

農田水利署高雄管理處

消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）教育訓練及宣導資料

中 華 民 國 106 年 1 月

一、何謂歧視？

是針對特定族群的成員，僅僅由於其身份或歸類，而非個人品質，給予不同且較差的對待。歧視總是以某族群的利益為代價，提高另某族群的利益。「汙名」是一種態度或信念，「歧視」則是基於這種態度或信念所產生的行為。當個人或組織基於汙名而不正當奪取他人的權利和生存機會時，就是歧視。歧視可能會導致排擠或邊緣化，奪取權利，如獲得公平的居住條件、工作機會、教育及充分參與公民生活。

二、台灣社會對婦女的歧視

台灣長期處在傳統的父權體制之下，男性與女性雖共處於一個社會，但這個社會卻是由男性主導的。男性形塑女性成為他們想要的樣子：賢妻良母、溫柔婉約，會撒嬌、擅持家，甚至要會生兒子，才能有應得家庭地位，而這樣的家庭地位也由男性來擺放。就像很多少數民族一樣，女人慣常在成長發展的過程中受到壓抑，在學校受到忽視和歧視、在職場的雇用、發展、升遷、獎賞等也都受到忽視和歧視。儘管菁英女性在目前社會上已漸佔有一席之地，但隱性面，仍須付出比男性更多的心力來證明自己的能力，才能得到與男性相當的地位。但多數女性，目前仍集中在低階、服務的職業中。整體而言，女性在重要機構中的地位仍無法與男性相提並論。

常見對女生歧視的方式—

- 社會上：對於女性在言語或行為上的蔑視。例如用“長頭髮的”“穿裙子的”“長舌婦”來做為稱呼女性的代名詞。或看到開車技術較差的會猜想：那一定是女生開的車。
- 工作上：就業面試時，被有意無意地試探是否有結婚、生子的打算；家中是否有年老者或幼童需照顧，顯現女性在集體社會意識中仍被歸位於“主內”的角色；甚至在職場中仍有同工不同酬的待遇及較少的升遷機會。
- 家庭裡：即使女性也在外工作，仍被期待或賦予較多的家務。很多女性家庭職場兩頭燒，卻常被指責做得不夠好，尤其兒女教養出了差錯時，被指

責的往往是母親。而男性只要多付出一點心力，夜裡起來餵奶、假日幫忙帶小孩，就被戴上”新好男人”的桂冠。

三、關於CEDAW

什麼是CEDAW (Convention on the Elimination of all forms Discrimination against Woman)

消除對婦女一切形式歧視公約施行法

CEDAW 1979年在聯合國成立，1981年開始施行。主要內容是闡明男女平等、公平享有一切公民、政治、經濟、社會、文化權利，所有締約國應該採取立法及一切適當措施，消除對婦女的歧視，確保女性在公共參與、國籍、教育、就業、健康、家庭、婚姻等各方面均享有與男性一樣平等的權利。

CEDAW可謂是婦女人權法典，目前有187個國家加入。

我國於民國96年2月9日總統批准及簽署CEDAW加入書，於100年6月8日公布“消除對婦女一切形式歧視公約施行法”使CEDAW國法化，於101年1月1日起施行。CEDAW的生效是我國推動性別平等的重要里程碑，也使得我國性別平等人權狀況與國際接軌，性別平等獲得保障，性別歧視逐步消除。

CEDAW的內容

CEDAW共有30條條文。

第一部份（1－6條）

- 定義何謂婦女歧視及規定國家義務
- 什麼是歧視。
- 國家應用一切適當措施，推行消除對婦女歧視的政策。
- 推動所有女性享有基本人權和基本自由。
- 暫行特別措施。〈國家為加速推動男女於事實上的平等，所採取暫行特別措施。〉
- 性別刻板印象與偏見。
- 禁止人口販運、強迫賣淫行為的措施。

第二部份（7－9條）

- 婦女政治及公共參與平等之權利

- 保障婦女與政治與公共生活的權利。
- 國際參與權。
- 國籍權。

第三部份（10－14條）

- 保障婦女在經濟、社會、文化、醫療保健之平等
- 教育權。
- 就業權。
- 健康權。
- 經濟和社會福利。
- 農村婦女權益。

第四部份（15－16條）

- 婦女在法律平等的內涵
- 婦女在法律上享有平等的保障。
- 婚姻與家庭生活。

第五部份（17－22條）

- 規範公約委員會組織和執行運作

第六部份（23－30條）

- 規範公約的效力範圍開放對象及生效規定

一般性建議：

委員會可對當下重要議題作出的解釋、並可擴大公約範圍

C E D A W 的核心概念

- 禁止歧視：包括禁止直接歧視、間接歧視、多重歧視。
- 直接歧視：明顯以性或性別差異為理由產生的差別待遇。例如傳統的殯葬喪禮，以男性子孫為主祭者。
- 間接歧視：在表面上對男性女性都沒有歧視，但實際執行起來，它的效果會影響到女性，沒有辦法平等地與男性一樣享有權利。例如財產的繼承，許多婦女仍被迫放棄繼承。
- 多重歧視：以性及性別為理由，對婦女的歧視，其實與其他因素息息相關。

這些因素包括種族、族裔、宗教或信仰、健康狀況、年齡以及性傾向或性別認同。

- 實質平等：包括提供與取得機會的平等、結果的平等。
- 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，因此女性與男性必須有平等獲得國家資源的機會，通常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，展現平等結果而不僅是機會平等。
- 國家義務：消除歧視和保障婦女人權是國家的義務，在方法上，不僅在法律上要求實質平等，在資源分配上，必須以性別平等為目標，具體目標涵括組織、個人的所有領域，也包括政治、經濟、文化、社會、公民與其他作為。

四、我們的方向

在台灣，CEDAW施行法自 101 年 1 月 1 日起公布施行，使 CEDAW 國法化。然而，即使台灣在婦運團體的努力下，保障女性的法規已算完備，但因在父權社會的背景之下，我們的信念、經驗、及感受交織成的多重網絡，形塑我們的生活模式已久，這些網絡深深影響我們，令我們無力以批判性的方式來理解它們。比如重男輕女的觀念仍普遍存在，而大多數的人對於身為女人或男人的意義都有強烈的既定觀感，這種觀感時時影響我們的思考、感覺及行動，形成所謂的集體意識，但我們很少用批判的角度去思考這些想法，因為挑戰父權比從眾要付出的代價高出太多。

農田水利署高雄管理處目前情況(資料:106 年 1 月)：

- 取消新進職員考試男性名額的保障。
- 女性主管颱風輪值。
- 女性職員與男性職員承擔相等之權責、同工同酬。
- 設置女性員工哺乳室。

- 主管：一級主管 8 位，男性 6 位、女性 2 位；股長 15 位，男性 9 位、女性 6 位；站長 16 位，男性 14 位、女性 2 位。
- 職員：164 位，男性 112 位、女性 52 位。
- 技工工友 46 位，男性 18 位、女性 28 位。
- 會務委員：21 位，男性 20 位、女性 1 位。
- 小組長：153 位，男性 149 位、女性 4 位。
- 班長：378 位，男性 347 位、31 位。

從上列資料看來，農田水利署高雄管理處在職員及技工工友單一性別比例上，除技工工友女性多於男性之外，女性在員額比例上仍遠遠落後於男性。唯近年來，女性主管人數有漸漸增長之趨勢，實乃可喜之事。而在會務委員、小組長及班長方面，則呈現一面倒向男性多數的現象。

儘管我們強力宣導，鼓勵更多的女性投入會務委員、小組長、班長的行列，使女性從事農業，不止於基層工作，更能在決策、領導上發揮所長，不會因性別而使能力受到限制。然事實是：女性要加入農業決策職務的競逐，總是受限於參選資格的取得，此一現象又回到女性取得農地繼承權的弱勢之姿。尤其在傳統的農業家庭結構以男性為主的態勢下，女性或被教導自願、或被迫放棄繼承，農地的所有者，仍大多數以男性為主。因此，若要提升女性取得農業決策層面的職務，就必須全面提升女性在各項資源與男性共享的前提之下，方能實際解決對女性的不公平待遇。

五、結語

提升婦女人權，絕不是為了製造男女對立，而是同心協力一起來改變大環境，使不同性別的人都能自性別限制的藩籬中解脫出來，在一個友善的環境中發揮自己的長才，共創一個更美好的未來。這樣的期望，還有賴於每個人對其他人的尊重、善意，期待我們共同努力。

資料來源：維基百科、教育部性別平等全球資訊網