

CEDAW與農村女性社會參與-

提升臺中市各區農會女性參與決策

臺中市政府農業局



簡報大綱



- CEDAW三核心概念
- CEDAW條文
- CEDAW一般性建議
- 認識直接、間接、交叉歧視
- 何謂暫行特別措施
- CEDAW案例分析
- 參考資料

CEDAW三核心概念(1/4)



禁止歧視

實質平等

國家義務

CEDAW三核心概念(2/4)



- 禁止歧視：
 - 禁止有意的歧視與無意的歧視
 - 禁止法律上之歧視與實際上之歧視
 - 禁止政府行為之歧視和私人行為(非政府組織、機構、個人、企業等)之歧視

CEDAW三核心概念(3/4)



- 實質平等：
 - 男女平等易流於形式平等或保護主義平等，應加以辨識
 - 必要時需運用矯正式平等以達成實質平等

CEDAW三核心概念(4/4)



- 國家義務：
 - 尊重義務：法規或政策必須沒有直接或間接歧視
 - 保護義務：法律要防止違法行為、提供救濟
 - 實現義務：創造有利環境，以積極的政策和有效之方案實現婦女權利，改善婦女的狀況
 - 促進義務：宣傳和提倡CEDAW之原則

CEDAW條文



第一部分

第1條：歧視

第2條：政策措施

第3條：保障基本人權和基本自由

第4條：暫行特別措施

第5條：性別刻板印象和偏見

第6條：賣淫

第二部分

第7條：政治和公共生活

第8條：代表權

第9條：國籍權

第三部分

第10條：教育

第11條：就業

第12條：健康

第13條：經濟和社會生活

第14條：農村婦女

第四部份

第15條：法律

第16條：婚姻和家庭生活

第五部分

第17條：CEDAW委員

第18條：國家報告

第19條：議事規則

第20條：委員會會議

第21條：委員會報告

第22條：專門機構的角色

第六部分

第23條：對其他條約的影響

第24條：締約國的承諾

第25-30條：公約的行政

CEDAW一般性建議(第1-20號)(1/2)



第1號：締約國報告

第2號：締約國報告

第3號：教育和宣傳活動

第4號：保留

第5號：暫行特別措施

第6號：有效的國家機制和宣傳

第7號：資源

第8號：《公約》第8條的執行情況

第9號：有關婦女狀況的統計資料

第10號：《消除對婦女一切形式歧視公約》通過十週年

第11號：履行報告義務的技術諮詢服務

第12號：對婦女的暴力行為

第13號：同工同酬

第14號：女性生殖器殘割

第15號：各國防治後天免疫缺乏症候群的策略避免對婦女造成歧視

第16號：城鄉家庭企業中的無酬女工

第17號：婦女無償家務的衡酌與量化及其在國民生產總值中的確認

第18號：身心障礙婦女

第19號：對婦女的暴力行為

第20號：對《公約》的保留

CEDAW一般性建議(第21-38號)(2/2)



第21號：婚姻和家庭關係中的平等

第22號：修正《公約》第20條

第23號：政治和公共生活

第24號：《公約》第12條（婦女和保健）

第25號：《公約》第4條第1項（暫行特別措施）

第26號：女性移工

第27號：高齡婦女及其人權

第28號：締約國在《公約》第2條之下的核心義務

第29號：婚姻、家庭關係及其解消的經濟後果

第30號：關於婦女在預防衝突、衝突及衝突後局勢中的作用

第31號：以及兒童權利委員會第18號有關「有害做法」的聯合一般性建議/意見

第32號：關於婦女的難民地位、庇護、國籍和無國籍狀態與性別相關方面

第33號：關於婦女司法救助

第34號：關於農村婦女權利

第35號：關於基於性別的暴力侵害婦女行為（更新第19號一般性建議）

第36號：關於女童和婦女受教育權

第37號：關於氣候變化背景下減少災害風險所涉性別方面

第38號：關於全球移民背景下販運婦女和女童

認識直接、間接、交叉歧視(1/4)



- 直接歧視：明顯以性或性別差異為由所實施的差別待遇。
- 舉例：
 - 某徵才公告直接限制只有男性可以報名。
 - 某公司輪班規則規定，夜間輪值限男性職員。
 - 某租屋公告直接規定只租男性不租女性。

認識直接、間接、交叉歧視(2/4)



- 間接歧視：一項法律、政策、方案或措施表面上對男性和女性無任何歧視，但在實際施行上產生歧視婦女的效果。
- 舉例：
 - 某間銀行如指定只聘用身高超過160公分的人士為銀行出納員，便很可能會使較多女性比男性無法符合這項身高的條件。

認識直接、間接、交叉歧視(3/4)



- 間接歧視：一項法律、政策、方案或措施表面上對男性和女性無任何歧視，但在實際施行上產生歧視婦女的效果。
- 舉例：
 - 外交部曾有一段時間規定，夫妻不能在同一個使館任職，這項規定同時規範男性與女性同仁，但從結果來看，因在嫁夫隨夫的傳統觀念，以及男性要重視自己事業的性別刻板印象影響下，有一方需選擇離職時，妻子較常會是選擇離職的那一方，以致構成間接歧視。

認識直接、間接、交叉歧視(4/4)



- 交叉歧視：指以性及性別為理由對不同性別者間的歧視，而歧視所涉及不只一項因素，含種族、族裔、宗教或信仰、健康狀況、年齡、以及性傾向或是性別認同等多重歧視。
- 舉例：農村婦女，即便在農村，女性也並非同質群體，原住民族、身心障礙及高齡女性都是農村中更易遭受交叉歧視的群體，國家應保障原民女性不因其「族裔、語言和傳統生活方式遭受歧視」、障礙女性「無障礙地獲得基礎設施和各項服務」，以及高齡女性「透過獲取金融服務和社會保障得以尊嚴生活」。

何謂暫行特別措施(1/2)



- CEDAW第4條
 - 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。
 - 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。

何謂暫行特別措施(2/2)



常被採用的類型

設定配額比例

- 針對國家及民間之各類組織的成員人數設定女性應有之比例標準

提供優先或優惠待遇

- 提供女性優先參與、獲得、聘用、晉升等機會，或給予女性較為優惠的對待或禮遇

重新分配資源

- 重新調整資源分配的比例、分布，將物質或經費資源滙注至女性資源短絀的領域，以提升女性在特定領域中不會因資源不足而限制其發展的潛能與機會

採取彈性作為

- 既有的規則或規範之下，提供女性適當的彈性措施，使其能兼顧不同角色的任務承擔

CEDAW案例分析(1/13)



- 案例內容：春嬌是梅蔗區農會的基層員工，進入該農會信用部門任職，耕耘多年，對於農會的工作認真積極且相當熟稔，她所具備之職等及工作年資皆具陞任資格。可惜的是，在某次信用部主管職務出缺時，總幹事考量女性常需花費較多時間照顧家庭，擔任主管職務恐會耽誤農會信用業務，為繼續衝刺農會信用業務，因此，最後選擇了另一位男性同事擔任主管職務。

CEDAW案例分析(2/13)

• 性別統計與分析：

- 農會之選、聘任人員、秘書、編制員工內主管員工在決定農會的營運方向及業務推動方面，屬較具決策能力之人員，分析本市轄下各級農會選、聘任人員、秘書、編制員工內主管員工為男性比例大於女性比例，另編制內非主管員工及特約人員為女性比例大於男性比例。顯示女性擔任決策角色機會較少或參與意願低落，進而影響在決定農會營運及農業相關議題時，其想法及建議無法呈現，且參與決策機會相對較少，間接影響到女性於農村社會之地位。

臺中市各級農會選聘任人員及員工性別統計表

類別		男性人數	男性比例 (%)	女性人數	女性比例 (%)	
選任人員	理事(A) *	219	98.21	4	1.79	
	監事(B) *	74	100	0	0	
	會員代表(C) *	823	96.37	31	3.63	
	總人數(A+B+C)	1,116	96.96	35	3.04	
聘任人員	總幹事 *	20	86.96	3	13.04	
員工	編制員工(A)	秘書(a) *	15	75.00	5	25.00
		編制內主管(b) *	152	67.86	72	32.14
		編制內非主管(c)	505	39.67	768	60.33
		編制員工數(a+b+c)	672	44.30	845	55.70
	特約人員(B)	76	32.48	158	67.52	
	總人數(A+B)	748	42.72	1,003	57.28	

※備註：* 表示較具決策能力之人員。

(資料來源：行政院農業委員會109年各級農會年報)

CEDAW案例分析(3/13)



• 性別統計與分析：

- 爰此，目前首要策略為提昇女性擔任決策角色機會及意願。輔導農會鼓勵農村女性積極參與農會事務決策及社區公共活動。

選聘任人員別	106年屆次改選			110年屆次改選			女性增加比例
	總數(人)	男性(人) (比例)	女性(人) (比例)	總數(人)	男性(人) (比例)	女性(人) (比例)	
農會會員代表	824	790 95.87	34 4.13	805	767 95.28	38 4.72	0.59
農會理事長	23	22 95.65	1 4.55	23	21 91.30	2 8.70	4.15
農會理事	225	222 98.67	3 1.33	225	220 97.78	5 2.22	0.89
農會監事	75	75 100.00	0 0	75	75 100.00	0 0	0
農會總幹事	23	20 86.96	3 13.04	23	20 86.96	3 13.04	0

(資料來源：行政院農業委員會107年及111年各級農會年報)

CEDAW案例分析(4/13)



- 法規依據：
 - CEDAW第5條：(a)改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。
 - CEDAW第11條：1.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：(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。

CEDAW案例分析(5/13)



- 腦力激盪：
 - Q：什麼原因導致各屆農會改選時，選、聘任人員之男女比例如此懸殊？
 - Q：如何提升女性參與農會之決策參與機會？

CEDAW案例分析(6/13)



- 法規依據：
 - CEDAW第14條：2.應採取一切適當措施以消除對農村婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上參與農村發展並受其益惠，尤其是保證她們有權：（a）參與各級發展規劃的擬訂和執行工作。
 - CEDAW一般性建議23/2：在《公約》序言部分，重申婦女參與決策的重要性：「確信一國的充分和完全的發展，世界人民的福利以及和平的事業，需要婦女與男性平等充分參加所有各方面的工作」。

CEDAW案例分析(7/13)



- 法規依據：
 - CEDAW一般性建議34/6：農村婦女被排除在各級領導和決策職位之外的可能性也更高。她們受性別暴力影響異常嚴重，卻缺乏訴諸法律的機會，得不到有效的法律補救。很顯然，增強農村婦女權能、自決和擔任決策與管理職務的重要性不容忽視。否則，各國便是在妨礙自身進步。

CEDAW案例分析(8/13)



- 法規依據：
 - CEDAW一般性建議34/54/(d)：確保農村婦女參與所有農業和農村發展戰略的制定和實施，並確保她們能夠有效參與關於水、衛生、交通和決策能源等農村基礎設施和服務的規劃和決策，以及參加農業合作社、農民生產組織、農村工人組織、自助團體和農產品加工實體。農村婦女及其代表應能夠直接參與所有農業和農村發展戰略的評估、分析、規劃、擬定、預算編制、籌資、實施、監測和評價。

CEDAW案例分析(9/13)



- 改善措施：
 - 各級農會應加強於所屬社群網站、官網、粉絲團、各項會議、活動中協助宣導性別平等業務、主動規劃創新推展性別平等措施、鼓勵女性參與農會事務，推動性別主流化。
 - 各級農會應辦理相關性別平等教育訓練，融入性別觀點，並鼓勵女性參與，爭取決策位置，培訓女性種子師資。

CEDAW案例分析(10/13)



- 改善措施：
 - 各級農會可利用性別平等立牌，於信用部營業廳、各項會議、農民節或產業文化活動中擺設宣導，倡導「主動創新推展性別平等措施、鼓勵女性參與農會決策及積極消除性別歧視」。
 - 政府給予農漁會補助及獎勵措施，並納入農漁會評鑑或考核加分項目，將「性別平等教育推廣」納入補助及獎勵項目。

CEDAW案例分析(11/13)



- 改善措施：
 - 農會經費補助要點納入性別觀點加碼措施：於109年2月25日修正「臺中市政府農業局辦理農業建設經費補助要點」，將「性別平等教育推廣」納入補助項目，且不受補助比率50%上限。
 - 輔導臺中市農會辦理「臺中市各界慶祝110年度農民節表彰活動計畫」，於農民節表彰各級農會改選之當選理監事具女性當選人之農會。

CEDAW案例分析(12/13)



- 改善措施：
 - 農會評鑑及考核新增性平加分項目：
 - 農會考核表增列性平相關指標「業務類-推廣服務項目(2)農業推廣活動：辦理農漁村性別平等相關訓練給3分，時數超過6小時給5分。配合宣導農村性別平等觀念給1分」。
 - 其他政策性任務(地方項目)：鼓勵各級農會辦理及參與「109年度臺中市各級農會性別平等意識培力活動」，以提升本市各級農會選、聘任領導階層主管對於性別平等法令常識與觀念的實質意涵，並培養性別平等意識推廣種子教師；主辦單位加5分、協辦單位加2分、農會參加項目累計1項加2分，累計2項加5分。

CEDAW案例分析(13/13)



- 改善措施：
 - 補助農會辦理性平相關計畫，提升本市各級農會選聘任領導階層主管對於性別平等法令常識與觀念的實質意涵，輔導臺中市農會辦理「109年度臺中市各級農會性別平等意識培力活動計畫」，包括「臺中市各級農會領導階層性平意識培力工作坊」及「臺中市各級農會性別平等種子教師研習營」。

參考資料



- 行政院主計總處-「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練講義
- 伍維婷(中研院政治所博士後研究員)-直接歧視與間接歧視
- 「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112年)」教育訓練測驗題目
- 婦女聯合網站-【當期主題】簡介CEDAW委員會關於農村婦女權利的第34號一般性建議