



「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
111年6月





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



本課程係依據CEDAW教育訓練及宣導計畫(109-112年)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；將性別議題導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**：多元性別、數位性別暴力

婦女貢獻案例：女科學家 或 科學家？



資料來源:天下雜誌之未來城市 Fututre City平台<https://futurecity.cw.com.tw/article/2243>；該文註明上列科學家圖片來源為Pfizer EU Policy Twitter、BioNTech、牛津大學臉書、Novavax、維基共享資源（作者Kizzmekia Corbett，CC BY-SA 4.0）、製圖者李芸

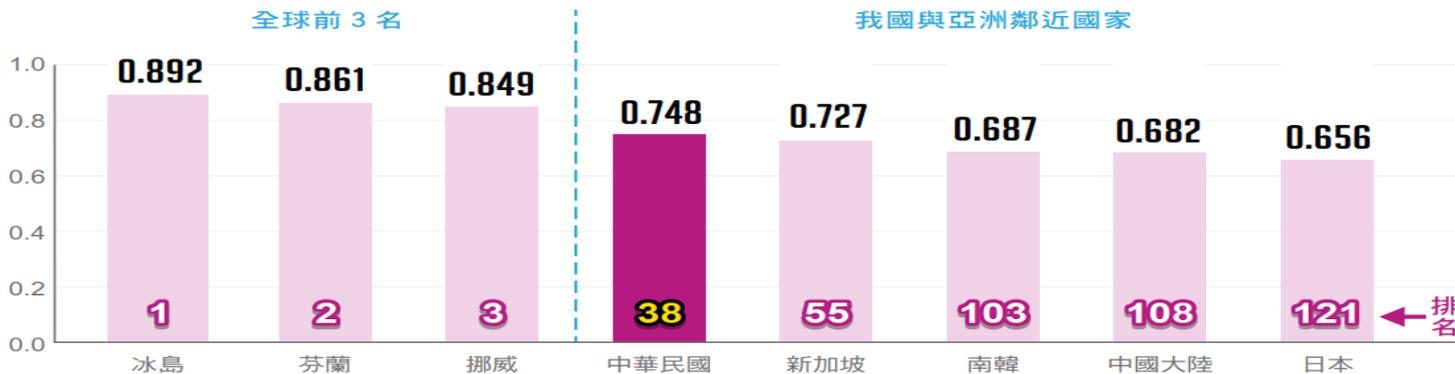
性別平等之國際比較-GII/GGI

依行政院性平處「2022年性別圖像」，我國2019年性別不平等指數(Gender Inequality Index, GII)值0.045(越近0越佳)，在163個國家中第6名佳，亞洲第1名；2021性別落差指數(Gender Gap Index, GGI)值0.748，在156個國家中排名第38名佳

2019年主要國家GII與排名



2021年主要國家GGI與排名



資料來源:行政院性平處「2022年性別圖像」



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



本課程係依據CEDAW教育訓練及宣導計畫(109-112年)辦理



CEDAW 三核心概念

1/6

不歧視



禁止歧視

形式平等



實質平等

個人義務



國家義務



CEDAW 三核心概念

2/6

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

3/6

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

4/6

性別平等-實質平等(機會、資源取得、結果)



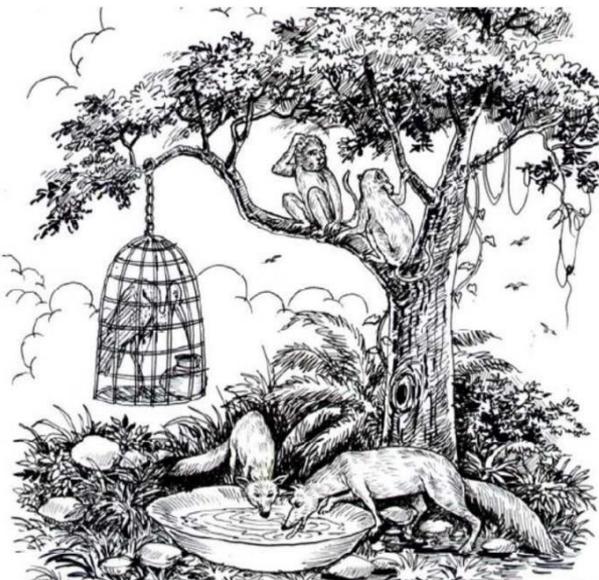
消除障礙，權利保障
保障獎勵，權利促進

(資料來源：110年度薦升簡訓練之性別主流化課程簡報)

CEDAW 三核心概念

5/6

- 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110年度薦升簡訓練之性別主流化課程簡報



CEDAW 三核心概念

6/6

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ing...



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，訂頒「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，自101年1月1日起施行。

98年辦理CEDAW首次國家報告國際審查，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，亦辦理國際審查，不僅學習聯合國的審查審查形式及規格，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。

行政院函頒CEDAW教育訓練及宣導計畫(109-112年)」，109年啟動第4次(每4年1次)CEDAW國家報告撰寫作業，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:110年度薦升簡訓練之性別主流化課程簡報等



我國CEDAW資源

CEDAW條文：<https://gcc.cy.gov.tw/Page/39DDB34C666FE8169965cd81-4031-4a90-862a-d740887ba05c>

CEDAW施行法：<https://gcc.cy.gov.tw/Page/39DDB34C666FE816A6e4ad03-31b2-496a-9277-8d67516e79b0>

一般性建議：<https://gcc.cy.gov.tw/Page/376AE3EDF26D8E91>

行政院性別平等會CEDAW專區：<https://gcc.cy.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:110年度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		工作權
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111年3月
公布之CEDAW
第4次國家報告
專要文件。

此外，金管會
日常監理亦重
視轄管業者及
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

金管會較相關者

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	加速促進實質平等社經文的結構性變革	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、公司治理及評鑑誘因機制

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

• 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. 本會所屬各局及轄管周邊機構暨金融機構之落實情形
2. 上市櫃公司之落實情形

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。



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



本課程係依據CEDAW教育訓練及宣導計畫(109-112年)辦理



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	<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。
CEDAW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。

政府推動消除歧視案例

案例一：改善最低訂婚及結婚年齡不一致

- **110年1月13日修正民法第973、980條文**，使最低訂婚及結婚年齡一致，並自112年1月1日施行。
- **修正後**
男女未滿十七歲者，不得訂定婚約，
男女未滿十八歲者，不得結婚。
- **修正前**
男未滿十七歲，女未滿十五歲者，不得訂定婚約。
男未滿十八歲，女未滿十六歲者，不得結婚。

政府推動消除歧視案例

案例二：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？
- 現行的性別統計與分析是否足夠據以指認業務面性別議題(看見性別)，並轉換為施政目標，以回應性別落差與需求？



四、暫行特別措施

大 綱

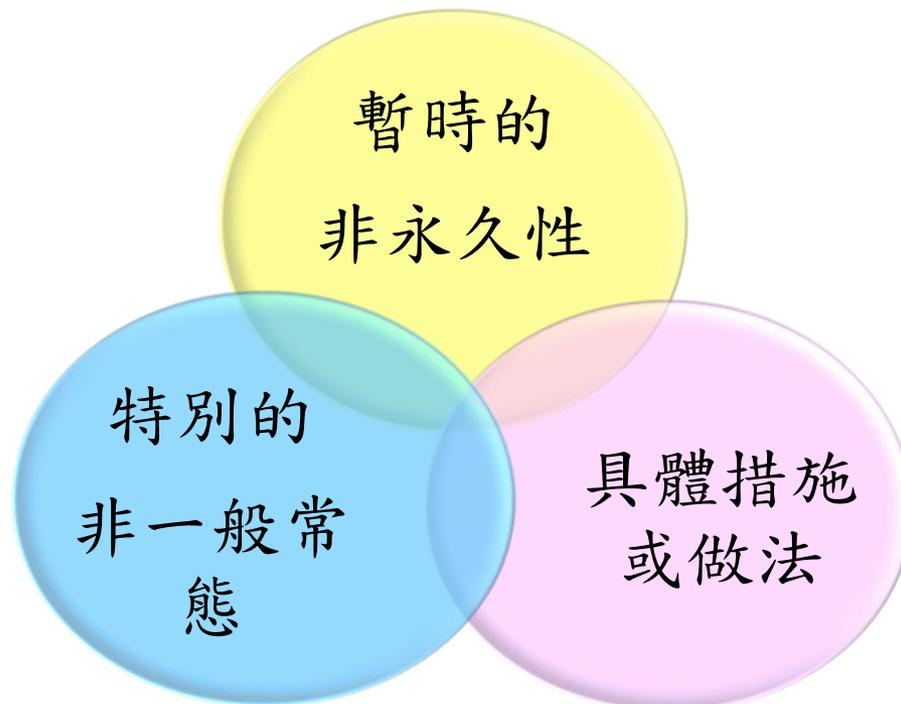
- 一、前言
- 二、CEDAW 核心概念、推動過程、條文及一般性建議
- 三、直接歧視、間接歧視及交叉歧視
- 四、暫行特別措施
- 五、多元性別、數位性別暴力
- 六、民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例
- 七、金管會性平措施案例與性別統計



本課程係依據CEDAW教育訓練及宣導計畫(109-112年)辦理

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。」

「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

「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。

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。

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 20-65 歲女性為對象)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、離島居民及中高齡者**創業初期之資金壓力**。
- 協助項目：利息補貼。
- 適用對象：
 - 1.年滿**20歲至65歲**婦女
 - 2.年滿45歲至65歲國民
 - 3.年滿20歲至65歲且設籍於離島之居民
- 1.~3.人員三年內曾參與政府實體創業研習課程並經諮詢輔導，所營事業員工數未滿5人，且具備相關條件之一者(如事業未滿5年)，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？
- 是否可能規劃暫行特別措施，以加速實現性別平等？



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



本課程係依據CEDAW教育訓練及宣導計畫(109-112年)辦理

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

2/4

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

4/4

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
- 我國性別工作平等法
- 我國性別教育平等法
- 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

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

2/5

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(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)

數位性別暴力

3/5

•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

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 47

數位性別暴力

4/5

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
- 换位思考，如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

5/5

遭遇時，先向信任親友求助支持，平復心情，一起討論因應方法：

一、蒐集證據，俾向警方舉證，不要急忙刪除

二、報案，尋求相關單位、專業團體協助或詢問

(一) 警察局

(二) Iwin 網路內容防護機構-兒童及少年福利與權益保障法第46條授權國家通訊傳播委員會邀相關機關委託民間團體成立

(三) 臺灣展翅協會

(四) 婦女救援基金會

(五) 各直轄市、縣(市)政府家庭暴力及性侵害防治中心

三、向社群平臺檢舉、封鎖、刪除對方

主要整理自: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



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



本課程係依據CEDAW教育訓練及宣導計畫(109-112年)辦理

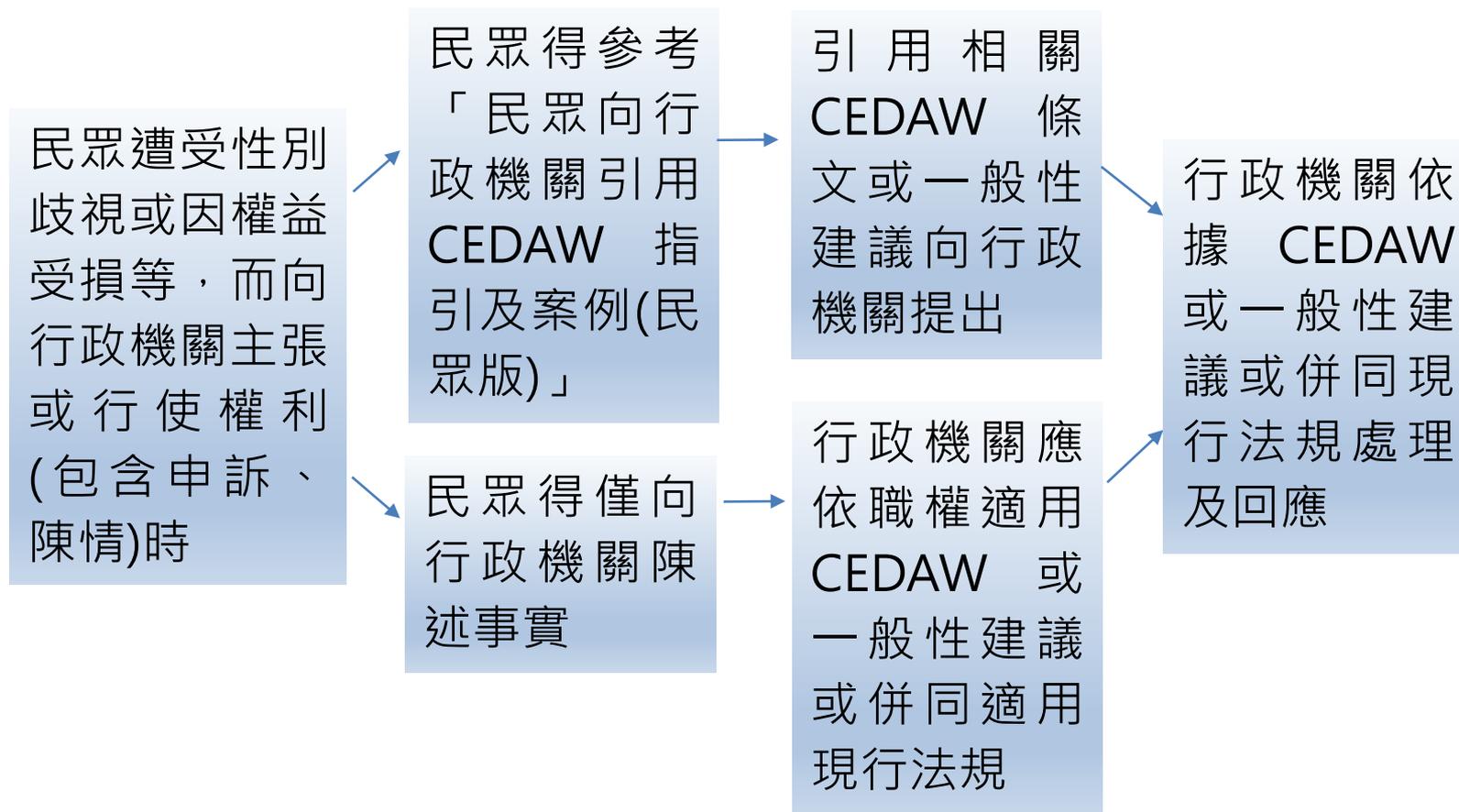


民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例

- 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）	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 懷孕及婚育（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
中華民國109年9月26日		

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



本課程係依據CEDAW教育訓練及宣導計畫(109-112年)辦理

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4屆董事會成員總計9人，其中男性5人、女性4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
總申請家數	3	5	4	3	4	5	2	1	3
得分家數	3	2	3	2	3	5	2	1	3
得分家數佔總申請家數比例	100%	40%	75%	67%	75%	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-公司治理評鑑機制

- 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

● **111年**
檢討董事會性別多元化
相關指標，期提升上市
櫃女性董事比例。

● **109年**
(1)女性董事占比由加分項目改列**占分項目**。
(2)研議「**公司應訂定女性培育計畫，提升女性
決策參與**」納入指標之可行性。
(3)證交所將就**上市(櫃)公司董事會性別多元化
與財務績效之關聯性**進行研究，並據以檢討
修訂董事會性別多元化相關指標。

● **108年** 修正公司董事會女性董事達**1/3**加重給分。

● **106年** 修正女性董事達**1/4**且至少包含1席女性獨立董事列**加分項目**

● **103年、104年及105年**

- (1)公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上？(加分項目)
- (2)公司董事會成員是否至少包含一位女性董事？
- (3)公司是否訂定並於年報揭露關於董事會成員多元化之政策？

✓ 公開發行公司年報：應揭露董事性別等，並敘明董事會多元化政策

金管會性平措施案例三

2/8

公開發行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，公發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(109年為例，女性董事人數2,542佔整體董事人數17,701之14.4%)

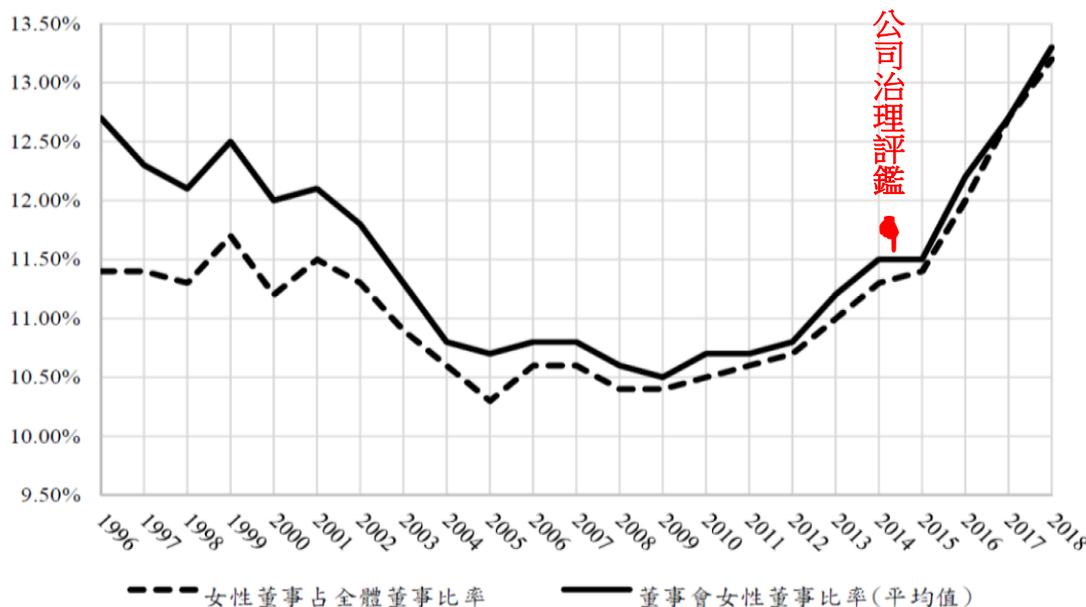


資料來源:行政院性平處2022年性別圖像/金管會

金管會性平措施案例三

3/8

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。
- 證交所研究顯示，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

資料來源：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」

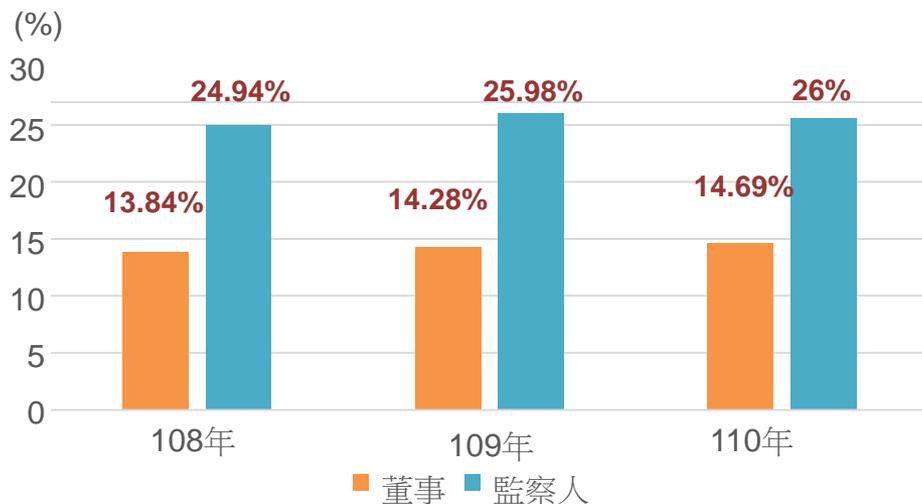
金管會性平措施案例三

4/8

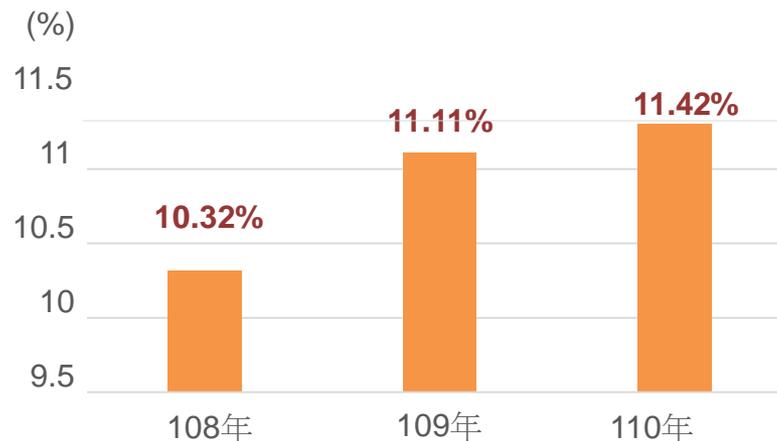
近年上市櫃及興櫃公司董監事成員女性比率及董事成員任一性別比例達三分之一的家數比率

上開上市櫃及興櫃公司之女性相關比率，略呈逐年提升趨勢

上市櫃及興櫃女性董事/監察人比率



上市櫃及興櫃公司董事任一性別比例達三分之一之家數比率

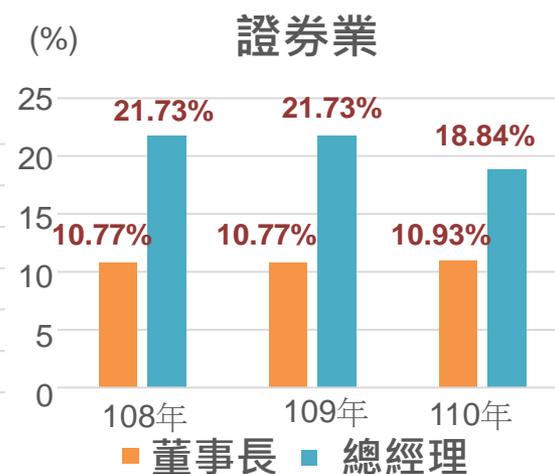
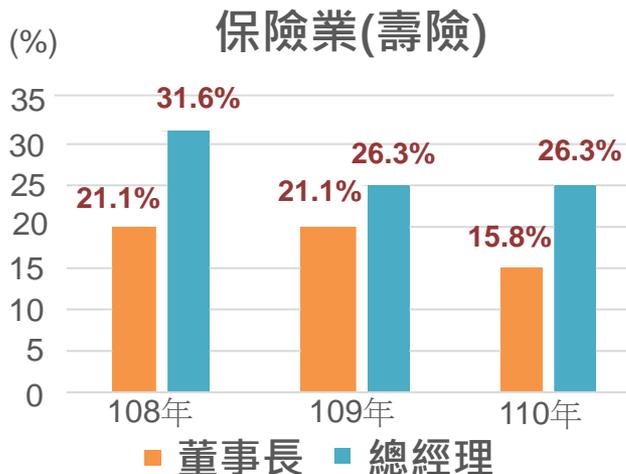
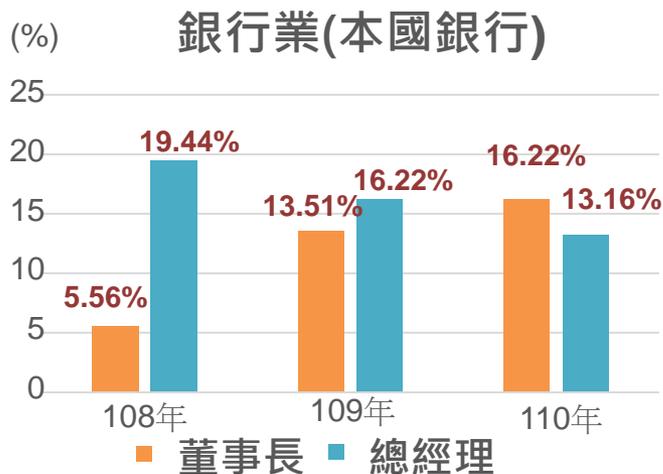


金管會性平措施案例三

5/8

金融業董事長、總經理之女性比率

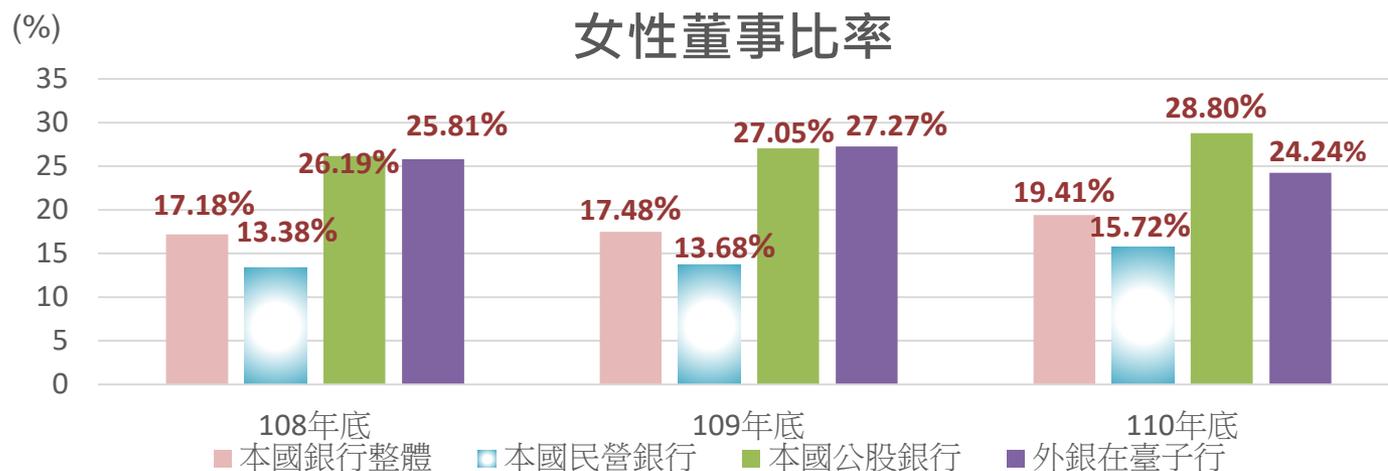
總經理職務之女性比率呈現略約高於董事女性比率



金管會性平措施案例三

6/8

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)
- ☑外國銀行在臺子行董事女性比率近3年較本國銀行整體高約9%、10%、5%
- ☑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13%
- ☑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

7/8

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

8/8

問題討論

- 依據證基會資本市場e報111年5月報導，機構投資人服務公司(Institutional SHAREHOLDER Services Inc., ISS)發布2022年公司治理與盡職治理關鍵議題報告(Top Governance and Stewardship Issues in 2022)：亞洲性別多元化穩定成長，過去五年間的女性董事人數占比自9%成長至15%；超過96%的羅素3000指數(SUSSELL 3000 Index)公司及100%的標準普爾500指數(S & P 500)公司至少有1位女性董事...。請問您對這些統計數據有何想法？
- 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？

金管會性平措施案例四

1/3

110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110年度性別平等成果報告第24頁至第25頁

金管會性平措施案例四

2/3

110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：金融研訓院2020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	37	16	23
任一性別不低於1/3家數	26	9	8
女性主管比例超過40%家數	19	9	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43.9%、56.1%，**女性主管比例高於男性**

整理自:金管會110年度性別平等成果報告頁24~25，及金管會(綜合規劃處)111.4.20金融永續發展與性別平等簡報

金管會性平措施案例四

3/3

110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110年2月25日至3月12日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。

臺灣證券交易所
臺灣證券·服務經濟

證券櫃檯買賣中心
Taipei Exchange

110年度(第八屆)
公司治理評鑑介紹暨評分指南
與範例說明

臺灣證券交易所 / 證券櫃檯買賣中心
110年2月

企業購買更便捷 · 大眾投資更穩當 · 企業資訊更透明 · 交易機制更公正 · 金融商品更多元

經營績效反映於員工薪酬

年報或公司網站揭露同時符合下列要件：

1. 章程明定當年度如有獲利，應提撥為員工酬勞之定額或明確比率範圍(如不低於2%)或區間(如1~3%)。
2. 薪酬政策明定員工薪酬包含公司經營績效獎金，獎金之計算，視公司該年度達成之經營績效訂定。

【整體薪酬政策】
為吸引及留任優秀人才，並使員工與公司共享營運成果，本公司透過完善的薪酬架構，包含：月薪、服務獎金及年終獎金等，提供員工具競爭力及激勵性的薪資報酬。月薪依員工過往經歷、具備能力及應徵職位價值核給；服務獎金依個人出缺動狀況核給，最高發給○個月；年終獎金則依公司經營績效及員工個人績效發給。

【公平薪酬】
本公司致力於落實平等的友善職場，基層人員每月平均收入為臺灣最低基本工資之2.4倍，其中男性為2.3倍，女性為2.5倍，整體薪酬優於同業，且不因性別、年齡、種族、國籍等因素而有所差異，使員工能在平等的職場環境中發揮個人價值並貢獻所長。

2020年本公司臺灣地區的男女薪資報酬比率，不論主管職或一般人員，女性和男性員工的全年薪資報酬比率無顯著差異。

【員工持股信託】
開放員工額外加碼提撥一定金額，購買本公司股票，公司分三年給予20%獎勵金，鼓勵員工長期投資。

員工福利措施

1. 列舉員工福利事項(如形塑友善育兒環境措施、改善性別薪資差距、員工福利信託等)。
2. 說明退休制度具體內容及實施情形。

範例 員工持股信託
本公司在勞工退休制度方面，除依勞動基準法及勞工退休金條例之規定定期提撥儲備金至法定退休帳戶外，特成立持股信託委員會，正職員工年資滿一年後，可自行決定每月提存金額，以定期定額方式購入公司股票，另依員工每月提存金額提撥20%作為持股獎勵金。

女性員工支持計劃
懷孕生產：
提供優於法規的產假60天，陪產假6天
提供每胎10萬元之生育補助，申請後一次發給，不限胎數

育兒：
提供家庭照顧假，及多重工時之彈性制度
提供優於法規的育嬰留停制度，育嬰留停回任率達85%
提供產後同仁，提供復職協助措施，視需求給予合宜的工作安排，及彈性的工作地點
性別職場平等：
2020年行政院主計總處統計男女薪資比例約相差14%，但在本公司男女薪資比例為1:1，本公司甄選進用之人員係按各職等所具資格之初任條件聘任，並依員工薪級表所定標準支給薪資，各層級人員薪資不因性別而有所差異，建立同工同酬的工作環境

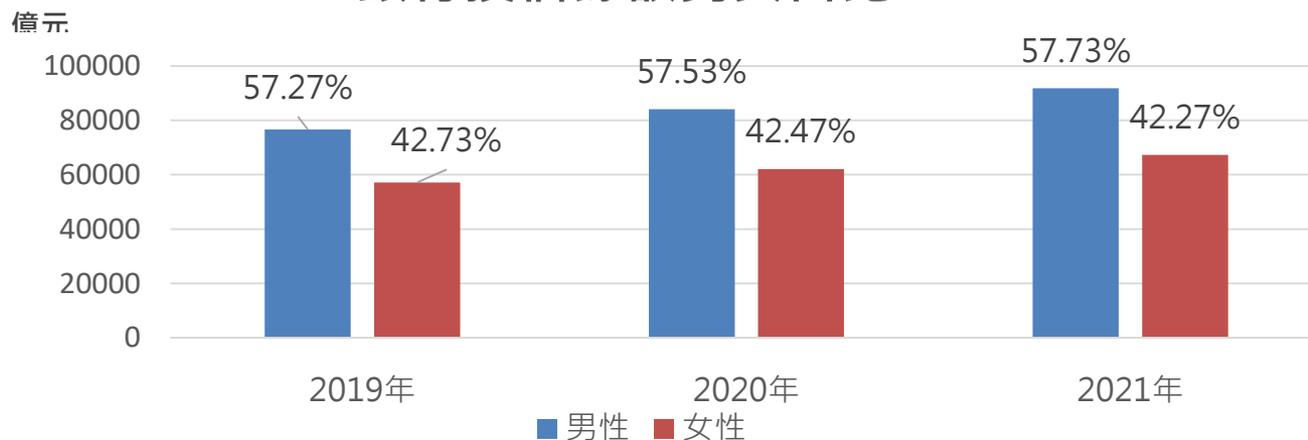
整理自:金管會110年度性別平等成果報告頁24~25、證交所官網「宣導課程簡報1-110年度公司治理評鑑介紹暨評分指南與範例說明」頁1、78~79

金管會性別統計

1/5

提升女性經濟力-銀行授信

銀行授信餘額男女占比



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，且強化女性借貸金融知識，應有助女性可依需要及意願取得金融資源，提升經濟力。

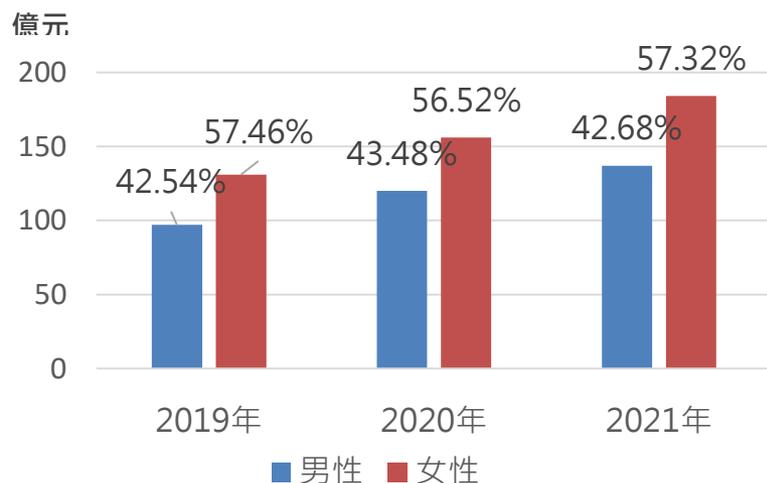
金管會性別統計

2/5

普惠銀髮金融-以房養老貸款、安養信託

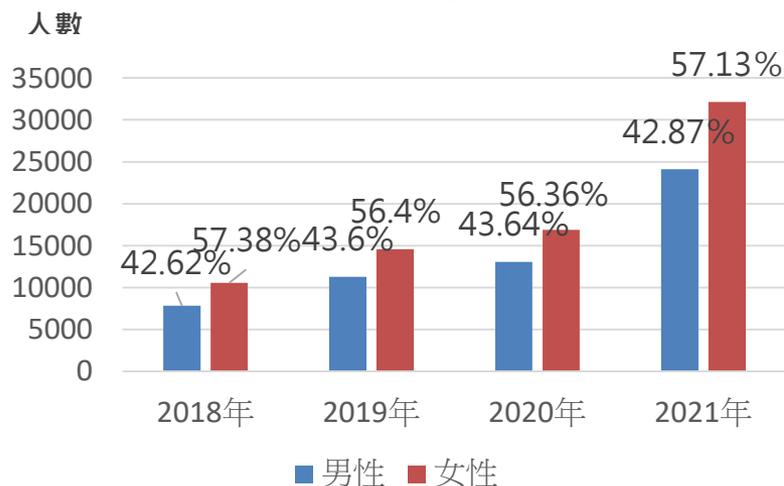
不動產逆向抵押貸款(以房養老)

放款額度男女占比



安養信託

受益人男女占比



二措施之女性申辦比例均高於男性，可能與女性對於自身經濟安全意識較高有關

金管會性別統計

3/5

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

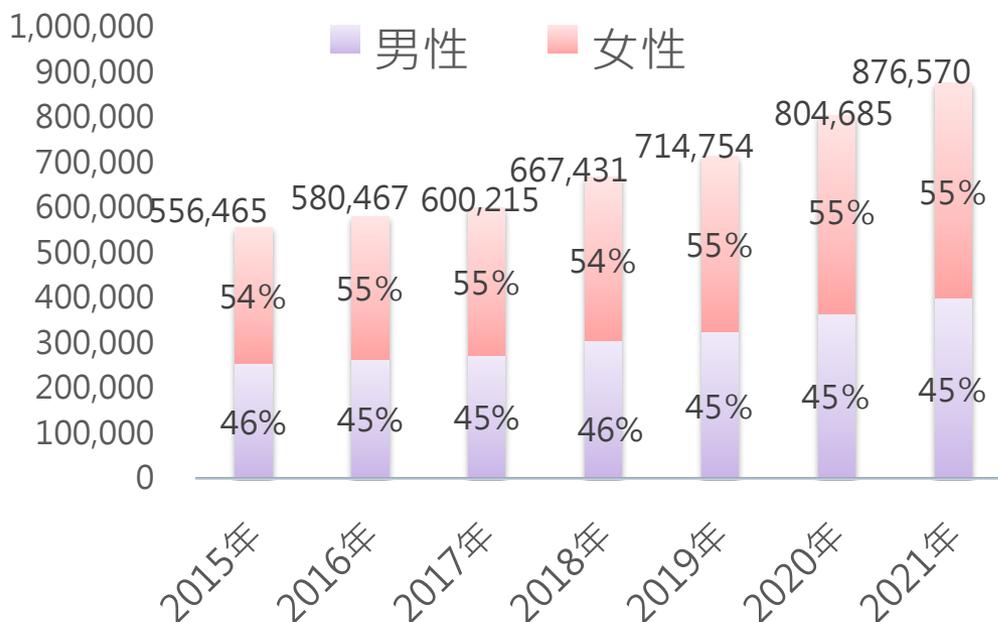
給付方式

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。

長照險被保險人數及男女占比



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有關

金管會性別統計

4/5

普惠銀髮金融-小額終老保險

特色

簡單易懂
保費較低

終身壽險

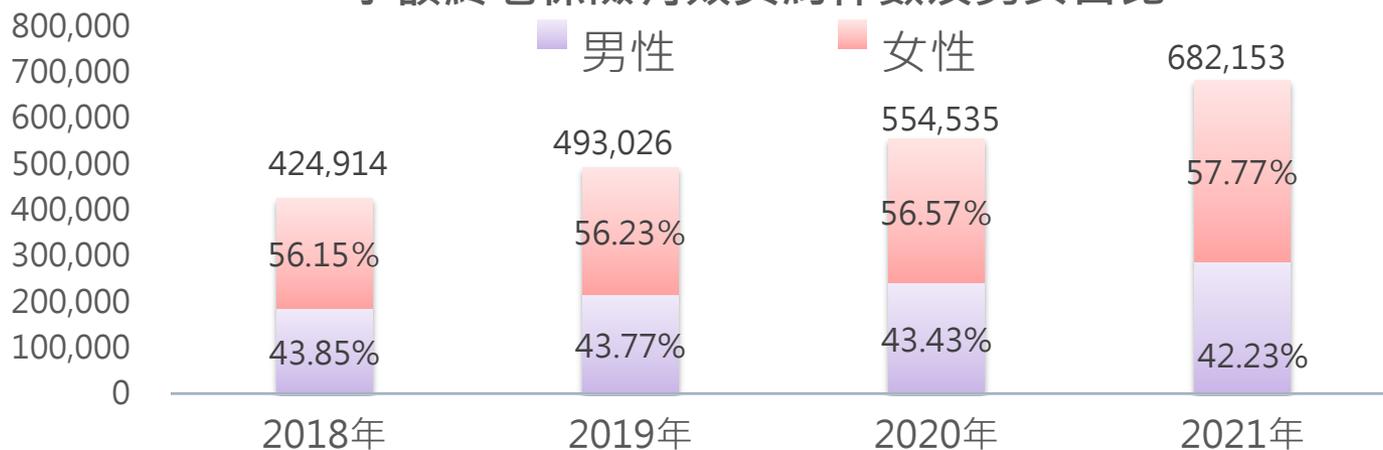
每人累計保額
上限為70萬元



一年期傷害險

每人累計保額上限
為10萬元

小額終老保險有效契約件數及男女占比



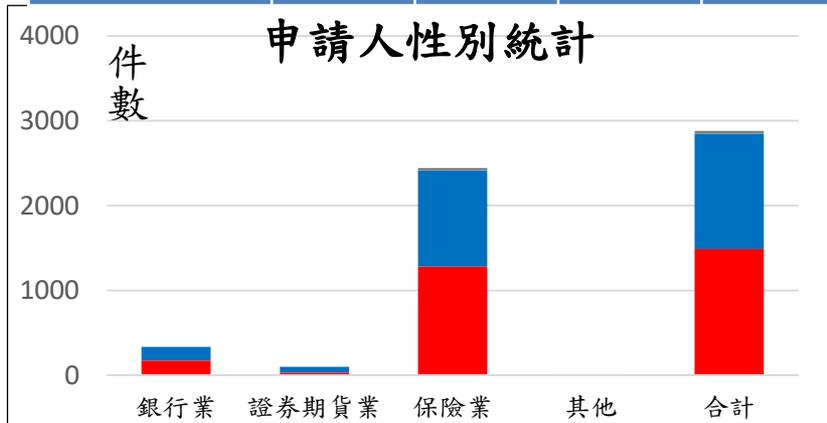
顯示女性對於小額終老保險之需求高於男性，此可能與國人女性平均壽命高於男性，相對重視壽險基本保障有關。

金管會性別統計

5/5

金融消費評議中心-評議案件性別比例

	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	174	51.79%	29	29.29%	1,281	52.41%	2	100%	1,486	51.58%
■ 男性	160	47.62%	69	69.70%	1,131	46.28%	0	0%	1,360	47.21%
非自然人	2	0.59%	1	1.01%	32	1.31%	0	0%	35	1.21%
小計	336	100%	99	100%	2,444	100%	2	100%	2,881	100%



◎依評議中心110年度評議案件性別統計，證券期貨業的爭議以男性略多，其餘產業則男女比率約略相當。

◎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(99件)，故仍有待未來持續觀察。



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

本課程係依據CEDAW教育訓練及宣導計畫(109-112年)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

政府應對數位/網路性別暴力之防制作為

依111.3.10行政院聽取法務部「**數位/網路性暴力犯罪防護網**」報告後之新聞稿

- 行政院與司法院合作，盤整「中華民國刑法」、「性侵害犯罪防治法」、「兒童及少年性剝削防制條例」及「犯罪被害人保護法」4大法律(性暴力犯罪防制四法)，齊力架構更完善的性別暴力防護網絡。
- 過去至多僅能依刑法誹謗、妨害秘密或散布猥褻物品罪等輕罪論處，甚至以散布猥褻物品罪而言，反而對受害者造成汙名化與歧視情形；更有不少行為無法依既有法律規範，對於施暴者、甚至營利者無法有效遏阻，對於被散布流通的影像如何移除、下架的救濟，也付之闕如，致使被害人求助無門，有生之年都走不出陰影。鑑此，行政院長在110年10月行政院性別平等會裁示，此類不肖劣行須依法嚴予制裁，倘若法律不足，須儘速補足，並**完善被害人保護及相關影像下架機制**。
- 「**跟蹤騷擾防制法**」(亦適用於網路等數位方法之跟蹤騷擾行為)於**111年6月上路**，透過更綿密的法制作業，政府全力保障性別弱勢群體的身心安全。



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

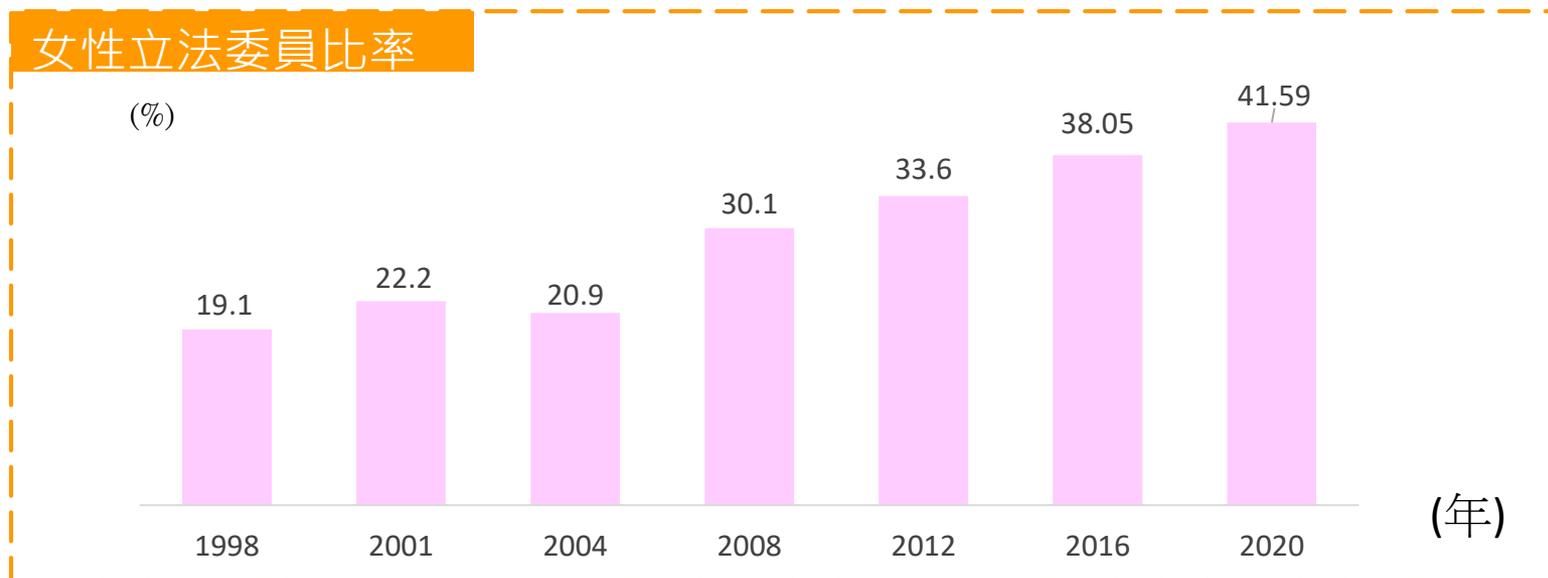
- 第33條：(略)各選舉區選出之直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額達四人者，應有婦女當選名額一人；超過四人者，每增加四人增一人。
- 直轄市、縣(市)選出之山地原住民、平地原住民名額在四人以上者，應有婦女當選名額；超過四人者，每增加四人增一人。鄉(鎮、市)選出之平地原住民名額在四人以上者，應有婦女當選名額；超過四人者，每增加四人增一人。

暫行特別措施—民意代表名額案例

3/3

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；且相比世界銀行190國家資料，表現居第18名、亞洲第1名。



參考來源:行政院性平處2022年性別圖像