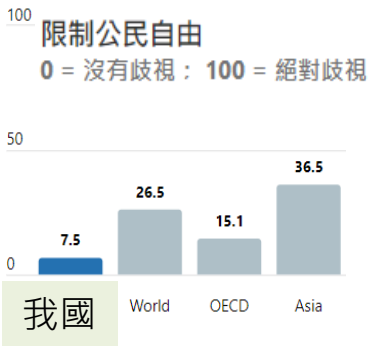
我國於SIGI評比四大面向數值一覽表(數值越低表示越佳，數值0表示沒有歧視):
整體而言，我國為亞洲第1名，在「家庭中的歧視」面向，表現最為突出(沒有歧視)

四大面向	我國數值(註)	指　標
家庭中的歧視	0.3	童婚、家庭責任、離婚、繼承權
身體完整性受限制	22.0	針對女性的暴力、失蹤婦女、生育自主等
取得生產和財務資源	5.8	取得土地/非土地資產、金融服務、職場權利
公民自由限制	7.5	公民權、行動自由、政治主張、訴諸司法









註: SIGI係依特定公式，將本表我國四大面向數值，計算得出我國綜合平均值9.2分(如前頁簡報所示)。

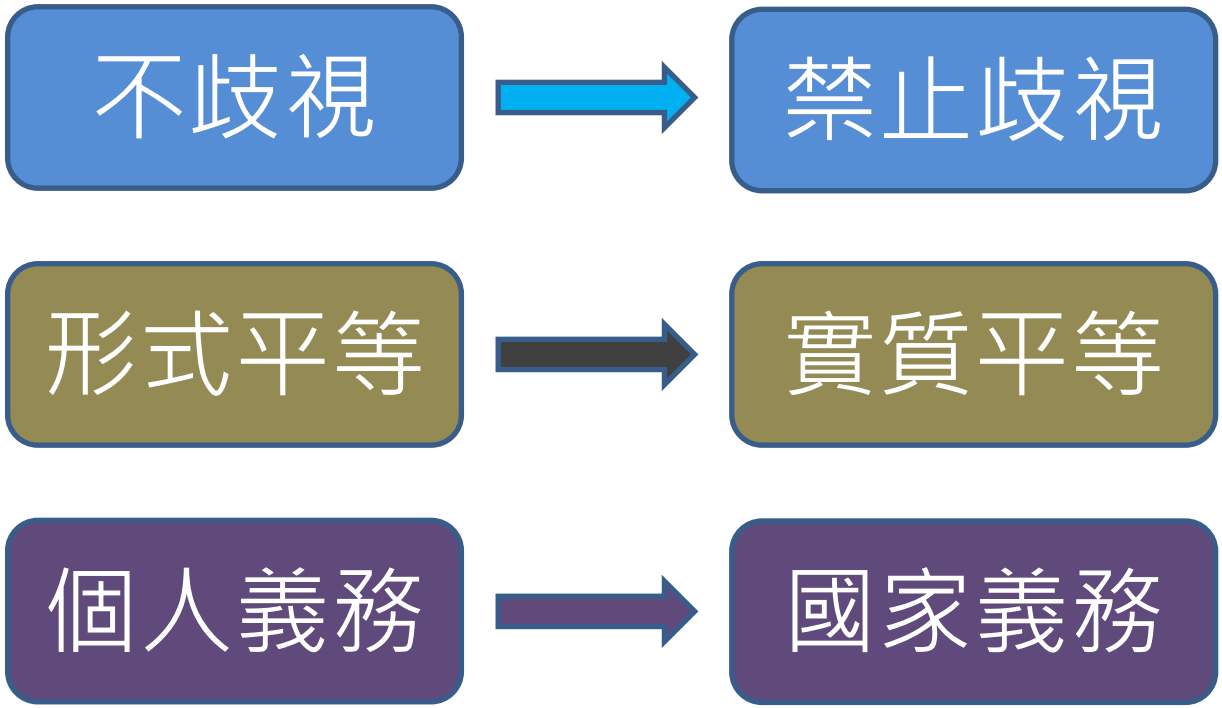
整理自:行政院2024年性別圖像，以及 OECD SIGI官網
https://www.oecd.org/stories/gender/social-norms-and-gender-discrimination/sigi/dashboard

二、CEDAW核心概念、推動過程、條文及一般性建議

大　　綱

- 一、前言
- 二、CEDAW 核心概念、推動過程、條文及一般性建議
- 三、直接歧視、間接歧視及交叉歧視
- 四、暫行特別措施
- 五、多元性別、數位性別暴力
- 六、民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例
- 七、金管會性平措施案例與性別統計

CEDAW 三核心概念



CEDAW 三核心概念

一、禁止歧視

- 除消極不歧視外，更要積極地消除：

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)歧視、直接/間接/交叉歧視

- 政府行為和私人行為(非政府組織、機構、個人、企業等)均應禁止歧視。

CEDAW 三核心概念

二、實質平等

- 男女平等易流於形式平等(註1)或保護主義平等(註2)，應加以辨識。
- 必要時需運用矯正式平等(註3)以達成實質平等。
- 從「形式平等」到「實質平等」，以矯正式平等創造有利的環境，消除不利於婦女的因素

註1 男女一視同仁沒有分別。忽視女性特殊需求，及較難取得某些機會管道

註2 女性較男性有弱點，以管制/排除女性方式提供平等。限縮了女性機會

註3 設計有效手段消弭女性地位/權力弱勢，以政策優惠措施解決結構上不平等

CEDAW 三核心概念

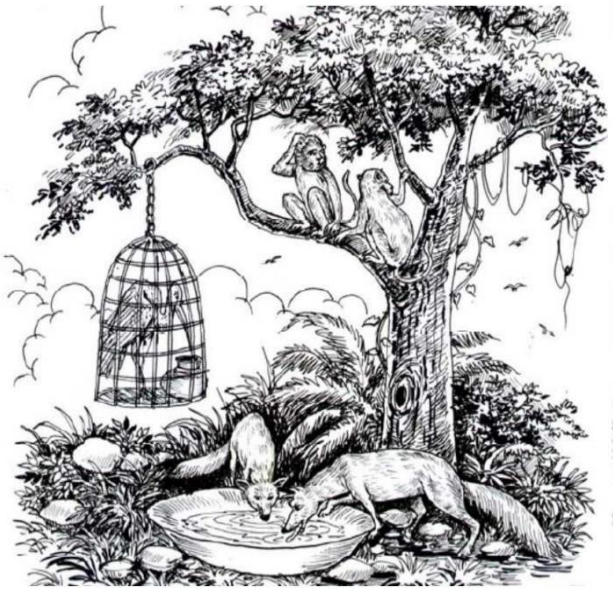
性別平等-實質平等(機會、資源取得、結果)

消除障礙，權利保障
保障獎勵，權利促進

(資料來源：薦升簡訓練之性別主流化課程簡報)

CEDAW 三核心概念

- 小遊戲：想一想，哪個才是實質平等?



資料來源:Partners for Law in Development (PLD), New Delhi(2004)；
整理自薦升簡訓練之性別主流化課程簡報

CEDAW 三核心概念

三、國家義務

尊重義務	**法規/政策**必須沒有歧視
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**政策**和有效**方案**實現婦女權利，改善婦女狀況
促進義務	**宣傳和提倡**CEDAW之原則

我國推動CEDAW過程及現況

民國96年立法院通過簽署CEDAW，100年間總統頒布簽署加入書將 CEDAW 內國法化，制定「**消除對婦女一切形式歧視公約施行法**」(**CEDAW施行法**)，**自101年1月1日起施行**。

於98年啟動首次(每4年1次) CEDAW國家報告國際審查，其後，相關人權公約，例如兩公約(公民政治/社經文)、兒童、身心障礙者權利公約，亦予比照。辦理國家報告國際審查，不僅可學習聯合國審查形式及規格，更發展出具臺灣特色之「在地審查」機制，擴大了臺灣非政府組織之國際參與空間。

第4次CEDAW國家報告已於109年啟動，於111年完成，展現106至109年間我國促進性別平等之重大成果，刻就國際審查委員會建議，持續辦理行動回應。**CEDAW是我國執行最多次國際審查的公約，金管會亦積極參與。**

參考資料來源:行政院性別平等會網站等

我國CEDAW資源

CEDAW條文：https://gec.ey.gov.tw/Page/39DDB34C666FE816/6965cdb1-b031-4a80-862a-d740887bc05c

CEDAW施行法：https://gec.ey.gov.tw/Page/39DDB34C666FE816/c6c4ad03-31b2-40fb-9277-6d6751fc79b0

一般性建議：https://gec.ey.gov.tw/Page/876AE3EDF26D8E91

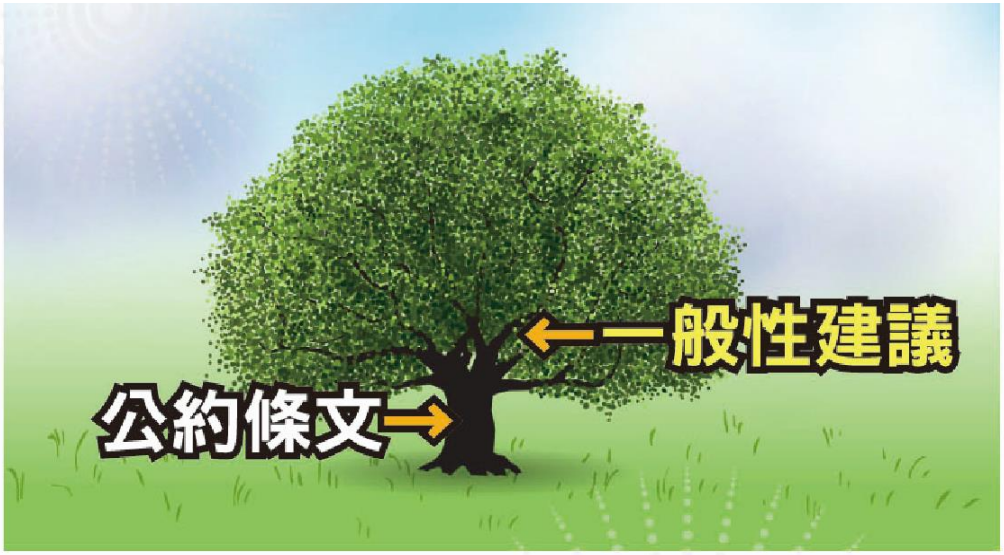
行政院性別平等會CEDAW專區：https://gec.ey.gov.tw/Page/500228BD49A0A187

「民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例」

資料來源: 民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例(民眾版)

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。



CEDAW的執行亦包括CEDAW 委員會歷年頒布的37個「一般性建議」，並透過以「交叉性」 (intersectionality)概念來理解影響婦女的因素，包括種族、年齡、健康狀況、階級等。

資料來源:薦升簡訓練之性別主流化課程簡報、
民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例(摘要版)

CEDAW 條文內容

條　號		對應內容摘要
第1條	通則性	歧視定義
第2條		消除歧視（包含基於性別的暴力）
第3條		推動基本人權與自由
第4條		暫行特別措施
第5條	分則性	改變性別刻板印象與偏見
第6條		禁止販賣婦女與使婦女賣淫
第7條		消除政治與公共生活之歧視
第8條		國際參與代表權
第9條		國籍權
第10條		教育權
第11條		就業權
第12條		健康權
第13條		經濟與社會福利權
第14條		農村婦女權益
第15條		法律平等權
第16條		婚姻與家庭生活權

與金管會業務關聯性較高者:
第4條及第13條。

相關金融措施及成果，業經納入**第4次CEDAW國家報告**；且積極回應國際審查委員結論性意見與建議，**新增上市櫃公司董事會應設置至少1名不同性別董事**之**暫行特別措施**。

日常監理亦重視轄管業者機構實踐第11條就業權之情形。

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：《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(嗣經第35號更新)
- 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
- 第34號：關於農村婦女權利
- 第35號：基於性別的暴力侵害婦女行為(更新第19號)
- 第36號：關於兒童和婦女受教育權
- 第37號：氣候變化背景下減少災害風險所涉性別方面
- 第38號：關於全球移民背景下販運婦女和女童問題
- 第39號：關於原住民族婦女和女童權利

金管會較相關者以紅色標註

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：

差 別	暫行特別措施 (第4條第1項)	特別措施(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**實質平等及社會、經濟文化的結構性變革	針對男女生理差異給予不同待遇

業務聯想：就金融機構對女性中小企業主放款核貸績效結果列為審核金融機構申請增設分支機構之考核評核項目、公司治理及其他評鑑誘因

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。

本頁圖片部分，係由生成式 AI繪畫製作

金管會相關條文– CEDAW第11條

- CEDAW 第 11 條 就業權（續）

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。

➡ **業務聯想**：1.轄管周邊機構暨金融機構之落實情形(性別友善標竿企業分享專區)
2.上市櫃公司之落實情形(年報揭露)

本頁圖片部分，係由生成式 AI繪畫製作

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。

業務聯想：1. 銀行自主配合辦理由勞動部等主管機關編列預算補貼利息或提供低利資金來源之政策性優惠專案貸款，例如微型創業鳳凰等貸款。
2. 部分銀行自主推出女性專屬信用貸款。

本頁圖片部分，係由生成式 AI繪畫製作

三、直接歧視、間接歧視及交叉歧視

大　　綱

- 一、前言
- 二、CEDAW 核心概念、推動過程、條文及一般性建議
- 三、直接歧視、間接歧視及交叉歧視
- 四、暫行特別措施
- 五、多元性別、數位性別暴力
- 六、民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例
- 七、金管會性平措施案例與性別統計

直接歧視

- CEDAW第28號一般性建議第16段闡明「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。

間接歧視

•CEDAW第28號一般性建議第16段闡明「間接歧視」(Indirect discrimination)：一項法律、政策、方案或措施**表面上對男女性無任何歧視，但在實際施行上產生歧視婦女的效果**。

•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。

交叉歧視

•CEDAW第28號一般性建議第18段闡明交叉性是理解第2條所載國家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。...國家需制訂和實施消除此類歧視的政策和方案，包括酌情採取暫行特別措施。

國家消除歧視、促進實質平等的義務

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。

政府推動消除歧視案例

多元措施改善婚喪禮俗傳統性別刻板角色

- **內政部委託研究，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?
- 如何避免直接歧視、間接歧視及交叉歧視?如何了解可能存在的性別歧視現象?
- 現行已完成的性別統計與分析有哪些?是否足夠據以指認業務面之性別議題(看見性別)，並轉換為施政目標，以回應性別落差與需求?

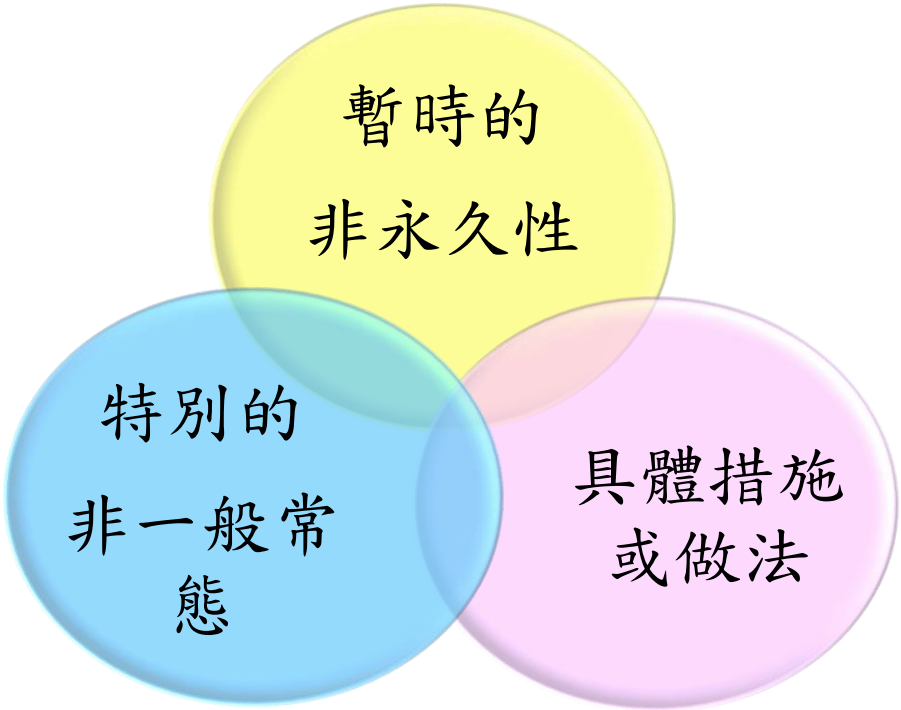
本頁圖片部分，係由生成式 AI繪畫製作

四、暫行特別措施

大　　綱

- 一、前言
- 二、CEDAW 核心概念、推動過程、條文及一般性建議
- 三、直接歧視、間接歧視及交叉歧視
- 四、暫行特別措施
- 五、多元性別、數位性別暴力
- 六、民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例
- 七、金管會性平措施案例與性別統計

暫行特別措施的性質與意涵 1/2



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。

暫行特別措施的性質與意涵 2/2

- 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:「…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。」

本頁圖片部分，係由生成式 AI繪畫製作

「暫行特別措施」採行步驟及原則

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：
   - 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

本頁圖片部分，係由生成式 AI繪畫製作

「暫行特別措施」類型

設定配額比例	• 在國會、委員會等組織規範中，明定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。
提供優先優惠待遇	• 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	• 提供女性民意代表參選人相關物資及經費，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	• 提供彈性工時或職務分配制度，俾使女性不因家庭的角色責任而被剝奪勞動參與的機會。

本頁圖片部分，係由生成式 AI繪畫製作

政府暫行特別措施

案例一：行政機關決策圈

- **行政院**於 2005 年 6 月 22 日訂定「行政院各部會所屬委員會性別比例改善時間表」，全面性採行「設定配額比例」，**要求行政院各部會所屬委員會**全體委員組成之**任一性別比例應達三分之一**以上。
- 行政院秘書長112年5月5日院臺性平長字第1125007637A號函，並請各部會所屬委員會之委員任一性別占比，應**以40%或性別平衡原則（50:50）為目標**，持續邁進。

本頁圖片部分，係由生成式 AI繪畫製作

政府暫行特別措施

案例二：勞動部微型創業鳳凰貸款要點(涉金融)

- 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」（以女性為對象）整合為「微型創業鳳凰貸款」的作法，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。

- 政策目的：舒緩婦女、中高齡及離島居民創業初期資金壓力。
- 協助項目：利息補貼。
- 適用對象為符合下列任一資格之本國國民：
- 1.未滿45歲之成年女性
- 2.年滿45歲至65歲者
- 3.65歲以下且設籍離島之居民
- 申請人如符合三年內曾參與政府實體創業研習課程18小時以上並經創業諮詢輔導、所營事業完成登記未滿5年、員工數未滿5人，得向**勞動部**申請本貸款。

反思…

- 想一想自己所推動之公務中，是否存在間接歧視，阻礙了不同性別發揮潛能的機會?
- 是否可能規劃暫行特別措施，以加速實現實質性別平等?

五、多元性別、數位性別暴力

大　　綱

- 一、前言
- 二、CEDAW 核心概念、推動過程、條文及一般性建議
- 三、直接歧視、間接歧視及交叉歧視
- 四、暫行特別措施
- 五、多元性別、數位性別暴力
- 六、民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例
- 七、金管會性平措施案例與性別統計

多元性別

1/4

- 「性」(sex) v.s.「性別」(gender)
- CEDAW第28號一般性建議第5段闡明「性」意指男女生理上的差異，「性別」意指社會建構的男女身分、歸屬和角色，以及社會賦予這些生理差異的社會文化意義。
- 傳統觀念對於人的性別，往往僅限於男女兩種的刻板想像，但其實，性與性別的豐富與多樣，不僅於此。

整理自:行政院多元性別權益保障種子訓練教材

多元性別

必須認識一些名詞，使有更多理解及包容的能量

- 性傾向（Sexual Orientation）指個人在身體、浪漫情懷或情感方面被其他人所吸引。「同性戀」、「異性戀」分別被與自己性別相同、不同的人所吸引，「雙性戀」可能被與自己性別相同或不同的人所吸引。性傾向與性別認同及性特徵不必然相關。
- 性別表現（Gender Expression）指通過行動和外貌來表現性別的方式。
- 性別認同（Gender Identity）反映對自身性別的深刻感受和體驗，一個人的性別認同經常與出生時的指定性別一致。順性別者即指自我性別認同與出生時的指定性別一致的人，此名詞相對於跨性別。
- 跨性別者（Transgender/Trans）為一統稱，包含多樣性的性別認同，其外貌及特徵被視為非典型的性別，其中包括（但不僅止）變性人、扮裝者以及自我認同為第三性別的人。
- 間性人/陰陽人（Intersex）指出生時的生理或生物性別特徵，如解剖學性徵、生殖器官、賀爾蒙或染色體，不符合男性或女性典型定義。

整理自:行政院多元性別權益保障種子訓練教材

多元性別

3/4

基於「沒有人是局外人」及「人權與時俱進」的要求，「性別」主流化之內涵包括「多元性別」。公部門應該要：

- 具備「多元性別平等及反歧視」的敏感度與決心
- 在政策制定推行過程中考慮多元性別群體的處境及需要，及其對多元性別群體的影響
- 尤其應該注意資源是否充足以及交叉歧視（多重歧視）現象的處理

整理自:行政院多元性別權益保障種子訓練教材

多元性別

為達成多元性別平權，除了諸如友善性別廁所等公共設施外，反歧視與提高社會接納是必須同步持續進行的兩個主要方向：

- 世界衛生組織已將同性戀從國際疾病中除名
- 我國性別平等工作法(112年修正前原名稱：性別工作平等法)
- 我國性別平等教育法
- 我國司法院釋字第748號解釋施行法(同婚專法)
- …其他更多，有賴你我共同落實於平日生活

主要整理自:行政院多元性別權益保障種子訓練教材等

數位性別暴力

1/5

數位/網路性別暴力之定義及內涵，刻隨科技發展，持續演進中：

- 行政院參酌CEDAW第19號一般性建議第6段意旨定義「數位/網路性別暴力」為「透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理、或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等。」

整理自:行政院性平處110.2.3公布跨部會數位/網路性別暴力防治第2次研商會議決議之「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」文件

數位性別暴力

數位/網路性別暴力之定義及內涵，刻隨科技發展，持續演進中(續)

- CEDAW第19號一般性建議第6段全文

《公約》第 1 條界定對婦女的歧視。歧視的定義包括基於性別的暴力，即針對其為女性而施加暴力或不成比例地影響女性。包括身體、心理或性的傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由。基於性別的暴力可能違犯《公約》的具體條款，不論這些條款是否明文提到暴力。

資料來源:行政院性別平等會官方網站CEDAW專區/一般性建議/CEDAW第1號至第38號一般性建議(中文繁體版)

Me Too運動

數位性別暴力

- **10種數位/網路性別暴力類型** (資料來源:行政院)

①網路跟蹤

②惡意或未經同意散布與性/性別有關個人私密資料

③網路性騷擾

④基於性別貶抑或仇恨之言論或行為

⑤性勒索

⑥人肉搜索與散布未經他人同意揭露之私密資料

⑦基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅

⑧招募引誘遂行人口販賣

⑨非法侵入或竊取他人資料

⑩偽造或冒用身分

《性騷擾防治法》
《性別平等工作法》
《性別平等教育法》

整理自:行政院性平處110.2.3公布跨部會數位/網路性別暴力防治第2次研商會議決議之「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」文件

數位性別暴力

如何避免成為加害人	如何避免成為被害人
1.不違反他人意願拍攝	1.在網路上對個人資料要保密
2.未經同意不可散布	2.面對數位性別暴力勇於發聲、檢舉
3.不隨意點閱或轉傳分享	3.不盲目聽從網路上他人要求
4.不任意跟風評論	4.網路上傳檔案前三思，容易永流傳
5.不下載隱私資訊	
6.不訕笑檢討被害人	

- 高度網路社會的數位性別暴力無所不在，切勿抱持冷漠放任態度
- 換位思考，如是您遭遇科技換臉並經他人點閱分享，感受為何?

參考資料:e等公務員+學習平臺/性別主流化進階課程/認識數位性別暴力教材

數位性別暴力

建構數位/網路性暴力保護網:112年修正性暴力犯罪防制4法

一、事前刑罰嚇阻

◆**中華民國刑法**，增訂專章嚴懲不法

◆**兒童及少年性剝削防制條例**，提高兒少性影像犯罪刑度

二、事後保護被害人

◆**性侵害犯罪防治法**、**兒童及少年性剝削防制條例**，建立網路業者性影像移除及沒收機制(衛生福利部112年度成立「性影像處理中心」)

◆**性侵害犯罪防治法**、**犯罪被害人權益保障法**，提供被害人保護扶助機制及保護命令

三、防止加害人再犯

◆除刑法處罰外，**性侵害犯罪防治法**明定加害人進行身心治療、輔導、教育及觀護等處遇及監督輔導措施

整理自:行政院網頁

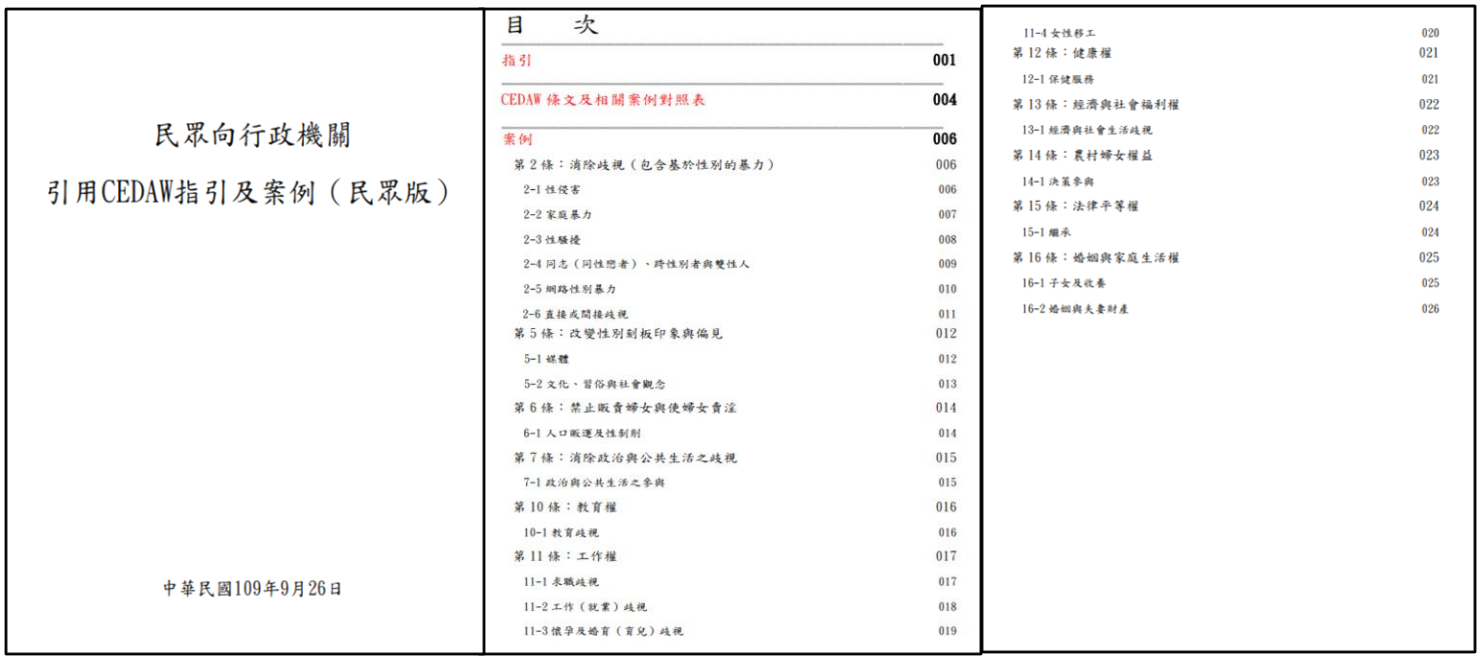
六、民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例

大　　綱

- 一、前言
- 二、CEDAW 核心概念、推動過程、條文及一般性建議
- 三、直接歧視、間接歧視及交叉歧視
- 四、暫行特別措施
- 五、多元性別、數位性別暴力
- 六、民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例
- 七、金管會性平措施案例與性別統計

民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例

- 行政院依CEDAW第3次國家報告結論性意見於109年9月訂定民眾版、機關版之指引及案例，110年1月製作摘要版，供民眾及機關參考，並請行政機關納入CEDAW教材。
- 金管會刊登於官網性別主流化專區，並轉知轄管參考。



民眾向行政機關

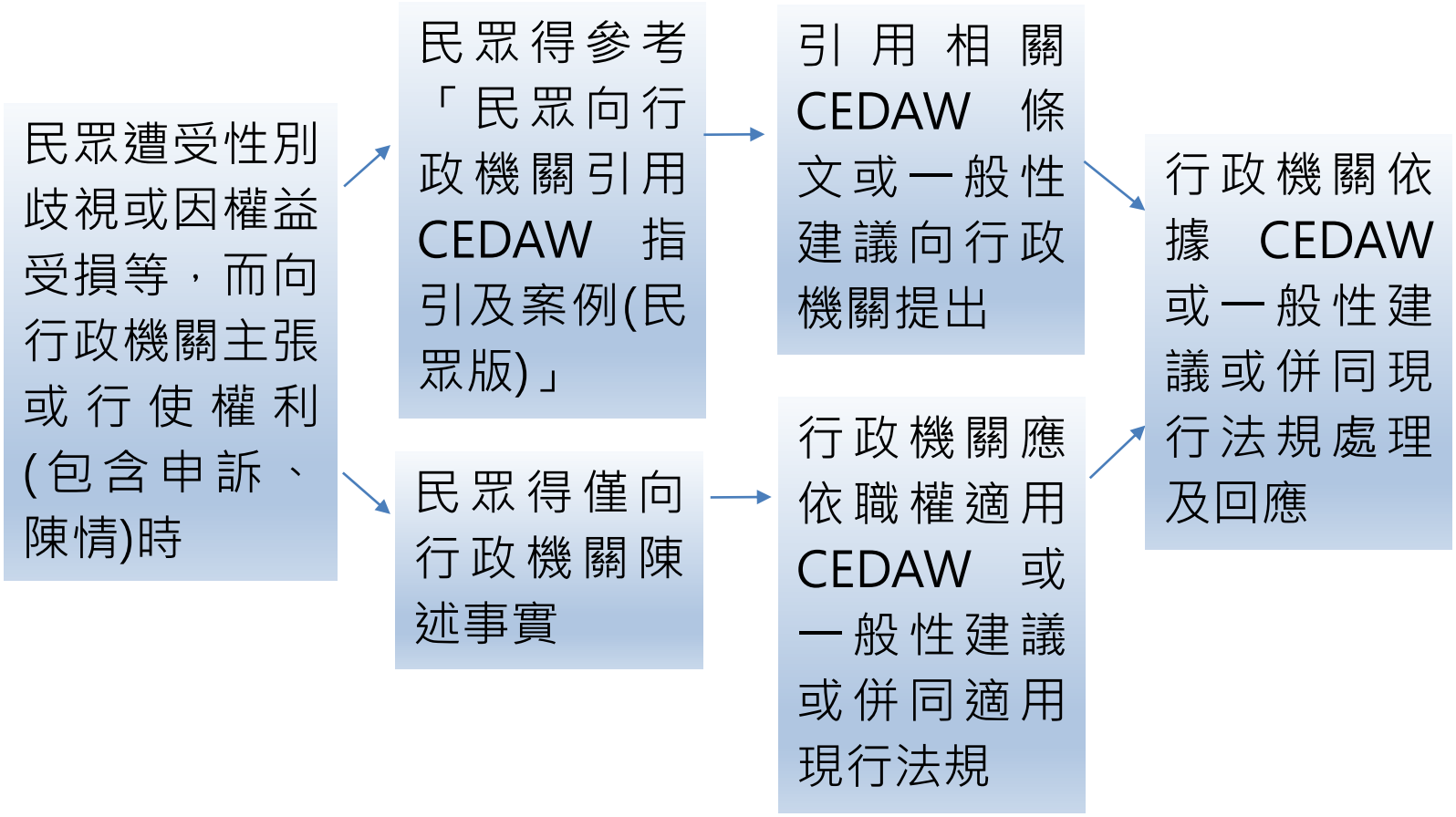
引用CEDAW指引及案例（民眾版）

中華民國109年9月26日

目　次

指引 001
CEDAW 條文及相關案例對照表 004
案例 006
第 2 條：消除歧視（包含基於性別的暴力） 006
2-1 性侵害 006
2-2 家庭暴力 007
2-3 性騷擾 008
2-4 同志（同性戀者）、跨性別者與雙性人 009
2-5 網路性別暴力 010
2-6 直接或間接歧視 011
第 5 條：改變性別刻板印象與偏見 012
5-1 媒體 012
5-2 文化、習俗與社會觀念 013
第 6 條：禁止販賣婦女與使婦女賣淫 014
6-1 人口販運及性剝削 014
第 7 條：消除政治與公共生活之歧視 015
7-1 政治與公共生活之參與 015
第 10 條：教育權 016
10-1 教育歧視 016
第 11 條：工作權 017
11-1 求職歧視 017
11-2 工作（就業）歧視 018
11-3 懷孕及哺育（育兒）歧視 019
11-4 女性移工 020
第 12 條：健康權 021
12-1 保健服務 021
第 13 條：經濟與社會福利權 022
13-1 經濟與社會生活歧視 022
第 14 條：農村婦女權益 023
14-1 決策參與 023
第 15 條：法律平等權 024
15-1 繼承 024
第 16 條：婚姻與家庭生活權 025
16-1 子女及收養 025
16-2 婚姻與夫妻財產 026

民眾引用CEDAW流程圖



參考資料: 民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例(摘要版)

工作權案例及CEDAW指引

- **夜間輪班及升遷歧視**：某公司夜間值班人員除領有夜間加給外，尚可核記嘉獎，所以升遷較一般職員順暢。新進職員王小美為求表現，請求排入夜間值班，但是主管總是展現一付愛護女性的態度，表示「我是為妳好，女性應以家庭為重，且夜間常有突發情事，有高度危險性，不適合女性」，而拒絕將之列入輪值。
- **高齡歧視**：某公司藉勞資會議中提案決議，員工滿50歲，不再續聘，而劉女士服務滿25年，今年49歲，身體仍健康，公司要求她退休，否則年滿 50 歲不再續聘，但劉女士因經濟因素拒絕退休。
- **懷孕及育兒歧視**：A女於懷孕後，陸續請假安胎休養、申請產假及育嬰留職停薪，然遭B公司告知無法於育嬰留職停薪期滿後回復原職，須安排至其他部門工作；且B公司將A女產假及育嬰留職停薪期間視為缺勤狀態，進而給予較差考績。
- **CEDAW指引**：CEDAW第11條(確保就業方面男女平等基礎相同權利)

資料來源: 民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例(摘要版頁8~9)

經濟權案例及CEDAW指引

- **金融信貸**：李女士因育兒中斷工作，經濟上無收入，名下亦無不動產；之後為了微型創業而向銀行申請創業貸款。(政府現已推出暫行特別措施，由主管機關勞動部編列預算補貼利息或提供低利資金來源之政策性優惠專案貸款-微型創業鳳凰貸款，以利保障女性取得創業貸款，業如前述)
- **CEDAW指引**(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；...

資料來源: 民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例(摘要版頁11)

多元性別歧視、數位性別暴力案例及CEDAW指引

- **多元性別歧視**：家長會長李男因知道自己小孩班級的新進女導師雅 惠為同志(同性戀者)，要求學校解聘該教師或是將自己的小孩調離原班級，且要求學校要將多元性別的學生集合為同一班級。
- **數位性別暴力**：A女與B男同居近20年，雙方無婚姻關係，育有4子，均未經生父B男認領，由A女行使親權。B男因案入監出獄後，A女有意分手，B男以其為A女原伴侶為由於網路散佈A女拋夫棄子未盡母職之傳言，意圖施以人際控制與心理脅迫方式迫使A女與B男繼續伴侶關係，造成A女生活、心理、身體健康上之損害。
- **CEDAW指引**：CEDAW第2條消除歧視(包含基於性別的暴力)、一般性建議第19號第6段(歧視的定義)、第24段(締約國應充分保護所有婦女並尊重人格完整和尊嚴)，及第32號第6段(締約國必須禁止基於生理性別和/或社會性別的歧視)

資料來源: 民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例(摘要版頁4~5)

七、金管會性平措施案例與性別統計

大　　綱

- 一、前言
- 二、CEDAW 核心概念、推動過程、條文及一般性建議
- 三、直接歧視、間接歧視及交叉歧視
- 四、暫行特別措施
- 五、多元性別、數位性別暴力
- 六、民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例
- 七、金管會性平措施案例與性別統計

金管會性平措施案例一

案例一：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

- 評議中心修正捐助章程第13條、組織規程第2條規範，明定董事「**任一性別比例不得低於三分之一**」
- 目前評議中心第5屆董事會成員總計9人，其中男性6人、女性3人，符合任一性別比例不少於三分之一

金管會性平措施案例二

1/3

案例二：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，建構婦女友善的就業與創業環境，針對提高金融機構對女性融資意願，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	109	110	111	112
總申請家數	3	5	4	3	4	5	2	1	3	11	2
得分家數	3	2	3	2	3	5	2	1	3	11	2
得分家數佔總申請家數比例	100%	40%	75%	67%	75%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

金管會性平措施案例二 2/3

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號一般性建議第7段：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。

金管會性平措施案例二 3/3

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，還可以提供哪些金融措施幫助女性創業或金融資源？
- 金融可及性在我國是否存在性別間差異?相關金融業務的性別圖像與統計已否掌握?金融政策性意涵?

金管會性平措施案例三

1/8

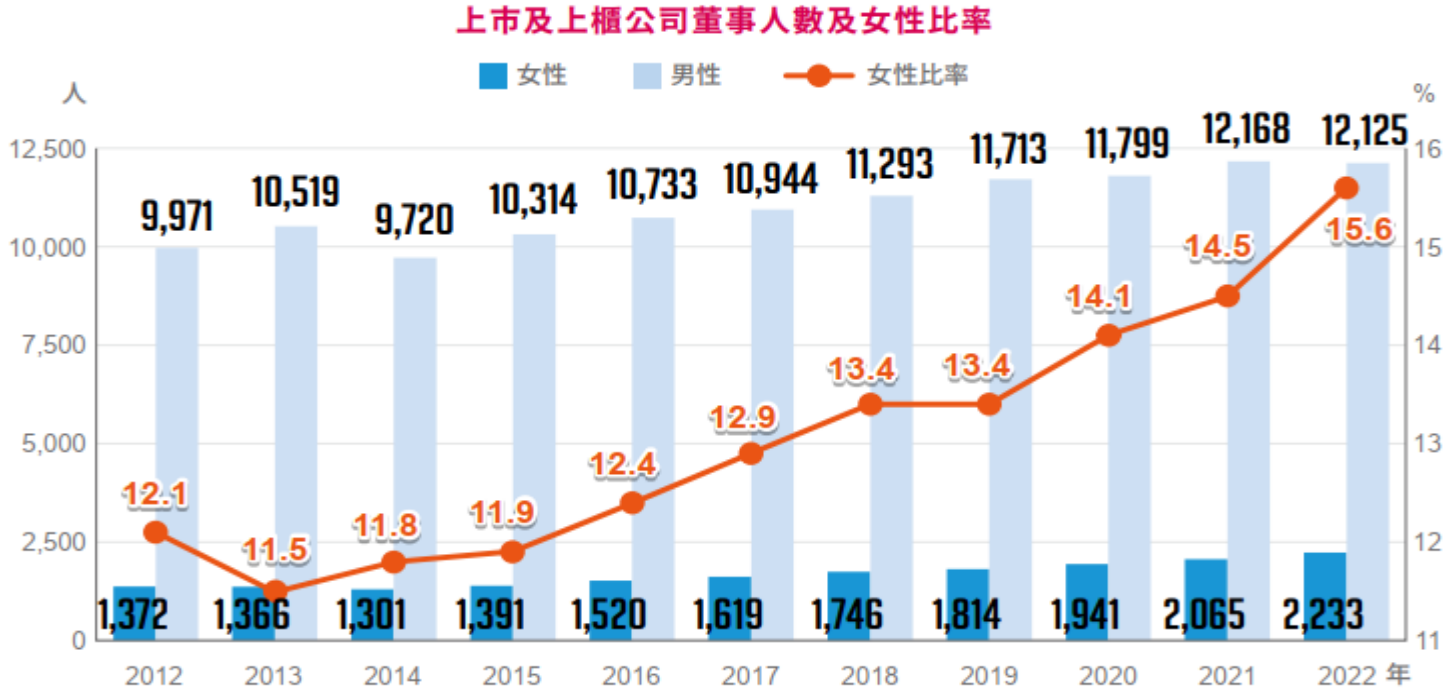
案例三：董事會成員-逐步提高公司治理評鑑指標

- 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

金管會性平措施案例三

上市及上櫃公司董事會成員女性人數及比率

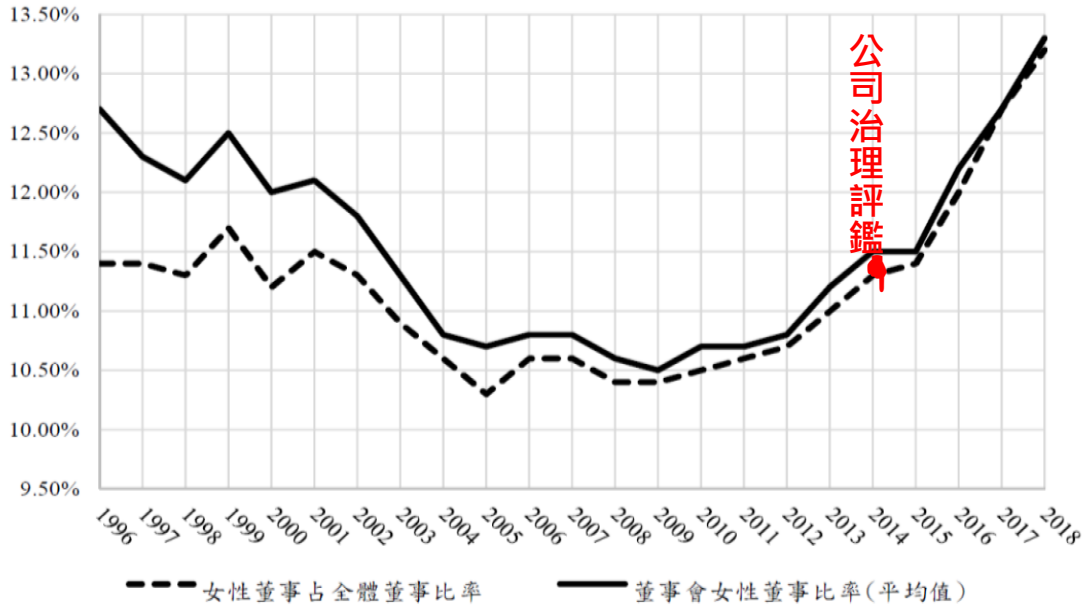
- 第1屆(評103年度)公司治理評鑑後，**上市及上櫃公司董事會女性人數及比率跳升且逐年提升，惟仍低於男性，存在性別落差**(111年為例，女性董事人數2,233佔整體董事人數12,125之15.6%)



資料來源:行政院性平處2024年性別圖像/金管會

金管會性平措施案例三

證交所研究發現上市櫃公司女性董事比率增加對利潤提升有益



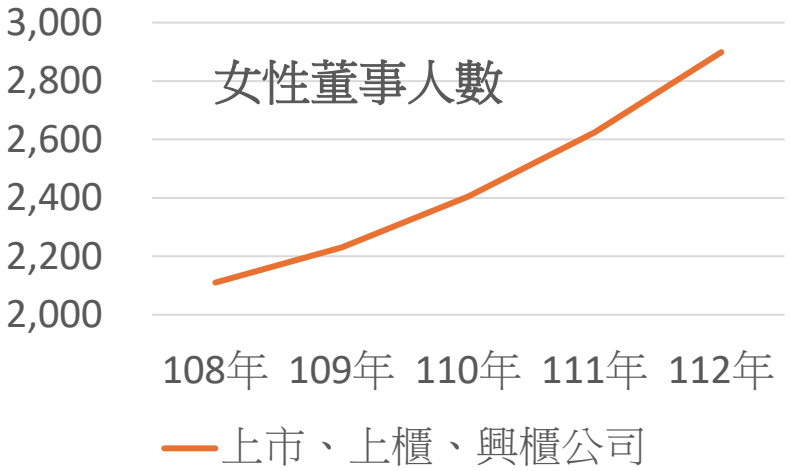
- 自1996 年至 2018 年，台灣上市(櫃)公司女性董事占全體董事比率以及董事會女性董事比率平均值大約介於 10.3%至13.3%之間。
- 證交所之委外研究報告顯示，女性加入董事會，適度增加董事會性別多元化程度，可對公司會計利潤的提升有所助益。

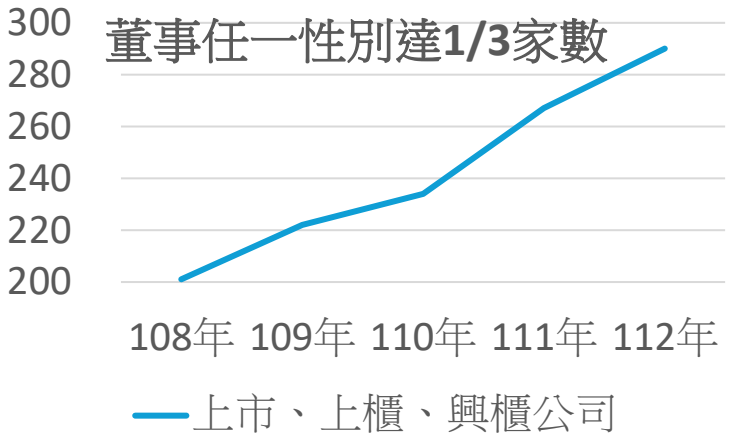
註:「女性董事占全體董事比率」係上市(櫃)公司全體女性董事人數除以全體董事人數；「董事會女性董事比率」係各公司董事會女性董事比率之平均數

整理自：證交所「上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯性研究」報告摘要

金管會性平措施案例三

近年上市櫃及興櫃公司董監事成員女性比率及董事成員任一性別比例達三分之一的家數比率，略呈逐年提升趨勢





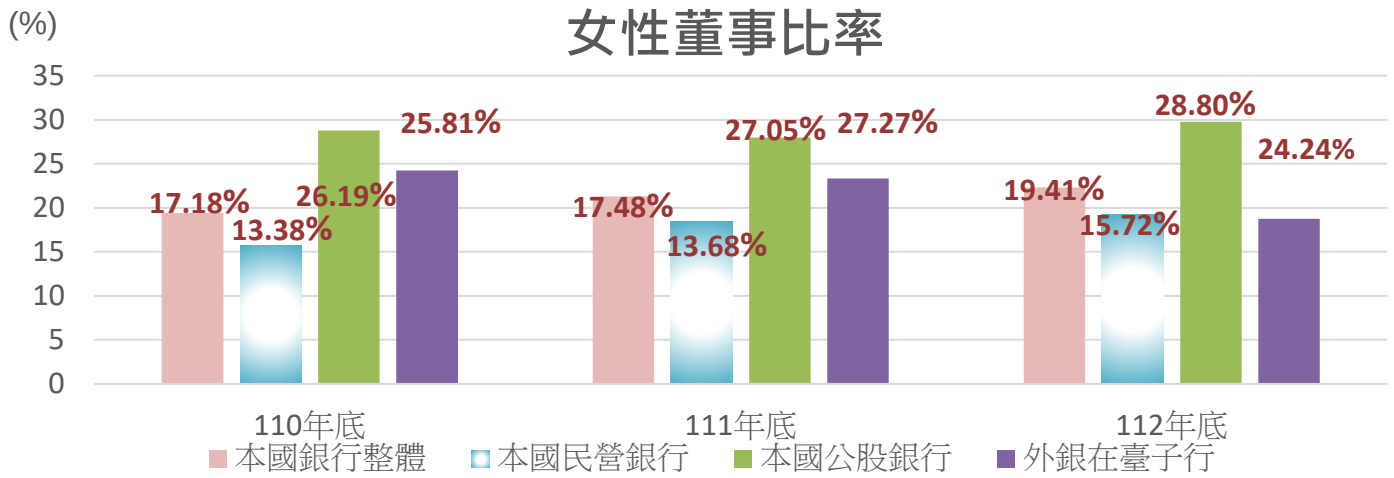
年度	108	109	110	111	112
女董人數	2110	2230	2405	2625	2899
比例	13.84%	14.28%	14.69%	15.80%	16.79%

年度	108	109	110	111	112
達成家數	201	222	234	267	290
比例	10.32%	11.11%	11.42%	12.85%	13.54%

資料來源:行政院112年性別平等業務實地考核金管會簡報

金管會性平措施案例三

本國銀行與外國銀行在臺子行董事之女性比率



☑本國銀行或外國銀行在臺子行董事成員均存在性別落差(女性均不及三分之一)

☑本國銀行女性董事比率緩步提升中，公股銀行該比率較民營銀行高出約10%

☑為進一步強化性別平等觀念，金管會將持續利用與銀行業座談會時加強宣導

整理自:金管會/政府資訊公開/性別主流化/性別統計

金管會性平措施案例三

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。

金管會性平措施案例三

問題討論

近期國際間為提升女性董事占比，已進一步採取較為積極之措施，包含歐洲議會於2022年6月通過一項性別平等重要協議，規範歐盟成員國之上市公司於2026年6月30日前，應有40%非執行董事（未擔任企業高階主管職務之董事）或33%董事由女性擔任；香港、馬來西亞不再接受單一性別董事會之公司申請上市，並強制要求公司於期限內設置女性董事等。請問:

- 您對於上開性平規範之國際發展趨勢，有何想法?
- 我國公開發行公司/金融業董事會性別比例落差大的可能原因有哪些？
- 我國上市櫃興櫃或公發公司性別統計，已否完備而可供性別(政策)分析?
- 我國上市櫃公司董事會任一性別強制或配額措施是否可行?原因為何?
- 公司治理評鑑機制對於促進性別多元/同工同酬，還有哪些精進方向空間?
- 金管會 112 年 3 月 28 日發布「上市櫃公司永續發展行動方案(2023年)」，於 112 年至 114 年分階段推動上市櫃公司董事性別多元化，您對於方案內容，是否嫻熟了解?

金管會性平措施案例三

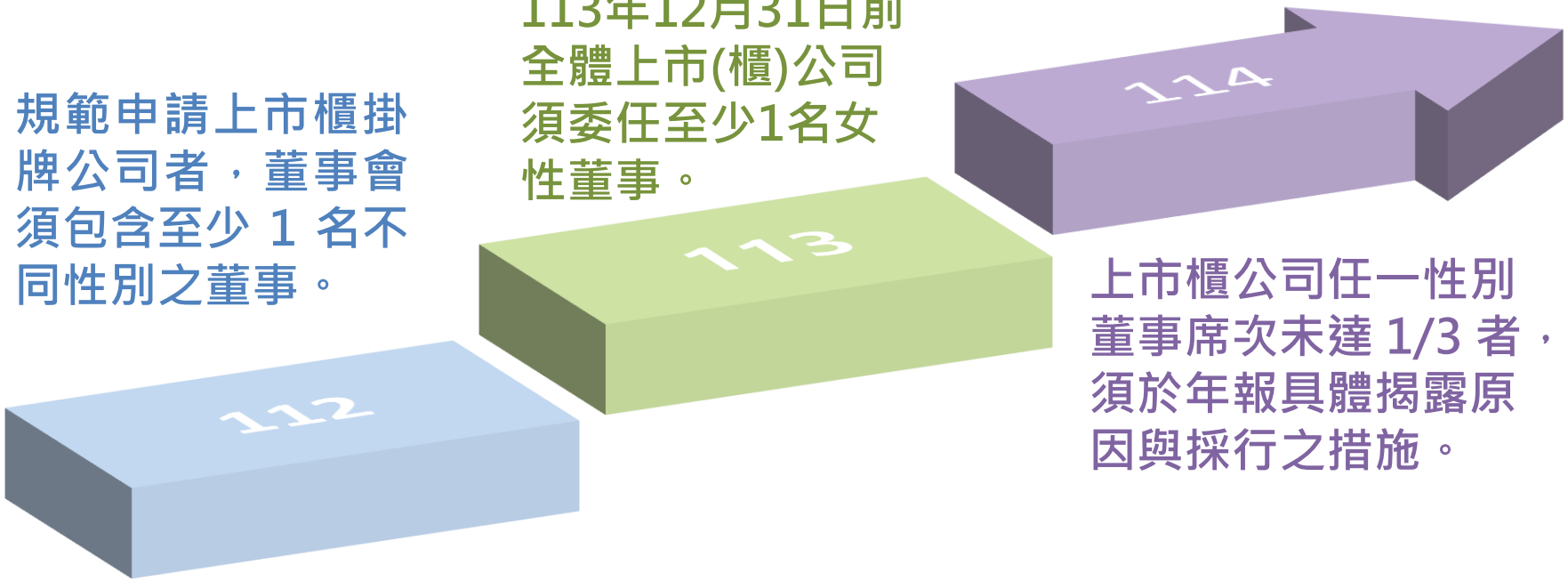
問題討論(續)

112.3.28發布「上市櫃公司永續發展行動方案」-促進上市上櫃公司董事會成員多元化

規範申請上市櫃掛牌公司者，董事會須包含至少 1 名不同性別之董事。

113年12月31日前全體上市(櫃)公司須委任至少1名女性董事。

上市櫃公司任一性別董事席次未達 1/3 者，須於年報具體揭露原因與採行之措施。



金管會性平措施案例四

112年度部會層級性別議題3「敦促上市櫃公司與公發公司了解企業內部性別結構並逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善」二策略

- 策略一：揭露銀行業經理級(含)以上主管人數性別統計資料

  請金融研訓院提出銀行業性別平等調查統計研究報告；就金融控股公司、本國銀行及信用合作社經理級(含)以上主管人數及比例等性別統計資料，按年揭露於金管會性別主流化專區

- 策略二：推動改善性別薪資差距

  將「改善性別薪資差距」列入公司治理評鑑指標或參考範例及蒐集「改善性別薪資差距」之標竿企業具體作法，於公司治理評鑑宣導會時加強宣導

資料來源:金管會112年度性別平等成果報告第23頁至第24頁

金管會性平措施案例四

112年度部會層級性別議題3「敦促上市櫃公司與公發公司了解企業內部性別結構並逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善」成果一

成果一：銀行局2024年調查本國銀行、金融控股公司及信用合作社經理級(含)以上主管人數結果

金融機構	本國銀行	金控公司	信合社
公司家數	38	15	23
任一性別不低於1/3家數	24	12	8
女性主管比例超過40%家數	21	8	7

1. 其中超過半數之本國銀行及金融控股公司，其女性主管比率超過40%
2. 此外，外商銀行在臺分行之主管職務，平均男女性別比率為41.7%、58.3%，女性主管比例高於男性

整理自:金管會112年度性別平等成果報告頁23； 113.3.29 將「112年12月底金融控股公司、本國銀行及信用合作社經理級(含)以上主管人數調查表-按性別區分」統計資料，發布於本會網頁。

金管會性平措施案例四

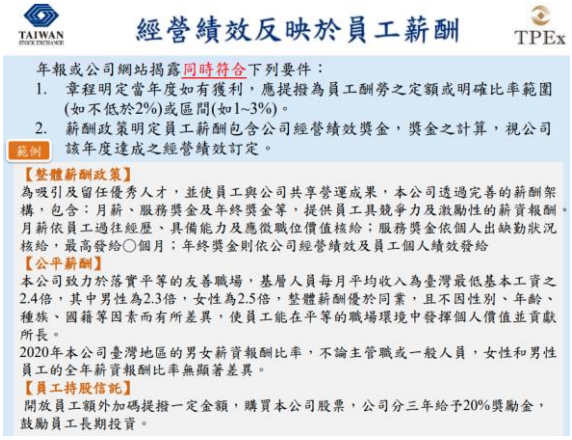
3/3

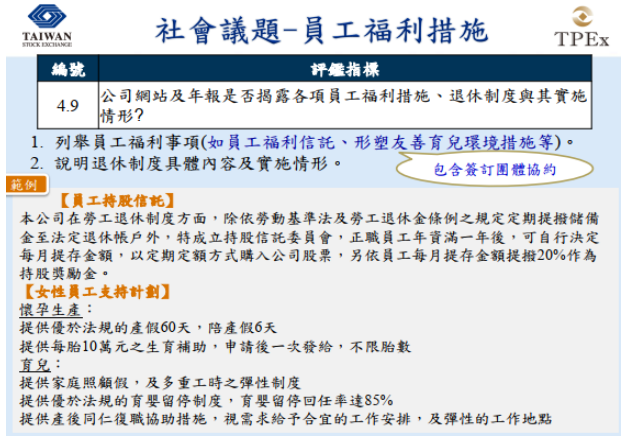
112年度部會層級性別議題3「敦促上市櫃公司與公發公司了解企業內部性別結構並逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善」成果二

成果二：於公司治理評鑑宣導會時加強宣導改善性別薪資差距

1.前已將「改善性別薪資差距」列入公司治理評鑑指標之參考範例；

2.證交所宣導簡報揭示「改善性別薪資差距」納入公司治理評鑑之參考範例暨置於網站，並於112年之公司治理評鑑宣導課程加強宣導「改善性別薪資差距」之標竿企業具體作法。





整理自:金管會112年度性別平等成果報告頁24、證交所官網宣導課程「112年度公司治理評鑑介紹暨評分指南與範例說明」簡報之第1、66、67頁

金管會性別統計

提升女性經濟力-銀行授信 1/2

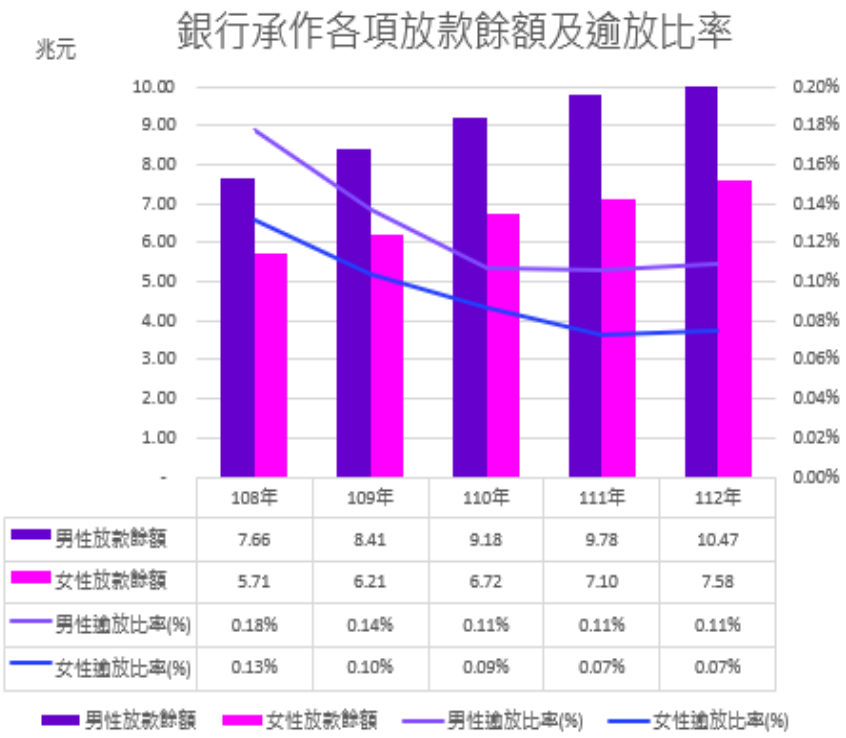
- 鼓勵銀行支持女性取得資金措施

➢ 將「對於女性中小企業主放款核貸績效結果」，列為審核金融機構申請增設分支機構之考核評核項目(依據「金融機構國內分支機構管理辦法」第5條及每年金管會銀行局新聞稿)

- 各銀行協助女性就業或創業相關金融措施

➢ 7家公股銀行配合辦理「微型創業鳳凰貸款」之政策性貸款
➢ 1家銀行所屬基金會提供具創業潛力之弱勢民眾低利率創業貸款
➢ 1家銀行提供專屬房貸，提供女性房貸利率減碼
➢ 3家銀行推出信貸專案，對女性顧客提供信貸利率優惠
➢ 8家銀行專為女性設計之信用卡，提供女性卡友專屬優惠活動

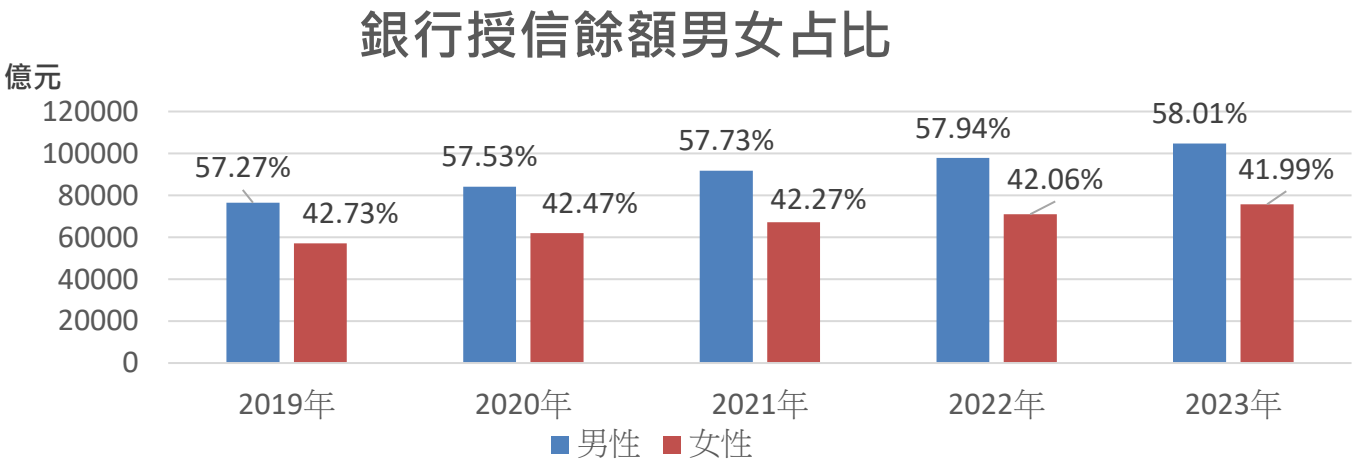
- 108-112年協助女性取得資金成果



	108年	109年	110年	111年	112年
男性放款餘額	7.66	8.41	9.18	9.78	10.47
女性放款餘額	5.71	6.21	6.72	7.10	7.58
男性逾放比率(%)	0.18%	0.14%	0.11%	0.11%	0.11%
女性逾放比率(%)	0.13%	0.10%	0.09%	0.07%	0.07%

金管會性別統計

提升女性經濟力-銀行授信 2/2



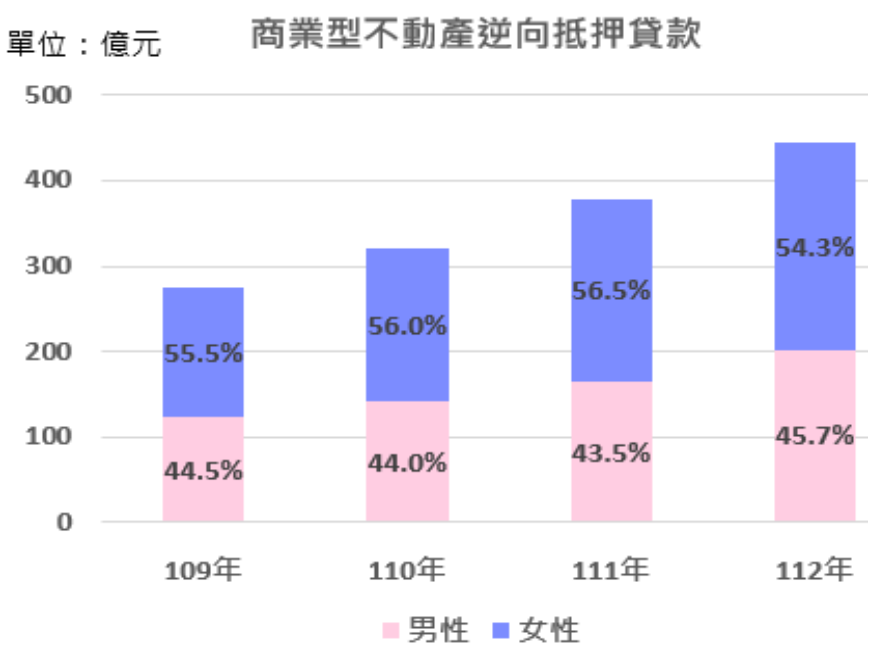
銀行不論對於男性女性，其授信餘額都持續增加。然因男性件數、平均每件額度都比女性多，因此銀行授信餘額之女性占比較男性低。此顯示女性風險偏好或可抵押財產可能低於男性，則如能強化女性借貸金融知識，包括本會辦理**金融知識普及計畫、走入校園與社區金融知識宣導活動及偏鄉婦女財務幸福計畫**，均應有助女性可依需要及意願取得金融資源，提升經濟力。

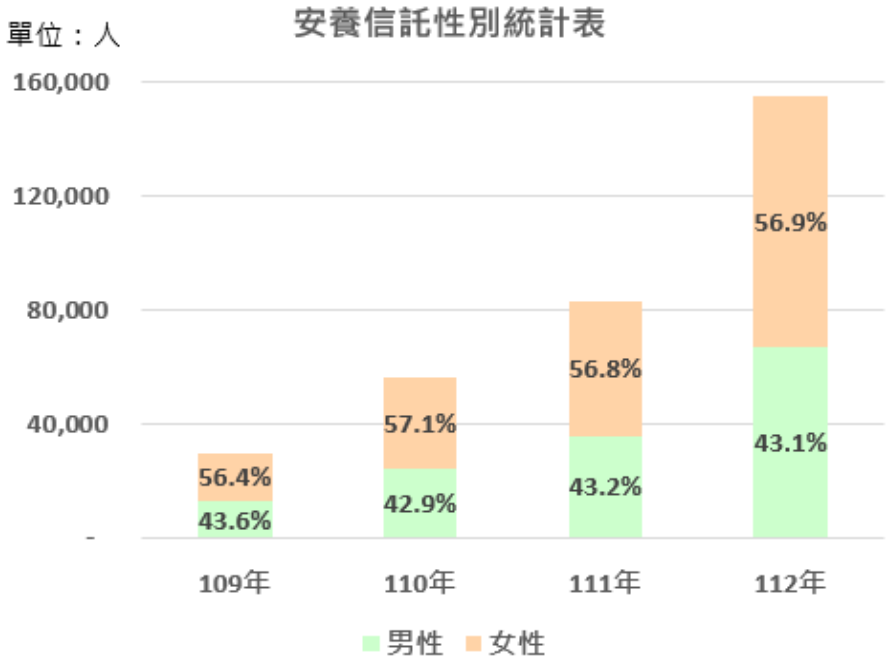
金管會性別統計

普惠銀髮金融-以房養老貸款、安養信託

持續鼓勵銀行辦理「商業型不動產逆向抵押貸款業務」(以房養老)，提供長者生活經濟保障

推動信託2.0「全方位信託」，其中「安養信託」可發揮協助高齡者資產管理及確保經濟安全之功能





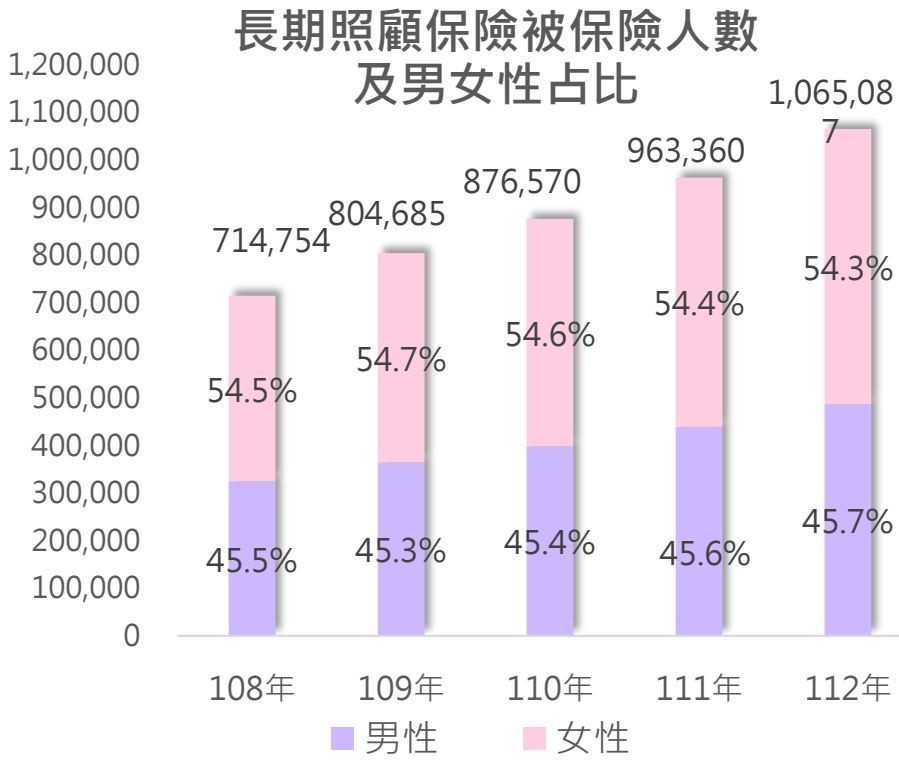
金管會性別統計

普惠銀髮金融-長期照顧保險

給付條件	被保險人經專科醫師判定符合一定條件之生理功能障礙或認知功能障礙
給付方式	一次給付或分期給付
免責期間約定	被保險人的長期照顧狀態必須持續一定期間(一般為90日)，保險公司於該期間屆滿之次日起開始給付相關保險金。

實施「長期照顧保險單示範條款」

- 截至112 年 12 月底，壽險業長期照顧保險有效契約達 1,065,087 件



女性長期照顧保險被保險人數略高於男性，此可能與國人女性平均壽命高於男性，或相對重視長期照顧需求有關

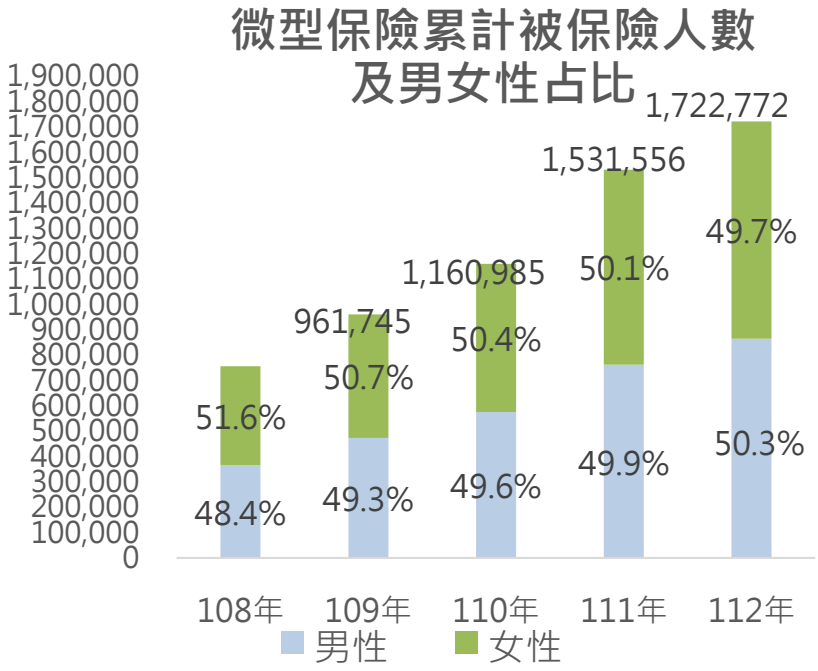
金管會性別統計

普惠金融強化社會網-微型保險

給付條件	被保險人經專科醫師判定符合一定條件之生理功能障礙或認知功能障礙
給付方式	一次給付或分期給付
免責期間約定	被保險人的長期照顧狀態必須持續一定期間(一般為90日)，保險公司於該期間屆滿之次日起開始給付相關保險金。

推動微型保險並拜會地方政府

- 截至112年12月底，微型保險累計被保險人數達1,722,772人



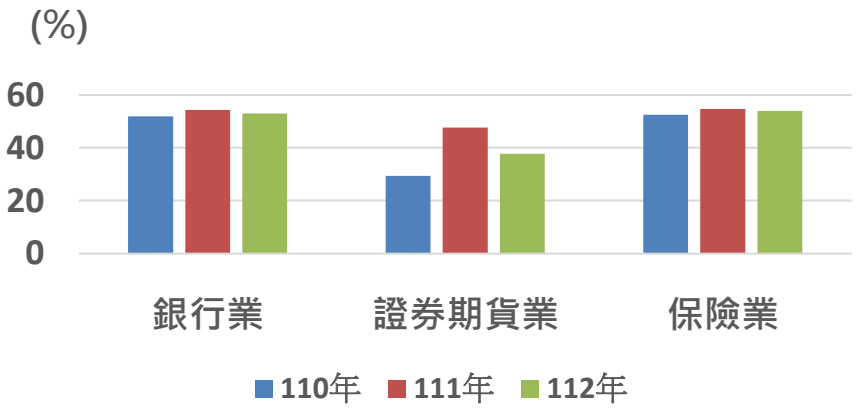
女性對於長期照顧保險之需求略高於男性，此可能與國人女性平均壽命高於男性，相對重視長期照顧需求有關

金管會性別統計

金融消費評議中心-評議案件性別比例

112年	銀行業		證券期貨業		保險業		其他		合計	
	件數	比例	件數	比例	件數	比例	件數	比例	件數	比例
女性	353	52.92%	32	37.65%	3,547	53.89%	1	50%	3,933	53.61%
男性	299	44.83%	53	62.35%	2,979	45.26%	1	50%	3,332	45.42%
非自然人	15	2.25%	0	0%	56	0.85%	0	0%	71	0.97%
小計	667	100%	85	100%	6,582	100%	2	100%	7,336	100%

近3年各業別評議案件申請人之女性比例



◉依評議中心112年評議案件性別統計，證券期貨業爭議申請人以男性略多，其餘產業則男女比率約略相當；110及111年，亦同。

◉對比證券期貨業爭議類型件數分布，此可能與女性金融商品風險傾向較男性保守有關，惟其件數母體不多(例如112年85件)，有待持續觀察。

結語：促進性別平權

- CEDAW旨在促進性別實質平權及世界永續發展，性別不限於婦女；
- 我國性別平等經過努力，可立足於先進國家之林 ，還有精進空間
- 業務融入平權意識，評估並看見性別落差據以回應，是可行而重要的
- 透過合宜的統計及分析，讓我們有機會可以接住每個需要幫助的人
- 金管會持續建構不同性別適性發展的金融環境，縮短各領域性別落差
- 因為你我的關心與作為，世界正一點一滴改變而有所不同

讓我們的下一代活在一個更加性別平等的社會~ Leave no one behind~

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS Goal 5 Gender Equality

本課程延續參考CEDAW教育訓練及宣導計畫(109-112年)及114年性平考核計畫辦理

附錄：其他CEDAW案例

- **直接歧視**:外派機會只提供給男性員工

(資料來源:行政院性別平等處111.5.19「直接歧視與間接歧視」教材)

- **間接歧視**:

☛不分男女要求求職人士身高須達160公分以上

(資料來源:行政院性別平等處111.5.19「直接歧視與間接歧視」教材)

☛某市國中小學學生請假及出缺勤管理規定未納入生理假

(資料來源:CEDAW第34號至第37號一般性建議法規檢視專案審查小組(第1、2場次)

111年1月19日會議決議)

- **交叉歧視**:女生宿舍未設無障礙設施不利女性身障者

(資料來源:行政院性別平等處111.5.19「直接歧視與間接歧視」教材)

附錄：其他CEDAW案例

暫行特別措施--民意代表名額案例 1/3

- 我國各級民意代表部分，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--民意代表名額案例 2/3

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2款至第6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(94年修)

- 第4條：立法院立法委員自第七屆起113人，任期4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64條及第65條之限制：一、自由地區直轄市、縣市73人。每縣市至少1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34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。

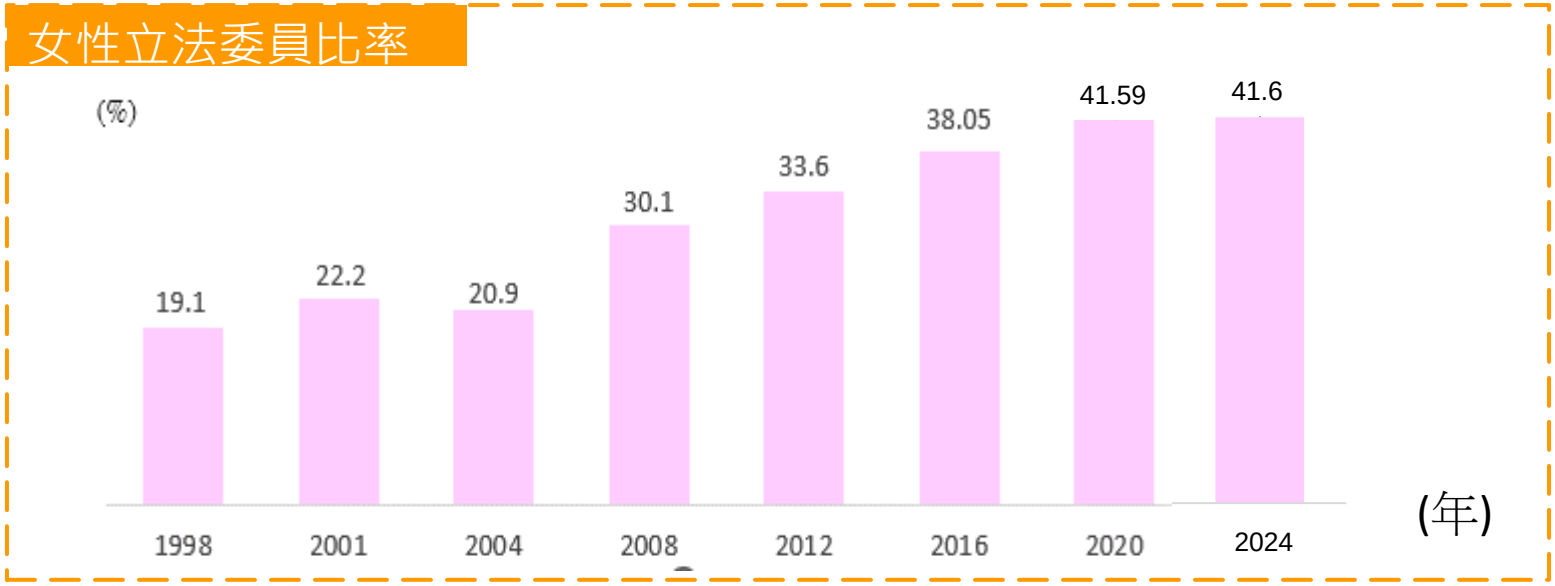
地方制度法

- 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--民意代表名額案例 3/3

立法委員女性比率

我國選舉制度採行婦女保障名額。2024年第11屆立法委員女性比率41.6%，與2020年選舉結果略同，顯示女性政治參與比率經逐步提升，突破4成；且相比2022年世界銀行187國家資料，居第22名、亞洲第1名。



整理自:行政院113.1.29新聞稿、2022年及2024年性別圖像