



新北市政府原住民族行政局

New Taipei City Government Indigenous Peoples Department

提升原住民族女性勞動參與率 CEDAW教材

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

目錄

壹

- CEDAW 緣起與概念

貳

- 台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

參

- CEDAW 第11條【就業】案例－原住民族女性

肆

- 提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力



壹、CEDAW緣起與概念



壹、CEDAW緣起與概念-背景

二次世界大戰後

為了促進世界各國
和平共處。

1948年聯合國主席愛蓮娜·羅斯福 (Anna Eleanor Roosevelt) 倡導起草《世界人權宣言》。

其中也包含婦女相關權益的倡議。

CEDAW

於 1979 年聯合國大會通過，並於 1981 年正式生效，地位相當於國際婦女憲章。

我國雖未成功締約，惟為符合公約有關人權保障之相關規定，並提升我國性別人權標準，於 2011 年 5 月 20 日三讀通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，總統於 6 月 8 日公布，並自 2012 年 1 月 1 日起正式施行，使 CEDAW 國內法化，藉此約束政府機關須採取立法或行政措施，以積極推展、落實性別平權。又於 2014 年 6 月完成第二次國家審查會議。也因為 CEDAW 公約國內法化，我們得以透過 CEDAW 公約來檢視我們的婦女政策。

聯合國五大人權公約之一，亦是各個人權公約中唯一以婦女人權為主體的公約。





壹、CEDAW緣起與概念-立約旨意

以消除對婦女一切形式之歧視情形，促進性別平等目標之實現。

檢視 婦女權利保障是否落實、執行的重要依據，其重要原則為平等、不歧視、國家義務。

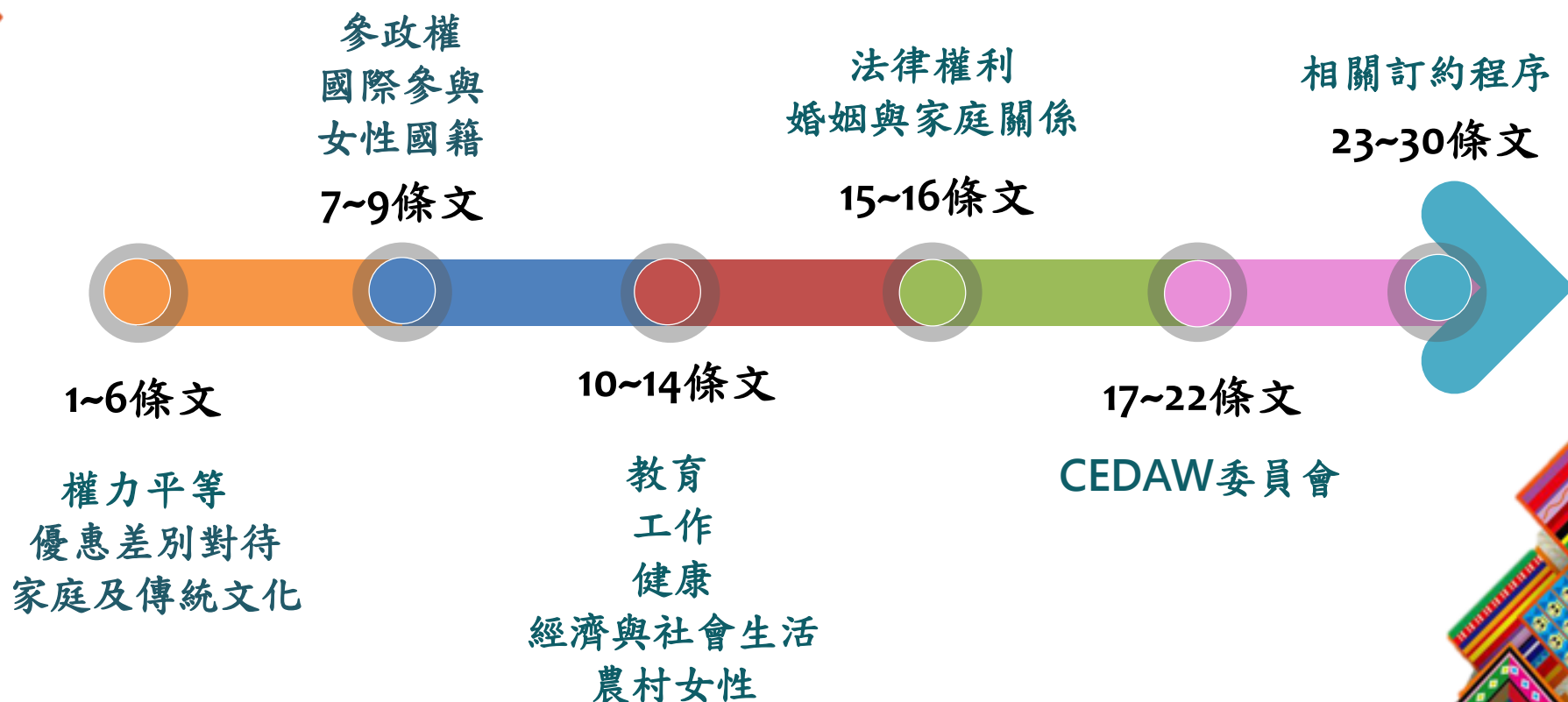


涉及多元性別平等權利，如**就業權**、教育權、農村婦女權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權等。

以確保男女平等及保障婦女各項權利得以充分發展。



壹、CEDAW緣起與概念- CEDAW 1~30條文





壹、CEDAW緣起與概念- CEDAW三核心

不歧視→禁止歧視

- 有意的歧視與無意的歧視
- 法律上(de jure)之歧視與實際上(de facto)之歧視
- 政府行為和私人行為(非政府組織、機構、個人、企業等)

形式平等→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。
- 從「形式平等」到「實質平等」

個人義務→國家義務

- 尊重義務，法規或政策必須確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。



貳、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析



貳、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

- 臺灣主流社會價值一直存在著以漢人為中心的價值意識型態，導致臺灣社會發展過程中，讓原住民族長期處於不利的弱勢地位。
- 原住民族委員會為提升原住民族生活環境、保障原住民族權利與福祉為目標、推動原住民等各項相關措施，其中，原住民族經濟安全保障最基本的策略即是充分就業，顯見就業與勞動議題經常是政策中的焦點（童伊迪、江孝文、王慧玲，2020）。



貳、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

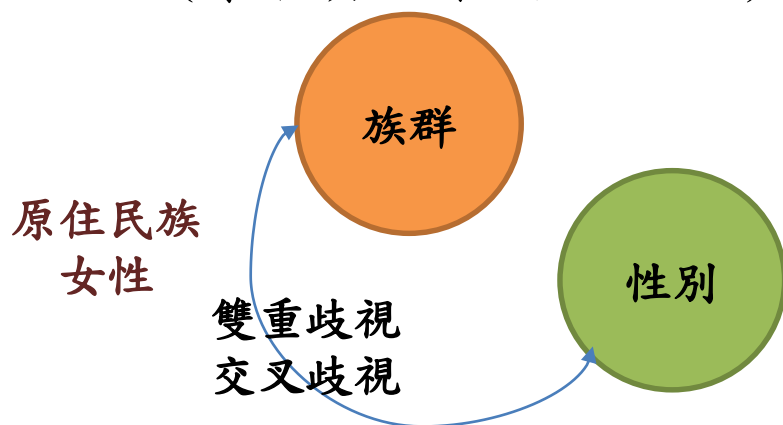
- 但在全球化與資本主義的現代社會中，使得勞動市場的就業環境更加艱困，原住民族面對主流社會與文化之不同，而有不適應和文化落差之情形，依據原住民族委員會長期的原住民勞動狀況調查分析，原住民族的就業議題經常是面臨低薪，就業穩定性低，勞工權益保障不足問題等現象，同時又受到文化疏離感、生活價值、**刻板印象**、教育資源匱乏、就業資訊取得困難及家庭結構等多重因素的影響(童伊迪、江孝文、王慧玲，2020)。





貳、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

- 原住民族女性在就業層面上，易深受「族群」及「性別」的雙重、交叉歧視影響，處在社會雙重的弱勢地位，且相較與原住民族男性和一般女性更處社會中弱勢中的弱勢對象(臺中市政府原住民族事務委員會，2020；李碧琪、劉宏信，2015)，在就業甄試上，蒙受不禮貌與不合理的面試待遇（李碧琪、劉宏信，2015）。

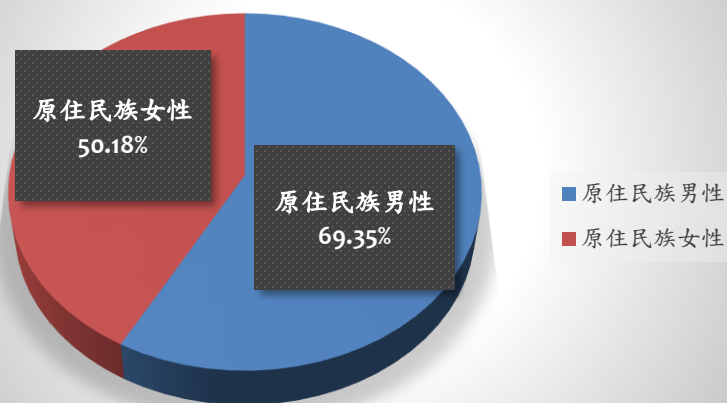




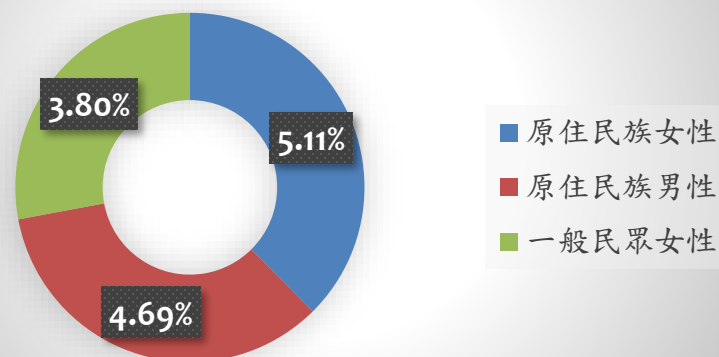
貳、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

依原住民族委員會「促進原住民就業方案（102年至105年）」資料顯示，在勞動力參與率上，原住民族女性勞動力參與率（50.18%）低於原住民族男性勞動參率（69.35%）。在失業率上，原住民族女性失業率（5.11%）高於原住民族男性失業率（4.69%），且也比一般民眾女性（3.80%）高。

原住民族性別勞動力參與率



原住民族性別失業率

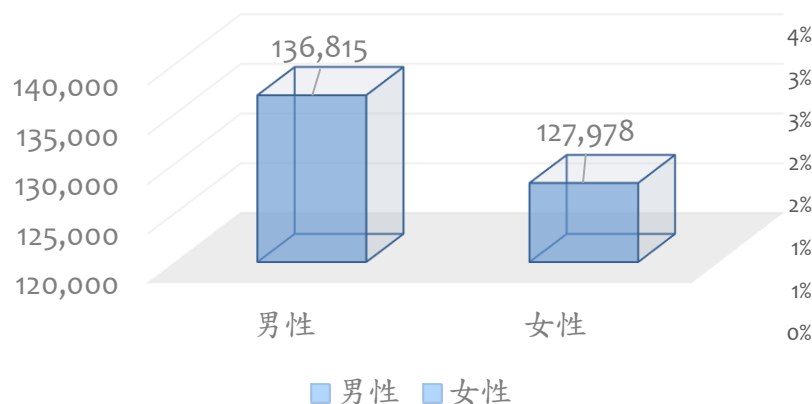




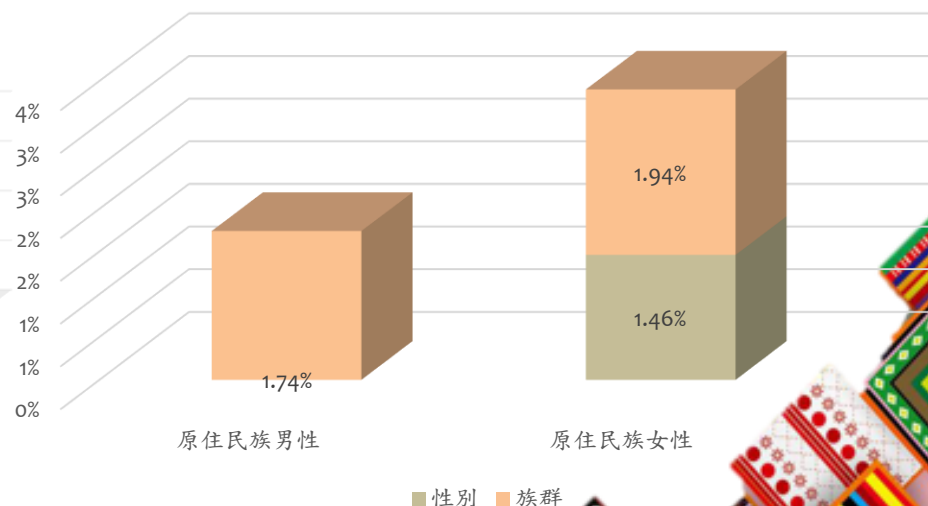
貳、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

再依據原住民族委員會最新「109年第4季原住民就業狀況調查報告書」就業狀況截至109年12月底，原住民族就業總人數264,793人，男性136,815人，女性127,978人。失業狀況截至109年12月底，原住民族女性失業者在找尋工作過程中，遭遇的困難因素，在性別(1.46%)與族群(1.94%)上比原住民族男性失業者在性別(0%)與族群(1.74%)比率高。

原住民族就業人口
(截至109年12月底)



原住民族性別失業率

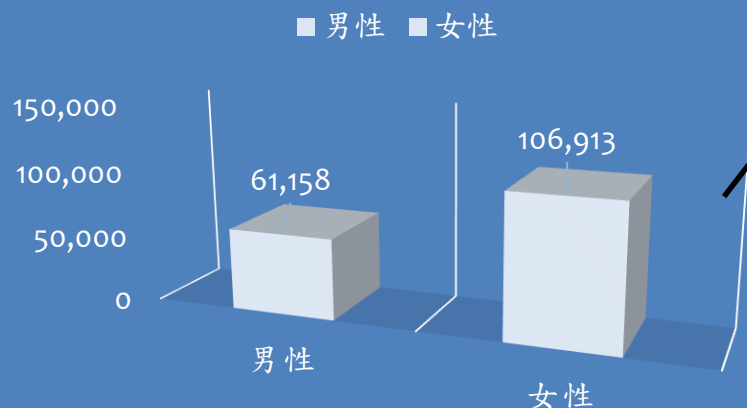




貳、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

最後，依據110年第1季原住民族就業狀況調查報告書之原住民族非勞動力狀況及其他，截至110年3月，在原住民族未參與勞動原因之性別狀況中，原住民族女性總人數(106,913人)高於原住民族男性總人數(61,158人)，且原住民族女性未參與勞動最大的原因在料理家務，佔39.45%；其次為高齡、身心障礙，佔26.48%；第三為求學及準備升學22.88%。

原住民族未參與勞動就業人口
(截至110年3月底)



原住民族女性未參與勞動最大的原因在**料理家務**，佔39.45%。



貳、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

從前述統計資料顯示來看，不管是在勞動力參與率、失業率、就業人數及找尋工作過程上，原住民族女性相較於一般女性、原住民族男性更加處於弱勢。因此，需協助提升原住民族女性的勞動參與率與就業力。





參、CEDAW第11條【就業】案例—原住民族女性



參、CEDAW 第11條【就業】案例一原住民族女性

本教材與CEDAW 相關條文為【就業】第 11 條第 1 項：「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：

(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。





案例1—族群歧視求職篇(文獻案例)

郭俊巖、吳惠如、賴秦瑩、王德睦(2013：25)文獻訪談原住民族女性：

「我帶我女兒去就業服務站登記，.....面試之後他們就沒有通知我們，然後我又第二次帶我女兒去就業服務站，那個小姐就有問那個老闆為什麼？老闆就推托說因為他們是原住民，因為他們對原住民的接受度很低、有種族的歧視，他們認為原住民在工作崗位很不認真，.....甚麼會喝酒、睡在馬路邊、每一個都說我們很會喝酒。」





案例1－族群歧視求職篇(文獻案例)

針對上述案例分享1，原住民族勞動狀況調查分析，原住民族的就業議題經常面臨許多問題，如包含刻板印象等影響(童伊迪、江孝文、王慧玲，2020)。由於居住於都會區的原住民族女性深刻經驗到「族群」及「性別」的雙重歧視經驗，使其面對主流文化時，常遭受到歧視與刻板印象之影響。因此，原住民族女性在就業甄選時會蒙受不禮貌或不合理的面試待遇（李碧琪、劉宏信，2015）。



案例2－性別歧視工作篇(文獻案例)

劉鶴群、張琬青、陳竹上(2010)文獻訪談原住民族女性：「老闆 都比較會用男生，因為怎麼說他們的力氣就比較大，我們的工作都是要體力的，男生是真的比較好，薪水也不一樣啊！他們比較多。應該男孩子工作比較好找啦，這是我自己的感覺啦，男孩子能夠做比較粗重的工作，當然都是以男孩子優先。比較不用用到力氣的不一定，比較粗重要出力的就是男孩子，妳說打臨工，男生女生的錢就有差。」





案例2－性別歧視工作篇(文獻案例)

針對上述案例分享2，由於原住民族過去從事的工作較多屬於耗體力勞動性質之工作，雇主在選擇勞動人力上，會選擇力量較處優勢的男性，而非女性。原住民族女性不僅和一般女性在力量上較男性弱勢，在就業過程，原住民族女性也會因族群身分受到歧視，故其在就業上更較一般女性弱勢。

在薪資部分，薪資的性別歧視仍相當普遍存在(Arthur Sakamoto、川上桃子、王振寰，2017)。原住民族女性在工作中，也會遇到同工不同酬之薪資性別歧視，故出現薪資落差等問題。

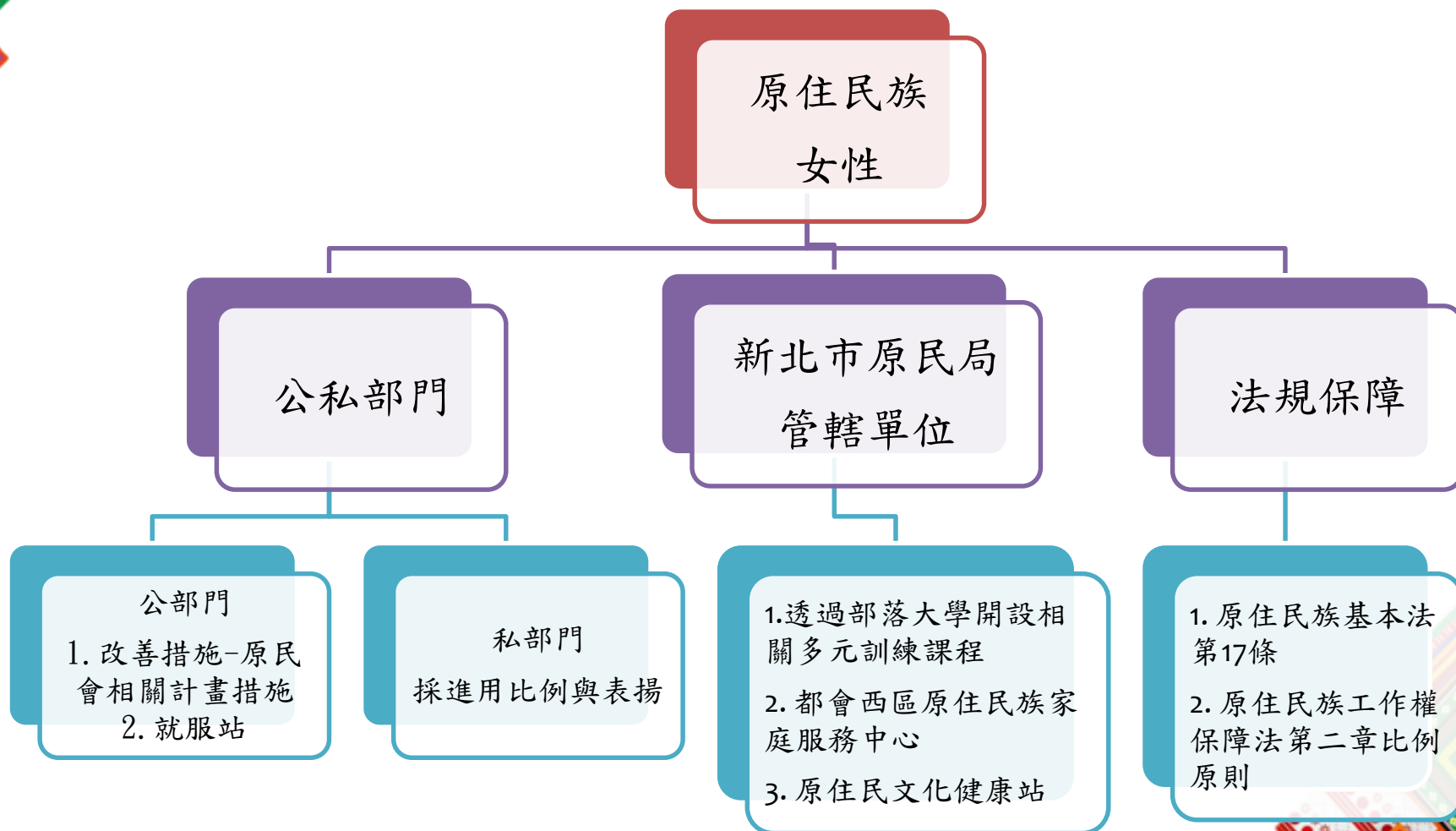


肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力





肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力





肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

公部門

- 改善措施-110年度超額進用原住民族機關（構）及廠商獎勵表揚
實施計畫

計畫目的為獎勵各級政府機關（構）及廠商依《原住民族工作權保障法》進用原住民族人數超過法定比率，及促進非義務廠商共同保障原住民族就業機會，特舉辦公開表揚活動，以資嘉許勉勵。



肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

公部門

● 新北市就業服務站

原住民族委員會派駐的「原住民就業服務專員」，協助原住民就業。

● 婦女就業服務

為提供具有就業意願及就業能力之弱勢婦女，協助其自立自強，解決生活困難，並結合轄區內相關社政、民間單位資源，提供支持性就業服務，排除就業障礙，以順利投入職場。



肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

公部門

- 透過原民會原住民族職業訓練運用計畫，辦理原住民族族人想要（再）參加政府或民間機構所辦理之職訓項目，俾有效訓後媒合就業機會，提升職業訓練成效。透過訓練與就業媒合的方式，以期更多力量協助原住民族女性就業。



肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

私部門

- 透過原住民族工作權保障法第二章比例進用原則，讓原住民族女性去私部門求職時，也有比例的保障名額。
- 透過原民會超額進用原住民族機關（構）及廠商獎勵表揚實施計畫，獎勵各級政府機關（構）及廠商依《原住民族工作權保障法》進用原住民族人數超過法定比率，及促進非義務廠商共同保障原住民族就業機會，特舉辦公開表揚活動，以資嘉許勉勵，以增加公私部門願意進用原住民族族人，亦讓原住民族女性有機會進入公私部門工作。



肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

新北市原住民族部落大學



透過部大開辦多元訓練或技能課程，以提升原住民族女性職業技能，促進就業，使其能順利進入職場。



肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

都會西區原住民族家庭服務中心

本局管轄之都會西區原住民族家庭服務中心，針對有就業需求之弱勢原住民女性，提供就業諮詢與轉介服務，從中了解原住民族女性遭受困境之因素，並且協同就服員共同家訪。





肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

原住民族文化健康站

本局管轄之原住民族文化健康站為綜合服務站，亦是建構符合原住民族特性之照顧服務，並有助提供在地工作機會予原住民族女性。同時亦會提供相關照顧技能訓練資訊，予原住民族女性報名上課。





肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

法規保障 --- 原住民族基本法第17條

法規名稱：原住民族基本法 [EN](#)

修正日期：民國 107 年 06 月 20 日

法規類別：行政 > 原住民族委員會 > 綜合規劃目

[所有條文](#)[條號查詢](#)[條文檢索](#)[沿革](#)[立法歷程](#)[附帶決議](#)

第 17 條 政府應保障原住民族工作權，並針對原住民社會狀況及特性，提供職業訓練，輔導原住民取得專門職業資格及技術士證照，健全原住民就業服務網絡，保障其就業機會及工作權益，並獲公平之報酬與升遷。
原住民族工作權之保障，另以法律定之。



肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

法規保障 --- 原住民族工作權保障法第二章比例原則

法規名稱：原住民族工作權保障法 EN

修正日期：民國 104 年 02 月 04 日

第 二 章 比例進用原則

第 4 條 各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，其僱用下列人員之總額，每滿一百人應有原住民一人：

- 一、約僱人員。
- 二、駐衛警察。
- 三、技工、駕駛、工友、清潔工。
- 四、收費管理員。
- 五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。

前項各款人員之總額，每滿五十人未滿一百人之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，應有原住民一人。

第一項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。



肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

法規保障 --- 原住民族工作權保障法第二章比例原則

法規名稱：原住民族工作權保障法 EN

修正日期：民國 104 年 02 月 04 日

第 5 條 原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用下列人員之總額，應有三分之一以上為原住民：

- 一、約僱人員。
- 二、駐衛警察。
- 三、技工、駕駛、工友、清潔工。
- 四、收費管理員。
- 五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。

前項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。

原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用須具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完成。但現有員額未達比例者，俟非原住民公務人員出缺後，再行進用。

本法所稱原住民地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。



肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

法規保障 --- 原住民族工作權保障法第二章比例原則

法規名稱：原住民族工作權保障法 EN

修正日期：民國 104 年 02 月 04 日

第 6 條 各級主管機關、公共職業訓練機構、公立就業服務機構及本法涉及之目的事業主管機關，應指派人員辦理原住民工作權益相關事宜。
前項人員，應優先進用原住民。



簡報完畢 感謝您的聆聽