

# 108 年度中央政府總預算案有關推動性別平等之重要 決議事項-各機關辦理情形彙總報告

## 二、各機關辦理情形

經查閱本院 108 年度中央政府總預算案審查總報告，其中有助推動我國性別平等之重要決議事項共計 41 項(包含新增各委員會審議結果 5 項及各委員會審查結果 36 項)，謹將各機關於 109 年度單位預算案中列載之辦理情形及依決議所提具之各項書面或專案報告內容，彙總如下表：

項次	決議內容	各機關辦理情形
1.	<p>(四)有鑑於現行法規下，陸籍配偶於取得戶籍前離婚且未取得未成年親生子女監護權之情形下，將無法在臺居留，並因此常必須隱忍家庭暴力。而行政院長賴清德院長多次公開宣示行政院將致力於消弭國內一切歧視；然國籍法修正之後，外籍配偶與陸籍配偶之居留及取得國籍之相關條件尚未能達平等條件。</p> <p>爰此建請行政院通盤檢討國內相關法規，並盡速檢討、修正是類法規，以符「消除對婦女一切形式歧視公約」之意旨。</p>	<p>【新增各委員會審議結果-內政委員會-歲出部分-行政院】</p> <p>一、有關外籍配偶與陸籍配偶之居留及取得國籍之相關條件尚未能達平等條件一節，究其相關條件之異，係源於「身分別」(外籍配偶或陸籍配偶)，而非「性別」。外籍配偶、陸籍配偶適用規定之法源不同(外籍配偶為「國籍法」、「入出國及移民法」；大陸配偶則為「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」)，且相關制度設計有其歷史背景(如：取得我國身分證之年限規定)。</p> <p>二、以內政部主管之「大陸地區人民在臺灣地區依親居留長期居留或定居許可辦法」(以下簡稱本辦法)為例，其依「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第 17 條第 9 項規定訂定之，內容包括有關居留、長期居留或定居條件、程序、方式、限制、撤銷或廢止許可及其他應遵行事項。查相關條文無涉性別，規範男女相同權利與義務。</p> <p>三、惟為提升已獲准在臺居留大陸配偶之權益，經考量今昔立法背景變遷、外籍配偶相關規定修正、民眾訴求及實務運作現況，並參考其他國家(地區)做法，爰內政部擬具本辦法部分條文修正草案，目前已預告完畢並提送該部法規委員會</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
		審查。研修要點如下： (一)將離婚後對其在臺灣地區設有戶籍之未成年親生子女有扶養事實或會面交往者，或因居留許可被廢止而遭強制出境，對其在臺已設有戶籍之未成年親生子女造成重大且難以回復損害之虞者，納為得繼續居留對象。 (二)使已依親居留或長期居留之大陸配偶，如其依親對象死亡且未再婚，與未喪偶者一樣只需長期居留連續2年，且每年在臺居住逾183日以上，即可申請定居(註：喪偶者依現行規定長期居留需連續4年)。
2.	(四)按我國大法官釋字第748號解釋，有關機關應於2019年5月24日前，依「同性別二人成立具有親密性及排他性之永久結合關係，應受婚姻自由及平等權保護」之解釋意旨，完成相關法律修正或制定。而若逾期未完成相關法律之修正或制定，相同性別二人得依民法婚姻章規定，持二人以上證人簽名之書面，向戶政機關辦理結婚登記。亦即於2019年5月24日後，同性二人永久結合關係之建立將進入嶄新篇章，而為因應此變革，內政部作為掌理我國戶政事務之權責機關，應全面盤點相關配套措施、法令，並提出相應政策規劃，以確實保障未來同性二人之實質權利。爰要求內政部就戶籍登記權責法規盤點、系統之調整與相關統計作業更新進度等配套措施籌備情形，於2019年4月底前向立法院內政委員會提出書面報告。	<b>【新增各委員會審議結果-內政委員會-歲出部分-內政部】</b> 本部於108年4月30日以台內戶字第1080241792號函將書面報告送立法院內政委員會在案。 ※報告內容摘述如下： 一、戶籍登記係就符合法律事實或實體要件之事項予以登記，以昭公示，據以證明人民之身分關係。以戶籍登記而言，本部將配合法制化結果辦理。 二、戶政系統亦將如期配合法制化結果修正，俾利戶政事務所受理相關戶籍登記，以保障當事人相關權益。
3.	(四)行政院108年度單位預算第8目「性別平等業務」經費凍結十分之一，俟行政院就下列各案向立法院內政委員會提出書面報告後，始得動支。 1.(1)性別平等政策綱領考核追蹤不足 行政院性別平等處透過「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵作業」及「地方政府推動性別平等業務輔導獎勵	<b>【內政委員會-歲出部分-行政院】</b> 本院業於108年3月15日以院臺計字第1080168615C號函將書面報告送立法院，並由本院秘書長於108年5月6日向立法院內政委員會報告，獲立法院於108年6月6日以台立院議字第1080702330號函復准予動支。 ※報告內容摘述如下： 一、性別平等政策綱領考核追蹤不足及性別預算推動有待加強部分：

項次	決議內容	各機關辦理情形
	<p>作業」進行各部會及地方政府之性別平等業務考核作業。然而，從行政院網站上，並未看到性別平等處將考核報告完整上網公開。網站上只看得到考核獲獎機關名單以及優良機關的分享，卻無從具體瞭解各行政機關及地方政府的性別平等業務內容及考核委員的評鑑意見，性別平等處也未針對性別平等綱領具體行動措施進行逐項管考追蹤，反而從106年後改採「由各部會自主管理」。這樣的考核方式，如何確實達到「性別平等政策綱領」256項具體核心措施？</p> <p>(2)性別預算推動有待加強</p> <p>性別預算是「以性別評估為基礎，將性別觀點整合到預算過程的所有層面，進而重構歲入和支出的結構以達成性別平等」。針對性別預算的編列，我國只有在各年度「單位預算案應行注意辦理事項」中提及，以及性別平等處之「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵作業」，針對部會辦理性別預算編列進行加分。根據性別平等處資料顯示，過去幾年性別預算占總預算比始終未超過1.5%。各部會編列性別預算瞭解程度不高，動力不足。</p> <p>107年七月甫結束的CEDAW國際審查報告，國外專家的結論性意見與建議也直指，性別平等處的人力和財務資源不足，且缺乏資訊說明修正預算制度的影響及成果。性別平等計畫的實施，缺乏透明且有效的監督。爰凍結部分預算，俟行政院針對「性別平等政策綱領」具體措施恢復逐項追蹤，並針對性別預算推動之檢討及影響，向立法院內政委員會提出書面報告後，始得動支。</p> <p>2.「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」第6條規定政府每四年提出國家報告並邀請相關專家學者</p>	<p>(一)性別平等政策綱領考核追蹤：自104年起訂定相關輔導獎勵計畫鼓勵各機關主動創新推展性別平等措施，且為傳承獲獎機關優點，辦理觀摩分享會提供各機關學習機會；另自108年起公布各機關成績等第及分析報告，並針對考核結果未盡理想機關提供個別輔導機制，強化性別平等工作推動。</p> <p>(二)加強性別預算推動：本院性別平等處成立後，積極引導中央及地方政府將性別觀點導入預算作業，經103至107年分階段完成全面試辦作業，108年正式實施修正性別預算制度。為利制度推行於試辦期間每年均辦理實體教育訓練課程，並於網頁新增建置性別預算專區，統整相關教育訓練資訊。</p> <p>二、消除對婦女一切形式歧視最新國家報告已於106年12月公布，執政團隊推動性別平等有待落實部分：將以性平綱領為藍本，推動相關性別平等工作，包括：推動5項性別平等重要議題、落實CEDAW及第3次國家報告73點結論性意見與建議、辦理中央部會及地方政府性別平等輔導考核及獎勵、提升女性閣員比率、提升公務人員及社會性別平等意識等5部分。</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
	<p>及民間團體代表審閱，政府應依審閱意見檢討、研擬後續施政。查，最新報告已於106年12月公布，再比較105-107年三年關於「推展性別平等權利保障工作」、「性別平等推廣及發展工作」預算均無明顯增減，108年預算則較107年度分別增加290萬元、144萬4千元，此舉似有強化性別平等之感，然而，執政團隊作為常有歧視女性之舉（張景森不當發言、蔡易餘貶抑陸配、教育部國語辭典網站歧視女性用語、內閣女性比例偏低……），足見蔡政府推動性別平等仍只停留在紙上談兵階段，迷思大拜拜會議，根本無心落實！爰此，凍結部分預算，俟行政院向立法院內政委員會提出書面報告後，始得動支。</p>	
4.	<p>(一)內政部108年度單位預算第2目「民政業務」凍結二十分之一(其中第七案、第八案各凍結100萬元)，並就以下11項提案理由，向立法院內政委員會提出專案報告後，始得動支。</p> <p>7. 根據CEDAW國際公約第3次國家報告內容指出，「我國常年流傳之傳統節慶、風俗、儀式等民間文化活動，多蘊含僵化且刻板之性別意涵，無形中持續複製男尊女卑之意識型態，或貶抑女性參與民俗文化之角色與機會。」過去，民政司也曾辦理「臺灣宗教儀規與性別倫理座談會」，強調若宗教團體本身能夠倡導性別平權的意識，那對於社會整體會有相當大的助益。然而，108年度內政部民政業務中，卻未針對宗教事物推動與發展編列任何與性別平權相關之預算或擬定性別平權相關政策。爰凍結部分預算，俟內政部提出相關具體鼓勵或推廣政策之專案報告後，始得動支。</p>	<p><b>【內政委員會-歲出部分-內政部】</b> 本部於108年4月10日立法院第9屆第7會期內政委員會第12次全體委員會議提出報告，並經立法院108年5月8日台立院議字第1080701733號函繼續凍結分支計畫「殯葬管理」項下「原住民及花東離島地區殯葬設施改善計畫」預算1億7,129萬5,000元之2%，其餘准予動支在案。 ※報告內容摘述如下： 一、性別主流化係政府施政重要策略，內政部向來致力將性別平等意識落實到相關政策之制定與推動，雖未針對宗教事務特別編列與性別平權相關之預算科目，但透過補助、獎勵宗教團體辦理研討教育活動或本部自行舉辦之講習活動等，積極推展性別平權觀念，引導宗教界重視並落實相關工作。 二、為協助宗教團體在推動性別平權工作上兼顧傳統與當代社會潮流，實有必要持續挹注經費，強化政策推廣面向，108年度之規劃辦理項目如下： (一)透過政策型專案補助方式鼓勵宗教團體辦理性別平權議題之座談會或研討會，引領宗教團體持續</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
		<p>加強性別平權觀念之探討與對話。</p> <p>(二)於本部全國宗教資訊網之好人好神運動專區規劃建置「性別平等」主題文宣下載、著色及拼圖等數位教材遊戲，推廣消除性別歧視資料，以寓教於樂的方式介紹給社會大眾。</p> <p>(三)持續引導宗教團體對涉及違反性別歧視之習俗及儀軌進行檢視及議題討論，並廣續將性別平權議題納入相關研習課程。</p>
5.	<p>(二)警政署及所屬 108 年度單位預算第 2 目「警政業務」經費凍結 300 萬元，並就以下各項提案理由，向立法院內政委員會提出專案報告後，始得動支。</p> <p>3. 經查我國外籍移工性侵案通報後之成案率，遠低於本國籍婦女平均標準；其次，國際知名媒體曾指出台灣移工之性侵案件，存有眾多未通報之黑數。觀上述兩點，足顯在臺外籍婦女之治安環境甚是惡劣，以致嚴重妨害我國之國際形象。爰此，凍結部分預算，俟警政署針對如何改善女性外籍配偶以及移工之司法權益，向立法院內政委員會提出專案報告後，始得動支。</p>	<p>【內政委員會-歲出部分-警政署及所屬】</p> <p>本案相關專案報告，業於 108 年 2 月 14 日以前授警字第 1080870395 號函送立法院在案，並於 108 年 4 月 10 日立法院第 7 會期內政委員會第 12 次全體委員會議提出報告，經立法院 108 年 5 月 8 日台立院議字第 1080701733 號函准予動支在案。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、預防被害積極偵處，納為重點定期考核。</p> <p>二、持續精進通議制度，有效維護訴訟權益。</p> <p>三、結合網絡整合力量，強化保護避免被害。</p>
6.	<p>(二十)國防部本部第 2 目「國防政策規劃與督導」項下「國防資源管理」預算編列 4,484 萬 3 千元，凍結 100 萬元，俟國防部就下列各案向立法院外交及國防委員會提出書面報告並經同意後，始得動支。</p> <p>1. 國防部編列國防資源管理項目，目標推動兵役行政、推動性別平等、環境保護等工作內容。然於推動性別平等方面，107 年監察院糾正國軍並指出，國軍未能釐清軍風紀案件調查與性侵害性騷擾調查處理的差別，誤認軍風紀案件調查即為性騷擾案件調查，…，導致被害人因身分曝光而身心受創嚴重，…。爰針對國防部本部第 2 目「國防政策規劃與督導」項下「國防資源管理」</p>	<p>【外交及國防委員會-歲出部分-國防部】</p> <p>本案已於 108 年 5 月 9 日立法院第 9 屆第 7 會期外交及國防委員會第 17 次全體委員會議，獲同意解凍（立法院 108 年 6 月 6 日台立院議字第 1080702324 號函）。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、本部已召集各軍司令部及直屬單位監察主管，重申各單位凡肇生性騷擾案件時，人事部門應確依「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」辦理，本部將持恆配合「監察主管會報」及「軍紀檢討會」等時機，強化幹部處理性騷擾案件職能。</p> <p>二、依本部「國軍法治教育實施要點」相關規定，除軍事校院學員(生)</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
	<p>中「業務費」預算編列 4,099 萬 1 千元中，凍結部分經費，俟國防部向立法院外交及國防委員會提出書面報告並經同意後，始得動支。</p>	<p>教育課程及定期巡迴教育，並利用主官法治座談、新兵教育、召集教育或基層單位早晚點名、離營教育等適當時機，加強宣導性侵害防治法、性騷擾防治法等法令暨案例。</p>
7.	<p>(三十一)因近年來國軍女性士官兵人數及比例都有明顯成長，已達到 2 萬 2 千多人，占總官兵人數的 14%；且我國業已簽署消除對婦女一切歧視公約，國防部應配合行政院要求各部會推動性別主流化之政策，更積極推展性別平等、性別主流化相關措施。惟國防部下轄各軍種、單位均將性別平等、性別主流化預算與其他如人力招募、人事規劃等業務費混編，難以確切得知性別相關預算之比例與使用狀況，國防部網站雖設有性別主流專區，但對各部隊、單位之性別推動狀況說明仍未臻明確。且近年國防部性騷擾案件仍時有所聞，站在對性騷擾零容忍之立場，建議國防部應對性別平等、性別主流化預算做更詳盡的揭露，以利國會行使監督權，並能確保國軍官兵具有尊重性別平權之精神，營造軍中性別友善環境。</p>	<p>【外交及國防委員會-歲出部分-國防部】</p> <p>本部針對性別相關預算，無單獨預算科目編列，推動各項性別平等工作經費，係由本部暨所屬單位於年度工作計畫內融入性別平等觀點執行；本部後續將配合行政院完成性別預算相關計畫(或業務項目名稱)、預算額度、年度預期成果及性別平等業務類型等性別預算相關資訊編列作業，針對性別平等、性別主流化預算做更詳盡的揭露。</p>
8.	<p>(二)國防部陸軍司令部第 1 目「軍事行政」項下「人事行政」中「業務費」之「一般事務費」預算編列 2,481 萬 7 千元，辦理推展性別平等正確觀念教育與宣導。經查，107 年 9 月監察院以「106 年 7 月間國防部陸軍五五四旅性騷擾案件」針對國防部陸軍司令部提出糾正。糾正理由其一為陸軍司令部將「軍風紀案件調查」與「性侵害性騷擾調查」處理混為一談，誤認前者即為後者。導致調查過程粗略草率及嚴重違反保密規定，更使本案受害人因身分曝光而身心受創，顯見陸軍司令部各級單位對性別平等案件處理準則毫無知悉，其性別平等案件處理觀念有待改進。爰凍結 300 萬元，俟國防部向立法院外交及國防委員會提出書面報告並經同意後，始得動支。</p>	<p>【外交及國防委員會-歲出部分-國防部所屬】</p> <p>本案已於 108 年 4 月 18 日立法院第 9 屆第 7 會期外交及國防委員會第 12 次全體委員會，獲同意解凍(立法院 108 年 5 月 15 日台立院議字第 1080701925 號函)。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、各級依據本部「內部管理實施計畫」定期對所屬部隊實施內部管理督導，並將性騷擾預防管理納入驗證重點。</p> <p>二、強化性別平等工作推動，運用「每日朝會」、「每週莒光日課後總結」時機，排定宣教進度反覆宣教。</p> <p>三、為強化各單位業管對「性騷擾」防處機制及案件調查技巧職能，107 年度增加「性騷擾巡迴講習」7 場次計 1,600 人次參加，並規劃 108 年度擴大巡迴講習及防治示範，提升預防成效。</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
9.	<p>(一〇四)國防部空軍司令部第1目「軍事行政」項下「法務及法制作業」中「業務費」預算編列211萬9千元，辦理性別平等宣導及法治教育。…。惟空軍司令部督察室辦理各項性別平等宣導及法治教育，竟發生軍官攜帶針孔攝影機進入營區偷窺之情事，顯見空軍督察室於性別平等宣導及法治教育未盡落實，空軍司令部應著重各單位性平宣導及法治教育，絕不可再發生此等嚴重之性平案件。爰凍結20萬元，俟國防部向立法院外交及國防委員會提出書面報告後，始得動支。</p>	<p>【外交及國防委員會-歲出部分-國防部所屬】</p> <p>本案已於108年4月18日立法院第9屆第7會期外交及國防委員會第12次全體委員會，獲同意解凍(立法院108年5月15日台立院議字第1080701925號函)。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、空軍藉由定期、不定期及各種集會時機實施宣教，並撰寫專文、舉辦文創比賽等，運用多元教育方式，增進官兵性別平等法紀觀念。</p> <p>二、規劃透過案例事實及法律分析，編製「空軍法治教育案例選輯」第二輯，發至連級以上主官，運用各項時機強化性別平權等法紀觀念，另撰擬各類專文(性別主流化、酒駕、逃亡、毒品等)發放連級以上單位主官(管)運用，以發揮預防犯罪功能。</p> <p>三、年度內賡續辦理各項定期、不定期及輔助教育，強化官兵性別平等法紀觀念，落實兩公約性別平權理念。</p>
10.	<p>(一〇六)國防部空軍司令部第1目「軍事行政」項下「督察作業」預算編列2,584萬4千元，辦理軍風紀督察相關作業。…。惟空軍司令部督察室辦理軍風紀督察相關作業，竟發生軍官於營區下藥意圖迷姦女兵之嚴重軍紀事件，軍風紀、官兵性別平等觀念蕩然無存，空軍司令部應深切檢討，加強軍風紀、性別平等及法治觀念宣導，以杜絕此類案件發生。爰凍結200萬元，俟國防部向立法院外交及國防委員會提出書面報告後，始得動支。</p>	<p>【外交及國防委員會-歲出部分-國防部所屬】</p> <p>本案已於108年4月18日立法院第9屆第7會期外交及國防委員會第12次全體委員會，獲同意解凍(立法院108年5月15日台立院議字第1080701925號函)。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、針對年度軍(風)紀違失案例，蒐整相關社會犯罪態樣及刑章，適時以軍紀通報方式及軍紀課後總結等時機，令發所屬，供各級據以活化宣教作為。</p> <p>二、增加督導頻率及密度，置重點於107年度肇事率較高單位，協助部隊發覺潛存危機及時適處，期有效降低軍(風)紀案件。</p> <p>三、108年預劃召開「性別平等工作小組」3次、「性別主流化訓練」44場次及「性騷擾處理及性侵害預防講習」40場次，持續加強人員訓練及宣導。</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
11.	<p>(一六二)國防部軍醫局第1目「軍事行政」預算編列4億4,197萬8千元，凍結300萬元，俟國防部就下列各案向立法院外交及國防委員會提出書面報告後，始得動支。</p> <p>2. 國防部軍醫局第1目「軍事行政」預算編列4億4,197萬8千元。…。軍中傳出偷拍案對國軍形象已是大傷，竟又傳出有掩蓋消息的狀況，使得軍中近來努力推動的性別平等教育大開倒車。爰凍結部分經費，俟國防部向立法院外交及國防委員會提出書面報告後，始得動支。</p>	<p>四、藉由會議及幹部講習時機，強化基層幹部人員輔考作為及管理知能，強化幹部管控部隊動態能力。</p> <p>【外交及國防委員會-歲出部分-國防部所屬】</p> <p>本案已於108年4月18日立法院第9屆第7會期外交及國防委員會第12次全體委員會，獲同意解凍(立法院108年5月15日台立院議字第1080701925號函)。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、經調查該員違犯軍紀情節屬實後，除立即調離現職外，並依規定召開懲罰評議審查會，核予兩大過兩小過處分，刻由空軍檢討汰除中。</p> <p>二、軍醫局利用各式集會場合，由正副主官(管)宣導同仁周知守法守紀的重要，並一再重申如違反軍紀，定依相關規定懲罰。再者，該員身為監察人員，平日負軍紀宣導之責，卻知法犯法，影響軍譽甚鉅，甚至造成媒體誤傳內部下達封口令說法，除嚴厲譴責該員行為外，爾後如遇相關報導有誤時，將第一時間主動澄清，以正視聽。</p>
12.	<p>(十七)經查，目前由財政部直接投資並派任公股代表之轉投資事業中，多家事業之公股董事單一性別比例未達三分之一。性別平等政策綱領揭櫫之三分之一性別比例原則，雖未具強制性，惟公股董監事之派任應具政策示範作用，除考量派用人員專業、能力等條件外，宜遵循該項原則，以提升女性參與機會。爰此，請財政部於3個月內向立法院財政委員會提出書面報告，增訂三分之一性別比例原則，並宜遵循該項原則派任公股代表，以保障女性權益，並符合國際發展趨勢。</p>	<p>【財政委員會-歲出部分-財政部】</p> <p>財政部業以108年4月15日台財庫字第10803655870號函送本院「研議派任公股代表增訂1/3性別比例原則報告」，並副知財政委員會。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、財政部持股事業除國營事業及關貿公司外，其餘公股民營事業多已符合單一性別人數占所指派該部公股代表總人數比率1/3之標準。</p> <p>二、財政部就投資事業公股代表用人派任，仍將秉確保公股權益之原則，以誠信、專業、適格之選任標準，賡續落實國營事業性別平等目標，並請公股民營事業配合主管機關，強化性別平等核心價值。</p>
13.	<p>(三十六)校園內之同志學生、不符合性別刻板印象或支持性別平權的學生，於公投宣傳期間及公投結果公布後，身心承受壓力與傷害，甚至出現</p>	<p>【教育及文化委員委員會-歲出部分-教育部】</p> <p>本部業於107年11月28日以臺教學(三)字第1070210406號函知各公</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
	絕望、傷痛與自我否定等情緒，目前已傳出數起自殘及自殺的案件。教育部應進行調查，了解公投前後，國小、國中、高中職、大專院校等各級學校之憂鬱、諮商需求、自傷案件等數量，增加輔導資源並支持各級學校與基層教師持續推動性平教育，提供學生支持與協助，預防憾事發生。	私立大專校院及教育部國民及學前教育署，提醒有關107年11月24日公民投票結果，學校主動關懷學生，啟動安心輔導機制，並推動各項校園心理健康促進工作，以強化學校身心教育及輔導工作之專業性，增進師生心理健康，營造溫馨和諧的友善學習環境。
14.	(三十七)為培養學生國際視野、吸引國際人才，國內之國際交流活動(如：研討會、工作坊、專題演講等)日益頻繁，然來台交流或擔任講者之外籍學者涉及性騷擾、性侵害或性霸凌事件，甚或經由交流活動藉機騷擾我國學生之事件時有所聞，造成學生身心受創，向主辦學校之性別平等教育委員會申訴時，學校卻因欠缺法源依據，而無法處理後續申訴及調查事宜，使學生保護出現缺漏，且傷害國際交流活動之正面意義。爰要求教育部就此類情形研訂要點，建立事前把關及事後處理機制，並結合警政及移民署現有機制，供舉辦國際交流活動之主辦單位查詢使用，避免有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為者，經由國際交流活動造成更多傷害，提出書面報告予立法院教育及文化委員會及提案委員。	【教育及文化委員委員會-歲出部分-教育部】 本部業於108年5月15日以臺教學(三)字第1080067810號函發「學校辦理外國人參與學術交流活動涉有性侵害或性騷擾事件預防及處理原則」予公私立大專校院及高級中等學校，並於同日以臺教學(三)字第1080071414號函提報「教育部針對學校辦理外國人參與學術交流活動涉有性侵害或性騷擾事件預防及處理事項」書面報告。 ※報告內容摘述如下： 近年我國積極投入國際社會，學校辦理國際學術交流活動日益頻繁，外國人受邀來訪且與我國師生互動機會隨之增加；鑒於受邀來訪外國人身份未能依性別平等教育法進行調查處理，為落實性平法保障學生安全及權益，擬定「學校辦理外國人參與學術交流活動涉有性侵害或性騷擾事件預防及處理原則」，供學校據以參考辦理。 上述預防處理原則包含宣導預防措施及通報處理措施，除函知學校據以規劃相關防治工作外，並納入培訓研習或相關行政會議持續宣導。
15.	(三十八)近年來外界對於性別平等教育多所誤解，顯示政府對於性平教育之對外說明與釐清不足，回應時間較長而錯失第一時間提供正確資訊、避免錯誤資訊擴散之機會，教育部、國民及學前教育署、國家教育研究院，應建立共同工作小組或協作平台等機制，持續統合相關資訊及既有資源，積極且迅速回應澄清外界誤解，透過教育行政體系向地方教育機關及各級學校傳達，並從民眾觀點出	【教育及文化委員委員會-歲出部分-教育部】 對於性別平等教育相關錯假訊息，本部均積極澄清回應與處理，相關作法說明如下： 一、發布新聞稿、澄清訊息及接受媒體採訪：針對網路錯誤訊息、本部加強宣導事項等，以發布新聞稿、澄清訊息方式，進行澄清與說明，並會視議題需要，邀請媒體進行採訪。

項次	決議內容	各機關辦理情形
	<p>發，以有效管道提供民眾易於了解及接收之資訊。</p>	<p>二、製作懶人包：對於民眾質疑事項，以製作懶人包方式，用簡潔、明瞭之圖文內容，快速傳達正確訊息。例如本部於 107 年 11 月因應公投所製作之「教育部告訴您性別平等教育教什麼」懶人包、「教科書疑義處理說明篇」懶人包、「學校教科書選用及課程把關說明篇」懶人包。</p> <p>三、建置資訊澄清專區：</p> <p>(一) 首頁跑馬燈：對於重要訊息，置放於性平網網站首頁之跑馬燈，以明顯呈現相關資訊。</p> <p>(二) 「重要消息」區：有關性別平等教育相關重要資訊，上傳於「重要消息」區。</p> <p>(三) 「新聞稿與資訊澄清」區：上傳新聞稿、資訊澄清及懶人包資料，另對於民眾質疑內容，亦分類整理 Q&amp;A，並放置於該區，俾便民眾點閱與查詢相關資訊。</p> <p>四、透過刊物、廣播電臺等專題報導相關議題：透過本部性別平等教育季刊等專題刊載相關宣導內容，或透過國立教育廣播電臺等安排專訪、製播廣告，傳達正確訊息。</p> <p>五、經由通訊軟體、社群網站等通路宣導：透過本部 line@，或透過 Facebook 等，將相關宣導訊息呈現於粉絲頁面。</p> <p>六、通函行文學校，函知相關注意事項：例如本部通函周知各級學校重申性別平等教育係以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等，持續依據性別平等教育法推動性別平等教育。</p> <p>七、與民間團體持續對話：經由相關會議(例如 108 年 3 月 12 日及 14 日召開之「性別平等教育法施行細則第 13 條修正草案諮詢會議」)，持續與民間團體對話，並能加強溝通與協調。</p> <p>八、本部已行文內政部警政署，依社會秩序維護法舉報散布關於性別平等教育的不實謠言者，以積極且</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
16.	<p>(七十三)108 年度教育部於「高等教育行政及督導—引導學校多元發展及提升教學品質」下編列國際攬才—玉山(青年)學者方案預算 4 億 3,800 萬元,旨在協助各大學延攬國際優秀教師。</p> <p>玉山計畫未單獨辦理性別影響評估,惟通過玉山(青年)學者審查之女性學者比率偏低,嗣後允宜注入性別平等概念:1. 性別預算編列原則及注意事項規定,機關編製性別預算範圍包括依據「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」所擬訂之中長程個案計畫,「性別平等政策綱領」所擬訂之計畫、措施或業務項目,各機關推動、發展、運用性別主流化工具之工作項目,性別平等相關法令所擬訂之計畫、措施或業務項目,及其他具有促進性別平等目的或效果之事項。而據教育部 108 年度預算書總說明所載,玉山計畫係該部高等教育行政及督導之重要計畫項目。2. 據教育部提供 108 年度辦理性別影響評估之計畫,本部計有高教深耕計畫、邁向華語文教育產業輸出大國 8 年計畫、偏鄉數位應用推動計畫、台北科學藝術園區整體發展計畫及建構合作共享的公共圖書館系統中長程個案計畫等 5 個計畫。有關玉山計畫並未單獨辦理性別影響評估,據教育部說明,玉山學者及各校彈性薪資方案係提供優秀教研人員非法定薪資待遇,係「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」之延續,且彈性薪資方案內含於高教深耕計畫,而提高教授學術研究加給 10%,係依教師待遇條例規定辦理,爰無須辦理性別評估。3. 玉山計畫未單獨辦理性別影響評估雖尚屬合理,惟辦理過程仍宜注入性別平等概念。以玉山(青年)學者方案為例,107 年通過審查者計 46 人,21 人為玉山學者、25 人為玉山青年學者,其中女性學者 7 人,均為玉山青年學者,而其占通過審查總人數之比率</p>	<p>各機關辦理情形</p> <p>迅速回應外界澄清誤解。</p> <p>【教育及文化委員委員會-歲出部分-教育部】</p> <p>本部業於 108 年 3 月 21 日以臺教高(五)字第 1080031567 號函提報「玉山計畫性別平等及違法事宜處置」書面報告。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、玉山(青年)學者原係衡酌學者之學術專業,玉山學者之學術能量應至少達到教育部「學術獎」學術標準、玉山青年學者則應達到或具有獲科技部「吳大猷獎」學術標準或潛力為衡量標準。有關女性學者比率偏低問題,本部業以 108 年 1 月 17 日臺教高(一)字第 1080006944 號函請大專校院嗣後提送申請計畫時,應注意性別平等及女性學者之比率。</p> <p>二、業修正「教育部補助大專校院延攬國際頂尖人才作業要點」,並於 108 年 1 月 10 日臺教高(五)字第 1070197450B 號令修正發布,第 8 點增列玉山(青年)學者違反學術倫理、涉及性別平等案件或違反法令行為之處置機制。未來玉山學者或玉山青年學者於審查通過後至聘任期間,如涉性別平等案件或其他違反法令行為,得視其情事廢止其資格,並停止撥付補助經費。</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
	<p>15. 22%，與 106 學年度女性專任教師比率 36% 或女性專任教授比率 21.66% 相較，比率較低；嗣後各校處理申請案件及教育部辦理審查過程允宜注入性別平等概念，給予女性優秀學者競爭機會。</p> <p>通過審查之玉山（青年）學者尚有涉及性別事件者，嗣後為免滋生爭議，允宜增列品德查證事項：1. 目前各校辦理申請玉山（青年）學者資格條件，均著重其學術能力；如以台灣大學辦理申請玉山青年學者為例，依該校「申請教育部玉山學者計畫」所載，申請玉山青年學者資格包括曾於國際一流學術研究機構任職 5 年以上、曾於國際知名公司任職 5 年以上、有執行重大研究計畫之經驗、或近 5 年學術貢獻於所屬領域表現優異等項目，並未包括品德事項。2. 另有關教育部辦理審查玉山（青年）學者方案，據該部說明：玉山（青年）學者係經各校認定符合資格條件者，向教育部提出薪資待遇補助計畫，由於審查作業並未涉及教師聘任，而係就其經歷表現、與校務發展連結及團隊合作等面向進行審查，故並未將品德列為審查事項。3. 107 年通過審查之 46 位玉山（青年）學者當屬一時之選，惟據媒體報導某位玉山青年學者曾涉及性別事件；鑑於玉山（青年）學者方案深受各界矚目亦備受期待，嗣後各校處理申請案件及教育部辦理審查過程允宜增列品德查證事項，以杜訾議。</p> <p>綜上所述，玉山（青年）學者方案深受各界矚目亦備受期待，惟 107 年通過審查之 46 位玉山（青年）學者，女性學者比率偏低，且其中尚有涉及性別事件者，嗣後各校處理申請案件及教育部辦理審查過程允宜注入性別平等概念，並增列品德查證事項，以避免訾議，亦給予女性優秀學者競爭機會。爰此，教育部應於 2 個月內將改善報告送交立法院教育及文化委員會。</p>	
17.	(七)查國教署於「國民及學前教育行	【教育及文化委員會-歲出部分-國

項次	決議內容	各機關辦理情形
	<p>政及督導」工作計畫項下「特殊教育」分支計畫辦理「特殊教育輔導、性平教育經費」業務，推動性平教育。</p> <p>惟目前校園內的性騷擾與性侵害案件層出不窮。雖性別平等教育法實施多年，然校園性別教育推動仍有進步空間。有鑑於此，國教署應規劃多元教育方案以推動性平教育，如透過多元教育如繪本、戲劇、工作坊……等形式，讓孩子了解正確的性別平等概念。</p> <p>爰要求國民及學前教育署於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出「多元教育模式推動性平教育」書面報告，讓孩子面對性騷擾或性侵害危機時，可以正確辨識、迅速判斷，並學習如何保護自己。</p>	<p>【國民及學前教育署】</p> <p>本署業於 108 年 4 月 30 日以臺教授國部字第 1080039498 號函提報「多元教育模式推動性平教育」。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、國中小學階段：補助各地方政府協助學校落實性平等育課程教學與校園性侵害性騷擾或性霸凌防治教育宣導。</p> <p>二、高級中等學校階段：設置性別平等教育資源中心，協助教師針對新課綱研發性別平等教育融入課程與教學，並成立北區、中區、南區及特殊教育等 4 個跨校性平等教育專業社群，以更多元之方式設計研發課程教案並進行校園性侵害性騷擾或性霸凌防治教育宣導。</p> <p>三、特殊教育階段：每年辦理特殊教育學校教師助理員、學生助理員暨住宿生管理員性別平等教育及危機處理知能研習。並訂定「國立特殊教育學校進用協助學務推動人力計畫」充實人力，以推動學校安全防護及提升校園危機管理效能。</p>
18.	<p>(十七)近年來外界對於性別平等教育多所誤解，顯示政府對於性平教育之對外說明與釐清不足，回應時間較長而錯失第一時間提供正確資訊、避免錯誤資訊擴散之機會，教育部、國民及學前教育署、國家教育研究院，應建立共同工作小組或協作平台等機制，持續統合相關資訊及既有資源，積極且迅速回應澄清外界誤解，透過教育行政體系向地方教育機關及各級學校傳達，並從民眾觀點出發，以有效管道提供民眾易於了解及接收之資訊。</p>	<p>【教育及文化委員會-歲出部分-國民及學前教育署】</p> <p>本署持續配合教育部性別平等教育全球資訊網之「新聞稿與資訊澄清」專區，即時回應以澄清外界對性別平等育之誤解。</p>
19.	<p>(二)《性別平等教育法》第 18 條規定「學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。」教科用書對於提升學生性別平等意識、教導尊重多元性別差異、消除性別歧視、促進性別地位之實質平等有所助益，內容應依法審定，國家教育</p>	<p>【教育及文化委員會-歲出部分-國家教育研究院】</p> <p>依決議事項辦理。</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
	<p>研究院應依前述規定，把關教科用書之內容編寫，並積極支持出版社教科用書中符合性別平等教育法要求之編寫內容，避免錯誤觀念之擴散影響教育落實。</p>	
20.	<p>(三)近年來外界對於性別平等教育多所誤解，顯示政府對於性平教育之對外說明與釐清不足，回應時間較長而錯失第一時間提供正確資訊、避免錯誤資訊擴散之機會，教育部、國民及學前教育署、國家教育研究院，應建立共同工作小組或協作平台等機制，持續統合相關資訊及既有資源，積極且迅速回應澄清外界誤解，透過教育行政體系向地方教育機關及各級學校傳達，並從民眾觀點出發，以有效管道提供民眾易於了解及接收之資訊。</p>	<p>【教育及文化委員會-歲出部分-國家教育研究院】 依決議事項辦理。</p>
21.	<p>(十五)為提升我國司法人員性別平等意識，尊重多元文化精神，並落實於司法審判中，司法院應重視司法人員的職前、在職教育課程。爰此建議司法院應督促法官學院增設性別平等、多元文化相關課程，並邀集專家學者、民間團體、司法實務工作者共同研擬、規劃，強化課程的系列性及連貫性。善加運用案例分享、實例演習、主題研討等形式，增加參與研習人員彼此間及研習人員與授課者間互動交流，提升思辨能力，以達研習成效。</p>	<p>【司法及法制委員會-歲出部分-司法院】 為提升司法人員性別平等意識，本院業促請法官學院辦理性別平等、多元文化相關課程，包括： 一、「消除對婦女一切形式歧視公約工作坊」以問題研討、模擬演練、個案討論、影片導賞方式進行。 二、第1、2期性別平權實作坊，以建構並內化性平意識。 三、於「法院辦理性侵害案件專業課程」高階班，探討及分析判決中違反性平意識之案例。 四、辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)法規檢視研習會」。 五、辦理「司法首長性別意識培力研習會」，期由各機關首長帶頭做起，督促、影響院內法官，於審判中落實性別平等精神。 六、辦理性別平等議題研習會-專題演講-從「漢摩拉比小姐」談性別議題、法官性別意識培力研習會、性別平權業務研習會及女性司法人員平權之路等專班。 七、除性別平權、CEDAW 或人權專班外，於各項職前或在職研習中，安排例如：從影片看多元文化與同志議題、建立具性別意識之友善法庭</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
22.	<p>(十六)性別主流化為我國目前提升女性參與決策、落實性別平等之主要政策。又《消除對婦女一切形式歧視公約》第33號一般性建議要求政府有義務確保女性獲得平等的司法救助，去除相關的障礙與限制，其中包括提升女性能以專業身份參與司法服務之機會，並盡力使司法工作人員男女人數相當。有鑑於此，司法院應檢討現行各法院聘任各類型訴訟調解委員時之性別比例，督責各法院於遴聘各類訴訟調解委員時，委員之任一性別比例不得少於遴聘總人數三分之一，檢視相關法規是否應納入該性別比例規範，並於6個月內以書面向立法院司法及法制委員會與提案委員報告執行及檢視結果。</p>	<p>等課程。</p> <p>【司法及法制委員會-歲出部分-司法院】</p> <p>本院業於108年6月13日以院台廳民一字第1080016350號函，將書面報告檢送立法院在案。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、目前各法院民事調解委員性別比例，除臺灣高等法院花蓮分院、臺灣臺北、士林、新北、新竹、彰化、雲林、嘉義、屏東、花蓮、澎湖地方法院及福建連江地方法院等12所法院之女性委員比例高於或相當於總人數三分之一外，其餘各法院之女性委員比例則低於總人數三分之一。至於家事調解委員性別比例，除臺灣高等法院花蓮分院、福建高等法院金門分院、臺灣苗栗地方法院及福建金門地方法院男性委員多於女性委員外，其他23所法院均是女性多於男性，其中臺灣高等法院、臺灣高等法院高雄分院、臺北、彰化、台南地方法院及高雄少年及家事法院等6所法院，男性委員之比例低於總人數三分之一。由於部分家事調解委員同時兼任民事調解委員，如兩者合併觀察，多數法院調解委員之任一性別比例高於或相當於總人數三分之一。</p> <p>二、民事調解委員與家事調解委員之男女性別比例呈現不同之情形，應與其事件類型有關，因為家事調解委員係協助家事事件(包括婚姻、家庭、未成年子女等)之紛爭處理，此類事件本質上與性別密切相關，民事調解委員則係協助處理民事財產事件之糾紛處理，其類型多樣，且財產糾紛與性別並不具有直接之關連性。故多數法院遴聘家事調解委員，基於受理之事件需求，優先考量性別因素，因此遴聘女性家事調解委員高於男性委員，但於遴聘民事調解委員時，未必以性別為最優先考量，而係考量其熱心公益、專業等因素遴聘之。</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
		<p>三、惟鑑於女性廣泛參與社會公益活動及分布不同專業領域之社會趨勢，本院已先行發函促請各法院注意聘任民事調解委員時之男女性別平衡，且法院設置調解委員辦法（下稱調委辦法）距前次修正已有10年，有進一步檢討之必要。另斟酌勞動事件法於107年年底甫經立法院通過，該法亦有設置勞動調解委員參與勞動事件程序，與勞動專業法庭之法官合組勞動調解委員會，進行勞動調解程序，並有爭點整理、認定事實及調查證據之權限，雖與民事調解委員之權限功能有所不同，但為配合勞動調解委員設置辦法之增訂，司法院在未逾越授權母法之前提下，將兼顧民事調解委員之性質及法院實務需求，一併修正調委辦法。</p>
23.	<p>(十七)攸關勞工權益之《勞動事件法》於107年11月9日三讀通過，預計通過後1年施行。為期能迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，以保障勞資雙方權益，勞動事件法規定各級法院應設立勞動專業法庭或勞動專股，勞動專業法庭及專股的法官亦應遴選具備勞動法相關學識、經驗者任之。各法院為調解勞動事務，應遴聘就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者為勞動調解委員。又台灣為多元文化社會，且勞動事件爭議不乏涉及具有移工身分、原住民身分者或因違反性別工作平等法而起，故勞動法庭法官、勞動調解委員，除須就勞動法、勞動關係、勞資事務具備相關的學識經驗外，也必須具備性別平等意識及尊重多元文化的精神。足見勞動法庭法官、勞動調解委員養成、培訓之重要性。爰要求司法院於《勞動事件法》總統公布後3個月內，就「勞動事件法施行籌備規劃」向立法院司法及法制委員會與提案委員提出書面報告。</p>	<p>【司法及法制委員會-歲出部分-司法院】</p> <p>本院業於108年3月6日以院台廳民一字第1080006303號函，將書面報告檢送立法院在案，茲就推動勞動專業法庭（下稱勞動法庭）法官及勞動調解委員應具備性別平等及尊重多元文化精神部分，補充說明如下：</p> <p>一、勞動法庭法官及勞動調解委員執行職務，依法不得因性別、多元文化等差異，而有歧視或差別待遇等不當行為：</p> <p>(一)法官法第13條第2項規定，法官應遵守法官倫理規範；又法官倫理規範第4條規定：「法官執行職務時，不得因性別、種族、地域、宗教、國籍、年齡、身體、性傾向、婚姻狀態、社會經濟地位、政治關係、文化背景或其他因素，而有偏見、歧視、差別待遇或其他不當行為。」是以勞動法庭法官於執行職務時，依法負有性別平權及尊重多元文化之義務。</p> <p>(二)地方法院設置勞動調解委員辦法第16條第2項規定，勞動調解委員應遵守勞動調解委員倫理規</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
		<p>各機關辦理情形</p> <p>範；又法院勞動調解委員倫理規範第9點規定：「勞動調解委員應尊重當事人性別、種族、多元文化之差異，不得有歧視、偏頗的言詞或態度。」是以勞動調解委員於執行職務時，依法亦負有性別平權及尊重多元文化之義務。</p> <p>二、勞動法庭法官及勞動調解委員應定期接受性別平權相關訓練：</p> <p>(一)司法院及所屬機關人員性別主流化訓練計畫第3點第2款規定，依法任用、派用之有給專任人員，於年度內任職滿1年者，每人每年應取得與本訓練相關之3小時以上訓練時數；辦理性別平等相關業務人員，每人每年應取得6小時以上之訓練時數。勞動法庭法官應依上開規定，每年取得相關訓練時數。</p> <p>(二)地方法院設置勞動調解委員辦法第5條第2項、第10條第2項、第14條第1項第2款規定，法院遴聘之勞動調解委員，任一性別比例不得少於遴聘總人數三分之一；勞動調解委員聘任前之專業研習課程，應包括勞動事件相關法令、性別平權、調解倫理及案例演練等課程；勞動調解委員於任期內，應接受與性別平權相關之課程訓練，每年至少3小時。</p> <p>三、透過上述倫理規範之明定及教育訓練之執行，當有助於使勞動法庭法官及勞動調解委員具備性別平權意識及尊重多元文化的精神。</p>
24.	<p>(二)為提升我國司法人員性別平等意識，尊重多元文化精神，並落實於司法審判中，法官學院應重視司法人員的職前、在職教育課程。爰此建議法官學院增設性別平等、多元文化相關課程，並邀集專家學者、民間團體、司法實務工作者共同研擬、規劃，強化課程的系列性及連貫性。善加運用案例分享、實例演習、主題研討等形式，增加參與研習人員彼此間及研習人員與授課者間互動交流，提升思辨能力，以達研習成效。</p>	<p>【司法及法制委員會-歲出部分-法官學院】</p> <p>一、「消除對婦女一切形式歧視公約工作坊」以問題研討、模擬演練、個案討論、影片導賞方式進行。</p> <p>二、第1、2期性別平權實作坊，以建構並內化性平意識。</p> <p>三、於「法院辦理性侵害案件專業課程」高階班，探討及分析判決中違反性平意識之案例。</p> <p>四、辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)法規檢視研習會」。</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
		<p>五、辦理「司法首長性別意識培力研習會」，期由各機關首長帶頭做起，督促、影響院內法官，於審判中落實性別平等精神。</p> <p>六、辦理性別平等議題研習會-專題演講-從「漢摩拉比小姐」談性別議題、法官性別意識培力研習會、性別平權業務研習會及女性司法人員平權之路等專班。</p> <p>七、除性別平權、CEDAW 或人權專班外，於各項職前或在職研習中，安排例如：從影片看多元文化與同志議題、建立具性別意識之友善法庭等課程。</p>
25.	<p>(十六)根據法務部性侵犯罪統計分析，經裁判確定判決有罪者年齡結構比，有超過3成是未滿24歲者，凸顯台灣的性平教育與法治教育有待強化，針對層出不窮的性侵害案件，法務部應研議相關方案，來解決性侵害的產生，於6個月內向立法院司法及法制委員會提出書面報告。</p>	<p>【司法及法制委員會-歲出部分-法務部】</p> <p>本部已就決議有關事項擬具書面報告，並於108年4月10日以法保字第10805504130號函送立法院在案。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、本部目前作為：近年本部積極整合各地法律推廣資源，於本部網站設置「法律推廣人才資料庫」，並配合「兒童及少年性剝削防制條例」公布施行，督導各地檢署辦理加強兒童及少年性剝削防制宣導之專題講座活動，以及結合國立教育廣播電臺製播「生活 In Design 之『法律生活通』」節目，訪談內容涵蓋人權、司法革新、廉政、性別、幼童保護、兒少犯罪預防等議題，藉由媒體通路，強化性別平等宣導等。</p> <p>二、未來推動方向：持續整合資源、舉辦相關宣導活動及運用大眾媒體傳遞性平教育及法治教育，亦將持續結合相關部會與民間資源，落實推動各項計畫，以減少相關犯罪情形之發生。</p>
26.	<p>(二十三)司法院大法官釋字第748號解釋指出民法第4編親屬第2章婚姻規定，未使相同性別二人，得為經營共同生活之目的，成立具有親密性及排他性之永久結合關係，為立法上之重大瑕疵，與憲法第22條保障人民</p>	<p>【司法及法制委員會-歲出部分-法務部】</p> <p>本部已就決議有關事項擬具書面報告，並於108年6月28日以法律字第10803509680號函送立法院在案。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
	<p>婚姻自由及第 7 條保障人民平等權之意旨有違。該號解釋更明確指出「以性傾向作為分類標準所為之差別待遇，應適用較嚴格之審查標準，以判斷其合憲性，除其目的須為追求重要公共利益外，其手段與目的之達成間並須具有實質關聯，始符合憲法第 7 條保障平等權之意旨」(理由書第 15 段)。</p> <p>之所以應採用較嚴格之審查標準，該號解釋理由書中所揭示之原因，首先是「憲法第 22 條保障之婚姻自由與人格自由、人性尊嚴密切相關，屬重要之基本權」(理由書第 15 段);其次，「性傾向屬難以改變之個人特徵」(理由書第 15 段)，世界衛生組織等「國內外重要醫學組織均已認為同性性傾向本身並非疾病」(理由書第 15 段)，而「在我國，同性性傾向者過去因未能見容於社會傳統及習俗，故長期受禁錮於暗櫃內，受有各種事實上或法律上之排斥或歧視」(理由書第 15 段)，且「為社會上孤立隔絕之少數，並因受刻板印象之影響，久為政治上之弱勢，難期經由一般民主程序扭轉其法律上劣勢地位」(理由書第 15 段)。故「以性傾向作為分類標準所為之差別待遇，應適用較嚴格之審查標準，以判斷其合憲性，除其目的須為追求重要公共利益外，其手段與目的之達成間並須具有實質關聯，始符合憲法第 7 條保障平等權之意旨」(理由書第 15 段)。申言之，公法學者已指出，該號解釋特別之處在於揚棄本質差異論之平等權審查模式，不再使用過去「等者等之，不等者不等之」之機械性原則為判準，明白指出性傾向為「難以改變之個人特徵」，並考量同志屬於孤立隔絕少數之「結構性不平等」，以實質保障長期受到歧視隔絕之群體的平等權利。</p> <p>此外，該號理由書也指出「相同性別二人間不能自然生育子女之事實，與不同性別二人間客觀上不能生育或主觀上不為生育之結果相同」</p>	<p>一、106 年 5 月 24 日司法院釋字第 748 號解釋指出，相同性別二人基於經營共同生活之目的，而成立具有親密性及排他性的永久結合關係，應受婚姻自由之平等保護，行政及立法機關應在 2 年內(即 108 年 5 月 24 日前)完成相關法律之修正或制定。至於以何種法律形式(例如修正民法或另外制定專法)，則尊重行政及立法機關的決定。</p> <p>二、107 年 11 月 24 日全國性公民投票第 10 案「你是否同意民法婚姻規定應限定在一男一女的結合？」及第 12 案「你是否同意以民法婚姻規定以外之其他形式來保障同性別二人經營永久共同生活的權益？」通過後，法務部業於 108 年 2 月 20 日遵照司法院釋字第 748 號解釋意旨，並依公民投票結果，就相同性別二人所成立具有親密性及排他性之永久結合關係，擬具「司法院釋字第 748 號解釋施行法(草案)」，已於 108 年 5 月 17 日三讀通過，經總統於同年月 22 日公布，並自同年月 24 日施行。</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
	<p>(理由書第 16 段);換言之,從憲法保障觀點來看,同性伴侶就不能生育而言,與主觀上不想生育和客觀上(醫學上/生理上)無法生育的異性伴侶並無差異。甚且隨科技進步,同性婚姻配偶之不能生育係指「不能透過性交而生育」,並不表示不能透過人工生殖而生育,就此而言,實與異性婚姻配偶使用生殖技術透過捐精或捐卵生育子女之結果相同。是以,依循司法院大法官釋字第 748 號解釋之內容,同性婚姻家庭親子關係之立法設計,顯然必須揚棄「同性戀不能生育」之本質差異論。取得婚姻配偶關係之同性伴侶與異性伴侶間,不能純粹以「同性戀不能生育」為由而限制同性婚姻配偶與子女建立親子關係。</p> <p>全國性公民投票案第 10 案及第 12 案創制之立法原則,僅及於立法形式,而未觸及實質權利義務關係之法律條文設計,且依公投結果所提出之法律案亦不得牴觸相當於憲法位階效力之司法院解釋。爰此,法務部研擬相關法律提案,應符合司法院大法官釋字第 748 號解釋。併同法案向立法院司法及法制委員會提出書面報告。</p>	
27.	<p>(八)108 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」編列 581 萬 4 千元,查行政院核定之「少子女化對策計畫(107 至 111 年)」,勞動部執行之主要工作項目,其中包括「友善職場的育兒措施—彈性工作時間規定」,辦理年度為 107 至 109 年,主要係研擬修正「性別工作平等法」,以及強化勞工申請調整或減少工作期間之權益保障。查上開與懷孕、生育有關之工作平等措施之申訴案件占比甚高,其中育嬰留職停薪政策係自 91 年「性別工作平等法」通過後開始實施,業已推動多年,亦透過各項宣導方式並舉辦多場研習會,惟申訴案件仍居高不下,爰允宜蒐集各界意見以瞭解彈性工作時間之實際需求以及增修規定之可行性,並落實保障勞工權益之機制,</p>	<p>【新增各委員會審議結果-社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部】</p> <p>一、為推動促進職場工作平權,本部每年與各地方勞工行政主管機關共同辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」,持續透過多元宣導管道(宣導手冊、手機簡訊、網站及臉書),加強傳達性別工作平等法相關規定。</p> <p>二、配合行政院「我國少子女化對策計畫」之執行,本部透過調查進一步瞭解受僱者為撫育未滿 3 歲子女,申請減少或調整工作時間之實際情況及需求,將蒐集各界意見,作為研擬修正性別工作平等法及配套措施政策評估之參考。</p> <p>三、另為精進現行就業保險政策措</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
	俾達成友善職場之願景，有效提升我國生育率。又「就業保險法」之保險給付規定自民國 98 年修法至今洽滿 10 年，應有考量 10 年間物價波動，爰請勞動部通盤檢討研修「就業保險法」，並持續加強辦理育嬰留職停薪相關權益宣導，並蒐集各界意見，以瞭解受僱者對於減少及調整工作時間之所需，作為研擬彈性工作時間政策評估之參考。	施，本部規劃研修就業保險法，將蒐集各國就業保險資料、盤點討論議題，並舉辦修法研商工作坊，於取得各界共識後進行修法作業。 四、本項業於 108 年 4 月 18 日以勞動條 4 字第 1080130395 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。
28.	(十九)依據「性別工作平等法」第 13 條之規定，僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。而雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。而各工作場所均係依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定辦理性騷擾防治，惟為進一步確認各工作場所均有確切執行適宜措施，勞動部應儘速於 3 個月內研議「事業單位工作場所辦理性騷擾防治措施申訴及懲戒情形」之通報機制，並於 6 個月內提出可行方案，俾以實際追蹤性騷擾防治成果，並生遏阻不當騷擾行為之效。	【新增各委員會審議結果-社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部】 一、本部已於 108 年 6 月 5 日邀集學者專家、勞雇團體、直轄市政府及相關部會召開會議討論，有關設置「事業單位工作場所辦理性騷擾防治措施申訴及懲戒情形」之通報機制，需考量通報目的、成效與實際執行方式等疑義，爰仍需審慎評估。 二、本項業於 108 年 6 月 19 日以勞動條 4 字第 1080130667 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。
29.	(四十一)106 年國人自殺標準化死亡率達 12.5 人，為近 5 年新高且未達年度目標值 11.4 人，且慢性精神病患領有身心障礙手冊患者亦逐年遞增，衛生福利部實宜檢討改進，並針對男性自殺死亡率高於女性之改善作法，依性別預算精神，擬訂具體策略，以促進國人身心健康。請衛生福利部積極檢討男性自殺死亡率高於女性之改善作法。	【新增各委員會審議結果-社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部】 一、依據世界衛生組織之統計，全球自殺死亡率男性高於女性，經查相關文獻，主要原因係男性自殺方式較為激烈且致命。本部持續加強相關致命工具之取得限制，並提升男性壓力因應能力及宣導求助或就醫管道，以減少自殺行為。 二、持續研議限制致命性自殺工具取得對策(含高樓防墜、木炭不公開陳列販售、禁用巴拉刈等)；強化關懷訪視員服務品質，提升連結服務資源能力。 三、推廣並提供社區心理諮詢駐點服務；加強宣導「1925 安心專線」與「男性關懷專線」及推廣人人皆為自殺防治守門人觀念，提升民眾心理健康，達到自殺防治之目的。

項次	決議內容	各機關辦理情形
30.	<p>(三)查我國為健全友善育兒之環境，於「性別工作平等法」第16條規定：「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。」同法第22條則限定除非有正當理由，否則配偶須就業才得以申請育嬰留職停薪假。此外，為使申請育嬰留職停薪假之受僱者不致因無收入而造成生活之壓力，因此於「就業保險法」中規劃育嬰留職停薪津貼，並於107年度放寬請領條件，若同時育有2位以上3歲以下子女，可同時由雙親請領育嬰留職停薪津貼。</p> <p>但查，實際育嬰之情形複雜且多元，其影響之因素包括：家庭組成之關係、嬰幼兒之健康狀況、家庭之經濟狀況、雙親育嬰之意願等，可能有同時育嬰之需求，反觀現行規範限定育嬰留職停薪假僅能由雙親之一方申請，實無必要，勞動部應加以檢討該規範之正當性及合理性。再查，我國自98至106年請領就業保險育嬰留職停薪津貼之件數逐年升高，總人數自10萬9,861人提高至46萬0,492人，且請領者中女性遠高於男性，人數達五倍之差距，顯見該政策效果仍未能鼓勵男性加入育嬰之行列。此外，就財務面而言，失業給付占就業保險基金給付總額自80.1%下降至41.3%，而育嬰留職停薪津貼則自6.6%增至45.7%，就業保險立法意旨乃「提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活」，反觀連年占給付總額比例屢創新高之育嬰留職停薪津貼，其是否符合立法意旨，及是否與既有給付相互排擠，實有商榷之必要。</p> <p>綜上，爰針對108年度「一般行政」編列預算4億9,812萬1千元，凍結100萬元，要求勞動部：(1)應檢討「性別工作平等法」中，育嬰留</p>	<p>【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部】</p> <p>本部已於108年5月27日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案並獲同意動支。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、有關檢討性別工作平等法，育嬰留職停薪限定一方申請之必要性，並研擬相關策略以促進男性投入育嬰乙節，本部於107年12月19日邀集勞雇團體、專家學者、直轄市政府及相關部會召開會議討論，惟未獲一致共識。依性別工作平等法適用於所有受僱者，公務人員、教育人員及軍職人員亦適用，所提建議，併涉及軍、公、教人員相關法令規範及雇主人力調配管理，宜考量勞資雙方權益平衡，審慎衡酌。本部每年辦理職場平權暨性騷擾防治研習會26場次，並持續透過手冊、摺頁及網站等多元方式加強宣導，鼓勵男性申請育嬰留職停薪，以促進家庭與職場上性別平等。</p> <p>二、有關檢討育嬰留職停薪津貼，是否符合就業保險設置目的，研擬健全且穩定的財務機制，以制度性保障各種性別之受僱者育嬰及工作權益乙節，查就業保險法98年5月增訂育嬰留職停薪津貼為保險給付項目，係為提供勞工於育嬰留職停薪期間部分所得損失之補助，並穩定就業，符合該法促進就業之立法意旨。凡就業保險之被保險人符合津貼請領資格者，即得依規定提出申請，不因性別而有所不同。另107年就業保險之保費收入275億餘元，支出212億餘元，基金餘額為1,251億餘元，收支正常且財務健全。又為掌握就業保險之財務狀況及未來基金流量變化，就業保險法已訂有費率定期精算之機制，每3年應至少精算一次，並聘請精算師、保險財務專家、相關學者及社會公正人士9人至15人組成精算小組審查之，以確保財務</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
	<p>職停薪限定一方申請之必要性，並研擬相關策略以促進男性投入育嬰。</p> <p>(2) 檢討現行育嬰留職停薪津貼，是否符合就業保險設置之目的，研擬健全且穩定的財務機制，以制度性保障各種性別之受僱者育嬰及工作權益。</p> <p>(3) 3 個月內依前開 2 項要求向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告後，始得動支。</p>	<p>穩定。</p>
31.	<p>(二十六) 近年來育嬰留職停薪申訴案件數仍居高不下，查「性別工作平等」申訴類別包括：性別歧視、性騷擾防治及促進工作平等措施，過去在 104 至 106 年性別工作平等申訴案件中，與懷孕、生育有關之工作平等措施受理件數分別為 89 件、112 件及 123 件，申訴案件占比甚高，其中育嬰留職停薪政策推動多年，但成效有限，相關宣導效益不彰，另「少子女化對策計畫」有關彈性工作時間之規定增修部分，應蒐集各界意見落實機制，爰要求勞動部針對事業單位加強辦理育嬰留職停薪措施之宣導，並進一步瞭解受僱者對於運用彈性、調整或減少工時之實際情況及需求，積極研議「少子女化對策計畫」有關彈性工作時間之規劃作法，落實保障受僱者性別工作平等權益，俾達成友善職場之願景。</p>	<p>【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部】</p> <p>一、本部每年與各地方勞工行政主管機關辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」，加強包括安胎休養請假、產檢假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假等各項性別工作平等措施之宣導教育，督促雇主遵守法令規定及建立性別平等觀念，並持續透過多元化管道（宣導摺頁、臉書及手機簡訊）加強相關政策之宣導。未來本部將廣續規劃辦理相關計畫，提升雇主及受僱者性別工作平等認知，以營造友善職場環境。</p> <p>二、另為配合行政院「我國少子女化對策計畫」之執行，本部透過調查進一步瞭解受僱者為撫育未滿 3 歲子女，申請減少或調整工作時間之實際情況及需求，將蒐集各界意見，作為研擬修正性別工作平等法及配套措施政策評估之參考。</p> <p>三、本項業於 108 年 4 月 17 日以勞動條 4 字第 1080130389 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
32.	<p>(二十七) 108 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」項下「促進職場平權，落實就業平等」編列 231 萬元，以推動就業平等、性騷擾防治等業務。經查 104 至 106 年有關懷孕、生育之申訴案件數分別為 89 件、112 件、123 件，占各該年度所有性別工作之 22%、25%、27%，比例逐年上升，顯示勞動部於勞工之性別工作平等保障仍有待加強。爰此，要求勞動部加強督促雇主遵守法令規定及建立</p>	<p>【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部】</p> <p>一、本部每年與各地方勞工行政主管機關辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」，加強包括安胎休養請假、產檢假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假等各項性別工作平等措施之宣導教育，督促雇主遵守法令規定及建立性別平等觀念，並持續透過多元化管道（宣導手冊、臉書及手機簡訊等）加強</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
	<p>性別工作平等觀念，以落實保障受僱者性別工作平等權益，並於3個月內提書面報告送交立法院社會福利及衛生環境委員會。</p>	<p>相關政策之宣導。</p> <p>二、未來本部將賡續規劃辦理相關計畫，提升雇主及受僱者性別工作平等認知，以營造友善職場環境。雇主如未依性別工作平等法提供工作平等措施，勞工可逕向各地方勞工行政主管機關提出申訴，如確認有違法事實，除依法裁處新臺幣2萬元至30萬元罰鍰外，主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> <p>三、本項業於108年4月17日以勞動條4字第1080130394號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
33.	<p>(三十三)107年度立法院審議勞動部預算案之決議(十)關於性別平等部分略以：「……女性因懷孕遭資遣、解聘、惡意調職、不續聘等時有所聞……，顯見勞動部推動職場平權有待強化，……」。性別工作平等申訴類別包括：性別歧視、性騷擾防治及工作平等措施，104至106年性別工作平等申訴案件中，與懷孕、生育有關之工作平等措施受理件數分別為89件、112件及123件，分別占各年度性別工作平等申訴案件總受理件數405件、440件及463件之22%、25%及27%，於案件數量及比率上均成長；尤其育嬰留職停薪及復職申訴案件數居高不下。行政院107年7月已核定「少子女化對策計畫(107-111年)」，勞動部執行之主要工作項目，包括「友善職場的育兒措施-彈性工作時間規定」應儘快蒐集各界意見，瞭解彈性工作時間實際需求以及增修法規或指引等可行性，以落實保障友善職場之願景，勞動部應向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告說明推動方案。</p>	<p>【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部】</p> <p>一、本部已訂定「育嬰留職停薪復職之協助措施實施計畫」，主動提供受僱者及雇主可利用之資源，確保受僱者育嬰留職停薪期滿後能順利回到工作崗位。</p> <p>二、又為配合行政院「我國少子女化對策計畫」之執行，本部透過調查進一步瞭解受僱者為撫育未滿3歲子女，申請減少或調整工作時間之實際情況及需求，將蒐集各界意見，作為研擬修正性別工作平等法及配套措施政策評估之參考。</p> <p>三、本項業於108年4月15日以勞動條4字第1080130372號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
34.	<p>(三十四)依行政院性別平等會之資料，自102年開始依據「性別工作平等法」申訴之案件逐年成長，且其中「工作平等措施」一項更是穩定成長，從102年的47件成長至106年</p>	<p>【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部】</p> <p>一、按國際勞工組織(ILO)公約所稱「產假」14週，係包括婦女產前休息、產後母體恢復及照顧初生</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
	<p>的 135 件，足顯我國如生理假、育嬰假、育嬰留職停薪、育嬰留職復職等各項工作平等保障措施仍有長足之改善空間。此外，行政院核定之「少子女化對策計畫」之中，勞動部執行的工作項目為「友善職場的育兒措施—彈性工作時間規定」，更顯示相關工作平等措施儘速監督健全之重要性。勞動部應注重職場之母性保護原則，持續研議如何確保職場之性別友善措施，研議彌補現行產假、育嬰假與國外之差距，例如國際勞工組織建議產假最低應有 14 週，以及增加有薪休假等措施讓不同性別之勞工不致因家庭照顧等因素而在職場受阻。請勞動部於 3 個月內提出「促進性別工作平等措施具體規劃報告」，函送立法院社會福利及衛生環境委員會備查。</p>	<p>幼兒等目的。我國係採分項訂定之方式，與國際間廣義「產假」之精神相符。</p> <p>二、為配合行政院「我國少子女化對策計畫」之執行，本部透過調查進一步瞭解受僱者為撫育未滿 3 歲子女，申請減少或調整工作時間之實際情況及需求，將蒐集各界意見，作為研擬修正性別工作平等法及配套措施政策評估之參考。</p> <p>三、另本部每年與各地方勞工行政主管機關辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」，督促雇主遵守法令規定及建立性別平等觀念，並持續透過多元化管道（臉書及手機簡訊）加強相關政策之宣導。</p> <p>四、本項業於 108 年 4 月 16 日以勞動條 4 字第 1080130374 號函送書面報告資料予立法院社會福利及衛生環境委員會暨各委員在案。</p>
35.	<p>(三)有鑑於 106 年我國兩性勞動力參與率 58.83%，其中女性勞動參與率雖由 97 年 49.67%，持續上升至 106 年 50.92%，且在 25 至 29 歲達到最高峰為 89.73%，然而在婚育年齡之際（30 至 34 歲）即開始下降，據相關統計發現多數在職女性常因結婚、生育、家庭照顧負擔等因素，提早退出勞動市場，或者面臨失業問題，然婦女一旦離開職場後，想再重回職場將遇到許多困難，顯見政府目前提高婦女再度就業機會，協助婦女重返職場之工作成效不彰。爰針對 108 年度勞動部勞動力發展署及所屬「勞動力發展業務」項下「就業服務」預算編列 1 億 7,765 萬 8 千元，凍結 100 萬元，俟勞動力發展署就營造女性友善職場環境與加強民間團體及事業單位僱用二度就業婦女等誘因之具體方案，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告後，始得動支。</p>	<p>【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動力發展署及所屬】</p> <p>本項已於 108 年 5 月 27 日向立法院社會福利及衛生環境委員會報告在案並獲同意動支。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、促進性別工作平等：提供產假、分娩、陪產假、產檢假、育嬰留職停薪、減少或調整工作時間、家庭照顧假、哺(集)乳時間、生理假等措施，兼顧職場與家庭，以營造女性友善職場環境。</p> <p>二、辦理「職場學習及再適應計畫」：提供二度就業婦女職場學習及再適應津貼，依據公告基本工資，每人每次補助最長 3 個月；給予用人單位工作教練輔導費，正常工時：每人每月 5 千元、部分工時：每人每小時 25 元/每週不得超過 35 小時，以加強民間團體及事業單位僱用。</p> <p>三、運用「僱用獎助措施」，鼓勵雇主僱用二度就業婦女：雇主僱用失業期間達 30 日以上之二度就業婦女，滿 30 日之日起 90 日內得申請獎助。採月薪制者，每月獎助 1 萬</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
		<p>1 千元，採時薪制者，每小時獎助 60 元(每月最高獎助 1 萬 1 千元)，最長獎助 12 個月。</p> <p>四、推動二度就業婦女復職支持計畫，辦理企業座談會及人資主管研習會；針對二度就業婦女返職時，可能運用之彈性工時、多元工作模式及相關勞動法規配套措施，規劃辦理企業人資研習，以宣導二度就業婦女實力與彈性運用模式。</p>
36.	<p>(十七)108 年度衛生福利部「心理及口腔健康業務」項下「國民心理健康第二期計畫」中「業務費」編列預算 1 億 0,812 萬 3 千元，合併凍結 100 萬元，俟衛生福利部就下列各案向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。</p> <p>1. 108 年度衛生福利部「國民心理健康第二期計畫」第 3 年編列預算經費 5 億 1,136 萬 2 千元，與 107 年度預算數相同。其中於「心理及口腔健康業務」項下編列 5 億 1,134 萬 2 千元。查該計畫均以降低自殺死亡率为預期績效評估標準之一，然由近幾年國人自殺死亡率統計資料，於 104 及 105 年增為 12.1 人及 12.3 人，106 年更攀升至近 5 年新高紀錄 12.5 人，亦未達計畫之 106 年目標值 11.4 人，自殺防治工作仍待改善。亦即 106 年國人自殺標準化死亡率達 12.5 人，為近 5 年新高且未達年度目標值 11.4 人，且慢性精神病領有身心障礙手冊患者亦逐年遞增，爰針對 108 年度「國民心理健康第二期計畫」中編列「業務費」預算 1 億 0,812 萬 3 千元，凍結 100 萬元，俟向立法院社會福利及衛生環境委員會提出檢討改進報告，並須針對男性自殺死亡率高於女性之改善作法，依性別預算精神擬訂具體策略後，始得動支。</p>	<p>【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部】</p> <p>本項決議於 108 年 2 月 15 日以衛部會字第 1082460090L 號函請立法院安排報告議程，經立法院社會福利及衛生環境委員會於 108 年 4 月 24 日會議審查通過，准予動支，並經立法院於 108 年 5 月 22 日以台立院議字第 1080702126 號函復在案。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、依據世界衛生組織之統計，全球自殺死亡率男性高於女性。經查相關文獻，其主要原因係男性採用自殺方式較為激烈且致命，爰持續加強相關致命工具之取得限制，並提升男性壓力因應能力，及宣導求助或就醫管道，以減少自殺行為。</p> <p>二、加強向媒體宣導自律及遵守世界衛生組織對於自殺新聞六不六要之報導原則，針對相關新聞加註警語及求助資源，並每年邀集新聞媒體召開聯繫會議，透過宣導及教育，加強媒體的正向功能。</p> <p>三、107 年特別針對男性自殺關懷、中年失業及可取得求助資源等主題，完成製播 1 則自殺防治影片廣告、2 部自殺防治短片、製作並發放 1 款自殺防治海報、拍攝電視節目 1 則，並透過多元管道進行傳播露出。</p> <p>四、與自殺防治第一線醫療專業合作，結合醫療、社會工作相關學協會，辦理第一線專業人員之自殺防治守門人訓練，107 年參訓人數共 813 人。又 107 年於桃園市政府衛生局、連江縣衛生福利局、宜蘭縣</p>

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		<p>政府衛生局、新竹市衛生局、澎湖縣政府衛生局、金門縣衛生局等 6 縣市辦理幸福捕手計畫，並提供參訓名額予內政部警政署、行政院人事行政總處，培訓在地種子講師第一階段及第二階段分別完訓 185 人及 163 人。</p> <p>五、建置自殺防治通報系統，鼓勵醫療機構、警消等單位進行自殺企圖個案通報，並補助各直轄市、縣(市)政府衛生局聘任關懷訪視員，預防個案再自殺。107 年全國自殺通報人次為 3 萬 3,206 人次；訪視人次為 21 萬 4,155 人次，其中男性通報人次為 1 萬 2,325 人次(較 106 年 1 萬 1,430 人次，增幅 7.8%)；訪視人次為 7 萬 8,913 人次(較 106 年 7 萬 2,989 人次，增幅 8.1%)。</p> <p>六、依據其統計處初步統計 107 年 1 至 10 月全國自殺死亡人數為 3,234 人，較 106 年同期之 3,259 人，相較減少 25 人；男性自殺死亡人數為 2,134 人，較 106 年同期之 2,170 人，減少 36 人。</p>
37.	<p>(八十一)查為強化國內自殺防治，衛生福利部規劃「心理及口腔健康業務」項下「國民心理健康第二期計畫」，並委外辦理全國自殺防治中心，以進行提供自殺防治相關統計分析資料、辦理自殺防治之實證研究及強化自殺防治策略等工作。再查，全國自殺防治中心曾針對國外之特定團體(軍人、性少數、老人、原住民)進行選擇性自殺防治策略整理，其中於 106 年計畫報告中指出，美國針對性少數群團體之研究顯示在 1,680 份樣本中，有 16%的人在過去 1 年內有自殺企圖，82%在一生中曾有過自殺企圖，50%在過去 1 年內有自殺意念，11%在一生中曾有自殺意念。另查，科技部相關研究計畫曾於 104 至 106 年間訪問國內 500 名成年初期(20 至 25 歲)同性戀或雙性戀的男性，發現高達 56.4%曾經在兒童青少年時期遭受言語、社交、肢體、網路</p>	<p><b>【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部】</b></p> <p>本部已委託社團法人臺灣自殺防治學會辦理 108 年度「全國自殺防治中心計畫」，工作項目包括蒐集國內外文獻、進行「多元性別」(LGBTQ 人口群)與自殺相關議題之系統性文獻回顧，並提出具體可行之自殺防治策略，預計於 108 年 12 月完成相關研究，後續將函送書面報告予立法院，並副知社會福利及衛生環境委員會。</p> <p>※後續辦理情形如下：</p> <p>一、該部業於 109 年 2 月 11 日以衛部心字第 1091760349 號函檢附多元性別自殺相關研究報告予本院，並副知本院社會福利及衛生環境委員會、本院陳曼麗、陳靜敏與林靜儀委員在案。</p> <p>二、為促進多元性別族群之心理健康，並降低其自殺風險及研擬相關自殺防治策略，該部委託社團法人</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
	<p>等形式的霸凌。而遭受性霸凌的同志學生，在受訪前一年曾有自殺意念、但未執行的比例為 16.4%，已有自殺計畫或執行自殺者為 14.6%，等於有自殺危險者高達 31%，是過去未遭受性霸凌同志學生的一·八八倍。再查，國內性少數族群自殺事件不窮，衛生福利部卻尚未針對國內性少數族群之自殺原因進行相關研究或進行相對應之自殺防治策略規劃。端此，要求衛生福利部應辦理多元性別自殺相關研究並推動具性別觀點之自殺防治策略，並向立法院社會福利及衛生環境會提出相關報告。</p>	<p>臺灣自殺防治學會辦理 108 年度「全國自殺防治中心計畫」，該會已完成蒐集國內外文獻、進行多元性別與自殺相關議題之系統性文獻回顧，並根據文獻彙整及專家會議所提供之意見，提出具體可行之自殺防治策略。</p> <p>三、另該部為提供多元性別族群適切求助管道、提升心理健康從業人員多元性別族群友善意識，於 108 年度辦理「LGBTI 心理健康促進計畫」，提供 LGBTI 人口群心理健康諮詢專線服務，並已針對安心專線人員舉辦性別友善課程，期藉由教育訓練提升專線人員多元性別族群認知及其會談技巧，營造專線服務之支持性環境，促進來電個案即時取得所需服務，以降低其自殺風險。</p>
38.	<p>(十四)108 年度行政院環境保護署「綜合計畫」項下「加強基層環保建設」中「營造優質環境衛生」預算，合併凍結 100 萬元，俟行政院環境保護署就下列各案向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。</p> <p>4. 108 年度行政院環境保護署持續進行優質公廁及美質環境推動計畫，惟無任何資料可供檢視該署所補助之公廁修繕、改建及新建是否妥善注意相關設施之性別比例並設置性別友善設施。爰針對 108 年度行政院環境保護署「綜合計畫」項下「加強基層環保建設」中「營造優質環境衛生」預算編列 5 億 1,720 萬元，凍結 100 萬元，俟行政院環境保護署向立法院社會福利及衛生環境委員會提出「補助地方政府公廁修繕、改建及新建之設施的性別比例與是否設置性別友善設施」書面報告並經同意後，始得動支。</p>	<p>【社會福利及環境衛生委員會-歲出部分-環境保護署】</p> <p>立法院 108 年 5 月 29 日台立院議字第 1080702238 號函復有關本署 108 年度中央政府總預算內應提出報告始得動支之經費，經立法院社會福利及衛生環境委員會審查完竣，並提立法院第 9 屆第 7 會期第 14 次會議報告，同意本署依法動支。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>一、為提升公廁品質及協助地方改善如廁環境，於 107 年 6 月 28 日下達「108 年度『優質公廁及美質環境推動計畫-改善公廁暨提升優質公廁推動計畫』」，並以民眾進出、聚集量大及特殊使用需求（高齡者、行動不便者、孩童、性別友善等）為優先考量原則，補助地方政府修繕或新建公廁工程。</p> <p>二、為兼顧性別友善之如廁環境及確保身心障礙者及其他行動不便者之使用權利，本署已彙編「公廁修繕、新建工程之硬體設備與配件設計參考及施作規範」，並函請各地方政府環保局參考辦理，期協助各地方政府檢核規劃設計是否依相關規範（內政部建築研究所對公共</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
		<p>場所之性別友善廁所規劃建議、建築物無障礙設施設計規範、公共場所親子廁所盥洗室設置辦法及公共建築物衛生設備設計手冊)辦理。</p> <p>三、藉由補助地方公共建設計畫，加強宣導新建或既存公廁整建時，均應符合內政部營建署建築技術規範之男女廁間數量比例及參考內政部營建署所訂「公共建築物衛生設備設計手冊」辦理，以均衡增建男、女廁間數量。另將性別友善如廁需求等項目列為公廁特優場所認證之評分要項，以提升優質公廁之品質。</p>
39.	<p>(二十五)108 年度行政院環境保護署「環境衛生管理」預算，合併凍結 50 萬元，俟行政院環境保護署就下列各案向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告後，始得動支。</p> <p>1.107 年度行政院環境保護署於「環境衛生管理」工作計畫編列 7,818 萬 2 千元，經查：新增「優質公廁及美質環境推動計畫」預計 108 至 113 年度總經費 62 億 5,000 萬元，此精進計畫內之公廁應全面建檔、稽查成效，且應先公告相關成效評估項目。公廁精進計畫應兼顧性別友善之如廁環境，以及確保身心障礙者及其他行動不便者之廁間使用權利。爰針對 108 年度行政院環境保護署「環境衛生管理」編列預算 1 億 0,610 萬 3 千元，凍結 50 萬元，俟行政院環境保護署針對上述問題向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告並經同意後，始得動支。</p>	<p>【社會福利及環境衛生委員會-歲出部分-環境保護署】</p> <p>立法院 108 年 5 月 29 日台立院議字第 1080702238 號函復有關本署 108 年度中央政府總預算內應提出報告始得動支之經費，經立法院社會福利及衛生環境委員會審查完竣，並提立法院第 9 屆第 7 會期第 14 次會議報告，同意本署依法動支。</p> <p>※報告內容摘述如下：</p> <p>行政院核定之 108 年至 113 年「優質公廁及美質環境推動計畫」，自 108 年起開始推動，各項配套作法業於 107 年完成初步研擬，相關配套如下：</p> <p>一、106 年 12 月修正發布「大型活動環境友善管理指引」，提出無障礙流動廁所設置座數及參考設備規格，確保身心障礙者及其他行動不便者之廁間使用權利。</p> <p>二、107 年 5 月函頒「全面提升優質公廁精進計畫」規劃分年、分對象輔導機制。本署已廣納各界意見及審慎衡酌實務作法，修訂計畫內之「公廁環境整潔檢查表」涉清潔維護及無障礙設施等檢查項目，並依政策方向調整優質公廁推動期程及成效評比計算方式。</p> <p>三、107 年 6 月就地方政府公廁修繕或新建之補助計畫，規範應就民眾進出、聚集量大及特殊使用需求（高齡者、行動不便者、孩童、性</p>

項次	決議內容	各機關辦理情形
		別友善等)為優先考量原則,並就「公廁列管增加數」、「107年度公廁認養績效」、…等項目進行評核,以衡酌補助。
40.	(三十三)為提升公廁之硬體設施與環境整潔、重視性別友善如廁需求,爰要求行政院環境保護署補助地方政府之新建公廁依內政部營建署「建築技術規則」考量男、女用大便器數的比例,並鼓勵設置性別友善廁所,以友善使用者。	【社會福利及環境衛生委員會-歲出部分-環境保護署】 一、依據行政院核定「優質公廁及美質環境推動計畫」,本署於108年核定補助20個地方政府辦理公廁修繕工作,即要求執行單位依內政部營建署建築技術規則之男、女用大便器數的比例及參考「公共建築物衛生設備設計手冊」辦理規劃設計,以均衡男、女廁間數量比例,並鼓勵設置性別友善廁所。經統計108年度提報補助修繕或新建公廁共計1,091座,其中性別友善廁所(含無障礙廁所)計有183座(占16.8%)、親子友善廁所計有21座(占1.9%)。 二、本署將配合決議事項辦理,納入未來政策推動之參考,積極鼓勵地方政府設置性別友善廁所。
41.	(三)經查,行政院環境保護署環境保護人員訓練所負責針對各級環保機關、目的事業主管機關及各公民營事業機構相關環保人員執行業務之需要辦理專業訓練。鑑於聯合國提出的17項永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)中提及「目標5性別平等」、「目標6永續管理的水資源與衛生設施」、「目標12落實永續消費和生產模式」、「目標14保育及永續利用海洋」作為永續發展之普世價值,受教育訓練之環保人員也應具備性別平等、永續水資源、廢棄物減量回收再利用、促進海洋永續發展之相關知能,爰建議行政院環境保護署環境保護人員訓練所應結合聯合國永續發展目標之理念規劃相關訓練課程。	【社會福利及環境衛生委員會-歲出部分-環境保護人員訓練所】 一、本案於108年3月6日環署訓字第1088000105號函復辦理情形在案。 二、配合聯合國提及之永續發展目標開設之訓練,已納入108年度環境保護人員訓練計畫,另配合海洋永續指標開設海洋環境教育增能活動等課程,結合聯合國永續發展目標之理念,增進學員專業與環保知能。

※註：1. 為利外界檢索,本表「決議內容」所列款項為本院108年度中央政府總預算案審查總報告(修正本)中「伍、審議總結果-通案決議」、「陸、新增各委員會審議結果」及「柒、各委員會審查結果」所列之款項。  
2. 表列「各機關辦理情形」為各機關109年度單位預算案所列108年度「立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形

報告表」。

3. 有關各機關依決議另向本院提出書面或專案報告者，本中心亦摘錄相關報告內容併列於「各機關辦理情形」中(表列加註※之部分)。

