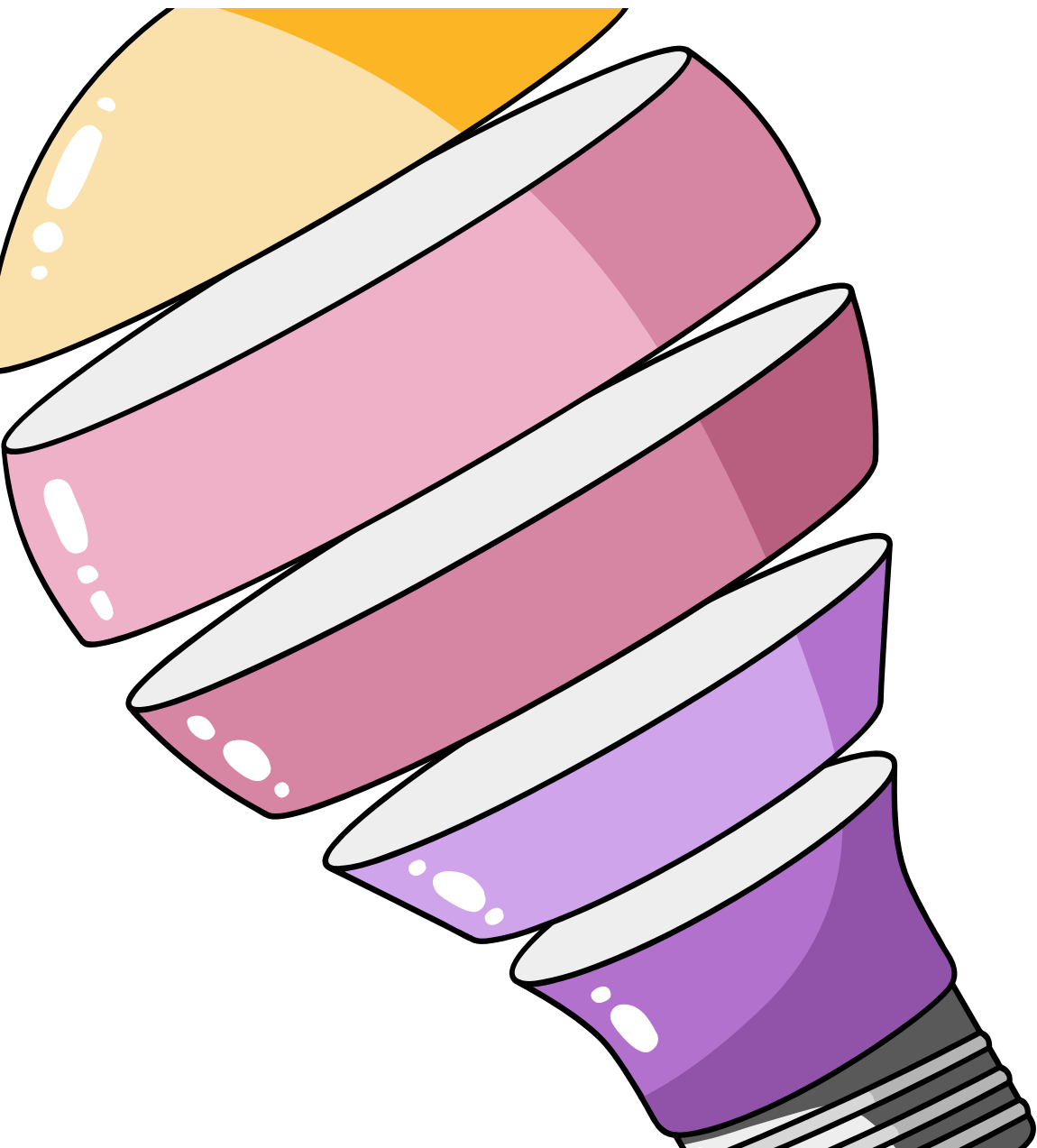




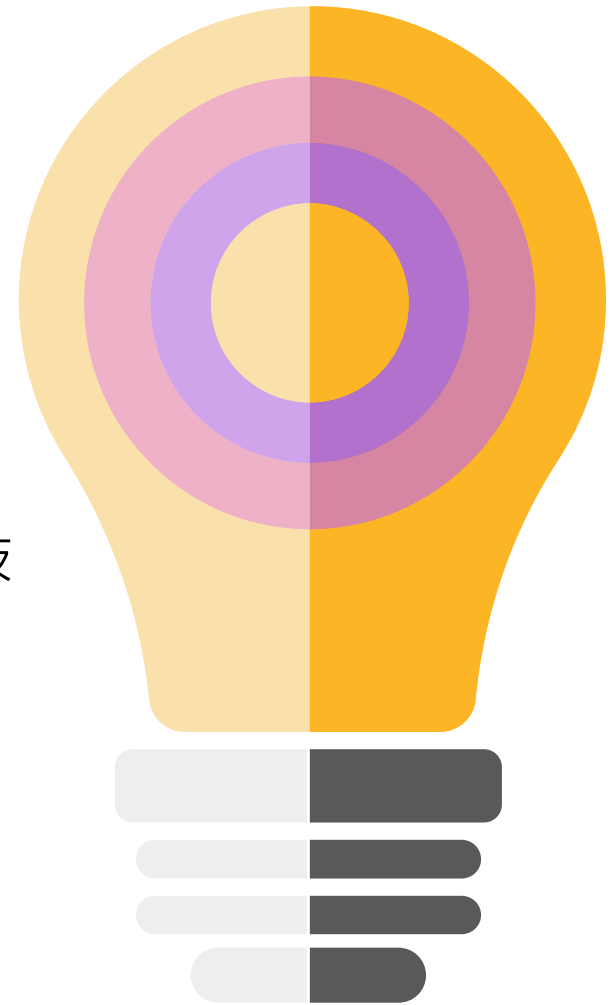
114年上半年 財政處 推動性別平等 業務宣導

職場中的《隱性歧視》知多少？ 🔍

職場中的《隱性歧視》知多少？

什麼是CEDAW？

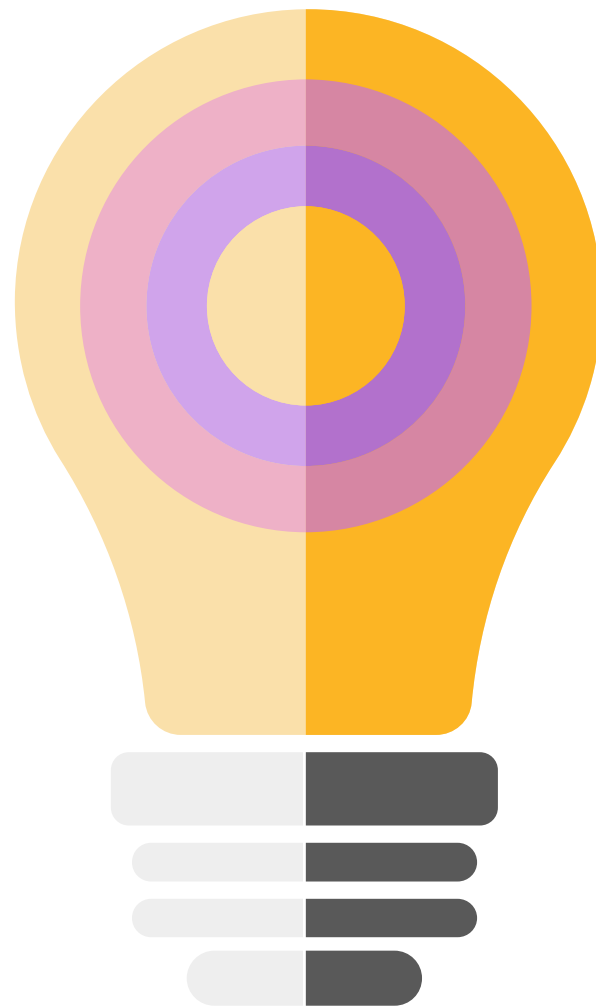
- ◆ 為了使女性不再受到歧視及不公平的對待，聯合國大會在1979年(民國68年)通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)，裡面列出女性的權利和國家為了禁止這些歧視、保護女生和男生一樣平等，只要簽署國都是同意要遵守並且按照這個公約的內容。
- ◆ 我國於100年訂頒「消除對婦女一切形式歧視公約 施行法」，將CEDAW內國法化，並自101年1月1日施行。



職場中的《隱性歧視》知多少？

本次宣導主要依據

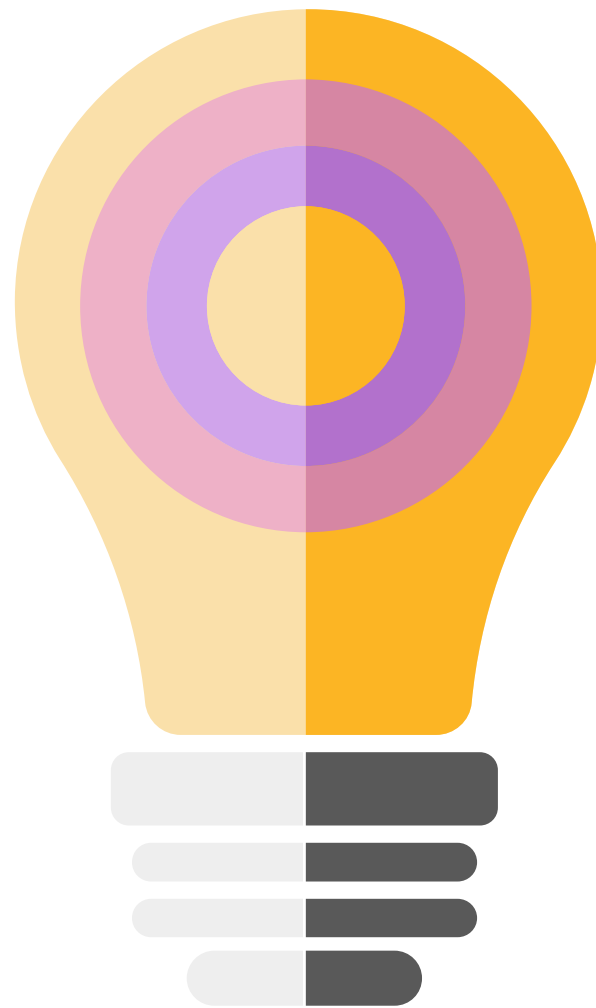
- ◆ 依據CEDAW第11條，締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，包括工作權利、就業機會、培訓、平等待遇及社會保障等，也要消除因性別或懷孕、育兒而產生的職場歧視。



職場中的《隱性歧視》知多少？

本次宣導主要依據

- ◆ 依據CEDAW第11條，締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，包括工作權利、就業機會、培訓、平等待遇及社會保障等，也要消除因性別或懷孕、育兒而產生的職場歧視。

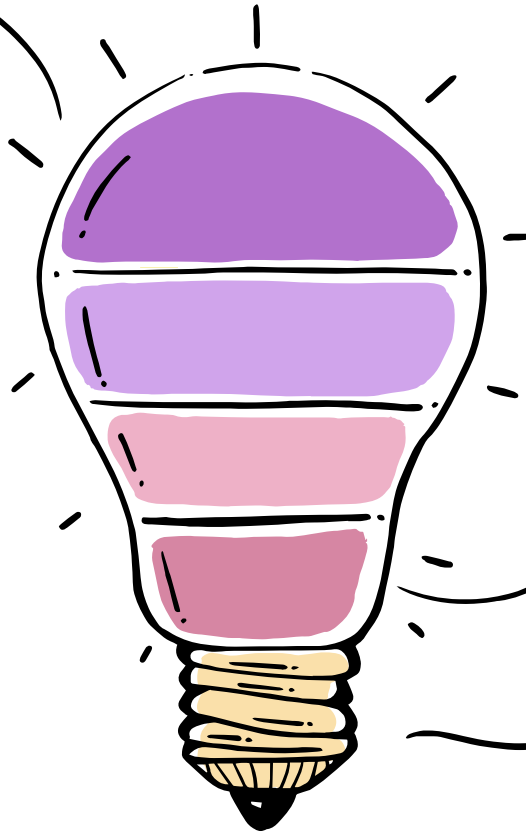


C E D A W 第 1 1 條

1

一、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：

1. 有不可剝奪的工作權利
2. 享有相同就業機會的權利(包括相同的甄選標準)
3. 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及接受職業培訓和進修。同等價值的工作及評定工作表現享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利。
4. 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；
5. 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。



2

二、締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：

1. 禁止以懷孕或產假以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視為理由予以解僱
2. 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；
3. 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；
4. 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

3

三、應根據科技知識，定期審查與本條所包涵的內容有關的保護性法律，必要時應加以修訂、廢止或推廣。



職場中的《隱性歧視》知多少？

Q *

◆ 性別可能影響工作嗎？

從我們的生活經驗中，顯然答案是肯定的。

◆ 讓我們從常見的例子開始：

有些職場以男人居多、有些則多為女人。而人們常喜歡談論「女主管」與「男主管」之間的差異，或者有些職場根本缺乏女性主管、或是女性很難升職、薪資也在性別間出現落差。