



法務部廉政署CEDAW教育訓練教材

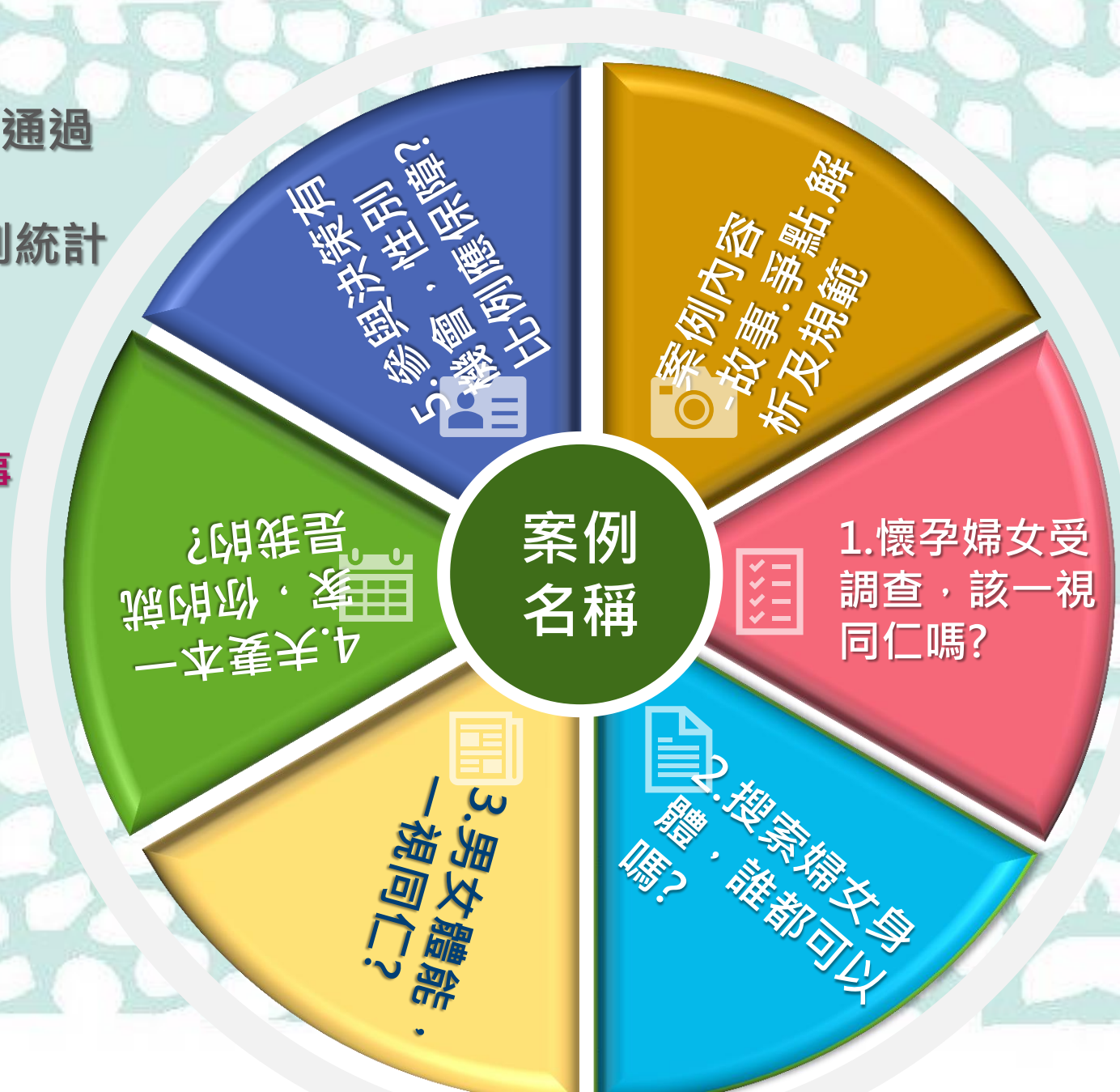
—— 案例研討

教材目錄

- 壹.CEDAW委員會通過一般性建議
- 貳.常設訓練及性別統計



- 參.案例教材及故事名稱



壹.CEDAW委員會通過一般性建議

第1號：締約國報告
第2號：締約國報告
第3號：教育和宣傳活動
第4號：保留
第5號：暫行特別措施
第6號：有效的國家機制和宣傳
第7號：資源
第8號：《公約》第8條的執行情況
第9號：有關婦女狀況的統計資料
第10號：《消除對婦女一切形式歧視公約》通過十周年
第11號：履行報告義務的技術諮詢服務
第12號：對婦女的暴力行為
第13號：同工同酬
第14號：女性割禮
第15號：各國防治後天免疫缺乏症候群(愛滋病)的策略避免對婦女造成歧視
第16號：城鄉家庭企業中的無酬女工
第17號：婦女無償家務活動的衡酌與量化及其在國民生產總值中的確認
第18號：身心障礙婦女
第19號：對婦女的暴力行為
第20號：對《公約》的保留
第21號：婚姻和家庭關係中的平等
第22號：修正《公約》第20條

第23號：政治和公共生活
第24號：《公約》第12條(婦女和保健)
第25號：《公約》第4條第1款(暫行特別措施)
第26號：女性移工
第27號：高齡婦女及其人權
第28號：締約國在《公約》第2條之下的核心義務
第29號：《公約》第16條的一般性建議(婚姻、家庭關係及其解除的經濟後果)
第30號：婦女在預防衝突、衝突及衝突後局勢中的作用
第31號：與兒童權利委員會有關有害作法的第18號聯合一般性建議
第32號：婦女的難民地位、庇護、國籍和無國籍狀態
第33號：婦女獲得司法資源救助
第34號：農村婦女權利
第35號：基於性別的暴力侵害婦女行為
第36號：女童和婦女受教育權
第37號：氣候變化背景下減少災害風險所涉性別方面

詳細內容可參閱行政院性別平等會網站
CEDAW專區

貳.CEDAW常設訓練及性別統計

性別統計(%)



對象

廉政人員

職級

7-9職等

3-6職等

開辦班別訓練性質

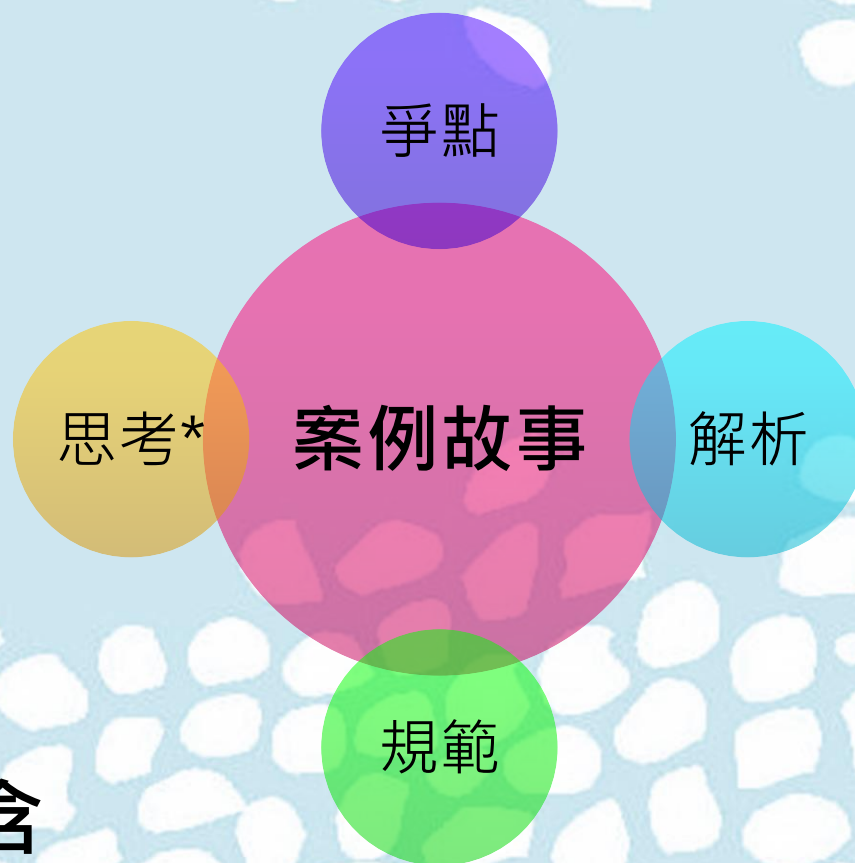
儲備陞簡任人員

初任幹部訓練

新進人員訓練

統計時間:106.1-107.6

參.案例教材與故事名稱



案例內容含

(*為延伸思考，視案例加入說明)



案例一

懷孕婦女受調查，該一視同仁嗎？

故事. 爭點. 解
析及規範



1. 懷孕婦女受
調查，該一視
同仁嗎？

圖文. 摘要

案例故事(page1)

小婷是某政府機關秘書室科員，已經懷孕4個月了，但是因為工作上的需要，只讓她的主管老張知道，其他大多數的同仁並不知道小婷懷孕的事情。

這天，小婷遭到匿名檢舉，檢舉人指稱她涉嫌有虛報差旅費的情形。機關首長交由政風室進行初步查證後，竟然發現小婷涉嫌不法的事證相當明確。

經過主管老張與小婷的一番懇談，小婷坦承確實有虛報差旅費的情形，並且隨即前往政風室，向政風室王主任表明，希望可以去司法警察機關自首，接受進一步的調查。

老張也向王主任提到小婷目前懷有身孕的消息，王主任當場表示，一定會詳加注意，避免讓調查過程造成小婷太大的壓力。

約好了時間，因為王主任剛好有重要會議，於是派了政風室專員小周帶著小婷來到法務部廉政署（下稱廉政署）製作筆錄。

案例1



懷孕婦女受調查，該一視同仁嗎？

案例故事(page2)

然而，王主任卻忘記將小婷懷孕的事情告訴小周，想當然，廉政署製作筆錄的廉政官阿國也就無從知悉了。

偵訊過程中，阿國發現小婷僅坦承部分事實，而且供詞前後不一，有所矛盾，案情仍有待釐清。而阿國為了釐清事實的需要，延長了詢問小婷的時間，訊問口氣也變得稍加嚴厲。

小婷在完全沒有休息的情況下，遭受長時間偵訊，身心俱疲。最後，由於承受極大壓力，未經深思熟慮，就匆促坦承了全部的犯罪事實。

案例1



懷孕婦女受調查，該一視同仁嗎？

爭點

受調查人為懷孕婦女，
在行政調查或司法偵查過程中，
若採取之調查方式與一般人相同，
是否違反平等權或侵害人權？

案例1



懷孕婦女受調查，該一視同仁嗎？

解析

《憲法》第7條規定，中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。其平等原則並非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於《憲法》之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之區別對待。（司法院釋字第485號、第596號解釋參照）

《CEDAW》具有國內法律之效力，該公約所規定性別平等之權利，內容包含參與政治及公共事務權、參與國際組織權、國籍權、教育權、就業權、農村婦女權、健康權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權。另該法第4條規定，各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現。

案例1



懷孕婦女受調查，該一視同仁嗎？

解析

另外在《經社文公約》第10條第2款前段特別規定，母親於分娩前後相當期間內應受特別保護。本案例中，受調查人小婷為懷孕婦女，考量孕婦體能的差異，並顧及其人身安全，政風室應適時告知廉政官阿國，阿國也應該多加關懷受詢問的對象，瞭解不同對象的各種身心狀況，再進行詢問；若發現受詢問的對象是懷孕婦女，則應採取溫和的調查方式，並給予適時休息。

倘無無論是否懷孕，均要求「一視同仁」的調查方式，成為形式上平等，忽視孕婦體能的差異，應該區別對待而未區別，並不符合《憲法》、《兩人權公約》及《消除對婦女一切形式歧視公約》規定之性別平等原則，且有危及孕婦人身安全的疑慮。

案例1



懷孕婦女受調查，該一視同仁嗎？

相關規範

《CEDAW》第12條第1、2項

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劃生育的保健服務。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。

《CEDAW》一般性建議第33號

本建議的範圍涵蓋各級司法系統（包括專門和準司法機制）內婦女司法的程式和品質。準司法機制包括公共行政機構或機關採取的一切類似司法機關所採取的行動。

人權事務委員會第4號一般性建議第2段

《公政公約》第3條性別平等之精神，對於性別平等，國家不僅需要採取保障措施，還應要求保證積極享有權利的正面行動。亦即不能單憑立法來完成，更需要確認在法律保護措施以外，還可採取何種措施，以落實該條規定之明確積極義務。

案例1



懷孕婦女受調查，該一視同仁嗎？

相關規範

經社文委員會第16號一般性建議第7段

法律的(或形式的)平等及實際的(或實質的)平等是兩種不同、但相互關聯的理念。書面正式承認的平等認為，如果法律或政策以中立的方式對待男性和婦女，平等也就實現了。比這更進一步的是，實質性的平等包括法律、政策和慣例所產生的影響，並且保證這些法律、政策和慣例不是要維持、而是要改善某些群體所處的固有劣勢地位。

《法務部廉政署辦理肅貪案件落實人權保障注意事項》第15條及第25條第1項

受調查人為懷孕婦女、兒童或少年時，應考量其身心狀態，採取溫和的調查方式。

廉政官詢問被告、犯罪嫌疑人或證人，應予充分陳述之機會，必要時，提供茶水，給予適時休息。遇有誤餐情形，應提供餐點給予時間用餐。

案例1



懷孕婦女受調查，該一視同仁嗎？

案例二

搜索婦女身體，誰都可以嗎？

孕婦女受
調查，該一視
同仁嗎？

2. 搜索婦女身
體，誰都可以
嗎？

3. 搜

案例故事(page1)

某市政府建設局未婚鍾局長為該市王市長一手提拔的核心幕僚，追隨王市長多年亦深獲市長信任及賞識，舉凡相關重要市政建設，鍾局長的規劃與建議，王市長多半言聽計從，如數照准，少有不同意見。

小萍則是鍾局長的機要秘書，學經歷均佳且應對得體，舉凡鍾局長財物房產的投資調度、政商人脈的應酬交際、家人親友的年節餽贈、長官部舊的聚餐贈禮，均由小萍一手包辦打點，外界亦深知要跟鍾局長搭上線，必須透過小萍。

黑鑫建設公司藍董事長得知該市正在辦理都市更新計畫，由鍾局長親自操盤規劃，眼見機不可失，便親自拜訪小萍，希望能與鍾局長晤面洽談合作機會，為了展現誠意，當場致贈5枚2克拉裸鑽及現金新臺幣500萬元，敬託小萍代轉鍾局長，鍾局長亦透過小萍縝密安排，與藍董闢室密談，達成多項圖利黑鑫公司的都更計畫。

案例2



搜索婦女身體，誰都可以嗎？

案例故事(page2)

另一方面，廉政署也同時接獲檢舉，經過廉政署長期監聽，發動同步搜索，廉政官阿鈞在帶隊執行搜索小萍辦公室及住所時，當場扣獲藍董行賄鍾局長之現金新臺幣1,200萬元，以及餽贈鍾局長的名錶與高檔洋酒等物。

然而，執行搜索人員卻遍尋不著5枚裸鑽及小萍記載鍾局長的金流紀錄，懷疑小萍將裸鑽及隨身碟貼身藏放，廉政官阿鈞依據搜索票上所載，搜索小萍的身體、貼身衣物及隨身物件，果真發現記載金流資料的隨身碟，並經偵訊後將小萍移送法辦。

案例2



搜索婦女身體，誰都可以嗎？

爭點

搜索過程中，

若由男性廉政官執行針對小萍身體或貼身衣物之搜索，

是否有違反性別人權之保障？

案例2



搜索婦女身體，誰都可以嗎？

解析

《CEDAW》第15條規定：「締約各國應給予男女在法律面前平等的地位。」保障女性獲得平等之司法程序。

對於男女性別、身體器官構造之差異，則應該區別對待之，而非僅在形式上要求平等，應該達到實質之平等，始符合《憲法》、《兩人權公約》及《消除對婦女一切形式歧視公約》所規定之性別平等原則。

為尊重婦女身體之特殊性，行使職權需要搜身接觸時，有男女不授受的原則，例如《刑事訴訟法》第123條「搜索婦女之身體，應命婦女行之。但不能由婦女行之者，不在此限。」、第215條第3項「檢查婦女身體，應命醫師或婦女行之。」等規定。

案例2



搜索婦女身體，誰都可以嗎？

解析

本案例中，廉政官阿鈞搜索小萍的身體、貼身衣物及隨身物件，可能有違背法定程序之疑義，連帶也影響到所取得證據之證據能力問題。

如果需要搜索小萍的身體或貼身衣物等，應請女性廉政官或其他具有司法警察權的女性人員來進行，才符合《刑事訴訟法》的規定；若提早知道搜索對象包含女性，更應該預作準備，盡量避免由男性進行搜索的情況發生。

案例2



搜索婦女身體，誰都可以嗎？

相關規範

《CEDAW》第19號一般性建議

保護所有婦女並且尊重其人格完整和尊嚴。應向受害者提供適當保護和支援服務。向司法和執法人員及其他公務員提供性別敏感度的培訓。

《國家安全法施行細則》第19條

旅客、機員：實施儀器檢查或搜索其身體。搜索婦女身體，應命婦女行之，但不能由婦女行之者，不在此限。

《海關緝私條例》第11條

海關有正當理由認有身帶物件足以構成違反本條例情事者，得令其交驗該項物件；如經拒絕，得搜索其身體。……搜索婦女身體，應由女性關員行之。

案例2



搜索婦女身體，誰都可以嗎？

延伸思考

—— 男女在法律面前平等的地位

依《憲法》第7條規定，中華民國人民，無分男女，在法律上一律平等，已揭櫫我國男女在法律上一律平等，為憲法所明文保障。又《憲法增修條文》第10條亦指出，國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。

依《民法》第6條規定：「人之權利能力，始於出生，終於死亡。」第12條規定：「滿二十歲為成年。」而成年即有行為能力。由上述規定觀之，我國現行《民法》規定，無分男女，均賦予其在法律行為上相同之權利能力及行為能力。《民事訴訟法》第40條第1項規定：「有權利能力者，有當事人能力。」第45條規定：「能獨立以法律行為負義務者，有訴訟能力。」

為落實《憲法》所保障之訴訟權及平等權，我國對於利用訴訟程序之當事人或利害關係人權益之保障，訴訟法上並無男女之別，婦女在我國訴訟程序救濟上並無兩性不同之差別待遇。

案例2



搜索婦女身體，誰都可以嗎？

案例三

男女體能，一視同仁？

嗎？

3. 男女體能，
一視同仁？

4. 夫妻本一
家，你
是

案例故事(page1)

「終於結業了！」歡呼聲在廉政署「廉政研習中心」此起彼落，到處充滿著喜悅和興奮的情緒。今年高考三級廉政類科錄取人員已經訓練期滿，小玲和一群同期同學在研習中心的操場上聊天說笑，想像著未來在分發機關，可以大展身手一番。

大學畢業後，隨即幸運錄取的小玲，即將面臨職場上許多未知的新考驗。她任職的單位在某市政府環保局政風室，憑著一股熱情，不到一個月的時間，就相當熟悉各種污染防治、噪音管制和資源回收等業務，加上有著真誠和善良的特質，除工作表現受肯定外，和其他單位的同仁也保持融洽的關係。

「小玲！妳來幫忙趙姐的清潔隊員甄選計畫好嗎？」這天，人事室的趙姐來到政風室：「妳也知道，為了『性別主流化』的政策，每個任務編組的成員，女生人數至少都要占三分之一，而且妳是法律系畢業的，大家都相信妳的能力，如果可以加入，我們今年7月的考試一定會圓滿成功！」



案例3

男女體能，一視同仁？

案例故事(page2)

「這是個能深入瞭解業務運作的好機會呢！」小玲心想，於是欣喜地答應了。

人事室提出的甄選計畫，包含「體能測驗」和「筆試」兩大部分，其中，「體能測驗」占總成績百分之七十，又分為「揸15公斤沙袋跑步50公尺」及「折返跑60公尺」，並以完成時間計分，相當不輕鬆，是應考人絕不能掉以輕心的項目。

「這些考試項目在去年都有辦過，前年也是大同小異，應該不會有什麼問題，請問各位意見？」會議中，趙姐的報告到一段落，大家紛紛點頭，似乎都已經對考試項目和流程瞭若指掌。小玲翻著資料，突然想起在研習中心上過有關性別平等的課，心中產生了疑問。

「請問一下，女性應考人是和男性應考人一樣，完成這些項目，並且用同樣的標準計分嗎？」沒想到小玲的認真發言，竟遭來一片譏諷嘲笑之聲。



案例3

男女體能，一視同仁？

案例故事

「小玲妹妹，我們十幾年來都是這樣考的喔！」「這就是男女平等啊！」「如果不這樣考，以後工作的時候女生沒力氣，男生會生氣啦！」「對啊！不然你告訴我，到時候該怎麼解決呢？」資深前輩們你一句、我一句，說得小玲啞口無言。

甄選計畫決議通過了，就在炎熱的7月中旬辦理，今年預計有200名缺額。「考的都一樣，不知道多少女生能夠被錄取……」小玲皺著眉頭，自言自語地走出會議室，感到十分困惑和茫然。



案例3

男女體能，一視同仁？

爭點

男女適用相同的體能測驗考評標準，
是否違反平等權？



案例3

男女體能，一視同仁？

解析

《憲法》第7條平等原則的意義，在於「恣意的禁止」，而且要求「等者等之，不等者不等之」，同時不得將與「事物本質」不相關因素納入作為差別待遇的基準。易言之，平等原則並非要求不得差別待遇，而是要求「不得恣意的差別待遇」，如果應該區別對待而未區別，亦屬違反平等原則。男女平等為性別平等的類型之一，性別平等係要求不得因性別因素而有不合事理的差別待遇。

《憲法》、《兩人權公約》及《CEDAW》所保障的平等並非「絕對的平等」，而是必須考慮實際狀況的「相對平等」，因此平等並非以數字、機械的方法衡量。任何人一出生，即有許多「差別」存在，例如種族、性別、家庭環境……等，為了追求平等，應藉後天的「合理差別待遇」來彌補，以達到實質平等的人權保障。



案例3

男女體能，一視同仁？

解析

本案例中，清潔隊員考試無論男女，都得負重15公斤沙包競跑，體能要求「一視同仁」，成為形式上平等，忽視男女先天體能的差異，應該區別對待而未區別，並不符合《憲法》、《兩人權公約》及《CEDAW》規定之性別平等原則。



案例3

男女體能，一視同仁？

相關規範

《公政公約》第3條

本公約締約國承允確保本公約所載一切公民及政治權利之享受，男女權利，一律平等。

《公政公約》第26條

人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。

《經社文公約》第6條

本公約締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之。本公約締約國為求完全實現此種權利而須採取之步驟，應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業。



案例3

男女體能，一視同仁？

相關規範

《CEDAW》第11條

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。

《CEDAW》一般性建議第25號(節錄)

「委員會提請締約國注意，全面反歧視法、機會平等法，或關於男女平等的行政命令等，得以指導應採取何項暫行特別措施....。該等指導亦得包含就業或教育的特別立法中。關於不歧視和暫行特別措施的相關立法，應涵蓋政府官員及私人組織或企業」

「消除歧視婦女或對婦女不利的文化、刻板態度和行為。在信貸和貸款、運動、文化和娛樂，以及法律宣導也應採取暫行特別措施。如有必要，應針對受到多重歧視的婦女，包括鄉村婦女，採取此類措施。」



案例3

男女體能，一視同仁？



案例四

夫妻本是一家人，你的就是我的？

一視同仁？

4.夫妻本一家，你的就是我的？

5. 家人

案例故事(page1)

老吳在某市政府擔任科長，依《公職人員財產申報法》，是屬於應辦理申報財產的人員。

103年底，老吳申報財產時，漏報了配偶李菁菁所有的1筆土地、2筆建物，以及新臺幣230萬2,500元銀行存款，依《公職人員財產申報法》相關規定，涉嫌故意申報不實，因而被裁處罰鍰12萬元。老吳相當不服，提起訴願後遭到駁回，於是向高等行政法院提起行政訴訟。

老吳詳細地向法院提出如下說明。

首先，漏報的土地、建物和存款帳戶所有人都是老吳的配偶李菁菁，而李菁菁並不是申報人，也不是有申報財產義務的公職人員。財產申報發生錯誤，並不是他有意申報不實，也不是李菁菁故意誤導所致。況且，老吳和李菁菁先前已經依照民法的規定，書面約定採「分別財產制」。夫妻財產既屬分別所有，且各自管理、使用、收益及處分，應可免除配偶財產的申報義務。

案例4

夫妻本是一家人

你的就是我的？

(本案例事實參考臺北高等行政法院101年簡字判決)

案例故事(page2)

再者，《公職人員財產申報法》所要求的申報財產範圍，除了申報義務人財產外，也包含申報人配偶和未成年子女的財產。但夫妻是獨立的人格體，夫妻間相處自以相互信賴、互相尊重為基礎，且老吳目前和配偶李菁菁分居中，正在進行離婚訴訟，又如何能取得配偶財產的明細資料呢？

政府一方面推行「性別主流化運動」，強調兩性平權、夫妻互敬互諒，一方面又要求財產申報人對配偶所提供的財產申報資訊，採取懷疑的態度，要求每筆財產都必須以登記簿或向金融機關查詢的方式，才能作為申報依據，前後顯有矛盾。

自此，老吳主張在兩性平權的法律架構下，夫妻雙方就其財產各自擁有獨立使用及管理權限，不僅就配偶的財產原無申報義務，縱令予以申報，亦應在相互尊重的基礎上，信賴配偶所提供的財產資料。

老吳的主張有道理嗎？

案例4

夫妻本是一家人

你的就是我的？

(本案例事實參考臺北高等行政法院101年簡字判決)

爭點

夫妻雙方在財產所有、管理或處置上，
享有何種權利？

若夫妻已約定「分別財產制」並向法院登記，
或夫妻分居、正在進行離婚等民事訴訟，
是否可免除配偶財產之財產申報義務？

案例4

夫妻本是一家人 你的就是我的？

解析

《CEDAW》第15條強調政府應賦予婦女與男子同等之法律行為能力，並特別指出應給予婦女簽訂契約與管理財產之平等權利。第16條則明定政府應消除婦女在婚姻及家庭關係中之一切歧視，且配偶雙方在財產所有、取得、經營、管理、處置方面，不論有償或無償，均具有相同之權利。

我國《憲法》第7條以及《民法》夫妻財產制之修正，在法律制度上賦予婦女就其財產管理與支配之權利，揚棄昔日男尊女卑或妻以夫貴之傳統習俗，使得婦女得以充分行使財產權並享有人格尊嚴。

現行《民法》之夫妻財產制相關規定，除非夫妻以書面約定「共同財產制」，否則夫妻財產不論婚前或婚後，原則上均由各自所有，並擁有獨立之管理權限，已逐步落實兩性平權之宗旨。

案例4

夫妻本是一家人

你的就是我的？

解析

然《公職人員財產申報法》第5條第2項規定：「公職人員之配偶及未成年子女所有之前項財產，應一併申報。」，參照臺北高等行政法院101年簡字判決意旨，財產申報義務僅要求公職人員誠實申報財產，未干涉個人財產之管理、處分權，亦與夫妻財產制度無關，是公職人員與其配偶，即使各自有私人財產且自行管理，仍應據實申報，至申報人「對配偶財產無法查證」之問題，衡諸公職人員財產申報法之立法目的與「夫妻間財產查詢之便利性可能性」，原則上應由申報人自行解決。

因此，本案例中，老吳依法就配偶的財產仍負有申報義務，但若因與配偶感情不睦等原因，確有無法申報的正當事由，應依「公職人員財產申報表填表說明」貳、個別事項第20點，於申報表備註欄敘明理由，並在受理財產申報機關（構）實質審核時提出具體事證。

案例4

夫妻本是一家人

你的就是我的？

相關規範

《CEDAW》第2條第(a)、(f)款

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。

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。

《CEDAW》第3、5條

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。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》第29號一般性建議

締約國應向配偶雙方提供享有婚姻財產的平等機會和管理財產的平等行為能力。締約國應確保在擁有、獲取、管理、經營和享有單獨或非婚姻財產方面，婦女享有與男子同等的權利。

案例4

夫妻本是一家人

你的就是我的？

延伸思考

——《民法》為保障男女平等 修正夫妻財產制

【釋字第410號節錄】關於夫妻聯合財產制之規定，74年6月3日修正前《民法》第1017條第1項規定：「聯合財產中，妻於結婚時所有之財產，及婚姻關係存續中因繼承或其他無償取得之財產，為妻之原有財產，保有其所有權」，同條第2項規定：「聯合財產中，夫之原有財產及不屬於妻之原有財產部分，為夫所有」，第3項規定：「由妻之原有財產所生之孳息，其所有權歸屬於夫」，及最高法院55年度台抗字第161號判例謂「妻於婚姻關係存續中始行取得之財產，如不能證明其為特有或原有財產，依《民法》第1016條及第1017條第2項之規定，即屬聯合財產，其所有權應屬於夫」，基於憲法第7條男女平等原則之考量，《民法》第1017條已於74年6月3日予以修正，上開最高法院判例亦因適用修正後之《民法》，而不再援用。……致使在修正前已發生現尚存在之聯合財產，仍適用修正前之規定，由夫繼續享有權利，未能貫徹憲法保障男女平等之意旨。……有關機關應儘速於民法親屬編施行法之相關規定檢討修正。

案例4

夫妻本是一家人

你的就是我的？

案例五

參與決策有機會，性別比例應保障？

是我的？

5. 參與決策有
機會，性別
比例應保障？

案例內
故

案例故事(page1)

老張是某主管機關政風機構主任，已經任職3年餘，深知主管機關政風機構及其所屬政風機構在組成考績委員會時，準用「考績委員會組織規程」的規定，委員至少5人，其中2人應由受考人票選產生。而除了票選出的委員外，其餘委員皆由老張指定人員擔任，但他每年都為此感到相當煩惱。

「包含所屬政風同仁在內，人數總共15人，女生只有區區2人，比例還是這麼懸殊！不過今年考績委員會的組成倒是能符合規定了。」老張忍不住發起牢騷，引起剛新進同仁小敏的注意：「主任，組成考績委員會和性別有什麼關係呀？」



案例5

參與決策有機會 性別比例應保障？

案例故事(page2)

於是老張解釋道：「小敏，為了保障性別平等，考績委員會的委員任一性別比例不得低於三分之一哦！例如 5 名委員中，男女性都應該至少有 2 人，而且依照法規，還要有 2 人是票選產生.....」小敏忽然懂了：「主任，所以如果被票選到的2人都是男生，那您就必定得勾選僅有的2名女生當委員囉！」

老張接著說：「沒錯！而且其中一位就是妳啊！快去認真瞭解相關規定，靠妳囉！」



案例5

參與決策有機會 性別比例應保障？

爭點

考績委員會委員任一性別比例是否
不得低於三分之一？



案例5

參與決策有機會 性別比例應保障？

解析

《CEDAW》第7條規定各締約國應採取一切適當措施，消除在政治和公共生活中對婦女的歧視，並確保婦女在政治和公共生活方面享有與男性平等的地位。

《性別平等政策綱領》在「權力、決策與影響力篇」中，有關提升女性參與機會，擴大參與管道的具體行動措施，即有「持續推動並擴大實行1/3性別比例原則」。94年行政院婦女權益促進委員會第22次委員會議決議，行政院所屬各部會的委員會都應該要符合1/3的性別比例原則。

行政院性別平等處於檢視國內法規是否符合《CEDAW》時，針對各機關委員會性別組成，持續推動擴大實行1/3性別比例原則，法規所定性別比例未達1/3者，應朝任一性別比例不小於1/3原則修訂。

案例5

參與決策有機會 性別比例應保障？

解析

基此，銓敘部於102年11月25日通函說明，各機關依法組設甄審及考績委員會時，委員之任一性別比例不得低於1/3，且為期各機關甄審及考績委員會得以順利組設及運作，並維護其民主性及代表性，各機關宜先選舉票選委員，續就票選委員之當選人及當然委員之性別比例加以計算後，再由機關首長視上開計算結果圈選指定委員，以達成甄審及考績委員會委員任一性別比例不得低於1/3之政策目標。

本案老張在圈選指定委員時，應注意委員之票選結果，再依照性別比例之要求，指定人員擔任考績委員，才能顧及不同性別在考績委員會之代表性，符合《CEDAW》的要求。



案例5

參與決策有機會 性別比例應保障？

相關規範

《CEDAW》第7條

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：(b)參加政府政策的制定及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務。

《CEDAW》第23號一般性建議

……第7條所規定的義務可擴大到公共和政治生活的所有領域……。一國的政治和公共生活是廣泛的概念，係指政治權的行使，尤其是行使立法、司法、行政和管理權力。該詞彙包括公共行政的所有方面以及在國際、國家、區域和地方各級制定與執行政策。此概念還包括民間社會的許多方面，包括公共委員會、地方理事會以及諸如各政黨、工會、專業或行業協會、婦女組織、社區基層組織和其他與公共、政治生活有關的組織的活動。

案例5

參與決策有機會 性別比例應保障？

相關規範

消除對婦女歧視委員會第23號一般性建議第2段

在《消除對婦女一切形式歧視公約》序言部分，重申婦女參與決策的重要性：「確信一國的充分和完全的發展，世界人民的福利以及和平的事業，需要婦女與男性平等充分參加所有各方面的工作」。

銓敘部102年11月25日部法二字第1023783246號函

各機關甄審及考績委員會組設之目的，係為透過民主合議機制，協助機關首長對於人員陞遷、考績考核及相關交議事項，作公平、公正、客觀之判斷，因此如將性別比例規定納入上開委員會之組設規定，除有助於任一性別參與機會之提升外，亦有助於民主性之強化，是各機關甄審及考績委員會之組設，請依下列原則辦理：(一)各機關依法組設甄審及考績委員會時，委員之任一性別比例不得低於三分之一。.....

案例5

參與決策有機會 性別比例應保障？

相關規範

考績委員會組織規程第2條第2、3、6項

考績委員會置委員5人至23人，除本機關人事主管人員為當然委員及第6項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定1人為主席。

考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於 $\frac{1}{3}$ 。但受考人任一性別比例未達 $\frac{1}{3}$ ，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在20人以上者，至少2人。

第2項委員，每滿4人應有2人由本機關受考人票選產生之。



案例5

參與決策有機會 性別比例應保障？

性別平等，需要你我一起努力大步走～

