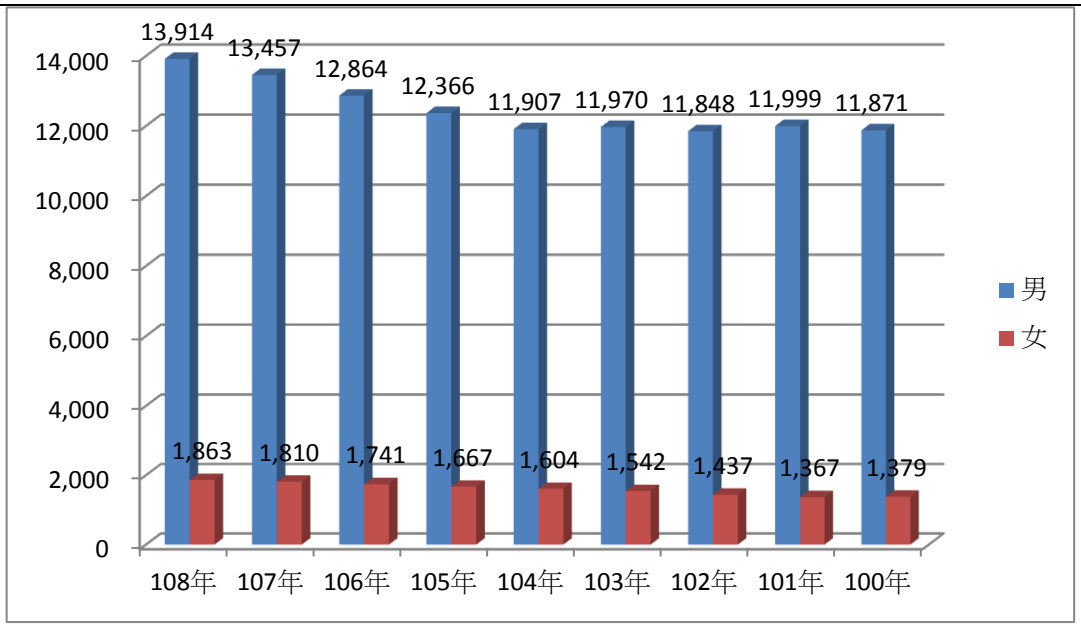
臺中市政府消防局 CEDAW 教材

一、案例名稱	與火神同行的人
二、案例內容	「嗶…嗶…嗶…」凌晨二點鐘睜開惺忪的睡眼，從溫暖的被窩跳起來，不管是火警、跳樓、車禍、救溺、震災…各式各樣的天災人禍，都必須趕在 120 秒內穿上重達 30 公斤的衣服，背上 15 公斤的空氣壓縮瓶，然後跳上車出動，別人不想進去的災害現場我要進去，別人不想看的血肉模糊場景，我要處理，這就是我的工作，聽起來很厲害吧！相信很多人腦海中浮現的應該是充滿陽剛味男生衝鋒陷陣的畫面，沒錯，我是一名消防員，但我是一名女性消防員。 性別刻板印象與歧視其實存在於我們日常生活之中，尤其是在消防領域中，人們將消防員看作是堅強的男性，可以抵抗任何形式的身體挑

	戰，而女性則相反，會覺得女性不適合也無法勝任這樣的工作，總是聽到有人這樣質疑說：「女生做消防一定很強壯不會有人敢騷擾妳…女生當消防人員要怎麼顧家裡…女生開車技術差開消防車會撞車吧…」，偶爾老一輩的同事也會耳語：「懷孕肚子大了不能穿消防衣，沒辦法去現場打火，也不能去跑救護，根本就是無效人力…」又或是當男同事聽到女性每月可以請「生理假」，並且不列入年底考績評核時，就開玩笑的表示：「男性是否可以請心情不美麗假…」 為什麼女性選擇消防員的工作，總是得不斷證明自己可以，還要忍受一些閒言閒語…
三、性別統計與分析	依據內政部消防署的統計，98 年全台男性消防員人數為 10,633 人，女性消防員人數為 961 人，時至 108 年，全台男性消防員人數為 13,914 人，女性消防員人數 1,863 人；臺中市政府消防局於 99 年 12 月 25 日縣市合併以來，女性消防員人數從 78 人，成長至 199 人。其實，現在有很多女生開始投入打火行列，消防員是一份需要專業、體力與智慧兼備的工作，但是受限於社會大眾對消防工作場域的刻板印象，很常忽略了其實女生與男生接受同樣的專業訓練，扮演同樣的角色。

	
四、CEDAW 法條、一般性建議、相關法規依據	**一、CEDAW 法條** (一)CEDAW 第 1 條規定： 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。 (二)CEDAW 第 2 條規定： 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。 (三)CEDAW 第 3 條規定： 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。 (四)CEDAW 第 4 條規定： 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。

	(五)CEDAW 第 5 條規定： 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。 (六)CEDAW 第 10 條規定： 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，在各類教育機構，不論在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；課程、考試、師資的標準、校舍和設備的質量一律相同等。 (七) CEDAW 第 11 條規定： 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： (1)人人有不可剝奪的工作權利； (2)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； (3)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； (4)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； (5)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； (6)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： (1)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； (2)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； (3)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； (4)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。 (八) CEDAW 第 12 條規定： 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。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。 **二、一般性建議** (一)第 3 號一般性建議：教育和宣傳活動 (二) 第 5 號一般性建議：暫行特別措施 (三) 第 13 號一般性建議：同工同酬 (四) 第 21 號一般性建議：婚姻和家庭關係中的平等 第 18 點： 此外，一般而言，事實上的結合關係完全不獲法律保護。在該等關係中的婦女，應在家庭生活及共同受到法律保障的收入、資產方面，享有與男性平等的地位。婦女在照料、哺育受撫養子女或家庭成員方面，應享有與男性平等的權利和責任。 第 19 點： 如第 5 條(b)項中所述，大多數國家承認父母於照料、保護及撫養子女

	方面，應共同分擔責任;《兒童權利公約》(大會第 44/25 號決議，附件)中列入「應以子女的利益為重」原則，現在似乎已得到普遍的接受。然而在實際做法中，部分國家並不遵守賦予父母平等地位的原則，特別是在雙方未締結婚姻的情況下，所生的子女並不總是享有與婚生子女相同的地位，而在父母離婚或分居的情況下，許多父親沒有負起照料、保護和撫養子女的責任。 第 21 點： 婦女必須承擔生育和哺養子女的責任，此影響其接受教育、就業以及其他與個人發展有關的活動，且為婦女帶來不平等的工作負擔。子女的人數和生育間隔對婦女的生活也會產生同樣影響，並影響她們及其子女的身心健康。因此婦女有權決定子女的人數和生育間隔。 (五) 第 24 號一般性建議:《公約》第 12 條（婦女和保健） (六)第 25 號一般性建議:《公約》第 4 條第 1 項（暫行特別措施)。 (七)第 28 號一般性建議：締約國在《公約》第 2 條之下的核心義務。 (八)第 36 號一般性建議：關於女童和婦女受教育權 **三、報考警察專科學校的錄取標準** 2011 年起的雙軌分流考試，其一為「警察特考」，主要為警大（三等）警專（四等）生的報考設計，考試科目與兩校所修課程密切相關，並增加了與警察實務有關的「情境測驗」。另一類稱為「一般警察人員

	特考」，開放一般高中職生（四等）和大專校院生（三等）報名，均未限制錄取的性別，惟不論男女性報名前均須自行評估身體狀態，必須可以接受警察專科學校柔道、摔角、游泳、3000 公尺跑步…等體技教育。 茲就錄取標準中性別差異的部分，說明如下： 1.錄取名額不同： 男、女生均可報考，依各該年度錄取名額不同。 2.體格檢查中「身高」及「身體質量指數」有區別男女標準： (1)身高：男性未達165 公分（赤足），女性未達160 公分（赤足）。 (2)男性質量指數未達18 或超過28，女性質量指數未達17 或超過26。 3.體能測驗中「負重」及「立定跳遠」有區別男女標準： (1)負重：男生負重 40 公斤連續行走未達 20 公尺，女生負重 30 公斤連續行走未達 20 公尺。 (2)立定跳遠：男生不及 190 公分，女生不及 130 公分。
五、改善措施	**(一)提供性別友善工作環境** 消防勤務因為需要 24 小時輪值服勤、工作範圍廣泛、具有高度危險性、體能要求…等特性，使得以往消防人員以男性為主，廳舍規劃也以單一性別需求作為考量，但這樣的情況已經開始改變，本局為了兼顧各大隊救災救護能量及衡平性別比例，有女性消防人員的分隊均有女性宿舍，其中，有 95%的分隊有專屬女性消防人員使用的浴廁，有 84%的

	分隊有專屬女性消防人員使用的洗衣機，有 62%的分隊有專屬女性消防人員使用的烘衣機或晒衣場，而考試分發新進女性同仁也不用擔心，可以優先選填性別友善廳舍。 **(二)保護懷孕女性，可申請職務調整** 分隊如有懷孕的女性同仁，如已整日編排靜態勤務，相對地其他同仁必須減少輪服靜態勤務的時數，並增加動態勤務的編排，讓懷孕的女性同仁常常覺得自己因「懷孕」上班，造成其他同仁的勤務負擔，對此必須長達近十個月的情況十分過意不去，如再有無法體諒的同仁抱怨個幾句，造成懷孕女警的心理壓力可想而知，因此本局自 104 年 6 月 8 日起，外勤女性同仁自懷孕起並經提出申請，由各大隊自行調配人力，於大隊或分隊，採週休 2 日，每日上班 8 小時，不報領超勤加班費。 (三) 成立性別平等專案小組，走動式了解女性消防員需求

本局除了訂定推動性別主流化實施計畫，還成立了性別平等專案小組，為了直接傾聽女性消防人員的需求，工作小組會議打破以往制式開會的模式，輪流至各大隊召開，並邀請各該大隊已及所屬分隊女性消防人員代表與會，藉以了解女性消防人員的需求，以及在職場所遭遇的難題，適時解決問題，讓消防工作不再是以男性為中心的工作環境。

(四)辦理性別研習，增進同仁性別平權知能

每年規劃性別意識培力及性別主流化研習課程，主題包含性別平權概念、多元成家、性別刻板印象及實際案例討論等，並藉由觀看性別主題電影片段進行賞析，剖析社會上多元性別的議題，以提升本局同仁對性別主流化的認知。

108-109 年性別研習參訓人員一覽表

性別 / 年度	男	女	合計	備註
109-1	37	9	46	男性占 80%、女性 20%
109-2	35	9	44	男性占 80%、女性 20%

108-1	27	6	33	男性占 82%、女性 18%
108-2	26	6	32	男性占 81%、女性 19%

(五)精實的教育訓練縮小男女體格差異

為什麼當所有人都逃離火場時，消防員卻往火場衝？答案就是勇氣，當然這樣的勇氣不是梁靜茹給的，而是從學生時期就開始接受各式各樣的訓練奠基，你永遠不會預先知道，學的東西會在何時、以何種形式用到，以及如何影響你的一生。

	 本局每年均對消防人員採持續及循環的訓練方式，包括救助人員、化學災害搶救、火災搶救(含火搶初級、火搶進階、火搶指揮官班、生存訓練、CCIO 及 RIT 快速救援)、潛水救溺、急流船艇救援、急流救援、駕駛、救護、職前暨實務訓練…等相關課程，這些體技能的訓練，都在督促消防員維持體能，保護他人也保護自己，男女體格或許有先天上的差異，但女性一樣可以在和男性相同的時間內完成任務。

106-108 年火災搶救初級班參訓人員一覽表				
性別 / 年度	男	女	合計	備註
106-1	28	2	30	男性占 93%、女性 7%
106-2	39	1	40	男性占 98%、女性 2%
107-1	38	2	40	男性占 95%、女性 5%
107-2	36	4	40	男性占 90%、女性 10%
108	35	5	40	男性占 88%、女性 12%

105-109 年救助訓參訓人員一覽表				
性別 / 年度	男	女	合計	備註
105	36	4	40	男性占 90%、女性 10%
106	32	9	41	男性占 78%、女性 22%
107	34	6	40	男性占 85%、女性 15%
108	32	8	40	男性占 80%、女性 20%
109	32	9	41	男性占 79%、女性 21%

(六)拍攝消防月曆，召募更多的女性加入

成為消防人員有兩種方法，其一是高中畢業後參加警察專科學校或中央警察大學的考試，經過訓練及通過考試後，就可以分發至各地的消防局服務；其二是大學畢業後參加特種警察消防人員考試，再進入訓練中心進行養成訓練，通過訓練後分發至各地消防局服務。

雖然近年女性投入消防的人數逐年攀升，但在消防職場上男女的比例存在極大的落差，希望藉由本局拍攝消防形象月曆，讓一般大眾可以更加了解身處第一線救災消防人員，無論是火災搶救、緊急救護、山難搜救、水域救援、車禍救助…等，女性消防員一樣能勝任工作指派及兼顧家庭，希望能藉此顛覆刻板印象，號召更多的女性投入打火人的行列。