



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、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。



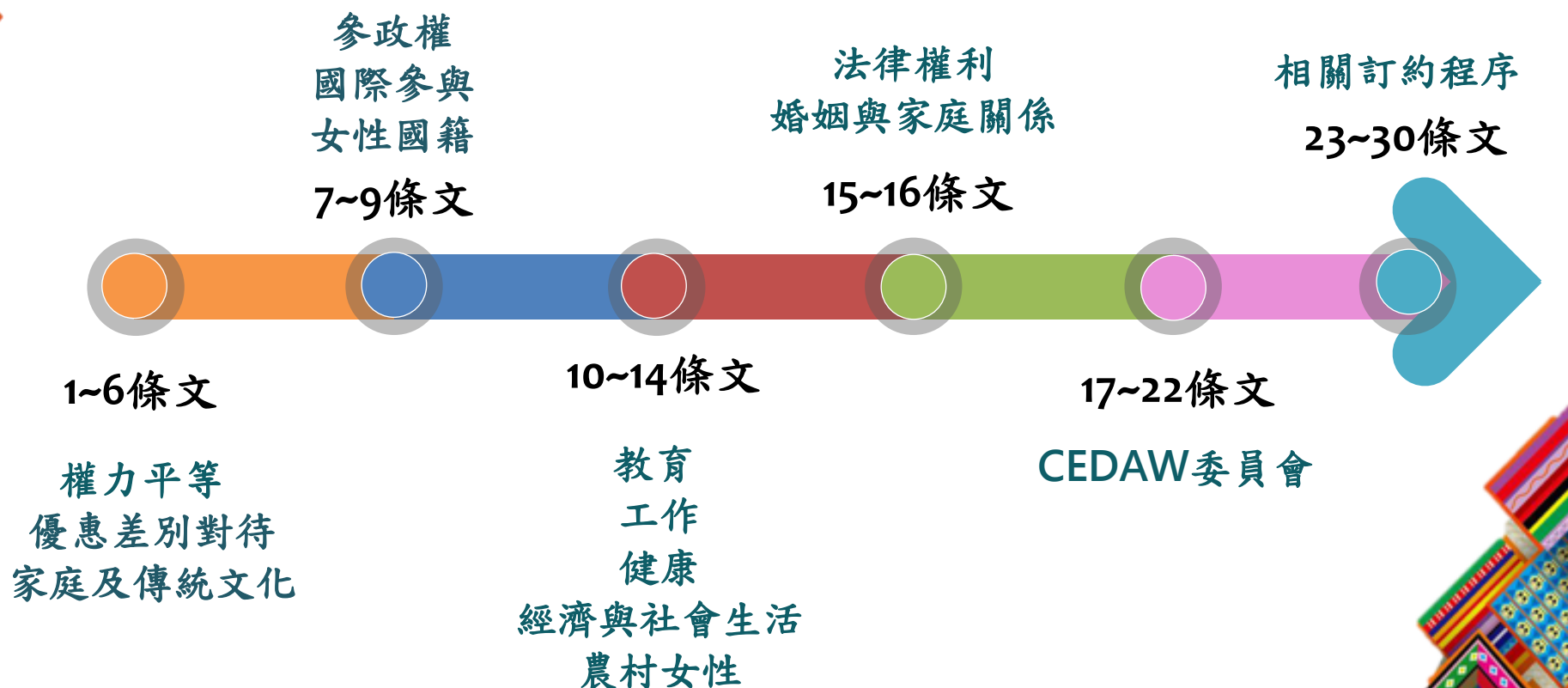
涉及多元性別平等權利，如**就業權**、教育權、農村婦女權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權等。

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、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)。



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

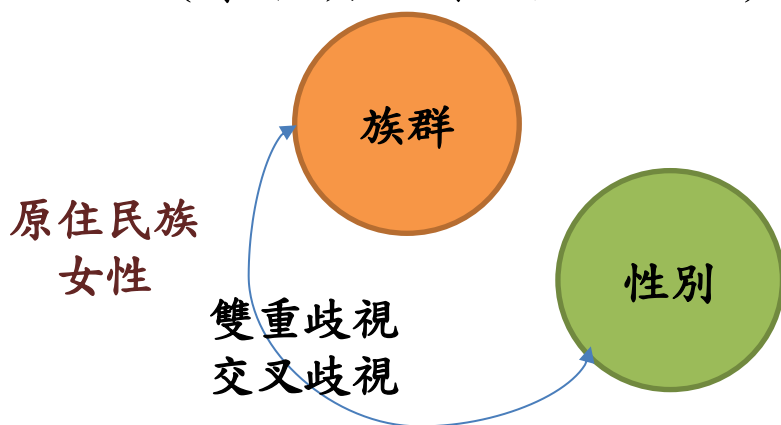
第5條

- 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；
 - （b）保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。



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）。

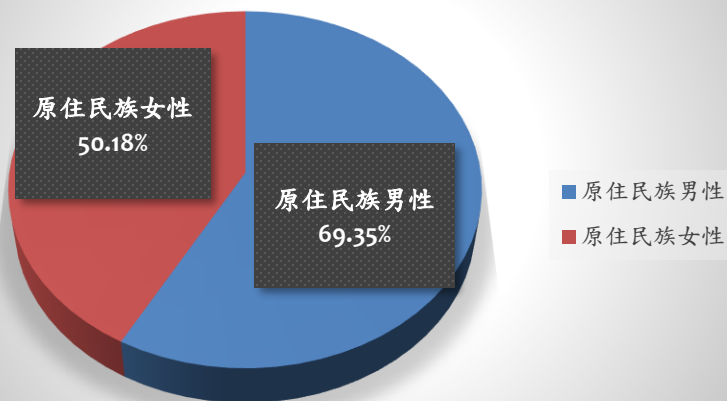




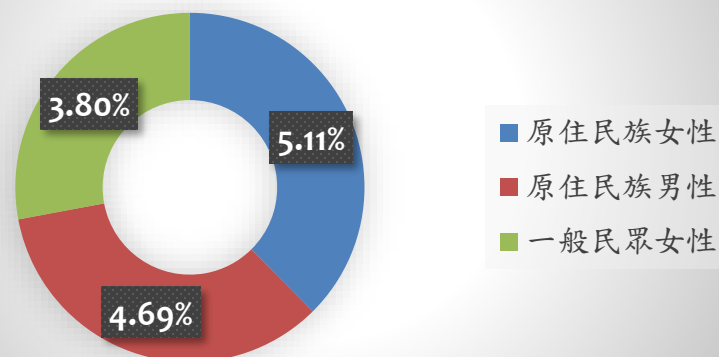
貳、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

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

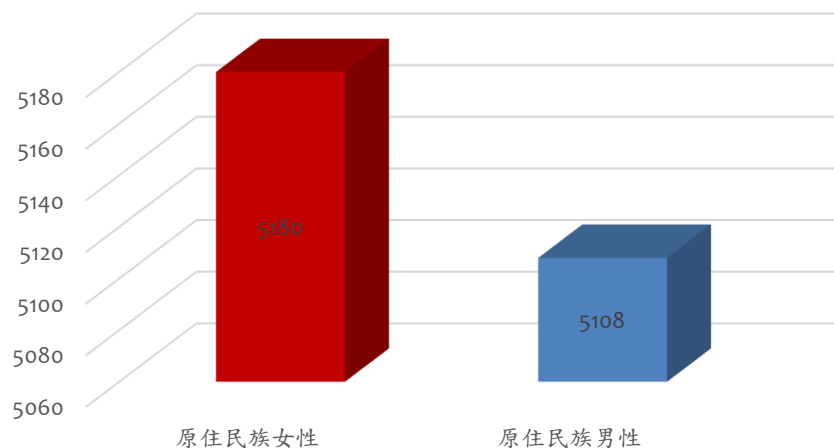




貳、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

根據原住民族委員會112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291,848人，女性失業人口數為5,108人，男性失業人口數為5,180人，女性原住民族失業率為3.64%，男性為3.41%，女性原住民族失業率高於男性原住民族。

原住民族男性、女性失業與就業人口數

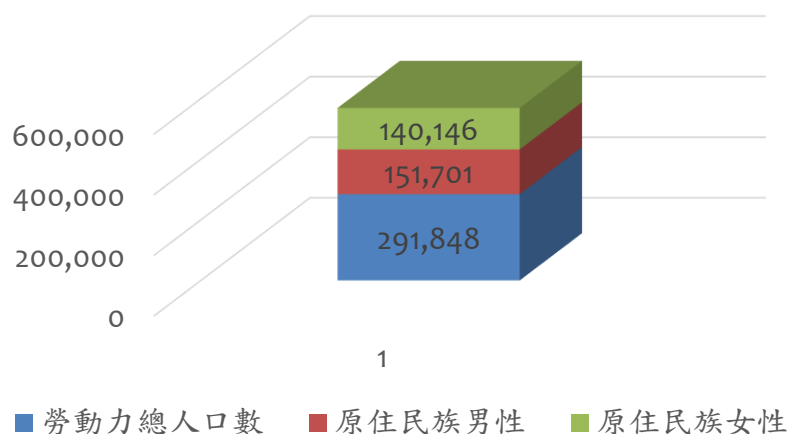




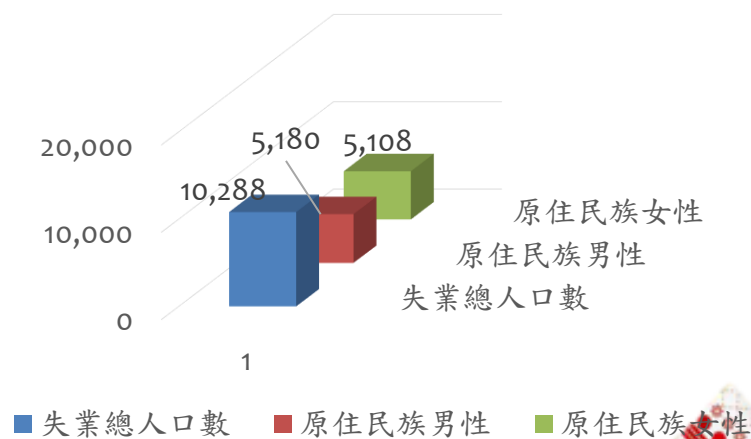
貳、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

依據原住民族委員會最新「112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291,848人，男性151,701人，女性14,0146人。失業總人口數10,288人，男性5,180人，女性5,108人。

112年原住民就業人口



112年原住民失業人口

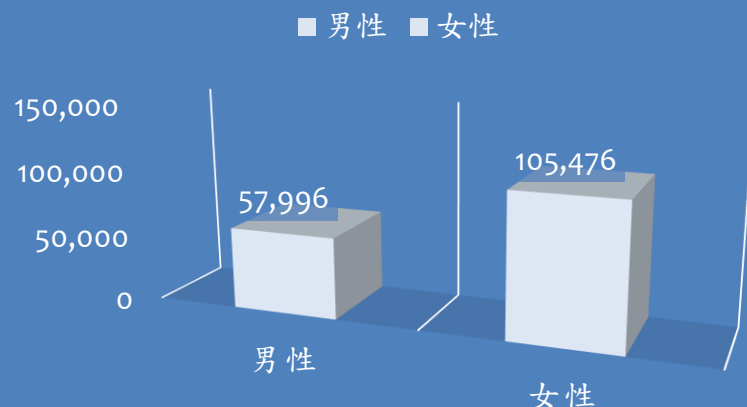




貳、台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

依據原住民族委員會最新「112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，112年原住民族非勞動力人數有163,471人，女性總人數105,476人，男性總人數57,996人，原住民族女性未參與勞動最大的原因為高齡、身心障礙，佔27.80%；其次為料理家務，佔27.64%；第三為求學及準備升學26.667%。

原住民族未參與勞動就業人口
(112年)



原住民族女性未參與勞動最大的原因在高齡、身心障礙佔27.80%。



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。

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。



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。



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。



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，配置條件、勞務考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。



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。



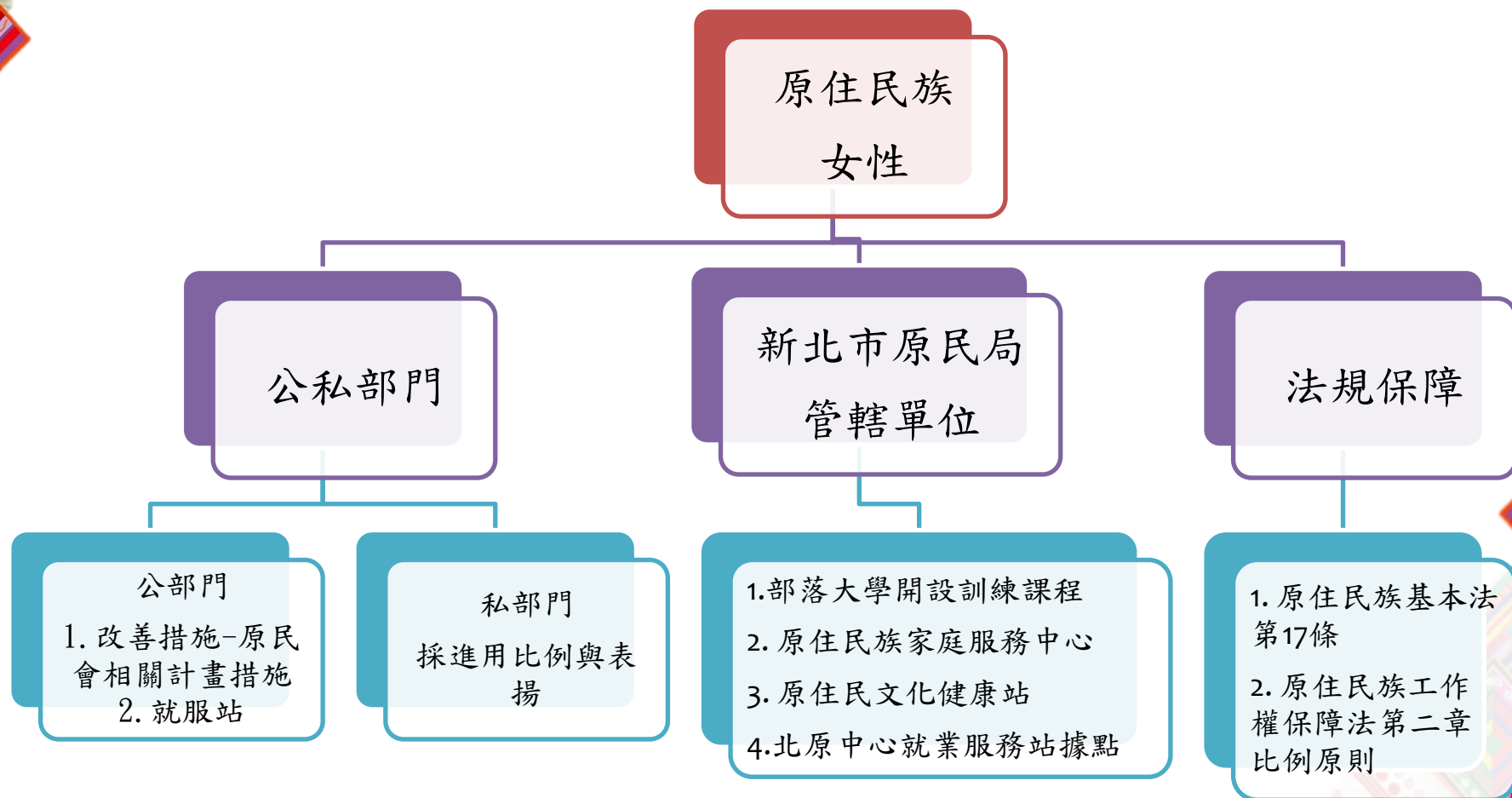


肆、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力





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-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。



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。



伍、提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

新北市原住民族服務中心就業服務據點



就業服務據點於113年7月1日正式進駐新北市原住民族服務中心提供服務，設置督導1名，就業服務員5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。



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 --- 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。



簡報完畢 感謝您的聆聽