

CEDAW 教材案例一以「性別工作平等申訴案件到場說明作業」為例

臺北市性別平等辦公室 106/11/1

【案例】（非實際案例）

一、案情:Anna 為泰籍人士,2016 年在台灣補習班教授泰語。雇主為了員工福利,提供了補習班附近一級棒保齡球館禮券供員工休假玩樂,但雇主認為女性員工假日都在家裡帶小孩,且保齡球運動較適合男性,因此禮券僅提供男性員工。當 Anna 發現男老師桌上都有一疊禮券時,試圖找雇主理論。但雇主維持原來的想法,認為禮券是多出來的「福利」,保齡球不適合女性,因此維持禮券僅送男性的原意。

Anna 為此向臺北市勞動局申訴,勞動局依「性別平等工作申訴審議處理辦法」召開審議會議,審議委員閱讀書面資料後認為有請當事人前來說明之必要。於是勞務勞動局依照《性別工作平等申訴案件到場說明作業要點》第 7 點,「七、到場說明以中華民國語言舉行,使用其他語言者,應自備通譯人員。到場說明應事先妥善準備,於發言時間內作重點陳述,以十分鐘為限。案情複雜者,得酌予延長。」之規定,請 Anna 於審議會議召開時到場說明,可帶翻譯。

因為到場說明須使用中華民國語言,而 Anna 在台灣的時間短暫,平常使用的語言主要為英語及泰語,恐怕無法清晰表達對這件事情的思考。同事因為這個禮券的糾紛,對 Anna 敬而遠之,一時之間,找不到人可以陪同前去。

二、相關規定

- (一) CEDAW 第 15 條第 2 款:「締約各國應在公民事務上,給予婦女與男子同等的法律行為能力,以及行使這種行為能力的相同機會別應給予婦女簽訂合同和管理財產的平等權利,並在法院和法庭訴訟的各個階段給予平等待遇」。
- (二) CEDAW 第 33 號一般性建議第 17 段:「(b)消除語言障礙,酌情提供獨立的專業筆譯和口譯服務,並向文盲婦女提供個性化協助,以保證她們充分瞭解司法和准司法程式。」
- (三) 《性別工作平等法》第 9 條:「雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施,不得因性別或性傾向而有差別待遇。」
- (四) 《性別工作平等法》第 34 條:「雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施,不得因性別或性傾向而有差別待遇。」
- (五) 《性別工作平等申訴審議處理辦法》第 6 條「中央或地方主管機關性別工作平等會審議時,得通知申請人及其他相關人員到場說明。中央主管機關性別工作平等會審議時,並得邀請地方主管機關列席。」
- (六) 《臺北市政府性別工作平等申訴案件到場說明作業要點》第 7 點:「到場說明以中華民國語言舉行,使用其他語言者,應自備通譯人員。到場說明應

事先妥善準備，於發言時間內作重點陳述，以十分鐘為限。案情複雜者，得酌予延長。」(該要點已修正。中華民國 106 年 4 月 24 日臺北市政府勞動局(106)北市勞就字第 10631716500 號令修正發布名稱及全文十點，並自 106 年 5 月 16 日生效(原名稱:臺北市政府性別工作平等申訴案件到場說明作業要點))

三、相關機關處理

- (一) 我國於 100 年 6 月 8 日訂定「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，自 101 年 1 月 1 日起施行，該法第 3 條及第 8 條明確要求各機關適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及 CEDAW 委員會對公約之解釋，檢討所主管之法規及行政措施，若有不符公約規定應完成法規之制(訂)定、修正或廢止及行政措施之改進，以促進性別平等之實現。
- (二) 為使各政府機關落實 CEDAW 施行法，行政院於 101 年 6 月函頒「性別平等大步走-落實消除對婦女一切形式歧視公約計畫」，辦理 CEDAW 法規檢視教育訓練、宣導以及法規檢視作業；並於 104 年 11 月函頒「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及成效評核實施計畫」，由行政院性別平等處邀請專家學者製作教材講義，以利後續法規檢視作業。
- (三) 依 CEDAW 第 21 條「委員會應就其活動，通過經濟及社會理事會，每年向聯合國大會提出報告，並可根據對所收到締約各國的報告和資料的審查結果，提出意見和一般性建議。這些意見和一般性建議，應連同締約各國可能提出的評論載入委員會所提出的報告中。」爰行政院性平處於 105 年函頒第 2 次法規檢視計畫(第 29 號至 33 號一般性建議法規檢視計畫)，接續前次檢視後，自 101 年 6 月至 104 年 11 月止，聯合國 CEDAW 委員會所陸續公布的第 29 號至第 33 號一般性建議，再次針對中央與地方之法規進行檢視。
- (四) 臺北市政府依前開計畫彙整前述 CEDAW 一般性建議之本市相關法規及行政措施並進行內容檢視，確認是否符合 CEDAW 第 29 號至 33 號一般性建議意旨。並於 106 年 1 月 5 日召開「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第 29 號至第 33 號一般性建議法規檢視」專案審查會議中，發現《性別工作平等申訴案件到場說明作業要點》第 7 點，「七、到場說明以中華民國語言舉行，使用其他語言者，應自備通譯人員。到場說明應事先妥善準備，於發言時間內作重點陳述，以十分鐘為限。案情複雜者，得酌予延長。」違反 CEDAW 第 33 號一般性建議第 17 段 b 款，主動提報行政院性平處。
- (五) 臺北市政府勞動局自專案審查會議後，即著手進行違反 CEDAW 法規之條文修正，在行政院性平處於 106 年 7 月 21 日「CEDAW 第 29 號至第 33 號一般性建議法規檢視專案審查小組會議」召開前，業將《性別工作平等申訴案件到場說明作業要點》更名為《臺北市政府勞動局性別工作平等申訴案件到場說明作業要點》，其第 7 點修正為「使用其他語言者，得向本局申請

通譯人員」，修正條文並自 106 年 5 月 16 日生效。經會議決議，不違反 CEDAW。

四、性別觀點解析:

本案欲突顯兩個問題:

- (一) 職場性別刻板印象或性別歧視依然存在:本案例雖為虛擬，但台灣的職場仍然持續發生性別刻板印象所造成的歧視，包括某國營企業針對優於法令的育嬰留職停薪期間的補助，曾僅補助女性；或是某飯店的員工儀容只要求女性員工不能戴眼鏡等。性別刻板印象與文化傳統有關，因而細緻綿密地滲透在職場上許多角落，彷彿理所當然存在許久，甚或當事人本身也不易發現，即使發現也默不吭聲。而這些因為性別而承受對待差異的員工，不管是求助行政救濟或司法救濟，在 CEDAW 第 33 號一般性建議的解釋意函上，皆視為必須保障人民權利的「國家義務」。
- (二) 法規檢視的重要性:

我國為提升我國之性別人權標準，落實性別平等，已於民國 100 年即將 CEDAW 國內法化，通過《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》，並依公約規定，每四年提出國家報告，並邀請聯合國或公約締約國相關專家學者審閱。配合國家報告的撰擬，各級政府機關須對所轄法規進行檢視。此次臺北市《性別工作平等申訴案件到場說明作業要點》乃 103 年所制定，是第 1 次 CEDAW 法規檢視後制定之新法規。即使臺北市政府推展性別平權在各方面皆有豐碩成果，亦持續不斷對勞工進行性別意識培力，但在法規制定過程中仍對弱勢者之救濟權利有所輕忽，未能實踐 CEDAW 第 15 條第 2 款所規範「行使法律行為的平等」。因而透過法規檢視中的諸多確認與討論，除了全面將法規中不符合 CEDAW 公約、違反性別人權的條文挑檢出來，更是一個針對性別意識再培力的探究過程。

五、問題討論:

- (一) 雇主針對員工福利，如何在避免性別刻板印象，又能預先設想對方需求的情況下，提供適當的措施或禮品？
- (二) 如何針對主管勞工權益單位的第一線人員，進行性別意識培力？針對少數性別（諸如跨性別人士），提供更適切的服務？
- (三) 針對各級機關制訂法律或行政措施，如何做到性別意識上的把關？