



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

• CEDAW 條文與一般性建議

參

• 台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

肆

• 原住民女性求職就業案例分享

伍

• 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、立約旨意

1948年

聯合國起草

《世界人權宣言》

1979 年

聯合國大會通過

1981 年

正式生效，地位
相當於國際婦女
憲章

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。



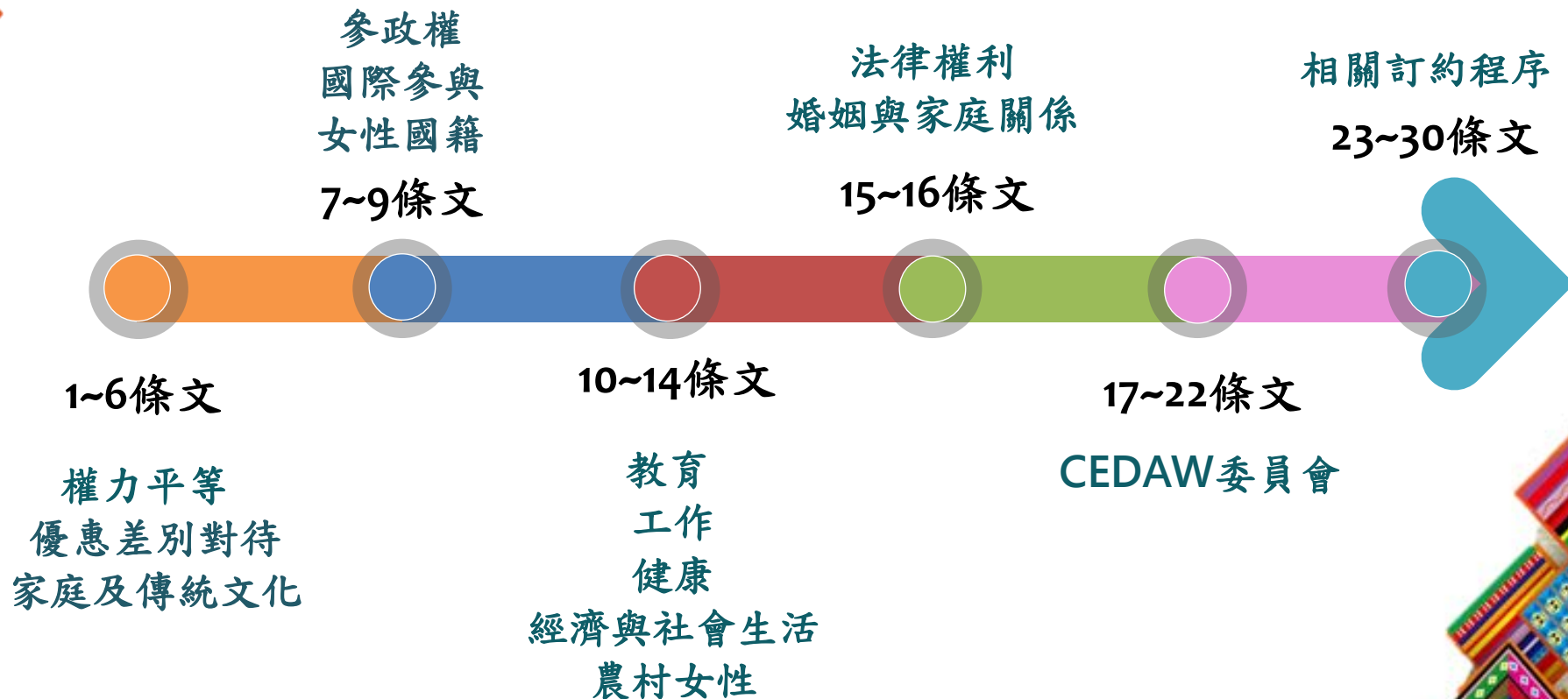
涉及多元性別平等權利，如**就業權**、教育權、農村婦女權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權等。

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、CEDAW條文與一般性建議

CEDAW條文

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：

- (a) 男女平等的原則如尚未列入本國憲法或其他有關法律者，應將其列入，並以法律或其他適當方法，保證實現這項原則；
- (b) 採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；
- (c) 為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；



CEDAW條文

第2條

- (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；
- (f) 採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；
- (g) 廢止本國刑法內構成對婦女歧視的一切規定。



CEDAW條文

第3條

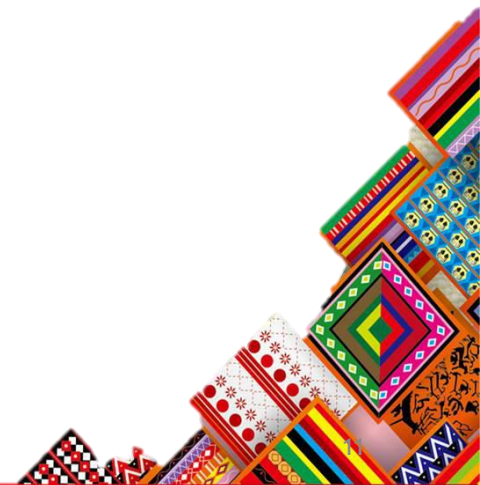
締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。



CEDAW條文

第5條

- 締約各國應採取一切適當措施：
 - （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條文

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。



一般性建議

第 13 號一般性建議：同工同酬

…考慮研究、發展和採用不分性別標準為基礎的工作評價制度，以便於對目前主要以婦女為主的不同性質工作和目前主要以男性為主的工作進行價值方面的比較…並鼓勵適用集體勞資協議的各方，努力確保同工同酬原則得到執行。



一般性建議

第 39號一般性建議：工作權

D. 工作權(第十一和十四條) 49. 原住民族婦女在獲得體面、安全 and 報酬適當的就業方面機會有限，這損害了她們的經濟自主權。她們對農業部門的貢獻巨大，但在自給農業、低技能、非全時、季節性低報酬或無報酬工作和家庭活動中所占比例過高。大量原住民族婦女和女童還從事報酬低、工作條件不安全的家政工作。她們在非正規就業中的比例過高，導致收入、福利和社會保障微薄。她們還在工作場所面臨歧視性性別成見和種族偏見，包括經常被禁止穿著自己的服裝或使用自己的語言。原住民族婦女在工作中經常面臨各種形式的性別暴力和騷擾，所受待遇則與強迫勞動和各種形式奴役相當。各國應為原住民族婦女和女童創造平等機會，使其獲得必要的教育和培訓，以增加就業前景，並為其從非正規經濟部門向正規經濟部門過渡提供便利。各國還應保證原住民族人民和婦女不受歧視地繼續從事自己的職業並從中受益。





參、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析



參、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）。



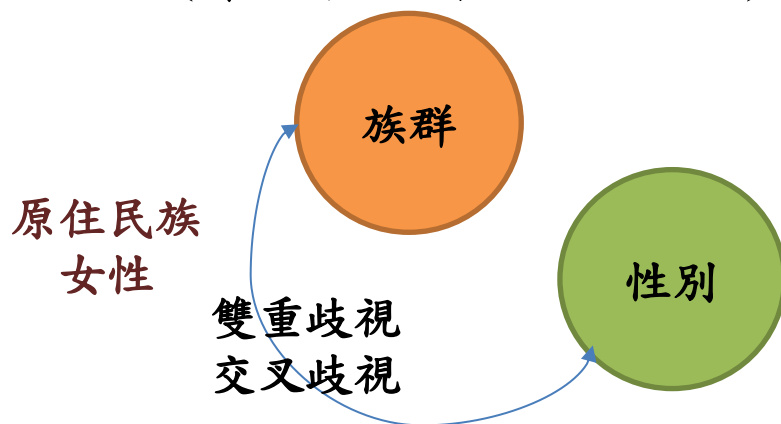
參、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

- 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)。



參、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）。





參、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

- 依據研究調查結果顯示婦女平均月收入，14~64歲婦女具原住民身分者「沒有收入」占比較高(21.7%)，個人平均收入為1萬9,713元。(新北市政府社會局委託辦理「婦女需求調查報告書」， 114年3月)。
- 本市偏區需多元就業機會，原住民及新住民多從事基層技術工及勞動工作。原住民女性從事「事務支援性工作」占比(39.8%)較高、「服務銷售人員居次」(31.2%)。(新北市政府社會局委託辦理「婦女需求調查報告書」， 114年3月)。

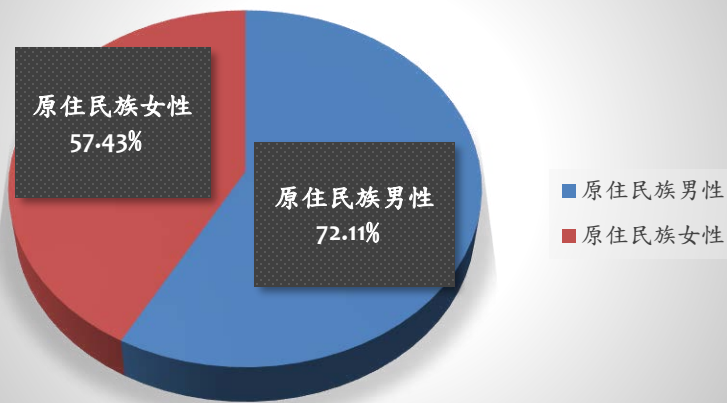




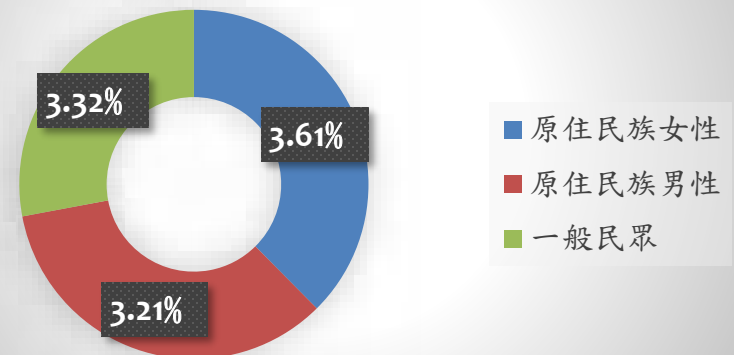
參、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

依原住民族委員會113年「原住民族勞動參與情形—按人口特性分析」資料顯示，在勞動力參與率上，原住民族女性勞動力參與率(57.43%)低於原住民族男性勞動參率(72.11%)。在失業率上，原住民族女性失業率(3.61%)高於原住民族男性失業率(3.21%)，且也比一般民眾女性(3.46%)高。

原住民族性別勞動力參與率



原住民族性別失業率





參、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

根據原住民族委員會113年原住民族就業狀況調查顯示，女性原住民族勞動力人數為301,288人，女性失業人口數為5,267人，男性失業人口數為4,997人，女性原住民族失業率為3.61%，男性為3.21%，女性原住民族失業率高於男性原住民族。

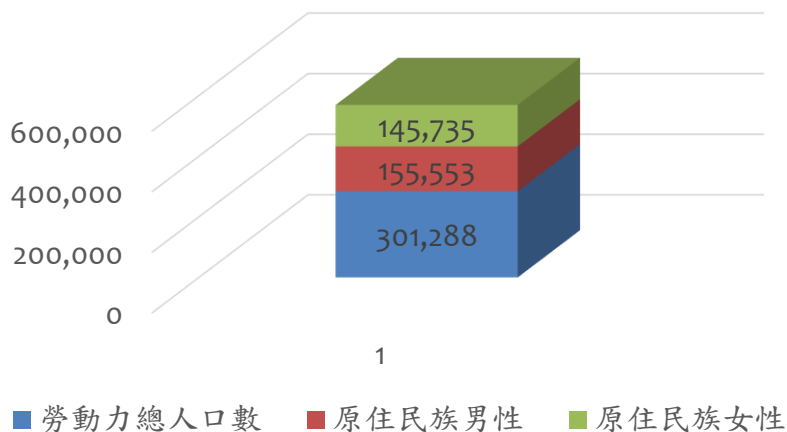




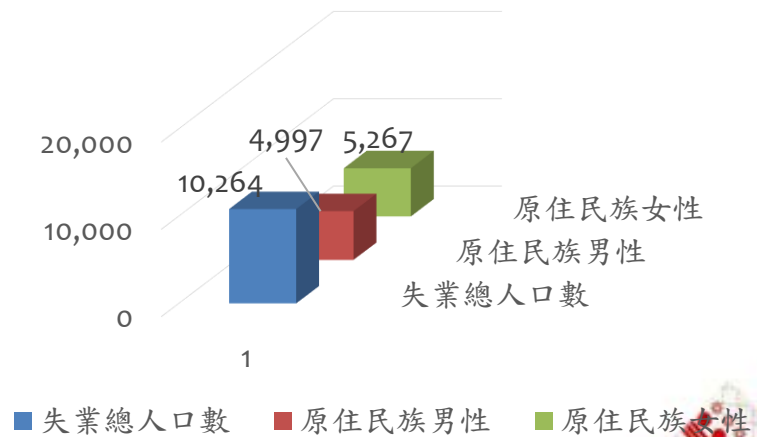
參、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

依據原住民族委員會最新「113年原住民就業狀況調查摘要分析與統計結果表」，原住民族勞動力總人數301,288人，男性155,553人，女性14,51735人。失業總人口數10,264人，男性4,997人，女性5,267人。

113年原住民就業人口



113年原住民失業人口

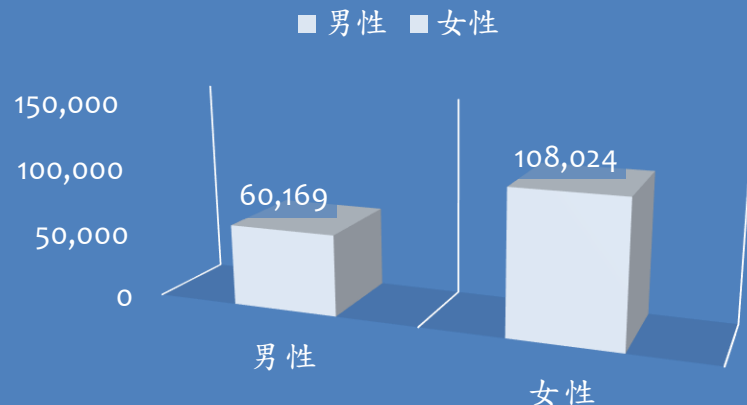




參、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

依據原住民族委員會最新「113年原住民就業狀況調查摘要分析與統計結果表」之原住民族非勞動力狀況，113年原住民族非勞動力人數有163,471人，女性總人數108,024人，男性總人數60,169人，原住民族女性未參與勞動最大的原因為料理家務，佔40.80%；其次為高齡、身心障礙，佔27.22%；第三為求學及準備升學21.87%。

原住民族未參與勞動就業人口
(113年)



原住民族女性未參與勞動最大的原因在料理家務，佔40.80%。



參、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。





肆、原住民女性求職就業案例分享



案例1—原住民女性面試篇(文獻案例)

【案例】原住民族女性面試就業

S 是位 T 大理工科系的原住民女性，從小就對理工科學很有興趣，也常觀看原民台「科學小原子」等節目，畢業後在某科學園區面試時，老闆看到 S 即提問會不會喝酒？會不會吃檳榔？就學、畢業是否因原住民身分加分？S 表示自己不菸不酒、也不會吃檳榔，老闆就對 S 說你真不像原住民，而且你的牙齒也蠻白的，另外 S 表示雖然入學時有因為原住民身分加分，但是有多少原住民學生因加分政策考上大家眼中的好學校，生存不下去而休學呢？但從老闆的反應及態度看來似乎對 S 的機械理工能力仍抱持懷疑，認為女性並不適任這一類相關工作，S 已經遭遇過不下數次同樣的面試情況，不禁懷疑自己的面試及未來職場生涯是否能順利…

資料來源：原住民族委員會CEDAW案例教材(11311)



案例1—原住民女性面試篇(性別觀點分析)

台灣原住民族女性在環境、能源與科技等領域明顯屬於少數，且人數隨階層升高而減少，此不僅帶來諸多樣版效應，造成原住民族女性在職涯適應與發展上的阻礙，也間接導致女性和弱勢使用者的觀點持續在上述場域中被忽視...

資料來源：原住民族委員會CEDAW案例教材(11311)



案例2—族群歧視求職篇(文獻案例)

居住於都會區的原住民婦女深刻經驗到「族群」及「性別」的雙重歧視經驗，原鄉的人口大量外移至非原鄉，因為生活成本的考量多居住於都會邊緣，或者集中居住於國宅內，他們也常直接面對來自主流文化對原住民的刻板印象。原住民婦女在面對就業甄選時就常蒙受不禮貌、不合理的面試待遇，「在面試時，老闆看到我是原住民就問我說你會不會喝酒？你會不會吃檳榔？我跟她說我不會，那個老闆就說你真不像原住民，而且你的牙齒也蠻白的(個訪 I/高雄)」。除就業經驗外，這些刻板印象也讓他們在求助正式資源時屢屢受挫，甚至遭到政府單位承辦人員的言詞侮辱，「我們那邊邊緣地帶的家庭，像是生活困難，但是家中有財產申請補助的時候會產生困難，所以需要團體的幫助。我們那邊看到原住民申請都會刁難她們，因為她們很多都看不懂字(20130710-新北市-E)」。

這些不友善的經驗與環境讓他們被排拒在資源之外，被社會邊緣化與汙名化，被相對剝奪了求助的權益，「其實我在服務的時候，我們都會有原住民的社工員去輔導，但是他們只要看到，因為他們一進去那個機關，他們就覺得好像沒有一樣的顏色，跟我一樣，就不敢進去(20130702-高雄-D)」。以救濟途徑為例，原住民婦女在各種友善女性的就業福利規定受到剝奪的時候，往往因對舉證投訴感到惶恐，而放棄自己應有的權益。而國家政策亦並未有積極協助原住民婦女尋求救濟途徑的友善作法。其他因性別及族群因素而引發衝突還包括家庭婚姻的衝突，「嫁給漢人之後，我發現我的夢想完全破碎。那時候的婆婆和我說，妳是番仔，嫁給我兒子，那妳們的家人是不是都會來跟我們住？他們都有既定的印象，因此我很害怕，導致三年來，我父母都不知道我住在哪裡(20130719-台東-D)」。

資料來源：以 CEDAW 檢視台灣原住民婦女經濟與社會福利現況(李碧琪、劉宏信)



案例2—族群歧視求職篇(分析討論)

針對上述案例2，台灣原住民婦女生活處境的現況，現行政策對於消除原住民婦女相對弱勢處境仍有非常大的差距，甚至需再檢視政策制定的價值思維。雖然明訂相關法律，但與亞州國家對原住民婦女遭受的壓迫與歧視事實、對於落實原住民婦女參與自決的權利、對推動原住民族認同與文化等之應有作為落差懸殊。

資料來源：以 CEDAW 檢視台灣原住民婦女經濟與社會福利現況(李碧琪、劉宏信)

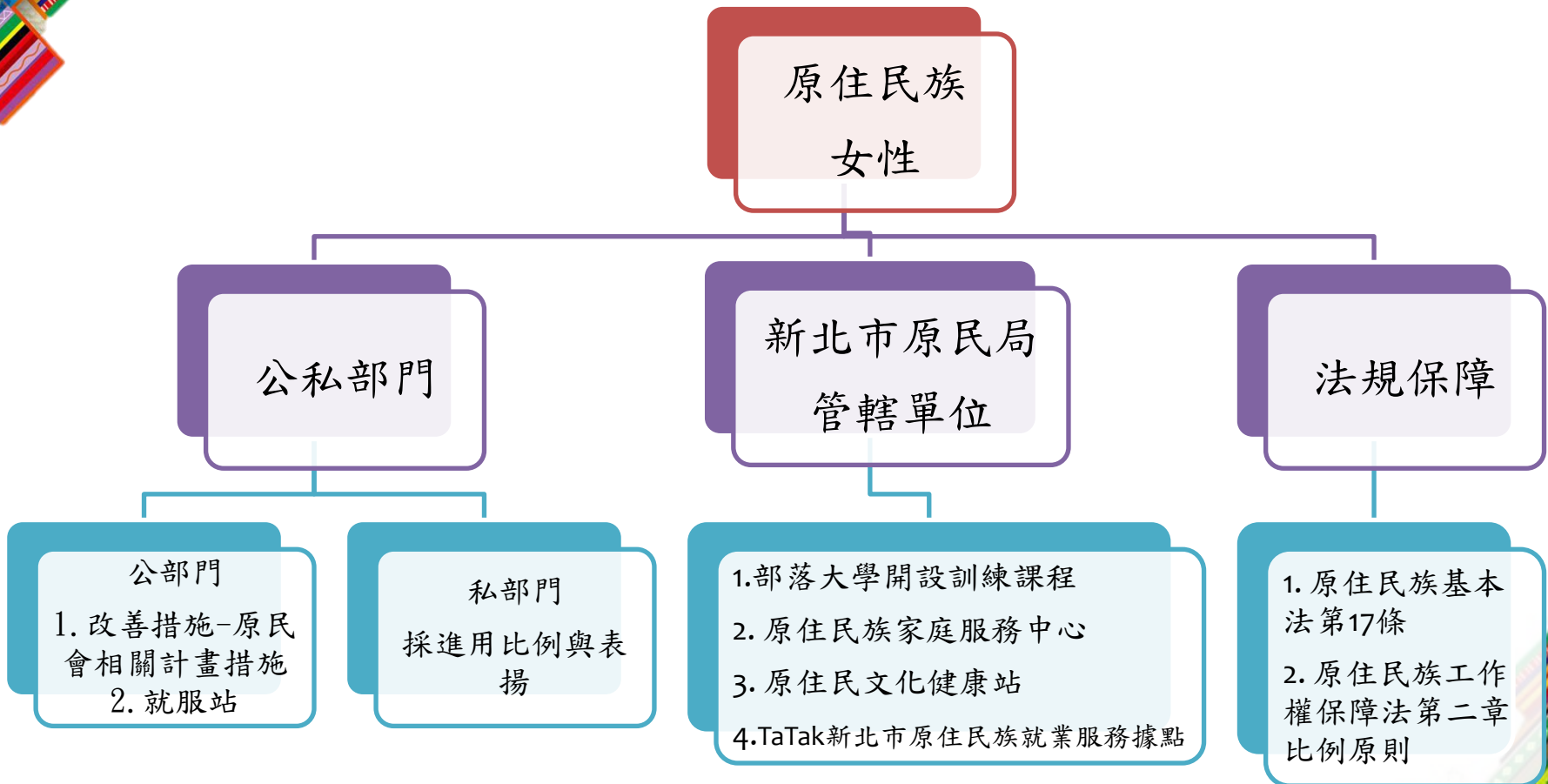


伍、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力





伍、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力





伍、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-112年度超額進用原住民族機關（構）及廠商獎勵表揚
實施計畫

為鼓勵公私部門關注原住民族就業發展議題，勉勵其對促進原住民族穩定就業之貢獻，透過獎勵方式嘉許超額進用原住民族績優單位，保障原住民族工作權益。



伍、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「原住民族就業服務專員」，協助原住民族就業。

- 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。



伍、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。



伍、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。



伍、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

新北市原民局管轄單位

【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。



伍、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

新北市原民局管轄單位

【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。





伍、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

新北市原民局管轄單位

【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。



伍、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

新北市原民局管轄單位

【TaTak新北市原住民就業服務據點】



就業服務據點於114年2月3日正式進駐位於新店區**TaTak新北市原住民族就業服務據點**，設置督導1名，就業服務員4名，除輔導原住民族民眾就業外，也會深入原住民聚落，提供符合在地族人需求的就業諮詢及輔導。



伍、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
- 政府應保障原住民族工作權，並針對原住民族社會狀況及特性，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。



伍、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 26 條
- 政府應積極辦理原住民族社會福利事項，規劃建立原住民族社會安全體系，並特別保障原住民兒童、老人、婦女及身心障礙者之相關權益。
- 第 29 條
- 政府為保障原住民族尊嚴及基本人權，應於國家人權法案增訂原住民族人權保障專章。





伍、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

【法規保障】

新北市保障原住民族就業自治條例(112 年 8 月 16 日 修正)

第 4 條 新北市議會、本府與所屬各級機關、學校及公營事業機構（以下簡稱各機關）下列職務進用總額每滿五十人時，應至少進用原住民一人：

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

本市原住民地區之各機關進用前項人員之總額，應有二分之一以上為原住民。

未達前二項進用比例之各機關，應按月向本局設立之專戶繳納差額補助費，其金額依差額人數乘以每月基本工資之一點五倍計算。

前三項規定於相關勞務委外案件適用之。

伍、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

【法規保障】

性別工作平等法

- 第 1 條 第1項
- 為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。
- 第 6-1 條
- 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。



伍、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

【法規保障】

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。
- 第 8 條
- 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 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。



伍、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

【法規保障】

性別工作平等法

- 第 10 條

- 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

- 第 11 條

- 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。
- 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。



伍、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

【法規保障】

性別工作平等法

- 第 12 條
- 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：
 - 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
 - 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷降調、獎懲等之交換條件。





簡報完畢 感謝您的聆聽