



「消除對婦女一切形式歧視公約」
(CEDAW)教育訓練
(參考版)稿

國家發展委員會
105 年 10 月



訓練教材大綱

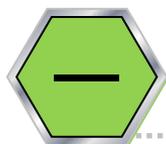
壹、CEDAW基本概念

貳、CEDAE內涵應用於本會業務

相關參考資料



壹、CEDAW核心概念



CEDAW三核心概念



CEDAW內容簡介



直接歧視與間接歧視



暫行特別措施



一、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



(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)



(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



法規或政策必須確認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。



二、CEDAW內容簡介

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。





(一)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↻

(詳細條文內容可參閱行政院性別平等會網站CEDAW專區)



(二)CEDAW委員會通過之一般性建議

- 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條的家庭關係及其解除的經濟後果)
- 一般性建議 (婚姻、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)



(三)CEDAW施行法重要條文

國內CEDAW施行法自101年1月1日施行，共計9條，重要條文如下：

條文	內容
第2條	公約所揭示保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力。
第3條	適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及「聯合國消除對婦女歧視委員會」對公約之解釋。
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。
第5條	各級政府機關應確實依現行法規規定之業務職掌，負責籌劃、推動及執行公約規定事項，並實施考核；其涉及不同機關業務職掌者，相互間應協調聯繫辦理。 政府應與各國政府、國內外非政府組織及人權機構共同合作，以保護及促進公約所保障各項性別人權之實現。
第6條	政府應依公約規定，建立消除對婦女一切形式歧視報告制度，每四年提出國家報告，並邀請相關專家學者及民間團體代表審閱，政府應依審閱意見檢討、研擬後續施政。



三、直接歧視與間接歧視

直接歧視

- 「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

- 「間接歧視」(Indirect discrimination)：依CEDAW第28號一般性建議第16段，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。



(一)直接歧視案例

案例：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之**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。」
- 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。」

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。



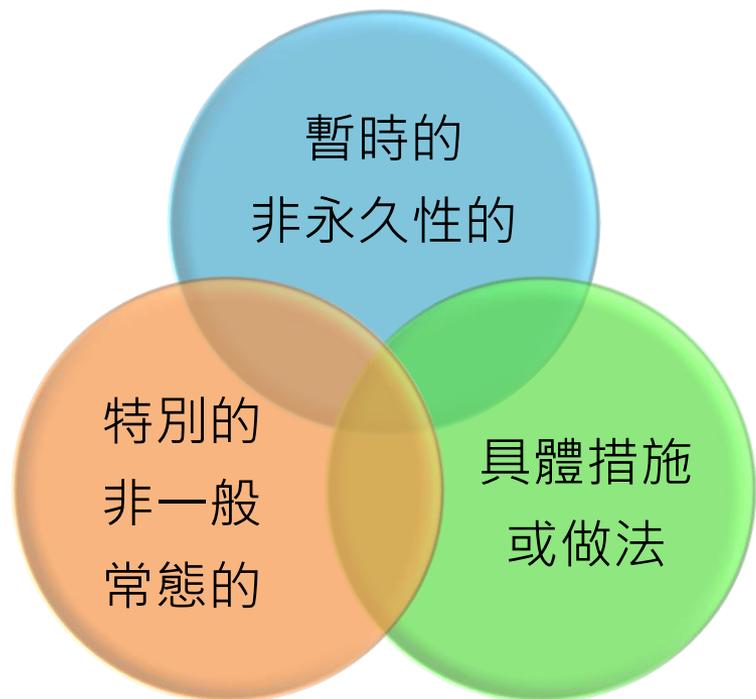
(二)間接歧視案例

案例：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，為何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。



四、暫行特別措施



- 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。
- 其餘涉及暫行特別措施意涵者尚包括CEDAW第5號一般性建議、第25號一般性建議等，詳細內容請參見行政院性別平等會網站CEDAW專區。



(一) 暫行特別措施步驟及原則

- 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。
- 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。



(二) 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，使女性不因家庭的角色責任而被剝奪勞動參與的機會。



(三) 暫行特別措施案例

- ▶ 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。

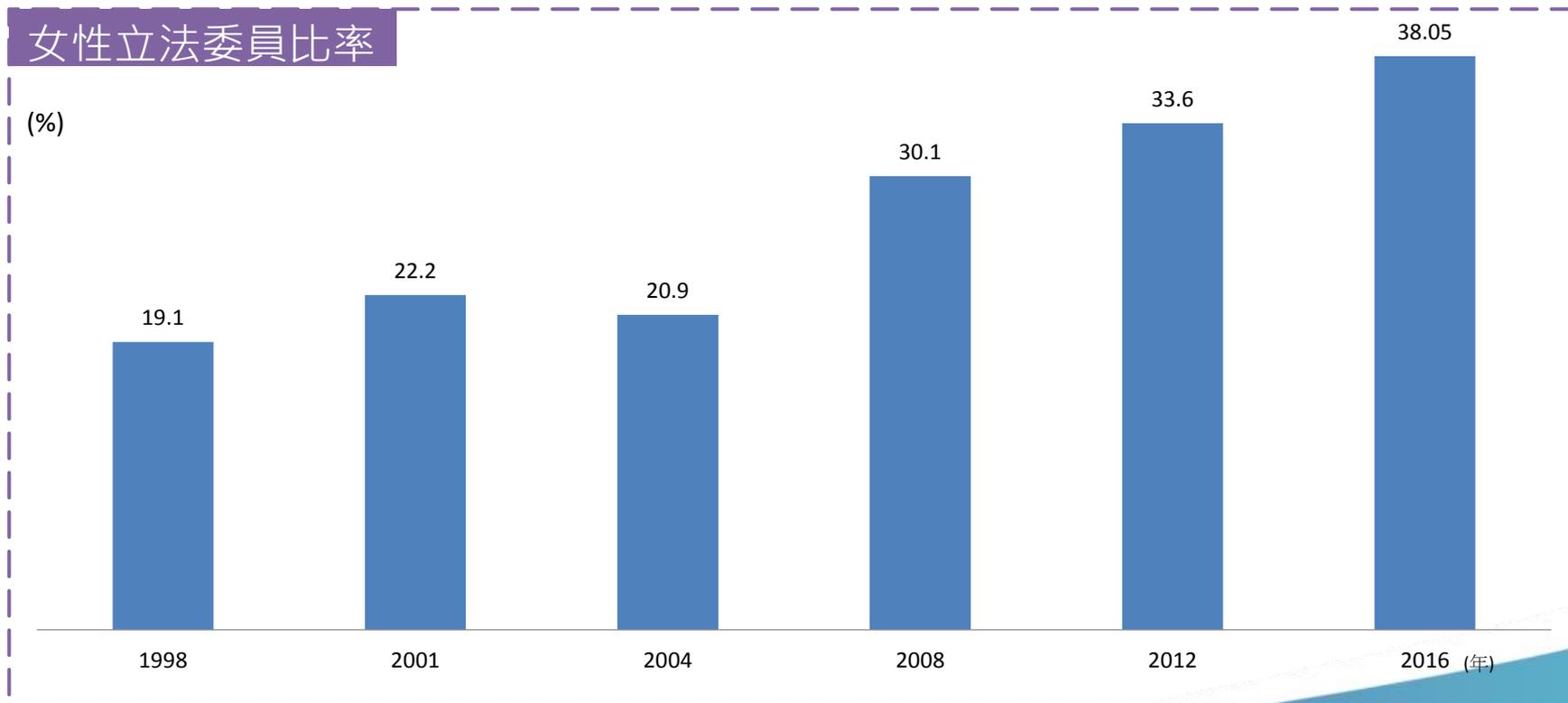


(三) 暫行特別措施案例

立法委員女性比率

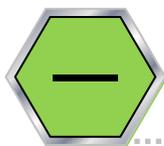
2016年第9屆立法委員女性比率為38.05%，為歷屆最高，顯示女性政治參與比率逐步提升。

女性立法委員比率





貳、CEDAW應用於本會業務



女性勞動力參與



性別數位落差



女性申請應用國家檔案



一、女性勞動力參與





(一)CEDAW與女性勞動力參與

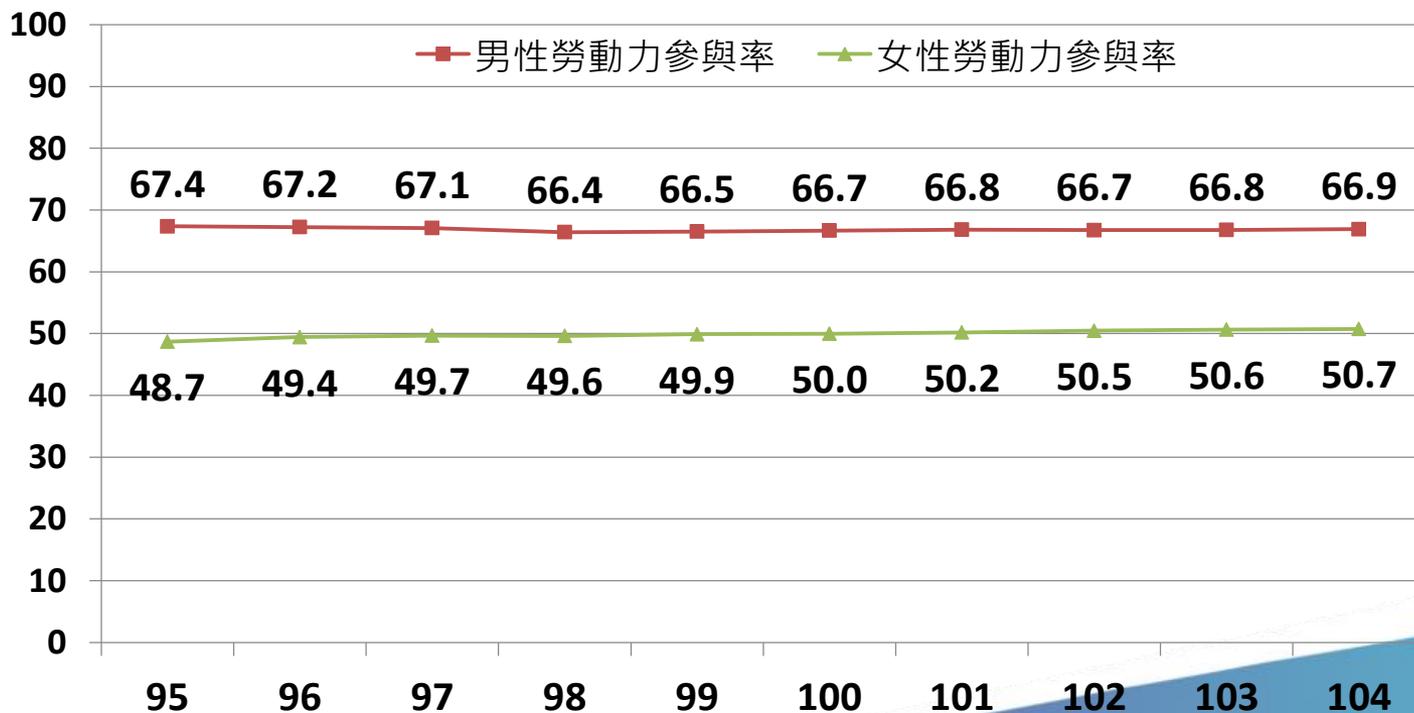
- CEDAW條文第11條第1項：締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利。
- CEDAW條文第11條第2項：締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施。
- 我國政府積極回應CEDAW，致力促進女性勞動參與。



(二)我國女性勞動力參與情勢

1、近年我國女性勞參率

- 我國女性勞參率近10年呈增加趨勢，由95年48.7%，增為104年50.7%。
- 就性別觀察，我國男性勞參率一向高於女性，雖男女差距已逐漸縮小，104年男女勞參率仍相差16.2個百分點。



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」。



2、主要國家女性勞參率

- 與主要國家相比，2015年我國女性勞參率高於日本，但相較於亞鄰及美國等國家，則仍有提升空間。
- 就年齡別觀察，我國25-29歲女性勞參率高達90.2%，高於美國及亞洲鄰近主要國家，但自30歲以後之年齡組開始下滑，並於45歲之後明顯低於其他國家，不似日本、韓國的M型化。

2015年主要國家女性勞參率

單位：%

年齡別	美國	新加坡	香港	中華民國	日本	韓國
總計	56.7	60.4	54.8	50.7	49.6	51.8
15-19歲	34.4	13.1	12.8	7.0	16.8	9.9
20-24歲	68.3	66.3	63.7	52.1	68.5	56.3
25-29歲	73.8	89.7	85.8	90.2	80.3	72.9
30-34歲	72.9	83.9	81.2	82.3	71.2	61.8
35-39歲	73.6	81.7	75.8	75.1	71.8	55.8
40-44歲	75.0	78.9	74.2	75.6	74.8	64.8
45-49歲	74.5	75.5	73.4	70.4	77.5	70.4
50-54歲	72.5	70.6	65.5	57.2	76.3	67.3
55-59歲	66.3	62.8	49.8	40.2	69.0	58.6
60-64歲	49.8	47.7	27.5	23.1	50.6	48.2
65歲以上	15.3	17.6	4.5	4.6	15.3	23.4

資料來源：行政院主計總處、香港政府統計處、「日本統計局」、韓國-「KOSIS」、「美國勞工統計局」、「新加坡統計部」，本會整理。



3、我國非勞動人口之就業意願

- 非勞動力人口中，無論女性與男性，無就業意願者占大多數，男性為94.67%、女性為96.75%。

非勞動力人口之就業意願

單位：%

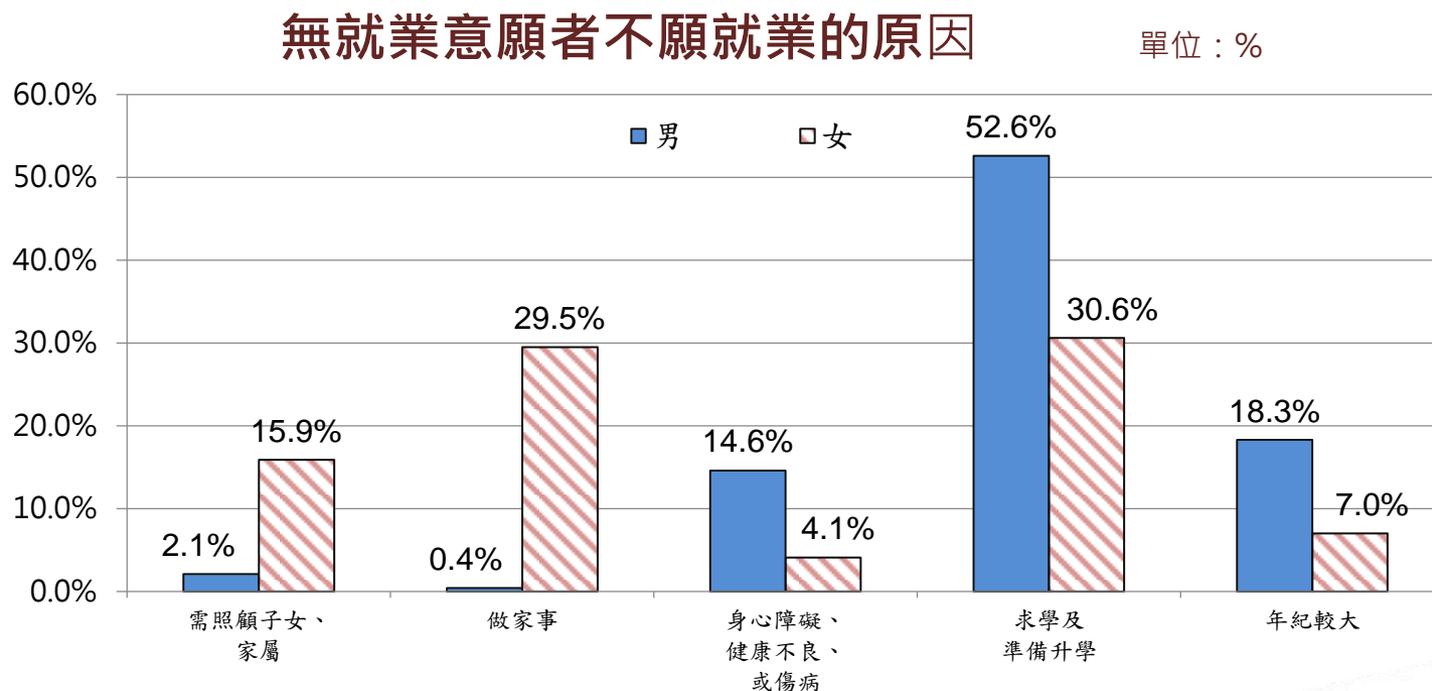
項目別	無就業意願	有就業意願
男	94.67	5.33
女	96.75	3.25

資料來源：行政院主計總處「104年人力運用調查報告」。



4、無就業意願者不願就業的原因

- 女性因照顧家庭成員而不願就業占15.9%，因做家事而不願就業占29.5%；男性則分別為2.1%及0.4%，顯見女性負擔較高的家務責任而不願就業。



資料來源：行政院主計總處「104年人力運用調查報告」。



5、女性進入勞動市場之外部障礙（1/3）

➤ 托育服務仍未普及

- 依據102年主計總處「婦女婚育與就業調查報告」，最小子女未滿3足歲之照顧方式，51.82%由自己與丈夫照顧、37.08%由父母照顧，僅9.7%使用正式托育服務（托育人員〔褓母〕或機構式托育）。
- 由於費用較低之公立托育服務供給量較少，多數係收費較高之私立托育服務，然而私立費用對一般家庭負擔較大，當家庭未能使用公立托育服務，考量私立托育服務之費用，可能改為自行照顧或請父母協助育兒。
- 然而，目前社會觀念仍將女性視為子女之主要照顧者，照顧責任多由女性承擔，即子女之母親或祖母，在職者可能因此退出勞動市場，未進入勞動市場者的就業意願恐更為降低。

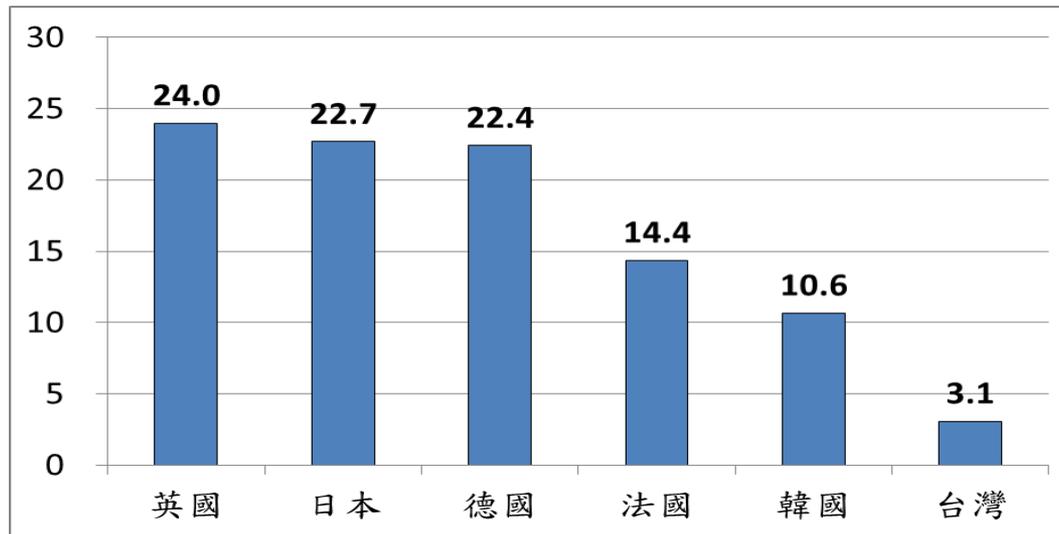


5、女性進入勞動市場之外部障礙 (2/3)

➤ 缺乏彈性的工作機會

- 依據104年行政院主計總處「人力運用調查」，我國所有就業者中，從事部分工時工作之比率為3.1%。
- 與國際相比，2015年我國就業者從事部分工時之比率偏低，可發現我國勞動市場仍係以全時工作之就業類型為主，較無法滿足有彈性工作需求的女性，以兼顧家庭與工作。

2015年主要國家部分工時就業者比率 單位：%



資料來源：臺灣-行政院主計總處「104年人力運用調查報告」；
其它國家-OECD.Stat。

註：此處部分工時就業者係指每週工時未滿30小時之就業者。

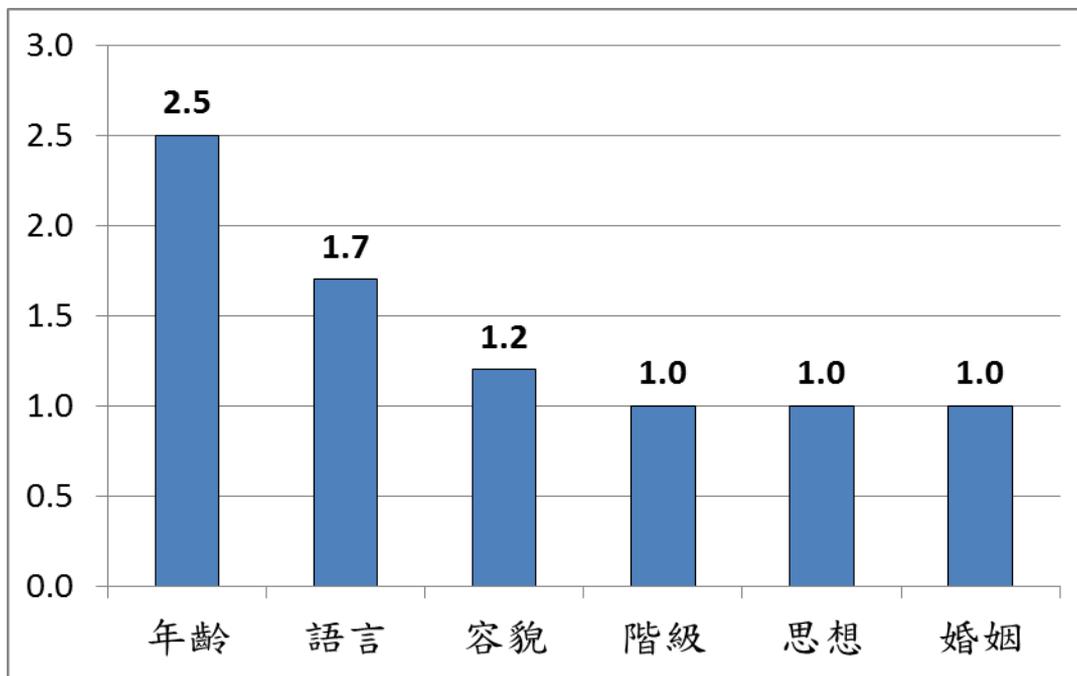


5、女性進入勞動市場之外部障礙 (3/3)

➤ 中高齡婦女遭遇年齡歧視

- 依據104年勞動部「工作場所就業平等概況調查」，2.5%女性受僱者曾於職場上受到年齡歧視，係就業歧視中最高之比率。

104年女性受僱者於職場遭受就業歧視情形 單位：%



資料來源：104年勞動部「工作場所就業平等概況調查」。



(三)我國現行促進女性勞動參與之政策 (1/2)

- 我國已針對女性就業職場環境、家庭照顧、人力資本等面向研擬相關推動策略。
- 提升女性勞動參與之策略包含「縮短法定工時，推動週休二日制」、「營造兼顧家庭與工作之友善職場，促進婦女就業」、「建置幼兒教保服務體系、健全保母托育管理制度」、「加強人力資本投資，提升就業力與就業率」。





(三)我國現行促進女性勞動參與之政策 (2/2)

- 在政府積極推動相關提升女性勞動參與措施之努力下，近年我國婦女勞參率呈增加趨勢，未來政府將持續強化相關措施，以支持女性工作與家庭平衡，提升女性勞動參與之機會。

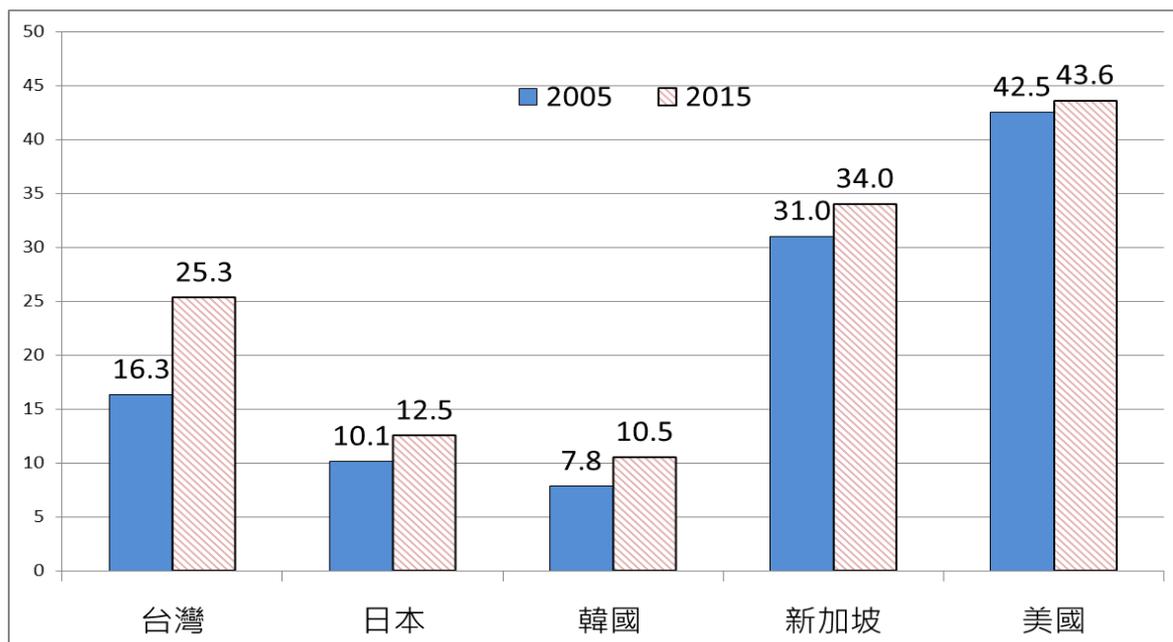


(四)女性就業-以擔任領導決策職為例

1、現況分析

- 2015年我國領導決策者人數中，女性占25.3%，與主要國家相比，低於新加坡、美國，但高於日、韓。
- 就趨勢觀察，我國10年來成長7.6個百分點，與主要國家相比，成長幅度最高。

民意代表、主管及經理人員女性之比率 單位:%



資料來源：勞動部統計處「性別勞動統計專輯」

註：新加坡係2006與2015年之統計資料。



2、女性晉升領導職的障礙 (1/2)

-玻璃天花板效應 (glass ceiling effect)

- 文化規範
- 父權 / 陽剛之企業文化
- 缺乏女性模範
- 工作缺乏彈性
- 缺乏獲得重要工作歷練經驗
- 缺乏工作與生活平衡政策的協助
 - 已有實證研究指出，性別刻板印象、文化因素是造成該現象之因素¹。
 - 2010年世界經濟論壇之「企業性別差距調查報告」(The Corporate Gender Gap Report 2010) 亦呼應前述結果。女性晉升領導職的前6大障礙依序如下，可發現文化因素、工作彈性、政府政策對女性晉升領導職扮演重要角色。

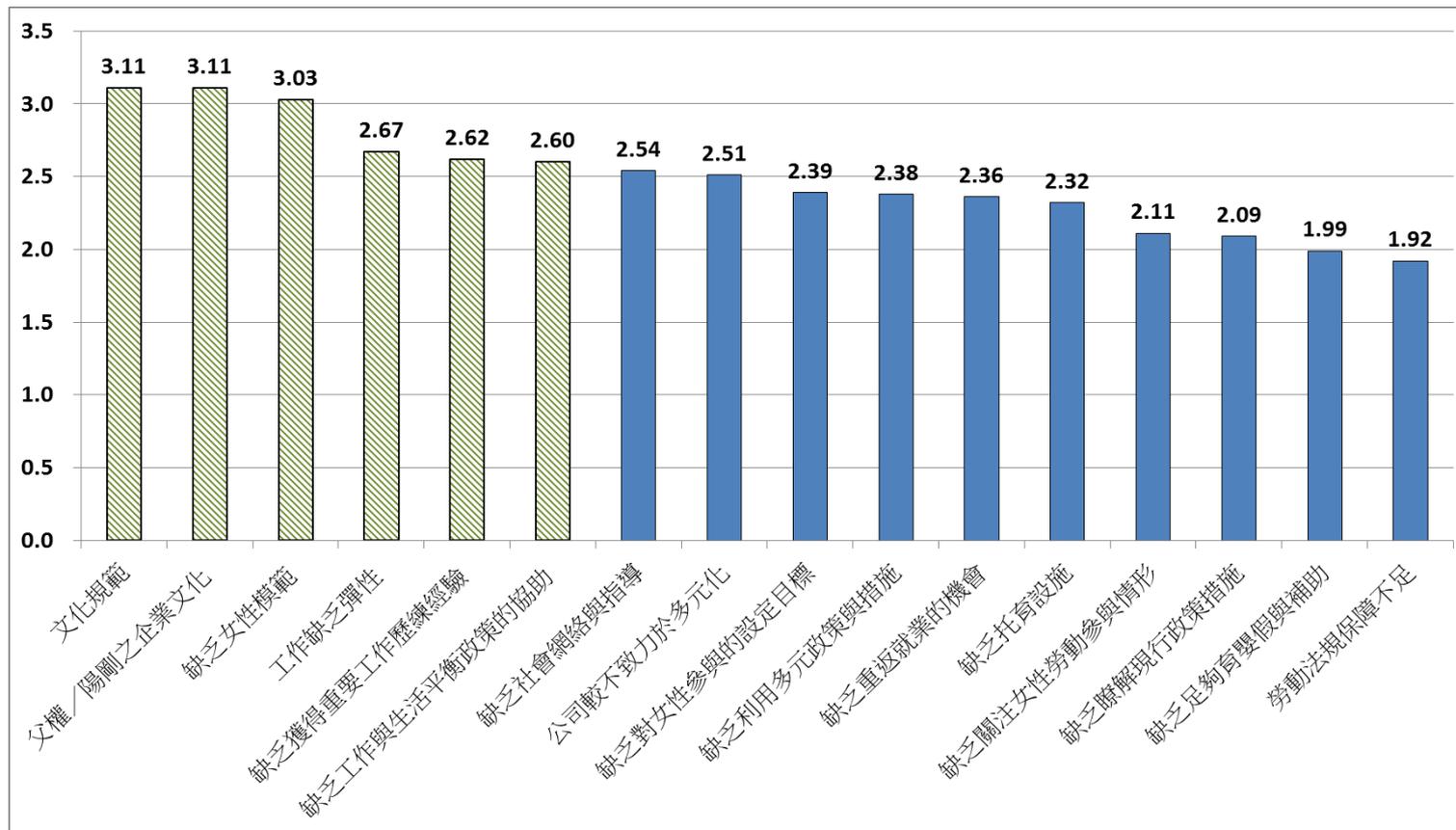
註1：Oakley, 2000. 資料來源：勞動部季刊



2、女性晉升領導職的障礙 (2/2) -玻璃天花板效應 (glass ceiling effect)

女性晉升領導職的障礙

單位：分



資料來源：WEF, 2010. "The Corporate Gender Gap Report 2010"

註：本報告係訪問事業單位的人資部門，而本項問題係以1（幾乎沒有造成晉升阻礙）-5分（造成最嚴重之晉升阻礙）之方式調查。



3、小結

- 綜合前述分析，我國女性擔任領導決策職，與亞鄰國家相比表現不俗，且近年頗有成長，可展現我國政府的努力成果，顯示政府推動相關政策，已見相當成效。
- 未來將持續朝減少女性晉升領導職時所面臨的困難，創造對性別平權更友善的職場環境。



二、性別數位落差





實務案例：104年個人數位機會調查報告

- 「性別」一直是學者用來解釋數位落差的重要變項，傳統上來說，男性對資訊科技的興趣高於女性，因此性別間存在明顯的數位落差（Halpern, 1996；Bimber, 2000）。自1995年聯合國第四屆世界婦女大會通過「北京宣言及行動綱領」確定世界各國要採取積極行動，在區域、國家、地方上落實「性別主流化」策略以促進性別平等後，性別數位落差問題更是引起全球關注。
- 我國在2005年開始積極推動性別主流化工作，並開始推動「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」與「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫」，要求各部會依其業務性質，思考如何有助於促進兩性機會平衡之計畫。為了彰顯政府對於性別主流化的重視，特於本調查(104年個人家戶數位機會調查報告)分析我國性別數位機會現況，提供各機關作為擬訂縮減性別數位落差政策的參考。



相關規定

➤ CEDAW第10條第1項a款：

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。

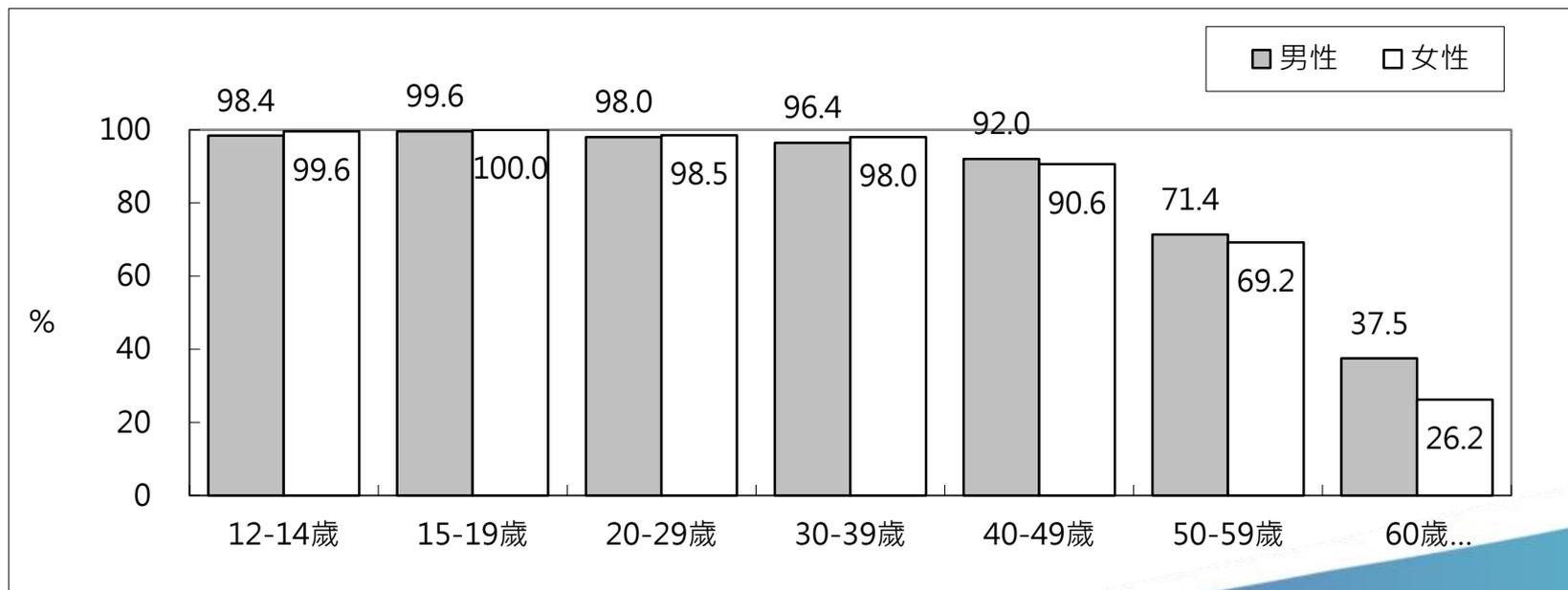


性別觀點剖析

一、以年齡層分析性別差異：

高齡男性與女性的資訊近用機會存在顯著差異，60歲以上女性的電腦及網路近用率分別較男性低11.3及6.2個百分點；至於其他年齡層，男女的電腦及網路近用率不僅差距皆在2.2個百分點以下，且40歲以下世代呈現年輕女性使用率高於男性的現象。【詳圖1、圖2】

圖1、兩性電腦近用率比較—以年齡層分

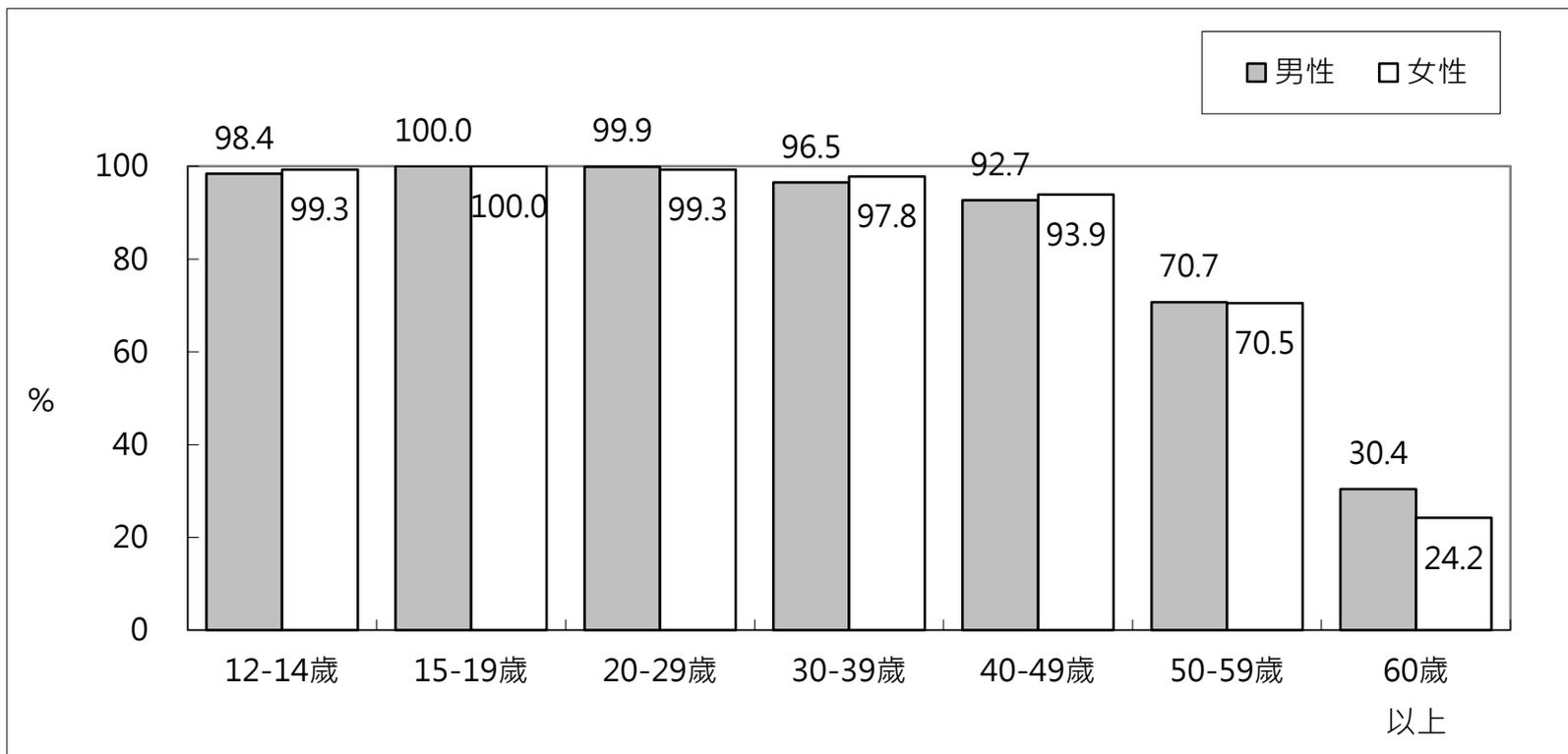


資料來源：104年數位機會調查報告



性別觀點剖析

圖2、兩性網路近用率比較—以年齡層分



資料來源：104年數位機會調查報告



性別觀點剖析

二、以區域分析性別差異：

- 全國數位發展之五級區域(一至五級代表發展程度由高至低)，在數位發展三級區域設置數位機會中心(DOC)最具翻轉性別落差的效果，有設置DOC的數位發展三級區域，女性曾使用電腦及曾經上網的比率明顯高於男性，未設置DOC的鄉鎮則維持傳統男性高於女性的樣態。
- 至於數位發展四級及五級區域翻轉性別落差的效果也仍不明顯，不論有無設置數位機會中心都仍呈現男性資訊近用機會高於女性的樣貌。



性別觀點剖析

三、以學習、社會生活、經濟、公民參與及健康促進等五大領域的融入分析性別差異：

- 女性網路族除了透過網路查詢上課資料的比率略高於男性，其餘參與網路學習活動的狀況則相當類似。
- 社會生活部份，兩性主要差異出現在男性應用網路進行線上遊戲（每百人次有54人）的比率高於女性（每百人次有39人），女性搜尋藝文活動資訊（每百人次有67人）的情形高於男性（每百人次有53人）。至於其他五項指標，兩性參與情形類似。
- 經濟發展部份，兩性網路族透過網路查詢商品資訊及價格的比率相似，使用網路金融服務、透過網路販售商品的差別也不大，但女性網路族每百人次有62人有參與網路購物，每百人次較男性網路族高出7人。
- 公民參與部份，除了男性網路族接觸他人對於公共議題看法的機會及參與網路投票的比率略高於女性，其餘指標兩性比率皆相仿。
- 健康促進部份，女性網路族透過網路搜尋衛教健康資訊、搜尋醫生資訊及使用網路掛號的比率都略高於男性。



實務運用

- 本會 104年數位機會調查，內容包含「個人/家戶數位機會調查」及「非認知功能身心障礙者數位機會與數位生活需求調查」，透過數位機會發展指標「賦能」、「融入」及「摒除」等構面，探討分析我國數位機會現況，以瞭解在社經地位不同社群、家庭背景、性別等差異下，是否存在資訊近用機會、資訊素養及能力上之差異。調查資料經統計分析後，比較各階層數位機會現狀，提供政府制定縮減數位落差政策，並開發數位應用的機會，提供學術研究之用。
- 針對性別數位落差(機會)情形，提出消弭落差與性別隔離的具體指標，如資訊設備擁有率、近用情形比率、近用頻率、學習活動參與比率、社會活動參與比率等，提供相關部會檢視現行推動之各項施政措施，並據以提出有效行動方案。



問題討論

- 深入分析兩性數位落差相關指標發現，兩性間的數位落差差異程度不大，歷年指標的變化也不顯著，目前兩性間的行動上網、手機上網率已無明顯落差，然而對於數位發展三級至五級區域、或中高齡之女性，有哪些可降低性別數位資訊能力落差的措施？





三、女性申請應用國家檔案





實務案例：女性申請應用國家檔案

- 國家檔案應用申請，無論性別，符合國家檔案應用申請規定，亦即具有中華民國國籍並設籍之國民及其所設立之本國法人、團體，以及持有中華民國護照僑居國外之國民，均享有申請應用國家檔案之權利。
- 歷年國家檔案之應用申請人統計顯示，申請人以男性居多，女性比例平均占2成左右。從國家檔案應用之申請目的分析發現，係以學術研究為主，目前申請者仍以男性居多，以致國家檔案應用申請人性別比例尚有差異。
- 鑑於保障婦女權益已成國際人權主流價值，落實性別平等並實踐CEDAW之內容成為刻不容緩之要務，國家發展委員會檔案管理局(以下簡稱檔案局)持續辦理國家檔案使用者調查及統計分析，包括不同性別之國家檔案使用者申請應用國家檔案之差異，據以調整檔案應用服務策略，給予不同性別相同的機會與權利。



相關規定

- **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7條b款**：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：**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。
- **CEDAW第15條第2項**：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。



性別觀點剖析

- 104年民眾申請應用國家檔案計437人次；男性為302人、女性為135人，申請者年齡大多集中於20歲至39歲間；居住地區多數為臺北、基隆、宜蘭等縣市；申請對象以學生占多數，使用目的則大多為學術研究及歷史考證。另多數係利用國家檔案資訊網提出申請，並以閱覽及複製電子檔為主要應用方式。
- 從統計資料顯示，除女性申請應用國家檔案人次較少外，各性別於應用國家檔案之年齡、居住地區、職業別、使用目的、檔案申請及應用方式等部分，並無顯著差異。另，近3年來女性申請人次有逐年增加趨勢(102年88人次、103年89人次、104年133人次)，對於促進政府資訊公開，促進性別主流化意識之普及，已有正面效益。



實務運用

- 有關國家檔案應用申請相關規定及做法，雖未區別服務對象，惟申請應用國家檔案者仍以男性居多，檔案局未來仍將持續透過充實網站內容及訊息推廣等多元管道行銷，包含編印國家檔案應用服務相關文宣、賡續於檔案管理局全球資訊網介紹國家檔案、辦理檔案展覽、出版檔案專題選輯、於「檔案樂活情報」電子報加強推廣國家檔案、利用大專院校或機關參訪等機會宣導國家檔案相關訊息，以及賡續開發檔案教學素材、充實檔案支援教學網內容等，以促進國家檔案公開，期能提升女性申請應用比率。
- 另為促進國家檔案開放應用，檔案局對於相關規定不斷檢討使之更加開放，隨著促進政府資訊公開，隨著性別主流化意識普及，未來女性申請應用國家檔案情形將會更普遍。



問題討論

- 國家檔案應用申請之男女性比例仍有差別，您覺得原因為何？
- 您認為如何提升女性申請應用國家檔案之意願，例如那些檔案能吸引女性申請應用、女性在何種情形下會產生對國家檔案應用需求？





相關參考資料

- 有關CEDAW法規、一般性建議、教育訓練通用教材等詳細內容，可參閱行政院性別平等會網站CEDAW專區：

http://www.gec.ey.gov.tw/Content_List.aspx?n=F4D8BA36729E056D