

行政院人事行政總處 CEDAW 教育訓練教材

案例【懷孕之人事主管職期調任】



CEDAW離我們有多遠？
CEDAW就在我們身邊！



CEDAW核心

- 形式平等 → 實質平等
- 不歧視 → 禁止歧視
- 個人義務 → 國家義務

CEDAW條文結構

| 分類 | 條文 | 內容 | |
|------|------|-------|---------------------|
| 實質條款 | 第一部分 | 1-6 | 定義何謂婦女歧視、規定國家義務 |
| | 第二部分 | 7-9 | 婦女政治及公共參與平等之權利 |
| | 第三部分 | 10-14 | 婦女在經濟社會文化醫療保健上平等之保障 |
| | 第四部分 | 15-16 | 婦女在法律平等的內涵 |
| 監督機制 | 第五部分 | 17-22 | 規範公約委員會組織及其執行運作 |
| 一般條款 | 第六部分 | 23-30 | 規範公約的效力範圍、開放對象及生效規定 |

CEDAW實質條款結構

| ◦ | 條號◦ | 內容摘要◦ |
|-------|-----|----------------|
| 第一部分◦ | 1◦ | 對婦女歧視的定義◦ |
| | 2◦ | 消除對婦女歧視的義務◦ |
| | 3◦ | 推動婦女享有人權和基本自由◦ |
| | 4◦ | 暫行特別措施◦ |
| | 5◦ | 社會文化之改變與母性之保障◦ |
| | 6◦ | 禁止販賣婦女與使婦女賣淫◦ |
| 第二部分◦ | 7◦ | 政治和公共生活◦ |
| | 8◦ | 國際參與◦ |
| | 9◦ | 國籍◦ |
| 第三部分◦ | 10◦ | 教育◦ |
| | 11◦ | 工作◦ |
| | 12◦ | 健康◦ |
| | 13◦ | 經濟與社會福利◦ |
| | 14◦ | 農村婦女◦ |
| 第四部分◦ | 15◦ | 法律之前的平等◦ |
| | 16◦ | 婚姻和家庭生活◦ |

◆ 案例

- 主角：A女(初次懷孕)
- 職務：擔任某機關人事室主任近7年



◆ 案例

案情1：

去年A女因辦理機關修編而申請獲准延長1年，今年依據規定必須進行職務輪調至其他機關。(待續)

◆ 案例

案情2：

(接續)A女目前為初次懷孕，生理及心理均承受很大壓力，如果此時調任其他機關，所有人事物均須重新熟悉適應，會讓她備感壓力與焦慮。

◆ 案例

案情3：

(接續)但A女又擔心如果因為自己懷孕而不配合遷調規定，恐怕會給長官留下不好的印象，未來在考績或陞遷上可能會受影響，為此，A女覺得徬徨無助，不知該如何是好。

◆ 案例

想一想

如果你是A女，如何面對？

◆ 案例

想一想

如果你是A女的主管，如何協助？

◆ 案例

想一想

如果你是相關機關主管，如何協助？

◆ 相關規定

- 中華民國憲法第7條、第15條
- CEDAW第4條、第11條第1項
- CEDAW一般性建議第24號第28段
- 行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點第20點
- 公務人員考績法第2條
- 公務人員陞遷法第2條
- 性別工作平等法第7條

- **中華民國憲法第7條、第15條**

第7條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」；第15條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障」

- **CEDAW第4條條文**

「.....2.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措施，不得視為歧視」

• CEDAW第11條第1項條文

「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...；（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。」

- **CEDAW一般性建議第24號第28段**

「敦促其他締約國於報告為遵守第12條所採取的措施時，應認識該條與《公約》中與婦女保健相關的其他條款，包括第5條(b)款：要求締約國確保家庭教育應包括正確瞭解母性的社會功能...；第11條：一部分係關於職場中保護婦女的健康和安全，包括維護生育功能、懷孕期間不擔任有害工作的特別保護，以及提供支薪的產假。……」

- **行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點第20點**

「(第1項)人事主管職期，一任3年，得連任1次。因業務特殊需要或家庭因素，於連任期限屆滿後得延長1年。(第2項)有下列情形之一並報總處核准者，得暫緩調任：(一)最近2年內屆齡退休或已申請自願退休有案。(二)懷孕或請娩假期間。(三)養育3足歲以下子女。……」

- **公務人員考績法第2條**

「公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核」

- **公務人員陞遷法第2條**

「公務人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，.....擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才」

- **性別工作平等法第7條**

「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇」

◆ 相關機關處理

- 為應少子女化情形，並期建立友善照護環境，102年10月11日修正之行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點第20點規定，增訂懷孕或請娩假期間及養育三足歲以下子女者，報總處核准者，得暫緩調任之規定。

◆ 相關機關處理

- A女得依前開行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點第20點規定，提出暫緩調任之申請，經本總處審核符合規定要件，同意A女暫緩調任。
- A女之考績及陞遷並不會因其申請暫緩調任而有懲罰性之不公平待遇。

◆ 性別觀點解析

- 本案突顯出建構**性別友善職場**的重要性，為落實保護母性精神，並保障是類公務人員工作權，避免發生婦女因懷孕無法配合主管職期調任，而遭機關刁難等情事，以法規訂定**排除懷孕或請娩假期間須依規定執行調任**，而得暫緩調任之**保護措施**。

◆ 性別觀點解析

- 部分法令或措施訂有特別保護母性之規定，期藉由外在驅力，促使各種性別達到實質之平等，而非**非齊頭式平等**。

◆ 問題討論

討論一：

政府機關人事政策對於母性保護是否足夠？

◆ 問題討論

討論二：

為保護懷孕婦女工作權，避免懷孕歧視，中央及地方機關如何有效宣導？

◆ 問題討論

討論三：

如何落實CEDAW相關條文及一般性建議，以保障懷孕公務人員之工作權？