



消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW

家庭參與篇-落實CEDAW第5條

新北市政府政風處111年8月



目錄

CONTENTS

PART 01

案例---誰說育嬰留停照顧者
只能是『媽媽』!?

PART 02

數據統計及分析

PART 03

CEDAW簡介

PART 04

案關CEDAW規範及性別平等政策方針

PART 05

討論議題

PART 06

措施性作為-後續推廣計畫



01

案例---誰說育嬰留停照顧者只能是『媽媽』!?





案例小故事

愛情長跑多年的阿明與春嬌，終於修成正果步入禮堂結婚了~就在今年春天，迎來他們第一個孩子-小皮蛋。

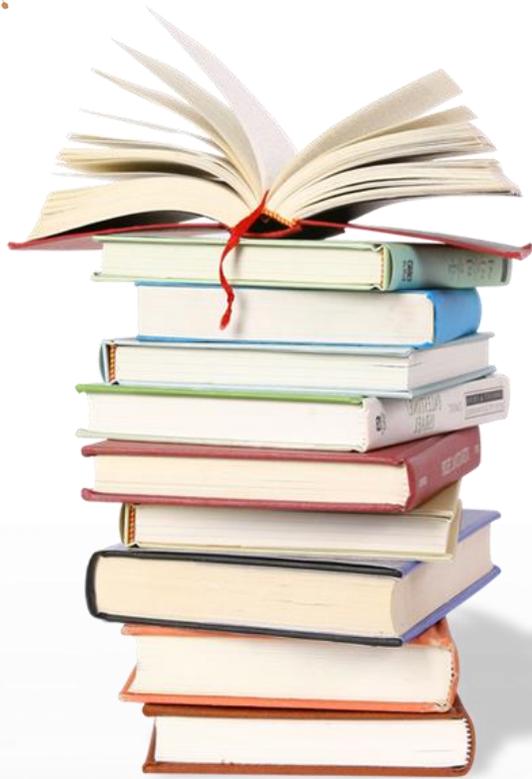
小皮蛋是個活潑好動的男娃，常常使得職業婦女春嬌，相較於其他新手母親，花費更多的時間跟心力撫育照顧。

最近春嬌因公司部門職位異動，工作上比之前更繁忙了，所以與阿明討論育嬰留職停薪一事，夫妻倆考量春嬌的薪水較高，故決定由阿明向公司申請育嬰留停在家照顧小皮蛋。這天，阿明向公司老闆口頭告知將有育嬰留職停薪的規劃，豈料，同身為男性的老闆林大發大吃一驚說：「蝦米~~!!??你要留停回家照顧小孩???
照顧小孩這種事不是交給太太就好啦??!!她應該比你更懂得如何照顧小孩吧?!況且哪有男人在請育嬰留停的辣??!!」



動動腦~

問題思考



● 即使現今社會不斷倡導男女平等，但在社會觀念及傳統文化，是不是還是照顧幼童的工作，主要由女性負責？母親應該要比父親更該懂得如何照顧撫育小孩？

承上，是不是這樣傳統觀念，導致家庭中的男性，更能理所當然將養育小孩工作交給女性擔任？

● 職場上，女性職員若提出育嬰留職停薪申請常被視為理所當然，反之若是男性提出，反而會招來質疑不解？所以導致申請育嬰留職停薪的通常是母親，而非父親？





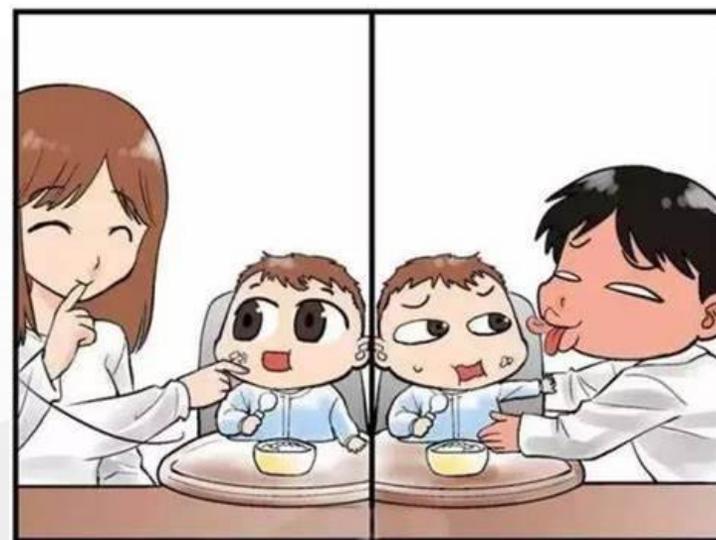
02

數據統計及分析

數據統計分析

- 經統計本府政風同仁自108年至111年止，此4年中，男女申請育嬰留職停薪人數，女性申請者共有5位，男性申請者共有4位，可見女性人數還是較男性多，細究原因，可能與社會普遍價值及一般家庭存有照護幼兒的工作，應當由母親擔任較為適合有關。
- 但另一方面，從此數據也能清楚了解，男女之間相差無過於懸殊，已趨於相同比例，111年男生申請育嬰留職停薪人數，甚至已多過女性，可見男性走入家庭撫育子女的觀念已提升，意願也增加。
- 最重要的是，有更多家庭知道原來育嬰留職並非女性專有，男性亦可申請，男女平等共同為家庭負起照護義務的觀念，已成熟茁壯，並且確實實踐。

	男	女
108年	1	1
109年	0	1
110年	1	3
111年	2	0



The slide features a decorative border with green leaves and small red berries in the top-right and bottom-left corners. Two black birds are flying in the top-left and bottom-right corners. The background shows a faint, misty mountain range. The number '03' is centered in a large, light brown font.

03

CEDAW簡介

CEDAW簡介-何謂CEDAW?

意義



1979（民國68）年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱CEDAW），並在1981（民國70）年正式生效，其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。此一公約可稱之為「婦女人權法典」，開放給所有國家(state)簽署加入，不限於聯合國會員國，全世界已有189個國家簽署加入。

實質內容



CEDAW內容詳列各項性別平等權利，包含參與政治及公共事務權、參與國際組織權、國籍權、教育權、就業權、農村婦女權、健康權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權等。

CEDAW簡介-CEDAW在我國的落實推動

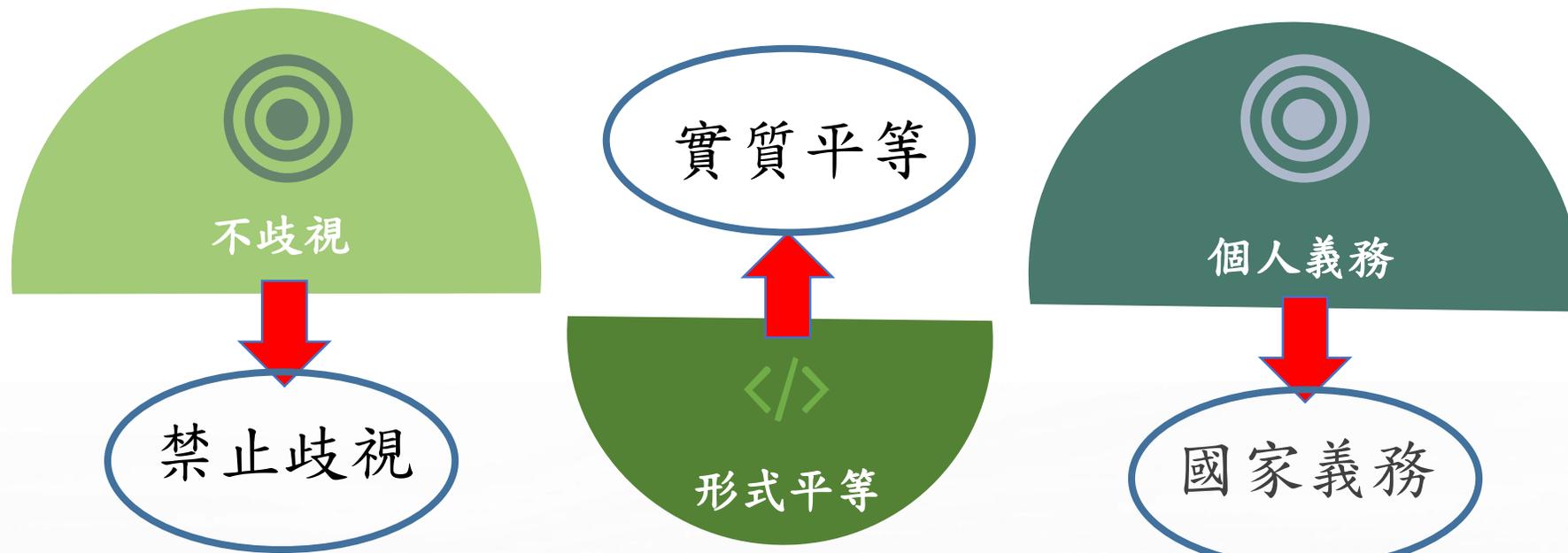


◆鑑於保障婦女權益已成國際人權主流價值，為提升我國之性別人權標準，落實性別平等，並明定CEDAW具國內法效力，行政院於2010（民國99）年5月18日函送「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」草案，經立法院2011（民國100）年5月20日三讀通過，總統6月8日公布，自2012（民國101）年1月1日起施行。

◆CEDAW於國內生效是我國推動性別平等的重要里程碑，促使我國性別人權狀況與國際接軌，兩性權益均獲得平等保障，性別歧視逐步消除。



CEDAW簡介-三大核心概念



The page features a decorative border with green leaves and small red berries in the top-right and bottom-left corners. Two black birds are flying in the upper-left and lower-right areas. The background shows a faint, misty mountain range. The number '04' is prominently displayed in the center in a large, light brown font.

04

案關CEDAW規範及性別平等政策方針

案關CEDAW規範及性別平等政策方針

《CEDAW》第5條的(a)、(b)規定

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。
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》第3號一般性建議：教育和宣傳活動

由於社會文化因素而對婦女呈現不同程度的刻板觀念，使得基於性別的歧視持續，阻礙第5條公約的執行。
促使**有效採用教育及大眾資訊宣傳方案**，藉以消除妨礙女性在社會上平等原則的偏見與現行習俗。

新北市性別平等政策方針

人口、婚姻與家庭：

性別目標-破除性別歧視，致力達成家庭中的性別平權

工作重點-強化家庭內性別平等價值，鼓勵家庭成員家務共享及照顧分工



案關CEDAW規範及性別平等政策方針

案例解析

案例開頭的「照顧小孩就交給太太，哪有男人申請育嬰留停」這樣的一個性別刻板印象，即是基於男女任務定型所產生的偏見等，符合《CEDAW》第5條的(a)、(b)規定所定義之情形。

探其原因，可能與社會普遍價值認為女性屬柔性特質，個性應較細心，而男性屬剛性特質，個性應較粗曠，且傳統觀念仍存在著『男主外，女主內』，男性應該是一個家庭的主要經濟來源，擔負起外出工作賺錢的責任，而女性應該溫良恭儉，擔負起勤儉持家的工作。

但實際上，夫妻既共同組成家庭，相互不可或缺，應處相互平等地位，照護家庭、扶養子女應係父母共同之責任，且現今法律規範亦跟著潮流修法，賦予男女均有育嬰留職停薪的權利。而父母亦以子女最佳利益為出發點，共同為家庭照護盡一份心力。

改變及打破刻板印象--(落實《CEDAW》第3號一般性建議)

各政府機關或一般民間公司行號，應落實『性別工作平等法』職場上男女平等的規定，並在顯而易見處以海報、文宣等方式來擴大傳達本教材所欲闡述的性別平等觀念，另可利用電視媒體、網路社群或是公眾人物代言等多樣化管道，向社會大眾傳達『家庭照護不分男女，育嬰留停男女同享』的觀念，亦可將『家務分配不分男女』的平權觀念從學校教育做起，期許將CEDAW精神自國家幼童打下基礎，打破長久以來傳統的性別刻板印象，落實「新北市性別平等政策方針」，進而使更多願意貢獻家庭或職場的有才人士，不分男女，均能實現自身人生願景，發揮最大價值。

The slide features a central white rectangular area with a thin gold border. The background within this area is a soft-focus landscape of misty mountains. In the top-left corner, a black swallow is in flight. In the top-right corner, there is a branch of green leaves with clusters of small red berries. In the bottom-left corner, another branch of green leaves with red berries is visible. In the bottom-right corner, another black swallow is in flight. The large number '05' is centered in the white area.

05

討論議題

討論議題-衍伸探討

目前台灣職場性平法令規定概況

有關保障職場上性別工作平等、消除性別歧視之法令，主要是規定於『性別工作平等法』，近幾年有關育嬰留職停薪的規定，亦逐漸修法放寬規定，例如，育兒爸媽可同時申請育嬰留職停薪級申請津貼、津貼及薪資合計補助提高至每月平均投保薪資80%、刪除申請者他方配偶須在職限制等等規定，另外雇主不得任意對申請者裁員或其他不利處分。

目前實際運作情況及造成的影響

- 實際上仍係以女性申請育嬰留職停薪佔多數，究其原因，可能是因為男性薪資結構普遍比女性高，又職場上對男性申請育嬰留職停薪者，仍存有異樣眼光及歧視，或是深怕申請育嬰留職停會遭受取代裁員或影響未來升遷等。
- 以上這些情形，也是造成目前台灣少子化的原因之一，或許一方面除了以宣導教育的觀點，根本性的倡導『家庭照護不分男女，育嬰留停男女同享』的觀念外，另方面提高公托教育的比例、嚴格落實法令規定、改善低薪職場環境等方面著手，使人人均能安心享有『性別工作平等法』賦予的權利，以落實性別實質平等目的。

The slide features a decorative border with green leaves and small red berries in the top-right and bottom-left corners. Two black birds are flying in the sky, one in the top-left and one in the bottom-right. The background shows a faint, misty mountain range. The number '06' is centered in a large, light brown font.

06

措施性作為-後續推廣計畫

措施性作為-後續推廣計畫

01

性別主流化(Gender Mainstreaming)定義，依據1997年2月聯合國經濟社會理事會(ECOSOC)確定：性別觀點的主流化，是要評估各種立法、政策或計畫等計畫行動對婦女和男性的各種影響。這也是一種策略，目的是在各種經濟、政治、社會的政策和計畫的設計、執行、監督、評估中，**整合加入婦女和男性的關注與經驗。目的是要使婦女和男性同樣受益，不受不平待遇。最終目標是達到性別平等。**

02

承上，本案以「性別主流化」策略積極落實「性別平等社會」之方法，透過本處結合學校、民間團體等一起努力，於各媒體、報章雜誌刊登相關宣導，期許將「**家庭照護不分男女，育嬰留停男女同享**」之理念加以闡述，希冀能擴大不同性別，達到性別主流化之永久性目標。



措施性作為-後續推廣計畫

透過相關人事措施，支持男性申請育嬰留職停薪：

- ◆ 依據《CEDAW》第5條的(a)、(b)規定及《CEDAW》第3號一般建建議：除從學校教育及多元媒體、報章雜誌等**大眾資訊宣傳方法**，傳達並消除男女性別刻板印象所造成家庭事務分工差異，破除女性傳統社會所扮演之角色僅侷限照護家庭之傳統觀念，宣導照護家庭為夫妻共同責任，另外民間公司商號及國家政府機關，對所屬員工也應該**落實性別工作平等法、育嬰留職停薪實施辦法及就業保險法等規定，建立一套人事管理制度**，對照顧家庭撫育幼兒而申請育嬰留職停薪之員工，保障其職務升遷及職缺不受影響外，雇主或主管不得因留職停薪而給予員工不利處分等人事措施，進而**改善職場上對育嬰留停者不友善對待**。
- ◆ 值得注意的是，傳統上多係以女性申請育嬰留職停薪，但經由近年本處推廣CEDAW及申請育嬰留停的數據顯示，本處及所屬政風機構政風人員由男性請育嬰留職停薪的人數也有增加趨勢，藉由本次簡報分享，新北市政府政風同仁在男女平權及男性自身育嬰留職停薪權利及行使上，均有一定程度的了解及落實。



謝謝聆聽

