



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

什麼是CEDAW?

- CEDAW全稱為「消除對婦女一切形式歧視公約」，也就是Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women的縮寫。
- CEDAW為聯合國為促進男女平等權利平等，於1979年通過之公約，目標是消除對婦女之歧視，並確保男女在各方面均享有平等權利。
- 我國為提升我國性別人權標準，明定CEDAW具有國內法效力，並於2012年1月1日起施行。



CEDAW小案例(1)

- 美美是一名職業婦女，受雇於新北市OO公司擔任出納，目前正處於懷孕期間，每天仍然正常上班，由於妊娠期間為了確保寶寶的健康，決定請產檢假，但OO公司卻回應美美：「本公司沒有這種假別，請用自己的休假去產檢」，美美為了自己的寶寶健康，該如何保障自己應有的權益……



想一想

- OO公司是否抵觸到了婦女既有權益？
- 婦女在生育的保健服務上，是否應該有相對應的權益呢？
- 政府又該如何保障這些權益呢？



相關規定-CEDAW第12條

1. 締約各國應採取一切適當措施以消除在保健方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上取得各種包括有關計畫生育的保健服務。
2. 儘管有本條第1款的規定，締約各國應保證為婦女提供有關懷孕、分娩和產後期間的適當服務，必要時予以免費，並保證在懷孕和哺乳期間得到充分營養。



對於請假產檢，OO公司做對了嗎？

- 新北市政府勞工局在103年間積極研擬《新北市性別工作平等自治條例草案》，在法制程序中創設了「產檢假」及「延長陪產假」等議題，經媒體報導後，獲得勞動部認可，進行《性別工作平等法》的修正案！
- 《性別工作平等法》於103年12月11日修正公布，增訂產檢假5日，並於同年12月13日生效施行。
- 現行《性別工作平等法》第15條條文第4-6項如下：
受僱者妊娠期間，**雇主應給予產檢假五日。**
受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。
產檢假及陪產假期間，薪資照給。



美美該如何救濟？

- 依照性別工作平等法規定，OO公司應該給予美美產檢假五日，但OO公司卻未依照規定給予，以下提供美美幾個方向：
- OO公司位於新北市轄區內，美美得向新北市政府勞工局提出「就業歧視申訴」進行申訴或填具「調解申請書」進行調解。
- 新北市政府勞工局一經受理，如為申訴就業歧視將進行事實調查，並召開新北市就業歧視評議委員會，一經認定違法，將對OO公司進行行政處分；如申請調解，將透過勞資協商自治方式解決勞資關係中因公法或契約規定所生之私權爭議。



CEDAW小案例(2)

- 琪琪是一名家庭主婦，由於房屋貸款壓力較大，決定出來找工作分擔家計，正好附近商業大樓有XX公司正在招募助理，於是琪琪立刻打電話XX公司的人資部門，詢問有關工作詳細內容，但提到自己現在是家庭主婦後，XX公司人資居然說：「我們公司助理都找年輕的單身男性耶，但你也可以來面試看看啦！」，琪琪頓時感到受到差別待遇……



想一想

- XX公司是否抵觸到了婦女的就業權益？
- 婦女在就業的條件上，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；
 - (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。



對於就業條件，XX公司是否有歧視？

- 《就業服務法》第5條規定，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。



常見的年齡歧視，您可能沒發現！

一、招募方面

A百貨公司招募電梯服務員1名，限25歲以下，此項招募廣告直接以年齡（25歲）作限制，對年滿25歲之求職者有差別待遇。

二、甄試方面

C公司在甄試過程中，給予所有求職者筆試機會，但僅有未滿30歲者有機會進行面試，且C公司最後所僱用員工年齡也都在30歲以下。此項僱用措施直接以年齡（30歲）作限制，對年滿30歲之求職者有差別待遇。

三、勞動條件方面

E公司採行無薪休假措施因應金融風暴，規定從事同一職務之受僱者，40歲以上者無薪假的天數較多，E公司此項措施直接在勞動條件上對年滿40歲之受僱者有差別待遇。

四、陞遷方面

G公司規定受僱者必須年滿35歲方有資格升任組長。此項措施直接以年齡作限制，對未滿35歲之受僱者有差別待遇。

【以上資訊來自勞動部就業平等網】



常見的年齡歧視，您可能沒發現！

五、調職方面

I公司調動年滿55歲之受僱者前往新成立之部門推廣業務，並規定每人每年業績須達100萬元，否則考績會被打丙等。I公司之調職政策直接以年齡作限制，對年滿55歲之受僱者有差別待遇。

六、獎懲方面

K公司在懲戒為反工作規則情節重大之受僱者時，45歲以上之受僱者記1次大過就解僱，45歲以下之受僱者記3次大過才解僱。此項懲戒政策對年滿45歲之受僱者有差別待遇。

七、訓練福利方面

M公司每年都會選派員工赴美接受訓練，但只有「未滿40歲之員工」有機會被選任。M公司此項措施直接以年齡（40歲）作限制，對年滿40歲之受僱者有差別待遇。

八、解僱方面

O公司進行裁員時先解僱年滿55歲之員工，O公司此項措施直接以年齡（55歲）作限制，對年滿55歲之受僱者有差別待遇。

【以上資訊來自勞動部就業平等網】



琪琪該如何救濟？

- XX公司位於新北市轄區內，琪琪得向新北市政府勞工局提出「就業歧視申訴」進行申訴。
- 新北市政府勞工局一經受理申訴書將進行事實調查，並召開新北市就業歧視評議會委員會，一經認定歧視成立，將對XX公司進行行政處分。



CEDAW的落實需要你我共同努力

相關資源：

- 性別平等委員會 – CEDAW 專區

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

- 勞動部 – 職場平權專區 <http://www.mol.gov.tw/topic/6026/>

- 新北市政府勞工局 – 網路e櫃檯

- 勞資爭議

http://e-service.ntpc.gov.tw/hypage.cgi?HYPAGE=default/index_1.htm&clsid0=1&clsid1=13&clsid2=98

- 就業歧視

http://e-service.ntpc.gov.tw/hypage.cgi?HYPAGE=default/index_1.htm&clsid0=1&clsid1=13&clsid2=99

