

CEDAW 教材內容(補充)：

一、展覽中納入性別觀點：

(一)本院 104 年「毫素風采—明末清初的女性繪畫」、105 年「公主的雅集：蒙元皇室與書畫鑑藏文化特展」(請參考 105 年度推動性別主流化成果報告)暨一般例行展覽皆將性別觀點納入展覽思維。106 年 10-12 月之「國寶的形成—書畫菁華特展」，亦將遴選 7 件以女性為主題的國寶級名品，以呼應性別相關議題。

(二)本院「院藏清代歷史文書珍品」展為常設展，每三個月輪換展件。選件中〈崇慶皇太后加徽號詔〉，是乾隆二十年(1755)清廷用兵西北，平定準噶爾蒙古，拓疆萬里，為國家一大盛事。乾隆皇帝遂以祝賀之名，第六次晉母后崇慶皇太后徽號，以表孝道。崇慶皇太后(1693-1777)，鈕祜祿氏，滿洲鑲黃旗人，清宮戲「後宮甄嬛傳」中甄嬛人物原型即是此位皇太后。戲劇故事主要描述鈕祜祿氏(甄嬛)早年在宮廷權力鬥爭中脫穎而出，精彩絕倫，但戲劇與史實間多有出入。有關鈕祜祿氏出身，清史稿《后妃傳》記載她早年在宮廷選秀女中被康熙皇帝配予皇四子胤禛(1678-1735，即後來雍正皇帝)，但她因出身寒微，並未受寵，僅以侍女身份(號為格格)入侍胤禛府邸。後偶然機遇下，因細心照料患有傳染病的胤禛終獲康復，遂被寵幸而生下弘曆(1711-1799，即後來乾隆皇帝)。鈕祜祿氏一生僅生此一子，雖反映胤禛對她並無多深感情，卻正因為有子弘曆，又讓她後半生享盡榮華富貴，

直至八十六歲高齡去世。乾隆皇帝一生侍母至孝，每遇大典，必為母親上徽號；每有巡幸，必奉母同行，或許是由於他生母早年受盡冷落，登基後盡一切彌補母親，善盡孝道。

(三)圖書文獻處常設展「院藏善本古籍選粹」展示文物中，有一部《繡像女才子書》，內容為清代文人徐震描述聽聞友人所述十二女才子故事，作者標榜女才子特質應具有「才」、「德」、「色」、「情」兼備，顛覆傳統的「女子無才便是德」觀念，重新詮釋古代女性在性別角色中的定位及地位。

(四)南部院區 106 年 9 月將推出「天孫機杼—明清緯繡精萃」特展，展出院藏古代中國緯絲及刺繡書畫作品。許多人常把這類製作不假思索歸為「女紅」範疇，其實不少是由古代官、私作坊生產，從業者多為男性；就連一般認為最典型的女紅刺繡，也並非是女性專利。將由策展人在專文及演講中評析此特展涉及性別之內涵。一方面介紹古代中國女性在刺繡上的藝術表現；另方面幫助觀者了解，即便在傳統中國，性別界限也並非牢不可破，而有種種鬆動可能，進而重新審視、思考對於傳統中國性別情境的認識。

二、本院業務涉及消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)重要性別平等精神相關條文

(一)性別友善廁所(CEDAW 第 2 條、一般性建議第 28 號第 18 段)

* CEDAW 第 2 條

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；
- (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。

* 一般性建議第 28 號第 18 段：

18. 交叉性為理解第 2 條所載列締約國一般義務範圍的根本概念。以性和性別為由而對婦女的歧視，與其他影響婦女的因素息息相關，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。以性或性別為由的歧視，對此類婦女的影響程度或方式可能不同於對男性的影響。締約國必須從法律上承認該等交叉形式的歧視，以及對婦女的相關綜合負面影響，並禁止此類歧視。締約國亦需制訂和實施消除此類歧視的政策和方案，包括根據《公約》第 4

條第 1 項和第 25 號一般性建議，酌情採取暫行特別措施。

* CEDAW 教材案例-第 2 條

<http://www.gec.ey.gov.tw/News.aspx?n=B087BA49CFFEA2AC&sms=0EFFD4704F949F9A>

【案例】性別友善廁所

一、案情：

E 為外籍人士，於臺灣旅遊時，發現臺灣有男女共用一間的廁所，對於如廁的隱私及安全性有疑慮。當女生入廁所門口或從廁格出來時，缺乏隔屏，十分容易近距離看到男性如廁，甚至可以直接看到男性隱私部位，這對男性心理影響很大，E 認為這是設計不當致被偷窺和侵犯，希望政府注意這個議題。

二、相關規定

(一)CEDAW 第 2 條：「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；(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。」

(二)CEDAW 一般性建議第 28 號第 18 段：「交叉性為理解第 2 條所載列締約國一般義務範圍的根本概念。以性和性別為由而對婦女的歧視，與其他影響婦女的

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。以性或性別為由的歧視，對此類婦女的影响程度或方式可能不同於對男性的影响。締約國必須從法律上承認該等交叉形式的歧視，以及對婦女的相關綜合負面影响，並禁止此類歧視。締約國亦需制訂和實施消除此類歧視的政策和方案，包括根據《公約》第4條第1項和第25號一般性建議，酌情採取暫行特別措施。」

(三)性別平等政策綱領環境、能源與科技篇具體行動措施(三)1. 以女性、高齡、兒童、行動不便者等弱勢族群之安全與便利需求為設計依據，重新檢討公共空間規劃及設計的便利、友善與安全性，包括道路、人行道、天橋地下道、公廁、哺乳空間等，並訂定具體改善計畫及時間表。

三、相關機關處理：

(一)查建築技術規則建築設備編第37條僅規定建築物裝設之衛生設備數量下限，建築法及其子法尚無規定廁所之內部空間規劃，並未排除性別友善廁所之設置可能（即男女共用之廁所或無性別廁所）。

(二)內政部建築研究所前以104年6月11日建研綜字第1040004761號函請中華民國全國建築師公會函請各地方公會轉知會員於辦理建築設計時得依委託人需求納入考量，並請各直轄市、縣（市）政府參考：

1. 建議得考量空間需求及廁所大小選用簡易型（於男廁、女廁內設置或單獨設置）或複合型（如針對不同使用需求設計廁間：因應長者、親子、不同性別使用需求，得考量分別設置蹲式廁所、坐式廁所、親子廁所、小便器廁所）性別友善廁所。
2. 性別友善廁所及無障礙廁所盥洗室得一併考量共同設置於一個廁所內。
3. 因應各地民情不同，建議性別友善廁所設置分階段推動，第一階段得由各直轄市、縣（市）政府選取示範點設置，經過使用後評估檢討改進，第二

階段再研議納入建築法規中。

(三)性別友善廁所空間如何規劃較妥適，仍待社會討論。

四、性別觀點解析

「性別友善廁所」係指無性別之公共廁所，該類廁所不以傳統男廁或女廁為標示，而是強調無論男性、女性、中性或跨性別者都能自在使用之廁所。中文常譯為「中性廁所」或「無性別廁所」，英文使用unisex restroom、gender neutral restroom、all gender restroom、neutralrestroom。檢視國內目前設置性別友善廁所之地點，主要在大專院校及公部門政府機構內，屬於示範點性質，並藉以推廣性別平權、落實尊重性別多元化理念與性別教育。例如：臺北市區公所、國立臺灣科學教育館、國立成功大學國際會議廳大樓或世新大學校園大樓內廁所等。

五、問題討論

- (一) 性別友善廁所可提供哪些對象一起使用？
- (二) 哪些地方較需要設置性別友善廁所？
- (三) 您是否願意使用男女同廁？是否願意與跨性別者共用廁所？
- (四) 您認為性別友善廁所之建置及規劃，有那些需注意？
- (五) 如何落實 CEDAW 相關條文及一般性建議，以保障不同性別者及跨性別者如廁的需求及不受性別歧視？

(二)展覽中納入性別觀點(CEDAW 第 5 條)

* CEDAW 第 5 條

締約各國應採取一切適當措施：

- (a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；

(b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。

* CEDAW 教材案例-第 5 條

<http://www.gec.ey.gov.tw/News.aspx?n=B087BA49CFFEA2AC&sms=0EFFD4704F949F9A>

【案例】祭祀公業條例

一、案情：

D 為某祭祀公業法人之女系派下員，該祭祀公業法人將派下權資格之取得，授權管理委員會以辦事細則定之，惟該祭祀公業法人管理委員會辦事細則含有許多性別刻板印象及歧視女性規定，列舉如下：(一) 要求女系派下員應繳交共同負擔祭祀費用（36 萬元），不繳交共同負擔祭祀費用者，從每年年度分配撥發三大房祭祀費用中扣繳，直至該派下員應繳交共同負擔祭祀費用金額額滿為止，或該女系派下員拋棄繼承派下權；(二) 參與祭祀活動女系派下員須攜帶身分證或健保卡辦理報到及拍照存證，並不得派人代理，但男系派下員卻無須辦理上開事宜；(三) 只有男系直系血親卑親屬(含配偶)死亡後，其香火得安奉於公厝；(四) 出嫁之女子不得領取敬老禮金及喪葬補助費，已結婚男子可領取等。

二、相關規定

- (一) CEDAW 第 2 條：「(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」。
- (二) CEDAW 第 5 條：「(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」。
- (三) CEDAW 第 13 條：「(a) 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：領取家屬津貼的權利。」

（四）CEDAW 第 15 條：「締約各國應給予男女在法律面前平等的地位；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。」

（五）CEDAW 施行法第 4 條：「各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現。」

（六）CEDAW 一般性建議第 21 號：「在部分國家，婦女提出訴訟的權利受到法律限制，或難以得到法律諮詢、沒有能力向法院提告。在其他情形，婦女作為證人的地位和其證詞並不如男性般受到尊重。該等法律或習俗限制婦女有效謀求或保有其平等財產份額的權利，削弱其於所在社區獨立、負責和受尊重成員的地位。當國家以法令限制婦女的法律行為能力或允許私人、機構為之，即剝奪婦女與男性平等的權利，限制婦女自立及其受撫養人的能力」。(21/8)

（七）CEDAW 一般性建議第 28 號：

1. 「根據第 2 條，締約國必須履行其在《公約》之下所有的法律義務，尊重、保護並實現婦女不受歧視和享有平等的權利。尊重的義務，係要求締約國避免透過制訂法律、政策、規章、方案、行政程序和體制結構等方式，直接或間接導致剝奪婦女享有在公民、政治、經濟、社會和文化方面的平等權利。保護的義務，係要求締約國保護婦女免受私人行為者的歧視，並採取步驟，直接針對消除主張某一性別低於或高於另一性別的偏見、習俗和所有其他慣例，以及對男性和婦女在社會功能的刻板觀念。實現的義務，係要求締約國採取各種步驟，保證男女在法律和在實際上享有平等權利，

包括根據《公約》第 4 條第 1 項和第 25 號一般性建議，酌情採取暫行特別措施。此涉及手段、行為及結果義務。締約國應考量必須履行對所有婦女的法律義務，以滿足婦女的具體需要為目標，制訂公共政策、方案和體制框架，使婦女得立於和男性平等的基礎上充分發揮潛力。」(28/9)

2. 「締約國亦有義務確保婦女於公私領域皆不受政府當局、司法機構、組織、企業或私人的歧視。應酌情透過法庭和其他公共機構，以制裁和補救的方式提供保護。締約國應確保所有的政府部門和機構，充分認識平等原則，禁止基於性和性別的歧視，並制訂和實施該方面的適當培訓和宣傳方案。」(28/17)

3. 「為了滿足「適當性」的要求，締約國採取的辦法必須涵蓋在《公約》之下的所有一般義務，包括尊重、保護、促進和實現婦女不受歧視的權利，以及與男性共同享有平等。因此，《公約》第 2 條和其他條款中的「適當辦法」和「適當措施」，應確保締約國：(a)避免從事、資助或縱容任何違反《公約》的做法、政策或措施(尊重)；(b)採取步驟以預防、禁止和懲治第三方違反《公約》的行為，包括在家庭和社區中實施的行為，並為此類侵權行為的受害者提供賠償(保護)；(c)廣泛加強認識和支援其在《公約》之下的義務(促進)；(d) 採取暫行特別措施，以達成性方面的不歧視和兩性平等 (實現)。」(28/31)

三、相關機關處理

- (一) 有關祭祀公業條例第 4 條第 1 項：「本條例施行前已存在之祭祀公業，其派下員依規約定之。無規約或規約未規定者，派下員為設立人及其男系子孫（含養子）。…」經法規檢視該條例第 4 條第 1 項規定，祭祀公業如無規約或規約未約定派下員之資格，女子原則上不能成為派下員，而男子卻當然為派下員，祭祀祖先的工作本不應因性別而有所不同，該規定顯係基

於性別所為之差別待遇，且剝奪女性基於派下員所能享有之權利，違反 CEDAW 第 1 條、第 5 條 a 款、第 15 條第 1 項及第 15 條第 2 項等規定，內政部修法中。

(二) D 向內政部、縣市政府等機關申訴該辦事細則不符合性別平等乙節，內政部 104 年 10 月 13 日台內民字第 1040073326 號函略以：

1. 如法人章程將派下權資格之取得事項授權管理委員會以辦事細則定之，該辦事細則自屬章程之延伸。
2. 倘該辦事細則規定僅女系繼承人應繳交共同負擔祭祀費用，始得繼承派下權，而男系繼承人卻可免除，則與祭祀公業條例第 5 條無分男女已共同承擔祭祀者列為派下員之意旨不符。【祭祀公業條例第 5 條：本條例施行後，祭祀公業及祭祀公業法人之派下員發生繼承事實時，其繼承人應以共同承擔祭祀者列為派下員。】
3. 綜上，依祭祀公業條例第 43 條規定，祭祀公業法人如有違反法令或章程規定主管機關（縣市政府）應予糾正，並通知限期改善。【祭祀公業條例第 43 條：祭祀公業法人有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應予糾正，並通知限期改善：一、違反法令或章程規定。二、管理運作與設立目的不符。三、財務收支未取具合法憑證或未有完備之會計紀錄。四、財產總額已無法達成設立目的。

祭祀公業法人未於前項期限內改善者，直轄市、縣（市）主管機關得解除其管理人之職務，令其重新選任管理人或廢止其登記。】

四、性別觀點解析：

「傳子不傳女」的習俗反應了父系繼承的制度中之性別不平等，女性沒有太多的機會與資源取得平等的權利，但隨著時代變遷，愈來愈多女性有獨立的生活能力，亦愈來愈感受到若服膺父系繼承的宗法價值，自己的主體性及權益將遭剝

奪，不能再以傳統習俗為由忽略女性受歧視的現實。

祭祀公業設立必須有二個要件，即人的要素及物的要素，人的部分指須有享祀人及派下子孫，物的要素指須有財產，大多數臺灣的祭祀公業組合條件，都是土地與房屋，其產權名義以享祀者（即祖先姓名）為登記名義人，常態性的祭祀公業不動產登記，均冠以「祭祀公業」以區隔一般私人（自然人）不動產，惟其在宗族性祭祀公業命名上，有以祖先姓名、家族公號、家號、組成房數、祖先偏名，如「祭祀公業陳○○」等。臺灣祭祀公業子孫繼承權通稱為派下權，所謂派下權是指身分權與財產權的集合，依據民國初年臺灣民事習慣，係以男系繼承為主，無男系可繼承者，冠本身家族姓氏的未出嫁女子、養子女或招贅婚所生男子，亦有派下權，其認定依私權自理原則，由祭祀公業內部自行依規約或共同決議方式加以認定。

上開以男系繼承為主，僅有男系子孫可為派下員之規定，不符合 CEDAW 要求確保婦女與男子享有平等法律權利之規定，為保障女性平等法律權利，內政部業擬具「祭祀公業條例」第四條修正草案，刻正進行修法。

五、問題討論：

- （一） 本案管理委員會辦事細則規定是否符合性別平等原則？
- （二） 中央及地方應如何逐步推動祭祀公業法人之性別平等？
- （三） 目前社會是否仍有祭祀習俗或儀式排除女性參加？或繼承習俗存在男女不平等？這些不平等習俗是否可以改變？

（三）性別友善職場之建立（CEDAW 第 11 條第 1 項及第 2 項、一般性建議第 24 號第 28 段）

* CEDAW 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；

(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。

* 一般性建議第 24 號第 28 段

28. 敦促其他締約國於報告為遵守第 12 條所採取的措施時，應認識該條與《公約》中與婦女保健相關的其他條款，包括第 5 條(b)款：要求締約國確保家庭教育應包括正確瞭解母性的社會功能；第 10 條：要求締約國確保平等的教育機會，使婦女能夠較易獲得保健並減少因早孕而引起的退學率；第 10 條(h)款：要求締約國應讓婦女和女童有接受特別教育資訊的機會，俾利於確保家庭福祉，包括有關計畫生育的知識和輔導在內；第 11 條：一部分係關於職場中保護婦女的健康和安全，包括維護生育功能、懷孕期間不擔任有害工作的特別保護，以及提供支薪的產假；第 14 條第 2 項(b)款：要求締約國確保農村婦女享有適當的保健設施，包括計畫生育方面的知識、輔導和服務；(h)項要求締約國採取一切適當措施，確保適當的生活條件，特別是住房、衛生、水電供應、交通和通訊，此對預防疾病和促進良好健康極為重要；第 16 條第 1 項(e)款要求締約國確保婦女擁有與男性相同的權利，自由且負責決定子女人數和生育間隔，並有機會使婦女獲得行使該等權利的知識、教育和方法。第 16 條第 2 項：禁止兒童訂婚和結婚，防止過早生育而引起身心傷害的重要因素。

* CEDAW 教材案例-第 11 條

<http://www.gec.ey.gov.tw/News.aspx?n=B087BA49CFFEA2AC&sms=0EFFD4704F949F9A>

【案例】懷孕歧視¹

一、案情：

A 任職於某冷飲加盟店（以下簡稱公司），於懷孕 4 個月時，被公司無預警解僱。公司曾向 A 承諾可依其身體狀況調整工作內容，後 A 向公司詢問是否有產假補助或安胎假制度，公司卻表示：無提供安胎假制度及無產假補助，另總公司明文規定，一旦懷孕必須留職停薪，如不依規定，公司會遭總公司罰款！最後公司以 A 無法配合輪班為由，無預警資遣。

二、相關規定

- （一） 中華民國憲法第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」；第 15 條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」，強調人民之工作權應受到國家之保障，不受性別、結婚或生育等因素影響。
- （二） CEDAW 第 11 條第 1 項：「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…；（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。」
- （三） CEDAW 第 11 條第 2 項：「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

¹為建構性別友善工作環境，避免發生與本案例雷同之情形，建議各機關於督導相關行業(如經濟部督導中小企業、電子遊戲場業等；衛生福利部督導瘦身美容業、化粧品輸入及製造業、食品業等)，應多加宣導推廣。

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。…」

(四) CEDAW 一般性建議第 24 號第 28 段：「敦促其他締約國於報告為遵守第 12 條所採取的措施時，應認識該條與《公約》中與婦女保健相關的其他條款，包括第 5 條(b)款：要求締約國確保家庭教育應包括正確瞭解母性的社會功能…；第 11 條：一部分係關於職場中保護婦女的健康和安全，包括維護生育功能、懷孕期間不擔任有害工作的特別保護，以及提供支薪的產假。…」

(五) 性別工作平等法第 11 條第 2 項：「工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。」

(六) 勞動基準法第 50 條第 1 項：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。」、第 51 條：「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。」

三、相關機關處理

A 向縣市政府申訴雇主違反性別工作平等，縣市主管機關召開性別工作平等會並調查審議結果略以：「該公司係因 A 懷孕而終止勞動契約，違反性別工作平等法第 11 條第 2 項規定，經審定屬實，並依同法第 38 條之 1 規定，處以罰鍰新臺幣 10 萬元整。」成立理由：該公司得知 A 懷孕，爾後 A 向公司爭取婚假與產假等權利，公司卻與 A 終止勞動契約，然而該公司無法舉證 A 不能勝任工作之具體事實，此與公司得知 A 懷孕之事由難謂無關聯性。

四、性別觀點解析：

本案突顯出建構性別友善職場的重要性，同時也是對傳統社會文化的挑戰，懷

孕原屬於家庭私領域的事情，隨著婦女教育程度及勞動參與率提高，愈來愈多婦女進入職場，懷孕在公私領域的劃分界定上，直接衝擊社會及勞動政策的思維，為因應社會環境變遷，開啟國內推動性別友善職場之作為，有關母性保護之法制，包括憲法、勞動基準法及性別工作平等法等，其中，性別工作平等法第1條及開宗明義的指出：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」其中，第4章「促進工作平等措施」即規定了婦女在懷孕及家庭照顧方面的法令規範，亦即對女性勞工之母性保護權益。

儘管已有相關法律規定，但職場上懷孕歧視等歧視案件仍屢見不鮮，究其原因，可能與僱主的偏見有關，如認為懷孕員工有損公司/企業形象、因懷孕可能會常請假、影響工作效率，且必須負擔懷孕員工的產檢假、產假及育嬰留職停薪假等，而需要進行人力與工作分配之調整等；或有於工作規則或勞動契約規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪等，依憲法、CEDAW及性別工作平等法等規定，皆屬無效規定，但現實的職場環境中，因懷孕被雇主解僱或勸告離職者仍時有所聞。

五、問題討論

- (一) 有那些行業曾發生懷孕歧視申訴案件？
- (二) 中央及地方機關如何有效向雇主/機關宣導，減少懷孕歧視產生，保護懷孕婦女工作權？
- (三) 如何落實 CEDAW 相關條文及一般性建議，以保障懷孕婦女之工作權？

三、直接與間接歧視

教材詳下列網址：

<http://www.gec.ey.gov.tw/News.aspx?n=B087BA49CFFEA2AC&sms=0EFFF4704F949F9A>

四、暫行特別措施

教材詳下列網址：

<http://www.gec.ey.gov.tw/News.aspx?n=B087BA49CFFEA2AC&sms=0EFFD4704F949F9A>