



# 職業與家庭 的平衡點

高雄市政府人事處推動CEDAW友善政策

# CEDAW

## 放眼臺灣

- 國內法化
- 立足亞洲

## 立足高雄

- 百年高雄
- 航向未來

## 政策落實

- 職業與家庭的平衡點



**放眼臺灣**

# CEDAW公約國內法化的歷程

1979年

2007年

2012年

1981年

2011年

2019年

- CEDAW公約於**1979年**聯合國決議通過，**1981年**正式生效  
全名Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women，譯作《消除對婦女一切形式歧視公約》
- 臺灣於**2007年**主動簽署，**2011年**透過「內國法化」跟進國際性別人權趨勢讓CEDAW公約產生國內法律效力，在法律和施政中落實性別平等。
- **2012年**正式實施CEDAW施行法
- 立法院於**2019年**世界人權日三讀通過「國家人權委員會」成立。

# CEDAW公約精神

## 三大原則

實質  
平等



國家  
義務

禁止  
歧視

## CEDAW強調

政府有義務保障人民的性別人權，因此不只監督公部門，還包含對個人、組織企業的監督義務。呼應世界人權宣言所謂「平等」和「免於歧視」的基本人權。

## 所謂「平等」

不僅限於形式意義，更須矯正社會的結構性問題，CEDAW第4條鼓勵締約國採取「**暫行特別措施**」，用暫時、合理的優惠來保障承受歧視處境的人民，達到資源和機會的平等，常見作法例如保障名額、降低門檻、增加預算，是一種矯正式的差別待遇。

# 立足亞洲，放眼國際

措施必須從地方經驗知識出發  
透過在地性實踐普世人權在地化的核心  
關懷，體現全球數位化時代  
「國際經驗、在地實踐」之必要

Think globally, act locally

性別人權的實踐



# 立足亞洲，放眼國際

- 在臺灣，公私攜手推進性別人權，民間由學術界及「人權公約施行監督聯盟」等非政府組織主導推動國際人權的在地實踐。
- 高雄身為南方性別議題重鎮，有義務落實保護、尊重、實現、促進人權的國家任務（根據CEDAW一般性建議25/4以及28/37）。

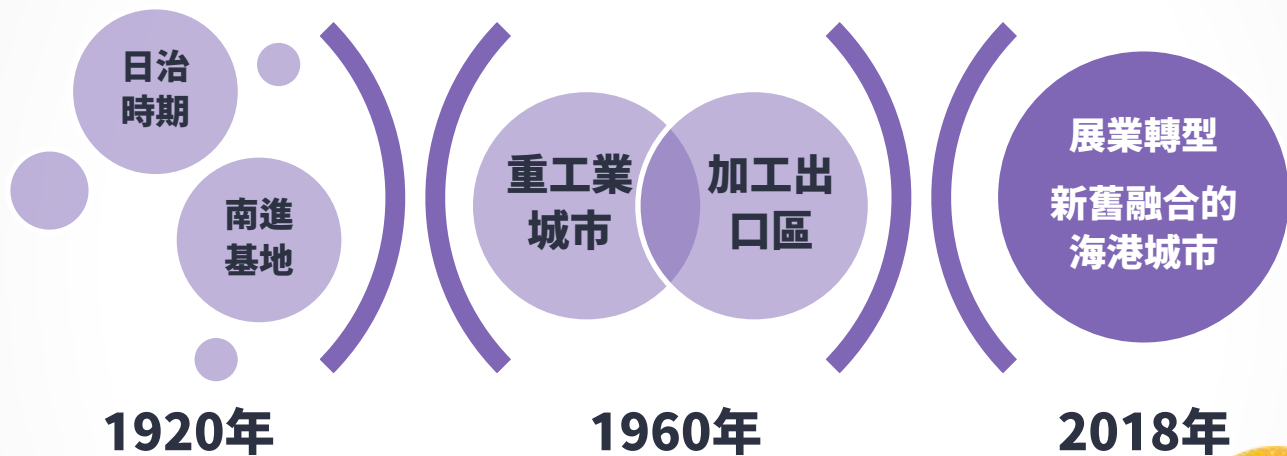




**立足高雄**



# CEDAW公約在高雄



# CEDAW公約在高雄

- 產業轉型，人也在變
- 接軌國際的藝術基地以重工業為基底，硬體建設伴隨「文化軟實力」身處數位資訊時代
- 高雄已進行文化、教育、人權的深耕
- 高雄期許作為「人權城市」，立足臺灣，眺望國際。



# 航向未來的高雄性別人權當代史



人類的歷史教訓成為民主啟蒙養分

人權的歷史河流像愛河滋養整座高雄

高雄作為重工業龍頭帶動臺灣經濟起飛的同時  
累積文化歷史的集體記憶  
成為當代發展人權城市的深厚基礎  
積極實踐 CEDAW 公約地方政府的國家義務



**政策落實**

# 促進職家平衡，實踐CEDAW公約

**透過對CEDAW的回應  
人事處積極配合推動及落實**



## 積極推動CEDAW教育訓練

設計CEDAW訓練，內容應包含消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、性別主流化基本概念、性別主流化六大工具應用及性別議題規劃等課程。

透過教育訓練課程，讓同仁認識CEDAW、理解性別議題、保障多元性別者權益，藉以落實CEDAW所列各項性別平等權利，消除性別歧視，並積極促進性別平等。

回應CEDAW第3次國家報告審查委員會結論性

意見與建議第15點

# 廣邀專家學者辦理研習 提升本府同仁性別意識

# CEDAW



# 提升婦女公共領域參與權

透過暫行特別措施加速實現公約內所有領域中女性實質平等。

為提升女性參與市政決策，積極落實本府所屬委員會(任務編組)委員組成達成三分之一性別比例原則。

CEDAW第3次國家報告審查委員會結論性意見

與建議第25點



# 提升女性主管比率

雖然婦女在公務員和政府機關中的地位相對較高，  
但「玻璃天花板/管漏現象」的現象仍存在

本府積極關注且持續以各項女性擔任中高階職務情形

CEDAW第四次國家報告審查委員會結論性意見

與建議第39、40點

# 家庭、育兒和工作的平衡

臺灣之低生育率，應更積極為女性提供工作與家庭生活平衡之可能性

造成此一情況的關鍵因素，是產假和育嬰假制度非常薄弱、零散且模糊。儘管臺灣的育嬰假制度最近有一些彈性，但它仍然很僵化。

CEDAW第四次國家報告審查委員會結論及意見

與建議第49、50點

# 家庭、育兒和工作的平衡

《106年老人狀況調查》顯示，照顧65歲以上老人的家庭照顧者中，女性占60.98%，男性占39.02%。另照顧前有工作者中，有35.23%因照顧家人而辭去工作，其中女性因照顧辭去工作比率為3.93%，較男性24.42%高出19.51個百分點。

《111年人力運用調查》顯示，15至64歲有配偶者就業率受其年幼（15歲以下）子女數之影響，育有1名年幼子女者，女性就業率為73.59%，且隨年幼子女數之增加而逐漸下降，至育有3名以上子女者就業率已降至67.32%，男性則維持在9成5左右(如表1)，顯示女性仍負擔較多的育兒工作

CEDAW第4次國家報告審查委員會結論性意見

與建議第49、50點

# 家庭、育兒和工作的平衡

- A. 為營造友善職場，使本府同仁得以兼顧工作及家庭生活，本府明訂各機關員工如有懷孕或有照顧幼兒需求，得個別放寬渠等人員彈性上下班時間，以推動友善家庭政策。
- B. 推動員工子女及孫子女職場托育服務



CEDAW第4次國家報告審查委員會結論性意見

與建議第49、50點

# 家庭、育兒和工作的平衡

- A 另本府員工如有子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，每日另給哺（集）乳時間60分鐘，每日正常工作時間以外之延長工作時間達1小時以上者，給予哺（集）乳時間30分鐘，俾建構性別友善職場，促進員工工作與育兒間平衡。

CEDAW第4次國家報告審查委員會結論性意見

與建議第49、50點

# 育嬰怎麼平衡

家庭工作蠟燭兩頭燒  
以外的第二條路



# 職業及家庭，還能怎麼平

隨著時代的推移、社會的變遷雙薪家庭成爲主流的家庭型態，夫妻雙方需同時兼顧職場工作、養育子女及照顧長輩的責任。

留職停薪，提供公務人員除了家庭職場兩頭燒之外的第二種選擇

育嬰留職停薪，新生兒初來乍到，雙薪家庭手忙腳亂期間提供了一個暫停職場工作，專心育兒的第二個選擇

# 職業及家庭，還能怎麼平

我國《公務人員留職停薪辦法》、《教育人員留職停薪辦法》分別自86年5月20日、102年4月22日訂定施行迄今，已歷數次修正

與照顧家庭有關之留職停薪事

育嬰、收養兒童、照顧三足歲以下孫子女  
侍親、照護配偶或子女、依親等6種

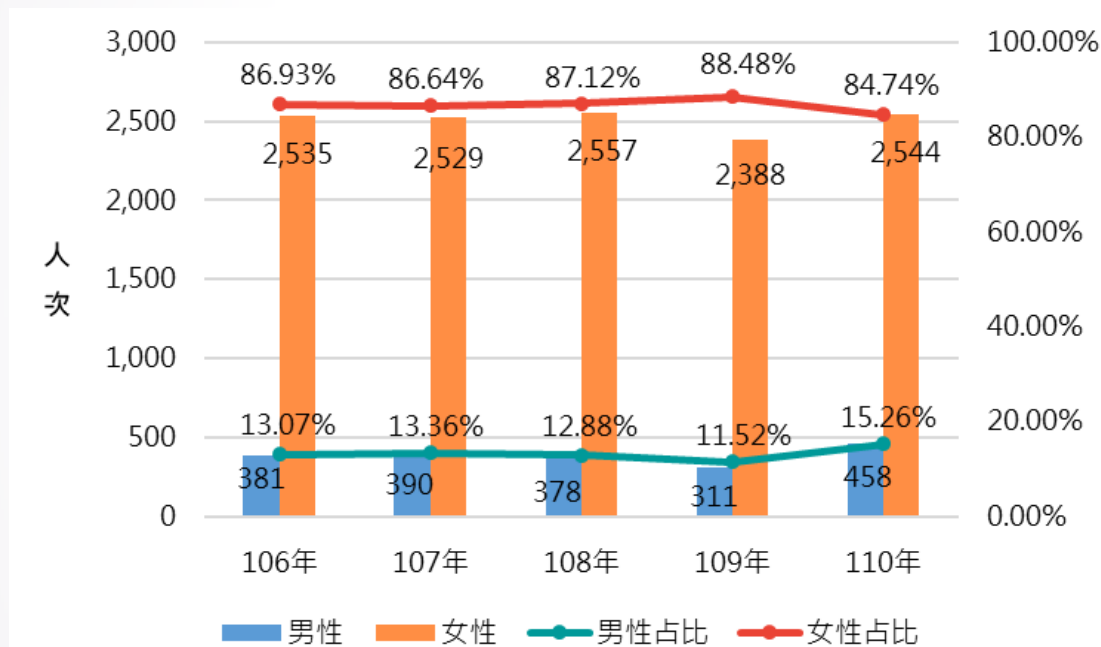




# 以育嬰留職停薪為觀察

根據銓敘部111年7月出版之《2021年銓敘部性別圖像》統計資料  
110年公務人員育嬰留職停薪共計3,002人次中  
男性458人次(占15.26%)為前5年來最多，較106年381人次多出2.19%；  
女性2,544人次(占84.74%)，較106年2,535人次少了2.19%  
男、女申請比率之差距似有縮小  
惟女性申請人次為男性之5.55倍，仍是占了大多數。

# 我國公務人員申請育嬰留職停薪之情形

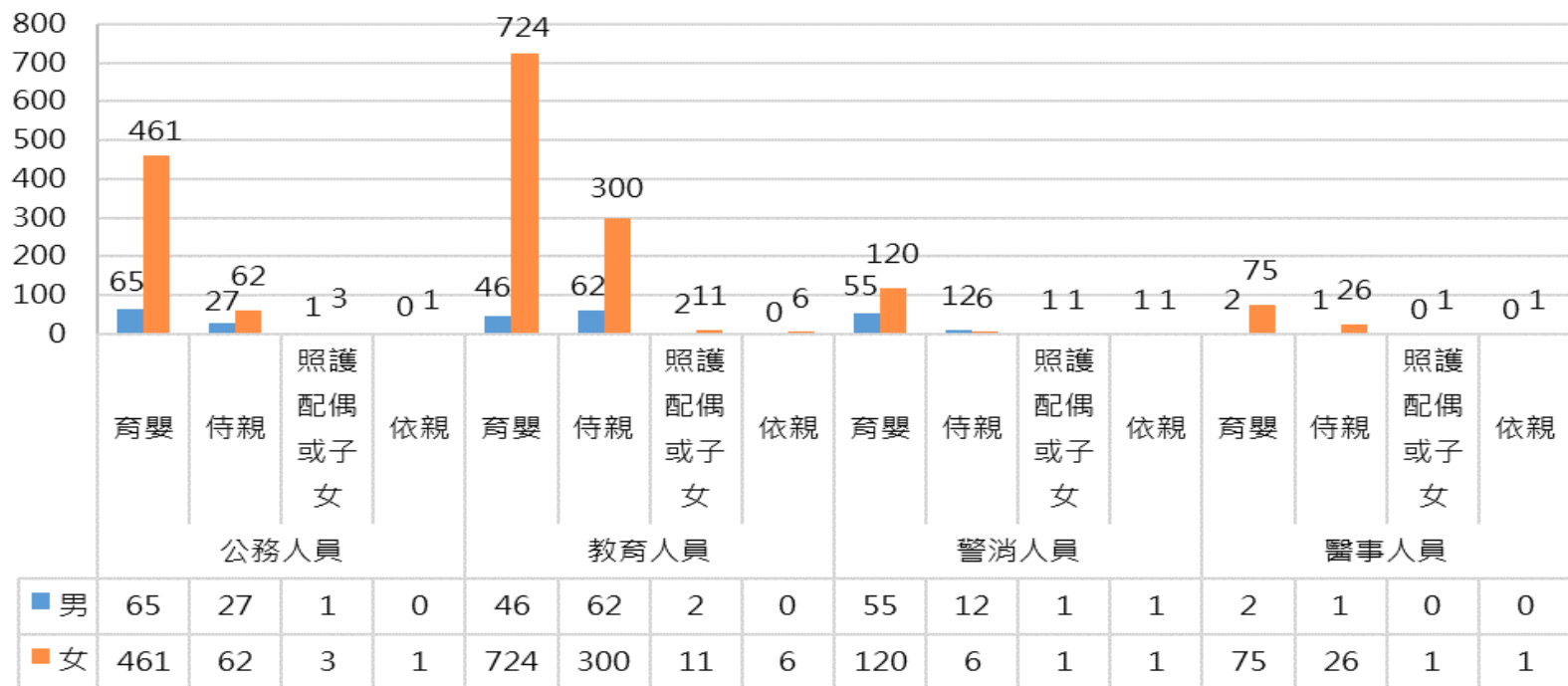


資料來源：銓敘部全球資訊

說明：申請人次係當年度申請育嬰留職停薪並經銓敘部辦理登記之人次，不含教育人員。

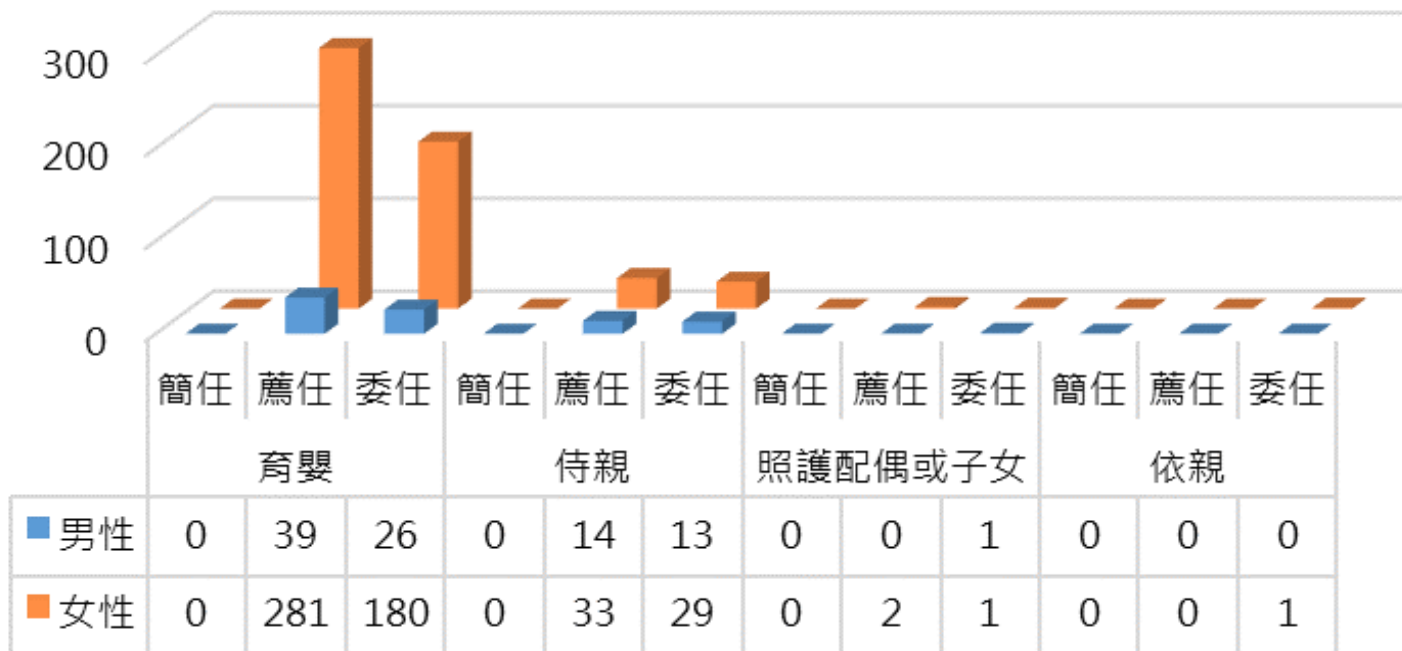


# 本府公教人員申請留職停薪性別統計 (107-111年總計)

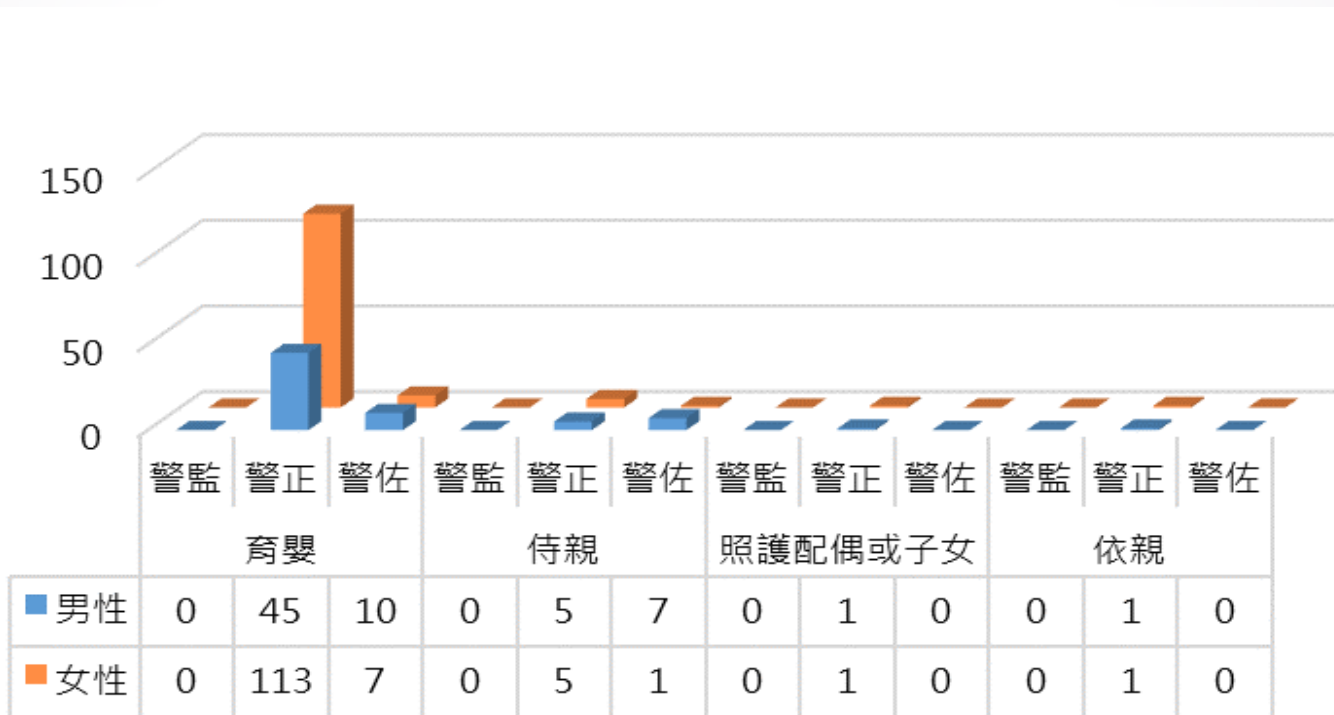


# 本府各官等公務人員留職停薪性別統計

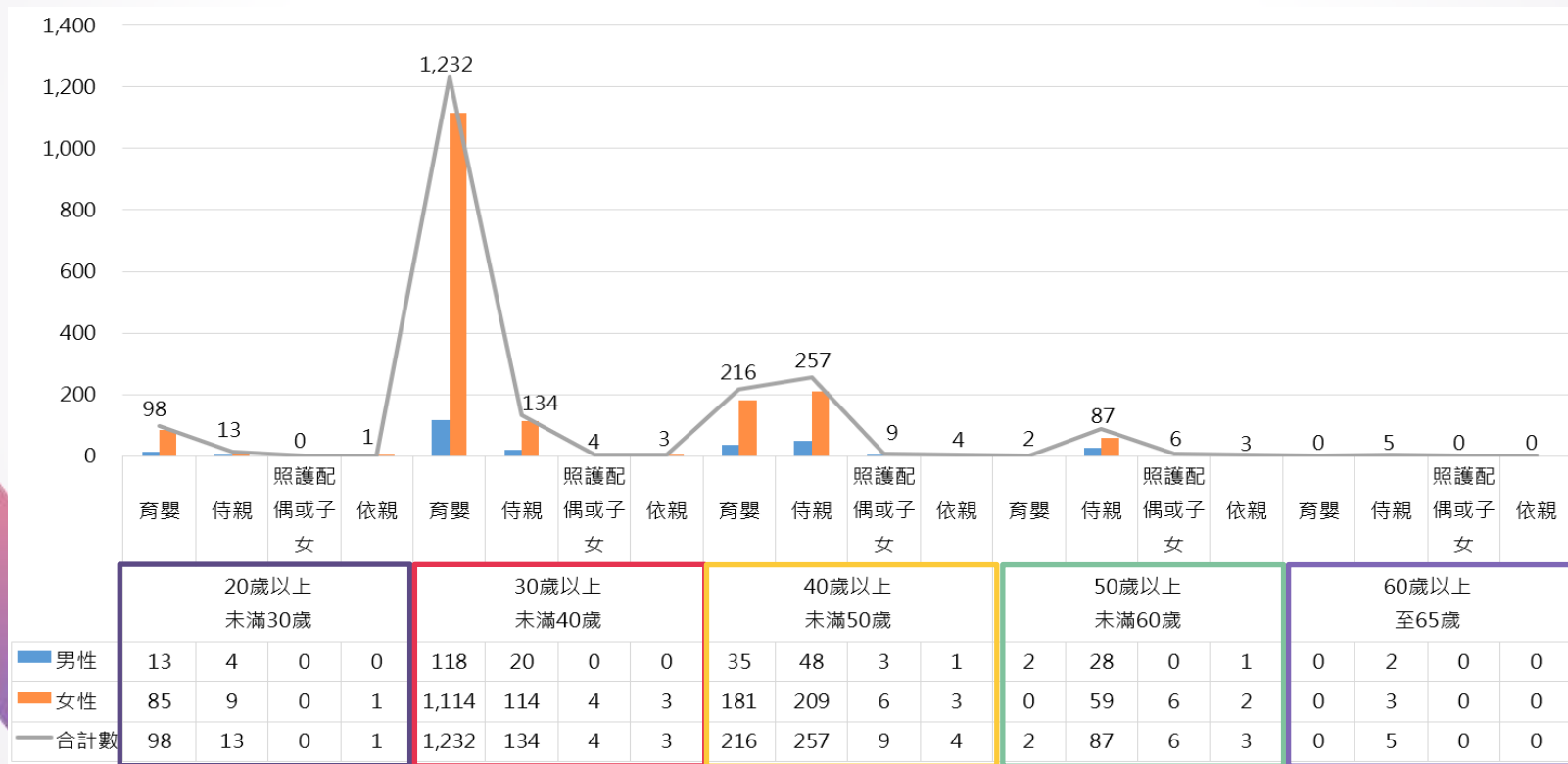
(107-111年總計)



# 本府警察及消防人員各官等留職停薪性別統計 (107-111年總計)



# 本府公教人員各年齡區間申請留職停薪之類別 (107-111年總計)



# 本府公教人員使用育嬰留職停薪的現況

- 女性申請留職停薪比率仍大幅高於男性
  - 官等越高或擔任主管職務，申請留職停薪比率越低
  - 育嬰留職停薪人數最多，侍親留職停薪次之
- 申請年齡層集中於30歲以上至未滿50歲的公教人員



# 建構友善職場，讓雙薪家庭有所依靠

本府積極推動友善職場措施，健全同仁生理與心理的雙平衡

提供多樣員工協助方案資源，串連家庭-個人-組織支持系統，讓員工得以兼顧工作、生活及健康各面向的平衡，精進職場身心健康。







謝謝聆聽