

新竹縣政府人事處CEDAW教材

【案例】進用人員不應限制性別

一、案情

A機關因工程業務性質需要，認為男性較適合外勤環境、較具工程專業知識且擁有較佳體力勝任工作，將上網公告之徵才條件設定為「以良好體能之男性為限」。

二、CEDAW 條文及一般性建議

(一) CEDAW 條文：

- 1、第2條：「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。為此目的，承擔：……(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；……。」。
- 2、第11條：「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；(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；(c) 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，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；……。」。

(二) 一般性建議：

- 1、第5號：「注意到締約國的報告、導論和回覆均顯示，雖然在廢除或修正歧視的法律方面，已取得顯著進步，但仍有必要採取行動促進男女的實質平等，以徹底履行公約。回溯公約第4條第1款，建議各國採取更多臨時性特別措施，諸如積極行動、優越待遇或配額，以推動女性在教育、經濟、政治及就業上的參與。」。
- 2、第25號注(3)：「……聯合國秘書長採取暫行特別措施是婦女就業領域的實例，包括在秘書處實行關於婦女招聘、晉升和職位安排的行政指示。該等措施的目的是在各級，尤指較高層級中實現 50/50 的男女比例。」。

- 3、第28號第13段：「……締約國有義務採取適當措施，對私人行為進行監管，包括教育、就業、醫療政策和實施、工作條件和工作標準等，以及銀行和住房等由私人提供服務或設施的其他領域。」。
- 4、第30號第49段：「……正規部門創造就業機會的倡議往往忽略婦女，因為它們傾向於注重將經濟機會給予復員男子。衝突後重建方案必須重視並支持婦女在非正規經濟領域和生產領域(多數經濟活動發生的領域)做出貢獻。」。

三、其他法令依據

- (一)中華民國憲法第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。」。
- (二)中華民國憲法第15條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」。
- (三)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。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」。
- (四)就業服務法第4條：「國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等。」。
- (五)就業服務法第5條第1項：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」。

四、性別統計

- (一)依據銓敘部「銓敘統計年報-全國公務人員人數按職系分」資料顯示，109年全國公務人員按職系區分之男女人數及比例如下：
 - 1、「行政類」職系(綜合行政、社勞行政、人事行政、會計審計、法制、廉政、經建行政、地政等職系)：男、女性人數分別為5萬7,493人及9萬968人(比例分別為38.73%、61.27%)。
 - 2、「技術類」職系(農業技術、土木工程、建築工程、測量製圖、都市計畫、資訊處理等職系)：男、女性人數分別為3萬4,906人及1萬1,375人(比例分別為75.42%、24.58%)。

- 3、據上開統計資料，「行政類」職系女性人數為男性之1.58倍，「技術類」職系男性人數為女性之3.07倍，技術類之女性人數相對遠低於男性人數。
- (二)依據教育部「性別統計指標彙總性資料」之「大專校院畢業生人數-按領域、等級與性別分」資料顯示，108學年度大專校院畢業生按領域區分之男女人數及比例如下：
- 1、「教育、藝術及人文、社會科學、新聞學及圖書資訊、商業、管理及法律」等領域部分：男、女性人數分別為4萬4,130人及7萬7,958人（比例分別為36.15%、63.85%）。
 - 2、「資訊通訊科技、工程、製造及營建、農業、林業、漁業及獸醫」等領域部分：男、女性人數分別為6萬2,340人及1萬8,196人（比例分別為77.41%、22.59%）。
 - 3、據上開統計資料，「社會科學、商業、法律」等領域女性人數為男性之1.77倍；「資訊、工程、農業、林業」等領域男性人數為女性之3.43倍，後者之女性人數相對遠低於男性人數。

五、性別觀點解析

- (一)依據CEDAW規定，締約各國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，且採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；於就業方面，保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是不可剝奪工作權、相同就業機會的權利，包括在就業方面有相同的甄選標準，並享有自由選擇專業和職業的權利。
- (二)另依據中華民國憲法、性別工作平等法、就業服務法等規定，中華民國人民無分男女在法律上一律平等，人民之工作權並應予保障、接受就業服務一律平等，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置等，不得因性別或性傾向而有差別待遇或予以歧視。
- (三)按前開性別統計結果，我國公務人員從事行政類工作以女性占多數、技術類工作以男性占多數，又技術類工作中，男性人數高達女性人數之3倍之多，除業務性質所需專業領域學歷之男性比例高於女性因素外，普遍存在性別刻板印象認為，女性適合從事文書行政作業等較需要細心工作，且女性必須承擔生育和哺養子女的責任，故需要體能的工作通常被認為以男性較為勝任，致機關進用人員時，對於性別就業的潛在歧視，而忽略應徵者對於工作

是否適任之個別差異。

- (四)政府機關於進用人員之徵才條件不應存在限制性別之文字，或即使未明示限制性別文字，亦不應以性別為進用之考量因素，進而影響徵才之實際結果。政府機關應積極採取一切符合公約之性別人權保障規定，以促使各機關於進用人員時，落實性別平等並使兩性權益均能獲得保障，逐步達到消除性別歧視之目的。

六、問題討論

- (一)政府機關徵才依照工作任務屬性應該如何設定招募規定？技術工作類與行政工作類之甄審條件資格應如何規劃較為適當？
- (二)如何落實CEDAW相關條文及一般性建議，深化各級主管或各同仁性別意識，以利各機關進用人員時能落實性別平等之政策？