

「消除對婦女一切形式歧視公約」 (CEDAW) 教育訓練教材

公平交易委員會

大 綱

- 《CEDAW》核心概念、推動過程、條文及一般性建議
- 直接歧視與間接歧視
- 暫行特別措施
- 公平交易委員會相關案例研討

CEDAW核心概念、推動過程、條文及一般性建議

◆聯合國人權體制中的公約

現行國際人權體制以九大「核心國際人權文書」為中心

消除一切形式種族歧視國際公約（1965年）

經濟、社會和文化權利國際公約（1966年）

公民權利和政治權利國際公約（1966年）

消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）（1979年）

禁止酷刑和其他殘忍、不人道或有辱人格的待遇或處罰公約（1984年）

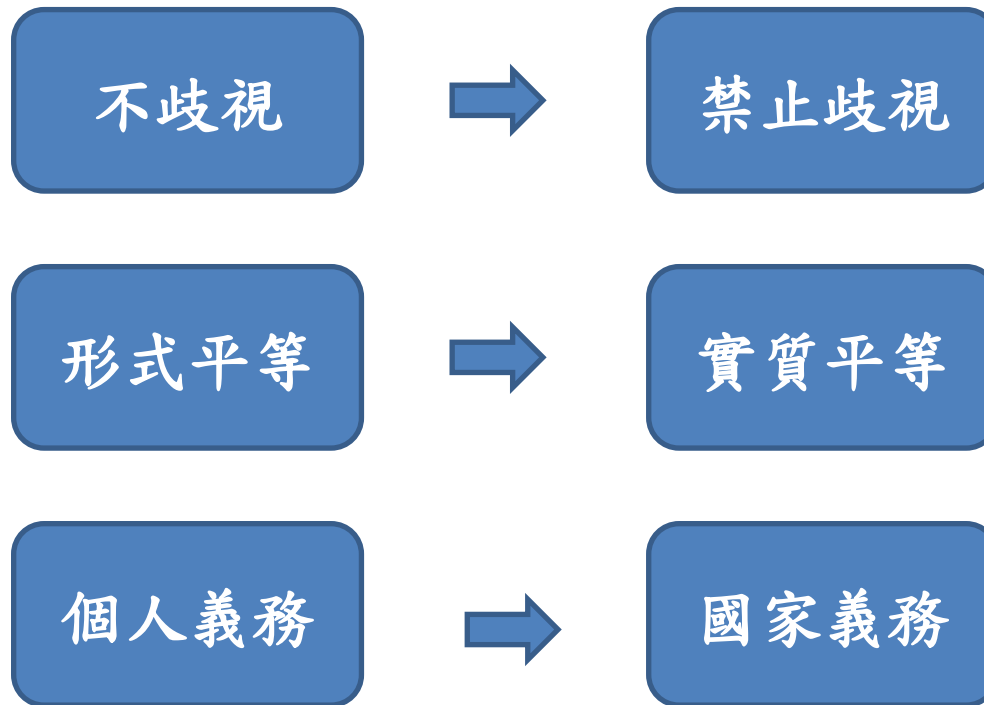
兒童權利公約（1989年）

保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約（1990年）

保護所有人免遭強迫失蹤國際公約（2006年）

殘疾人權利公約（2006年）

◆ CEDAW三核心概念



(摘錄自郭玲惠教授簡報)

一、禁止歧視原則：

- 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)

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」

三、國家義務

尊重義務



法規或政策必須確保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。

實質平等的三組成

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。

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

(摘錄自官曉薇教授簡報)

◆國內推動CEDAW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

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

(摘錄自官曉薇教授簡報)

◆ 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
- 詳細內容可參閱行政院性別平等會網站 [CEDAW專區](#)

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：「男未滿十八歲，女未滿十六歲者，不得結婚。」及第973條規定：「男未滿十七歲，女未滿十五歲者，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)

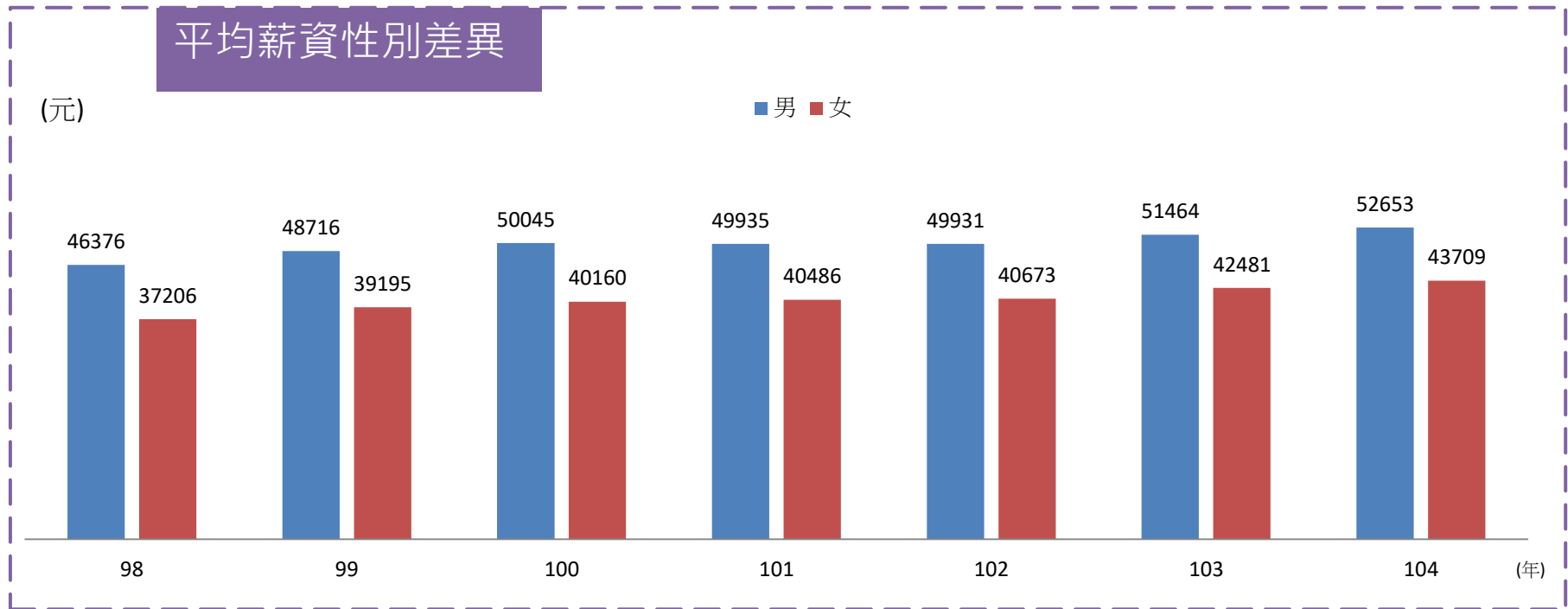
案例1：財產繼承

- 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%，女性僅佔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？



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？
- 如何避免直接歧視與間接歧視？如何改進性別歧視現象？

為加速實現性別平等，可採取 「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(一)

- 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(二)

- 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。」已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。

「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。

公平交易委員會相關案例研討

案例一 有關促進宣導活動參與之性別平等，消弭性別資訊落差

- (一)本會為我國公平交易法及多層次傳銷管理法之主管機關，為建構優質之競爭文化，向將「多元倡議競爭理念」列為施政重點。為加強將性別觀點融入倡議業務，自97年起即藉由彙整分析各場次法規說明會之性別統計資料，瞭解不同性別參加宣導說明會情形，持續將之納入籌辦活動參考，並公布相關數據於本會全球資訊網站「性別主流化」專區，供各界瀏覽查詢。

(二)為促進宣導活動參與之性別平等，本會於年度初始即將「全年度主管法規宣導活動參加對象之單一性別比率不得低於三分之一」列入年度競爭倡議計畫之關鍵績效指標，並據以檢視成效。以108年度本會主管法規說明會之參與情形為例，分別為男性1,732人、女性2,786人，參與比率分別為38.34%及61.66%，已達成年度預定目標。

108年本會主管法規說明會參加對象之性別統計

本會主管法規說明會	場次	總人數	男性		女性	
			參加人數	參與率	參加人數	參與率
本會自行辦理	52	3,056	1,188	38.87%	1,868	61.13%
各縣市政府協辦	19	1,462	544	37.21%	918	62.79%
合計	71	4,518	1,732	38.34%	2,786	61.66%

(三)另經參考行政院主計總處108年12月各行業統計資料及本會108年多層次傳銷事業經營發展狀況調查結果報告之性別結構資料，108年度參與本會主管法規說明會之性別比率，合致該產業之性別結構比率者如下：

- 本會辦理之「傳銷業」、「出版、影音製作、傳播及資通訊服務業」與「電力燃氣供應業」議題法規說明會
- 縣市政府舉辦之「傳銷業」、「專業、科學及技術服務業」與「批發及零售業」議題法規說明會

(四)以傳銷產業之競爭倡議為例

1. 108年本會針對多層次傳銷事業及傳銷商辦理多層次傳銷相關法令宣導活動，與會人數計64人，其中女性45人，佔總人數之70.31%。
2. 本會於109年辦理108年度多層次傳銷事業經營發展狀況調查時，建立「傳銷商性別統計」、「領取佣(獎)金之傳銷商性別統計」、「各傳銷事業領取佣(獎)金之前10 名傳銷商性別比例」、「傳銷商年齡層分布」等資料：
 - (1)108年女性傳銷商計262.76萬人，占傳銷總人數(369.46萬人)之71.12%；女性領取佣(獎)金者計68.63萬人，占傳銷商領取佣(獎)金總人數(94.9萬人)之72.32%。
 - (2)各傳銷事業領取佣(獎)金之前10名傳銷商性別比例：女性占總人數之67.19%；單一傳銷事業領取佣(獎)金前10 名傳銷商，女性占多數之事業計238家（占總家數之71.26%）。

由上開統計資料觀之，女性傳銷商仍為傳銷市場主力，且兩性參與宣導比率與該產業性別結構比率合致。

(3)各年齡層傳銷商人數及性別組成：

年齡分布	男性傳銷商 人數及百分比 單位：人(%)	女性傳銷商 人數及百分比 單位：人(%)	總傳銷商 人數及百分比 單位：人(%)
7歲至19歲	4,083 (0.45%)	6,843 (0.29%)	10,926 (0.33%)
20歲至29歲	115,489 (12.66%)	147,748 (6.27%)	263,237 (8.05%)
30歲至39歲	184,021 (20.18%)	355,193 (15.06%)	539,214 (16.49%)
40歲至49歲	173,831 (19.06%)	539,385 (22.88%)	713,216 (21.81%)
50歲至59歲	186,496 (20.45%)	630,199 (26.73%)	816,695 (24.98%)
60歲至69歲	151,690 (16.63%)	465,517 (19.74%)	617,207 (18.88%)
70歲以上	96,335 (10.56%)	212,991 (9.03%)	309,326 (9.46%)
總計	911,945	2,357,876	3,269,821

註：有關各年齡層傳銷商人數及性別組成之統計，因受查事業並非皆有統計各年齡層男、女性傳銷商之人數，故係以108年當年度有填報問卷各年齡層男、女性傳銷商人數之211家事業回報數據為基礎。

(五)針對不同產業之倡議因應作為

1. 彙整宣導活動之性別統計資料，並請承辦單位注意性別資訊差距，以保障不同性別工作資訊取得權利之平等。
2. 為促進宣導活動參與之性別平等，本會於年度初始即將「全年度主管法規宣導活動參加對象之單一性別比率不得低於三分之一」列入年度競爭倡議計畫之關鍵績效指標，執行對象包括公平會主辦及請地方政府辦理之主管法規說明會。
3. 為因應部分產業女性人口比例偏高之現象(例如：傳銷產業)，於辦理各項倡議時，除**鼓勵女性積極參與**以提升其對本會主管法令之認知外，並於相關說明會中**特別提醒女性**於參加各項事業活動時，應**注意其人身安全之具體作為**如下：
 - 循本會多層次傳銷管理系統通函全體已報備傳銷事業，及於新報備傳銷事業完成報備時，促請其對於所屬傳銷商設置性騷擾申訴管道（如性騷擾申訴專線、傳真、電子信箱、網站等），及周知所屬傳銷商；並於針對傳銷事業辦理傳銷相關法令規範說明會時加強宣導。

反思與討論

- 如何針對各產業別之不同性別人口結構，規劃相應的法規說明會？
- 除了辦理法規說明會外，是否有其他宣導方式，可增進其對本會主管法規的認識？

案例二 服務中心輪值人員**妊娠滿3個月暫免輪值**

(一) 依據

1、銓敘部101年12月4日部法一字第10136445961號函

基於憲法保護母性之旨，以及參照勞動基準法相關保護母性之規定，各機關**不宜指派妊娠或哺乳期間之女性公務人員，於午後10時至翌晨6時之時間內工作。…所稱之工作，其範圍涵括輪（值）班、加班及待命服勤等。**

2、行政院人事行政總處106年6月1日總處綜字第1060047658號函送「提升性別平等之人事管理措施一覽表」中「差假輪值」類別之人事管理措施編號3

對於妊娠或哺乳期間之女性同仁，**得由機關考量是否免除輪值、夜間勤務或減、停分案等相關措施**

(二) 公平交易委員會服務中心作業要點第6點規定

1、原規定：

本中心採輪值制，於服務時間內，由各處科長級以下（不含科長）具本會年資半年以上所有同仁，每次二人，輪值半天；另已具本會年資半年以上同仁留職停薪復職、或離職後復職、或由行政支援單位調任各處者，則於復（到）職二個月後加入輪值。輪值表由綜合規劃處排定，並於每月二十五日前將次月輪值表函送各處。

2、配合銓敘部及行政院人事總處函修正規定：（106年9月12日公綜字第1061160774號函）

本中心採輪值制，於服務時間內，由各處科長級以下（不含科長）具本會年資半年以上所有同仁，每次二人，輪值半天；另已具本會年資半年以上同仁留職停薪復職、或離職後復職、或由行政支援單位調任各處者，則於復（到）職二個月後加入輪值。**但有下列情形之一者，得暫免或免除輪值，並應以書面通知綜合規劃處：**

（一）妊娠滿三個月者，於妊娠期間暫免輪值。

（二）因妊娠以外之個人特殊事由(如:健康因素)無法負荷服務中心輪值工作者，經簽奉主任秘書核可後，得暫免或免除輪值。

（三）曾任主管職之現非主管職務人員，免予輪值。

前項輪值表由綜合規劃處排定，並於每月二十五日前將次月輪值表函送各處。

（三）執行情形

自106年9月12日本會服務中心作業要點第6點修正施行後，輪值人員妊娠滿3個月暫緩輪值之情形

年度	輪值人員所屬處別	暫緩輪值期間
106年	—	—
107年	綜合規劃處	107年8月—108年3月
108年	綜合規劃處	108年2月—108年10月
108年	公平競爭處	108年5月—109年1月
108年	服務業競爭處	108年5月— 109年9月(育嬰留停)
108年	製造業競爭處	108年10月—109年4月
108年	服務業競爭處	108年10月—109年4月
109年	法律事務處	109年9月—（妊娠中）
合計	共計7人次申請	

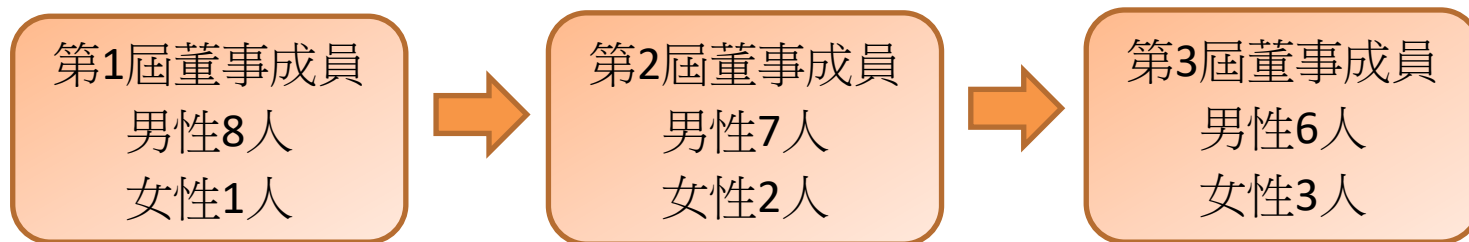
資料統計至109年9月30日止

反思與討論

- 除了上述措施外，還有哪些措施能針對
妊娠女性公務人員加強從事公務行為時
保護措施？

案例三 推動財團法人多層次傳銷保護基金會董事成員任一性別比例不少於三分之一

- 多層次傳銷保護機構設立及管理辦法第9條：「保護機構應設董事會，置董事九人，由本會就下列人員遴選（派）之：一、向本會報備之傳銷事業代表二人。二、傳銷商代表二人。三、專家學者三至四人。四、本會代表一至二人…。」
- 本會遴選（派）董事會成員時，除依上述規定促進董事會成員多元化外，並依相關CEDAW條文及一般性建議推動董事會成員任一性別比例不少於三分之一。



反思與討論

- 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
，除此之外還有什麼方法可以促進各領域的
性別比例平衡？

案例四 本會職員申請育嬰留職停薪之性別比例

經統計本會近6年(103-108年)育嬰留職停薪人員性別比例(詳如下表)，僅女性申請，人數計16人次。

公平會申請育嬰留職停薪人員性別比例						
年別	總計		男		女	
	人次	比例(%)	人次	比例(%)	人次	比例(%)
103	2	100%	0	0.00%	2	100.00%
104	3	100%	0	0.00%	3	100.00%
105	4	100%	0	0.00%	4	100.00%
106	2	100%	0	0.00%	2	100.00%
107	4	100%	0	0.00%	4	100.00%
108	1	100%	0	0.00%	1	100.00%
合計	16	100%	0	0.00%	16	100.00%

經統計中央及地方機關學校近5年(103-107年)育嬰留職停薪人員性別比例(詳如下表)，**男性申請人數計1,740人次，僅佔12.91%，女性申請人數計11,740人次，佔87.09%。**

中央及地方機關學校公務人員申請育嬰留職停薪人員性別比例						
年別	總計		男		女	
	人次	比例(%)	人次	比例(%)	人次	比例(%)
103	2387	100%	305	12.80%	2082	87.20%
104	2550	100%	330	12.94%	2220	87.06%
105	2708	100%	334	12.33%	2374	87.67%
106	2916	100%	381	13.07%	2535	86.93%
107	2919	100%	390	13.36%	2529	86.64%
合計	13480	100%	1740	12.91%	11740	87.09%

資料來源:銓敘部銓審資料庫

註:申請人數係當年度申請育嬰留職停薪並經銓敘部辦理登記之人數，不含教師及未送銓敘部審定之公營事業人員。

由上開統計資料觀之，本會近年申請育嬰留職停薪係以女性為主，為增進兩性平等及宣導家務分工，未來將鼓勵男性同仁積極申請，以營造良好夫妻關係，共創幸福家庭。

- 現行法令規範
 - 性別工作平等法
 - 公務人員留職停薪辦法
- 造成性別比例落差的成因
 - 傳統性別分工意識形態
 - 職場性別不平等
 - 傳統父職角色與母職角色

反思與討論

- 請問您對於申請育嬰留職停薪的考量因素為何？
- 如何提高男性申請育嬰留職停薪之意願？

與上開案例相關之CEDAW條文與一般性建議

- 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。

- 第10條

締約各國應採取一切適當措施以消除對婦女的歧視，以保證婦女在教育方面享有與男子平等的權利，特別是在男女平等的基礎上保證：

- (a)在各類教育機構，不論其在城市或農村，在專業和職業輔導、取得學習機會和文憑等方面都有相同的條件。在學前教育、普通教育、技術、專業和高等技術教育以及各種職業培訓方面，都應保證這種平等；
- (b)課程、考試、師資的標準、校舍和設備的質量一律相同；
- (c)為消除在各級和各種方式的教育中對男女任務的任何定型觀念，應鼓勵實行男女同校和其他有助於實現這個目的的教育形式，並特別應修訂教科書和課程以及相應地修改教學方法；
- (d)領受獎學金和其他研究補助金的機會相同；
- (e)接受成人教育、包括成人識字和實用讀寫能力的教育的機會相同，特別是為了盡早縮短男女之間存在的教育水平上的一切差距；

- 第11條

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。

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；

- 第19號一般性建議：對婦女的暴力行為

6. 《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。

《第11 條》：

17. 如果婦女遭到基於性別的暴力，例如在工作單位受到性騷擾時，就業平等權利也會嚴重減損。

18. 性騷擾包括不受歡迎、具有性動機的行為，如身體接觸和求愛動作、猥褻的言詞，出示淫穢書畫和提出性要求等，無論其為言詞或是行為。這類行為可以是侮辱人的，且構成健康和安全的問題。婦女有合理理由相信如果她加以拒絕，在工作包括徵聘或升級方面對她不利，或造成不友善的工作環境；則這類行為就是歧視性的。