

消除對婦女一切形式歧視公約

CEDAW

直接歧視、間接歧視、暫行特別措施、案例運用

黃碧霞

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）

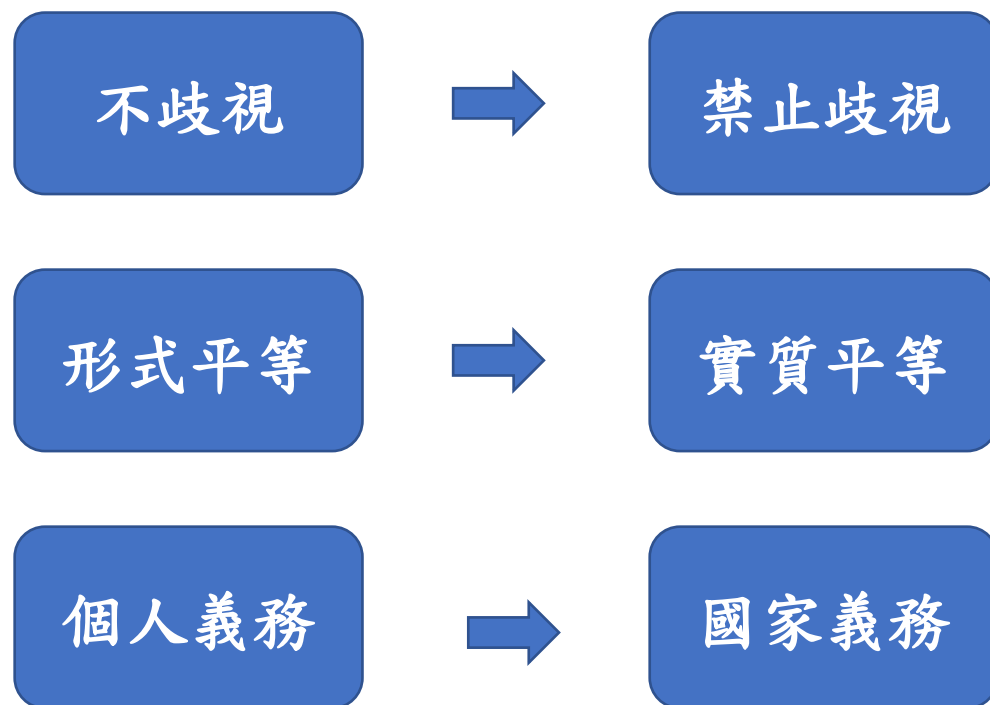
兒童權利公約（1989年）

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)

CEDAW三核心概念

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)

CEDAW三核心概念

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」

形式平等

- 形式平等，假設所有男人和女人都一樣，若以不同的方式對待即謂不平等，因此，男人和女人必須一視同仁，沒有分別。
- 忽視女性的特殊需求，及較難取得某些機會管道。

保護主義的平等

- 保護主義的平等，認知到男女間的差異
- 但這種差異，被認為是弱點
- 並採取管制、控制或排除女性的方式來提供平等
- 而不是將環境導正為有利於婦女的环境，給予女性安全與安心
- 這種方式並不改變結構，僅是以限制和管控限縮了女性的平等機會

（摘錄自CEDAW怎麼教及官曉薇教授簡報）

矯正式平等

- 認知到是甚麼原因造成性別差異
- 設計出有效手段消弭女性在地位與權力上之弱勢
- 任何忽略性別地位差異的政策或措施，都有可能造成不平等的結果
- 應用各種政策法令計畫優惠措施等方法解決結構上的不平等
- CEDAW是以矯正式平等促進實質平等，創造有利的環境，消除不利於婦女的因素

(摘錄自CEDAW怎麼教及官曉薇老師簡報)

矯正式平等



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)

CEDAW三核心概念

三、國家義務

尊重義務



法規或政策必須確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。

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條文與一般性建議

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。



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

CEDAW施行法重要條文

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，相互間應協調連繫辦理。 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。

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(二)

- 臺北市體育團體申請出國注意事項：
- 申請出國之體育團體，其隊員不得超過左列限額：（八）網球隊男子五人至七人，女子三人至五人。..（十一）保齡球隊男子五人至七人，女子三人至五人。...（十二）軟式網球隊男子十人至十四人，女子六人至十人。」
- 以性別區分網球隊、保齡球隊、軟式網球隊申請出國隊員限額，女子隊員明顯少於男子隊員，違反 CEDAW 第 1 條及第 3 條

直接歧視案例(三)

- 祭祀公業條例：
- 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）為原則。
- 排除女性子孫為派下員。

直接歧視案例(四)

- 國軍退除役官兵間接安置作業規定：
- 退除役官兵**已婚嫁之女**，如須負擔父母生活，經查屬實，並具結保證以薪給負擔父母生活者，得依本規定，予以間接安置就業。
- 對兒子卻未有相同規定，無論是否負擔父母生活，均可予以間接安置就業。

直接歧視案例(五)

- 役齡男子兵籍調查作業規定：
- 兵籍表之製作及填寫，應依下列規定處理：(三)家屬：除資訊系統提供之資料外，應補正祖父母、父母、兄弟、姊妹、配偶、子、女等。除父母不論存歿，均須填寫外，其餘親屬如已死亡或出嫁者，可免填。
- 出嫁女兒免列為家屬。

直接歧視案例(六)

- 各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法：
- 駐衛警察之遴選條件如左：一、曾受警察養成教育或專業訓練，或高中(職)以上畢業服畢兵役，或曾受軍事訓練並擔任士官以上職務者。
- 由於服畢兵役者仍以男性為主，該規定已排除多數女性被遴選擔任駐衛警的機會，

直接歧視案例(七)

- 全民健康保險經濟困難認定標準：
- 所定之經濟困難：「...三、家庭成員具有下列情形之一，且對積欠之保險費無清償能力：（三）子媳雙亡或子亡媳改嫁，須獨自扶養未成年之孫子女，依戶籍資料，足以證明者。
- 扶養女兒之小孩，如有經濟困難則無法納入政府健保費補助。

直接歧視案例(八)

- 金門縣低收入戶及中低收入戶調查暨生活扶助核發作業要點：
- 規定：夫死亡，以夫之直系血親尊親屬為計算人口。
- 婦女申請低收入戶及中低收入戶，列計親屬為夫家公婆、排除本身父母。

直接歧視案例(九)

- 刑法第288條：
- 懷胎婦女服藥或以他法墮胎者，處六月以下有期徒刑、拘役或一百元以下罰金(第1項)。懷胎婦女聽從他人墮胎者，亦同(第2項)。因疾病或其他防止生命上危險之必要，而犯前二項之罪者，免除其刑

直接歧視案例(十)

案例：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。」

直接歧視法令之修正

- 當有直接歧視女性之規定存在時，則必須直接以修改或廢止 具有歧視、不平等的規定著手，從機會平等的提供邁出第一步。
- 中央五院各部會、及地方政府已檢視主管之法律、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。

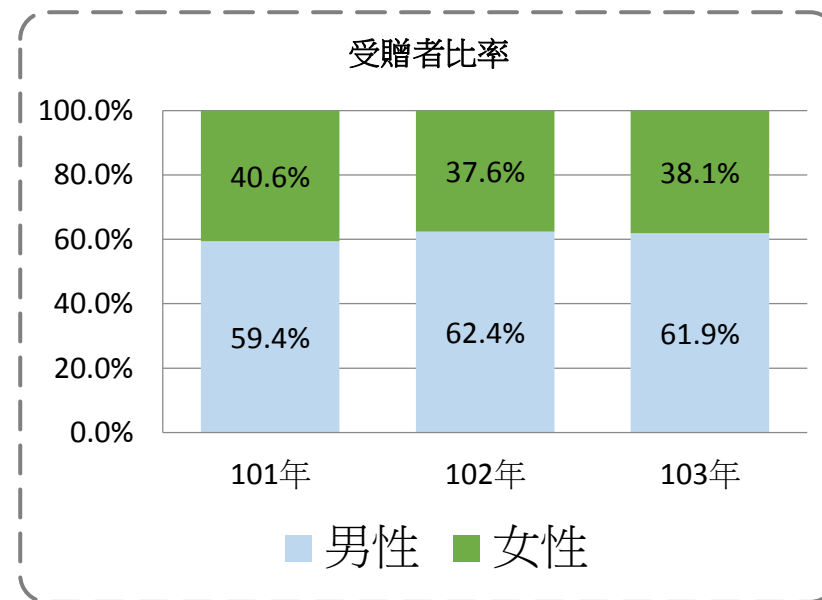
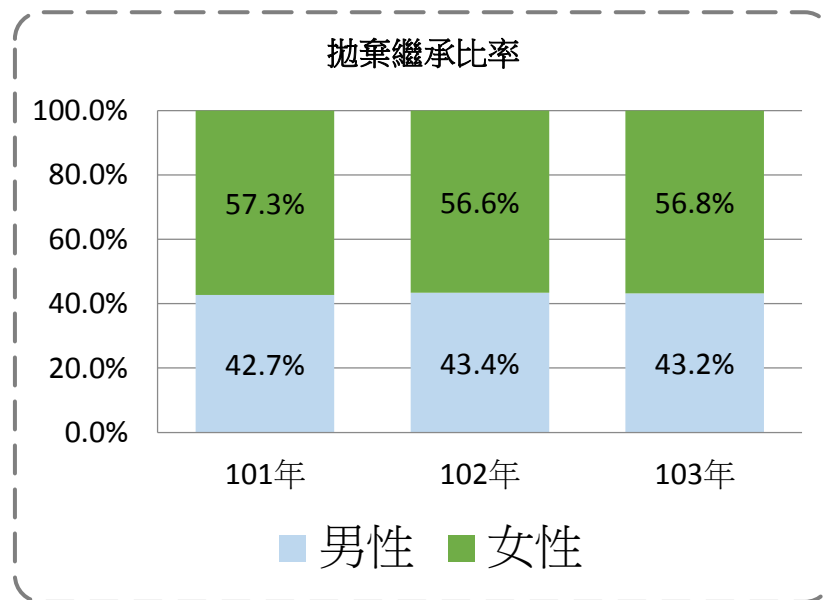
間接歧視定義

•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。

女性仍較傾向拋棄繼承

拋棄繼承與贈與

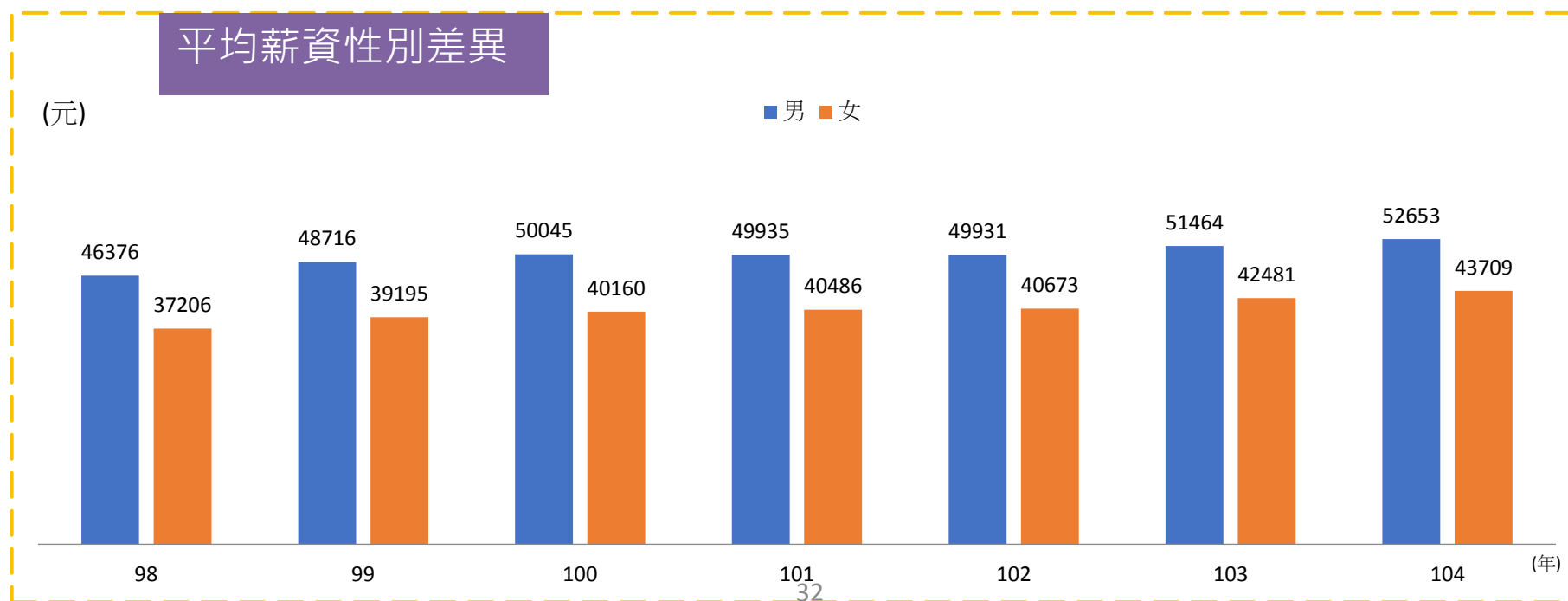
- 雖民法已明文規定兩性具平等繼承財產權利，但103年女性拋棄繼承比率佔**56.8%**，遠高於男性。
- 就贈與稅申報之受贈者性別觀察，103年男性受贈者占**61.9%**，女性為**38.1%**。



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？



間接歧視案例(三)

- 農田水利會組織通則：有關會員、會務委員候選人及會長候選人之資格並未限制性別
- 根據 2015 年的統計顯示，農田水利會會員、會長及會務委員性別統計如下：1.會員計 152 萬 3,325 人人(女 42 萬 348 人，女性佔 27.59%)；2.會長計 17 人(女 0 人)；3.會務委員計 351 人(女 14 人，女性佔 3.99%)，
- 女性會長及會務委員比率較女性會員比率，明顯偏低。

間接歧視案例(四)

- 有關理監事、董監事之候選人資格並未限制性別
- 104年農漁會選任人員女性分別為5.4%、7.8%，106年理監事分別為3.3%、4.6%。
- 104年企業女性獨立董事為10.2%，董事為12.6%，監察人為23.2%；105年女性董事占13.07%，106年占13.5%。
- 女性比率仍低。

間接歧視案例(五)

- 教育人員任用條例並未明文限制女性參選或擔任各級學校校長職務
- 106年我國各級學校女性校長，國中小學之比率為31.2%、高級中學為20.4%、大專院校為9.5%。
- 女性校長比率遠低於男性校長。

間接歧視案例(六)

- 某間銀行指定只聘用身高超過 160 公分的人士為臨櫃人員。
- 保送員警進修，以身高165公分以上、 體重50公斤以上等作為條件。
- 即可能構成間接歧視，因為能符合身高160公分或165公分以上的女性必定比男性為少。

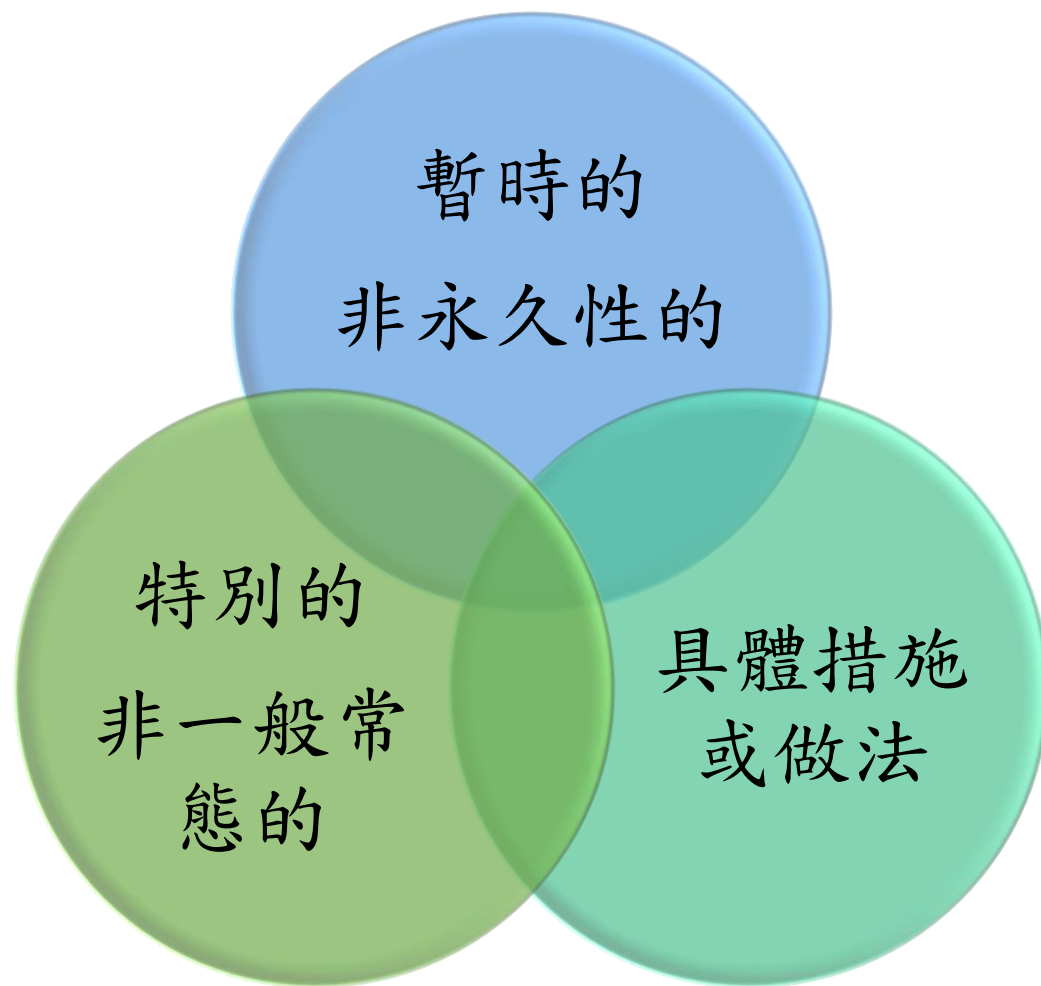
間接歧視案例(七)

- 外交部曾經有一段時間規定，夫妻不能在同一個使館任職。
- 這項規定同時規範男性與女性同仁，但從結果來看，這項規定對於女性同仁構成間接歧視。
- 因為，如果夫妻同在外交部任職，有一方需要選擇離職，方能與配偶同處一個城市的話，妻子較常會是選擇離職的那一方。

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)



暫行特別措施的性質與意涵(二)

- 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(三)

- 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。」
- 明確指出國家應透過「暫行特別措施」特別強化各部門在教育、培訓、就業、參與公共和政治生活等各方面的努力，亦應檢視並區辨所有領域中的**永久措施**與「**暫行特別措施**」，尤應特別關注醫療衛生領域之情況。並將「暫行特別措施」擴及於金融貸款、運動、文化與娛樂、法律宣導等層面；在適用對象上也應涵蓋鄉村婦女等受到多重歧視對待之女性。

採行「暫行特別措施」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。此等「間接歧視」多因傳統文化、宗教、習俗、慣例等因素之影響，以致產生未能達成性別實質平等之情形。
- 2. 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。

「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。

暫行特別措施案例(一)

- 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。
- 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。
- 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。

暫行特別措施案例(一)

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

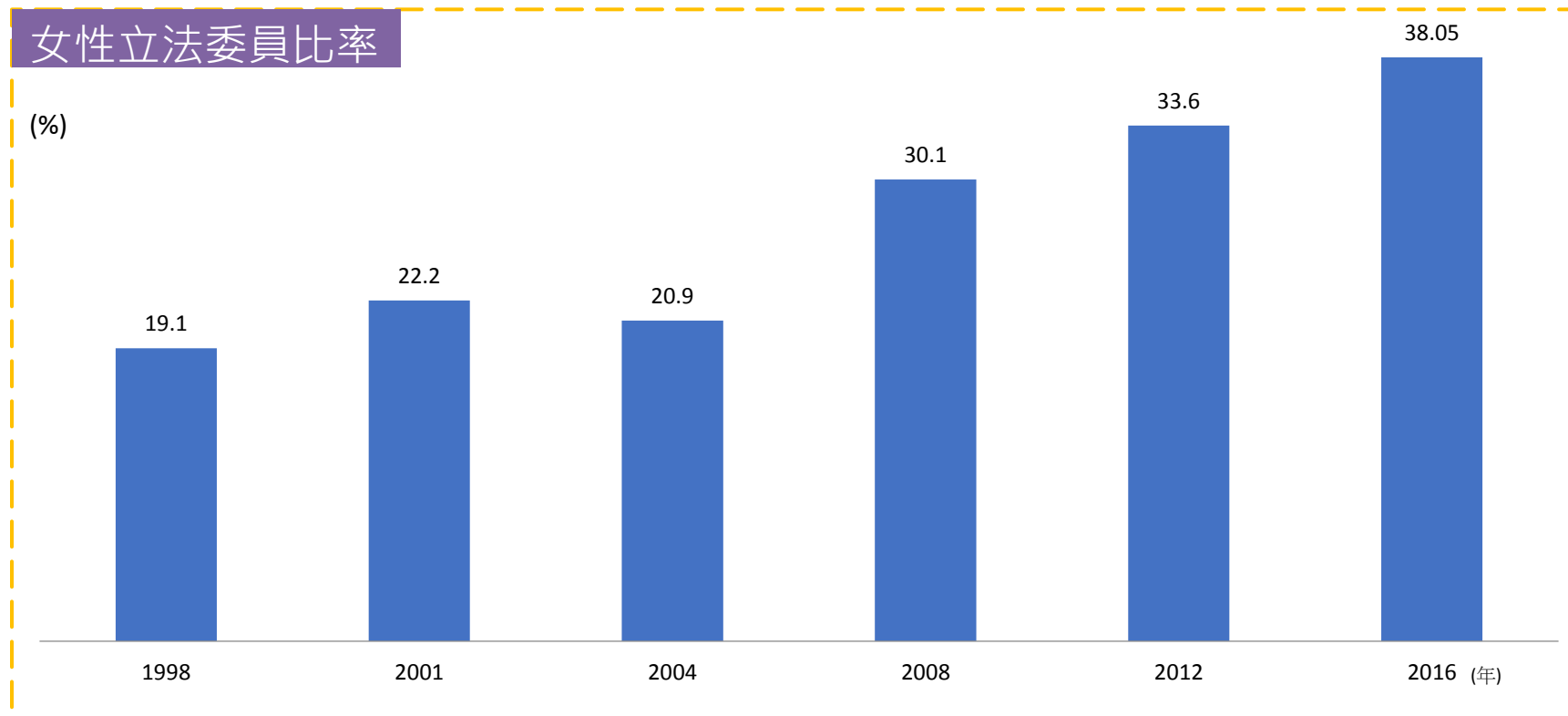
- 第4條立法院立法委員自第七屆起一百一十三人，任期四年，連選得連任，於每屆任滿前三個月內，依左列規定選出之，不受憲法第六十四條及第六十五條之限制：一、自由地區直轄市、縣市七十三人。每縣市至少一人。二、自由地區平地原住民及山地原住民各三人。**三、全國不分區及僑居國外國民共三十四人。**
- (略)第三款依政黨名單投票選舉之，由獲得百分之五以上政黨選舉票之政黨依得票比率選出之，各政黨當選名單中，婦女不得低於二分之一。

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。

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。



地方民選首長及民意代表

2018年地方選舉：

- 直轄市長女性占16.7%
- 縣市長女性占37.5%
- 直轄市議員女性占35.8%
- 縣市議員女性占32.1%
- 鄉鎮市長女性占15.7%（降低1.5%）
- 鄉鎮市民代表女性占24.9%
- 原住民區民代表女性占22%（降低2%）

暫行特別措施案例(二)

- 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」則是全面性採行「設定配額比例」的重要措施，明確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。
- 目前五院及各地方政府所屬委員會，亦朝此1/3原則比例努力
- 性別平等教育法，女性委員應占委員總數二分之一以上...

暫行特別措施案例(三)

- 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，則屬於結合「**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。

- **【微型創業鳳凰貸款要點】**
- 一、勞動部（以下簡稱本部）為辦理微型創業鳳凰貸款（以下簡稱本
- 貸款）**協助婦女及中高齡者創業，並促進就業**，特訂定本要點。
- （略）
- 三、凡年滿**二十歲至六十五歲**婦女，三年內曾參與政府實體創業研習
- 課程，並經創業諮詢輔導，所經營事業員工數（不含負責人）未
- 滿五人，具有下列條件之一者，得向本部申請本貸款：
- 四、年滿四十五歲至六十五歲國民，三年內曾參與政府實體創業研習
- 課程，並經創業諮詢輔導，所經營事業員工數（不含負責人）未滿
- 五人，符合前點所定各款之一者，得向本部申請本貸款。

暫行特別措施案例(四)

★部份歐洲國家為提升女性進入企業決策階層機會，實施**強制配額措施**

- **挪威**率先於2003年通過法案，要求上市公司董事會女性席次須達40%，2006年進一步強制未達標準企業，得由法院宣布解散，**2012年女性董事比率已達44%，女性董事長比率11%**，居歐洲各國之冠
- 2012年歐盟大型上市公司中，女性董事僅占16%，女性董事長僅有3%。

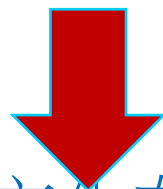
資料來源：行政院主計總處。

暫行特別措施案例(五)

- 瑞典實施專屬「爸爸育嬰假」，目的在於鼓勵爸爸請育嬰假，積極破除男女任務定型及確認父母共同分工。
- 美國政府公布新規則：要求員工人數超過100人的企業，必須向聯邦政府提供員工薪酬資料，並註明員工性別、種族和民族資訊，透過關鍵資訊，檢視企業在薪資給付所存在的不平等現象，以保障女性發展的機會；此項規則另一個特別處在於：為了積極落實性別平權，歐巴馬總統選擇動用行政權來解決國會拒不處理之要務，彰顯其在憲法授權下之彈性處理。

暫行特別措施案例(六)

- 國際奧林匹克委員會政策要求參賽國不得排除任一性別之選手參加，促成2012 倫敦夏季奧運會是首度**所有參賽國均有女性選手**的奧運會，亦是最多出櫃同志運動員參賽的奧運會。



破除女性因宗教、習俗、文化在體育領域受限之不公平現象，也宣示保障同志與跨性別者參賽權益

各部會業務與CEDAW之關聯

- 第一條、對婦女歧視之定義(各部會)。相關一般性建議：第19號(暴力行為)、第28號(締約國核心義務)
- 第二條、消除歧視之義務(各部會)。相關一般性建議：第21號(婚姻和家庭關係中的平等)、第28號(締約國核心義務)
- 第三條、婦女享有人權和基本自由(各部會)。相關一般性建議：第21號(婚姻和家庭關係中的平等)、第25號(暫行特別措施)、第28號(締約國核心義務)
- 第四條、暫行特別措施(各部會)。特別措施：針對男女生理差異而訂之永久性特別措施如：公共場所母乳哺育條例、勞動基準法(有工資產假、子女未滿一歲之女工哺乳時間每日2次各30分鐘)

各部會業務與CEDAW之關聯

- 第五條、社會文化行為模式(內政部、文化部、衛福部)。相關一般性建議：第19號(對婦女暴力行為)、第21號(婚姻和家庭關係中的平等)、第24號(婦女和保健)，我國相關法規：防暴三法；出版品：現代國民喪禮、現代國民婚禮、現代國民生育禮。
- 第六條、禁止販賣婦女與婦女賣淫(內政部、衛福部)，相關一般性建議：第19號(對婦女的暴力行為) 相關公約：聯合國禁止販賣人口及取締意圖使人賣淫的公約，我國相關法規：兒童及少年性剝削防制條例、人口販運防制法。
- 第七條、消除政治和公共生活中對婦女的歧視(內政部)，相關一般性建議：第23號(政治和公共生活)，我國相關法規及例示：憲法、憲法增修條文、公職人員選舉罷免法、地方制度法。

各部會業務與CEDAW之關聯

- 第八條、國際參與代表權(外交部)，相關一般性建議：第23號(政治和公共生活)
- 第九條、國籍權(內政部)，相關一般性建議：第26號(女性移工)，我國相關法規：國籍法
- 第十條、教育權(教育部)，相關一般性建議：第3號(教育和宣傳運動)、第21號(婚姻和家庭關係中的平等)。我國相關法規：性別平等教育法

各部會業務與CEDAW之關聯

- **第十一條、就業權(勞動部)**，相關一般性建議：第9號(婦女狀況的統計資料)、第13號(女性割禮)、第17號(無償家務活動的衡量)、第12號及第19號(對婦女暴力行為)、第26號(職場性騷擾)。我國相關法規及例示：[性別工作平等法](#)、[勞工安全衛生法](#)、[勞委會推動「企業托兒」、「友善職場優良事業單位評選及獎勵活動」及「表揚員工協助方案優良事業單位論壇暨表揚活動」](#)。
- **第十二條、健康權(衛福部)**，相關一般性建議：第15號(防治愛滋病)、第24號(老年婦女、身心障礙婦女之保健)。我國相關法規及例示：[全民健康保險法](#)、[後天免疫缺乏症候群條例](#)、[公共場所母乳哺育條例](#)、[優生保健法](#)。

各部會業務與CEDAW之關聯

- **第十三條、經濟與社會福利權**(衛福部、勞動部)，我國相關法規及例示：勞工保險條例、勞工退休金條例、國民年金條例、特殊境遇家庭扶助條例、鳳凰創業貸款等。目前我國以就業身份參加社會保險獲給付者為男多於女。
- **第十四條、農村婦女**(農委會)，相關一般性建議：第27號(高齡婦女及其人權)我國相關法規及例示：農業發展條例、農村再生計畫；農會家政班、產銷班為有系統組織農村婦女提供訓練、經費改善農村家庭生活之重要措施，農村女性參與很多；另農村婦女較都市婦女更易受傳統觀念、文化習俗之影響。

各部會業務與CEDAW之關聯

- **第十五條、法律之前人人平等(法務部)**，相關一般性建議：第21號(婚姻和家庭關係中的平等)。我國相關法規及例示：民法1998年將妻以夫之住所為住所修訂為雙方共同協議；2002年修正夫妻之婚姻財產制，將違反男女平等原則之聯合財產制改為分別財產制，且納入家務有價，得協議自由處分金；民法繼承篇。
- **第十六條、婚姻與家庭生活(法務部)**，相關一般性建議：第21號(婚姻和家庭關係中的平等) 我國相關法規及例示：民法親屬編，1998年修法將妻冠夫姓原則修改為夫妻各保有其本姓；2007年修法將儀式婚修正為登記婚。

部會運用CEDAW於業務之案例

- CEDAW教育訓練教材

- 內政部：

- 全國各類人口性別圖像、新住民照顧輔導、土地財產繼承、住宅津貼補助、喪禮習俗、婚禮習俗、家務分擔智慧廚具設計(調理台、洗碗台)、性別友善廁所、性別友善無障礙生活空間、騎樓整平、子女性氏與性別、婦幼安全、災防避難與性別、警察與替代役性別意識培力。

- 環保署：

- 環境正義與性別平等、環境用藥、溫室氣體減量、資源回收工作、環境保護與CEDAW。

部會運用CEDAW於業務之案例

- **勞動部**

- CEDAW 第 1 條 《案例 1》 未婚生子，生育給付照樣領 《案例 2》 以按摩職類女性監評人員
- CEDAW 第 2 條 《案例 1》 勞保育嬰續保男性人數逐年增加 《案例 2》 職場女性工作者 (母性保護) 《案例 3》 推開婦女就業隱形天花板 《案例 4》 鼓勵企業推動工作與生活平衡措施 《案例 5》 推動雇主設置哺 (集) 乳室 《案例 6》 促進家庭暴力被害人就業 《案例 7》 推動直接聘僱服務保障女性移工權益
- CEDAW 第 3 條 《案例 1》 二度就業婦女就業促進工具初探 《案例 2》 揮別歧視 - 快樂勞動無關性別

部會運用CEDAW於業務之案例

- CEDAW 第 5 條《案例 1》貨車司機，女性行不行？《案例 2》職業訓練與性別平等之推動《案例 3》為愛偕夫齊打拚無畏淨手變黑手《案例 4》親愛的小提琴
- CEDAW 第 7 條《案例》鼓勵女性擔任工會幹部
- CEDAW 第 8 條《案例》確保兩性平等參與國際事務之權利
- CEDAW 第 11 條《案例 1》勞保年金保障女性老年經濟安全《案例 2》懷孕媽媽職場安全，要注意！《案例 3》求職面試篇《案例 4》保障女性勞動權益之相關研究《案例 5》交換式性騷擾《案例 6》性別歧視禁止
- CEDAW 第 13 條《案例》婦女微型創業單親媽獲新生

部會運用CEDAW於業務之案例

- 交通部：

- 1 公路總局營造無障礙乘車環境-低地板公車
- 2 民用航空局航空站友善搭機環境
- 3 中央氣象局氣象領域的性別觀點
- 4 觀光局 宣導並落實「臺灣旅館業推動反性剝削自律公約」
- 5 運輸研究所 交通工程設施認知差異之性別分析：以新型汽機車分流標線設置實驗為例
- 6 臺灣區國道高速公路局 北區工程處談 CEDAW 之落實-服務區友善女性公共設施之設置
- 7 臺灣區國道高速公路局中區工程處國道旅途安心好自在

部會運用CEDAW於業務之案例

- 8 臺灣區國道高速公路局南區工程處 高速公路局南區工程處轄區服務區駕駛人休息室性別平等情形探討
- 9 鐵路改建工程局車站性平空間設計
- 10 臺灣區國道新建工程局 修訂「建築工程注意事項」之「服務區及路邊停車場設計原則」
- 11 高速鐵路工程局鐵路列車駕駛人員執照換發申請要件彈性放寬
- 12 航港局營造對女性船員更友善的工作環境
- 13 臺灣鐵路管理局 張櫻環女司機員開火車

部會運用CEDAW於業務之案例

- 經濟部

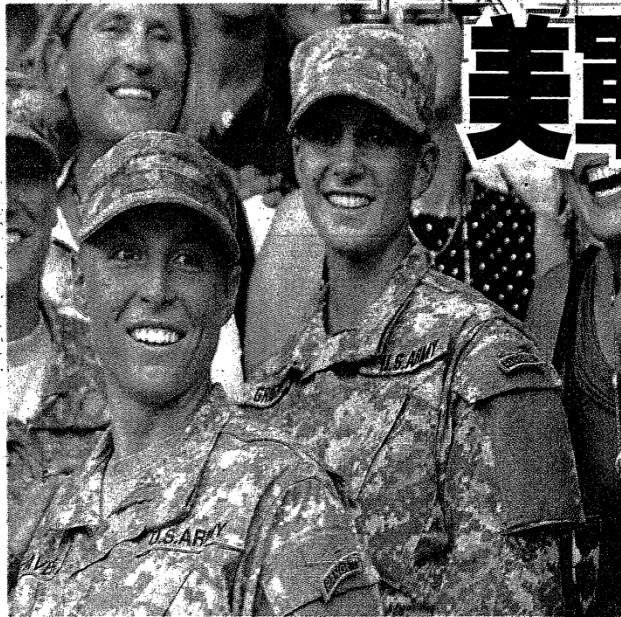
- 〈案例一〉擴大商業團體女性決策層
- 〈案例二〉創新女性，女中豪傑
- 〈案例三〉打造友善性別的觀光工廠
- 〈案例四〉促進企業推動性別平等政策
- 〈案例五〉培育女性經貿人才
- 〈案例六〉協助女性企業家拓展國際市場
- 〈案例七〉女性申請商標註冊之性別研究
- 〈案例八〉從標準化著手，帶動各界重視並落實性別平等之推行
- 〈案例九〉舒緩家庭看護者壓力，從移動輔具標準建立起
- 〈案例十〉關懷婦女健康，從女性內衣商品安全做起

練習與討論

- 下列規定是否有直接歧視or間接歧視
- 墾丁國家公園管理處工友工作規則規定：其延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月延長工作總時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二小時，一個月延長工作總時數不得超過二十四小時。
- 屏東縣榮民服務處工友工作規則規定：「女性工友不得於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。」

練習與討論

- 下列規定是否有直接歧視or間接歧視
- 臺北市政府捷運工程局緊急應變小組編組人員值勤注意事項規定：「本局緊急應變小組輪值人員為：執行小組：乙組：工務管理處 2 位男性同仁擔任協助『工程搶修組』之指揮運作，辦理災害應變作業。…」
- 臺南市政府市政顧問遴聘要點規定：「市政顧問得就具有下列資格者遴聘：(四)熱心市政建設工作且對地方發展具有貢獻之社會士紳。」



美軍菁英搖籃 首見女性結訓

19女性報名 僅2人完成9周魔鬼訓練 寫下歷史新頁

8/23 聯合報 A5

陸戰隊最不願接納女兵

【編譯陳韋廷／綜合報導】美國陸軍上尉葛利斯特(Kristen Gruesz)與中尉哈沃(Have)廿一日從向來以魔鬼訓練著稱的遊騎兵學校結訓畢業，戴上象徵榮譽的黑色與黃色臂章，寫下美國陸軍歷史新頁，代表美軍朝落實兩性平權再次向前跨出一大步。

位在喬治亞州班寧堡的美國陸軍遊騎兵學校(Ranger School)，首度接受女性官兵參訓。原本共有十九位女性官兵在四月報名，最後只有葛利斯特和哈沃完成為期九周的魔鬼訓練，和其他九十四名男性學員一起結訓。葛利斯特與哈沃分別在二〇一一年和二〇一二年自西點軍校畢業。

本梯次結訓的遊騎兵，除了有史上首見的女性學員，更有學員戰勝癌症病魔，還有數人在上週野外訓練時遭雷擊。遊騎兵學校少將指揮官米勒致詞時表示：「各位訓練。」

在長達六十天的受訓期間裡，葛利斯特與哈沃每天接受訓練時間為廿小時，並必須攜帶重達四十五公斤的裝備及武器。即便面臨如此吃重的訓練，葛利斯特從未考慮過退訓，哈沃則承認會動過退訓念頭，並表示周遭學員的經驗分享支持她完成訓練。

【編譯陳韋廷／綜合報導】美國陸軍遊騎兵學校首度出現女性結訓學員，但由於遊騎兵團仍未接受女性官兵，所以阻礙美軍女性官兵升遷的「玻璃天花板」，只能說突破了一半。

從二〇一三年至今，美軍原本不對女性開放的軍職，共有十一萬個開放給女性，但仍有二十二萬個不對女性開放。美國國防部二〇一三年規定，到二〇一六年元月時，原則上所有軍職都應對女性開放。例外的職缺必須由軍種司令官向國防部長闡明原因並且獲准，才能保留。國防部長卡特表示，希望各軍種在十月遞交報告。

就軍種而言，陸軍未開放給女性的職位數量最多。由於開放時間迫在眉睫，美軍表現相當傑出」。

會派駐到阿富汗的葛利斯特是憲兵軍官，她希望來遊騎兵學校受訓能讓自己「成為更好的領導幹部」。擔任阿帕契直升機飛行員的哈沃則說，在遊騎兵學校受訓的經驗，「可能成為人生中的精華片段」。

葛利斯特說，希望兩人的表現能讓軍方決策時更能將女性官兵納入考量，女性官兵在處理事情上展現出跟男性相同的體力及毅力，也能像男性一樣成功應對訓練時所承受的巨大壓力。

各軍種正積極規劃能讓女兵擔任的職位。美國海軍發言人馬克斯中校表示，即使是海豹部隊，他認為到海軍學校一週，大概就能挑出二十位能通過嚴格測驗的女性。海豹部隊的測驗包括八分鐘內游完四百五十公尺、二分鐘內做完八十至一百下伏地挺身。

空軍方面，他們對於女兵的開放已行之多年，早在一九八三年時就出現首位女戰鬥機飛行員，目前僅有六個職位類別尚未向女兵開放。至於被外界認為最「不願意」向女兵開放的陸戰隊，尚未表示國防部做出開放何種職位的建議。一位不願具名的國防部官員指出，陸戰隊將撐到期限最後一天，料將與國防部出現意見激烈拉鋸情形。

▲哈沃(左)以及葛利斯特(右)廿一日自遊騎兵學校結訓，與其他西點軍校校友合照。(美聯社)

我女性官士兵 占全軍近1成

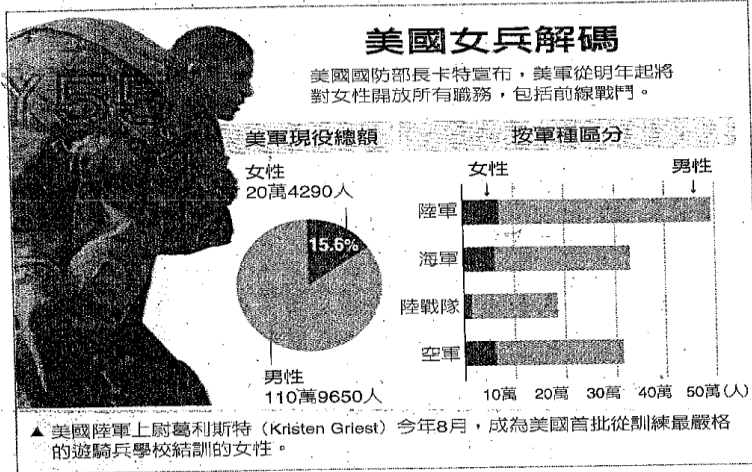
【記者程嘉文／台北報導】國軍早在一九六〇年代就曾派遣年輕軍官到美國陸軍的遊騎兵學校受訓，返國後在台灣也設立類似的訓練，稱為「突擊幹部訓練班」。去年八月，來自陸軍砲指部的上士謝淑貞成功通過十星期考驗，成為我國首位可以佩掛突擊兵徽章的女性，同年十一月，誕生第二位女突擊兵李安妮。

到今年一月一日，國軍共有一六〇九位女性官士兵，占志願役現員人數的百分之十二點七六，全軍的百分之九點六六。隨著國軍轉型募兵，女性比例還會繼續增高。

目前國軍各軍校都兼收男、女生，包括海軍陸戰隊兩棲蛙人，也有女生爬過天堂路完成考驗。不過仍有部分職務不開放女性，最主要因素是人數稀少或過於偏遠的單位，通常不會派任女性。目前國軍僅有一位現役女性少將，是馬祖防衛指揮部的政戰主任陳育琳。

美特種部隊 開放女兵參與作戰

步兵團、綠扁帽、海豹部隊、空特傘兵...全面開放 再創歷史變革 現有禁令30天內取消



註：截至今年9月30日 資料來源：美國國防部、美國陸軍、法新社 製表：陳韻涵 聯合報

美聯社報導，這項歷史性決定將是對數千女兵的正式認可，許多女兵在伊拉克及阿富汗戰場傷亡，但目前仍不清楚究竟有多少女性將爭取到特種部隊的職務，或風險更高的特種部隊職務。卡特是在五角大廈宣布這項決定。卡特此舉直接回絕陸戰隊要求，除開放女性參與步兵團及戰鬥職務的要求外，他還說：「美軍是支聯合武力，我決定做成這個一體適用的裁示。」卡特表示，不讓占人口半數的女性參與戰鬥任務，國防部無法成功捍衛國家。而女性官兵只要符合標準，就可以突破以往限制，為美軍任務做出貢獻，她們可駕駛戰車、發射施令等，「沒有任何例外」。

卡特指出，現有禁令將在卅日內取消，新制上路後，近廿二萬個戰鬥員額將開放女性參與，約占美軍總員額的一成，包括步兵、裝甲兵、偵察兵與部分特種部隊，諸如綠扁帽、海豹、陸戰隊步兵、空特傘兵等。

卡特說，軍隊的任務和工作將依能力而非性別決定，機會平等未必表示參與平等，有些任務會考量身體條件，某些任務也會考慮國際現實。

【華盛頓記者賴昭穎、編譯陳韻涵／綜合報導】美國國防部長卡特三日下令，美軍明年起對女性開放所有職務，包括綠扁帽、海豹等特種部隊的戰鬥職務，總計廿二萬個員額。美軍在一九四八年廢除種族隔離，二〇一一年開放同性戀服役，這次打破性別藩籬，再創歷史變革。

去年初公布的調查結果顯示，

陸軍女兵表示希望從事戰鬥職務者不到百分之八，而士兵不分男女都對讓女性參與戰鬥任務感到緊張，男性認為隊伍整體敏捷度可能降低；女性則擔心外界會認為她們取得這份工作，是因為性別而非具備能力與資格。

卡特宣布讓女兵參與所有職務，雖為軍中平權做出重大改革，但也引發內部不和的疑慮。卡特在戰場記者會上唱獨角戲，不見參謀長聯席會議主席鄧福德出席。鄧福德在擔任陸戰隊司令時，堅持陸戰隊四萬八千多名隊員維持清一色男性的傳統。被問到鄧福德缺席，卡特回應，此一決定已與他討論多次。

鄧福德隨後透過新聞稿表示，已有機會反映自己對女性官兵完全融入美軍的看法，「部長決定後，我的責任是確保部長的決策獲得妥善執行。」

參議院軍事委員會主席馬侃說，將利用未來卅天檢視這項決定。馬侃說，卡特部長開放女性參與戰鬥任務決定將對軍人和軍方的作戰能力造成重大影響，國會將在制訂有關政府和軍隊的法規上扮演重要的憲政角色。

戰車狹隘、潛艦床少...我女兵仍止步



台灣女蛙人

我國女兵投入比率逐年提升，海軍陸戰隊兩棲偵搜營蛙兵表演蛙人操，兩女蛙人動作不讓鬚眉。本報資料照片

【記者程嘉文／台北報導】國軍現有一萬六千多名女性官兵，占現役總人數的百分之九點七，比率還在逐漸提升中。目前多數部隊都已有「現代花木蘭」，但部分職務受限於空間等環境因素，仍然「止步」。

國軍早期只有政戰軍官與護理人員有女性，一九九〇年代設立女性「專業軍官班」與「專業士官班」，隨後各級軍校開始招收女學生。扁政府轉型募兵，開始招收志願役男女士兵。目前尚未開放女性的軍職，主要是考量空間因素：例如戰車內部極為狹隘，車長幾乎是騎在對手的肩膀上；潛艦「人多床少」，必須與他人共用「熱炕」；一些過於偏遠、人數稀少的單位，女性官兵無法擁有專屬空間，因此也沒有女生。

當今唯一女性特種部隊是國防部政戰主任陳育琳少將；至於一般戰鬥兵科的女性軍官，估計最快還要四、五年才可能出現將軍。

整體而言，軍中女性職缺少，錄取率低，學業成績往往高於男性。各軍校「狀元」一字排開，通常陰盛陽衰。但是受限於社會觀念，女性軍人結婚生子後，往往脫離第一線部隊，轉至可以兼顧家庭的辦公室單位或軍訓教官，等於喪失了晉升機會。此外如戰機飛官、特戰蛙人等需要高度體能的職務，女性懷孕生子後，身體狀況常無法再負荷，生理限制往往形成女性軍士官的發展障礙。儘管有這些不利因素，但隨著女性官兵愈來愈多，在軍中的重要性仍然逐日提升。



(美國女兵上前線)

美軍女兵上前線已有多年歷史，例如照片中的陸軍野戰團一等兵珍奈爾·查克夫斯基，二〇〇五年十二月攝於伊拉克。路透社

沙國女性 20人當選 地方議會選舉 捷告首戰 網路·改寫歷史

不少女性候選人透過社群宣傳政見，突破限制，贏得人心。

【編譯陳世欽／綜合報導】

沙烏地阿拉伯12日舉辦首次開放女性投票及參選的沙國地方議會選舉，共有20名女性候選人當選，人數遠高於預期。部分選區的女性選民投票率高達八成，高於男性選民平均五成約投票率。

紅海港市吉達的女權人士莎哈兒·納塞夫說：「即使只有一名女性候選人當選，我們還引以為傲。坦白說，我們原不預期會有任何女性候選人當選。」

美國國務院發言人柯比13日發表聲明，稱讚沙國選舉開放女性參政，「創造歷史里程碑」。

大約6440名候選人參選284個地方議會的2106個席次，女

性候選人超過900人。在參加此一具有分水嶺意義的選舉之前，女性候選人必須克服重重障礙，最後當選的比率不到全部席次的1%。

沙國市議會的職權僅限於地方事務，包括監督預算、對地方政府提供意見、道路與公園維護、垃圾清運等。沙國採絕對君主政體，對婦女的限制極為嚴格，包括禁止開車。在此之前，它也是舉世最後

一個禁止女性參政的國家；投票期間，男女嚴格區別。

選戰期間，女性候選人不得與男性選民直接面對面，男女候選人也不得散發個人圖像。

部分女性選民說，登記程序由於部分因素而受到阻礙，包括

官僚體系刁難與缺少交通設施。這導致登記的女性選民不到全部的10%。

為了突破限制，許多女性候選人不約而同的透過社群媒體接觸選民並傳達訴求。

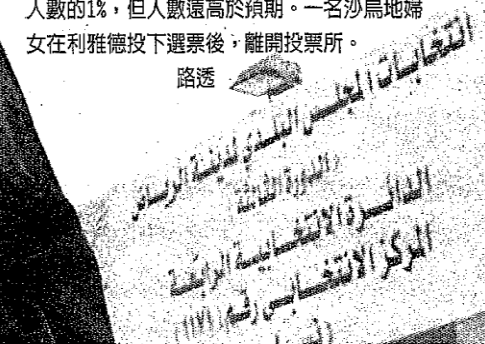
根據選委會的數據，年滿18

歲的登記合格選民大約150萬人，其中包括大約11萬9000名女性選民，全國投票率則約僅47.4%，顯示這個絕對王權國家對民主選舉的程序仍然很陌生。不過在部分選區，女性選民的投票率高達80%，遠高於

她們都是首投族

沙國12日舉辦首次開放女性投票及參選的選舉，共有20名女性候選人當選，雖然不到當選人數的1%，但人數遠高於預期。一名沙烏地婦女在利雅德投下選票後，離開投票所。

路透



男性選民。沙國總人口將近2100萬。

作家瑪哈·阿吉爾表示：「女性候選人在幾個不同選區脫穎而出。這很棒。它顯示，以允許並支持女性從事公職而言，沙國社會已有相當的進展，

未來還可能出現更多變化。」抵制選舉的選民則說，此次選舉只是點綴。

沙國已故國王阿布拉4年前宣布，沙國將開放女性參與此次地方選舉。沙國男性2005年獲得投票權。

12/14 聯合晚報



練習與討論

- 下列規定是否有直接歧視or間接歧視
- 升任警政署長，須在警察生涯中，曾經有到外縣市外派一年以上主管職的歷練；
- 升任將軍，須有快艇、運輸艦、戰艦等重要職務完整資歷
- 女性在官場、職場的領導地位及角色上，存在著明顯的「**天花板效應**」（ceiling effect）
- (女性擔任妻子與母親角色，被賦予家務工作與養育照顧責任，影響工作與升遷)

美將有首位女作戰司令官



美國國防部長卡特18日宣布，歐巴馬總統將提名空軍女上將軍蘿莉·羅賓森（Lori Robinson）出任北美司令部指揮官，若參院同意，她將成為美國第一個作戰部隊的女指揮官。歐新社

2016-03-19 14:00 聯合晚報 國際新聞組／綜合報導

美國國防部長卡特18日宣布，歐巴馬總統將提名空軍女上將軍蘿莉·羅賓森（Lori Robinson）出任北美司令部指揮官，若參院同意，她將成為美國第一個作戰部隊的女指揮官。北美司令部是美國六個地區作戰司令部之一，總部在科羅拉多州科羅拉多泉鎮，2001年911恐怖攻擊後創建，負責北美地區的作戰，守衛美國國土、支援國家災難救援。羅賓森現為太平洋空軍部隊的負責人，而北美司令部指揮官是美軍的最高軍職之一，直接對國防部長負責，任職需經國會參院批准。卡特表示，美軍如今有大批女性軍官，羅賓森將成為第一個作戰部隊的女指揮官。

美國三軍中的女將軍比率略高於6%，女軍官的比重是17%，女士兵約占有所有士兵的15%。美軍38個上將中有三名女性，羅賓森是其中之一。

相關國家勞動參與率

- 2017年統計
- 美國：平均62.9%, 男69.1%, 女57%
- 日本：平均60.5%, 男70.5%, 女51.1%
- 南韓：平均63.2%, 男74.1%, 女52.7%
- 新加坡：平均67.7%, 男76%, 女59.8%
- 香港：平均61.1%, 男68.3%, 女55.1%
- 中華民國：平均58.8%, 男67.1%, 女50.9%

提升女性經濟力

- 第一波女性運動爭取女性平等參政、就業機會，較少將婦女視為父權主義的犧牲者。
- 第二波婦女運動採較為激進觀點，試圖對抗根深蒂固的文化與社會壓抑、與來自家庭角色與責任的根本上的不平等，傳統女性角色強烈影響婦女生存環境，婦女因而沒有工作、低薪、沒有存款。
- 社會福利制度開始透過重分配資源，協助沒有工作的婦女與單親媽媽。
- 但提升女性經濟力仍為促進性別平等之最重要有效途徑。

經濟發展趨勢



現代化家電機器人 ICT AI IOT



現代化家電機器人 ICT AI IOT





華碩 ZENBO



大陸幼兒園 機器人助教



數位落差、數位機會、數位融入

- 中研院調查研究2018年個人家戶數位機會調查報告指出：2018年12歲以上國民上網率86.5%，國人1830萬人為網路族，其中12-49歲網路使用率達97.7%，97%使用手機上網。
- 性別差異方面，2016年調查結果男性上網率80.3%，女性上網率79.2%。
- 2017年新住民數位機會現況需求調查報告指出：新住民上網率91.5%，每100人有98人擁有智慧型手機，其中92%常使用手機上網
- 。

數位落差、數位機會、數位融入

- 以上調查報告指出：多數國人網路使用仍多為社群聯繫及娛樂，尚少用於學習、經濟、公民參與，應鼓勵提升。
- 我國2017年新的國家數位機會發展指標包含程式設計、行動支付、國際資訊交流。
- 女性網路族只有17.1%有程式設計學習經驗，較男性低14.2個百分點。

練習與討論

- 以下是特別措施**or**暫行特別措施？
- 提供**獎學金**，鼓勵女孩就讀理工科技(STEM)科系。
- 公務機關考績規定已將女性員工懷孕生產者，其年度**考績**不列入全體員工考列甲等之比率中計算。
- 公費出國考試、國科會申請研究計畫，申請人有年齡限制，女性因生育因素，得**延長三年**。

彈性工作地點

- 遠距辦公(telework):
 - 電傳勞動最早的定義是由南加州大學Nilles(1976)提出:在家中或分區辦公室(satellite office)，藉著電話、電腦或終端機與中心辦公室(central office)聯繫，也就是透過資訊科技的電子溝通方式代替車輛往返。
- 遠距辦公的型態
 - 1.在家辦公(home-based telecommuting)
 - 2.分區辦公室(satellite office)
 - 3.鄰里辦公中心(neighborhood work center)
 - 4.行動辦公室(Mobile Office)
 - 5.全球虛擬團隊 (Worldwide virtual team)



康耀輝早在七年前就請育嬰假在家帶兒子。(康耀輝提供)



何聖飛在家專心照顧兒子雲雲。(記者林相美攝)

康耀輝，早在七年前就請育嬰假在家帶兒子。他回憶，當時太太進修結束後，必須實習，無法在家帶小孩，旁人勸說找好一點的保姆，但他想和孩子培養感情，於是留職停薪三個月專心在家帶小孩，堪稱是該單位首創，之後陸續有十幾個人請育嬰假，多數仍是女性，男性約有三、四人。

康耀輝透露，自己和他太太的家庭都很開明，對他在家帶小孩沒有特別意見，倒是他接手帶小孩後發現，時時

快樂奶爸 請育嬰假享親子樂

(記者林相美/台北報導) 誰說帶小孩是媽媽的責任，中央社會近年來陸續有多名男性員工請育嬰假在家帶小孩，太太在外打拼，徹底顛覆「男主人、女主人」的刻板印象，新手奶爸坦言，一開始難免有異樣眼光，但體驗奶爸生涯後「實在很值得」，奶爸們強調，時間要花在刀口上，在孩子需要的時刻陪在身邊，這是何其珍貴的回憶。

年近五十歲的陸委會秘書處專員康耀輝，早在七年前就請育嬰假在家帶兒子。他回憶，當時太太進修結束後，必須實習，無法在家帶小孩，旁人勸說找好一點的保姆，但他想和孩子培養感情，於是留職停薪三個月專心在家帶小孩，堪稱是該單位首創，之後陸續有十幾個人請育嬰假，多數仍是女性，男性約有三、四人。

康耀輝透露，自己和他太太的家庭都很開明，對他在家帶小孩沒有特別意見，倒是他接手帶小孩後發現，時時

資料來源：

102.3.8自由時報A20版

104.11.4 自由時報D9版

德國爸爸

1/4頁 D9

早早下班回家去

【全球觀測站】

文/駐歐洲特派記者胡慧寧

德國爸爸上班「早進早歸」，因為不是「陪小孩」，就是「給家庭一點時間啊」……

做任何事情都講求認真

的德國人，成家之後對家庭時間分配的講求，態度通常也是一樣的認真。

我在德國大企業西門子慕尼黑總部的亞洲部門打工時，就認識到一堆德國爸爸的「早進早歸」，問他們這麼早回家幹嘛？給我的答案不是「陪小孩」，就是「給家庭一點時間啊」！

最早是發現他們都好早去午餐跟很早回家。有人10點就開始看餐廳的午餐菜單，11點員工餐廳一上菜就衝去吃飯，有人則下午兩

點就收拾好說再見，我驚問現在就下班？得到的答案是「因為我已經做滿8小時啦」！

這些在大公司的德國爸爸很多都住在近郊，要搭上一兩個小時的火車才能入城上班。我發現不論我多早到公司，他們一定比我先到。問他們到底每天什麼時候進辦公室？答案居然有5點半，也有6點，也就是3點起床的大有人在，否則要搭兩個小時火車怎麼能夠在5點就進辦公室？

也就是精確盤算好上下班時間的德國爸爸，一天中就可以剩下約一半的時間給家庭，這個我在留學早期的印象，終於在最近得到了德國聯邦統計局的數據證實。



西德國籍水結僑與男女升遷前景的差異，申請彈性上班的通常是德國母親。(胡慧寧攝)

婚前婚後 工作時間 單身者較長

根據年中公布的一項全國大型調查顯示，德國人在法律保障下，工作跟休閒並重，單身男子沒有伴侶跟家庭顧慮，工作時間確實較長，一旦有了伴侶就開始縮短工作時間，沒有孩子前，平均一天還有高到11小時15分鐘的休息時間，其中賴在床上約8小時23分鐘。

德國聯邦統計局的這項統計顯示，有了孩子後，德國爸爸平均一天開始會減少約半小時

的睡眠時間。平均在外時間約是8小時45分鐘；回家後，平均每天用12分鐘整理房間、2分鐘整理起居室和花園、2分鐘燙熨衣服，也就是德國爸爸不是沒分擔家務，只是用在上頭的時間多寡而已。親子時間更是少不得，平均在家務之外，還要花上約45分鐘陪孩子。

在以上時間之外的居家時間，德國爸爸平均會花上兩個半小時放鬆自己，內容可能是選看自己

喜歡的電視節目，或是來點社交或健身活動。德國聯邦統計局的這項統計顯示出一般德國爸爸們的「日常生活」時間分配，看起來兼顧自己、工作跟家庭，但即使如此，德國聯邦家庭部長曼紐艾拉·徐威辛格(Manuela Schwesig)還是不滿意，認為留給家庭更多時間的目標還需要更努力。

忙也要陪孩子 家庭部長呼籲 多留時間給家庭

徐威辛格在這項聯邦家庭部委託的調查中發現，德國父母平均每天有3小時的時間與孩子共度，比10年前只增加了10分鐘。也就是在家務跟工作之後，一般德國家庭的相處時間普遍還是太短。

幾乎所有被調查的父母都希望有更多的

時間來陪伴孩子，有高達30%以上的德國爸爸和約20%的德國媽媽抱怨生活太忙，忙到根本沒足夠的時間來對孩子表達關懷。

這項調查還發現一個有趣的現象，那就是與2001、2002年度相比，近15年來德國父母的工作量增多，卻也更願意拿出更多的時間來陪孩子。在這種心態下，有孩子的父母內外工作量都大為上升，聯邦統計局局長羅德瑞希·艾格勒(Roderich Egeler)就表示，有孩子的家庭會議成人的工作明顯增高。

德國聯邦家庭部長徐威辛格也說，父母在職場

跟家庭的負擔比以前增加，不僅父母是全職，下班之後還得照顧孩子。根據上列調查就發現，在工作和家庭的繁重責任感跟壓力下，一般德國父母要比無子家庭的成人每週多付出約10小時的辛勞代價。所以徐威辛格認為這一代的父母更需要懂得舒緩時間壓力，把時間多留給家庭必須得到更廣泛的認可。

〈兩相權衡〉

申請彈性上班 85

北歐及歐盟的積極勞動政策

- 荷蘭創造彈性安全理念，稱為一又二分之一工作模式(雙親中一為全職就業、一為部分工時就業)，但不論全職或兼職工作都可獲得社會安全給付，因而鼓勵了婦女從事部分工時工作。
- 丹麥作法類似瑞典，其失業給付扣緊就業輔導措施，紅蘿蔔+棍棒，有英、美工作福利色彩。對特定族群有輔導就業措施，重視社會包容。也跟進荷蘭推動彈性安全措施，兩國創造活化就業，成為勞動市場改革的成功典範。

安全與彈性就業政策，受到國際研究關注，兼職、部分工時似成為21世紀促進就業、維持國民所得的良方。

「暫行特別措施」--未來努力方向

- 一、如何確實保障女性之平等繼承權益，提升女性繼承比例？
- 二、如何確實保障女性之平等擔任學校領導者之機會，提升各級學校女性校長之比例？
- 三、如何確實保障女性之平等被選舉權益，提升女性擔任農、漁會理監事之比例？
- 四、如何有效破除「男理工、女人文」性別刻板印象，提升女性就讀科技、數理、工程、醫學等領域之比例？
- 五、如何有效改善地方政府所屬委員會性別比例，確保女性平等參與政治及公共事務之機會？
- 六、推動彈性工作時間與地點措施，使女性不因家庭角色，而被剝奪勞動參與機會。