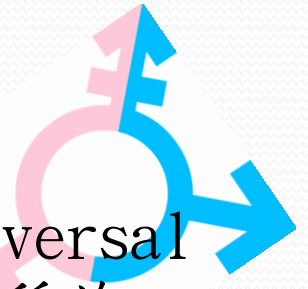




性別意識培力： 性別主流化工具應用

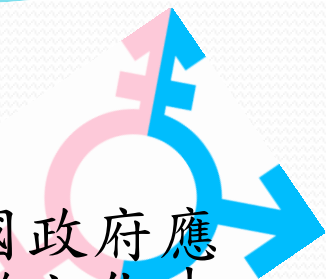
弘光科技大學老人福利與長期照顧事業系副教授
諮商心理師陳瑛治

婦女人權與CEDAW公約



- 1948年聯合國大會通過《世界人權宣言》〈Universal Declaration of Human Rights〉宣示任何人不分種族、膚色、性別、國籍、語言、宗教、年齡、階級皆享有公民、政治、經濟、社會與文化之權利，諸如：人身安全、不被奴隸與刑求、遷徙及言論自由、社會安全、工作、健康、教育權等。
- 1979年通過的《消除對婦女一切形式歧視公約》〈The Convention of the Elimination of Discrimination Against Women，簡稱CEDAW公約〉本公約又被稱為「國際女性權利法案／國際婦女人權法典（International Bill of Rights for Women）」或「婦女公約（The Women' s Convention）」，是為聯合國第二大人權公約

婦女人權與CEDAW公約



- 公約內容除說明歧視的定義之外，更要求締約國政府應透過法律的修訂或政策制定將歧視女性的因素從文化中消除並保證婦女在與男子平等的條件下享有完整人權，包括參政、國際參與、國籍、教育、就業、健康、經濟、社會福利、農村婦女、法律及婚姻等領域，進而達到實質性別平等的目標
- 1995年北京第四屆婦女會議所發表的《北京行動綱領》中更提出性別主流化〈Gender mainstreaming〉為各國施政之準繩。
- 台灣在推動加入CEDAW上，係先由民間婦女團體發起；繼之再由外交部提出，後經立法院三讀通過，於2007年總統頒發加入書。
- 為使CEDAW能透過法制面及制度面生效落實施行，明定CEDAW在台灣法律上效力，民國100年立法院三讀通過《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》

CEDAW公約簡介

公約主要精神包括4部分：

(一)讓女性享有完整人權。

(二)清楚界定歧視女性的定義，凡是涉及任何區別、排斥或限制，讓女性無法享有完整人權，都算是歧視。

(三)政府要承擔消除歧視的責任，透過政策或是措施，將歧視女性的因素從習俗、文化中消除。

(四)鼓勵民間團體參與提出影子報告(shadow report)或替代報告(alternative report)，以監督政府是否落實公約(內政部,2010)。

何謂歧視

直接歧視

- 所謂直接歧視是指明顯以性或性別差異為由所實施的差別待遇。

間接歧視

- 係指法律、政策、方案或措施表面上對男性和女性無任何歧視，但在實際上產生歧視婦女的效果。

多重歧視

- 係指以性和性別為由對婦女的歧視，與影響婦女的一些其他因素息息相關，包括種族、健康狀況、年齡、性取向和性別認同等，如針對新住民、原住民、單親、身心障礙婦女、高齡婦女及 LGBTI 等人之歧視。

直接歧視

- 定義：「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。
- CEDAW第一條對歧視的定義指出：第一，歧視是基於性別的。社會性別跟生理的性，指涉不同。性別指的是社會及文化對於生理上的男女，賦予不同的意義，以及隨之產生的地位差異與角色分工。第二，種種基於性別所產生的區別、排斥或限制，是不分有意或無意的，因為條文已經明確指出，可能是直接的目的，也可能僅是所造成的影響。第三，婦女是不論已婚或未婚的。
- 例如：以可能懷孕為由拒絕僱用婦女，或基於一種刻板印象的假設，例如，她們不願意像男性那樣把很多時間用在工作上，因而給她們分配低層次或兼職工作，這都屬於歧視。拒絕給予男性陪產假也可能構成對男性的歧視

直接歧視案例

- 臺北市體育團體申請出國注意事項第10點規定：「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。」
- 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；第3條規定，國家應採取一切適當措施，保證婦女得到充分發展，以確保婦女與男子平等享有人權和基本自由。
- 二、 臺北市體育團體申請出國注意事項第10點之規定，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，違反CEDAW第1條及第3條。
- 引自伍維婷：直接歧視與間接歧視一文

直接歧視案例

- **過去**部分縣市法規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。
- 此規定已經構成直接歧視，理由如下：
- 一、 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；第11條第1項a款規定，人人有不可剝奪之工作權利。
- 二、 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。

引自伍維婷：直接歧視與間接歧視一文

間接歧視案例

- 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(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%)。從統計數字上分析，可以看出差距顯著的性別差異。
- 懷孕生育婦女因其請假日數而導致考績分數低
- 招考清潔人員時以同樣的標準檢測男女考生的跑步與負重能力
- 女性拋棄繼承的比率高於男性，而贈與的對象以男性居多

交叉歧視案例

- 新住民婦女遭受家暴的比率高於本國籍婦女
- 身心障礙女性的就業率與就學率低於男性
- 高齡婦女的經濟狀況比男性來得差
- 原住民婦女的就業機會與經濟狀況

何謂平等

形式平等

- 通常也稱作「齊頭式平等」，意指不問對象或事實的差異，均做相同的處理或對待。忽視因生理或社會因素所造成的差異，因而導致對女性不利的影響。

實質平等

- 提供平等的機會、資源與讓男女在有尊嚴、有權力的條件下得以自由地發揮其潛能並達成平等對待的結果。

國家義務

- CEDAW第二條消除婦女歧視之義務，締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。
- (a) 男女平等的原則如尚未列入本國憲法或其他有關法律者，應將其列入，並以法律或其他適當方法，保證實現這項原則；
- (b) 採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；
- (c) 為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；
- (d) 不採取任何歧視婦女的行為或做法，並保證政府當局和公共機構的行動都不違背這項義務；
- (e) 採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視
- (f) 採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；
- (g) 廢止本國刑法內構成對婦女歧視的一切規定。

國家義務

- 第28號一般性建議文則提到國家的四個義務。第一，尊重的義務。要求締約國不得以制定法律、政策、行政計劃、或措施等直接或間接的方式剝奪婦女在公民、政治、經濟、社會、文化等方面的平等權利。第二，保護的義務。國家要保護婦女免於私人行為的歧視，並擬定步驟消除造成性別歧視的偏見、刻板印象與習俗。第三，實現的義務。國家要採取一切適當措施，包括CEDAW第4條及第25號一般性建議所規定的暫行性特別措施。此外，還必須進行性別統計與性別分析。第四，促進的義務。除前面三項義務之外，國家還應加強認識和支援在共約之下的其他義務。

性別主流化 (Gender Mainstreaming)

- 性別主流化(Gender Mainstreaming)在聯合國官方定義為評估任何計劃的行動(包括立法、政策或方案)在各領域和層次對男女影響的進程。這是一種策略，將女性與男性的關注事項和經驗視為一個整合體，納入政治、經濟和社會等領域的政策和方案之社計、執行、監督和評估，使男女都能平等受益，終止不平等的現象，最終目標是實現兩性平等(United Nations,2002)。



推動性別主流化六大工具

- 性別意識培力：透過相關研習訓練提升性別意識瞭解不同性別者的處境。
- 性別機制：性別平等委員會、性別平等工作小組
- 性別統計：透過區分不同性別的統計資料以了解不同性別者的處境，參考主計總處性別統計資料
- 性別分析：針對性別統計資料及相關資訊，從具有性別意識之角度來分析性別處境及現象。參考主計總處編印之性別圖像。
- 性別預算：預算編列優先考慮對於不同性別者友善之環境建制。
- 性別影響評估：在制定方案、計畫、政策、立法時，考量不同性別的觀點，對於不同性別者的影響與受益程度進行檢討評估。

性別統計與分析

- 請討論下列統計數字所反映的性別意涵
- 本市108年第1-2季特殊境遇家庭申請者總計2,606人，以女性申請者占91.10%為大宗，40~49歲年齡層占35.76%、喪偶狀況占53.76%、符合第1款申請款項占53.88%最多；申請扶助服務情形，以子女生活津貼補助人次占88.82%最多，補助1,972.29萬元。
- 107年底本府所屬各機關公務人員總計1萬4,916人，其中男性9,674人占6成，各年齡層男性人數均多於女性，以20至24歲性比例341.06最高；按官等別分，性比例最高前3名為警消人員861.61、政務人員425.00、簡任273.17。
- 本市106學年度國小教師共1萬1,502人，以女性8,407人(占73.09%)占多數，國中教師共5,525人，亦以女性3,847人(占69.63%)占多數；觀察年齡分布，國小教師以45歲以上未滿50歲占多數，國中教師則以35歲以上未滿40歲占多數；學歷分布無論國中、國小皆以碩士學歷占多數。

性別統計與分析

- 請討論下列統計數字所反映的性別意涵
- 本市109年出生登記子女從姓，從父姓1萬8,599人(占94.83%)，從母姓1,006人(占5.13%)，雙方約定子女從姓，仍以從父姓為最多數；近年出生登記子女從母姓比率從104年之3.87%微幅增加至109年之5.13%。
- 108年本市性侵害通報1,112件(占全臺通報總件數12.11%)，被害人1,019人，以女性862人(占84.59%)為多，歷年均逾8成；未成年被害人則以男性占8成9高於女性之5成7；加害人與被害人關係則以「朋友、同學及鄰居」占32.91%為多
- 本市108年男性經濟戶長人數70.35萬人，女性27.60萬人，性比例254.86；男性經濟戶長戶平均每戶可支配所得114.48萬元，高於女性經濟戶長戶之89.61萬元；剔除戶量因素後，男性經濟戶長戶平均每人可支配所得34.80萬元，則略低於女性經濟戶長戶之35.42萬元；男性經濟戶長戶平均每戶可支配所得差距倍數5.21，低於女性經濟戶長戶之5.33。

暫行特別措施

- 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。（第4條第1項）
- 締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項，不得視為歧視。（第4條第2項）
- 締約國常將糾正、補償和促進等意義，以及「特別措施」與「平權行動」、「積極行動」、「積極措施」、「反向歧視」和「積極的區別對待」等術語等同視之。這些術語源於各國在不同情況下採取各種措施的討論。在本項一般性建議中，根據審議締約國報告的慣例，委員會按照第4條第1項的要求，僅使用「暫行特別措施」。

暫行特別措施與做法

- **設定配額比例**：設定國家及民間組織成員中女性應有的比例，如女性應達40%或不得少於1/3
- **提供優先或優惠待遇**：提供女性優先參與、晉升聘用的機會或給予女性較為優惠的對待或禮遇
- **重新分配資源**：將資源挹注在女性資源短絀的領域如提供女性創業貸款
- **採取彈性作為**：在既有的規則與規範下提供女性彈性措施使其能兼顧不同角色任務，例如提供彈性工時

性別不平等指數 (Gender Inequality Index, GII)

- 自 2010 年起聯合國開發計畫署 (UNDP) 編布性別不平等指數，以生殖健康、賦權及勞動市場 3 個領域之 5 項指標衡量各國性別平等情形。
- 2011 年則以聯合國開發計畫署 (UNDP) 公布之性別不平等指數陸續取代 GEM 及 GDI 迄今。
- 2012 年起，依行政院 2011 年通過之「性別平等政策綱領」為主軸，為使性別統計與性別平等政策綱領契合，將架構修正為「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「人口、婚姻與家庭」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」及「環境、能源與科技」等 7 個單元。

婦女地位之判斷

1. 與過去的婦女比較
2. 與世界上其他地區的婦女比較

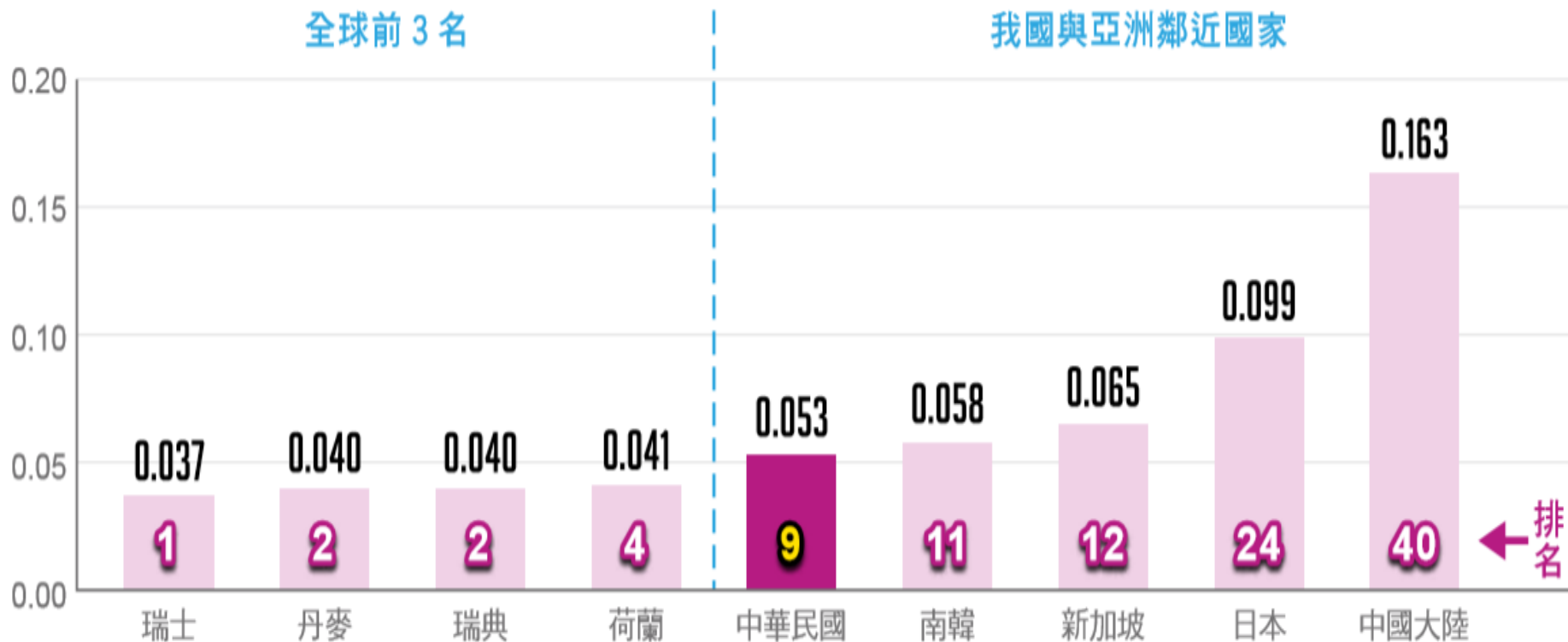
2018年性別不平等指數(Gender Inequality Index)

國際比較臺灣排名世界第九。比較項目孕產婦死亡率，未成年生育率，女性國會議員比率，男女性中等以上教育程度佔25歲以上人口比率，15歲以上勞動參與率。

3. 與該地區的男性比較

2018年性別不平等指數 (Gender Inequality Index)

2018年主要國家GII與排名



來源：聯合國開發計畫署 (UNDP) 「Human Development Report 2019」、內政部、行政院主計總處、衛生福利部。

說明：GII 值越低越佳 (0 代表非常平等，1 代表非常不平等)；我國加入評比後，排名居我國之後者均較原報告退後一名。

結語

除上述議題外，女性在經濟、法律、政治及其他公領域與私領域常處於不利之地位，為提高個人之性別意識覺察，應透過閱讀、討論的過程提升性別敏感度，思考各種社會現象與生活經驗背後所隱藏之性別意涵，透過省思個人的成長與學習經驗擴大覺察，破除個人之性別盲點，進而將性別平等的觀點融入業務中，從法規與政策面消除性別歧視，為營造性別友善的社會盡一己之力。