



消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教材

委員會單一性別
不止三分之一



新北市政府人事處

112.8更新



CEDAW簡介



推動委員會性別比例原因



委員會性別比例法源依據



本府現況(含案例分析)



延伸議題

CEDAW簡介

背景

為了促進世界各國實踐男女平等，聯合國大會於1979年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(簡稱CEDAW)，是保障婦女人權的完整清單，也是各國用以檢視其婦女人權保障執行情況的最佳評估指標。

縮寫全稱

Convention on the
Elimination of All Forms of
Discrimination
Against
Women

推動委員會性別比例原因

女性參與決策包含「形式平等」及「實質平等」等兩個層面。

形式平等認為男性和女性必須接受完全相同的對待，但卻可能忽視在傳統工作環境中，男性和女性獲得機會的管道並不同。

實質平等則透過保障女性參與決策之機會與權利，提高女性對政策及資源配置的影響性，例如「性別比例原則」。

推動委員會性別比例原因(續)

性別比例是在公共參與上，積極促進性別平權的一種措施。長期以來，女性較少有機會出任具有決策性質的職位或參與決策。為了實現實質平等並翻轉此現象，促進不同性別於公共事務參與比例之提升，已成為社會共同關注的議題，故透過暫行特別措施推動政府機關委員會性別比例不低於三分之一，以鼓勵男女平等參與之機會。

委員會性別比例法源依據(續)

CEDAW 條文

第1-6條：定義何謂婦女歧視、規定國家義務

第7-9條：婦女政治及公共參與平等之權利

第7條(b)款：政治和公共生活 參與政府政策之制定執行

消除政治和公共生活中對婦女的歧視，
保障婦女在與男子平等的條件下，參與
政府政策的制訂及執行(註)，並擔任公職，
執行公務。

註：推動之目的在於使婦女享有制定政策的代表權與任公職之平等權利、公開徵聘且可對其結果申訴 及可參與相關非政府組織等，並有助於促使公共決策採納性別觀點。

委員會性別比例法源依據(續)

第23號一般性建議

第15段：採取暫行特別措施，鼓勵男女平等參與社會公共生活。

第16段：婦女參與的比例達到30%至35%，就會對政治方式和決定內容產生實際影響。

第28、29段：確保任命婦女或與男性平等的條件下優先考慮女性，擔任政府諮詢機構的職務。政府應引領輿論，並改變歧視或阻礙婦女參與政治和公眾事務的態度。

第3次國家報告

第25點：將三分之一性別比例提升至40%，或以性別平衡原則(50:50)取代，以免三分之一性別比例成為公部門女性代表之上限。

新北市性別平等政策方針

具體落實各委員會、公營事業單位及政府財團法人機構等委員會委員任一性別不低於三分之一之原則，並以提升至40%為目標。

委員會性別比例法源依據(續)

第5號一般性建議

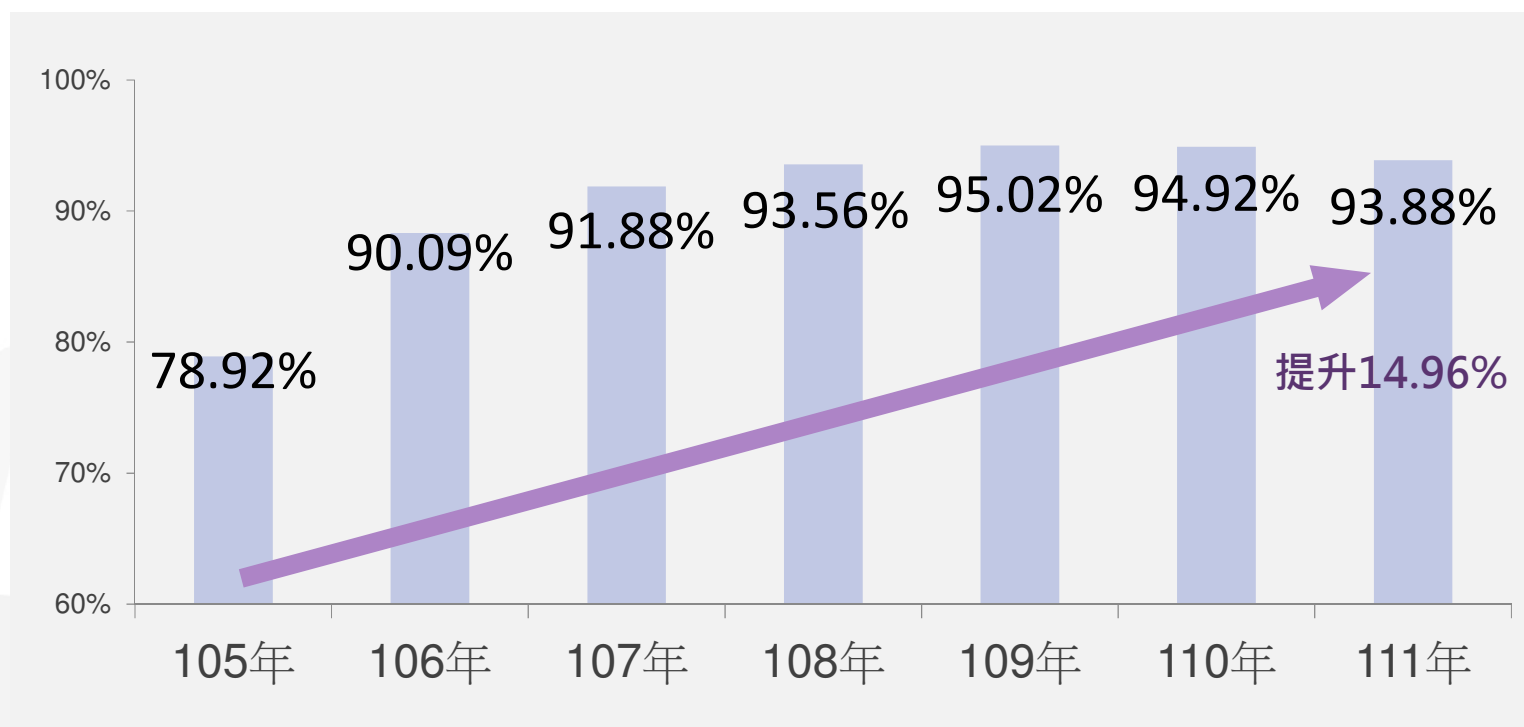
建議各國採取更多臨時性特別措施，以推動女性在政治上的參與。

第25號一般性建議

第33點：為婦女創造機會，克服部分領域人數不足的問題，重新分配資源和權力，消除過去或現在的歧視現象，加速實現事實上的平等。

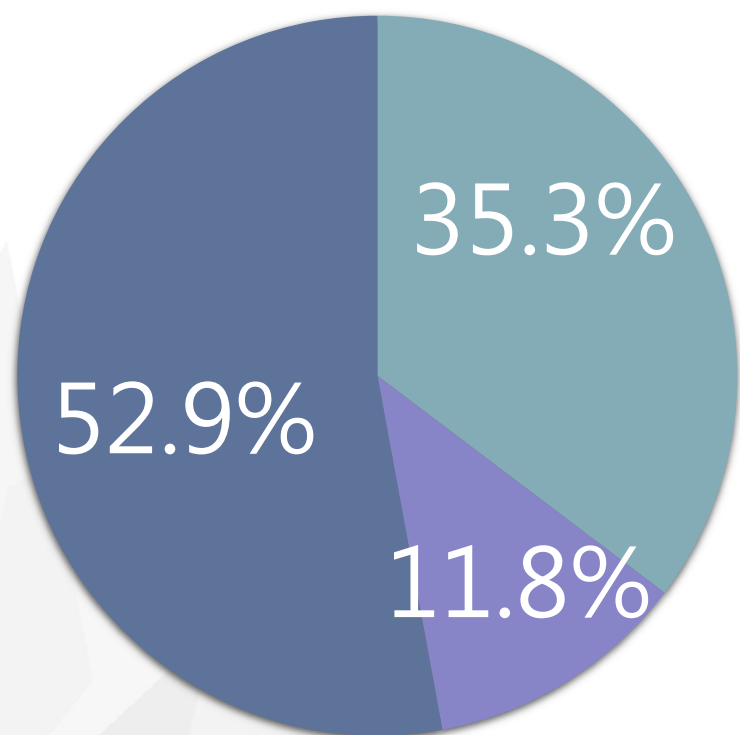
本府現況(含案例分析)

各機關委員會性別比例達成情形



本府現況(含案例分析)(續)

112年1月各機關委員會任一性別比例未達三分之一原因分析



- 類型一 委員須具備某項男女比例失衡的特定專長、經驗或職業類型 **35.3%**
- 類型二 委員係由外部相關團體推派 **11.8%**
- 類型三 其他(如：任期內委員異動) **52.9%**

本府現況(含案例分析)(續)

改進委員會性別比例的策略

原因分析

類型一

類型二

類型三

策略

委員會任期屆滿或新成立時

- ☑ 參考中央或鄰近縣市類似委員會之委員性別比例達成情形及委員名單
- ☑ 簽選之委員名冊中註明性別，並請首長注意性別比例之規定

訂定、修正設置要點

- ☑ 檢視設置要點並簽會人事、法制單位(如：彈性調整委員人數、放寬資格限制、機關代表委員取消特定職稱限制...等)

視其未達成比例之原因彈性運用左列策略

未達成性別比例之機關

- ☑ 列入機關性別平等專案小組討論
- ☑ 研提具體改進計畫
- ☑ 訂定分年達成目標

本府現況(含案例分析)(續)

原因分析：類型一

委員須具備颱風、地震、公安等性別比例失衡的特定專長

案例分析1 新北市災害防救專家諮詢委員會

CEDAW
一般性
建議

依第23號一般性建議第28、29段：確保任命婦女或與男性平等的條件下優先考慮女性，擔任政府諮詢機構的職務，改變歧視或阻礙婦女參與政治和公眾事務的態度。

策略

提供符合性別比例之新任委員建議名單，並請首長勾選時留意性別比例。

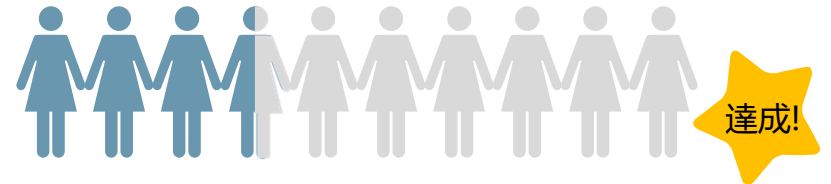
改善情形

108年女性委員7名(17.5%)，男性委員33名(82.5%)
111年女性委員14名(35%)，男性委員26名(65%)

108年



111年



本府現況(含案例分析)(續)

原因分析：類型二

部分委員由外部機關團體推派代表擔任。

案例分析2 新北市核能安全監督委員會

CEDAW
一般性
建議

依第23號一般性建議
第29點：確保具資格的婦女被提名為公共團體的成員，編制和保存該等婦女名冊，以便於提名。

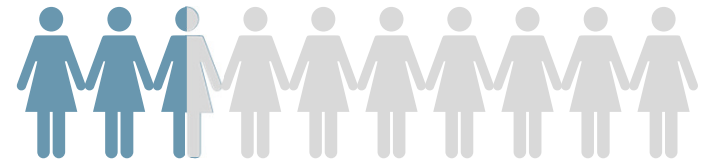
策略

函請相關機關團體協助推派次屆代表時注意性別比例平衡性。

改善情形

108年女性委員6名(26.09%)，男性委員17名(73.91%)
111年女性委員9名(39.13%)，男性委員14名(60.87%)

108年



111年



達成!

本府現況(含案例分析)(續)

原因分析：類型二

部分委員由指定職務人員擔任，如指定特定機關首長擔任，致未達成性別比例。

案例分析3 新北市區段徵收委員會

CEDAW
一般性
建議

依第23號一般性建議第15、16段：採取暫行特別措施，鼓勵男女平等參與社會公共生活。婦女參與的比例超過三分之一，就會對政治方式和決定內容產生實際影響。

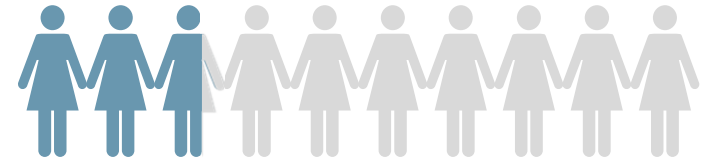
策略

修正設置辦法，增加委員遴選彈性，以達成性別比例。

改善情形

108年女性委員4名(28.57%)，男性委員10名(71.43%)
111年女性委員8名(57.14%)，男性委員6名(42.86%)

108年



111年



達成!

延伸議題

討論議題1

在符合委員任一性別比例不低於三分之一的前提下，委員遴聘如何兼顧「性別」、「專業能力」及「特定專長」？

思考
方向

1. 依第23號一般性建議，與男性平等的條件下優先考慮女性，能改變歧視或阻礙婦女參與政治和公眾事務的態度。
2. 例如本市災害防救專家諮詢委員會，委員不同性別人員具有相同專業時，可考慮優先遴用少數性別人員。

延伸議題(續)

討論議題2

部分委員會成員須具備某項男女比例失衡之特定專長、經驗或職業類型，機關遴聘委員不易，如何培養不同性別專長人員？

思考
方向

可透過教育訓練、與大專院校合作培育人才及建立人才資料庫等方式培養不同性別專長人員。

延伸議題(續)

討論議題3

為了提升女性參與公共事務的機會，除了要求「性別比例不低於三分之一」外，還有其他方式嗎？

思考
方向

可考慮深化性別意識培力，亦可依第23號一般性建議，在制定決策時接納不同性別人員之觀點。

延伸議題(續)

未來展望1

性別比例規定明文化

鼓勵各機關將三分之一性別比例規定納入委員會設置要點。

思考
方向

依第23號一般性建議，婦女參與的比例超過三分之一，就會對政治方式和決定內容產生實際影響。

延伸議題(續)

未來展望2

任一性別比例不低於40%

鼓勵已達成委員會任一性別比例不低於三分之一者，提高任一性別比例至不低於40%。

思考
方向

依第3次國家報告，將三分之一性別比例提高至40%，以免三分之一性別比例成為公部門女性代表之上限。

延伸議題(續)

未來展望3

向民間推廣

提供政府推動經驗讓民間團體參考，鼓勵民間團體(理監事)達成任一性別比例不低於三分之一，讓性別比例觀念能深入社會每個角落。