



新北市政府勞工局 CEDAW教育訓練教材



新北市政府勞工局
Labor Affairs Department, New Taipei City Government

CEDAW小教室

- CEDAW為「消除對婦女一切形式歧視公約」，於1979年在聯合國大會上通過。
- 主要內容是闡述男女平等，公平享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利。並確保男女在教育、就業、保健、家庭婚姻、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。
- 我國則通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」使CEDAW具國內法效力，並自2012年1月1日起施行。



CEDAW實務案例(1)

- 新北市某知名早午餐店，以「外場服務人員要穿裙裝，為了要統一服裝，所以只請女生」為由，拒絕男性應徵服務員。
- 新聞連結：
<https://www.ettoday.net/news/20170221/870688.htm>



想一想

- 該家早午餐店是否為維護婦女既有權益？
- 求職者的性別與擔任早午餐店服務人員工作有關連嗎？
- 政府又該如何保障這些權益呢？



相關規定-CEDAW第1條

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。



相關規定-CEDAW第11條第1項 (就業權)

- 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。



相關規定－性別工作平等法第7條

- 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。



直接歧視與間接歧視

- **CEDAW**與性別工作平等法都有規範到「性別歧視」，而性別不僅是生理性別，也包含社會性別（以社會及文化因素觀察性為表現）。
 - 直接歧視：直接基於性或性別差異而做的區分、限制或是排擠等差別待遇。
 - 間接歧視：法律、政策、方案或措施，表面上無任何歧視，但實質忽略了男女不平等的狀況。



對於只聘請女性服務員，會違法？

- 案例中的早午餐店只因為服務人員要穿裙裝就拒絕男性應徵者，但求職者的性別與是否能勝任服務人員工作，並無關聯性。
- 針對性別因素而對求職者所為差別待遇，除了是「直接歧視」外，雇主也違反了上述「性別工作平等法」第7條規定，新北市政府勞工局依規定得處以罰鍰。
- **CEDAW**雖然是針對婦女權益上的保障，但也支持減少因性別所產生之直接或間接歧視，促進性別上的實質平等。



雇主該如何避免歧視？

- 職場上的性別歧視大致區分三個階段
 - 進入職場前：招募、面試、進用、分發。
 - 職場中：薪資、考績、升遷、福利、教育訓練機會、工作規則。
 - 離開職場後：退休、資遣、離職、解僱。
- 雇主要一一檢視職場各面向的規範，避免性別歧視。



違法雇主查詢

- 為了維護本市就業者的權益，對於違法性別工作平等法的雇主，會依照性別工作平等法等相關規定公布。
- 新北勞動雲【違法雇主查詢】
<https://ilabor.ntpc.gov.tw/cloud/Violate>



CEDAW實務案例(2)

- 新北市一名在電商公司上班的洪姓孕婦，前年2月間為了請假，把自己懷孕一事告知同部門吳姓經理，豈料隔月初就被公司資遣。
- 新聞連結：
<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2532136>



想一想

- 公司是否漠視了孕婦的就業權益？
- 孕婦在工作上，是否應該有相對應的平等呢？
- 政府又該如何保障這些權益呢？



相關規定-CEDAW第11條第2項 (就業權)

- 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。



相關規定— 性別工作平等法第11條

- 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 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。
- 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。



無故解僱懷孕員工，會違法？

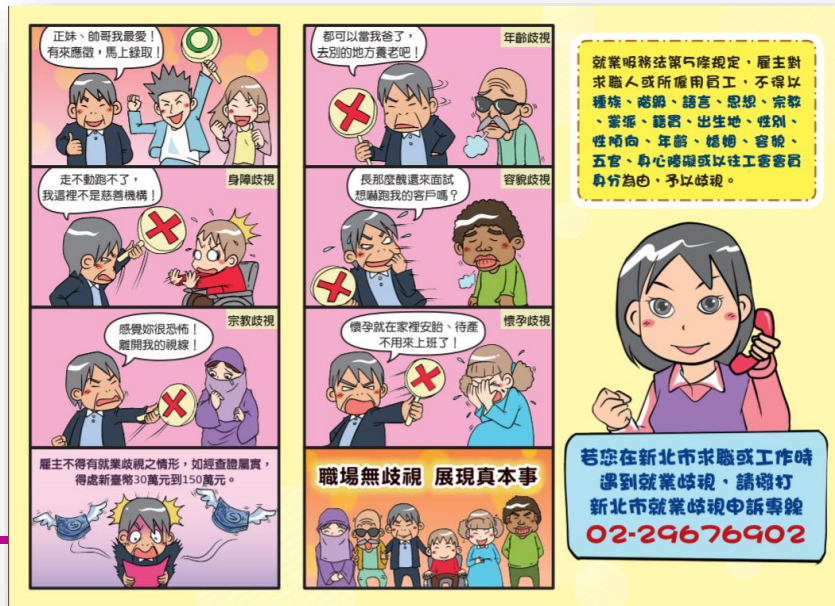
- 案例中的電商公司因為洪姓孕婦告知懷孕，公司宣稱洪姓孕婦因請假及遲到情況嚴重本來就有資遣規劃，但案經新北地方法院調查，公司當初開會時並未做出資遣決定，直至主管得知洪姓孕婦懷孕後才突然直接資遣。
- 對於孕婦就業權益上，公司並未給予改善機會且涉及性別歧視，雇主違反「性別工作平等法」第11條規定，新北市政府勞工局依規定得處以罰鍰。
- **CEDAW**對於孕婦工作權的保障亦強調避免因生育而受歧視，並鼓勵女性享有相關社會福利。



職場歧視的解決方法

- 勞工求職或受僱時，如遭遇就業歧視或性別歧視時，可填妥「新北市勞工就業歧視申訴書」後，以傳真或郵寄（新北市板橋區中山路1段161號7樓）方式向本市就業歧視評議委員會提出申訴。

<https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/lodge-a-claim-on-employment-discrimination>



新北婦女職場續航計畫

統計顯示超過**65%**婦女提早退離職場主要原因包含準備生育、照顧子女及料理家務等，為減緩及避免職場婦女因照顧而早退職場，新北市政府勞工局自**108年8月22日**起將結合**107年**成立的中高齡者職場續航中心，試辦「職場婦女關懷方案」，整合社會局、教育局及衛生局托嬰、托兒、托老等資源，彙整成「**SHEpower** 婦女資源手冊」，解決在職照顧者尋求資源的空白期，也透過專人給予職涯諮詢、職業訓練、就業研習、健康促進、照顧資源和創業資訊**6大服務**。



CEDAW的落實需要你我共同努力

