



教育部人事服務簡訊

人事法令宣導

綜合業務

- 一、檢送修正「教育部人事處所屬人事機構因應重大教育人事案件通報及處置注意事項」部分規定、通報單及其對照表各 1 份。(本部 109 年 6 月 22 日臺教人(一)字第 1090081485 號函)
- 二、行政院人事行政總處 109 年 6 月 23 日總處給字第 1090035729 號函以，有關公教人員得否就同一子女分別申領「子女教育補助」及「原住民族委員會獎助大專校院原住民學生實施要點」之助學金。(本處 109 年 6 月 30 日臺教人(一)字第 1090091923 號函)

考試、任免、敘薪、兼職

- 一、公立學校專任教師職前曾任文化機構專業人員，其職務等級相當且服務成績優良之年資，得按年採計提敘薪級，並受所聘職務等級最高年功薪之限制。(本部 109 年 5 月 12 日臺教人(二)字第 1090026333 號函)
- 二、銓敘部 109 年 6 月 16 日部管四字第 1094945357 號函檢送「各機關辦理聘用人員登記備查實務作業注意事項」1 份。(本部 109 年 6 月 18 日臺教人(二)字第 1090088215 號書函)

服務、考核

- 一、國立大學相當簡任第11職等以上公務員進入大陸地區申請案經該部許可後，如遇不可抗力等因素，須變更行程之辦理方式，請依內政部109年3月23日內授移字第1090931199號書函辦理。（本部109年4月23日臺教人(三)字第1090044240號書函）
- 二、內政部修正「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」及有關具多重通報身分之公務員及特定身分人員(含退離職)進入大陸地區返臺後通報事宜。（本部109年4月27日臺教人(三)字第1090024986號書函）
- 三、內政部修正「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區作業規定」部分規定及「臺灣地區公務員及特定身分人員赴大陸地區線上申請須知」。（本部109年4月27日臺教人(三)字第1090025547號書函）
- 四、內政部修正「簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全利益或機密之公務員及警察人員赴大陸地區作業要點」部分規定、「簡任(或相當簡任)第十職等及警監四階以下未涉及國家安全、利益或機密之公務員及警察人員赴大陸申請表」。（本部109年4月28日臺教人(三)字第1090027553號書函）
- 五、為因應109年防汛期來臨，行政院人事行政總處業修正「天然災害停止上班及上課作業Q&A（問答資料）」，並置於該總處網站最新消息項下。（本部109年4月30日臺教人(三)字第1090060437號書函）
- 六、為落實考績覈實考評意旨，貴機關（構）學校如於事後知悉所屬公務人員過去違法失職行為，或原於所屬公務人員涉案年度所為考績評定有違誤情事，請視個案事實予以適當處理，並應避免重複考評。（109年5月8日臺教人(三)字第1090062060號函）

- 七、公務人員因年中亡故或罹患傷病，致無法親持國民旅遊卡於特約商店刷卡消費，其強制休假補助費之請領，應以其當年度應上班日數核給休假，並據以計算休假補助費及未休假加班費。（本部109年5月11日臺教人(三)字第1090064980號書函）
- 八、檢送行政院修正「行政院表揚模範公務人員要點」第5點、第6點、第8點、「行政院辦理模範公務人員審議程序及表揚作業規定」第4點、第5點、第6點及相關修正規定對照表。（本部109年5月14日臺教人(三)字第1090064871號書函）
- 九、財團法人聯合信用卡處理中心為提升資訊安全，109年5月18日於國民旅遊卡檢核系統新增使用者登入身分驗證機制功能。（本部109年5月14日臺教人(三)字第1090069407號書函）

待遇、福利、退休、撫卹

- 一、檢送修正之「公立學校教職員退休事實表」1份，請查照轉知。（本部109年3月30日臺教人(四)字第1090045820號書函）
- 二、「公立學校教師獎金發給辦法」，業經本部於中華民國109年4月29日以臺教人(四)字第1090048465B號令修正發布。（本部109年4月29日臺教人(四)字第1090048465號函）
- 三、衛生福利部修正「執行嚴重特殊傳染性肺炎醫療照護及防治發給補助津貼及獎勵要點」第2點及第4點規定，並自109年1月15日生效。（本部109年4月16日臺教人(四)字第1090055625號書函、本部109年5月14日臺教人(四)字第1090068562號書函、本部109年6月3日臺教人(四)字第1090079660號書函）
- 四、衛生福利部訂定「執行嚴重特殊傳染性肺炎醫療照護之醫護人員津貼申請作業須知」。（本部109年4月29日臺教人(四)字第1090061003號書函）

- 五、公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 4 條規範應計入每月退休所得之社會保險年金計算方式及範例說明。(本部 109 年 4 月 30 日臺教人(四)字第 1090049876 號書函)
- 六、衛生福利部修正「執行嚴重特殊傳染性肺炎醫療照護之醫事人員津貼申請作業須知」(本部 109 年 5 月 14 日臺教人(四)字第 1090069335 號書函)
- 七、衛生福利部訂定「執行嚴重特殊傳染性肺炎醫療機構獎勵金申請作業須知」。(本部 109 年 5 月 14 日臺教人(四)字第 1090069316 號書函)
- 八、衛生福利部為提升嚴重特殊傳染性肺炎醫療照護之醫事人員津貼、獎勵金撥付效率，請各醫院配合辦理事項。(本部 109 年 5 月 22 日臺教人(四)字第 1090072115 號書函)
- 九、銓敘部 109 年 5 月 29 日部退四字第 1094940141 號令以，有關聘僱人員於同一機關學校聘僱期間，具有「因違反契約所定義務而經服務機關學校予以解聘僱」或「未經服務機關學校同意而於契約期限屆滿前離職」情事，其公、自提儲金本息應如何發給事宜。(本部 109 年 6 月 10 日臺教人(四)字第 1090082120 號書函)
- 十、銓敘部修正「公教人員保險被保險人一次性離退給與按月攤提計算所據平均餘命標準表」，並自 109 年 6 月 1 日起生效。(本部 109 年 6 月 11 日臺教人(四)字第 1090080491 號書函)
- 十一、有關公立學校教師經學校同意借調至公營事業機構及行政法人辦理留職停薪之年資，於回任教職到職支薪後，補繳退撫基金費用本息相關事項。(本部 109 年 6 月 16 日臺教人(四)字第 1090082037 號函)
- 十二、衛生福利部修正「執行嚴重特殊傳染性肺炎醫療機構獎勵金申請作業須知」。(本部 109 年 6 月 29 日臺教人(四)字第 1090091226 號書函)

人事動態

■本部同仁部分

請參閱本處人事動態專區網址：

<https://depart.moe.edu.tw/ED4200/News.aspx?n=00DC971B0DE5D06A&sms=A725A1E1649858BF>

■人事人員部分：

請參閱本處人事動態專區網址：

<https://depart.moe.edu.tw/ED4200/News.aspx?n=0DA58D79B53DAFA0&sms=D2ABB3207E9CB94A>

福利 PLUS 一覽表

序號	項目	說明
1	築巢優利貸 (全國公教員工房屋貸款)	108 年至 110 年「築巢優利貸」，由<u>臺灣銀行股份有限公司</u>承作。方案說明如下： 一、辦理期間：自 108 年 1 月 1 日起至 110 年 12 月 31 日止，為期 2 年。 二、適用對象：全國各機關、公立學校及公營事業機構所屬編制內員工（不含試用人員及約聘僱人員）。 三、貸款利率：按郵政儲金 2 年期定期儲蓄存款機動利率（1.560%）固定加碼 0.465% 計算，機動調整。 四、貸款期限：最長為 30 年。 五、洽詢電話：0809-066-666 按 3（中信銀各分行）。
2	貼心相貸 (全國公教員工消費貸款)	「貼心相貸」，由<u>臺灣土地銀行</u>承作。方案說明如下： 一、辦理期間：自 107 年 7 月 1 日起至 110 年 6 月 30 日止，為期 3 年。 二、適用對象：中央及地方各機關、公立學校及公營事業員工。 三、貸款利率：按郵政儲金 2 年期定期儲蓄存款機動利率（1.6%）固定加碼 0.505% 計算，機動調整。 四、貸款期限：最長為 7 年。 五、洽詢電話：02-2314-6633（土銀各分行）。
3	闔家安康 (公教員工團體意外保險)	108 年至 110 年「闔家安康」，由<u>中國人壽</u>承作。方案說明如下： 一、辦理期間：自 108 年 4 月 1 日起至 110 年 3 月 31 日止，為期 2 年。 二、適用對象：中央及地方各機關編制內現職員工（含各機關派駐海外人員、約聘僱人員）及其配偶、父母、子女。 三、洽詢電話：0800-098-889（中國人壽）。
4	全國公務員工 網路購書 優惠方案	TAAZE 讀冊生活-提供全國公教員工網路購書優惠方案 http://www.taaze.tw/gov_index.html，不定期提供優惠措施。

序號	項目	說明
5	全國公教健檢方案	第一類人員：中央機關政務人員（部長及 2 位政務次長）；中央二級機關以上簡任第 12 職等以上主管人員（常務次長、主任秘書及各司處主管人員），每年補助 1 次，補助金額以新臺幣(以下同)1 萬 4,000 元為限。 第二類人員：本部編制內依法任用(派用)之 40 歲以上人員，2 年補助 1 次，補助金額以 3,500 元為限。 其他：非屬從事危害安全及衛生顧慮工作之未滿 40 歲公教人員、工友(含技工、駕駛)及約聘僱人員，自費參加健康檢查者，得每 2 年一次給公假一天前往受檢。
6	全國公教員工旅遊平安卡	108 年至 111 年全國公教員工旅遊平安卡優惠方案，由<u>富邦產業保險</u>承作。方案說明如下： 一、辦理期間：108 年 7 月 1 日至 111 年 6 月 30 日止，為期 3 年。 二、適用對象：中央及地方各機關、公私立學校、公營事業機構員工(含退休人員)及其配偶、父母(含配偶之父母)、子女、兄弟姊妹。 三、洽詢電話：0809-019-888（富邦產業保險）。
7	守護公教團體長期照顧健康保險、守護公教長期照顧健康保險	108 年至 111 年「公教長期照顧健康保險」，由<u>國泰人壽</u>承作。方案說明如下： 一、辦理期間：自 108 年 2 月 22 日起至 111 年 2 月 21 日止，為期 3 年。 二、適用對象：中央及地方各機關、公私立學校及公營事業機構員工及其配偶、父母(含配偶之父母)。 三、洽詢電話：0800-036599（國泰人壽）。
8	未婚聯誼	一、右上開各梯次活動相關訊息可至下列網站查詢：人事總處「最新訊息公告」(網址)、公務福利 e 化平台「未婚聯誼專區」(網址 https://eserver.dgpa.gov.tw)。 二、另接獲其餘各機關辦理未婚聯誼訊息，均即時以 moeall 方式公告本部同仁。

健康 *PLUS*

我的餐盤 聰明吃·營養跟著來



每天早晚一杯奶
乳品類

每天 1.5-2 杯
(1 杯 240 毫升)



每餐水果拳頭大
水果類

在地當季多樣化



菜比水果多一點
蔬菜類

當季且 1/3 選深色



每週運動至少 150 分鐘



多喝水取代含糖飲料



堅果種子一茶匙



堅果種子類

每餐一茶匙，相當於大拇指第一節大小
約杏仁 2 粒、腰果 2 粒
或核桃仁 1 粒

豆魚蛋肉一掌心



豆魚蛋肉類

豆 > 魚 > 蛋 > 肉類

飯跟蔬菜一樣多



全穀雜糧類

至少 1/3 為未精製全穀雜糧之主食



性別平等政策綱領 PLUS

為擘劃我國未來性別平等政策的方向，行政院於 100 年 12 月 19 日函頒「性別平等政策綱領」，作為未來性別平等政策指導方針。

性別平等政策綱領(以下簡稱性平綱領)整體架構為總論及 7 篇專論(核心議題)，內容包含三大基本理念、七大核心議題。三大基本理念分別為：「性別平等是保障社會公平正義的核心價值」、「婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務」、「性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑」。七大核心議題，包括「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」、「人口、婚姻與家庭」及「環境、能源與科技」。

性平綱領各篇重點如下：

「權力、決策與影響力」篇強調將選舉中的婦女保障名額改為性別比例原則，以提高女性職位升遷和決策參與。

「就業、經濟與福利」篇關注強化職業訓練培力女性就業、增加融資、創業輔導的資源管道與服務窗口，鼓勵企業建立性別友善職場。

「人口、婚姻與家庭」篇提出檢討「民法」結婚年齡下限之規定與親屬輩分用語，加強推動居家托育服務及幼兒托育公共化，建立優質、平價、可近性的生育及養育環境，正視多元文化與家庭型態，打造尊重和諧之友善環境。

「教育、文化與媒體」篇致力於改善各級教育與科系的性別隔離現象，鼓勵學生適才適性發展，消除婚姻、喪葬、祭祀、繼承等傳統禮俗中具性別貶抑之文化意涵，並鼓勵媒體製播性別平等意識節目，以消弭性別歧視及性別刻板印象。

「人身安全與司法」篇強調落實建構對性別暴力零容忍的社會意識，提高司法及檢調單位處理婦幼案件的性別意識，在司法與警察體系普設被害人保護服務機制與方案，打造安全無虞的生活環境。

「健康、醫療與照顧」篇提出規劃制訂具性別觀點之女性健康政策與行動計畫，提供在地化長期照顧服務，關注照顧服務執業環境友善性，讓照顧者與被照顧者都能有尊嚴、健康與安全的生活，並建立友善醫療環境，擴大女性參與決策及尊重女性就醫權益，以充分的滿足不同性別的健康需求。

「環境、能源與科技」篇則致力於降低環境能源科技等領域內性別隔離現象，加強女性在環境、能源、科技、工程、交通、防救災與重建等領域能力建構與決策參與，並確保在政府所主導的科學研究、能源政策、減碳與氣候調適與交通規劃設計中，均納入性別觀點。

性平綱領作為我國推動性別平等政策基本藍圖，引領各機關持續推動性別平等工作，期能擴展社會各界的性別視野，逐步落實性別平等，攜手邁向共治、共享、共贏的永續社會。

CEDAW

消除對婦女一切形式歧視公約
促進性別平等

手冊

讓世界更美好



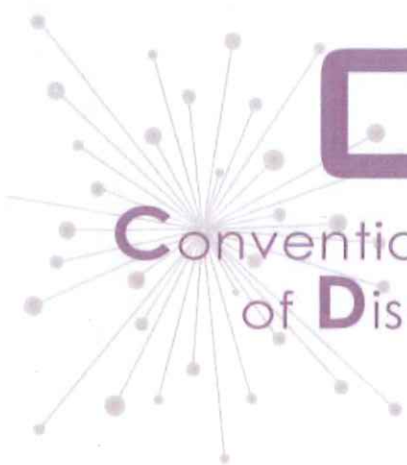
行政院
Executive Yuan



行 政 院 性 別 平 等 處



希望有一天，
不管在學校、職場、
社會，或是家庭中，
決定一個人能做什麼、
不能做什麼，
是因為其能力、
態度與人格特質，
而不是因為「性別」。



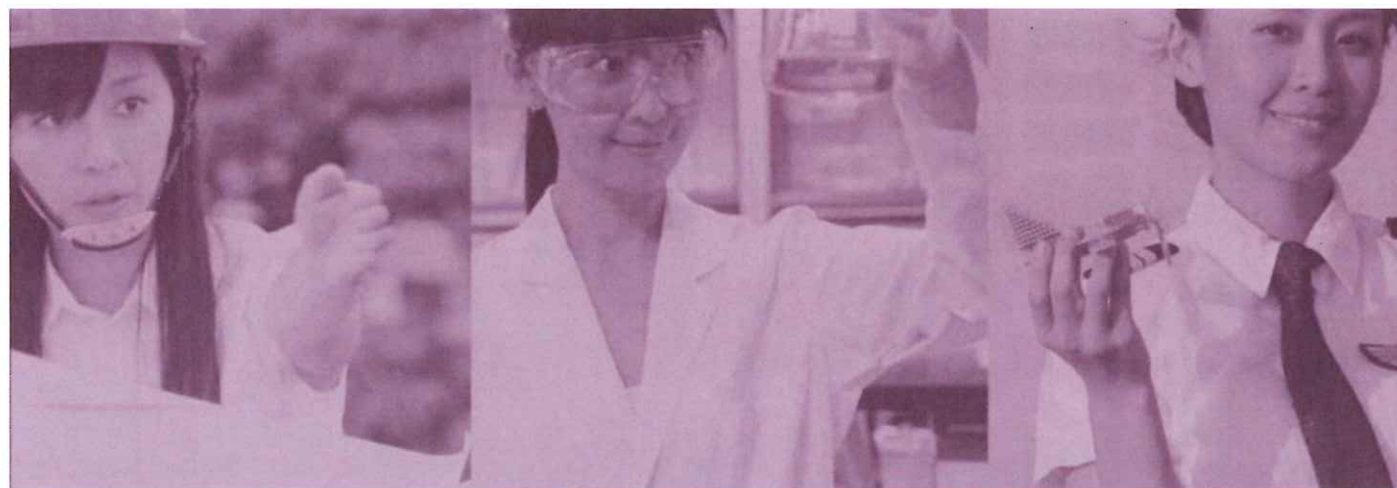
CEDAW

Convention on the Elimination of All Forms
of Discrimination Against Women

目錄

Index

1.前言.....	1
2.CEDAW是什麼?.....	3
3.我國推動CEDAW的過程.....	3
4.CEDAW的內涵.....	4



5. CEDAW三項核心概念 13

6. 暫行特別措施介紹 14

7. 結語 16

附錄

CEDAW施行法 17



一、前言

政府與民間婦運團體經歷了30多年的努力、推動修法，臺灣保障女性權益的法規制度已算完備，現在無論是在家庭、職場、教育、人身安全等領域都有性別平等的相關規範。

但是，這些法規卻因為部分人仍然存在舊觀念而無法完全落實，特別是內化在許多傳統習俗中重男輕女的觀念也還是存在。從以下幾個真實案例就能感受到…

案例：

阿如（服務業）：

我從事的是服務業，希望孩子出生後，自己能親自在家照顧，所以向公司申請一年的留職停薪育嬰假，沒想到我的主管卻以「請假時間太長，造成其他同事困擾」為理由，暗示我知難而退。

郁琴（某公司人資部女性主管）：

我曾經擔任某家科技公司的人資部門主管，曾收到公司指示，我們在面試女性求職者時，須詢問對方「近期是否有結婚或懷孕的打算」、「家中是否有五歲以下幼兒或老人需要照顧？」，如果答案都是肯定的，就要「考慮不錄取」，這很明顯是歧視女性！雖然明知道面試時問這些話是不合法的，但公司要求我還是得問。

愛梅：

我爸過世時，我們幾個姊妹都主動或被動簽自願放棄財產繼承，雖然我明明知道法律已經規定，女生跟男生有同等的繼承權，但為了成全家族的希望與家庭和諧，我還是簽了…

美怡：

我哥哥讀大學由家裡支付全額費用，但我讀大學卻要求我辦助學貸款，或是半工半讀，爸媽說哥哥是男生，希望把錢都留給他…

性別平等需要做到「實質」平等

/ 郭玲惠教授

自從我們有了性別工作平等法跟勞動基準法之後，一般的雇主在面試勞工的時候，應該不會很直接的限性別，或有其它明顯的性別歧視的現象，可是實際上，卻有許多雇主在面試時會問勞工：有沒有小孩子需要照顧？可以夜間工作嗎？家裡有沒有老人？是否要結婚？結婚之後，家務該怎麼處理？當你回答「我確實會面臨這些狀況」的時候，可能就很難獲得這份工作。

無論是依民法或是憲法，其實在家庭的資源分配上，無論是兒子、女兒，應該是平等的，但從實際的社會現象來看，有關於資源分配，無論是在受教權或是在其他資源的給予，往往會出現男輕女的觀念，並沒有因為少子化而有改變。可是換一個角度來看，雖然女兒的資源比較少，但在家務，或各種家庭的照顧上，又往往賦予女性較多的期待；像這樣法律上是平等，在實際上卻不平等的現象仍存在我們的社會中。

隨著教育的普及，大家漸漸有了關於性別平等的觀念，可是從各種案例中我們看到，不管是有意識的、無意識的、直接的或間接的歧視，仍存在我們這個社會，因為法律上的形式平等不等於社會上的實質平等。

CEDAW 的實施，就是針對這種直接、間接、有意識、無意識的歧視，有非常深入的規定跟建議，相信藉由**CEDAW** 的執行，能夠使我們性別平等的概念能夠逐步的落實與提升。

法律上的形式平等
不等於社會上的實質平等

二、CEDAW 是甚麼？

/ 葉德蘭教授

CEDAW 就是「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 簡稱 **CEDAW**)

此公約，於1979年（民國68年）在聯合國大會上通過，並在1981年（民國70年）正式生效。**CEDAW** 主要內容是闡明男女平等，公平享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，所有締約國應該採取立法及一切適當措施，消除對婦女的歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭婚姻、政治、法律、社會、經濟等各方面均享有平等權利。**CEDAW** 可稱為「婦女人權法典」，開放給所有國家簽署加入，不限於聯合國會員國，全世界目前已經有187個國家加入。

三、我國推動CEDAW的過程

為提升我國性別人權，落實性別平等，總統於民國96年2月9日批准及簽署**CEDAW** 加入書。並於民國100年6月8日公布「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，使**CEDAW** 內國法化。**CEDAW** 施行法並自101年1月1日起施行。

CEDAW 的生效是我國推動性別平等的重要里程碑，也使得我國性別人權狀況與國際接軌，性別平等獲得保障，性別歧視逐步消除。



四、CEDAW 的內涵

CEDAW 的條文共計 30 條，內容詳列各項性別平等權利。
CEDAW 的第 1-16 條是屬於實質條款，包括以下四個部份。

第一部分：1-6 條

主要定義「何謂婦女歧視及規定國家義務」

第一條 對婦女歧視之定義

在本公約中，「對婦女的歧視」一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。

第二條 消除歧視之義務

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；
- (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。

第三條 推動婦女享有基本人權與基本自由

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，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。

第四條 暫行特別措施

1. 締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。

2. 締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。

第五條 社會文化行為模式(性別刻板印象與偏見)

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。

第六條 禁止販賣婦女與婦女賣淫

締約各國應採取一切適當措施，包括制定法律，以禁止一切形式販賣婦女和強迫婦女賣淫，對她們進行剝削的行為。

第二部分：7-9條

主要說明「婦女政治及公共參與平等之權利」

第七條 消除政治和公共生活中對婦女的歧視

締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：

- (a) 在一切選舉和公民投票中有選舉權，並在一切民選機構有被選舉權；
- (b) 參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務；
- (c) 參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會。

第八條 國際參與代表權

締約各國應採取一切適當措施，保證婦女在與男子平等不受任何歧視的條件下，有機會在國際上代表本國政府和參加各國際組織的工作。

第九條 國籍權

1. 締約各國應給予婦女與男子有取得、改變或保留國籍的同等權利。
締約各國應特別保證，與外國人結婚或於婚姻存續期間先生改變國籍均不當然改變妻子的國籍，使她成為無國籍人，或把先生的國籍強加於她。
2. 締約各國在關於子女的國籍方面，應給予婦女與男子平等的權利。

第三部分：10-14條

主要說明「保障婦女在經濟社會文化醫療保健之平等」。

第十條 教育權

締約各國應採取一切適當措施以消除對婦女的歧視，以保證婦女在教育方面享有與男子平等的權利，特別是在男女平等的基礎上保證：

- (a) 在各類教育機構，不論其在城市或農村，在專業和職業輔導、取得學習機會和文憑等方面都有相同的條件。在學前教育、普通教育、技術、專業和高等技術教育以及各種職業培訓方面，都應保證這種平等；
- (b) 課程、考試、師資的標準、校舍和設備的質量一律相同；
- (c) 為消除在各級和各種方式的教育中對男女任務的任何定型觀念，應鼓勵實行男女同校和其他有助於實現這個目的的教育形式，並特別應修訂教科書和課程以及相應地修改教學方法；
- (d) 領受獎學金和其他研究補助金的機會相同；

- (e) 接受成人教育、包括成人識字和實用讀寫能力的教育的機會相同，特別是為了盡早縮短男女之間存在的教育水平上的一切差距；
- (f) 減少女生退學率，並為過早離校的少女和婦女安排各種方案；
- (g) 積極參加運動和體育的機會相同；
- (h) 有接受特殊知識輔導的機會，以有助於保障家庭健康和幸福，包括關於計畫生育的知識和輔導在內。

第十一條 就業權

1. 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：
 - (a) 人人有不可剝奪的工作權利；
 - (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；
 - (d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；
 - (e) 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；
 - (f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。
2. 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：
 - (a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；

- (b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；
 - (c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；
 - (d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。
3. 應根據科技知識，定期審查與本條所包涵的內容有關的保護性法律，必要時應加以修訂、廢止或推廣。

第十二條 健康權

1. 締約各國應採取一切適當措施以消除在保健方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上取得各種包括有關計畫生育的保健服務。
2. 儘管有本條第1款的規定，締約各國應保證為婦女提供有關懷孕、分娩和產後期間的適當服務，必要時予以免費，並保證在懷孕和哺乳期間得到充分營養。

第十三條 經濟與社會福利權

締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：

- (a) 領取家屬津貼的權利；
- (b) 銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；
- (c) 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

第十四條 農村婦女權益

1. 締約各國應考慮到農村婦女面臨的特殊問題和她們對家庭生計包括她們在經濟體系中非商品化部門的工作方面所發揮的重要作用，並應採取一切適當措施，保證對農村婦女適用本公約的各項規定。

2. 締約各國應採取一切適當措施以消除對農村婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上參與農村發展並受其益惠，尤其是保證她們有權：
 - (a) 參與各級發展規劃的擬訂和執行工作；
 - (b) 利用充分的保健設施，包括計劃生育方面的知識、輔導和服務；
 - (c) 從社會保障方案直接受益；
 - (d) 接受各種正式和非正式的培訓和教育，包括有關實用讀寫能力的培訓和教育在內，以及除了別的以外，享受一切社區服務和推廣服務的益惠，以提高她們的技術熟練程度；
 - (e) 組織自助團體和合作社，以通過受僱和自營職業的途徑取得平等的經濟機會；
 - (f) 參加一切社區活動；
 - (g) 有機會取得農業信貸，利用銷售設施，獲得適當技術，並在土地改革和土地墾殖計畫方面享有平等待遇；
 - (h) 享受適當的生活條件，特別是住房、衛生、水電供應、交通和通訊等方面。

第四部分：15-16條

主要說明「婦女在法律平等的內涵」。

第十五條 法律之前婦女享有平等權利

1. 締約各國應給予男女在法律面前平等的地位。
2. 締約各國應在公民事務上，給予婦女與男子同等的法律行為能力，以及行使這種行為能力的相同機會。特別應給予婦女簽訂合同和管理財產的平等權利，並在法院和法庭訴訟的各個階段給予平等待遇。
3. 締約各國同意，旨在限制婦女法律行為能力的所有合同和其他任何具有法律效力的私人文件，應一律視為無效。
4. 締約各國在有關人身移動和自由擇居的法律方面，應給予男女相同的權利。

第十六條 婚姻與家庭生活

1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：
 - (a) 有相同的締結婚約的權利；
 - (b) 有相同的自由選擇配偶和非經本人自由表示、完全同意不締結婚約的權利；
 - (c) 在婚姻存續期間以及解除婚姻關係時，有相同的權利和義務；
 - (d) 不論婚姻狀況如何，在有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重；
 - (e) 有相同的權利自由負責地決定子女人數和生育間隔，並有機會使婦女獲得行使這種權利的知識、教育和方法；
 - (f) 在監護、看管、受托和收養子女或類似的制度方面，如果國家法規有這些觀念的話，有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女利益為重；
 - (g) 夫妻有相同的個人權利，包括選擇姓氏、專業和職業的權利；
 - (h) 配偶雙方在財產的所有、取得、經營、管理、享有、處置方面，不論是無償的或是收取價值酬報的，都具有相同的權利。
2. 童年訂婚和結婚應不具法律效力，並應採取一切必要行動，包括制訂法律，規定結婚最低年齡，並規定婚姻必須向正式機構登記。

CEDAW的第五部分：第17條至第22條

主要內容為監督機制，在規範公約委員會組織和執行運作。

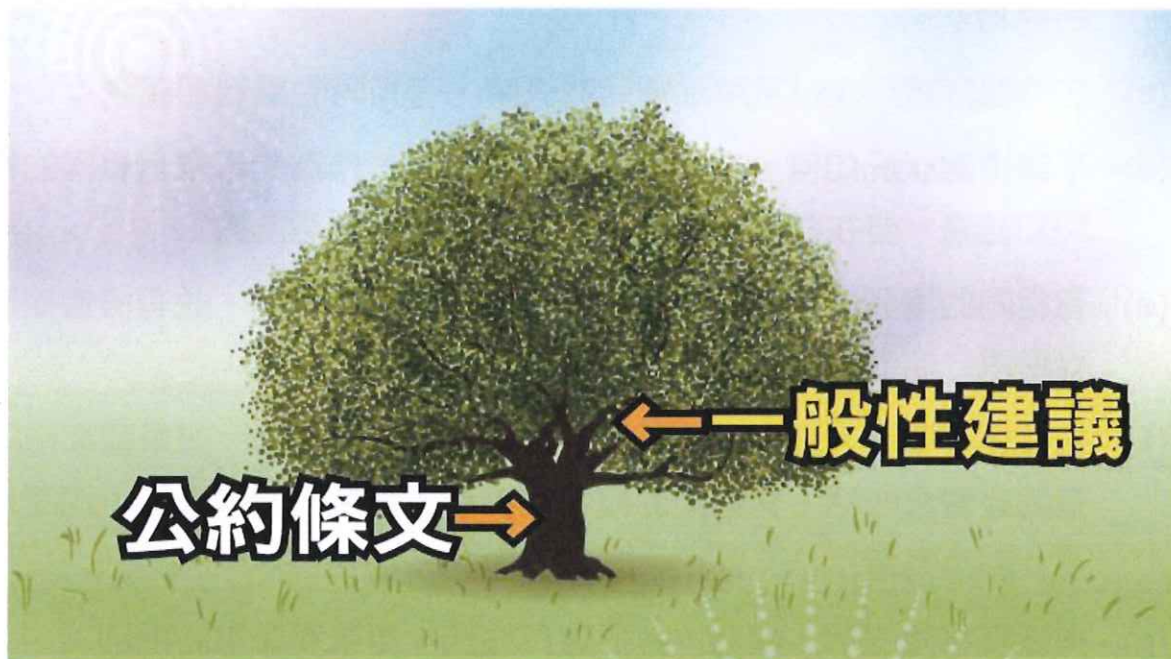
CEDAW的第六部分：第23條至第30條

為一般條款，主要在規定公約的效力範圍、開放對象及生效規定。

一般性建議

委員會對當下重要議題作出的解釋，並可擴大公約的範圍。

CEDAW 的運作方式好像一棵樹，公約條文有如樹幹，而一般性建議有如分枝，針對新出現的議題解釋並擴大公約的意義。



國家報告介紹

CEDAW 要落實，必須定期的檢視及監督。我國施行法於第6條明文規定，每4年，政府要提出一次國家報告，並邀請專家學者以及民間團體加以審議。

我國於民國98年公布第一次國家報告，第二次國家報告於民國102年12月完成，這是我國第一次按照聯合國人權理事會的規格，所撰寫的報告，於民國103年邀請國外專家學者前來審議。

五、CEDAW三項核心概念

CEDAW有三項核心概念，分別是：

- (一) 禁止歧視
- (二) 實質平等
- (三) 國家義務

(一) 禁止歧視

禁止歧視包括禁止：

- 1. 直接歧視
- 2. 間接歧視
- 3. 多重歧視。

「**直接歧視**」是指明顯以性或性別差異為理由所產生的差別待遇。例如在傳統殯葬喪禮都受到父系制度影響以男性子孫為主祭者，但隨著社會文化及男尊女卑觀念的改變，女性也可以成為主奠者。

「**間接歧視**」是指在表面上對男性女性沒有歧視，可是實際執行時，其效果會影響女性無法平等的與男性享有一樣的權利。

例如民法第1138遺產繼承人除配偶外，依序為：

- 1. 直系血親卑親屬
- 2. 父母
- 3. 兄弟姐妹
- 4. 祖父母

民法第1174條則規定，繼承人得拋棄其繼承權，法律已明定男女均可取得繼承權與拋棄繼承權。

根據財政部統計資料顯示，民國101年國人遺產登記拋棄繼承人數，男性為36.2%，女性為63.8%，顯示拋棄繼承者以女性居多數。在這裡，可看出大部分的父母仍然有把土地、房子留給兒子這樣的傳統觀念，使得同樣具有繼承權的女兒受到了不公平的對待。

「**多重歧視**」是指以性及性別為理由對婦女的歧視，這通常關係到許多因素，包括種族、族裔、宗教或信仰、健康狀況、年齡，以及性傾向或是性別認同等。

（二）實質平等

CEDAW 要落實的是實質平等，而不僅止於法律上的形式平等。實質平等包含：提供與取得機會的平等以及結果的平等。

所謂機會的平等是指女性與男性有相同的機會，但如果女性沒有取得的管道，僅提供機會是不夠的。因此，女性與男性必須有平等獲得國家資源的機會，通常可以透過保障婦女權利資源的法律架構、機制和政策來實現。結果也應該平等，國家必須確保權利能實際執行，展現平等結果。

（三）國家義務

消除歧視與保障婦女人權是國家的義務。在方法上，不僅在法律上要要求實質平等，在資源的分配上，也必須要以性別平等為目標。具體措施涵蓋公私部門、組織、個人的所有領域，也包括政治、經濟、文化、社會、公民與其他作為。

六、暫行特別措施介紹

在還沒有完全落實**CEDAW**公約之前，為了加速實現男女實質上的平等，會採取一些暫行的特別措施，這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後停止採用。採取暫行特別措施有四個前提：

第一是講求實質平等；

第二要看到男女在各社會文化和經濟領域中結構性的不平等、以及歷史性的歧視；

第三只有立足點的平等或是相同待遇是不夠的；

第四追求數量和品質的結果都能平等。

簡單的說，暫行特別措施是實現實質平等的工具，可以以下的例子來作說明：

有三個小朋友，分別是120公分、130公分和140公分，他們想要看一個表演，但是前面有一堵牆，於是我們挖了三個洞，都是在135公分的地方給他們看，



但事實上只有140公分的小朋友可以看得得到表演，130公分跟120公分，因為高度不夠，所以是看不到表演的。我們如果都發給他們10公分的凳子，對於140公分小



朋友其實太高了，他必須彎下腰來看，也很不舒服，但是對120公分的小朋友來講，10公分的凳子他仍然看不到表演。

所以所謂的暫行特別措施，就是給予120公分的小朋友20公分的凳子，130公分的小朋友10公分的凳子，140公分的小朋友，是不需要凳子的。國家給予不同的人不同高度的凳子，就是所謂的暫行特別措施。



暫行特別措施案例說明：

（一）優惠措施

行政院勞委會為了協助婦女及中高齡國民發展微型企業、增加創業成功機會、提昇勞動參與率，特別規劃了「微型創業鳳凰貸款」，凡年滿二十歲至六十五歲婦女都有機會提出申請。實施至今，已獲得良好成效，成功協助許多婦女開創事業與精彩人生。

（二）目標招募雇用及升遷

於招募雇用及升遷時，若條件相當可優先錄取或雇用少數性別。例如臺北市政府於2011年9月8日修訂之：「臺北市政府暨所屬機關平衡主管性別比例實施計畫」其內容規定，就各機關單一性別之主管比例，應以機關內現有職員單一性別占機關人數比例為平衡目標，各機關若有主管職務出缺，於辦理升遷時，應將主管性別比例提供首長甄選人員之參考，以落實主管性別比例平衡。

（三）配額制度

為能促進女性的政治與公共生活參與，我國於憲法增修條文第4條規定全國不分區及僑居國外，婦女當選不得低於1/2之配額制度。到民國102年女性立法委員比率為33.6%。

以上這些措施，都是為了加速實現男女實際上平等，而採取的暫行特別措施，而這些措施在男女機會和待遇平等的目的達到之後，就停止採用。

七、結語

提升婦女權益、促進性別平等已經是普世價值，未來行政院性別平等會及性別平等處將統合及協同各部會與地方政府積極推動相關政策措施，促使婦女在政治、社會、經濟、就業、文化、教育、健康、法律、家庭、人身安全等各個領域獲得充分的發展與保障，使不同性別的人都能夠適性發展，建立性別平等的幸福社會。

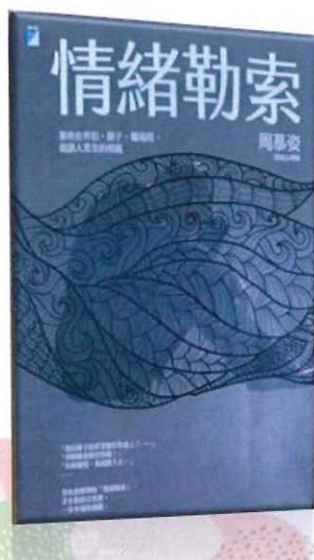
若需更多資訊 歡迎參閱

行政院性別平等會網站 CEDAW 專區
<http://www.gec.ey.gov.tw>

行政院
Executive Yuan

愛，讓我們零距離

情緒勒索~那些在伴侶、親子、職場間，最讓人窒息的相處



作者：周慕姿

出版社：寶瓶文化

出版日期：2017/02/02

語言：繁體中文

©Copyright Newmind

前言

最早為《情緒勒索》撰寫成書的，是美國加州一位資深的心理學博士Susan Forward，她於1997年寫下了《情緒勒索》這本書。其中所說的「情緒勒索」(Emotional blackmail)指的是有些時候我們為了維繫與重要的人的關係，為了不想要自己被貶低、為了降低焦慮，會重複被迫去做一些自己不想做的事情。而在Susan「情緒勒索」裡的概念，是在於解釋「關係的拉扯」而非「其中某一方的行為」而已。她把情緒勒索解釋為一種「交易」，說明了這是一種互相互動而來的過程，甚至有可能是一方願打一方願挨的狀況。此外，即便是出現情緒勒索的因素，也並不代表了雙方的關係就是失敗的。

前言

Susan表示，她之所以會寫下《情緒勒索》一書，是因為人們常為了與伴侶、父母、同事、朋友保持更密切的關係，受困於對方的控制，產生了痛苦、自責、罪惡感或不安全感。因此，她說明情緒勒索的理論，並不是要我們用來承受需要拒絕對方的痛苦，而是讓我們學習在沒有情緒勒索下，用一個更舒坦的方式與人建立或維繫關係。

本期推薦的書，並非最早提出情緒勒索一詞作者Susan的書，而是以東方文化為主軸，如：孝順、與人為善等。由台灣諮商心理師周慕姿所撰寫的【情緒勒索~那些在伴侶、親子、職場間，最讓人窒息的相處】一書。

期望透過導讀此書，讓大家更明白何謂情緒勒索，進而能降低在關係裡的傷害或被傷害。

©Copyright Newmind

目錄：

- 一、「情緒勒索」的樣貌
- 二、「自我價值感」提升，是避免被「情緒勒索」的護身符！
- 三、 如何擺脫情緒勒索？

我們被情緒勒索了嗎？

一、「情緒勒索」的樣貌-1

您是否常覺得自己並不想同意對方，或不太情願照著對方的想法／方式行事，卻有不得不為的壓力和感受？在「情緒勒索」一詞開始被廣泛使用的情況之下，您是否也會覺得自己被對方（可能是家人／朋友／同事／主管，甚至是陌生人）「情緒勒索」了呢？

筆者在書中提出三個問題：

1. 你的人生總是在滿足別人嗎？
2. 如果不這麼做呢？是否會覺得自己很糟糕？
3. 發生了什麼事，讓你願意拿你的人生去滿足別人？

©Copyright Newmind

我們被情緒勒索了嗎？

一、「情緒勒索」的樣貌-2

情緒勒索可能發生於各種關係中，其中，最容易發生相互拉扯的關係，便是親子及伴侶關係了，我們的文化，尤以“我是為了你好”、“如果不能如何如何，就是不孝”、“如果你愛我，就應該…”、“不答應我，就死給你看”，這種以愛為名的話語或語帶威脅的警告，期望對方達到自己的目的，試圖讓對方產生擺脫不了的「責任」與「你應該」，最終無法拒絕或不忍拒絕的情況下妥協。



我們被情緒勒索了嗎？

一、「情緒勒索」的樣貌-3

情緒勒索者，通常具有下列幾個互動的方法，以達到自己的期待或需求：

情緒勒索者，通常會於互動時，用語言或態度，貶低被勒索者的自我價值或能力、引發罪惡感、剝奪安全感（不答應我就…）。如果拒絕勒索者的要求，就是拒絕他／她（而不是事情本身）、勒索者只想到自己從互動過程中感受自己的重要性（因為你答應我，如果反之，則表示你不重視我），此外，情緒勒索者也常具備另一特質，就是缺乏強大的安全感，害怕被背叛或被拋棄，所以需要綁著別人，以避免無法掌控的感覺。

©Copyright Newmind

我們被情緒勒索了嗎？

一、「情緒勒索」的樣貌-4

而怎樣的人，特別容易被「情緒勒索」？

想想自己會不會容易落入：我想要當好人、習慣自我懷疑、過度在乎別人感受、希望獲得別人的肯定、一味尊崇「孝順」與「權威」的文化中。

如果您有上述狀況，又經常伴隨著懊惱、不情願甚至不甘心的心情，那您可能確實容易受他人影響或價值觀左右，而陷入容易被情緒勒索的情境中。

©Copyright Newmind

如何避免被情緒勒索？

二、「自我價值感」提升，

是避免被「情緒勒索」的護身符！-1

要避免被情緒勒索，首先，**要更了解自己的想法與價值觀**，了解自己受到了何種影響、是如何選擇答案，才能知道自己「配合」勒索者，是為了什麼？例如：自我價值感低落的人，很容易陷入情緒勒索的困境、對長輩總是表現言聽計從的人，才是好孩子、對我們的要求「總是要更好」、你不該犯錯，應該要更完美…等。

上述的說明，皆與自我價值感有關，先了解自己的想法，想想是否有上述狀況，進而了解自己的自我價值感，才有機會避免被他人情緒勒索。

©Copyright Newmind

如何避免被情緒勒索？

二、「自我價值感」提升，

是避免被「情緒勒索」的護身符！-2

那麼我們要如何提升自我價值感呢？

首先，**我們要練習重視自己的感受**，要先能“看到、了解到”自己因為他人的人、事、物、反應等，有何真實的感受？自己真正的想法與看法為何？不評判不指責“看到、了解到”自己的情緒及感受，去學習了解自己與自我接納，再進一步練習表達自己的感受與需求讓對方知道，同時也尊重對方的感受。

為自己的感受負責／為自己做主的同時，仍然可以在尊重對方的情況下，表達重視他人，而無需妥協太多或與對方發生衝突。

建立情緒界限的重要— 三、如何擺脫情緒勒索？-1

如果我們能清楚辨識「情緒勒索」的樣貌並了解為什麼我們無法擺脫情緒勒索，就比較容易看到情緒勒索對我們的影響。

當我們開始小心翼翼的時候，可能就是失去自尊的第一步了，接著就會一步一步的“允許”對方對我們情緒勒索。比方，當我們因為他人的態度而自我懷疑是否真的做得不夠好？開始對自己失望、忽略自我、失去感覺與表達感受的能力，甚至合理化的去面對對方要求而順從對方的行為、取悅讓對方開心以減少衝突，或因為害怕而產生的互動關係，那麼我們真的應該要學習了解自我，學習如何擺脫被勒索的可能。

©Copyright Newmind

建立情緒界限的重要— 三、如何擺脫情緒勒索？-2

由於雙方在互動中，依不同關係、事件、立場、情感的牽扯以及雙方當事人的自我價值感與價值觀的不同，而造成所謂的情緒勒索與被勒索，因此，**建立情緒界限就非常重要。**

彼此為各自的情緒與行為負責，但不必為對方的情緒負責，舉例來說，此事我雖不能同意、幫忙或答應，都不是誰的對與錯，而是彼此的立場不同、角色不同、需求不同而已；我不願意做，不代表我不孝順、我不想配合，也不代表我不愛你。

©Copyright Newmind

情緒界限的建立步驟



了解自己的想法，設立互動的界限，請注意，是情緒「界限」，不是情緒「底線」，好好「感受」自己的情緒，我們的人生，不需要為別人的情緒負責，最重要的練習，是建立情緒界限的步驟：停、看、應。

1. **停：停止對話、轉移情緒、離開現場。**在雙方都情緒高漲的情況下，需要有一方先看到彼此的狀態。如果不巧我們又是被勒索者，先不用立即答應，也不用立即否決，而是先找藉口離開現場（如需要先去上廁所），先為自我爭取一點時間空間整理一下現狀。
2. **看：覺察自己的情緒，了解剛剛發生什麼事。**先沈澱一下，觀察自己的情緒，想一下剛才究竟發生了什麼事？對方背後的擔心、期待或需求是什麼？
3. **應：擬定因應策略、練習並應用。**接著想想我們可以如何回應對方？在尊重自己與對方的情況下，找出一個我們不會被勒索的可能方式，再去面對對方。

©Copyright Newmind

結論

作者提到，不論發現自己是勒索者或被勒索者，都請不要過度自責。如果您是**被勒索者**，請重視自己的感受，讓自己不要有機會再被傷害，我們都需要學會保護自己。那麼覺察到自己居然是**情緒勒索者**呢？也不要太不安，請先了解自己為什麼會對對方如此，是因為擔心什麼？害怕什麼？試著告訴自己，對方並非不愛我們或不重視我們，而是因為角色、立場、需求及看待事件的價值觀不同，甚至可能只是真的沒時間而已，試著回到**正確且相互尊重的立場**重新溝通、了解彼此的期待與需求，重新為彼此的關係找到互動模式或對應方式。



©Copyright Newmind

不一樣的面對方式

如果，您發現自己老是受到了他人的情緒勒索，又或者看完此篇導讀赫然發現自己正對親愛的人情緒勒索，都**請記得公司所提供的【員工協助方案—EAP】**透過專業顧問的協助，為自己和所愛的人，或是正與我們工作上有所拉扯的同事們，找一個彼此的互動及情緒界限，避免成為被勒索者，也不再成為勒索的那一方。



©Copyright Newmind

電子文宣—法學放大鏡

愛，讓我們零距離

關於離婚、子女監護權，您應該要知道的事

文 | 王至德 律師



《案例》

Tracy跟Peter結婚三年並育有一女，今年2歲，沒想到Peter在外拈花惹草，Tracy雖然苦無實證，但實在不滿Peter的行為不檢點，最後憤而向Peter表示要離婚，Peter雖然同意離婚，卻要求女兒要跟著自己，Tracy平日對女兒寵愛有加，怎麼肯放手，於是兩個人就對簿公堂…

家家有本難唸的經，雖是因為相愛而結婚，但哪一天其中一方愛上別人了，被背叛者除了要堅強外，要怎麼保護好自己的權益也是一件很重要的事！

《說明》

故事裡的Tracy，因為老公在外拈花惹草，最後選擇離婚；老公Peter雖然同意離婚，但是卻要跟Tracy爭取小孩的親權(即監護權)。可能有人會說老公做錯事，還有臉搶小孩的親權？不過在法律上，小孩的親權判定，並非以夫妻間是誰對不起這個婚姻作為判斷依據。

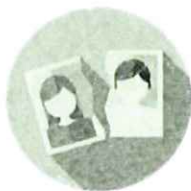


《訴請離婚要件》

臺灣的法律跟美國不一樣，沒辦法說離就離，在臺灣要離婚只有兩種方法：

一、**兩願離婚**：夫妻雙方自行協議離婚，擬好離婚協議書，並找兩位證人，在上面簽名，最後再一起去戶政事務所登記即可，而離婚的效力從登記當下就生效了。

二、**法規事由離婚**：兩個人沒辦法協議離婚的話，則法院必須依據法律上規定的事由才可以判決離婚，即夫妻之一方有下列情形之一，便得以向法院請求離婚。



《訴請離婚要件》

1. 重婚。
2. 與配偶以外之人合意性交。
3. 夫妻之一方對他方為不堪同居之虐待。
4. 夫妻之一方對他方之直系親屬為虐待，或夫妻一方之直系親屬對他方為虐待，致不堪為共同生活。
5. 夫妻之一方以惡意遺棄他方在繼續狀態中。
6. 夫妻之一方意圖殺害他方。
7. 有不治之惡疾。
8. 有重大不治之精神病。
9. 生死不明已逾三年。
10. 因故意犯罪，經判處有期徒刑逾六個月確定。

《訴請離婚要件》

除了上面的十項事由之外，如果「有前項以外之重大事由，難以維持婚姻者」的話，也可以向法院請求離婚。目前比較常見的情形是夫妻長久爭吵，即令其分居也無法讓雙方平息戰火，法院對於這種情形是有較多判決離婚的例子。

從上方說明可以知道，要離婚並不簡單。Tracy想要離婚，以文中Tracy還沒有確切證據的狀況下，如果非協議離婚，即要以上述第二項「與配偶以外之人合意性交。」來訴請離婚，不過要取得確切證據並非易事，想訴請離婚的Tracy還是可以「重大事由，難以維持婚姻者」的要件向法院請求離婚。

《親權》

離婚時常常伴隨的一個問題是：如果有小孩，親權該由誰來行使？法律上提及的「親權」也就是過往所說的監護權。早期在台灣，法院往往會判給男方，主要原因是因為教養小孩需要穩定的經濟收入，而會因通常男方有穩定收入而較容易取得監護權。

隨著時代改變，法院認為小孩的扶養費也可以請未行使親權的那一方負擔，所以收入就不再是唯一的考量因素了。現今的家事庭法官對於小孩的親權應該要交給誰來行使，原則上是**以小孩的利益為出發點**，交給誰帶對小孩子好，那就交給誰來行使親權。

《親權》

那麼如何判斷交給誰行使親權呢？

基本上法官會根據幾個原則來判斷：「幼兒從母原則」、「子女意思尊重原則」、「現狀維持原則」、「手足不分離原則」、「主要養育者原則」、「父母適性比較衡量原則」、「友善父母原則」。



《親權》

◆「幼兒從母原則」

因幼兒在生理上比較需要母親的照顧，故原則上法院會希望幼兒是由母親來行使親權，故有「幼兒從母原則」的判定。

◆「子女意思尊重原則」、「現狀維持原則」、「主要養育者原則」

尊重子女本身的意願，以及盡量不變動子女目前的生活環境都是較容易理解的意涵，便不多贅述。而主要養育者原則是跟現狀維持原則是差不多的理念，就是以盡量不變動子女生活為前提，本來由誰擔任主要養育者，法院即偏向讓這個人擔任行使親權的人，以減少小孩生活上的變動。

《親權》

◆「手足不分離原則」

至於手足不分離原則算是比較新的觀念，以往會有離婚後，雙方各帶走一名子女的案例，不過在小孩的養育上卻是剝奪了他們可以跟兄弟姊妹一起成長的機會，對於子女的身心發展也會有很大的影響，因此近年來法院在判定時，也會盡量讓小孩可以跟自己的手足歸屬同一方來行使親權。

◆「父母適性比較衡量原則」

是指斟酌父母各方面的條件，包括經濟條件、本身對於子女的教養能夠提供的助益等，當自己忙碌的時，有無後援可以幫忙帶小孩或是處理小孩事務的支援系統，這些都會被納入考量，而以往的經濟條件雖並非完全排除，不過對整體影響已大不如前了。

《親權》

◆「友善父母原則」

即使離婚也別讓小孩為難，意指夫妻雖然離婚，但為了小孩，還是要友善的對待對方，不然可能會讓小孩感到為難，也會進而影響小孩的教養。因此如果原本有親權的一方，在另一方探視小孩時百般刁難或是不讓其探視，是可能被法官認為違反友善父母原則而剝奪原有行使親權之權利。



《資源運用》

在臺灣要離婚可以說並不是一件容易的事，如果真的在婚姻上出現問題，離婚訴訟或許是個選項去做處理，只是在離婚後，小孩的親權(監護權)的爭取，更是需要諸多準備，如果您有這方面困擾的話，請記得公司所提供的【員工協助方案—EAP】透過專業顧問的協助，保護及爭取自己應有的權益。



員工協助服務方案 【免費諮詢服務】

- ✎ 服務對象：教育部全體同仁
- ✎ 服務內容：工作、家庭、人際、身心健康、精神疾病、財務、法律及管理諮詢等
- ✎ 服務單位：興智國際企業管理整合諮詢有限公司
- ✎ 服務地點：可於本部地下1樓心理諮商室或興智國際所提供之場地
- ✎ 服務時間：週一至週五 09：00-19：00
- ✎ 免付費專線：0809-031688
- ✎ Email信箱：eap@newmind.com.tw
- ✎ 興智Line@ID：@newmind-eap

LINE@



©Copyright Newmind

SIMPLE 居家工作(Work from Home)注意事項

隨著疫情的穩定，許多人開始解除了居家工作模式回到職場，但也有很多人仍然處於居家工作的狀態中，甚至是發現居家工作的彈性與好處，而維持居家工作型態。如果您仍處於居家工作型態，或未來亦可能有居家工作的時候，本文就因疫情而居家工作所發生之狀況，提醒大家在居家工作時需注意之事項，以避免與主管及同事不在同一場所，而產生的工作誤會及延誤事情發生。

居家工作(Work from Home)並非只是將工作場所移到家裡如此而已，居家工作常常會遇到：(1)上下班角色定位不清、(2)工作時間劃分不清、(3)常常分心私事導致工作進度落後、(4)與同事主管溝通互動減少等問題，這些問題容易讓居家工作者出現工作進度落後或工作表現未如預期的狀況，進而影響到整體工作績效甚至是部門整體工作進度。為避免這樣的情形發生，建議運用 **SIMPLE 原則** 就能快速又簡單的建立起你的居家工作模式，讓你能兼顧工作與生活的平衡，同時達成甚至是超越公司對於你工作的期待。

Set up your office 設置工作區域

一般來說在家輕鬆的環境與辦公室嚴謹與緊湊是不同的，為了避免在與公司同仁視訊的過程出現尷尬的背景，且讓自己能有「我在上班了！」的感受，**建議你可以在家找個遠離容易分心的事物(如:電視、寵物...等)的地方，可以是起居室、書房、書桌、餐桌等不容易被打擾且可以讓你專心工作的地方**，並確認一下椅子背後的背景是否適當，是否過於凌亂或是有些私人的物品不適合被他人看到的，設定成為自己居家工作的工作區域。

Identify your roles 確認自己的角色定位

到公司職場上班會透過化妝、正式服裝、通勤、打卡、以及符合公司規範等行為告訴自己「我現在要開始工作了」、「我要扮演員工或主管的角色了」，讓自己切換到上班模式。但居家工作因缺乏這些儀式化的行為，往往很難讓自己由生活切換到工作模式，清楚地扮演員工角色，導致自己思考方式、心情感受、工作動力都很難積極起來，這容易造成工作時間延後、工作效率下降、工作進度延宕。所以**在居家工作時，我們還是需要一些儀式化的行為，如:化妝、換衣服、固定工作區域、運用視訊跟主管開會、線上登錄打卡...等，讓自己心態轉換到工作模式**，清楚確認自己工作角色定位，將有助於自己的角色切換。

Monitoring yourself 自我監控工作進度

居家工作最大的特色就是自己管理自己的工作時間，並不會有同事或主管時時提醒你的工作進度，但不變的是時間到了工作成果就要出現，因此，自我時間與工作進度管理成為影響居家工作績效最重要的關鍵；但家中容易讓我們分心的事物實在太多了，所以**建議運用:固定工作時間表、運用時間管理工具、及固定時間回報主管等三種方式來自我監控工作進度**。首先，先**規劃好自己每日固定工作時間表**，讓自己在固定時間固定地點整理好自己的心情專心工作；其次，運用行事曆、手機鬧鐘、待辦事項清單...等時間管理工具來管理自己的工作進度；最後，與主管約定每日或每周的固定回報時間，讓自己有適當的時間壓力，能不斷地提醒自己要保持積極的態度來完成工作。

Providing co-work time 提供共同工作時間

在一般職場工作有問題需要討論或詢問時，只需要轉身、探頭、或走過去就能與主管或同事討論，同時也可以觀察到對方當下情況是否適合詢問(如:是否在座位或電話中)，但居家工作則因不在同樣環境無法觀察他人狀況，所以難以判斷什麼時候適合，加上溝通又以線上溝通軟體為主，必須等待對方有空時回覆，缺乏即時性，此外居家工作時間也可能會因為我們私人事件(如:家事、照顧家人等)時間安排與工作職場不同，導致出現找不到人或需要久候的情況。因此，我們可以與主管及同事約定每日共同上線時間，讓所有人在每日固定時段能同時在線上，以方便大家討論交流，避免因遠距造成溝通上的阻礙。

Listening others carefully 仔細傾聽他人訊息

居家工作者常會需要在職場同事來協助我們，由於我們打斷他的工作要他額外去幫忙你，所以請以誠懇的態度詢問與傾聽對方當下是否適合協助去完成你的工作，若是當下無法協助也請友善的詢問適合的時間或是請對方提出建議方式，而非以指揮的態度來使喚他人去做你的工作。此外，透過線上軟體、視訊或電話來溝通容易受到通訊品質限制，或每個人對文字與貼圖解釋的差異，導致溝通誤會的發生。因此，專心傾聽、具體詢問與清楚確認就成為線上溝通重要的原則，仔細傾聽他人的訊息並針對有問題的地方提出詢問，並在最後重複一次對方的重點以確認雙方認知一致，千萬不要先入位主的認為對方「應該」或「一定」知道，造成溝通上的落差。

Ensure being on time 保證準時執行與完成工作

當我們選定好居家工作場所、決定好自己的儀式化行為、排定好自己工作時間表、調整好自我時間與工作管理工具、與主管及同事約定好共同工作時間表與溝通方式後，保證與按計畫準時執行才是最為重要的關鍵。執行過程不能有太多的例外與藉口，因為在職場的主管與同事們無法了解你居家工作的狀態，所以，即便你常常熬夜工作整夜沒睡，但是當共同約定或必須繳交工作成果的時間到，你卻沒依約定上線或是無法提出工作成果，就會讓對方產生無限的想像並產生不佳的感受，認為你並沒有努力工作全力付出，讓你有無限的委屈。為避免這樣的問題發生，保證與準時執行安排好的工作計畫與時程表，並達到符合公司標準的工作成果，才能讓主管與同事感受到你的用心與努力，讓你在居家工作的努力不白費。

居家工作讓我們的工作具有時間的彈性同時能提升工作自主性，讓我們能依照自己的需求與狀態來完成工作，是一種能兼顧工作與生活的平衡的工作模式，若是我們能照著上述 SIMPLE 的原則來建立自我的居家工作模式，相信無論是公司或我們都能享受到居家工作的好處，達到雙贏的目標。

如果您於居家工作的現在或期間，曾發生上述與主管或同事溝通不良之狀況，或產生誤會需要釐清，而需要找人商量與討論；或因居家工作而與家人產生更多的磨擦，影響工作，都可透過公司提供之【員工協助方案—EAP】，讓專業顧問陪您一同討論及面對，讓自己在職場更能有良好表現如魚得水，在家也能擁有良好的家庭關係。