

「消除對婦女一切形式歧視公約」 (CEDAW) 教育訓練

法務部行政執行署

大綱

- 一、CEDAW條文內容
- 二、案例與CEDAW條文、一般性建議結合
- 三、行政執行案件義務人之性別統計分析及性別趨勢分析
- 四、結語

一、CEDAW條文內容

第一條 對婦女歧視之定義

第一條

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（一）

第二條

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；

第二條 消除歧視之義務（二）

- (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。

第五條 社會文化行為模式

第五條

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。

第十一條 就業權（一）

第十一條

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；

第十一條 就業權（二）

(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；

第十一條 就業權（三）

(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。

第十五條 法律之前人人平等

第十五條

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。

二、案例與CEDAW條文、 一般性建議結合

案例1

員工值班規定專以性別因素而禁止或排除其參與值日、輪值、職業工作者（如夜間值班限男性、區分男女各有不同值班時段，或各有不同值班次數等限制），均違反CEDAW。

違反第1條、第5條a款及第11條第1項a款、f款。

案例2

對於行政執行案件之義務人，僅得以其個人資力狀況或其他法令規定之要件加以審酌、認定，斷不因傳統之性別刻板印象而有任何不當歧視（例如對於女性義務人，相較於同樣資力狀況之男性，逕給予不同之期數、條件之分期；或不准女性為行政執行案件之擔保人）；各分署辦理執行時，義務人亦不分性別酌留相同基本生活所需費用。

符合第5條、第15條之規定。

案例3

對女性義務人於實施拘提、管收時，應盡可能由女性執行員為之，如同時有實施附帶搜索或其他嚴重侵害其個人隱私等行為之必要者，必應以女性執行員為之。

執行管收時，如發現女性義務人有懷胎5月以上或生產後2月未滿之事實，應即依行政執行法第21條第2款規定不予管收或停止管收。

符合第2條之規定。

案例4

義務人或利害關係人針對分署之執行措施如有不服，不論性別，均得透過聲明異議程序主張權利，倘對本署之聲明異議決定仍有不服且該執行措施具有行政處分之性質，依照最高行政法院107年4月份第1次庭長法官聯席會議決議，義務人或利害關係人可逕行提起行政訴訟。

符合第33號一般性建議。

三、行政執行案件義務人之 性別統計分析及性別趨 勢分析

分析1

97年至110年間，全部13個分署平均每年新收768萬2,342件，義務人為男性502萬8,058件，占全部案件65.4%；女性190萬7,293件，占全部案件24.8%。

從以上數據可知，因不履行公法上金錢給付義務而被移送行政執行之義務人，以男性居多，平均為女性的2.64倍。

分析2

不論財稅、健保、罰鍰或費用案件之義務人，男性人數均多於女性，除了原處分之公法上金錢給付義務人（例如納稅義務人），男性人數本來就多於女性外，逾期不履行之男性比例及人數也比女性多，以致於行政執行案件之義務人，男性人數也遠多於女性。尤其是道路交通管理處罰條例案件，顯然因該條例而被開罰之義務人中，男性之人數及比例遠高於女性。

分析3

故吾人應可肯定，除部分係因男性為主要經濟來源或為大部分財產之所有權人（例如土地、房屋所有權人，或繼承大部分遺產），部分則因男性具有比女性高之反社會傾向之故，則吾人即應進一步根據此一特性，採取相應作為，以提高執行效率、實現社會公平正義，並有助於貫徹性別平等之理念。

四、結語

女性與男性有相同的機會，也必須有平等獲得國家資源的機會，而國家必須確保權利能實際執行，是我們期望的實質平等。在這世界上仍有許多角落充斥著不公平，期待大家一起努力，讓男性女性之間一視同仁，沒有分別。