

113 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

	頁次
一、前言-----	1
二、各機關辦理情形-----	2
三、小結-----	119

113 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

一、前言

為利外界瞭解本院職能運作對我國性別平等之影響，經本院第 1 屆性別平等委員會決議，每一會期結束後，針對該會期審議通過之中央政府總預算案，其中若有助於性別平等者，應彙整並上網提供本院委員參考。

本中心前依上開決議彙整 113 年度中央政府總預算案審議決議中，有助推動性別平等之重要決議共計 113 項(前已印製分送各委員參考，並於本院網站公開供民眾查閱)¹；為持續追縱瞭解前開決議之落實情形，爰彙整各機關於 114 年度單位預算案中「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」(113 年度)所列載之辦理情形，期以提供本院委員問政參考，並利外界瞭解本院對於消除性別歧視，推動建立我國友善性別平等環境之努力與成果。

¹本中心 113 年 4 月(編號第 113-026 號)「113 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彙總報告」。

二、各機關辦理情形

經查閱本院 113 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 113 項，謹將各機關於 114 年度單位預算案中列載前述重要決議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.	【內政委員會-歲出部分-行政院主管-行政院】 (四)113 年度行政院單位預算第 6 目「性別平等業務」編列 1,595 萬 9 千元，爰就下列各案併案凍結 50 萬元，俟行政院向立法院內政委員會提出書面報告後，始得動支。 2. 113 年度行政院單位預算第 6 目「性別平等業務」編列 1,595 萬 9 千元，其中「性別平等推廣及發展工作」編列 908 萬元，係包括辦理向民間推動性別平等及相關性別議題座談與落實國際會議重要會議、交流培訓及輔導地方政府推動性別平等工作等費用。 隨著社會發展和時代變遷，「女性勞動參與率」逐漸成為各國社會經濟發展的 1 項重要指標。它不僅反映了女性在職場上的活躍度，更是社會性別平等的 1 個鏡像。而依資料統計網站資料分析，目前女性勞動力參與率，香港 52.9%，日本 54.3%，美國 56.8%，新加坡 63.4%，我國僅有 51.6%，又嘉義市女性勞動參與率更僅有 49.7%。顯見性別平等業務辦理不力，應全面檢討推動規劃。	本院業於 113 年 2 月 7 日以院臺計字第 1135002623C 號函將書面報告送立法院，經立法院內政委員會於 113 年 4 月 22 日會議處理決定得以動支，獲立法院於 113 年 5 月 15 日以台立院議字第 1130701705 號函復在案。茲摘述內容如下： 一、落實推動「提升女性經濟力」等性別平等重要議題(111 至 114 年)目標及相關策略，於 111 至 114 年透過推動「提升女性經濟力」之性別平等重要議題加以落實。 二、本院積極透過各項政策及本院性平會三層級會議機制督導各部會落實推動性別平等重要議題，並每年定期檢討辦理成效。 三、本院透過對各部會及地方政府推動輔導考核或輔導獎勵等，強化引導各部會及地方政府規劃執行適切政策措施，並追蹤辦理成效，共同提升女性勞動參與及經濟力。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	爰此，凍結該項預算，俟行政院全盤檢討如何落實並強化性別平等運作機制，於 1 個月內，向立法院內政委員會提出書面報告後，始得動支。	
2.	【內政委員會-歲出部分-行政院主管-行政院】 (十二)113 年度行政院單位預算第 6 目「性別平等業務」編列 1,595 萬 9 千元。臺版 Me Too 風暴襲捲，立法院前經第 10 屆第 7 會期修正性平 3 法，其中對雇主知悉性騷擾後之糾正補救義務，有結構性之更迭。惟徒法不足以自行，性騷擾被害者最大的困境，為求助時明示暗示之不友善氣氛，因此申訴時能對被害者之需求（即雇主能提供之幫助），有系統性方式處理不致吃案，當對提升性別正義非常關鍵。各部會宜有下列配合：1. 設計申訴表單時，明確就被害者主張懲處輕重、主張何種糾正補救措施一如調職、慰問金、公傷假、員工協助方案等，有具體欄位供填寫、勾選，並就此提供申訴人書面或口頭陳述意見機會（衛生福利部、勞動部、行政院人事行政總處）；2. 前述表單內填寫之糾正補救措施，性質上視為對機關申請一定之行為，並明定於相關規定（勞動部）；3. 申訴人不服機關處理，提出後續救濟時，針對性騷擾是否成立、加害人懲處、涉及行政處分或事實行為之雇主糾正補救義務（即前述視同申請），在程序上給予友善協助，避免同一件事歷經諸多不同流程（公務人員保障暨培訓委員會）。爰執行本項業務時，行政院就案揭各點盡力統籌聯繫各	本院業於 113 年 7 月 1 日以院臺性平字第 1135012595 號函將書面報告送立法院。茲摘述內容如下： 一、有關各部會宜配合之申訴表單及流程事項： (一)勞動部：已編製「職場性騷擾申訴處理指導手冊」。 (二)衛福部：已函頒性騷擾事件處理流程圖及相關書表，包含性騷擾事件申訴書，明列「有後續服務需求」欄位並敘明被害人權益事項。 (三)本院人事行政總處（下稱人事總處）：已訂定「行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引」。 (四)公務人員保障暨培訓委員會：公務人員若不服服務機關（構）依性別平等工作法所為性騷擾成立與否之決定及所採取立即有效之糾正與補救措施，得依公務人員保障法之復審或申訴、再申訴程序提起救濟；其不服機關不作為者，亦同。又公務人員保障法第 62 條規定：「分別提起之數宗復審事件係基於同一或同種類之事實上或法律上之原因者，保訓會得合併

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	相關部會，將性騷擾申訴中加害人懲處與被害人請求糾正補救，程序面盡可能整合，並於113年6月底前向立法院內政委員會提出書面報告。	審議，並得合併決定。」且同法第84條再申訴程序，亦準用該條規定。 二、有關統籌部會整合性騷擾申訴中加害人懲處與被害人請求糾正補救之程序面一節： (一)本院業責請三法主管機關就訂修子法、指引、配套措施、人力及經費需求等，擬具中長程個案計畫或配套措施，完成整備工作。 (二)勞動部、衛福部與人事總處分別訂定「職場性騷擾申訴處理指導手冊」、「性騷擾防治措施申訴及裁處流程指引」與「行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引」，業結合實務詳予說明雇主或機關(構)等處理性騷擾事件時所應採取之糾正與補救措施、應予當事人陳述意見之機會、對行為人為適當懲處及救濟程序等，並明定應予被害人對行為人之懲處額度有陳述意見之機會；另附性騷擾申訴書範本並詳載被害人權益事項。 三、未來策進作為：本院將持續透過性別平等會三層級會議之跨部會協調機制，定期針對性平三法後續執行情形進行檢討，適時滾動修正，俾強化被害人防護網絡。
3.	【內政委員會-歲出部分-行政院主	本院業於113年3月29日

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	管-行政院】 (三十四)113 年度行政院單位預算第 6 目「性別平等業務」編列 1,595 萬 9 千元，主要辦理性別平等基本政策、法案、計畫、工作報告之綜合規劃、協調及性別平等權益促進、權利保障等業務所需經費。 經查，106 年起我國女性勞動參與率逾 5 成且微幅增加，惟與其他國家相較仍有提升空間。且根據行政院主計總處調查之勞動力參與率資料分析，北部區域 111 年女性勞動參與率 51.2%，較 110 年下降 0.5 個百分點；但部分縣市 111 年兩性勞動參與率較 110 年差距擴大，如宜蘭縣差距增加 1.3 個百分點及嘉義縣增加 1.2 個百分點，行政院應提早因應並探究成因，研謀具體措施以縮短差距。爰此，請行政院於 3 個月內，向立法院內政委員會提出相關書面報告。	以院臺性平字第 1135005748 號函將書面報告送立法院。茲摘述內容如下： 一、推動各項政策措施支持女性就業 (一)落實推動「提升女性經濟力」等性別平等重要議題(111 至 114 年)目標及相關策略，於 111 至 114 年透過推動「提升女性經濟力」之性別平等重要議題加以落實。 (二)本院積極透過各項政策及性平會三層級會議機制督導相關部會落實推動上開性別平等重要議題，並每年定期檢討辦理成效。另透過性別平等業務輔導考核及輔導獎勵等機制，督促相關部會及地方政府提升女性經濟力及勞參率。 二、定期觀察我國女性勞參率之趨勢及探究原因並研擬策略：我國女性全體勞參率逐年穩定成長，勞參率之性別差距逐漸縮小；多數縣(市)女性勞參率於疫情後逐漸回升且勞參率之性別差距多呈現縮小之趨勢。本院將加強引導各部會及地方政府積極推動有效之策略，並定期追蹤辦理成效，強化引導各部會及地方政府提升女性勞動參與。
4.	【內政委員會-歲出部分-行政院主管-行政院】	一、有關 CEDAW 法規檢視及修正部分，本院業建立

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	(三十八)自 100 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」後，各級政府應依公約檢視法規內容，且每 4 年依據聯合國 CEDAW 委員會公布之一般性建議進行法規檢視。截至 112 年 8 月，各機關 CEDAW 相關法規檢視作業仍有 16 件不符合 CEDAW 各階段規定，為落實保障婦女人權應積極辦理法規修正；又行政院為落實國家人權行動計畫，訂定「落實國家人權行動計畫管考規劃」，列有各權責機關應辦工作項數共計 267 項，雖其中 26 項指標解除追蹤，仍有 241 項待完成，鑑於該計畫原規劃於 113 年底前完成，行政院就剩餘項目應積極敦請各權責機關辦理。	CEDAW 法規檢視及管考機制： (一)法規檢視機制：針對既有法規，本院業於 101 年依「性別平等大步走—落實 CEDAW 計畫」辦理全面法規檢視，另為與時俱進，本院亦定期依據聯合國 CEDAW 委員會新公布之一般性建議，檢視相關法規。本院邀集本院性別平等會委員及性別人權與法律領域專家學者組成 CEDAW 法規檢視專案審查小組，共同審查案件，俾明確認定是否違反 CEDAW 及違反條文之內容。 (二)追蹤管考：為督促權責部會儘速修正不符合 CEDAW 之法規及行政措施，本院皆按月持續列管追蹤，嚴格管控修正進度，並每 2 年舉辦之性別平等業務輔導考核列為扣分項目，督促各部會儘速修正，及再行全面檢視權管法規及行政措施，若有漏未檢視部分亦列為扣分項目。另針對尚未有共識之法案，均適時提報本院性別平等會相關會議討論。 (三)截至 113 年 3 月底未完成修正之不符合 CEDAW 法規及行政措施，計 10 案。 二、有關國家人權行動計畫部分，本院業建立追蹤管考機制持續推動落實：

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		(一) 本院人權保障推動小組業於111年9月22日通過「落實國家人權行動計畫管考規劃」，並依該管考規劃，分別於112年1至2月、113年1至2月辦理2輪6場次分項議題審查會議。審查會議紀錄、辦理情形表審查意見、各出席委員與民間團體之意見摘要及修正後之辦理情形表，均於審查會議召開後公告於本院人權資訊網，以使外界瞭解政府推動人權保障之成果。 (二) 國家人權行動計畫(2022-2024)共計8大議題，154項行動，總計267項關鍵績效指標，經2次審查會議決議，156項指標繼續追蹤、53項自行追蹤、58項解除追蹤，已達關鍵績效指標目標值項目計41.57%。尚未完成之關鍵績效指標，納為下次管考內容，本院將確實督促各權責機關執行情形能如期如質達成當時制定行動計畫所設定之目標，並於113年底第3次審查會議通盤檢討首部國家人權行動計畫執行成果。
5.	【內政委員會-歲出部分-行政院主管-行政院】 (四十八)107年臺灣完成軍公教年金改革，並於公務人員、政務人員、公立學校教職員及軍人退休撫卹	一、112年1月9日本院召開「離婚配偶退休年金給付分配」研商會議，決議略以，請銓敘部提出公務人員退休資遣撫卹法(下

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	相關規定中，納入「配偶年金分配權」，以保障經濟上較為弱勢之配偶，並彰顯其等對於婚姻關係及維繫家庭之貢獻。 然而現行法規下，若離婚配偶之職業年金非屬軍公教退休年金者，則未能互惠享有請求分配之權利，導致於我國佔據多數之勞工，儘管對於婚姻和家庭有所貢獻，但卻沒有任何法律賦予其向身為軍公教人員之另一方請求退休年金之權利，而有經濟上保障不周之現況。 為反映我國社會民情、保障婚姻中經濟弱勢之一方，並符合聯合國消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第 29 號一般性建議之意旨。113 年度行政院單位預算案「施政及法制業務」編列 1,341 萬 2 千元，爰凍結該項預算 1 千元，俟行政院於立法院第 11 屆第 2 會期前提出增訂離婚退休年金請求權之「民法」修正草案或其他立法方案，並送交至立法院審議後，始得動支。	稱退撫法)部分條文修正草案後，相關機關再依銓敘部修正條文，提出各該權責法規之修正草案，朝包裹修法方式處理。 二、銓敘部業於 113 年 3 月 4 日函陳考試院退撫法部分條文修正草案，並公告於該部官網，涉及離婚配偶退休金請求之修正重點摘陳如下： (一)退撫法施行細則有關公務人員之離婚配偶不適用請求分配退休金之條件，提升至退撫法規範。(修正條文第 82 條) (二)退撫法施行細則有關公務人員之離婚配偶請求分配退休金之比率、金額及給付方式，於法定分配比率範圍內，以雙方協議分配為優先之原則，提升至退撫法規範。另增訂公務人員經審定分配之退休金，如有喪失申請退撫給與之權利或停止領受月退休金權利之情事，致收回金額不足時，應比照相關規定辦理追繳。(修正條文第 83 條) (三)增訂公務人員經依法剝奪或減少退休金者，其離婚配偶得請求分配之退休金，亦應剝奪或按相同比率減少；其離婚配偶已支領該退休金者，照應剝奪或減少之全部或一部分，向離婚配偶追繳之。(修正條文第 84 條) 三、本院性別平等處業於

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		113年3月函請相關部會參考退撫法部分條文修正草案，研擬權責法規修正草案，俟彙整研析部會資料後召開會議研商。
6.	【內政委員會-歲出部分-行政院主管-行政院】 (五十四)根據勞動部在「婦女勞動政策白皮書」提及，婦女在勞動市場的參與，不僅攸關國家總體經濟發展，也對女性自身經濟獨立、人格自主與生活品質有著重要影響力。然據統計，臺灣女性勞參率為5成1，而鄰近國家日本、韓國女性勞參率分別為53.5%及53.3%，且同為亞洲國家的新加坡女性勞參率是6成4，北歐國家瑞典則高達7成1。為此，請行政院研議提升我國女性勞動參與率，不僅改善我國產業競爭力，也避免女性因年資累積中斷，導致老年退休保障權益受損。	一、督導各部會及地方政府積極提升女性經濟力：本院110年5月修正函頒《性別平等政策綱領》，以「整合就業與福利提升女性經濟賦權」為政策目標，並於111至114年透過推動「提升女性經濟力」之性別平等重要議題加以落實。111至114年推動目標包括「建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制，以及提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業」，據以制定包括：推動彈性工作時間與地點、營造性別平等友善職場、消除職場性別歧視、改善水平及垂直職場性別隔離、縮小性別薪資差距、增強女性經濟賦權與促進女性就創業，以及保障不利處境女性勞動權益與勞動條件等多項策略，並透過本院性別平等會三層級會議機制督導各部會落實推動。本院亦透過性別平等業務輔導考核及獎勵等機制，強化引導各部會及地方政府提升女性勞動參與，定期追蹤辦理成效。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		二、辦理措施及成效：相關具體做法如勞動部輔導企業建立工作生活平衡措施、辦理多元類別職業訓練、針對二度就業婦女提供個別化就業服務、施行中高齡者及高齡者就業促進專法，並推動「婦女再就業計畫」，協助婦女及早規劃重返職場，積極提升女性勞動力參與率。近年我國女性勞參率逐年穩定成長中，112 年女性勞參率提升至 51.82% 為歷年新高，較 111 年 51.61% 增加 0.21 個百分點，112 年中高齡（45-64 歲）女性勞參率 55.06% 亦較 111 年增加 1.18 個百分點。
7.	【內政委員會-歲出部分-行政院主管-行政院】 (七十)112 年空服員工會赴國家人權委員會陳情，要求針對國籍航空公司強制女性空服員著裙裝裁定違反性別平等規定。同時，指出我國國籍航空公司仍要求女性空服員著裙裝、於機艙外工作需穿有跟的鞋子或要求化妝等，明顯違反消除對婦女一切形式歧視公約（以下簡稱 CEDAW）。 國際間越來越多的航空公司致力推動性別平權措施，提供所屬職員多元的制服選擇，並尊重多元的性別認同及性別氣質表現；像是南韓的韓亞航空過去嚴格限制女性空服員穿著裙裝，經過工會在 102 年向人權委員會提起訴求，最終人權委員會認定韓亞航空的服裝儀容規定具有性別	本院業於 113 年 3 月 25 日以院臺性平字第 1135005159 號函將書面報告送立法院。茲摘述內容如下： 一、交通部督同民用航空局（下稱民航局）要求國籍航空公司改善女性空服員服裝問題，持續落實 CEDAW 精神：民航局已於 112 年兩度函請國籍各航空公司說明女性員工制服如何規劃以符合性別平等原則，並於 113 年邀集國籍各航空公司說明員工制服落實 CEDAW 的相關措施，同時請性別平等專家指導，協助推動國籍航空公司落實 CEDAW 精神。 二、民航局蒐集國內外航空

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	差別待遇，航空公司最終從善如流，推翻強制穿著裙裝的規定。其他包含英國維珍航空、日本航空、挪威航空、烏克蘭航空等，也陸續取消強制化妝、穿高跟鞋，並開放服儀選擇。 事實上，臺灣國籍航空公司進行開關艙門、跳滑水道、救生艇等飛安流程訓練，無論性別均穿著褲裝。惟實際上機服勤時，僅男性空服員穿著褲裝，女性空服員卻被規定穿著裙裝。 有鑑於空服員具備高度專業、即時應變以維護飛安保護乘客之特性，著裙裝及高跟鞋對於空服員執勤的安全性、機動性，明顯阻礙行動並大幅增加職災機率。此外，過於複雜的服儀及裝扮規定導致空服員於勤前準備時間高於男性同仁，變相壓縮休息時間。 CEDAW 於國內生效是我國推動性別平等的重要里程碑，預期目標為促使我國性別人權狀況與國際接軌，兩性權益獲得平等保障，性別歧視逐步消除。同時，CEDAW 要求各級政府機關必需採取立法或行政措施，消除性別歧視，並積極促進性別平等各級政府行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，並應籌劃、推動及執行公約規定事項。 行政院曾盤點過各部會及所屬機關、各縣市政府不符合 CEDAW 之法規及行政措施，例如警察、消防、移民、財政等類別都有被點名「女性制服應著裙裝」之措施違反 CEDAW 規定，進而促進機關改善。近期，海洋委員會為消除性別刻板印象，修正「海洋委	公司女性空服員制服概況如下： (一)國際現況：112 年全球最佳航空公司排名前 10 名之業者中，有 50%兼有裙裝及褲裝制服；112 年全球航空安全評比排名前 10 名中，有 70%兼有裙裝及褲裝制服；亞洲地區航空公司約 40%兼有裙裝及褲裝制服。 (二)國內現況：除臺灣虎航男性及女性空服員之制服皆為褲裝外，目前多數國籍航空公司之女性空服員僅有裙裝制服，並表達於下次改版時將女性員工制服褲裝樣式納入規劃考量。 三、本案經民航局諮詢性別平等專家，建議事項如下： (一)空服員制服設計以執行職務之安全性為最高原則，各家航空公司應在安全及企業形象間取得平衡。 (二)各家航空公司可考量依現有制服之設計，新增褲裝，使空服員有更多選擇。 (三)建議各公司應建立制度，於制服設計階段納入第一線空服員及工會之意見，保障其決策參與權。 四、後續工作重點： (一)民航局已於 113 年 1 月 15 日函國籍各航空公司，建議參考民航先進國

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	員會海巡署及所屬機關（構）服制規則」，開放女性人員自行視需要穿著裙裝或褲裝。運輸業中之高鐵及台鐵公司員工亦有自由選擇褲裝或裙裝之案例在先。 為實質反映我國性別平等表現亮眼、性別平權逐步落實等高度評價，爰要求行政院積極督導於 3 個月內針對各部會及所屬機關全面盤點不符合 CEDAW 之法規及行政措施，持續督促至該機關完成法令之制定、修正或廢止與行政措施之改進，及國籍航空女性空服員服裝問題改進情形，向立法院內政委員會提出書面報告。	家業者之作法，於下次制服改版前，先以現有設計下增加褲裝制服作為過渡方式，提供員工制服更多選擇，並建議各公司建立機制，於制服設計時納入員工及工會之意見，保障其發言權及參與決策之權利，以落實 CEDAW 精神。 (二)交通部及民航局將持續敦促國籍各航空公司於維護飛航安全前提下，依國際公約及相關規範，妥善規劃機上服勤人員之衣著，以維性別平權。 (三)本院將運用性別平等推動機制，促進交通部改善國籍航空女性空服員服裝問題，並積極督導各部會改善不符合 CEDAW 之法規及行政措施。
8.	【內政委員會-歲出部分-行政院主管-行政院】 (七十五)行政院性別平等會成立目的係為統合跨部會各項性別平等政策，督導中央各部會及地方政府落實性別主流化。雖依 106 年 6 月 30 日性別平等會第 15 次委員會議決定，性別平等政策綱領辦理情形不再填報，由各部會自主管理，並另行研訂推動性平重要議題，強化相關積極作為，惟為使政府性別平等工作相關措施更具成效，爰請行政院性別平等會仍應持續落實性別平等重要議題及各部會性別平等業務之輔導考核，並將辦理情形向立法院內政委員會提出書面報告。	本院業於 113 年 4 月 30 日以前院臺性平字第 1135007994 號函將書面報告送立法院。茲摘述內容如下： 一、本院函頒性別平等重要議題，引導各部會以性別議題為導向，強化運用性別主流化工具策略，推動性別平等工作 (一)研訂性別平等重要議題：本院 111 年擬定「促進公私部門決策參與之性別平等」等 6 項重要議題作為 111 至 114 年之推動重點，並納入各部會性別平等推動計畫執行。 (二)建立追蹤檢討機制與

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		精進作為 1. 本院訂定各部會性別平等推動計畫編審及推動作業注意事項，督導各部會將推動計畫辦理情形定期提報部會性別平等專案小組；另綜整各項性別平等重要議題之年度辦理成果，提報本院性別平等會相關會議進行追蹤及檢討。2. 各部會推動計畫之年度成果均公開於機關網頁，供各界檢視並提供意見，做為未來改進工作之參考。3. 本院每年督導各部會根據前一年度執行情形，視需要滾動修正性別平等推動計畫。 二、本院每 2 年函頒「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，引導各部會於擬訂政策、計畫及措施時皆能融入性別觀點，說明如下： (一) 考核項目包括基本項目、性別平等推動計畫及性別平等政策綱領、性別主流化等必評項目，以及創新獎及深耕獎。 (二) 考核委員由本院性別平等處及具婦女權益、性別平等研究專長或實務經驗之性平委員或專家學者組成。 (三) 歷年考核結果顯示多數機關持續進步中，以 112 年考核結果為例，獲得優等及甲等之機關比率達 56.67%，較前次(110

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		年)比率 44.8%提高近 12 個百分點。 (四)輔導部會精進作為 1. 本院於性別平等會網頁公布考核結果與委員建議，並請各部會將考核委員及本院之意見，納入機關性別平等專案小組會議進行追蹤、檢討與改善。 2. 本院針對考核成績不理想部會，輔導其召開專案會議，邀請性平與考核委員共同參與，協助部會研提改善策略，並將納入各部會性別平等專案小組會議進行追蹤列管。 3. 本院每年辦理經驗交流觀摩會，邀請各部會及直轄市、縣(市)政府性別平等業務承辦人、高階主管參加，促使各機關積極推動性別平等工作。 三、本院將依所訂性別平等重要議題追蹤機制與性別平等業務輔導考核計畫，定期檢視各項工作辦理成效，積極建構我國成為尊重多元與性別平等的公義社會。
9.	【內政委員會-歲出部分-行政院主管-中央選舉委員會】 (二十五)查近日媒體報導，有擬參選人於新北市選舉委員會欲攜子登記參選時，遭選舉委員會以小孩安全考量為由，在登記與抽籤作業須知訂定之 12 歲以下兒童之禁令攔阻，並有工作人員在擬參選人爭取權益時疑有涉性別歧視之發言，導致擬參選人不但必須隔	本項書面報告業以 113 年 3 月 8 日中選務字第 1133150138 號函送立法院，茲摘述內容如下： 一、新北市選舉委員會禁止兒童陪同候選人登記之法令依據 依新北市選舉委員會第 11 屆新北市區域及原住民立法委員選舉候選人申請登

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	日前往登記，還一度錯過登記截止時間，事後才予以登記。 民主政治之核心價值在於包容性（inclusiveness）和政治公平，對於傳統上因制度性、結構性因素遭到直接間接地排除或欠缺合理機會，未能公平參與政治之群體，例如絕大多數為女性之家庭照顧者，政府本應基於深化民主之目標為合理調整，促進更公平的政治參與條件。至少，也不應為本質上為民主程序之登記流程，以保護參選人小孩的安全為藉口，推卸登記作業環境之安全管理責任，將相關成本和不利益轉嫁給擬參選人及其家人，進行家父長主義式的、具歧視性的安排。新北市選舉委員會此舉，無疑鞏固了傳統政治領域排斥女性家庭照顧者進入公共領域之不平等結構，有違「兒童權利公約」、「消除對婦女一切歧視公約」等人權公約之意旨。請中央選舉委員會就「新北市選舉委員會112年11月23日及11月24日禁止擬參選人攜子登記之相關違失」，向立法院內政委員會提出書面報告。	記及姓名號次抽籤作業須知規定，受理第11屆立法委員選舉候選人申請登記時，「為維護候選人辦理登記時之順暢與秩序，除候選人或其代理人外，其他陪同人員以5人為限（12歲以下之兒童、嬰幼兒，為顧及個人安全，不得為陪同人員及進入會場），由該會發給候選人及陪同人員證，入場時應配帶該證件，辦妥登記後離場時應繳回該證件。」，前開作業須知經該會112年9月6日第107次委員會議審議通過。 二、新北市選舉委員會後續檢討及處理情形 (一)新北市選舉委員會後為考量候選人有育兒及偕同幼兒需求，針對有關12歲以下兒童及嬰幼兒不得進入登記及抽籤會場之作業須知規定，經該會112年12月6日第110次委員會議決議修正，修正為陪同人員包含12歲以下兒童及嬰幼兒在內，故於112年12月20日候選人姓名號次抽籤時，已不再規定12歲以下兒童及嬰幼兒不得進入該會3樓抽籤會場，並於嗣後選舉亦會依修正後規定辦理。 (二)雖作業須知已修正，該會後續相關會議亦將加強提醒並要求該會同仁，執行職務及辦理各項工作皆應有同理心，減少誤解，對

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		於該會同仁無心之言論，如有造成困擾，該會再次表示歉意，亦再重申支持性別平等的立場，絕對不會有個別歧視之情事。 (三) 因新北市選舉委員會2、3樓走道欄杆縫隙較大易致發生危險問題，該會已於112年12月5日在該會2、3樓走道欄杆裝置透明壓克力板，加強相關安全防護設施，在辦理候選人姓名號次抽籤時也會加派人員協助維護幼兒安全，亦可派員協助照顧，並會加強檢視並建立無障礙公務環境。 (四) 該會於112年12月7日召開選務工作說明會議，並邀集小民參政歐巴桑聯盟與會，會中向該聯盟候選人及陪同其前來之聯盟幹部說明，並表示該會之歉意，同時說明該會後續改善措施，如同前述已修正之作業須知及加強走道欄杆防護設施等。 (五) 該會於113年1月30日辦理「第16任總統副總統及第11屆立法委員選舉新北市選務工作檢討會」，於會中講授性別意識培力課程，加強該會及各區公所性平意識；另未來辦理各種選舉之選務座談會，皆將安排性平相關教育訓練課程，以建構公部門優質友善性平環境，促進性別平等之實現。
10.	【內政委員會-歲出部分-內政部主	本案相關書面報告，業於

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	管-警政署及所屬】 (一)113 年度警政署及所屬單位預算第 2 目「警政業務」編列 13 億 4,837 萬 8 千元，爰就下列各案併案凍結 30 萬元，俟警政署向立法院內政委員會提出書面報告後，始得動支。 1. 台灣性別意識逐漸提升，對 LGBT 等多元性別族群的正確認識亦持續增加，警政教育訓練已納入認識 LGBT 多年，然直至 112 年仍傳出第一線警察、警官對於 LGBT 族群有不當對待之情事，包含濫用臨檢、發表歧視言論，甚至在臺灣同志遊行前夕傳出，對於遭受騷擾羞辱、求助警方之 LGBT 被害人，警方未協助維護其權益，反違法搜查被害人之個人物品，並多次歧視羞辱被害人，此顯示警政現行教育訓練未能落實，少部分警察、警官仍對 LGBT 存有歧視偏見或錯誤認知，且程度已影響至其勤務，甚至因此導致濫用公權力侵害國民權益之問題。113 年度警政署及所屬單位預算第 2 目「警政業務」編列 13 億 4,837 萬 8 千元，爰凍結該項預算，俟警政署通盤檢視現行警政人員對於 LGBT 之正確認知及性別意識，研擬有效改善教育訓練之計畫於 113 年實施，向立法院內政委員會提出書面報告後，始得動支。 2. 112 年立法院三讀通過性私密影像犯罪防制 4 法修正，行政機關逐步施行上路後成效開始展現，但仍有許多被害人反映，部分第一線員警對此類犯	113 年 2 月 7 日以台內警字第 1130870516 號函送立法院在案，並於 113 年 4 月 24 日立法院第 11 屆第 1 會期內政委員會第 14 次全體委員會議提出報告，經立法院 113 年 5 月 22 日台立院議字第 1130701853 號函復得以動支，茲摘述內容如下： 一、為提升警察人員多元性別之教育訓練，增進員警性別平等觀念，本署除定期召開性別平等工作小組會議推動性別平等業務、持續強化員警性別平等教育外，另請臺灣警察專科學校編撰「性別平權意識與警察執法（多元性別認識）」課程教材，並納入 113 年員警常年訓練學科講習必訓課程，提供各警察機關施教，使多元性別教育向下扎根，厚植性別平等意識。 二、為落實性私密影像犯罪防制，使報警求助之被害人確實獲得協助，本署將性影像教育訓練計畫列入 113 年全國警察機關常年訓練學科講習必訓課程，由本署編撰受（處）理性影像案件相關教材，循警察機關常年訓練實施機制，針對第一線員警（受理端）全面性實施教育訓練及督考。 三、為強化跟蹤騷擾教育訓練，並督考各直轄市、縣（市）政府警察局及本署所屬機關防制跟蹤騷擾

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	罪並不了解，不清楚其他部會可協助下架之管道、規範及可協助被害人之資源，未提供任何跨機關協助或轉介資源；甚至在未請求警政內部數位偵查技術支援下，逕自以自身無相關技術、網站設置在國外等說法回應被害人、未提供任何協助，導致被害人求助無門、只能獨自承受性私密影像犯罪之傷害，警政現行教育訓練顯有不足。為落實性私密影像犯罪防制，使報警求助之被害人確實獲得相關協助，113 年度警政署及所屬單位預算第 2 目「警政業務」編列 13 億 4,837 萬 8 千元，爰凍結該項預算，俟警政署通盤檢視現行警政人員對於性私密影像犯罪防制 4 法之正確知能，研擬有效改善教育訓練之計畫於 113 年實施，向立法院內政委員會提出書面報告後，始得動支。 3. 「跟蹤騷擾防制法」施行 1 年多，相關配套及訓練亦有逐步推行，推動成果獲民間諸多肯定。然婦女團體及部分被害人反映，報警時遇到部分第一線員警對於法規內容仍不夠了解，尤其是在受理要件「性或性別」的理解上，仍常發生過於限縮、甚至理解有誤，例如誤以為只有明確的情感追求才屬跟蹤騷擾案件，導致無法有效即時嚇阻行為人及保護被害人，且甚至傳出極少部分婦幼警察隊及家庭暴力防治官亦發生此問題，顯示現行教育訓練仍有不足。為進一步落實該法，協助被害人獲得即時且足	教育訓練辦理情形，本署已將防制跟蹤騷擾教育訓練納入年度保護婦幼安全工作考核計畫評核項目，以強化員警性別敏感度及專業知能。 四、為確保偵查程序合法性及有效性，針對 M 化車證據能力部分，本署刻正配合法務部推動科技偵查法制化，研訂「科技偵查及保障法」草案，賦予執法機關使用科技偵查手段之法律基礎，草案立法方向以保障人民基本權為核心，並朝發動程序之門檻更嚴格、加強法官保留密度、完善監督機制等方向調整，俾兼顧社會治安與人權保障。 五、為避免違法盤查情事再次發生，本署持續將「警察職權行使法臨檢盤查」列入各警察機關常年訓練學科講習必訓課程，並編撰警察實務教材；製作學科 E 化教材影片，就警察職權行使法發動攔檢盤查之要件及法定程序，搭配司法實務案例進行解說；善用科技設備模擬實際執勤情境，藉由員警與不同情境影片中真人互動模式，模擬演練第一線外勤員警執勤時可能遭遇之各種案件，訓練員警臨場反應能力，並強化執行攔檢盤查程序及執勤安全觀念。 六、為建立員警同儕支持體

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	夠之保障，113 年度警政署及所屬單位預算第 2 目「警政業務」編列 13 億 4,837 萬 8 千元，爰凍結該項預算，俟警政署通盤檢視現行警政人員對於「跟蹤騷擾防制法」的正確知能與性別意識，以此研擬有效改善教育訓練成效之計畫並於 113 年實施，向立法院內政委員會提出書面報告後，始得動支。 5. 近來屢發生警方執行「盤查」的違法不當、涉及種族或性別歧視等，造成重大爭議。例如 110 年桃園員警盤查女老師並施以「大外割」、111 年新北員警違法盤查導致抓錯人、112 年台北員警不當盤查並涉性別歧視、彰化員警誤認新二代少年為失聯移工而違法盤查等情事。上述案例，明顯違反「警察職權行使法」所規定的盤查事由與程序，有檢討警方執法之系統性問題之必要。警政署應確實精進員警法治素養及執勤技能，並確實執行相關教育訓練驗收檢測，並持續監督所屬各警察機關落實前開各項改進作為，以兼顧民眾權益、治安維護及確保員警自身安全。 總上所述，針對 113 年度警政署及所屬單位預算第 2 目「警政業務」編列 13 億 4,837 萬 8 千元，爰凍結該項預算，俟警政署提出應對方向並向立法院內政委員會與提案委員提出書面報告後，始得動支。	系及多元心理輔導機制，強化員警心理諮商服務效能，本署賡續精進各項心理輔導機制，結合外部專業機構資源，以個案需求方式提供安心服務，未來將提升服務保密性及友善性，減少同仁對隱私權及標籤化疑慮，俾有效提高使用意願，促進身心健康與生活及工作之均衡發展。 七、為提升防制員警不當查詢民眾個資管控之策進作為，本署與各警察機關於 112 年 11 月 30 日召開「警察機關自建系統日誌紀錄及稽核工作研商會議」，後續各警察機關須研提加強防制非因公務查詢警政資訊系統措施規定報核。並延長「非因公務查詢資訊系統稽核專案」執行期間，以澈底落實稽核及防制非因公務查詢作為。 八、針對警察人員考核監督不周責任懲處事件處理及策進作為包括： (一)各警察機關遇案對各級主官(管)人員是否為其可得監督考核或預見之範圍，及行使考核監督權是否確有期待可能性及可苛責性，能視案件情節程度，為整體審究考量，以確保個案正義之規範意旨及警察工作士氣維護。 (二)對於考核監督對象或

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		各級主官（管）人員行政責任查究，就發生之事實、證據及審查有利及不利情形判斷之，以強化行政調查責任及踐行正當法律程序，進而保障員警權益。
11.	【內政委員會-歲出部分-內政部主管-警政署及所屬】 (十六)鑑於近年來網路興起以「戀愛家教」為名目之網路販售課程，教授學員如何以追求為目的搭訕路人，卻因此衍生多起騷擾事件。而該性質之網路課程，多以針對運用各種行為和心理方法，爭取來自陌生人在性行為方面的許諾，其內容教人搭訕之利用手法令人無所適從，也經常使被搭訕者感到極為不適。爰此，請警政署持續注意該類網路課程及衍生之各項案件，並加以研擬相關對策。	一、本署業製作「認識搭訕騷擾」宣導懶人包，於113年6月14日函請各警察機關廣為宣達，以深入淺出之方式，向民眾說明搭訕騷擾之樣態、涉及之法令以及應處方式。 二、本署將持續注意是類網路課程，民眾如有遭受騷擾情事，警方將協助受理，並依法調查或移請該管主管機關辦理。
12.	【內政委員會-歲出部分-內政部主管-警政署及所屬】 (十九)有鑑於「跟蹤騷擾防制法」(以下簡稱「跟騷法」)已施行上路超過1年，考量各直轄市、縣(市)警察局轄區特性、幅員、人口數均有不同，各地警察局因地制宜、警力彈性調度，施行狀況不一。警政署應定期檢討，以強化跟蹤騷擾之防制，包括： 1. 依據「跟騷法」工作所增加之業務量，及各直轄市、縣(市)警察局實際施行狀況，評估業務人力增補需求。 2. 增加婦幼警察隊、分局配置家防官之人數，以達到即時開立書面告誡、保護被害人之效。	本案相關書面報告，業於113年1月24日以台內警字第1130870351號函送立法院在案，茲摘述內容如下： 一、本署業於跟蹤騷擾防制法施行前增補警力，並持續評估各警察機關辦理婦幼工作人力狀況；另本署於本法施行前已完成員警教育訓練，未來將持續透過每年婦幼安全工作人員訓練及各直轄市、縣(市)政府警察局自辦教育訓練持續宣教，強化同仁受(處)理案件品質。 二、本部定期召開防制跟蹤騷擾推動諮詢小組會

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	3. 提高相關人員性別意識及訓練品質，於第一線以友善態度協助被害人，避免2度傷害。 4. 與衛生福利部跨部會合作，針對相對人處遇、預防再犯、治療性處遇、社區安全的維護等合作機制。 為強化第一線員警協助跟蹤騷擾被害人，杜絕此類犯罪行為，爰要求警政署就前項具體改善作為，於3個月內向立法院內政委員會提出書面報告。	議，與司法院、衛生福利部、教育部、法務部、勞動部等網絡機關共同檢視本法執行狀況，推動跟蹤騷擾案件相對人(治療性)處遇、預防再犯等政策，以達成本法保護被害人免受跟蹤騷擾之目標。
13.	【內政委員會-歲出部分-內政部主管-警政署及所屬】 (二十)為保護個人身心安全、行動自由、生活私密領域及資訊隱私，免於受到跟蹤騷擾行為侵擾，維護個人人格尊嚴，110年11月立法院三讀通過跟蹤騷擾防制法(以下簡稱「跟騷法」)，並於111年6月1日開始施行，將反覆實施該類行為視為犯罪。 經查，自「跟騷法」施行以來至112年3月警察機關受理「跟騷法」案件共2,528件，其中一般跟騷案件1,449件(占57.32%)，家暴跟騷案件1,079件(占42.68%)。另，受理案件可細分8大樣態計6,410次跟騷行為，其中以「通訊騷擾」1,581次(占24.66%)最多，「盯梢尾隨」1,383次(占21.58%)次之，「監視觀察」1,119次(占17.46%)再次之，其中，7成3的案件有核發書面告誡。行為人經書面告誡後2年內，再為跟蹤騷擾行為者，被害人得向法院聲請保護令，檢察官或警察機關亦可依職權向法院聲請保護令。另依據司法院公布數據，本期法院受理136件跟	本案相關書面報告，業於113年1月24日以台內警字第1130870351號函送立法院在案，茲摘述內容如下： 一、本署已要求各警察機關針對違反書面告誡之跟蹤騷擾案件(下稱跟騷案件)相對人，於被害人提出告訴後，除依跟蹤騷擾罪偵辦外，如符合本法第21條(持凶器跟蹤騷擾或違反保護令)及刑事訴訟法第101條之1要件時，應建請檢察官向法院聲請羈押；另對於疑似精神異常跟騷案件相對人，應轉介衛政單位協助相對人就醫，必要時應向法院聲請命相對人完成治療性處遇計畫保護令。 二、家庭暴力跟騷案件與非家庭暴力跟騷案件因雙方當事人生活緊密程度有別，故跟蹤騷擾防制法未制定緊急保護令制度；考量現行急迫危害案件，已有書面告誡、刑事強制處分及預防性羈押

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	蹤騷擾保護令聲請，其中 125 件審理終結，核發 79 件，駁回 33 件，聲請人撤回 10 件，簽結 3 件；另本期違反跟騷保護令案件數計 24 件。據警政署之統計，雖然 8 成以上的跟蹤騷擾行為經過警察告誡及刑事調查程序後，未有再犯的情形，惟仍有近 2 成之情形，未得到改善。 為了有效預防及打擊跟蹤騷擾行為，打造國人更放心的生活環境，爰此，請警政署就如何精進跟騷案件處理品質，及研議緊急保護令之核發制度之可行性，並於 1 個月內，向立法院內政委員會提出書面報告。	制度可資運用，施行迄今，尚符實需；另保護令係由法院核發，相關議題尊重司法院權責。
14.	【內政委員會-歲出部分-內政部主管-警政署及所屬】 (三十一)有鑑於網際網路快速傳播之特殊性，性私密影像一旦被上傳到網際網路空間，就面臨難以真正下架的困境。未經同意被散布性影像者，即面臨極為痛苦的數位性暴力，其傷害絕不亞於實體性暴力，且受害者有高比例的女性及多元性別者。 即便我國於 112 年 1 月通過性影像 4 法聯防法案，賦予警察、檢調機關公權力，要求行為人刪除、交付、下架性影像，也要求網際網路平台對其限制瀏覽，然實務上仍發現，一旦性影像被上傳，該影像將如同無限增生般，出現在不同的平台，使被害人不斷落入恐懼與害怕。 為杜絕未經同意散布性影像的犯罪行為，保障性別弱勢群體被害人免於數位性暴力的威脅，請警政署提出具體作為，例如：增加性影像偵查業務人力、提升	本案相關書面報告，業於 113 年 1 月 29 日以台內警字第 1130870391 號函送立法院在案，茲摘述內容如下： 一、本署依據各轄區人口數及婦幼案件數，規劃逐年增補家庭暴力防治官業務人力。另函頒「處理疑涉性影像案件作業程序」，並以「培訓種子教官後逐層施教」模式，分階段辦理教育訓練。 二、衛生福利部已成立「性影像處理中心」，作為受理民眾求助移除違法性影像及協助轉介被害人保護扶助之窗口。爰如確有設置資料庫之必要，建議整合於該中心受案機制內，始能充分發揮比對功能。 三、本署已規劃逐年採購配置科技偵查設備，並推動「精進科技偵查人才教

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	網際網路平台犯罪偵辦能力、建置 Stop NCII 資料庫防止性私密影像不斷繁殖，盤點偵查數位犯罪所需之裝備、技術、資源、預算等，於 3 個月內，向立法院內政委員會提出書面報告。	育訓練計畫」，使員警具備偵查性影像相關犯罪所需之科技偵查專業。
15.	【內政委員會-歲出部分-內政部主管-警政署及所屬】 (五十九)有鑑於嘉義縣警察局發生女警遭偷拍事件及不當處置職場性騷擾案，嘉義縣警局於第一時間未積極且依法受理案件，又未依規定輸入警政婦幼案件管理系統，更在案發後 5 日內迅速核准加害人退休，不但違反性平規定之要求，更有損警察機關之形象，爰此，請警政署就警政內部性平機制進行檢討與改善，並於 3 個月內，向立法院內政委員會提出書面報告。	本案相關書面報告，業於 113 年 2 月 5 日以台內警字第 1130870509 號函送立法院在案，茲摘述內容如下： 一、本署已責成各警察機關強化性騷擾防治措施規定，無論被害人是否提出申訴，受理後均輸入警政婦幼案件管理系統，並採取立即有效之糾正及補救措施。遇被害人不願提出申訴之案件，亦應就相關事實進行必要之釐清，並於各機關「性別平等工作小組會議」提案討論。 二、各警察機關受理員警退休案時，如已知悉其涉案或涉有違失行為，應依公務人員退休資遣撫卹法施行細則第 44 條規定，召開考績委員會檢討違失責任，再據以決定是否核轉其退休申請案，並於退休生效前，將退休當事人之獎懲資料陳送銓敘部併案審議。
16.	【內政委員會-歲出部分-內政部主管-中央警察大學】 (一)為建構性暴力防護網絡，完善被害人之保護及權益保障，立法院在 112 年初三讀通過「刑法修正案」，增訂「妨害性隱私及不實性影像罪」罪章，未來若製作不	本校業於 113 年 1 月 12 日以內授警大字第 1130880002 號函，提交書面報告至立法院，茲摘述內容如下： 一、本校對於實務中警察面臨的挑戰，一直保持高度

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	實性影像並散布營利，最高處 7 年有期徒刑。另，據金融監督管理委員會統計，112 年上半年，接獲民眾陳情投資詐騙案件主要有 3 大類型，包括「冒名金融業者」、「電話、簡訊及 LINE 群組勸誘買股」，及「金融商品交易平台 (APP)」等。尤其，利用加密貨幣洗錢詐騙等方式，愈趨增加。 經查，我國新型態犯罪主要係為網路犯罪，據警政署之統計，111 年網路犯罪達 1 萬 6,128 件，較 110 年增幅達 32.25%，同期間破獲數增幅為 25.99%；嫌疑犯人數增加 4,494 件，增幅 32.57%，惟破獲率自 110 年 94.24% 下降至 111 年 89.78%，112 年截至 7 月發生 9,231 案，破獲 8,325 案，破獲率 90.19%。 鑑於數位資訊科技與人工智慧之發達及運用，犯罪手法也是推陳出新，新型態犯罪更是層出不窮；提升警察在學時，有關 AI 犯罪金流及監控與科技偵查教育等之教學量能是刻不容緩。惟中央警察大學亦應扮演政府智庫之角色，運用數位智慧化的偵防設備與研究分析，並協助實務機關掌握治安情勢發展與判斷。爰此，請中央警察大學就如何協助實務機關提高網路犯罪之破獲率，研擬具體方案，於 1 個月內，向立法院內政委員會提出書面報告。	關注，並致力於將教學和研究與實際應用相結合。 二、本校於 113 年度研提「因應新型態犯罪提升教學量能計畫」中，本校將與警察實務機關緊密合作，包括：建立「加密貨幣 AI 犯罪金流分析系統」，打造「數位鑑識專業教室」和「智慧型數位鑑識整合教學平台」等系統。相關系統的建置均制定完善的數位鑑識標準作業程序，並提升案件偵辦之數位取證能力，以有效提高數位網路犯罪的偵破效能。 三、另為協助實務機關提高網路犯罪之破獲率，本校除與警察實務機關簽署科技偵查及鑑識現場勘查合作備忘錄，並共同開發研究最新的偵查和鑑識方法。 四、本校透過建置「加密貨幣金流分析系統」，除可強化加密貨幣金流分析教學外，投入實務亦可即時運用在相關案類之偵查，另外亦可提供實務單位在偵辦案件時查詢分析，提升加密貨幣金流分析的效能與普及度，同時並可提供可疑金流樣態與錢包之關聯資訊，作為偵辦案件參考，對提昇加密貨幣犯罪案件之破案率均有助益。
17.	【外交及國防委員會-歲出部分-外交部主管-外交部】	該部已於 113 年 1 月 25 日外國會一字第 1135100035

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	(五十九)鑑於國人於海外遭遇性騷擾相關事件，或因不熟悉當地語言、環境，復以性別暴力難以言說之特殊性，特別需要臺灣當地機構給予協助。而我國駐外單位，時常是海外國人第一時間求助的對象，其性別意識更為重要。駐外單位之作為，應符合我國已通過之國際公約及性平相關法規，給予性別暴力被害人最大協助，避免造成二度傷害，且杜絕縱容性騷擾的文化。爰此，外交部應強化國人於海外遭遇性騷擾之協處作為，加強駐館單位及外交人員之性別平等意識。例如定期檢視性騷擾協處作為、性別事件處理機制、對員工之性別平等意識培力是否足夠，以給予國人最大支持，亦維護臺灣國際形象。為使外交部加速推動上述措施，要求外交部針對上述措施提出具體精進作為，於 113 年 1 月 31 日前向立法院外交及國防委員會提出書面報告。	號函將書面報告送交本院，茲摘述內容如下： 一、該部緊急聯絡中心及各駐外機構均設有 24 小時急難救助服務電話專線，供民眾儘速聯絡該部或鄰近外館提供協助。 二、該部領事事務局及駐外館處官網亦增設「性別暴力相關案件處理流程參考」欄位，由駐外館處蒐報駐地性別暴力案件處理流程及保護機構等資訊公告上網，便利民眾查閱各國性別事件處理流程。 三、該部外交學院持續提供行政院所屬各機關儲備及外派駐外人員行前講習班(外派班)性別意識培力課程，幫助駐外人員性平意識與時俱進。 四、未來將持續加強駐外館處 24 小時急難救助電話值機人員瞭解性別暴力基本概念，及受理性別暴力通報案件之協處流程，以精進該部急難救助機制針對旅外國人遭遇性別暴力事件之協處作為。
18.	【外交及國防委員會-歲出部分-外交部主管-外交部】 (六十八)鑑於駐外使館無性騷擾申訴委員會，接獲通報性騷擾案件後是由館長自行指定 1 至 3 人調查，且有經濟部等 21 個機關與外交部駐外館處合署辦公，外派人員遇性騷擾事件，應回歸各機關辦理，爰請外交部落實駐外機構相關防治	一、該部配合性平三法修正，修訂駐外機構性騷擾申訴案件處理方式，並於 113 年 5 月 16 日通函駐外各館處及各派外機關，處理方式如下： (一)知悉或接獲性騷擾申訴事件時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	措施及完備被害人權益保障。	(二)館長立即指定具備性別意識之專責人員就相關事實進行必要之釐清。 (三)館長應向被害人書面告知其權益，並依被害人意願協助提起申訴、提供轉介諮詢、醫療、心理諮商等必要之協助。 (四)3 日內將上述各款處置情形，以密電報該部。 (五)由該部移請被害人所屬機關受理及調查。 二、駐外機構事實釐清後，由該部移請被害人所屬機關受理及調查，及進行後續召開性騷擾申訴評議委員會及相關懲處事宜；被害人機關如有釐清事實需要，仍可組成調查小組重啟調查，駐外機構將配合協助。
19.	【外交及國防委員會-歲出部分-外交部主管-外交部】 (七十三)據媒體報導：「外交部駐外館處發生今年第三起性騷擾案，我國駐南非代表處副參事呂○堅去年 1 月上任，今年 7 月因涉及性騷擾館員，遭外交部調回台灣，這是今年 4 月起，發生駐菲律賓代表徐○勇、駐泰國代表莊○漢性騷擾案的第三起外交部駐外官員利用權勢性騷擾之案件」。外交部應持續提供友善性別職場環境，並於 3 個月內向立法院外交及國防委員會提出書面報告。	該部已於 113 年 2 月 17 日外國會一字第 1135100094 號函將書面報告送交立法院，茲摘述內容如下： 一、該部透過各項具體作為，提供友善性別職場環境，包含事前教育預防措施、事後嚇阻懲罰措施、持續精進宣導及教育訓練。 二、該部對性騷擾事件採「零容忍態度」，秉持勿枉勿縱原則，積極嚴正處理，如經調查屬實者，該部將視情節輕重，予以議處。為保障同仁權益，將持續透過各項策進作為，提升同仁性別意識，並加強性騷擾防治措

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		施、落實教育訓練及暢通申訴人申訴管道，以建立互相尊重及性別友善之職場環境。
20.	【外交及國防委員會-歲出部分-外交部主管-外交部】 (八十六)隨著近年來自主意識抬頭，國內也在112年中發生一連串「#Me Too」風波，引起社會廣泛討論，促使社會更加關注性別平等和性騷擾問題，即便外交部外館作為我國在國外門面，也無法避免性騷擾事件，為保證駐外人員權益，應加強性騷擾防治措施，落實教育訓練與申訴人申訴管道暢通等措施，讓人員之間建立互相尊重和信任的氛圍，建立一個對駐外人員友善性別的工作環境。為避免性騷擾案件再次發生，請外交部加強落實性騷擾防治措施。	一、為展現該部禁絕性騷擾的決心，該部各單位主管及駐外機構館長業簽署「性騷擾零容忍承諾書」，並持續透過各項策進作為，運用多元管道及場合，加強對國內外同仁宣導性騷擾防治觀念及申訴管道，並訂定駐外機構處理性騷擾案件作業規定，課責駐外館長善盡工作場所主人責任，保護同仁避免受到不當的侵害。 二、該部整合內外資源，結合員工協助方案提供當事人心理及法律等諮詢服務。另外，配合性平三法修正，盤點該部內部法規，並推動性平知能測驗及滾動式檢討改進等精進作為，建立專業、可信賴的性騷擾防治制度。
21.	【外交及國防委員會-歲出部分-僑務委員會主管-僑務委員會】 (十七)有關僑務委員會派駐巴西聖保羅華僑文教服務中心所發生之性騷事件，雖經僑務委員會委員長多次澄清說明，惟被害者仍透過在野黨立委表示自身因事件遭到降職、減薪等不當處分；據僑務委員會112年10月27日之新聞澄清稿，於112年10月2日立法院外交及國防委員會決議後，僑務委員會已積極成立5人調查小組，其中包括3位會外委員，即啟動申訴調	本案調查結果業於113年1月3日公告於本會官網即時新聞澄清專區，內容簡要說明如下： 一、本會依規定組成專案小組並於112年間共召開5次會議始完成調查程序，嗣提報同年12月15日該會性騷擾防治、申訴及調查小組會議審議，審議結果「性騷擾成立」並建議予以被申訴人申誡一次之懲處，經該會甄

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	查程序，並訂於 112 年 11 月 7 日召開第 1 次申訴調查會議，被害者亦通知將委託律師到場申訴說明；上述處置足見僑務委員會已充分行動，然而網路搜尋相關新聞仍以在野黨記者會內容為標題，僑務委員會委員長澄清則僅在內文呈現，致社會大眾仍有諸多誤解。綜上，爰請僑務委員會於性騷擾申訴調查會議結束後，應將調查結果在不涉及當事人隱私之前提下公開。	審、考績暨進修甄審委員會決議通過，並於同年 12 月 28 日核布懲處令。 二、基於性騷擾零容忍態度，該會訂有「僑務委員會性騷擾防治措施申訴及懲戒要點」，並於 112 年 4 月 21 日訂定該會駐外機構性騷擾申訴案件處理流程，以完備該會同仁（含駐外人員）性騷擾防治之權益。
22.	【外交及國防委員會-歲出部分-僑務委員會主管-僑務委員會】 (二十二)鑑於國人於海外遭遇性騷擾相關事件，或因不熟悉當地語言、環境，復以性別暴力難以言說之特殊性，特別需要臺灣當地機構給予協助。而我國駐外、僑務單位，時常是海外國人第一時間求助的對象，其性別意識更為重要。上述單位之作為，應符合我國已通過之國際公約及性別平等相關法規，給予性別暴力被害人最大協助，避免造成二度傷害，且杜絕縱容性騷擾的文化。爰此，僑務委員會應強化國人於海外遭遇性騷擾之協處作為，加強駐館單位及僑務人員之性別平等意識。例如定期檢視性騷擾協處作為、性別事件處理機制、對員工之性別平等意識培力是否足夠，以給予國人最大支持，亦維護臺灣國際形象。為使僑務委員會加速推動上述措施，爰要求僑務委員會針對上述措施，於 3 個月內向立法院外交及國防委員會提出具體精進作為之書面報告。	相關書面報告該會業於 113 年 3 月 25 日以僑人二字第 1131000442 號函送本院，茲摘述辦理情形如下： 該會將透過全球僑胞服務數位平臺、海外急難救助協會及提供性別平權申訴管道等方式，提供海外國人於海外遭遇性騷擾相關事件之協助，同時配合修正「僑務委員會性騷擾防治措施申訴及懲戒要點」及「僑務委員會駐外機構性騷擾申訴案件處理流程」，以完備該會性騷擾申訴流程，藉以保障該會同仁權益，並以多元方式規劃性平相關課程，提升同仁性別意識，深化該會全員（含駐外人員）性平及性騷擾防治觀念，促進多元和包容性的工作文化養成，減少性別歧視和性騷擾的發生，以給予國人最大支持，並維護臺灣國際形象。
23.	【外交及國防委員會-歲出部分-國軍退除役官兵輔導委員會主管-國	一、本會所屬各級榮院全日護病比均符合衛福部全日護病比標準。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	軍退除役官兵輔導委員會】 (二十八)後疫情時代，護理人力因人口、勞動力老齡化、護理師過勞、家庭照顧義務及護理教育工作者缺乏等因素，造成護理人力短缺及年輕護理師招募不易。爰請國軍退除役官兵輔導委員會提升護病比及護理人員福利，並應健全職場性別平等及友善，包括落實性別平等三法及確實保障護理師遭不當對待及性騷事件後處遇，以利人才留任及提供優質醫療照護。	二、本會所屬各級榮院持續精進護理人員權益及福利措施如下： (一)調升薪資、留任獎金、夜班費、員工及眷屬掛號免費及病房費優惠。 (二)增加護理師公職員額、配置佐理員及導入智慧照護。 (三)提供護理師宿舍、設立托兒所(臺北榮總、臺中榮總、高雄榮總、員山分院及臺東分院)與日照中心、院內商店及員工餐廳折扣。 (四)遴選護理人員出國進修與考察，提供性別平等友善的職場，以利人才留任。
24.	【經濟委員會-歲出部分-行政院主管-國家發展委員會】 (十三)、(四十)根據政府統計資料顯示，即便是受到少子化因素的影響，在 15 歲以上的民間人口中，每年還有超過 800 萬的非勞動力人口。其中雖有因就學而尚未進入勞動市場者，但仍不乏有許多因家庭照顧、提早退休等原因而離開勞動市場的中高齡和女性勞動力。另參考我國男、女性的非勞動力人數，其中又以女性的人數為最多，占比超過 60%。為此，請國家發展委員會因應勞動力短缺，參考南韓於 2016 年提出的「人民幸福」(The Happiness of the People)的政策方案，提供職涯中斷女性或二度就業女性再就業的多樣化支持，提出我國有效勞動力開發與運用政策，以提升我國產業競爭力。	遵照辦理。 ※另於 114 年 1 月 13 日洽請國家發展委員會就決議內容補充資料，報告內容摘述如下： 一、南韓 2016 年提出的「人民幸福」政策係為提高國民福祉並解決就業不平等之綜合性方案，尤其著重女性重返勞動市場之支持，包含：職業再教育與技能培訓、再就業服務平台、創業支持、家庭與工作平衡及靈活的工作制度等。 二、為協助女性再就業，我國政府已陸續推動相關措施，提升女性勞參率： (一)協助女性提升或培養就業技能：勞動部每年均依據區域產業發展及就

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		業市場需求，辦理就業導向之職業訓練，並對於有工作意願但缺乏技能之失業女性，補助訓練費用。 (二)提供一案到底專人就業服務：勞動部透過各地公立就業服務機構，依女性求職者不同就業需求協助推介工作機會，或安排參加職業訓練；並運用就業促進工具(包含僱用獎助、臨工津貼、跨域就業補助、缺工就業獎勵等)，排除就業障礙，協助就業。對於二度就業女性，培養其再就業之能力，提供職場學習及再適應計畫，進而協助重返職場。 (三)協助女性創業：經濟部辦理「女性創業飛雁計畫」，協助有意投身創業的女性排除障礙，有效拓展創業商機及領域；勞動部提供女性微型創業鳳凰貸款等相關協助，協助有意創業者發展微型企業。 (四)建立友善家庭職場環境措施：為落實「0至6歲國家一起養」政策，教育部、衛福部與相關部會共同推動「我國少子女化對策計畫」，透過同步推動多元配套措施，減輕女性育兒壓力與負擔，其中與就業相關措施，包含：設置職場育兒相關措施、放寬育嬰留職停薪規

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		定、增加產檢假日數、擴大調整工時彈性之適用對象等。 (五)提供多元照顧服務，提升婦女投入職場意願：衛福部整合各項長照資源，增進長照服務提供單位分布密度，並鼓勵社區投入長照服務，布建長照衛福據點；另活化公有設施，轉型設置長照 ABC 據點，強化社區照顧量能，加速建置長照服務網絡，協助婦女兼顧家庭與工作，順利回流職場。 (六)推動專案協助婦女重返職場：勞動部自 112 年 9 月推動「婦女再就業計畫」，對於因家庭因素退出勞動市場 180 天以上之女性，以「自主訓練獎勵」鼓勵自行規劃參加訓練提升職能，運用「再就業獎勵」鼓勵穩定就業，並提供雇主「工時調整獎勵」，以鼓勵為婦女員工規劃調整工時，使其兼顧家庭需求，實現個人價值與成就；預計 3 年增加 14 萬名女性勞動力，3 年後的女性勞參率提升到 53.5%。
25.	【經濟委員會-歲出部分-行政院主管-國家發展委員會】 (三十八)國家發展委員會主責人力資源發展，協調相關部會積極研提對策以解決少子女化問題，然而美國中情局（CIA）的 2023《世界概況》（The World Factbook）指出，台灣出生率僅 1.09，在所有 227	本會已就本決議事項提出書面報告，於 113 年 1 月 15 日以發社字第 1131300069 號函送立法院。茲摘述內容如下： 一、為回應少子女化問題，行政院結合教育部、衛生福利部、內政部、財政

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	個受統計國家中敬陪末座。由於行政院於107年7月間核定「我國少子女化對策計畫（107年—111年）」，112年8月再修正計畫延長至113年，迄今蔡政府已投入上千億元經費，但依內政部統計數據，出生人數卻從106年的19萬4,616人，一路降至111年的13萬7,413人，出生人數仍無法止跌，顯見計畫成效有限，尤其是當晚婚、未婚已成社會常態下，僅以鼓勵婚育為對策的配套措施不僅無法扭轉低生育率的事實，反成隱性政策歧視。爰請國家發展委員會應與時俱進，會同各部會檢討調整計畫內容，保障所有人不分性向、婚姻狀態與階級，都能充分自由發展，打造一個友善的成家、生養環境。	部、勞動部等部會資源，於107年7月25日核定並推動「我國少子女化對策計畫」，以實現性別平等、減輕家庭育兒負擔、提升嬰幼兒照顧品質為目標，相關措施由各權責機關落實推動。 二、「我國少子女化對策計畫」採多元措施，並由行政院林政務委員萬億統籌督導，透過行政院層級之跨部會運作機制，不定期召開相關檢討會議，以瞭解計畫執行狀況，滾動調整少子女化相關政策措施。
26.	【財政委員會-歲出部分-財政部主管-財政部】 (二十九)財政部直接投資民營事業，部分事業所派任之公股代表單一性別比率未達三分之一，如以全部公民營董事觀之，女性合計33人，占比30.3%；如按公股代表觀之，女性合計16人，占比32.7%。為落實性別平等政策，財政部應檢討研議修改派任公民營事業機構負責人經理人董監事管理要點增訂三分之一性別比例原則，並逐步達成三分之一性別比例原則，以落實性別平等，並於2個月內向立法院財政委員會提出書面報告。	該部業以113年2月21日台財庫字第11303627820號函送「研議派任公民營事業機構負責人經理人董監事管理要點增訂三分之一性別比例原則書面報告」予立法院，說明該部投資事業公股代表派任原則、直接投資事業董事性別情形及推動董事多元化相關措施；該部就投資事業公股代表用人派任，秉確保公股權益之原則，落實誠信、專業及適格之選任標準，並兼顧性別平等，現行多已符合任一性別人數占該部指派公股代表總人數比率三分之一以上，未來將持續推動以符合性別平等原則。
27.	【財政委員會-歲出部分-財政部主管-國庫署】 (十一)2021年8月美國證券交易委	該部業以113年2月21日台財庫字第11303627830號函送「研議財政部派任公民

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	員會（SEC）通過提案，規範未來於那斯達克上市之所有企業必須至少有二位多元化董事，包含一名女性及一名代表少數族裔或LGBTQ+。此外，歐洲議會 2022 年通過規範，歐盟上市公司於 2026 年中前，女性非執行董事比率至少四成或全數董事女性需占比三分之一。惟部分財政部派任其直接投資之公股行庫代表，單一性別比率甚至未達三分之一。爰此，請財政部國庫署參酌各國性別平等政策，促進公股行庫董事會納入多元觀點，檢討研議修正其派任公民營事業機構負責人經理人董監事管理要點後，並於 2 個月內向立法院財政委員會提出書面報告。	營事業機構負責人經理人董監事管理要點納入性別平等原則書面報告」予立法院，說明財政部投資事業公股代表派任原則、直接投資事業董事性別情形及推動董事多元化相關措施；財政部就投資事業公股代表用人派任，秉確保公股權益之原則，落實誠信、專業、適格之選任標準，並兼顧性別平等，現行多已符合單一性別人數占財政部指派公股代表總人數比率三分之一以上，未來將持續推動以符合性別平等原則。
28.	【教育及文化委員會-歲出部分-總統府主管-中央研究院】 (十八) 范委員雲曾接獲中央研究院員工陳情，指其主管針對其受「性別平等工作法」保障之哺集乳需求，暗示將影響其考績，恐有婚育歧視、性別歧視之嫌。檢視中研院對院內主管進行性別平等之訓練與教育措施，著重於職場性騷擾，卻未包含婚育歧視等內容，但防止婚育歧視，是能否塑造職家平衡、育兒友善工作環境的一大關鍵，實應加以宣導落實。請中央研究院將婚育歧視相關內容納入對院內主管之性別平等教育訓練，並於 113 年 1 月 31 日前向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	本院業於 113 年 1 月 12 日將書面報告以主計字第 1132100122 號函送立法院，並副知教育及文化委員會及提案委員。茲摘述內容如下： 本院向來重視性別平等，並致力於推動友善職場，且恪遵相關法令，按性別平等工作法第 18 條規定，子女未滿 2 歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間 60 分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達 1 小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間 30 分鐘。前 2 項哺（集）乳時間，視為工作時間。另公務人員考績法施行細則第 4 條第 6 項亦規定，辦理考績時，依法令規定給予之哺乳時間或

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		因育嬰減少之工作時間，不得作為考績等次之考量因素。本院聘僱人員工作規則第55條及第60條也有明定哺乳時間，以及辦理年度考核時，依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間，不得作為考核等次之考量因素。是以，為營造友善的職場環境，並鼓勵同仁哺餵母乳，本院除了設置多處哺（集）乳室場地供員工使用外，並已明定各單位不得將哺（集）乳時間列入該員工之年度考績（核）等次考量的規定。 一個重視職家平衡、禁止婚育歧視的性別友善職場，可使員工在工作和家庭之間取得平衡，而員工家庭需求如果可以得到滿足，更可提升工作效率及促進團隊和諧。因此，本院將持續以多元形式加強宣導職家平衡、消除婚育歧視之重要性，如舉辦專題講座或以數位學習等方式辦理性別平等教育訓練課程，強化本院人員性平意識、禁止婚育歧視的觀念，以共同建構一個更具包容性和人性化的職場環境。
29.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (十四)112年2月發生學生遭霸凌後自殺之不幸案件，5月份又發生教官性騷學生案件，但後續皆衍生申訴人無法取得調查報告之情形。現行法令雖規定校方在完成調查後應提供調查報告予當事人，但因教	一、本部已研議修正校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則，明訂於行為人懲處程序得檢附調查報告通知被害人之機制。 二、另再次修訂校園霸凌防制準則，業於113年4月17日施行，明訂事件調查

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	官之懲處需經教官人評會審核，導致被害人遲遲未能取得調查報告，損及被害人權益。有關性平及霸凌案件涉及教官懲處導致調查報告遲未提供之情形，請教育部研議修正相關規定。	報告完成時間、審議程序及提供時間與規範，以維護當事人權益。
30.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (十九)立法院 112 年 7 月底剛完成「性別平等教育法」之修法。現行「教師法」中雖有規定涉及校園性侵害之教師於任職期間經法院有罪判決，或經性平會調查屬實者，應予解聘且終身不得再聘。但對於非現職之退休教師，「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」卻未針對其在職期間涉性侵案件、退休後才經調查屬實者，為懲處規範。112 年 6 月台灣版 me too 事件連續爆發後，南投亦傳出「狼師校長」長期潛藏在校園中對學生騷擾、性侵害，受害人數可觀，但狼師校長卻持續橫行於教育界，從老師高升至校長。更聽聞有任職期間涉性侵案之教育工作者，擔憂法規修正後其權益受影響而立即辦理退休，甚至還有超過追訴期而不受法律制裁的加害者，至今仍持續領退休俸。參考澳洲聯邦政府「機構對兒童性侵事件回應皇家調查委員會」之調查發現，兒童階段遭受性侵者，平均須花 24 年才說出其受害經驗，已遠遠超越刑事追訴期，致使許多相類似案件之加害者退休則可逍遙法外、續領退休俸。爰要求教育部針對此類情形，研議修正相關規定，經性平會調查確認性騷擾、性侵害行為屬實者，應追溯並調查其犯行，並即刻取消其退休給予，已領取者應全數追繳，以維持教育工	本部業於 113 年 3 月 6 日以臺教人（二）字第 1134200513 號函提報「研議剝奪在職期間涉有校園性侵害行為屬實之退休教職員退離給與之妥適性」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、現行公立學校教職員退休資遣撫卹條例（以下簡稱退撫條例）第 80 條規定追繳涉犯校園性侵害案件之已退離教師相關退離給與，應經判處有期徒刑以上之刑確定，始得為之。惟實務上的確可能發生部分個案加害人相關行為雖經調查屬實，惟因超過刑法追訴期，無法透過刑事程序制裁加害人，亦無法透過現行退撫條例規定追繳當事人退離給與。 二、經查校長或教師於任（教）職期間倘涉有校園性侵害案件，主管機關或學校縱使係於其等退休後始發現有此情形，仍需依性別平等教育法（以下簡稱性平法）規定由性別平等教育委員會調查屬實後，賡續依性平法、教師法等相關規定程序，予以解聘且終身不得再聘

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	作、社會運作之公正性，並於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	任或通報不得進用。爰為彰顯對於校園性侵害零容忍之政策態度，本部將持續研議評估「經性別平等教育委員會調查確認有校園性侵害行為屬實」作為退撫條例第 80 條剝奪退離給與之事由，並評估相關修法作業之可行性。
31.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (四十三)臺灣實施「性別平等教育法」已 20 年，現今中小學校園環境相對友善平等。然而，大多數成年人過去未接受過性平教育，對理解男女平等、尊重身體界線、去除性別歧視的重要性瞭解較低；更沒有機會瞭解性別認同、性別氣質和性傾向的多樣性，媒體上性別歧視及傷害事件也時有耳聞。經查，教育部終身教育司預算僅占教育部預算 1.7%，實難有效提升成人性別平等教育意識，爰要求教育部研議提出有效改善措施，例如建立多元宣傳管道、跨部會整合製作防止成人性別歧視、性別暴力之宣傳、針對媒體發生性別歧視事件後積極進行大眾教育等，並於 1 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	本部業於 113 年 2 月 2 日以臺教社（二）字第 1132400336 號函提報「教育部精進社會推展性別平等教育之規劃及作為」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、運用大眾傳播媒體及網際網路等進行教育宣導，建置「教育性別平等全球資訊網」，委請國立教育廣播電臺製播「性別平等 easygo」廣播節目，發行性別平等教育季刊。 二、結合民間團體及媒體辦理社會及家庭層面之性別平等教育活動及宣導，補助民間團體申請辦理性別平等教育相關活動，委託社團法人高雄市女性權益促進會辦理「社會大眾認識多元型態家庭教育推廣活動計畫，出版學習資源手冊及影片導讀手冊、製作「多元家庭來過節」影片，提供社區教育推廣使用，並於各縣市辦理 131 場次社區教育推廣活動。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		三、結合轄管社教機構協助推動社會及家庭層面之性別平等成長教育活動及宣導，112 年全國社區大學共開設 118 門性別平等教育相關課程及活動、各縣市家庭教育中心辦理性別平等相關議題之家庭教育活動計 521 場次、各政府轄屬樂齡學習中心辦理性別平等相關議題之樂齡學習活動計 330 場次、部屬社教機構辦理女科學家之旅等性別平等教育課程研習、講座、讀書會與營隊等活動計 92 場次，另辦理「Happeriod 關於月經的點點滴滴特展」、「設計我們的世界科技性別化創新」、「活出自我 x 擁抱多元」等各項展覽或書展，國立教育廣播電臺則響應本部政策，製播有關月經貧窮、數位網路性別暴力防治等主題之節目專訪及相關新聞報導。
32.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (四十五)根據台灣同志諮詢熱線協會於 110 年發表之調查報告，跨性別學生和非二元性別學生遠比順性別更易因性別氣質表現而感到不安，並避免使用特定校園空間，可見為營造讓學生安心的校園環境，性別友善廁所與宿舍之建置有其必要性。教育部於 111 年公布校園性別友善廁所及宿舍指引，惟教育部目前針對性別友善宿舍之建置缺乏通盤調查與統計。又，台灣	本部業於 113 年 3 月 25 日以臺教學(三)字第 1132801280 號函提報「大專校院校園性別友善空間調查及建置說明」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、調查各大專校院校園設置性別友善廁所及宿舍之情形：本部透過鼓勵及督促學校增設性別友善廁所與性別友善宿舍相關措施的積極推進，依本

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	伴侶權益推動聯盟112年5月的調查數據指出，大專校院性別友善廁所數量不足，部分學校多達上千位師生僅有1間性別友善廁所，以及可近性過低，皆無法達到「校內所有綜合性的公共建物皆有性別友善廁所」以及「各學院系所之系館或樓層，皆有性別友善廁所」之指標，顯見性別友善廁所及宿舍之推動還有進步空間。爰要求教育部調查各大專校院校園性別友善廁所及宿舍之數量與樣態，並研議如何提高目標、加速建置相關設施於3個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	部 112 年調查結果大專校院每棟校舍設有性別友善廁所比率達 54%，大專校院宿舍棟數中，性別友善宿舍比率達 40%。 二、鼓勵及督導大專校院積極增設性別友善廁所與性別友善宿舍： (一)研編「大專校院校園性別友善廁所設置參考手冊」。 (二)將「建置性別友善廁所及宿舍」納入行政規則或申請計畫案之補助指標。 (三)函頒「大專校院學生入住宿舍性別友善處理原則」，引導學校維護跨性別學生住宿權益。 (四)舉辦全國性的性別友善空間工作坊。
33.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (五十二)113 年度教育部於「高等教育行政及督導」項下「強化人才培育及產學合作機制」預算編列 7 億 6,969 萬 7 千元。經查，本筆預算項下編列 3 億 3,621 萬 5 千元，用於補助大學辦理擴增資通訊相關系所招生名額等計畫，以加速大學配合國家重要策略所需培育重點領域人才，然據教育部統計，102 至 111 學年度，大專校院女性占比介於 49.93%至 50.65%之間，其中人文類占比約 65%，社會類占比約 60%，科技類及 STEM 領域之女性學生有所提升，然其提升比率並不明顯，突顯「男理工、女人文」之性別隔離現象仍存在，實有必要檢討如何建立性別友善學研環境，提升女性學生	本部業於 113 年 3 月 28 日以臺教高（一）字第 1132200887 號函提報「STEM 領域建置性別友善學研環境，提升女性學生就讀意願」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、本部為鼓勵女學生投入 STEM 領域，爰推動相關策略如下： (一)漸進擴充 STEM 系所招生名額：包含資訊、通訊、電機、電子、AI 及資安等系所，以擴充學士班 10%、碩博士班 15%為原則。 (二)放寬 STEM 系所生師比限制：本部業於 109 年 12 月 9 日修正公布專科

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形																																																																		
	就讀意願。綜上所述，請教育部於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。 102 至 111 學年度大專校院及學科領域女性學生占比概況表 單位：% <table><tr><th>學年度</th><th>全體大專校院</th><th>人文類</th><th>社會類</th><th>科技類</th><th>STEM 領域</th></tr><tr><td>102</td><td>49.93</td><td>67.11</td><td>60.68</td><td>33.25</td><td>22.45</td></tr><tr><td>103</td><td>50.28</td><td>66.83</td><td>60.68</td><td>33.71</td><td>22.70</td></tr><tr><td>104</td><td>50.41</td><td>66.54</td><td>60.42</td><td>34.07</td><td>22.84</td></tr><tr><td>105</td><td>50.60</td><td>66.20</td><td>60.34</td><td>34.65</td><td>23.06</td></tr><tr><td>106</td><td>50.62</td><td>66.19</td><td>59.96</td><td>35.22</td><td>23.32</td></tr><tr><td>107</td><td>50.65</td><td>65.68</td><td>59.90</td><td>35.89</td><td>23.77</td></tr><tr><td>108</td><td>50.61</td><td>65.31</td><td>59.71</td><td>36.36</td><td>24.20</td></tr><tr><td>109</td><td>50.57</td><td>65.04</td><td>59.56</td><td>36.69</td><td>24.68</td></tr><tr><td>110</td><td>50.48</td><td>64.75</td><td>59.73</td><td>36.92</td><td>25.14</td></tr><tr><td>111</td><td>50.51</td><td>64.79</td><td>60.05</td><td>37.28</td><td>25.67</td></tr></table> 資料來源：立法院預算中心	學年度	全體大專校院	人文類	社會類	科技類	STEM 領域	102	49.93	67.11	60.68	33.25	22.45	103	50.28	66.83	60.68	33.71	22.70	104	50.41	66.54	60.42	34.07	22.84	105	50.60	66.20	60.34	34.65	23.06	106	50.62	66.19	59.96	35.22	23.32	107	50.65	65.68	59.90	35.89	23.77	108	50.61	65.31	59.71	36.36	24.20	109	50.57	65.04	59.56	36.69	24.68	110	50.48	64.75	59.73	36.92	25.14	111	50.51	64.79	60.05	37.28	25.67	以上學校總量發展規模與資源條件標準，於第 5 條附表 5 增訂屬本部訂定人才培育計畫之重點領域院、所、系、科及學位學程者，得不受生師比值限制。 (三)大專校院 STEM 領域及女性研發人才培育計畫：自 110 年推動本計畫，以有效連結大專校院研發能量及產業資源，鼓勵 STEM 領域與跨領域之學生及教研人員投入 STEM 領域研究，並加強建立女性友善學習研發環境，培育產業發展所需之研發人才。110 年核定 28 校共計 55 案、111 年核定 38 校共計 92 案、112 年核定 24 校共計 43 案。 二、精進措施： (一)精準訪視：於高等教育深耕計畫第 2 期進行精準訪視，針對女性教研人員之教學與研究進行交流、辦理性別平等工作坊，邀請各校女性教研人員分享深耕成效。 (二)STEM 領域教學實踐研究計畫：為提供女性計畫主持人支持，本部已於「教育部補助大專校院教學實踐研究計畫作業要點」明定，如有育嬰需求教師得展延育嬰留職停薪結束復職後一年，最長不得逾三年。 (三)建置友善女性支持環境：透過政策引導方式，
學年度	全體大專校院	人文類	社會類	科技類	STEM 領域																																																															
102	49.93	67.11	60.68	33.25	22.45																																																															
103	50.28	66.83	60.68	33.71	22.70																																																															
104	50.41	66.54	60.42	34.07	22.84																																																															
105	50.60	66.20	60.34	34.65	23.06																																																															
106	50.62	66.19	59.96	35.22	23.32																																																															
107	50.65	65.68	59.90	35.89	23.77																																																															
108	50.61	65.31	59.71	36.36	24.20																																																															
109	50.57	65.04	59.56	36.69	24.68																																																															
110	50.48	64.75	59.73	36.92	25.14																																																															
111	50.51	64.79	60.05	37.28	25.67																																																															

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		鼓勵學校整修、改建或新建學生宿舍時，規劃適當房型供育有子女之碩士、博士生申請入住。
34.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (七十六)教育部自實施「友善提供多元生理用品計畫」以來獲得許多肯定，但亦有學校及教師反映，教育部「校園及部屬場館提供多元生理用品指引」未能清楚說明生理用品的「多元」種類，加上部分縣市或學校不夠瞭解，致使採購及提供學生的項目只有不同尺寸的衛生棉與護墊，或品項重疊混淆。且學校也不知該從何處採購多元生理用品。亦有部分教師及學生提到，此經費被規定每月皆須當月使用，無法讓學生累積數額，所以無法採購成本較高，但後續能帶來數年零元月經、較能降低學生整體花費的生理用品，例如：月經杯、月經碟片、吸血褲等。另查，教育部函釋與說明中刻意強調衛生棉條及月亮杯屬醫療器材，且特別加上警告，反導致學校及教師心生畏懼、不敢瞭解與採購，有損本計畫之良善用意。為使計畫落實提案之初多元用意，使有需求的學校及學生能有機會取得衛生棉、棉條以外之免費多元生理用品，完善月經教育、消弭月經貧窮，爰教育部研議下列措施，並於3個月內向立法院教育及文化委員會提出改善進度與書面報告：一、修正「校園及部屬場館提供多元生理用品指引」，並透過函釋更正說明等行政指導措施，協助地方政府及各級學校正確瞭解棉條、衛生棉以外的多元生理用品種類，包含：月亮杯、月經碟片、	本部業於113年4月3日以臺教授國部字第1135801080號函提報「教育部實施友善提供多元生理用品計畫」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、為落實友善原則提供多元生理用品措施，本部訂定「校園及部屬場館提供多元生理用品指引」。另為使各級學校可參據指引的理念與精神，建構校本原則的單位業務分工，由各校「性別平等教育委員會」統籌辦理發放多元生理用品，並結合性別平等教育工作共同推動。 二、本部自112年8月1日實施友善提供多元生理用品計畫，針對各級學校不利處境、急需學生發放多元生理用品。 三、為提升多元生理用品經費運用效益，本部自113年度起調整「補助高級中等以下學校友善提供多元生理用品及推動月經平權計畫」補助經費發放原則，以學生實際使用需求為考量，不限以「月」為核發單位，在經費統籌運用原則下，地方政府及學校得彈性調整個別、定點發放或月經教育推廣

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	吸血褲、布衛生棉等，且應基於教育本質，正確說明如何選購、使用及保存棉條、月經杯等用品，避免負向陳述，積極提供地方政府及學校相關必要資訊，減少只限採購衛生棉或棉條之狀況，以利有需求的學校及學生能有機會取得各類免費多元生理用品。二、調整原本經費使用之規範或建議，讓有需求的學生有適當管道可累積數額，以採購數額較高、長期來看較能降低學生花費之生理用品。	等費用之支應。 四、為落實「補助高級中等以下學校友善提供多元生理用品及推動月經平權計畫」，提供地方政府及各級學校評估指標，包含定點取用放置地點、個別發放完成時間、推動月經教育相關措施。 五、本部蒐集現有不同學習階段課程微型教案、教案示例或懶人包等月經教育多元教學資源，發布於相關網站，並辦理多場次教師增能研習，提升教師教學知能。 六、本部將持續透過提供多元生理用品，落實校園月經教育課程教學，增進親師生相關知能，以營造具同理、尊重、關懷、包容等多元價值之友善校園。
35.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (七十八)113 年度教育部「學生事務與特殊教育行政及督導」項下「性別平等教育」預算編列 3,674 萬 2 千元。112 年 5 月份發生教官性騷擾學生案件，經調查後於 7 月底公布性平案成立並核予 1 支小過，但後續懲處需送教官人事評議委員會審核，因人評會審核需層層上報，導致被害人遲遲未能取得調查報告，損及被害人權益。另性平經費逐年減少，113 年度卻成長 219%，雖教育部說明係配合「性別平等教育法」修正，後續配套措施需增加辦理相關人員宣導及教育訓練，研發課程教學教材等，因此預算較 112 年度增加。然相關業務應該皆	本部業於 113 年 3 月 25 日以臺教學(三)字第 1132801280 號函提報「性別事件涉及教官懲處導致調查報告遲未提供、113 年度性平教育與過往年度強化或精進的差異及經費需求規劃」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、有關性平事件涉及教官懲處導致調查報告遲未提供被害人之情形，請本部研議修正相關規定：各機關、學校及本部縣(市)聯絡處應依「本部所屬高級中等以上學校軍訓教官人事評審會懲處事件作業流程圖」依法查處軍

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	已行之有年。爰請教育部就性平事件涉及教官懲處導致調查報告遲未提供之情形，研議修正相關規定，並說明 113 年度性別平等教育與過往年度強化或精進的差異及經費需求規劃，於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	訓教官違失行為，又性別平等教育法（以下簡稱性平法）已規定提供被害人調查報告之時點，惟並不影響其申復或救濟之權利，且依 113 年 3 月 6 日修正發布之校園性別事件防治準則第 30 條第 6 項規定，被害人得於行為人議處程序陳述意見，另依性平法第 37 條第 1 項規定，行為人為教官之事件，被害人對處理結果不服，得逕向主管機關申復，均為保障被害人權利之措施。 二、本部 113 年度性平教育預算編列及經費需求說明： （一）辦理政策規劃。 （二）辦理校園性別事件防治。 （三）辦理課程教學。 （四）辦理社會推展。 三、因應性平法修正，並依據性平教育白皮書 2.0，113 年度之精進作為說明： （一）為健全大專校院性別平等教育委員會運作，特設置大專校院性別平等教育工作推展中心。 （二）發展適用於大專層級之性別平等實體及網路課程、獎助大專院校教師和學生進行課程與教學相關研究。 （三）因應修法後對校園性別事件調查專業人員的需求，增加辦理調查人員

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		培訓及研習場次。
36.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (七十九)113 年度教育部「學生事務與特殊教育行政及督導」項下「性別平等教育」預算編列 3,674 萬 2 千元。依教育部校園安全暨災害防救通報處理中心統計,各級學校性騷擾通報總案件數,自 109 年 1 萬 0,681 件,增至 111 年 1 萬 1,941 件;性霸凌通報總案件數,自 109 年 277 件,增至 111 年 320 件,通報案件數皆呈成長趨勢,顯見教育部近年來之性平教育計畫成效不彰。爰請教育部針對落實推動性平教育及校園性別事件防治,於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	本部業於 113 年 3 月 25 日以臺教學(三)字第 1132801280 號函提報「校園性別事件通報案件數呈成長趨勢,請教育部落實推動性平教育及校園性別事件防治」書面報告,茲摘述公文內容及辦理情形如下: 一、校園性別事件防治精進措施: (一)持續督導學校依法落實通報及處理校園性平事件。 (二)本部建置線上填報管理系統,提供學校所屬主管機關追蹤督導通報事件之處理情形。 (三)培訓調查專業人員、落實不適任學校人員通報及查詢,禁止進入學校服務,以防範校園性別事件發生。 二、落實推動性別平等教育: (一)推動性別平等教育課程教學提升性別平等意識。 (二)鼓勵大專校院廣為開設性別議題相關課程。 (三)鼓勵學校辦理性別平等相關議題之社團活動及輔導活動。 (四)辦理性別平等相關增能活動。 (五)建置課程教學資源整合平臺。 (六)督導學校落實性別平等教育課程與教學。
37.	【教育及文化委員會-歲出部分-教	本部業於 113 年 4 月 3 日以

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	育部主管-教育部】 (八十)青少年對於「性」的好奇屬於自然的現象，因資訊科技發展快速，現行青少年對於「性」議題之認識，往往來自於網際網路或社群媒體。然而，此等資訊如未經由師長之教導說明，恐導致青少年們誤將錯誤的知識學習內化，形成錯誤的觀念，在在顯示性教育之重要性。許多教師反映於學校學時恐因家長或校方之要求避免部分性教育之主題、性教育之教學時數不足，或是教師於師培、研習中並未受過相關訓練而有知能不足之情形。日前性教育於108課綱中被歸類於健體領域「個人衛生與性教育」之主題中，為其內容多著重於生理知識，但內容不但偏少，且許多內容尚未能夠與時俱進，與聯合國於2018年提出之「全面性教育」概念尚未相符。教育部雖預期於2023年底完成中學全面性教育教學指引，惟仍期待教育部能夠於未來課綱微調、新課綱研修過程中，將前揭全面性教育意旨納入其中，爰請教育部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書面報告。	臺教授國部字第1135801080號函提報「十二年國民基本教育課程綱要納入全面性教育意旨」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、配合健康與體育領域課程綱要之發布，研發相關工作計畫： (一)進行課綱理念內涵之解析與實踐方向的指引，提供學校課程與教學設計、教師教學與學習評量實施，與教材研發及選用之參考。 (二)針對各學習階段設計案例，研發教師手冊及學生手冊。 (三)健體手冊增列「全面性教育的意涵及教學實踐」內容。 二、辦理在職教師增能課程，充實教學資源： (一)持續辦理全面性教育研習、工作坊，提升教師全面性教育相關知能。 (二)充實性教育課程教學資源，置於公開平台供教師參考運用。 (三)發展並滾動研修「中等學校性教育教學指引」。 三、推動健康促進學校計畫：性教育列為地方政府及學校健康促進計畫必選議題，並辦理健康促進學校師資專業成長研習。 四、國家教育研究院啟動「推動兒童及少年性健康教育之內涵及問題分析研究計畫」，盤點國內

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		兒少性健康教育實施之課綱內涵以及課程教材內容之現況。 五、本部將持續辦理全面性教育工作坊及師資專業成長研習活動等教師增能培訓，並積極研發性教育相關教材資源，以提升教師全面性教育教學知能。
38.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (八十一)113 年度教育部「學生事務與特殊教育行政及督導」項下「性別平等教育」預算編列 3,674 萬 2 千元。教育部及教育部國民及學前教育署於 2023 年 4 月函送各級學校及縣市政府「校園性別友善廁所及宿舍設置指引」，供相關機關得於辦理建造校園性別友善廁所時進行參考。惟就該指引內容，有關各級學校設置 1 處以上性別友善廁所之部分，絕大部分學校均未達成此等目標，亦未兼顧使用者的可進用性及安全性。有鑑於內政部已於 2016 年完成「性別友善廁所設計手冊之研究」，其中已擬定許多建設性別友善廁所時應注意之相關事項，教育部於「校園性別友善廁所及宿舍設置指引」中並未採取相關措施，亦未促請各級學校參考相關內容，未免可惜。綜上所述，為使各校增設或改善性別友善廁所之空間設計能夠到位，以避免徒具名稱或形式，請教育部參酌內政部 2016 年完成性別友善廁所設計手冊之研究，研訂校園適用之性別友善廁所參考手冊，供各校依循，並納入教育部及教育部國民及學前教育署補助經費之審核依據，於 3	本部業於 113 年 3 月 25 日以臺教學(三)字第 1132801280 號函提報「研訂校園適用之性別友善廁所參考手冊」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、研編「大專校院校園性別友善廁所設置參考手冊」，手冊內容包括性別友善廁所的理論與歷史、性別友善廁所設置說明(含隱私、安全、清潔、環保、廁間配置、標示系統、色彩系統及相關附屬配件等)、設置性別友善廁所的效益等。 二、將「大專校院校園性別友善廁所設置參考手冊」納入補助指標，納入本部及本部國民及學前教育署補助經費之審核依據。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	
39.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (八十二)113 年度教育部「學生事務與特殊教育行政及督導」項下「性別平等教育」預算編列 3,674 萬 2 千元。教育部為推動性別平等教育之教學、研究及評鑑等工作，設置「性別平等教育人才資料庫」，並訂有審核及維護要點。經查，其規範本資料庫之性平教育人才採認者，應具性別平等意識，並符合 6 項指標之 3 項，包括現任或曾任性平教育委員會委員、曾發表或出版性別平等教育相關著作、具性別平等教育相關授課或教學經驗、曾擔任各部會辦理之性別平等教育相關之評鑑、訪視委員等。惟性別平等教育實為性別平等主軸之一環，現行實務許多具性別平等專業之講師或研究者，因未直接有性別平等「教育」相關指標，縱使業擔任其他性別人才資料庫成員或具性平教學及評鑑經驗，亦未能納入旨揭資料庫；另審查上對於「具性別平等教育相關授課或教學經驗」嚴格規範為需開設如大學每學期 18 週之學課程始被認定，致未於大學授課之講師亦難以納進；再者，因匡限「教育」資格，亦有醫事人員繼續教育無適當師資可用之情事發生。綜上，教育部性別平等教育人才庫係各界參考之重要指標資料庫，考量性平教育為性別平等主軸之一環，爰請教育部整體檢討其組成資格及成員，廣納具性別平等專長之人才，以供各界參酌，於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	本部業於 113 年 3 月 25 日以臺教學（三）字第 1132801280 號函提報「整體檢討性別平等教育人才資料庫組成資格及成員，廣納具性別平等專長之人才」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、性別平等教育人才資料庫設置背景及目的：本資料庫之設置目的，係為符合性別平等教育法規定之性別平等教育專業需求，並需具備對學校教育現場實施性別平等教育之瞭解。 二、醫事人員繼續教育無適當師資可用之疑義說明：本要點所訂之採認指標條件，非依醫事人員之專業需求而訂定，倘為醫事人員量身修改「性別平等教育人才資料庫」採認標準，恐排擠原推動性別平等教育人才之採認。 三、行政院性別平等會針對醫事人員繼續教育性別平等議題課程師資討論之相關決議：112 年 7 月 12 日行政院性別平等會「衛生、福利及家庭組」第 29 次會議決議，請衛生福利部評估並檢討醫事人員繼續教育涉「性別議題」課程師資選取來源或資格條件；另請衛生福利部協助彙整轄管各類專業人員繼續教育涉「性

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		別議題」課程師資資格及條件現況供參考。
40.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (八十三)大專校院校園性別事件調查與處理之完善，高度仰賴第一線工作者，惟據瞭解大專校院處理性別事件人力與經費皆不足，有國立大學性別事件1年高達上百件，但承辦人員卻只有3人，令人憂心承辦人員之勞動權益與身心健康；據本辦瞭解，校園性別事件調查小組成員出席調查會議，1場會議中討論多起性別事件、會議長度可能長達半天到1天，卻可能僅領取「中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點」公定之2,500元之出席費，恐有付出與報酬不成比例之疑慮。爰此，請教育部研議如何鼓勵或補助各大專校院，增加處理性別事件之經費或人力，包含針對調查小組成員之合理報酬，並就研議結果於3個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	本部業於113年3月25日以臺教學(三)字第1132801280號函提報「研議如何鼓勵或補助各大專校院增加處理校園性別事件經費或人力(包含調查小組之合理報酬)案」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、各級學校處理校園性別事件相關人力及經費支應說明：本部所擬「校園性別事件調查處理過程之相關經費支應及行政實務處理說明」，經本部113年2月21日召開第11屆性別平等會校園性別事件防治組第2次會議再確認修正文字(高級中等學校部分)，並於113年7月30日函發地方政府及各級學校參考辦理。 二、策進作為： (一)本部得透過書面審查學校性別平等教育各項工作推動情形及調查檢核大專校院性別平等預算編列情形進行督導，以促請大專校院改善人力及經費之編列情形，倘學校確有不足再以個案審酌補助。 (二)本部業於113年1月22日針對大專校院推動性別平等教育議題辦理線上問卷調查，針對人力配置部分，配置2名人力之

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		大專校院計 15 校(占 9.4%)、配置 3 名人力之學校計 9 校(占 5.7%)，其餘 130 校均依法設置專人 1 名辦理性別平等會業務事項，有關各大專校院處理性別平等會業務之人力編制，將請各大專校院衡酌其學校資源及人力現況，優先調整支援人力，以利性別平等教育業務之推動。
41.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (八十四)113 年度教育部「學生事務與特殊教育行政及督導」項下「性別平等教育」預算編列 3,674 萬 2 千元。考量行政院提升女孩權益行動方案業於 112 年 1 月 1 日停止適用，並由各機關持續將「提升女孩權益重要議題」融入業務辦理，經查教育部現有關 112 年教育部及所屬單位辦理「臺灣女孩日」相關狀況，目前僅有教育部學生事務及特殊教育司有相關活動規劃，鑑於相關議題並非教育部學生事務及特殊教育司專屬，教育部各司、署亦應具有相關提升女孩權益意識之配合與規劃。爰請提升教育部各司處署人員性別平等教育知能，對「臺灣女孩日」能有正確認知，請教育部國民及學前教育署、體育署、青年發展署加強「臺灣女孩日」活動之規劃，並能落實辦理，於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	本部業於 113 年 3 月 25 日以臺教學(三)字第 1132801280 號函提報「國民及學前教育署、體育署、青年發展署加強臺灣女孩日活動規劃」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、本部辦理臺灣女孩日相關活動說明： (一)102 年配合「臺灣女孩日」之訂定，舉辦「勇敢逐夢--展現臺灣女孩生命力」臺灣女孩日記者會，宣揚臺灣女孩日的精神。 (二)103 至 112 年每年辦理女孩日相關競賽活動、「臺灣女孩日」特展、臺灣女孩日影展活動等。 (三)113 年將規劃結合電影欣賞進行校園巡迴活動，以校園推廣、紙本、電子海報及社群方式進行宣傳「臺灣女孩日」之意義與精神。 二、本部國民及學前教育署 113 年辦理「臺灣女孩

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		日」之相關活動規劃：透由性別平等教育資源中心種子教師鼓勵宣導各校響應，透過潛在課程或舉辦相關活動，如專題演講、校慶活動、競賽活動、班週會活動、社團活動、戶外教育課程等，從多面向向全校師生宣導，營造無偏見歧視之性別友善校園環境。 三、本部體育署 113 年辦理「臺灣女孩日」之相關活動規劃：國立中正大學於 112 年 10 月 11 日辦理陽光女孩南區排球聯賽賽程，於是日高雄市私立中山高級工商對戰國立高雄師範大學賽事中，已將「臺灣女孩日」納入宣傳。 四、本部青年發展署 113 年辦理「臺灣女孩日」之相關活動規劃：預計於 113 年 10 月 11 日「臺灣女孩日」辦理歷屆培訓營學員的交流分享會，邀請專家學者或女性典範，以知性、感性、輕鬆之方式與參加者對話，分享生活與職場經驗，相互激勵以強化自我提升之動力，以建構、加深歷年學員、輔導員彼此間的凝聚力與人脈網絡，提供歷屆學員一個互相交流成長、情感連結的平臺，促進女性自我實現。
42.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】	本部將以臺教學(三)字第 1132803179 號函提報「針對

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	(一〇三)根據「性別平等教育法」，各級學校負擔校園性別事件的申請調查與救濟，且學校或主管機關應建立校園性別事件之檔案資料，學校亦應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。惟教育部目前針對各級學校校園性別事件之檔案整理尚不完備，僅依照被害人與行為人之年齡、性別、當事人關係等進行統計，無法完整呈現各級學校校園性別事件之複雜樣態，並據此對性別友善校園之推動成果進行檢視與改善。爰要求教育部針對各級學校校園性別事件之處理情形，增列兩造性別、是否有複數受害人、是否成立、是否懲處涉及行為人身分之改變、性平會處理建議、最後議處結果、是否申復以及申復是否有理由等項目，並於6個月內向立法院教育及文化委員會就辦理成果提出書面報告。	各級學校校園性別事件處理情形增列相關回復填報項目以進行統計案」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、有關各級學校通報校園性別事件之檢核及回復填報情形：本部持續更新回報系統之案件管理及統計功能，針對通報後逾2個月未陳報至主管機關之案件，由回報系統定期發信提醒學校陳報，並由各教育主管機關將所屬學校事件處理情形彙整提報至其性別平等會（以下簡稱性平會）討論，以落實督導學校依法處理事件之結果。 二、針對回報系統學校回復填報事件資料之統計及分析： (一)事件資料之統計： 1. 一般性之統計：每年彙整全年各類性別事件通報數據、並針對調查屬實之性侵害、性騷擾或性霸凌事件分析行為人、被害人人數、性別等。 2. 新增統計指標：於113年5月底業於本部回報系統新增統計表單，以校安通報進入調查處理之事件，統計該事件兩造性別、是否有複數被害人、是否成立、懲處是否涉及行為人身分改變、性平會處理建議、最後議處結果、是否提出申復，及申復是否有理由等。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		(二)事件資料之分析： 1. 本部前於111年度委託辦理「校園性別事件通報及回報資料統計分析計畫」，針對110及111年度校園性別事件校安通報資料進行描述性及交叉性統計分析。 2. 113年度本部性平會年度工作計畫增列「委託辦理調查屬實之校園性別事件分析計畫」，針對過去5年校園性別事件師生案件調查屬實之調查報告，進行檢視分析，藉以分析事件樣態、情節輕重及懲處決議，屆時分析結果將提供各級學校作為處理相關事件之參考基準及本部校園性別事件防治政策之建構參考。
43.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (一三二)教育部、國民及學前教育署日前委託民間製播「0至6歲國家一起養」宣傳廣告，部分情節引發爭議，教育部長在立法院備詢時坦承影片上架前尚未察看過，忽略影片內容違反性平觀念及家庭價值對國人產生負面影響，未善盡主管機關應負起的監督職責，有待檢討改進。爰此，要求教育部及所屬委託製播相關宣導片或教學影片，應妥善注意主管機關監督管理之責，應落實專家會議審視影片符合教育基本核心價值的流程，並且加強各單位相關人員提升教育基本素養課程。請教育部於3個月內向立法院教育及文化委員會提出檢討及改善書面報告。	本部業於113年4月3日以臺教授國部字第1135600449號函提報「0-6歲國家一起養宣導廣告檢討及改善」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 針對本次「0-6歲國家一起養政策宣導影片」傳達內容，與社會多元價值不一致之情形，本部業引以為鑑，衡酌是項政策之推動，對於育有6歲以下子女之家長，為實質有感育兒負擔減輕之協助措施。爰本部將秉持更為多元價值的省思角度，於製作各類型文宣時，能更臻完善並契合社會多元價值，達到正向鼓勵之政

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		策效能，以利各項教育事務之順利推動。
44.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (一六四)經查大專校院 STEM 領域學生占比雖因辦理系所外加招生名額等計畫而於 107 學年度起回升，惟近年資訊通訊科技學門生師比亦隨之增加，建議應賡續檢討師資之適足性俾維持教學品質；而大專校院 STEM 領域女性學生比率 111 學年度雖增為 25.67%，惟與全體女性學生比率 50.51%相較落差仍大，仍存有性別隔離現象，應賡續研謀善策建立性別友善學研環境，以提升就讀意願。請教育部於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	本部業於 113 年 3 月 28 日以臺教高（一）字第 1132200887 號函提報「STEM 領域師資適足性暨建置性別友善學研環境，以提升就讀意願」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、本部為鼓勵女學生投入 STEM 領域，爰推動相關策略如下： (一)漸進擴充 STEM 系所招生名額：包含資訊、通訊、電機、電子、AI 及資安等系所，以擴充學士班 10%、碩博士班 15% 為原則，110 學年度將資通訊領域擴大至半導體、AI、機械等領域相關系所，113 學年度共計核定增加 6,355 名。 (二)放寬 STEM 系所生師比限制：業於 109 年 12 月 9 日修正公布專科以上學校總量發展規模與資源條件標準，於第 5 條附表 5 增訂屬本部訂定人才培育計畫之重點領域院、所、系、科及學位學程者，得不受生師比值限制。 (三)核撥資安師資強化資安教學：本部 110 年配合行政院推動六大核心戰略產業之資安產業人才培育措施，推動以 4 年為期之資安師資計畫，核撥學校資安師資員額及彈性薪資，目標總計 80

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		名，每名每年 120 萬。累積至 112 年已核定 80 名資安師資。 (四)大專校院 STEM 領域及女性研發人才培育計畫：自 110 年推動本計畫，以有效連結大專校院研發能量及產業資源，鼓勵 STEM 領域與跨領域之學生及教研人員投入 STEM 領域研究，並加強建立女性友善學習研發環境，培育產業發展所需之研發人才。 二、精進措施： (一)納入高等教育深耕計畫(第 2 期)主冊共同關鍵績效指標：將「修畢 STEAM 領域學門學生占全體學士班人數(含性別)、比例、成長率」納入主冊共同關鍵績效指標，績效指標回應 SDGs 融入性別平權概念。 (二)STEM 領域教學實踐研究計畫：規劃教學實踐研究增加 STEM 領域並扎根高中端，培養探索與應用的精神，激發學生的學習動機；另加碼支持女性教研人員與女學生參與及研議推動成立女性科技社群。 (三)建置友善女性支持環境：透過政策引導方式，鼓勵學校整修、改建或新建學生宿舍時，規劃適當房型供育有子女之碩士、博士生申請入住。
45.	【教育及文化委員會-歲出部分-教	本部業於 113 年 3 月 25 日

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	育部主管-教育部】 (一八一)113 年度教育部「學生事務與特殊教育行政及督導」項下「性別平等教育」預算編列 3,674 萬 2 千元。根據教育部校園安全暨災害防救通報處理中心統計，不僅「各級學校性騷擾通報總案件數」有逐年攀升之趨勢，自 109 年 1 萬 0,681 件至 111 年已達 1 萬 1,941 件，2 年內增加 1,260 件，「性霸凌通報總案件數」也從 109 年的 277 件，增至 111 年 320 件，顯見相關性平教育業務推動有待加強。爰請教育部於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	以臺教學(三)字第 1132801280 號函提報「校園性別事件通報案件數呈成長趨勢，請教育部加強相關性平教育業務推動」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、校園性別事件防治精進措施： (一)持續督導學校依法落實通及處理校園性平事件。 (二)本部建置線上填報管理系統，提供學校所屬主管機關追蹤督導通報事件之處理情形。 (三)培訓調查專業人員、落實不適任學校人員通報及查詢，禁止進入學校服務，以防範校園性別事件發生。 二、落實推動性別平等教育： (一)推動性別平等教育課程教學提升性別平等意識。 (二)鼓勵大專校院廣為開設性別議題相關課程。 (三)鼓勵學校辦理性別平等相關議題之社團活動及輔導活動。 (四)辦理性別平等相關增能活動。 (五)建置課程教學資源整合平臺。 (六)督導學校落實性別平等教育課程與教學。
46.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-國民及學前教育署】 (三十八)幼兒園不適用「性別平等	本署業於 113 年 4 月 2 日以臺教授國部字第 1135600480 號函提報「強化

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	教育法」，因此為完善國內幼兒園內發生之疑似性騷擾或性侵害事件之通報及處理措施相關流程，范委員雲曾要求教育部制定相關機制供幼兒園依循，後遂制定「教育部強化幼兒園發生性別事件通報調查處理機制」。「幼兒教育及照顧法」及「教保服務人員條例」修法後，教育部國民及學前教育署已訂定相關子法，並補助地方政府調查教保相關人員違法事件（如師對生性騷擾、性侵害、不當管教等）增置人力及業務費。惟查對於幼兒園發生之生對生疑似性騷擾性侵害等事件，並無相關協助措施，全權交由園所自行調查、輔導及處置。實務上幼兒園教保人員非具調查及輔導專業，對於相關事件發生後之處置方式並不熟悉，端賴各地方政府教育局連結社會局等相關資源介入協助。然各地方政府在無法源或中央指導之依據下，各局處提供協助之意願及投入狀況有限，使得發生相關生對生性別事件之園所往往措手不及、到處求助，家長也對教育現場失去信心。教育部應於「幼兒教育及照顧法」及「教保服務人員條例」修正後，針對「教育部強化幼兒園發生性別事件通報調查處理機制」，整體研修，提出策進作為並有相關預算及實質資源投入，爰要求教育部於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	幼兒園性別事件通報調查處理機制」書面報告，茲摘述內容如下： 一、幼兒園不適用性別平等教育法，幼兒園倘發生幼兒間之疑似性別事件，基於 7 歲以下幼兒對於該行為認知程度之限制，不宜以行政調查確認事實之有無，應優先由教保服務人員採取教育輔導方式處理，除主動告知家長外，另可提供家長有關幼兒性別平等教育相關資源，透過教保活動課程、親職教育強化幼兒及家長性平意識，共同落實性別平等教育，又若經觀察發現幼兒之不當性別互動行為係肇因於家庭因素，幼兒園應啟動預警機制，進行兒少保護或脆弱家庭之通報，尋求社政單位資源介入，透過轉介處遇機制預防兒童少年保護、家庭暴力事件之發生。 二、幼兒園雖不適用性別平等教育法，本署配合檢討修正相關機制，以提供幼兒更為友善安全之教保服務，後續策進作為分為以下三點： (一)研擬處理幼兒園生對生疑似性別事件之指引，協助教保服務人員運用合宜之教育輔導策略。 (二)發展幼兒園生對生性別事件研習課程之參考架構，以提升教保服務人

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		員專業知能。 (三)針對幼兒研發相關教材教案，提供現場教保服務人員參考運用。 三、本署將賡續落實相關法令規範，以完善幼兒園性騷擾或性侵害防治之處理機制，保障幼兒權益及維護幼兒身心健全發展，並確保教保服務機構能提供並確保幼兒於健康及安全之學習環境成長。
47.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-體育署】 (二十四)回顧第1屆東亞青年運動會女足遭教育部體育署拒絕報名事件以及體育署後續回復派隊將以建立「參賽標準」決定是否派隊，可發現體育署對於育成年代運動賽事之參賽想像，仍囿於是否有「奪牌可能」為選擇依據，而非以選手發展可能、性別平等面向思考。爰此，請體育署另行分齡賽事國家隊組隊原則，除主辦單位具有客觀參賽資格限制，應兼顧性別平權，以增加選手參賽經驗、尊重單項協會整體育成規劃外，同時修正以奪牌可能性為考量之作法，給予育成年代選手充分吸收經驗機會，並且明定如不予同意組隊應明確告知理由，讓擬參賽之兒少運動員充分理解原由，前述原則請教育部體育署於6個月內完成訂定，並向立法院教育及文化委員會提出書面報告。 〈體育署我國參加國際大型運動賽會組團參賽原則〉	本部業於113年7月2日以臺教授體部字第1130400033號函提報「建立青年層級賽會國家隊參賽原則」書面報告，茲摘述內容如下： 一、為兼顧性別平權，累積選手參賽經驗及尊重單項協會整體育才規劃，同時修正以奪牌可能性為考量之作法，本部體育署已初步研議參加青年層級綜合性運動賽會組隊原則。 二、本部體育署將透過培訓及參賽制度，除考量各運動種類國際賽事舉辦情形外，並將兼顧性別平權，以增加男女選手參加國際賽機會，達到整體育成規劃。同時將滾動修正青年選手以奪牌可能性為考量之作法，俾給予育成年代選手充分吸收國際賽經驗之機會，未能組隊之項目，亦將請單項協會事前明確告知，讓渠等

項次	決 議 內 容						各機關辦理情形
	東亞青運	累積國際經驗，厚植運動實力	遴選國家青年及少選組參賽	1. 上屆前四名。 2. 經評估具奪牌實力者。	1. 上屆前四名。 2. 經評估具潛力並專案核定者。	1. 組團經費為首屆，以最近一屆青錦標賽成績列東亞國家前四名。 2. 培訓經費依一般標準辦理。	能充分理解原由。
48.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-體育署】 (三十五)鑑於 112 年度全國運動會發生足球項目僅男子賽事提供轉播、頒獎亦僅男子球員有紀念品之情事，顯見我國綜合型賽會有關性別平等意識仍有明顯不足。爰此，要求教育部體育署應輔導未來的籌辦單位將性平專家納入組委會，籌辦時應注意性別權益衡平原則。						配合決議事項辦理。未來將輔導綜合型賽會籌辦單位將性平專家納入組委會，以注意性別權益衡平原則。
49.	【教育及文化委員會-歲出部分-文化部主管-文化部】 (五十六)我國的軍事性奴隸「慰安婦」歷史及與其有關之性別與人權教育，一直未受足夠重視，鮮少明確指出這些婦女，即是販運和軍事性奴隸的受害者。根據「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 4 次國家報告結論性意見第 37、38 點，第二次世界大戰期間被販運並被迫成為軍事性奴隸的「慰安婦」受害者，在臺灣並未得到廣大公眾的正確理解，也並未透過博物館、教科書或公開論壇記錄正確的歷史、教育。該次國際審查，委員會建議採取必要措施，就侵害「慰安婦」人權的行為提供正確教育，還建議政府在「阿嬤家(和平與女性人權館)」的營運中，向婦女團體提供財務和其他必要的援助，或者						1. 本部已於 113 年 1 月 26 日以文源字第 1133002729 號函送書面報告。 2. 本部近年持續投入「和平與女性人權館」相關補助資源，未來仍將基於輔導博物館事業立場，維護文化平權，並尊重婦女救援基金會對於「阿嬤家」之經營及策展方向等，於該基金會已訂之工作項目中，提供必要之協助。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	建立 1 個婦女人權博物館，提供「慰安婦」相關的適切教育。為加強我國對軍事性奴隸相關的性別平等及人權教育，爰要求文化部研議具體改善措施，例如增加「和平與女性人權館」相關補助、投入資源加建置臺灣「慰安婦」口述歷史等，並於 113 年 1 月 31 日前向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	
50.	【教育及文化委員會-歲出部分-文化部主管-文化部】 (九十一)公共電視台屬於全體民眾，不為政府或特定政黨服務，不以營利為目的，亦不受商業或利益團體左右，是屬於我國國民的電視媒體。近年製作許多優質節目，並引起社會共鳴，促進公民社會發展。然公視台語台主持人吳○禎於 2023 年 6 月被爆性騷擾女同事並延伸後續賠償等問題，雖性騷擾案發後已解約，但仍繼續主持台語台「心所愛的歌」節目。本事件於 me too 運動中爭議浮上檯面，有損公視形象，台語台管理及用人應更謹慎，公視為我國之公共媒體，應以較高標準維護公廣集團形象，請持續檢討改善相關行政管理及性騷擾防治機制，落實性別主流化，並營造友善且安心的職場環境。	財團法人公共電視文化事業基金會已於 112 年 12 月 26 日公告施行「性別平等工作小組設置辦法」，並於同年 12 月 29 日成立性別平等工作小組，於每季召開工作會議；另亦於相關委製、轉播及節目合約增列性平條文（包括自律條款等），未來將持續推動落實性別主流化，保障員工工作環境。
51.	【教育及文化委員會-歲出部分-國家科學及技術委員會主管-國家科學及技術委員會】 (十六)我國在推動科研領域之性別主流化方面，雖已持續進行「性別與科技研究計畫」，然針對計畫研究成果，除送請相關機關參考，宜進一步說明計畫執行前、	行政院於 113 年 3 月 13 日以科會文字第 1130017541 號函，將「性別與科技研究計畫」書面報告送立法院，茲摘述內容如下： 一、112 年「性別與科技研究計畫」執行完畢，研發成果具政策擬定或業務執行參考價值，已送請衛

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	後差異，並強化論述研究成果具備何種政策擬定、業務執行之應用價值，讓科研人員及有關單位瞭解性別創新概念與應用，並且持續追蹤其後續施行狀況，俾其將性別融入研究之中，以利後續政策之推廣與改進。此外，林委員宜瑾也認為，在性別與科技研究計畫中，性別不應僅僅作為變項因素或分析觀點之一，而是更應細緻地呈現其如何影響生命經驗及社會建構的差異，並且針對更多元的角色認同給予重視，以達到科技研究的創新發展。據此，請國家科學及技術委員會針對上述所提，於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出相關改善書面報告，俾利共同追蹤及增進科技領域之性別相關議題研究。	福部、教育部、原民會等相關機關參考。 二、將持續推動「性別與科技研究計畫」，期將具性別內涵之科技創新研究成果，應用於相關機關政策擬定或業務執行參考，建置性別友善之科研環境。
52.	【教育及文化委員會-歲出部分-國家科學及技術委員會主管-國家科學及技術委員會】 (三十三)「性別平等政策綱領」、「消除對婦女一切形式歧視公約」及聯合國永續發展目標(SDGs)皆強調促進女性參與公共生活和領導決策，惟國家科學及技術委員會各學門召集人與複審委員除人文領域學門外，女性占比皆不足三分之一，審查程序恐缺乏多元性別觀點，並強化女性於「科學、科技、工程和數學」(STEM)領域的管漏現象。爰此，請國家科學及技術委員會研議召集人與複審委員如何具有一定程度之不同性別代表，於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	行政院於 113 年 3 月 18 日以科會綜字第 1130018663 號函，將「召集人與複審委員如何具有一定程度之不同性別代表研議情形」書面報告送立法院，茲摘述內容如下： 一、「國科會研究計畫審查機制及審查委員遴選作業要點」明定，召集人及複審委員之遴選，應兼顧性別衡平；近年學門召集人及複審委員之女性占比，自然領域平均約 14%、工程領域約 8%、生科領域約 24%及人文領域約 36%。 二、國科會性別平等推動計畫(111-114 年)，已分別設定績效指標，逐年提

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		升召集人及複審委員女性占比；各學門領域（自然 18.37%、工程 13.95%、生科 26.45%、人文 42.69%）均已達成 113 年度指標。 三、將持續關注學門召集人及複審委員之不同性別代表，定期於學門召集人會議等適當場合加強宣導，以促進女性在科技領域進入與發展。
53.	【教育及文化委員會-歲出部分-國家科學及技術委員會主管-國家科學及技術委員會】 （三十四）國家科學及技術委員會雖已設置相關無障礙設備及性平友善設施，惟現階段之服務仍未能妥善回應不同性別之需求，諸如哺集乳室空間設計或標示未考慮男性陪同參與育兒事務、行動不便者之伴護為異性之不便等。此外，有鑑於日前偷拍新聞頻傳，為保障如廁安全及隱私，爰請國科會於各性平友善設施定期實施防偷拍偵測，透過加強燈光、隔板和反偷拍設置等方式，增加廁所安全性。性平設施的建置，需要透過全盤檢視資源配置適足性，並進一步以調查或研究來蒐集不同使用者經驗，方得以提出改善計畫來完備性別友善無障礙環境。林委員宜瑾曾多次請國科會改善性別友善廁所，為避免性平友善及無障礙設施的建置流於形式，爰請國家科學及技術委員會於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出具體改善措施書面報告。	行政院於 113 年 3 月 22 日以科會秘字第 1130019613 號函，將「性別友善設施改善及廁所安全性說明」書面報告送立法院，茲摘述內容如下： 一、國科會哺集乳室之設置及管理皆符合規範，考量男性陪同參與育兒事務或異性陪伴行動不便者之情形，已標示相關資訊，以符合不同性別之需求。 二、國科會性別友善設施的燈光及隔板設置皆以明亮及隱私為考量，已定期派人進行防偷拍偵測及巡檢，以增加廁所安全性。 三、有關性別友善廁所及無障礙廁所之設施業已竣工，俟建築物室內裝修合格證明文件核准，即辦理驗收作業。
54.	【教育及文化委員會-歲出部分-國家科學及技術委員會主管-國家科	行政院於 113 年 3 月 15 日以科會綜字第 1130018213 號函，將「EDI 概念納入多

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	學及技術委員會】 (六十一)加拿大三大聯邦研究資助機構(CIHR、NSERC、SSHRC)皆承諾將促進平等(equitable)、多元(diverse)和包容(inclusive)(簡稱EDI)的研究生態系統,除提供研究團隊如何在各領域研究中納入EDI的詳細指南,更要求所有申請者需要填寫EDI的自我檢核問卷。其中NSERC要求申請者需要說明學術團隊的組成和訓練計劃如何納入EDI,SSHRC亦將EDI作為申請資格評估標準之一。此外,英國研究創新局(UK Research and Innovation)也有針對各學科領域擬定如何納入EDI(英國稱之為DEI)的行動計畫。尤其我國國家科學及技術委員會在計畫召集人、複審委員與申請者之性別比例皆有失均衡,國科會應向國際看齊,確保我國研究生態系統達到平等、多元與包容。爰此,請國家科學及技術委員會參考國際作法,將EDI概念納入多年期與整合型計畫之申請階段,並將EDI作為計畫申請之評估標準,並就研擬結果於3個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	年期與整合型計畫申請階段評估標準」書面報告送立法院,茲摘述內容如下: 一、國科會已於112年11月12日召開專家諮詢會議,邀集各領域專家學者就EDI概念、各國補助規範,以及本會補助機制進行意見交流,多數專家學者認為國內研究人員對EDI概念理解不足,建議導入補助計畫前,應先進行概念推廣,確保後續政策推動施力點。 二、國科會依專家諮詢會議建議推廣EDI概念導入補助計畫,考量國內研究人員查詢相關資料便利性,將簡稱字母調整為DEI、2月建立本會對於DEI之定義、6月前蒐集完成各領域研究落實DEI案例,與本會之DEI定義整合,建立推廣DEI說明文件、7月向學研單位推廣DEI概念,並導入補助計畫,透過導入補助計畫蒐集相關建議,滾動修正DEI概念。
55.	【交通委員會-歲出部分-交通部主管-民用航空局】 (一)113年度交通部民用航空局預算第1目「一般行政」編列5億0,136萬5千元,據行政院性別平等處112年1月31日公布的「2023年性別圖像」,我國性別平等表現亮眼,蟬聯亞洲第1名,然台灣航空界卻仍存在諸多涉及性別歧視的規定,如限制女性空服員上班時著裙裝、穿高跟鞋、化妝等。航空業	本案交通部業於113年2月19日以交航(一)字第1138100045號函送解凍書面報告予立法院及提案委員會並副知立法院交通委員會,茲摘述內容如下: 一、客艙組員制服係依照航空器飛航作業管理規則第188條第6項之規定,執勤時穿著制服,目的讓乘客辨識機組人員身

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	進行飛安訓練時（開關艙門、跳逃生滑梯、操作救生艇等），不分男女均穿著褲裝工作服，但實際上機服勤時，僅男性空服員著褲裝。國外國際航空早已陸續開放褲裝制服，例如：南韓、日本、越南、加拿大廉航等航空公司，逐漸開放褲裝與裙裝兩種版本的制服，供空服員選擇。行政院曾在 2014 年就宣示，強制女警穿裙子不符性別平等，修訂相關條例，此後開放女警穿褲裝值勤，爰此，113 年度交通部民用航空局預算第 1 目「一般行政」編列 5 億 0,136 萬 5 千元，凍結十分之一，俟交通部民用航空局針對我國各國籍航空公司，如何落實聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」之精神，促進空服員性別平等的權利，向立法院交通委員會提出書面報告後，始得動支。	分，遇緊急狀況時得以遵從機組人員之指示，不論是裙裝或褲裝制服皆符合法規需求。訓練時穿著工作服而非制服，係考量在工作服較制服容易清洗、耐磨，國際上亦僅限於緊急演練時穿著工作服。 二、民航局兩度函國籍各航空公司，另邀集各公司會議說明員工制服落實 CEDAW 的相關措施，並請兩位性別平等專家出席指導，協助推動國籍航空公司落實 CEDAW 精神，各公司皆有意願於下次制服改版時，將女性員工制服褲裝樣式納入規劃考量。 三、性別平等專家認為我國航空業現行制服設計之時空背景，並非以性別為出發點規劃，並無直接歧視（如限男性、限女性）及間接歧視之問題，仍符合 CEDAW 之精神，然公司制服設計之過程應有工會或員工代表之參與，建議各公司可考量依現有制服之設計，新增褲裝，使空服員有更多選擇，於制服設計階段納入第一線空服員及工會之意見，保障其決策權。 四、民航局另函建議國籍各航空公司，參考民航先進國家業者之作法，於下次制服改版前，先以現有設計下增加褲裝制服作為

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		過渡方式，提供員工制服更多選擇。另建議各公司建立機制，於制服設計時納入員工及工會之意見，保障其發言權及參與決策之權利。民航局將持續敦促各航空公司於維護飛航安全之需求下，依國際公約、規範，妥善規劃機上服勤人員之衣著，以維性別平權。
56.	【司法及法制委員會-歲出部分-行政院主管-人事行政總處】 (十八)鑑於110年起男性公務人員申請育嬰留職停薪人次漸增，惟兩性申請育嬰留職停薪者比率仍懸殊。況且育嬰留職停薪後，多數公務人員選擇復職，留職停薪後離職者亦以女性居多。行政院人事行政總處除了應宣導性別平等之育嬰留職停薪，促進兩性育兒分工之外，也應進一步了解離職事由，會同銓敘部檢視職場環境與條件如何能更加友善育兒父母，以利育兒與工作取得平衡。請行政院人事行政總處向立法院司法及法制委員會提出書面報告。	本總處業於113年1月30日以總處培字第1133021310號函將書面報告送立法院，並副知相關委員在案，茲摘述內容如下： 一、107年至111年間，育嬰留職停薪人員辭職原因以「個人因素」最多，其次依序為「工作因素」及「管理因素」；倘依「個人因素」細項原因區分，占比最高之前3名依序為「照顧家屬」、「另有他就」及「搬家/返鄉」。 二、本總處近年推動安心生養環境之具體措施重點包含：強化育嬰留職停薪措施、保障公務人員任用遷調及考績權益、推動工作彈性化配套措施、增加休假（補助）彈性運用措施及加強推動公部門員工托育等。 三、未來持續改善育兒友善職場之相關規劃如下：賡續辦理及加強宣導公務人員留職停薪、會同銓敘部研議增進育兒同仁陞遷保障措施及持續推動

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		公務職場性別友善措施。
57.	【司法及法制委員會-歲出部分-行政院主管-人事行政總處】 (二十二)公教人員得依規定申請育嬰留職停薪，除依公教人員保險法請領育嬰留職停薪津貼外，110年7月起行政院人事行政總處再加發補助。據行政院人事總處提供近年公務人員申請育嬰留職停薪及復職情形，各年度公務人員申請育嬰留職停薪之性別，107至110年度之女性申請比率均逾八成，111年度男性申請比率始達二成，112年截至8月底止男性申請比率則逾二成，兩性申請育嬰留職停薪者比率差異雖有縮小，惟仍偏重由女性負責之傳統分工模式。為落實性別平等政策，請行政院人事行政總處加強宣導規劃。	為鼓勵男性公務同仁申請育嬰留職停薪，落實雙親共同擔負育嬰責任之精神，本總處除將持續透過各類訓練班期積極宣導公務人員育嬰留職停薪規定外，已於112年12月22日邀請具育嬰留職停薪經驗之男性公務同仁分享申請育嬰留職停薪心得，並製作「公務人員育嬰留職停薪大哉問」短片，於113年3月11日通函各機關加強宣導。上開宣導短片已置於本總處全球資訊網，供各機關及公務同仁參考運用。
58.	【司法及法制委員會-歲出部分-行政院主管-人事行政總處】 (三十九)鑑於我國少子女化問題嚴重，已成為國安問題。然而育兒母親在職場上容易受到無論是顯性或隱性的歧視與刁難，惟參考外商公司制度，甚至有讓育兒母親有升遷加權的福利；因此，若整個社會都鼓勵育兒，育兒母親不會受到職場的歧視甚至還有升遷的保障，才會有更多家庭願意生育子女。為減少育兒母親職場不友善情況，爰要求行政院人事行政總處研議如何改善育兒職場及加強育兒母親升遷保障，並於3個月內向立法院司法及法制委員會提出書面報告。	本總處業於113年1月30日以總處培字第1133021310號函將書面報告送立法院，並副知相關委員在案，茲摘述內容如下： 一、本總處近年推動育兒職場暨陞遷保障之工作重點包含：建構友善育兒職場環境措施及落實任用遷調及考績權益保障措施。 二、本總處持續改善育兒友善職場及落實育兒同仁陞遷保障之相關規劃，包含：賡續辦理及加強宣導公務人員留職停薪、會同銓敘部研議增進育兒同仁陞遷保障措施、持續推動公務職場性別友善措施等，以建立更加友善之職場環境，讓公務人員兼

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		顧職場與家庭照顧責任，保障其在職涯發展過程中均享有公平且合理之陞遷機會。
59.	【司法及法制委員會-歲出部分-行政院主管-人事行政總處】 (四十四)為落實兩性平等政策，行政院人事行政總處自110年下半年起加發育嬰留職停薪津貼補助後，男性公教人員申請育嬰留職停薪人次漸增，惟兩性申請育嬰留職停薪者比率仍懸殊。依據人事行政總處統計資料顯示，107至110年度女性申請比率均逾八成，男性申請比例平均13.8%，直至111年度男性申請比率始達二成，112年截至8月底止男性申請比率則逾二成；因此，兩性申請育嬰留職停薪者比率差異雖有縮小，但仍偏重由女性負責之傳統分工模式。為改善兩性平等工作，爰要求行政院人事行政總處應對政府各機關進行多元宣導兩性平等之育嬰工作分工，以落實兩性平等政策；並於3個月內向立法院司法及法制委員會提出書面報告。	本總處業於113年1月30日以總處培字第1133021310號函將書面報告送立法院，並副知相關委員在案，茲摘述內容如下： 一、107年至111年間申請育嬰留職停薪人數每年平均介於3,456人至4,111人，其中男性申請人數已從107年464人增加為111年708人，成長率為52.59%。 二、本總處強化宣導留職停薪暨落實性別平等之精進作為包含：多元宣導性別平等之留職停薪及育兒分工、持續推動公務職場性別友善措施。 三、為強化公務人員性平意識、促進育兒分工觀念、建立友善育兒環境及鼓勵男性公務人員申請育嬰留職停薪，本總處將廣續依政府政策方向推動各項育兒友善措施，如有涉及人事法制亦將會同銓敘部研議，並透過活潑多元之方式，加強辦理公務人員申請育嬰留職停薪之宣導作業。
60.	【司法及法制委員會-歲出部分-行政院主管-人事行政總處】 (五十)113年度人事行政總處預算於「公教人員婚喪生育及子女教育補助」項下「公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助」分支計畫	為鼓勵男性公務同仁申請育嬰留職停薪，落實雙親共同擔負育嬰責任之精神，本總處除將持續透過各類訓練班期積極宣導公務人員育嬰留職停薪規定外，已於

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	編列 2 億 1,216 萬元，與 112 年度預算同，雖 110 年起男性公教人員申請育嬰留職停薪人次漸有增加，惟兩性申請育嬰留職停薪之比率仍懸殊，偏重女性傳統育嬰工作之分工，行政院人事行政總處應多元宣導兩性平等之育嬰工作分工，以落實兩性平等政策。	112 年 12 月 22 日邀請具育嬰留職停薪經驗之男性公務同仁分享申請育嬰留職停薪心得，並製作「公務人員育嬰留職停薪大哉問」短片，於 113 年 3 月 11 日通函各機關加強宣導。上開宣導短片已置於本總處全球資訊網，供各機關及公務同仁參考運用。
61.	【司法及法制委員會-歲出部分-行政院主管-人事行政總處】 (六十九)113 年度行政院人事行政總處歲出預算第 8 目「公教人員婚喪生育及子女教育補助」項下「公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助」編列 2 億 1,216 萬元，與 112 年度預算同，雖 110 年起男性公教人員申請育嬰留職停薪人次漸有增加，惟兩性申請育嬰留職停薪之比率仍懸殊，偏重女性傳統育嬰工作之分工，行政院人事行政總處應多元宣導兩性平等之育嬰工作分工，以落實兩性平等政策。	為鼓勵男性公務同仁申請育嬰留職停薪，落實雙親共同擔負育嬰責任之精神，本總處除將持續透過各類訓練班期積極宣導公務人員育嬰留職停薪規定外，已於 112 年 12 月 22 日邀請具育嬰留職停薪經驗之男性公務同仁分享申請育嬰留職停薪心得，並製作「公務人員育嬰留職停薪大哉問」短片，於 113 年 3 月 11 日通函各機關加強宣導。上開宣導短片已置於本總處全球資訊網，供各機關及公務同仁參考運用。
62.	【司法及法制委員會-歲出部分-行政院主管-人事行政總處】 (七十)113 年度行政院人事行政總處歲出預算第 2 目「人事行政之政策規劃執行及發展」編列 1 億 9,672 萬 3 千元。臺版 Me Too 風暴席捲，立法院前經第 10 屆第 7 會期修正性平三法，其中對雇主知悉性騷擾後之糾正補救義務，有結構性之更迭。惟徒法不足以自行，性騷受害者最大的困境，為求助時明示暗示之不友善氣氛，因此申訴時能對受害者之需求（即雇主能提供之幫助），有系統性方式處理不致吃	本總處業於 113 年 5 月 23 日以總處培字第 1133023822 號函將書面報告送立法院，並副知相關委員在案，茲摘述內容如下：本總處業依性別平等工作法及性騷擾防治法相關規定，就行政院所屬公務人員職場性騷擾事件之處理訂有行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引，並提供相關書表範本。又被害人對於行為人所受懲處輕重

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	案，當對提升性別正義非常關鍵。各部會宜有下列配合：(1)設計申訴表單時，明確就被害者主張懲處輕重、主張何種糾正補救措施一如調職、慰問金、公傷假、員工協助方案等，有具體欄位供填寫、勾選，並就此提供申訴人書面或口頭陳述意見機會（衛生福利部、勞動部、行政院人事行政總處），(2)前述表單內填寫之糾正補救措施，性質上視為對機關申請一定之行為，並明定於相關規定（勞動部），(3)申訴人不服機關處理，提出後續救濟時，針對性騷擾是否成立、加害人懲處、涉及行政處分或事實行為之雇主糾正補救義務（即前述視同申請），在程序上給予友善協助，避免同一件事歷經諸多不同流程（公務人員保障暨培訓委員會）。爰要求動支本項經費時，行政院人事行政總處在權責範圍內，就案揭事宜加以辦理，將性騷申訴中加害人懲處與被害人請求糾正之補救，程序面儘可能整合，並於113年6月底前向立法院司法及法制委員會提出書面報告。	不服，得於考績委員會上陳述意見時充分表達，故應不致減損其主張。本總處將持續瞭解機關實務運作情形，適時滾動調整修正上開指引內容及相關書表範本提供各機關參考，以強化公部門職場性騷擾防治機制，落實保護被害人權益，型塑性別友善職場環境。
63.	【司法及法制委員會-歲出部分-立法院主管-立法院】 (三十三)行政院性別平等處於112年1月公告，根據國際通用指標「性別不平等指數」（Gender Inequality Index, GII）計算顯示，我國性別平等位居全球第7，並連續5年蟬聯亞洲第1。其中，超過四成的女性國會議員受到國際關注，該比率不只是亞洲之首，與世界各國相比，亦名列前茅。 而國際組織「各國議會聯盟」（Inter-Parliamentary Union，	本院業於113年2月20日以台立院際字第1134600025號函送書面報告予立法院及原提案委員。 1. 各國議會聯盟 「各國議會聯盟」（Inter-Parliamentary Union，以下簡稱IPU）是一個以「國家議會」為參加主體的國際性組織，1889年6月由英國和法國國會議員聯名發起。二次大戰後，IPU從「由議員個人參加的協會」發展

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	IPU)，以「Better parliaments, stronger democracy」（更良好的議會，更健全的民主）為宗旨，長期關注各國議會運作，也定期到各國審查婦女參政狀況、發布公開報告。 為藉我國女性參政優良表現，強化臺灣國會外交與國際形象，建請立法院依照消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）模式，邀請各國議會聯盟審查委員來臺審查我國婦女參政狀況，並於3個月內向立法院司法及法制委員會提出具體規劃之書面報告。	為「由各國議會參加的國際組織」，讓世界上不同政治制度國家之立法機構，透過 IPU 展開對話並進行議會外交，IPU 同時也是目前世界上最大的國際議會組織。其總部設於瑞士日內瓦，目前擁有 180 個會員國，以及 14 個跨國議會組織，是足以代表全球 8 億人口的國際組織。IPU 是聯合國的外圍組織，依據其官方網站，該聯盟歡迎所有「經聯合國認可」的國家加入，並致力推動「議會民主化」及「性別友善國會」，也提出原則性標準之文件，作為各國指引並供自我檢視之機制。 2. 建議本院未來具體作法 經查 IPU 非我國曾有聯繫交流並經外交部建檔之國際組織，亦非行政院性別平等處曾經聯絡或邀訪來台審查之單位，爰為期達成本案，未來具體規劃如下： (1) 循官民協作方式，洽請民間團體協助聯絡 IPU 周邊代表 查 IPU 係以聯合國會員國為主要成員，因台灣被排除於聯合國外，無法以正式管道邀請 IPU 審查委員來台。鑒此，未來本院將採行與公民團體合作的官民協作方式，循行政院性別平

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		等處依「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)施行法第6條規定，建立消除對婦女一切形式歧視報告制度，每4年邀請國際專家來台審查之模式，請民間團體協助提供、聯絡並邀請IPU委員認可，或曾於IPU擔任委員之學者專家來台進行在地審查。 (2)透過本院歐洲地區友台小組之聯繫，俾以提供IPU相關資訊 國會議員有組織、有計畫地與世界各國國會議員聯盟進行雙向交流，一直以來都是國會外交工作重要的一環，透過立法院各國會聯誼會或友好小組的積極運作，讓許多無邦交國家國會，熱烈響應於該國國會中設立對等組織與我密切交流，期能有效突破當前我國所面對之外交困境。查本院第十屆成立之歐洲地區聯誼會，包含「臺灣與法國國會友好協會」、「中華民國與瑞士國會議員友好聯誼會」、「台灣英國國會議員交流協會」、「台灣與歐洲議會友好協會」及「臺灣與德國議會議員友好協會」等，這些聯誼會之組成與行動，多年來均促使我國

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		與歐洲各國國會及歐洲議會交流與聯誼顯著成長。隨著新冠疫情趨緩，各國邊境解封，透過國會聯誼會與歐洲各國國會友台小組更緊密之聯繫，可期歐洲相關議會議員為我提供 IPU 相關資訊，進而協助我國向 IPU 官方表達本院邀請 IPU 前來我國審查之意願。 (3)籌辦審查會議之相關初步規畫 本院辦理本項會議，將參考「行政院性別平等會」消除對婦女一切形式歧視國家報告之審查，及「國家人權委員會」兩公約國家報告國際審查之機制，從審查形式、規格到會議安排，將聯合國外圍組織的審查機制引進台灣。另本院規劃審查參與對象除了本院委員，亦擬邀請我國各地方議會首長(或代表)及相關 NGO 代表與會，期使審查更為深入，也希望透過此機制使我國各級議會向國際化邁進，與國際社會緊密接軌。 (4)辦理本案相關預算經費之籌畫 查本院國際事務處於 112 年 9 月 1 日正式成立掛牌運作，惟鑒於

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		籌編 113 年度概算時，尚無法事先預期本院之組織調整，爰國際事務處 113 年度相關預算仍編列於秘書處下，故本案所需相關經費預算尚待計籌。依目前初步規劃，因本案事涉行政院性別平等處及外交部等機關轄管業務，本院將優先考量會同行政院共同辦理本案。
64.	【司法及法制委員會-歲出部分-立法院主管-立法院】 (三十四)自臺灣 112 年 5 月 31 日#Me Too 運動以來，引發極大社會輿論，現行法制之缺漏獲得高度重視，而立法院亦於 2 個月內，完成性平三法修正，期以更完整的法制，給被害人更多保障。立法院作為全國民意機關之首，更應當積極落實法制，創造性別平等、友善的職場環境，給被害人最大的支持與保障。 有鑑於立法院場域之特殊性，於立法院發生之性騷擾事件，可能因發生地、兩造關係、隸屬不同雇主等因素，適用不同法律，包含：性騷擾防治法、性別平等工作法等。 為使立法院各處室、立法委員辦公室、各政黨團辦公室更了解新法規定，立法院應舉行教育訓練，課程包含不同案例與適用法規之應用說明，例如：立法委員助理與國會聯絡人、記者、或其他頻繁於立法院出沒之人員間的性騷擾事件申訴處理範例，也應包含認識性騷擾定義、敵意式	本院業於 113 年 3 月 7 日以台立院人字第 1131400427 號函送書面報告予立法院及原提案委員。 為使同仁對於 112 年 8 月 16 日修正公布之「性騷擾防治法」、「性別平等工作法」及「性別平等教育法」等性平三法規定充分了解，以內化「性騷擾零容忍」之核心價值，本院業已辦理相關教育訓練，並函請全體委員、國會辦公室主管、各黨團辦公室主管、助理及本院各單位同仁參加，並鼓勵主管人員踴躍報名，成果如下： 1. 辦理日期、時間：113 年 3 月 5 日（星期二）上午 9 時 30 分至 11 時 30 分，計 2 小時。 2. 課程主題：從《性騷擾三法》之最新修正談工作場所性騷擾之防治與處理。 3. 授課講師：中央研究院歐美研究所焦興鎧兼任研究員。 4. 辦理場次：計 1 場次。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	環境、不對等權力關係、避免二度傷害等具體內涵。 建請立法院邀請立法委員、立法院各單位主管、立法委員國會辦公室主管、黨團辦公室主管、立法委員助理及相關人員參與課程，於113年3月8日前，完成前項教育訓練，以真正建立友善職場，並向立法院司法及法制委員會提出辦理成果之書面報告，包含課程內容、場次、講師名單、參與人員名單等。	5. 參加人員：包含立法委員、立法委員辦公室主管、各黨團辦公室主管、助理、本院各單位主管及同仁，共計157人報名，並提供議事轉播VOD多媒體隨選視訊系統及院區閉路電視系統第38頻道供未到現場之同仁同步觀看。
65.	【司法及法制委員會-歲出部分-立法院主管-立法院】 (四十八)113年度立法院歲出預算「一般行政」編列18億2,129萬元。經查，112年8月16日總統公布修正性別平等工作法，申訴管道較大幅度修正，並接受僱者10人以上未達30人、或30人以上，對申訴處理程序與揭示有不同規定。又立法委員公費助理為8人至14人，正介於是否應在工作場所公開揭示申訴管道之門檻；又113位立法委員公費助理職場環境類似，若完全分別由個別立法委員自行決定是否訂定申訴管道，顯非合理之制度設計。綜上，立法院應與主管機關勞動部會商聯繫、瞭解法律面之情形後，研議提出公費助理之單一之性騷擾申訴管道，或至少研訂立法院版公費助理性騷擾申訴管道範本，供個別辦公室參採。爰請動支本項經費時，研議上述公費助理性騷擾申訴管道，並將辦理情形於4個月內向立法院司法及法制委員會提出書面報告。	本院業於113年5月1日以台立院人字第1131400700號函送書面報告予立法院及原提案委員。 為加強公費助理工作場所性騷擾防治作業，營造友善工作環境，本院業已訂定「公費助理性騷擾申訴流程及申訴管道-適用性別平等工作法(範本)」及「公費助理性騷擾申訴流程及申訴管道-適用性騷擾防治法(範本)」，提供個別委員及黨團辦公室參採。
66.	【司法及法制委員會-歲出部分-司	一、本院業於113年1月22日以院台廳刑二字第

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	法院主管-司法院】 (五十)懲戒法院前院長李伯道涉及性騷擾，被害人在 112 年 6 月 21 日向司法院提出申訴，112 年 7 月 24 日司法院「性騷擾申訴處理評議委員會」評議懲戒法院前院長性騷擾案成立，不僅備受社會矚目，也重創司法信任度，爰要求司法院於 1 個月內向立法院司法及法制委員會對本案處理過程及結果，提出書面報告。	1130200190 號函將書面報告檢送立法院在案。 二、茲摘述書面報告內容如下： 案經媒體揭露後，本院組成專案小組啟動調查。嗣被害人提出申訴後，本院正式受理並由專案小組續行調查並製作調查報告書提交性騷擾申評會評議，作出本案性騷擾成立之決議，建議移請法官評鑑委員會進行個案評鑑。嗣法官評鑑委員會作成本件請求成立之決議，建議撤職。全案於 112 年 12 月 11 日函報本院移送職務法庭審理中。
67.	【司法及法制委員會-歲出部分-司法院主管-司法院】 (九十五)我國史上曾有幾起著名受暴婦女殺夫案件，1993 年鄧如雯案、2006 年趙岩冰案、2023 年新北季姓婦人案，皆為受暴婦女無法忍受長期的暴力，因而殺害加害自己的先生。 其中，鄧如雯、趙岩冰皆處有期徒刑 3 年；而新北季姓婦人案，為我國首件國民法官參審之判決，處有期徒刑 7 年 2 個月，遠高於前述其他判決，且經查此案國民法官性別男女比為 5 比 1，故遭質疑是否因性別比例失衡，因而在判決中未能充足考量受暴婦女所遭遇之困境。 為強化國民法官參審之公正性、多元觀點，避免不同性別生命經驗所產生之偏誤，爰請司法院研議，國民法官之組成應有保障任一	一、本院業於 113 年 3 月 12 日以院台廳刑五字第 1130200522 號函將書面報告檢送立法院在案。 二、茲摘述書面報告內容如下： 本院就研議國民法官組成性別比例之決議事項提出說明。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	性別不得少於三分之一、以及需注意文化與族群差異之機制，並於 3 個月內向立法院司法及法制委員會提出書面報告。	
68.	【司法及法制委員會-歲出部分-考試院主管-公務人員保障暨培訓委員會】 (五)113 年度公務人員保障暨培訓委員會歲出預算「一般行政」編列 1 億 8,239 萬 3 千元。臺版 Me Too 風暴席捲，立法院前經第 10 屆第 7 會期修正性平三法，其中對雇主知悉性騷擾後之糾正補救義務，有結構性之更迭。惟徒法不足以自行，性騷受害者最大的困境，為求助時明示暗示之不友善氣氛，因此申訴時能對受害者之需求（即雇主能提供之幫助），有系統性方式處理不致吃案，當對提升性別正義非常關鍵。各部會宜有下列配合：1. 設計申訴表單時，明確就被害者主張懲處輕重、主張何種糾正補救措施一如調職、慰問金、公傷假、員工協助方案等，有具體欄位供填寫、勾選，並就此提供申訴人書面或口頭陳述意見機會（衛生福利部、勞動部、行政院人事行政總處），2. 前述表單內填寫之糾正補救措施，性質上視為對機關申請一定之行為，並明定於相關規定（勞動部），3. 申訴人不服機關處理，提出後續救濟時，針對性騷擾是否成立、加害人懲處、涉及行政處分或事實行為之雇主糾正補救義務（即前述視同申請），在程序上給予友善協助，避免同一件事歷經諸多不同流程（公務人員保障暨培訓委員會）。爰請公務人員保障暨培訓委員會在權責範	一、有關性別工作平等法所稱各該人事法令規定，於公務人員性騷擾救濟程序，係依公務人員保障法（以下簡稱保障法）規定向本會提起救濟。公務人員如不服機關所為性騷擾成立與否之決定，或不服機關未依規定採取相關性騷擾防治措施，得依該應為防治措施之性質屬行政處分、管理措施或有關工作條件處置，而分別依保障法所定復審或申訴、再申訴程序提起救濟。 二、遭受性騷擾行為之公務人員，如因服務機關對其依法申訴或告知遭受性騷擾事件後，於法定期間內應作為而不作為（如：吃案），認為損害其權利或利益者，得對行政機關（構）未依性別平等工作法規定採取相關性騷擾防治措施，依該應為防治措施之性質屬性，分別依保障法所定復審或申訴、再申訴程序向本會提起救濟。 三、另本會就同一性騷擾事件，依保障法第 62 條規定，將於程序上盡可能給予被害者友善協助，依法合併審議。 四、本案本會業於 113 年 2

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	圍內，配合上開機關協商事宜加以辦理，並於 113 年 6 月底前向立法院司法及法制委員會提出書面報告。	月 29 日以公秘字第 1133060088 號函，將相關書面報告函送立法院。
69.	【司法及法制委員會-歲出部分-監察院主管-監察院】 (二十七)2023 年 5 月開始，一連串的女性平事件接二連三地被爆出，監察院國家人權委員會也因此於 6 月 20 日公布「兒少安置機構及校園性侵訪查」計畫，期望透過受害者訪談計畫，讓人權會進一步完善監督政府改善性侵害通報流程之方式。且據人權會官網可知，此計畫從 2021 年 4 月 22 日即公布，研究計畫之內容是否已即時提出具體可行之建議，使不同類型之單位可以將研究計畫之內容運用於單位內妥善執行以避免憾事發生。並且，《性騷擾防治法》、《性別平等教育法》、《性別平等工作法》等性平三法已於 2023 年 7 月 31 日三讀修正通過。該計畫之研究內容是否亦有即時提供予立法修正，真正完善通報之制度；若無，則該計畫之進度概況為何。 爰請監察院就「兒少安置機構及校園性侵訪查計畫之進度及對於政策、法制提供之建議」向立法院司法及法制委員會提出書面報告。	本院業於 113 年 7 月 12 日以院台會字第 1131330120 號函，將書面報告檢送立法院在案，報告內容略以： 1. 國家人權委員會為瞭解「兒少安置機構與校園性侵被害人」在揭露事件或求助上遭遇的困難，自 110 年起召開多次專家學者諮詢會議、擬定計畫工作範圍與工作策略，於 111 年 7 月 4 日召開記者會，啟動兒少安置機構與校園性侵議題系統性訪查。 2. 因訪查對象為脆弱群體，且受疫情影響，致招募受訪者不易，已於 112 年底完成訪談作業；目前已辦理分區機關座談會，刻正彙集相關專家學者意見，並研議報告內容，將俟國家人權委員會議決議確認通過後公布。
70.	【司法及法制委員會-歲出部分-監察院主管-監察院】 (三十)2023 年空服員職業工會赴監察院國家人權委員會陳情，要求針對國籍航空公司強制女性空服員著裙裝裁定違反性別平等規定。同時，指出我國國籍航空公	有關空服員職業工會陳情國籍航空公司強制女性空服員著裙裝案，國家人權委員會已辦理下列事項： 1. 依 113 年 1 月 23 日國家人權委員會第 1 屆第 49 次委員會議決議，立案調查。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	司仍要求女性空服員著裙裝、於機艙外工作需穿有跟的鞋子或要求化妝等，明顯違反消除對婦女一切形式歧視公約（以下簡稱CEDAW）。 國際間越來越多的航空公司致力推動性別平權措施，提供所屬職員多元的制服選擇，並尊重多元的性別認同及性別氣質表現；像是南韓的韓亞航空過去嚴格限制女性空服員穿著裙裝，經過工會在2013年向人權委員會提起訴求，最終人權委員會認定韓亞航空的服裝儀容規定具有性別差別待遇，航空公司最終從善如流，推翻強制穿著裙裝的規定。其他包含英國維珍航空、日本航空、挪威航空、烏克蘭航空等，也陸續取消強制化妝、穿高跟鞋，並開放服儀選擇。 事實上，臺灣國籍航空公司進行開關艙門、跳滑水道、救生艇等飛安流程訓練，無論性別均穿著褲裝。惟實際上機服勤時，僅男性空服員穿著褲裝，女性空服員卻被規定穿著裙裝。 有鑑於空服員具備高度專業、即時應變以維護飛安保護乘客之特性，著裙裝及高跟鞋對於空服員執勤的安全性、機動性，明顯阻礙行動並大幅增加職災機率。此外，過於複雜的服儀及裝扮規定導致空服員於勤前準備時間高於男性同仁，變相壓縮休息時間。 CEDAW 於國內生效是我國推動性別平等的重要里程碑，預期目標為促使我國性別人權狀況與國際接軌，兩性權益獲得平等保障，性別歧視逐步消除。同時，	2. 於113年2月至7月訪談相關利害關係人，並諮詢專家學者、權責機關、非政府組織代表等，以CEDAW 規範檢視空服員服儀規範以及政府履行國家義務情形。 3. 本案調查結果提報113年7月23日國家人權委員會第1屆第55次委員會議審議。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	CEDAW 要求各級政府機關必須採取立法或行政措施，消除性別歧視，並積極促進性別平等，各級政府行使職權應符合公約有關性別人權保障之規定，並應籌劃、推動及執行公約規定事項。 行政院曾盤點過各部會及所屬機關、各縣市政府不符合 CEDAW 之法規及行政措施，例如警察、消防、移民、財政等類別都有被點名「女性制服應著裙裝」之措施違反 CEDAW 規定，進而促進機關改善。近期，海洋委員會為消除性別刻板印象，修正「海洋委員會海巡署及所屬機關（構）服制規則」，開放女性人員自行視需要穿著裙裝或褲裝。運輸業中之臺灣高鐵及國營臺灣鐵路股份有限公司員工亦有自由選擇褲裝或裙裝之案例在先。 為實質反映我國性別平等表現亮眼、性別平權逐步落實等高度評價，就「我國國籍航空要求女性空服員應著裙裝」是否違反性別平等相關規定之申訴乙案，建請監察院國家人權委員會就本案之處理，應考量消除對婦女一切形式歧視公約所載具人權意識及性別平權之相關規定。	
71.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (五)113 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 1 億 2,095 萬 9 千元，合併凍結 10 萬元，俟勞動部就下列各案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。 1.113 年度勞動部「勞動條件與就業平等業務」預算編列 1 億 2,095 萬 9 千元，問題如下：	一、有關促進各項促進工作平等措施，查性別平等工作法中有關促進工作平等措施業定有生理假、陪產檢及陪產假與育嬰留職停薪等相關規定。倘受僱者依上開規定為請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。雇主違反規定

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	(1)根據「111 年僱用管理就業平等概況調查及工作場所就業平等概況調查報告」有 12.5%的事業單位不同意員工申請「生理假」，超過 16.6%的事業單位不同意員工申請「育嬰留職停薪」。有 12%的事業單位不同意員工申請「陪產假」，勞動部的理念是「工作與生活平衡」，但是不同意申請（如：生理假、陪產假、育嬰留職停薪）這一塊，就個人而言，就是工作與生活沒辦法平衡。職場心理健康有待加強。(2)104 人力銀行網路訪查 813 位 18 至 30 歲的學生或工作經驗 5 年以下求職會員，結果發現年輕人的夢幻工作，「工作與生活平衡」排名第一、「找到一件喜歡的事，全然付出，做得值得尊敬」排名第二、「錢多」排名第三。可見年輕人越來越重視「工作與生活平衡」，但勞動部相關政策推動稍嫌不足。(3)據勞動部「職場受性騷不申訴」比率調查，從 106 年到 110 年，這 5 年不申訴比率從 72.4%上升到 81.9%，增加了快 10 個百分點，「職場受性騷不申訴比率」拉高，顯示性平及性騷擾防治政策有加強空間。綜上，爰針對是項預算凍結 10 萬元，待勞動部針對上述問題提出說明及檢討改進之方案，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。 3. 據審計部 111 年度中央政府總決算審核報告指出，由於「性別工作平等法」第 15 條修正將	者，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其名稱、姓名。另依本部統計資料，女性 112 年上半年度育嬰留職停薪期滿後「曾回原單位加保」及「未回原單位但曾在原單位加保」，合計為 97.13%；整體來看，絕大多數申請育嬰留職停薪之女性，皆可順利返回職場。本部賡續與各地方勞工行政主管機關共同辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」，並持續透過網站、臉書及摺頁等多元管道宣導，以保障受僱者性別平等工作權益。 二、有關放寬員工出勤紀錄法令限制部分，現行勞動基準法第 30 條明定雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年，該出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。查出勤紀錄係工資、工時查核以及職業災害認定之重要依據，有助於勞資關係之運作；至其記載方式多元，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄等，可由勞雇雙方自行決定最適之記載方法，勞雇雙方亦可約定由勞工自行記載出勤情形。因應經濟發展及新型態工作模式，本部定有

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	產檢假日數由 5 日增至 7 日，陪產假修正為陪產檢及陪產假，並由 5 日增至 7 日，另增訂雇主給付受僱者產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，得就其中各逾 5 日之部分（第 6 日及第 7 日薪資），向勞動部申請補助等新制，係自 111 年 1 月 18 日施行，部分勞工或雇主因不熟悉新制規定，致申請補助情形未如預期，勞動部 111 年度編列產檢假薪資補助預算逾 3 億元，執行結果，實際列付產檢假、陪產檢及陪產假薪資補助僅 4 千萬餘元，執行率 12.48%，顯示勞動部現行推動措施仍有不足之處，應研擬相關對策，故針對 113 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 1 億 2,095 萬 9 千元，凍結 10 萬元，待勞動部提交書面報告至立法院社會福利及衛生環境委員會，並經同意後，始得動支。 4. 113 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」預算編列 1 億 1,696 萬 8 千元。有鑑於：產檢假薪資補助、陪產檢及陪產假薪資補助案 113 年度分別編列預算數 2,976 萬 7 千元及 8,554 萬 8 千元，除 113 年度預估薪資補助所需經費及行政費用外，按 112 年度執行情形，預計薪資補助不足數 3,562 萬 1 千元。綜上，勞動部允宜注意資金調度及運用情形，並定期檢討兩性平等及少子化相關政策成效。爰此，針對 113 年度勞動部「勞動條件	「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，供在事業場所外工作之勞工，於工作時間認定及出勤紀錄記載之參考。另本部已於 112 年 11 月 24 日函請國家發展委員會提供近 3 年歐洲在臺商務協會、臺灣美國商會及台北市日本工商會等對於放寬工時差勤紀錄之相關建議，並於 113 年 1 月 11 日邀請學者專家、雇主團體、歐洲在臺商務協會、臺灣美國商會、台北市日本工商會及國家發展委員會等，研商如何落實出勤紀錄，做為後續精進措施之參考。 三、有關精進產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助部分，查 112 年編列產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助共計 4,225 萬 6 千元，係參酌 110 年 10 月至 111 年 2 月實際核付情形，以申請人數 1 萬 2,000 人為基準編列，惟因產檢假、陪產檢及陪產假多 2 日之法定薪資補貼，自 111 年 1 月 18 日始正式施行，是時據以估算之期間，包含「鼓勵期」及「開辦初期」，數值偏低，導致 112 年相關經費編列低估。嗣因本部加強法令宣導，民眾與事業單位逐漸知悉相關法令與自身權益，相關政策實施一段時間後，申請人數增

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	及就業平等業務」預算編列 1 億 2,095 萬 9 千元，凍結 10 萬元，待勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出未來精進計畫之書面報告，並經同意後，始得動支。 5. 我國自 93 年起實施性別平等教育法，期望透過教育，建立性別平等概念，並推動多元友善環境。然而，在職場環境上屢見不鮮的性別歧視狀況，依舊有待改善。為提升職場多元性別友善，勞動部應採取積極措施，例如：勞動教育中性別內涵擴及不同性別、性傾向、性別認同及表達，並推動性別友善職場的訓練課程，例如勞動部或各地方政府勞動局處將同志友善職場議題納入勞動訓練課程；擬定具體積極的勞動性平政策，或者在現行標章制度中納入性別友善企業認證，以及提供更多資源協助規模較小的公司等。爰針對 113 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 1 億 2,095 萬 9 千元，凍結 10 萬元，俟勞動部研議前述方式之具體規劃，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。 6. 我國推動「職場性別友善」多年，自 91 年制定「性別工作平等法」，即明文禁止職場性別歧視，期望建立多元友善的職場環境。然而，根據臺灣同志團體近年多次進行的同志職場環境調查，有近三成者受訪者，曾在工作場域中，遇到主管、同事等發表歧視或是不友善言	加。112 年編列產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助預算共計 4,225 萬 6 千元，截至 8 月底止，核發 4,550 萬 3 千元，超過 112 年度編列之預算，已向就業保險基金短期週轉支應 3,562 萬 1 千元。113 年已參酌實際核付情形編列。 四、有關改善性別歧視部分，查性別平等工作法為保障性別工作權之平等，明文禁止性別歧視。依第 7 條規定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。受僱者如因性傾向及性別認同而遭受歧視或不平等待遇等情，可逕向各地方勞工行政主管機關提出申訴，經認雇主有違法事實，將依法裁罰鍰外，主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名。 五、有關提供性騷擾被害人系統性處理及友善協助措施部分，查性別平等工作法有關性騷擾防治規定，公務人員、教育人員及軍職人員亦適用之，惟申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理。為使雇主落實職場性騷擾防治義務，本部已於 113 年 1 月 17 日

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	論。此外，每年近 400 件性別歧視申訴案件中，卻僅有五件以下與性傾向及性別認同相關。究其原因，可能是公司未提供明確申訴管道機制，使得勞工不瞭解相關機制，甚至對於機制信任度低，導致雖有法律制度，卻無法落實的情況發生。為保障勞工擁有安心、無歧視的職場環境，針對性傾向及性別認同相關之性別歧視，勞動部應進行研究與調查，釐清勞工不願意或者無法申訴之原因，並藉此調整申訴機制，或其他配套措施，如加強宣導與教育，以強化勞工及雇主對於職場性別歧視之認知。爰針對 113 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 1 億 2,095 萬 9 千元，凍結 10 萬元，俟勞動部研議前述方式之具體規劃，以增加性別歧視申訴機制可近性，並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。 7. 臺灣少子女化趨勢持續，除了面對高齡化社會外，如何創造友善生養的環境是解決危機的關鍵。根據行政院 2023 年性別圖像統計，我國女性勞參率於 25 至 29 歲達高峰，接近九成女性在職場。然而，隨年齡增加，女性勞參率急速下降，高比例女性因為照顧工作被迫離開職場。其中，雖然目前有不分性別之育嬰留職停薪，然而，實務上育嬰留職停薪近八成，依舊以女性請領為主。為鼓勵不分性別家長參與育兒分	修正發布「工作場所性騷擾防治措施準則」(113 年 3 月 8 日施行)，該準則第 6 條規定，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，包括對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商服務；啟動調查程序；被申訴人具權勢地位，且情節重大，得暫時停止或調整被申訴人之職務；性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當懲戒或處理。同準則第 16 條規定，申訴處理單位或調查小組召開會議時，給予當事人充分陳述及答辯之機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問。期有效處理性騷擾申訴，並提供被害人友善協助。 六、本項業於 113 年 2 月 23 日以勞動會 1 字第 1130120095D 號函送書面報告資料予立法院，經立法院社會福利及衛生環境委員會於 113 年 3 月 25 日會議審查，同意動支，並經立法院 113 年 4 月 16 日台立院議字第 1130701000 號函復在案。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	工，勞動部應推動若雙親都將育嬰留職停薪津貼請滿，應有額外一個月津貼的鼓勵措施，避免照顧責任重擔落在單一性別，以及平衡職場與照顧責任。爰針對 113 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 1 億 2,095 萬 9 千元，凍結 10 萬元，俟勞動部研擬上述規劃可行性，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。 8. 經查勞動部統計年報，性別工作平等申訴案件統計當中，111 年的性別歧視案件數量為 154 件，其中評議件數為 98 件，而 110 年的性別歧視案件數量為 158 件，其中評議件數為 103 件，雖較前 1 年度低。但在招募、甄試、進用項次上，111 年為 33 件，其中評議件數 28 件，而 110 年為 24 件，其中評議件數 21 件，就防制職場工作性別歧視，於招募、甄試、進用方面，有可精進空間。爰此，針對 113 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 1 億 2,095 萬 9 千元，凍結 10 萬元。俟勞動部提出精進方案，以書面報告送交立法院社會福利及衛生環境委員會，並經同意後，始得動支。 9. 113 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」之「業務費」預算編列 215 萬 1 千元，係為研議職場平等相關措施、辦理協助育嬰留職停薪之受僱者返回職場之措施等。惟依據 111 年度審計報告，我國「性	

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	別工作平等法」第 15 條將「產檢假」、「陪產檢及陪產假」分別由 5 日增加為 7 日，其中第 6、7 日之薪資，可向勞動部申請補助，勞動部為此於 111 年度預算中編列 3 億 6,259 萬元作為薪資補助，但 111 年度實際列付金額僅 4,524 萬元，執行率只有 12.48%，預算執行成效不佳；且依據勞動部 109 年調查報告，育嬰留停返回職場者雖高達 94.98%，但有 7.47% 旋於 111 年底前離職，連同期滿未返回職場者，總計有 12.48% 之育嬰留停受僱者於期滿後未返回職場或短暫返回職場旋即離職，爰針對 113 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 1 億 2,095 萬 9 千元，凍結 10 萬元，要求勞動部通盤檢討現行育嬰留停重返職場之協助措施及相關預算執行，向立法院社會福利及衛生環境委員會於 3 個月內提出書面報告，並經同意後，始得動支。	
72.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (二十二) 根據聯合國人口基金 (UNFPA) 108 年發布「各種低生育率之政策效果？(Policy responses to low fertility: How effective are they?)」研究報告，日本、韓國等東亞國家低生育率原因包括：僵化、工時長的勞動職場，使女性難以兼顧工作與家庭，顯示育兒時間為影響生育意願之關鍵因素。因應我國少子女化的問題，行政院推動「我國少子女化對策計畫(107 至	一、勞動基準法第 30 條第 8 項及性別平等工作法第 19 條規定，勞工如有育兒需求，可依規定向雇主提出申請。為鼓勵企業推動彈性工作，本部辦理「工作生活平衡獎」評選暨表揚，藉此激勵更多企業響應與推動。另本部每年與各地方勞工行政主管機關共同辦理「勞動基準法令研習會」及「職場平權及性騷擾防治研習會」加強宣導彈性工作措施，增

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	113 年)」，由勞動部主政「友善職場的育兒措施」、「鼓勵民間企業參與托育服務」、「擴大公部門員工托育服務」3 項對策。為建構友善生養職場，勞動部已陸續修正法規命令，惟據「110 年勞工生活及就業狀況調查」結果，110 年勞工有延長工時（加班）者占 46.3%，較 109 年上升 2.5 個百分點，平均每月延長工時為 14.9 小時；勞工月延長工時曾經超過 46 小時者占 4.2%，較 109 年略升 0.1 個百分點，而需要服務單位提供工作與生活平衡措施者高達 96%，允宜研謀政策導引社會與企業共同認知育兒對社會結構之重要性，並就彈性工時或降低工時研商精進措施，以改善職場高工時環境，請勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	進事業單位及勞工對相關法令之認知，以營造友善職場環境。 二、本項業於 113 年 3 月 15 日以勞動條 3 字第 1130147793 號函送書面報告資料予立法院。
73.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (二十三)有鑑於我國人口高齡化及少子女化的嚴峻挑戰，「上有父母、下有子女」之勞工，可能有因照顧負擔沈重，而被迫退出職場的情況日益增加。中華民國家庭照顧者關懷總會曾做過調查，家庭照顧者平均照顧時間 9.9 年，每天平均照顧高達 13.6 小時，其中更有七成為女性，這顯示女性面臨照顧重擔的處境，非常嚴重。這樣的情況，可能造成有長照需求之家庭收入銳減、企業失去熟練勞工或中階主管的人力資源，更嚴重者，日後落入失業貧窮的惡性循環，更將成為國家福利的重擔。現行雖有長照 2.0 之服務，然而服務尚有申請時	一、因應高齡化社會，包括受僱者在內的所有國民，均有可能因為家人長照之需求，面臨家庭及就業兩難。為達到照顧不離職，完善的長期照顧安排制度，最周延的方式，應該是從現行長期照顧體制下通盤規劃考量，縮短長照銜接的空窗期。本部曾邀請相關團體代表、學者專家及相關部會召開會議討論，與會代表認為，仍需瞭解受僱者對於長期照顧資源之實際需求，且對於申請之資格條件、日數、適用事業單位規模、雇主人力調配及經費來源尚有所疑義，仍需

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	間，例如進行重要的評估、訪視，以及行政程序的等待，導致勞工仍有請假處理長照安排的需求。根據長照中心估計，申請長照服務行政流程至少 1 至 2 個月。為鼓勵政府、雇主、勞工共同負擔照顧責任，參考日本零介護離職政策的 93 天顧老假，勞動部應新增長期照顧安排留職停薪之規定，例如，讓有長照安排需求之勞工，可有 30 天有薪假及 150 天彈性長照安排假，安排長照服務，真正落實「照顧不離職」。爰請勞動部研議長照安排假，於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	審慎評估。另依本部 111 年調查，事業單位不同意法令增加「長期照顧安排假」之比率占 65.8%；不同意的主要原因為「單位（公司）人力無法負擔此項假別」；針對受僱者調查部分，未來法令如新增受僱者為照顧家庭成員可申請「長期照顧安排假」，主要用於「處理臨時突發狀況」居多。又受僱者認為，若無薪資或津貼補助，將會影響申請「長期照顧安排假」之意願，其比率將近 59%。因此，若要訂定長期照顧安排假，其申請對象、期間及事由必須有合理配套及規範，而若要給予津貼，亦必須有穩健之財務來源。至於外界所提，是否可用就保基金支應，因部分工作者（例如無一定雇主之勞工或自營作業者）雖非就業保險適用對象，但亦有需求，爰有關財源規劃仍須審慎。有鑑於我國產業仍以中小型及微型企業為主，本部將持續蒐集意見，審慎評估。 二、本項業於 113 年 5 月 15 日以勞動條 4 字第 1130148138 號函送書面報告資料予立法院。
74.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (二十八)政府為協助受僱者兼顧工作與家庭照顧責任，於性別工作	一、查本部訂有育嬰留職停薪復職之協助措施實施計畫，本部勞工保險局配合計畫實施，每月定期

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	平等法明定符合法規規範之受僱者，得申請育嬰留職停薪。依據勞動部近5年(107至111年)「工作場所就業平等概況調查」顯示，育有3歲以下子女受僱者申請「育嬰留職停薪」比率未有明顯增加，主要是因為受僱者擔心收入減少或影響考績、升遷或不平等待遇等；另根據勞動部調查育嬰留職停薪期滿復職關懷調查報告結果，109年的狀況和111年的狀況雖然無相當的差距，但是總計有12.48%受僱者於育嬰留職停薪期滿後未返回職場，或短暫返回職場後隨即辭職，顯示要兼顧育兒與工作仍有相當的困難，政府應協助營造更友善的育兒職場環境。請勞動部針對上述狀況，分析其未能持續投入職場的原因，並提出相關的解決方案，以督促事業單位落實性平工作平等法令，建構更完善的友善生養環境。	彙整勾選「同意接受後續關懷協助」之申請就業保險育嬰留職停薪津貼受僱者名冊資料，並提供各地方勞工行政主管機關進行後續關懷。 二、另查112年提供育嬰留職停薪期滿願意接受服務訊息之受僱者後續關懷達26,151人次。另查育嬰留職停薪起迄日期在112年1月1日至112年6月30日期間，並於112年12月31日期滿後返回職場達97.1%，整體來看，絕大多數申請育嬰留職停薪之女性，並未因此離開職場。至有關2.9%原有返回職場，之後未再加保而離開職場一節，依本部109年「育嬰留職停薪期滿復職關懷調查報告」，少數未即返回職場者，其主要原因係「希望親自照顧小孩」及「想從事工時較短或較彈性的工作」調查結果，推測可能為轉換其他工作之空窗期或個人生涯規劃所致。 三、為強化受僱者對各項工作平等措施及育嬰留職停薪復職相關權益之認知，本部持續透過網站、臉書及摺頁等多元管道宣導，並與各地方勞工行政主管機關共同辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」，以督促事業單位落實性別平等工作

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		法令，未來賡續規劃辦理相關計畫，以建構更完善之友善生養環境。
75.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (三十)113 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 1 億 2,095 萬 9 千元，凍結 20 萬元，要求勞動部應邀集公務人員、教育人員、軍職人員相關主管機關及各該基層代表團體，研商當各該機關未落實「性別平等工作法」所定雇主責任時，應如何予以議處，以保障職場平權，就業平等。俟勞動部召集上開會議，並於會議後向立法院社會福利及衛生環境委員會提出研商情形書面報告，並經同意後，始得動支。	一、本部業於113年1月18日邀集相關機關進行研商，獲致結論，針對公務人員、教育人員所屬機關，對於性騷擾事件有延宕或消極不處理之情事，基於政府指揮監督體系，得向上級機關陳訴，由上級機關督責所屬機關依法辦理。 二、本項業於113年2月23日以勞動會 1 字第 1130120095F 號函送書面報告資料予立法院，經立法院社會福利及衛生環境委員會於 113 年 3 月 25 日會議審查，同意動支，並經立法院 113 年 4 月 16 日台立院議字第 1130701000 號函復在案。
76.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (三十九)依據「性別平等工作法」第 10 條第 2 項規定，雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避因性別及性傾向產生的差別待遇行為。反觀同法第 9 條，僅規定雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。可見雇主若以降低福利措施，來掩蓋因性別及性傾向而有差別待遇之事實，受僱者恐無法依法保障自身權益。航空業工會團體於 2023 年曾提出航空公司實際發生之案例，原先女性空服員工作鞋補助一雙 1,650 元、男性空服員一雙	一、查性別平等工作法第 9 條規定，雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。同法施行細則第 2 條規定略以，本法第 9 條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。另查勞動基準法施行細則第 7 條規定，福利及其他勞資權利義務有關事項，應由勞雇雙方於勞動契約中約定，並依約履行，倘有變更，應經

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	2,500 元，因工會向地方政府申請性別歧視認定，公司隨即透過降低男性空服員的工作鞋補助，致與女性空服員相同，明顯有片面調降勞動條件來規避「性別平等工作法」之疑慮。企業透過降低單一群體之勞動條件，並非促進實質性別平等之作法，亦不利整體勞動環境健全發展並向上提升。為真正貫徹憲法消除性別歧視、落實性別地位實質平等之精神，爰要求勞動部於 3 個月內針對如何避免雇主以降低其他受僱者福利之方式，規避因性別及性傾向所產生之差別待遇行為，研擬修法可行性評估，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	勞雇協商議定，雇主尚不得片面變更。復查性別平等工作法第 34 條規定略以，受僱者或求職者發現雇主違反第 9 條規定時，得向地方主管機關提起申訴。前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。又依同法第 38 條之 1 規定，違反者處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰並公布姓名。綜上，有關雇主以降低其他受僱者福利之方式，規避因性別及性傾向所產生之差別待遇，於現行法令已有相關規範，尚屬適當。又本部每年與各勞工行政主管機關共同辦理職場平權及性騷擾防治研習會，並將持續透過網站、臉書及摺頁等加強性別平等工作法令宣導，以營造更為友善之職場環境。 二、本項業於 113 年 5 月 16 日以勞動條 4 字第 1130148145 號函送書面報告資料予立法院。
77.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (四十)根據「性別平等工作法」第 2 條規定，公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。意即公務機關受僱者遭受性騷擾並提起申訴，所屬機關若不處理或受僱者不服機關所為調查及懲處結果，尚無法依本法向上級主管機關申訴，僅能透過行政訴訟，曠日廢時、身心	一、為強化公部門善盡職場性騷擾防治之雇主責任，本部業邀集相關機關進行研商，獲致結論，針對公務人員、教育人員所屬機關，對於性騷擾事件有延宕或消極不處理之情事，基於政府指揮監督體系，得向上級機關陳訴，由上級機關督責所屬機關依法辦理。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	折磨。經新聞媒體、民眾陳情揭露，國內已有多起發生於公務機關內之性騷擾案件，當申訴人因所屬機關未依法處置、處理不當，導致申訴人未能即時維護權益、儘速遠離敵意環境，免於受到2次傷害，最後亦僅有少數申訴人具有心力及資源投入冗長之行政救濟程序。面對職場性騷擾零容忍，公部門更應以身作則，除加強課予雇主（負責人）預防及處置責任，受僱者得向地方主管機關之申訴、審議及訴願等救濟權利更需被保障。爰要求勞動部於3個月內研議刪除「性別平等工作法」第2條第2項之但書規定，使公務人員、教育人員及軍職人員得以全面適用該法，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	二、本項業於113年5月17日以勞動條5字第1130148165號函送書面報告資料予立法院。
78.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (四十一)依據2018年8月新聞報導揭露，曾發生有女特助遭公司董事長趁機於兩人前往澳門出差，濫用職權要求女特助協助做頭皮保養，後續更在受害人咖啡中下藥，並強行施以性騷擾行為。後續由臺灣橋頭地方檢察署偵查終結後，認定該公司董事長違法，然因於澳門犯行，非我國「刑法」效力所及，最終予以不起訴處分。又依據航空業工會團體於2023年揭露，我國國籍航空空服員飛抵荷蘭落地後，遭同公司同班機機師言語性騷擾，公司後續調查亦認定構成性騷擾行為，然通報地方主管機關後，卻因事發地不在國內，而主張無法裁罰性騷擾行為人。「行政罰法」第6條第3項規定，違反行政法上義務之行為或結果，有一在中華民國	一、於我國境內具有勞雇關係之受僱者，均適用性別平等工作法。依該法，雇主知悉受僱者遭受性騷擾時，應採取立即有效之糾正及補救措施，包括對性騷擾事件進行調查，及對行為人為適當懲戒或處理。若雇主未處理，或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，申訴人均可逕向地方主管機關提起申訴。爰縱受僱者係於我國境外發生工作場所性騷擾事件，相關規定已可督責雇主善盡防治責任，並對所僱行為人加以懲戒或處置。 二、本項業於113年5月17日以勞動條5字第

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	國領域內者，為在中華民國領域內違反行政法上義務。然而，根據前述案例顯示，於境外出差工作、執行公務時遭受性騷擾行為，卻恐因「行為」事發地非屬我國境內，難以裁罰處置。若將性騷擾行為事發地區分我國境內外，恐變相鼓勵性騷擾行為人於國境外犯行，甚至對於工作性質需經常跨境提供勞務之勞工而言，實屬缺乏充足保障。爰要求勞動部考量性騷擾行為本身及其對受害者之身心影響具有去地域性、延續性等性質，針對「性別平等工作法」第2條明定在中華民國領域外違反本法者，應適用「行政罰法」第6條第3項規定，研議評估可行性，並於3個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	1130148155 號函送書面報告資料予立法院。
79.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (四十二)根據「性別平等工作法」第13條第6項規定，雇主應採取適當措施，防治性騷擾發生，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。又根據「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第12條及第13條，規定雇主考量性騷擾行為情節輕重，對被申訴人進行適當懲戒或處理，同時應持續追蹤、考核及監督，確保懲戒有效執行，避免相同事件或報復情事發生。惟民眾陳情個案及媒體揭露案件時常發生經雇主懲戒之被申訴人，再次於同一工作場所、對同一對象	一、本部業修正「工作場所性騷擾防治措施準則」，範定雇主應對性騷擾行為人為適當之懲戒或處理，並應追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。又，本部編製之「職場性騷擾申訴處理指導手冊」，對行為人之懲戒種類，已有舉例建議，可供事業單位參考運用。 二、本項業於113年5月13日以勞動條5字第1130147780號函送書面報告資料予立法院。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	或他人實施性騷擾行為，意即屆期未改善之累犯。顯示雇主懲戒處理、後續考核追蹤未必能有效改正、防止被申訴人再犯性騷擾行為。為確保工作環境友善安全、杜絕職場性騷擾累犯，爰要求勞動部針對雇主懲戒及處理措施訂定標準及對應態樣，作為事業單位負責人採取懲戒之依據及參考，並於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	
80.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (四十三)「性別平等工作法」部分條文修正案已於 2023 年 8 月 16 日經總統修正公布，部分條文自公布日施行，其餘條文則自 2024 年 3 月 8 日施行。其中，修正後條文第 32 條之 1，明定受僱者或求職者（下稱申訴人）遭受性騷擾，應向雇主提起申訴，若被申訴人屬最高負責人或僱用人，或不服被申訴人之雇主所為調查或懲處結果，得逕向地方主管機關提起申訴。惟地方主管機關若要對被申訴人處以罰鍰，僅限於被申訴人屬最高負責人或僱用人之情形方得為之，而不包含被申訴人非屬最高負責人或僱用人之情形，預防效果誠屬有限。爰要求勞動部研議評估，除強化雇主防治責任外，針對非屬最高負責人或僱用人之被申訴人，於行政機關認定性騷擾行為成立時，是否亦能對其課處行政罰，於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	一、針對非屬最高負責人或僱用人之被申訴人，地方主管機關調查時，被申訴人如無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料，將依法處罰。又，地方主管機關認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當，得令雇主於一定期限內採取必要之處置；雇主未依限處置者，最高可處新臺幣 100 萬元。相關規定可督責雇主善盡防治責任，並對行為人加以懲戒或處置。 二、本項業於 113 年 5 月 13 日以勞動條 5 字第 1130147784 號函送書面報告資料予立法院。
81.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】	一、性別平等工作法第 5 條已明定性別平等工作會應納入專精性別及勞工

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	(四十四)根據「性別平等工作法」第5條規定，各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。同時，亦針對性別平等工作會委員人數、性別、身分別及專業領域設定員額比例。惟該條文僅要求各地縣市政府應設性別平等工作會，並未要求公開歷屆委員名單至政府網站，而是由縣市政府自行選擇揭露與否，例如臺中市政府即於勞工局網站提供委員名單，供民眾檢視參考。為促進政府資訊公開透明，並使民眾、團體、機關及事業單位進行有關性別工作平等之諮商服務、政策訂定或團體協約之協助，或提起申訴審議案件前，均能夠事先透過公開資料，初步了解該地主管機關之性別平等工作會的委員組成、專業背景及實務經歷。爰要求勞動部研議評估於「性別平等工作法」第5條明定各級主關機關應公開性別平等工作會委員名單、專業經歷及相關背景，並於3個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	事務之專業人士。又各級主管機關亦均就性別平等工作會事項另為規範，相關規定應足以確認其專業及相關背景。是否公開委員名單相關資訊，仍宜由地方主管機關自行衡酌。 二、本項業於113年5月16日以勞動條5字第1130148150號函送書面報告資料予立法院。
82.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (四十六)113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」預算編列1億1,696萬8千元。經查勞動部自110年7月1日起辦理留職停薪補助案及產檢假補助案，並自111年1月18日起辦理陪產檢及陪產假薪資補助案，112年度補助款不足經費以借款方式支應，相關經費需求由113年度單位預算支應；建議應注意資金調度及運用情形，並定期檢視相關薪資補助案對改善	一、查112年編列產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助共計4,225萬6千元，係參酌110年10月至111年2月實際核付情形，以申請人數1萬2,000人為基準編列，惟因產檢假、陪產檢及陪產假多2日之法定薪資補貼，自111年1月18日始正式施行，是時據以估算之期間，包含「鼓勵期」及「開辦初期」，數值偏低，導致112年相關經費編列低估。嗣

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	兩性平等及少子女化等相關政策之成效，俾供未來施政調整之參考。爰此，請勞動部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	因本部加強法令宣導，民眾與事業單位逐漸知悉相關法令與自身權益，相關政策實施一段時間後，申請人數增加。112年截至8月底止，產檢假薪資補助與陪產檢及陪產假薪資補助核發4,550萬3千元，已超過年度預算，相關不足支應部分，另先洽借就業保險基金短期週轉，爰113年預算另編列3,615萬2千元償還薪資補助借款。爰此，113年全年所需薪資補助預算，已核實參酌111年2月至112年1月實際核付情形、近1年平均核付人數成長率及近5年基本工資成長率，編列7,851萬5千元，較112年預計支出總數額7,802萬7千元，並未大幅增列。自薪資補助開辦起截至113年1月底，產檢假薪資補助人數計2萬312人，陪產檢及陪產假薪資補助人數計2萬2,919人。 二、本項業於113年3月22日以勞動條4字第1130147856號函送書面報告資料予立法院。
83.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (五十五)2023年台灣面臨到史上最大缺工潮，2025年即將邁入超高齡社會，據勞動部統計，每年約有231萬人，因為照顧失能失智家人而受影響，其中有13萬3千人因需專職照顧而離職，此問題若未能	一、因應高齡化社會，包括受僱者在內的所有國民，均有可能因為家人長照之需求，面臨家庭及就業兩難。為達到照顧不離職，完善的長期照顧安排制度，最周延的方式，應該是從現行長期照顧體

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	改善，未來缺工只會更嚴重，面對少子高齡化的現象，政府須正視在職照顧者的需求，創造友善職場留住勞動力。根據「性別平等工作法」，現雖有家庭照顧假，但仍要併入事假計算，且1年最多只能請7天，雇主可不給薪，然照顧者面對父母的長照需求，像是出入醫院申請長照服務，陪長輩適應居服員日照中心等等，就需有薪長照安排假的設計，讓家庭照顧者得以兼顧工作與家庭。爰要求勞動部於3個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出「有薪長照安排假」的可行性評估書面報告，以創造友善職場留住勞動力。	制下通盤規劃考量，縮短長照銜接的空窗期。本部曾邀請相關團體代表、學者專家及相關部會召開會議討論，與會代表認為，仍需瞭解受僱者對於長期照顧資源之實際需求，且對於申請之資格條件、日數、適用事業單位規模、雇主人力調配及經費來源尚有所疑義，仍需審慎評估。另依本部112年調查，事業單位不同意法令增加「長期照顧安排假」之比率占65.8%；不同意的主要因為「單位（公司）人力無法負擔此項假別」；針對受僱者調查部分，未來法令如新增受僱者為照顧家庭成員可申請「長期照顧安排假」，主要用於「處理臨時突發狀況」居多。又受僱者認為，若無薪資或津貼補助，將會影響申請「長期照顧安排假」之意願，其比率將近60%。因此，若要訂定長期照顧安排假，其申請對象、期間及事由必須有合理配套及規範，而若要給予津貼，亦必須有穩健之財務來源。有鑑於我國產業仍以中小型及微型企業為主，相關制度建置牽涉範圍廣泛，本部將持續蒐集意見，凝聚共識，審慎評估。 二、本項業於113年4月30日以勞動條4字第

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
		1130148034 號函送書面報告資料予立法院。
84.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (五十九)「性別平等工作法」部分條文修正案已於112年8月16日經總統修正公布，部分條文自公布日施行，其餘條文則自113年3月8日施行。其中，修正後條文第三十二條之二第一項，明定地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。為保障申訴人有選擇信任之協助團體進行相關調查程序之權利，勞工得要求工會陪同，並提供專業協助，包含案件描述及釐清、政策法律知識及對公司管理資訊的掌握。此外，當違反事項牽涉同工不同酬、津貼、獎金、服裝及生理假請假規範等集體勞動條件範疇，應開放由工會或基層受僱團體代表進行申訴，使調查過程更臻順利完善。爰要求勞動部研議評估於「性別平等工作法」規定申訴案件若涉及集體勞動條件，可由工會或基層受僱團體代表申訴之可行性，另研議將工會團體納入同法第三十二條之二第一項所稱「專業人士或團體」之範圍，並於3個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	一、受僱者或求職者倘依性別平等工作法規定向主管機關提起申訴，現行已可依行政程序法規定委任代理人。另地方主管機關調查性騷擾申訴案件時，如評估工會團體具備相關調查專業知能，亦得委請協助，並未將工會團體排除。 二、本項業於113年5月17日以勞動條5字第1130148166號函送書面報告資料予立法院。
85.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (六十一)我國兩性薪資差距係依行政院主計總處「受僱員工薪資調查」資料編算，根據其最新修正資料，111年工業及服務業男性受僱員工每人每月總薪資為6萬3,219	一、兩性薪資的差距於世界各國皆有，除了性別之外，也受到工作性質、年資及學經歷等影響。以我國而言，差距逐年縮小外(14.7%)，亦相對低於美國的17%，日本及韓國的30%以上。自我國開始發

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	元，總工時 169.7 小時，平均時薪 373 元；女性受僱員工每人每月總薪資為 5 萬 1,636 元，總工時 164.6 小時，平均時薪 314 元，女性平均時薪為男性之 84.2%，兩性薪資差距仍為 15.8%，與歐盟各國相較，顯有待改善。為改善男女薪資差距，請勞動部針對男女薪資差距之改善措施妥為研議，並於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	布同酬日以來，兩性薪資長期呈現拉近趨勢，疫情影響較大的 110 至 111 年，雖有短暫偏離，但 112 年再次回到原來的下降軌道。另兩性薪資差距亦易受性別職業隔離影響，包含工作性質、類型、年資、學經歷等因素，並涉及教育、家庭等面向，本部亦與相關部會共同努力，逐漸化解因為刻板印象帶來的學習以及職業發展選擇。勞動基準法及性別平等工作法除了同工同酬的規範外，也有禁止性別歧視及促進工作平等的各項規定。本部今年也開始推動「事業單位同工同酬自我檢核表」，落實性別同工同酬規定，促進職場工作平權。為落實相關法令，本部除每年與各地方勞工行政主管機關共同辦理職場平權法令研習會，也持續透過多元管道，加強事業單位對相關法令的認識與瞭解，以營造友善職場環境。 二、本項業於 113 年 4 月 26 日以勞動條 4 字第 1130148035 號函送書面報告資料予立法院。
86.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-職業安全衛生署】 (九)因應 MeToo 事件，「性別平等工作法」修法通過，強化職場性騷擾防治相關機制、保障被害人權益	一、已於年度勞動檢查方針將性別平等工作法列為監督檢查重點，以督促事業單位建構預防與處理性騷擾之機制，落實促進工作平等措施。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	等。考量過往勞動部並未針對各事業單位性工法落實情形進行勞動檢查，又因「性別平等工作法」修正上路、各事業單位需符合相關新增或修正之規定，就此機會通盤檢視各事業單位「性別平等工作法」落實情形，實有必要。爰請勞動部職業安全衛生署研議將「性別平等工作法」納入113年度勞動檢查方針之監督檢查重點、並規劃專案勞動檢查，於3個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	二、配合新修正公布之性別平等工作法，於113年規劃辦理「性別平等工作法專案檢查」，預計執行300家次，將針對性別歧視之禁止、職場性騷擾之防治與促進工作平等措施三大面向查核各該文件與措施之訂定內容、揭示與運作情形，另並擇部分場次，邀請外部專家陪同參與，以提升檢查效能。 三、本項業於113年3月21日以勞職授字第1130203149號函復立法院。
87.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-職業安全衛生署】 (二十六)我國目前關於公務人員職業安全衛生之保障，主要係本於「公務人員保障法」第19條之規定，由「公務人員安全及衛生防護辦法」加以規範。惟目前「職業安全衛生法」規範之保障密度顯高於「公務人員保障法」之規範，使公務人員有關職業安全衛生事項之保障密度低於私部門之勞工，自應改由「職業安全衛生法」直接適用於公務人員，以弭平前述保障之差距。且工作場所之性別平等，亦屬勞工職業安全衛生保護之一環，而我國之「性別平等工作法」並未直接排除公務員適用，且比較法上亦非無將公務人員納入一般性職業安全衛生保護規範適用對象之作法。故宜以公務人員亦適用「職業安全衛生法」為原則，以破除國家與受僱公務人員間之特別權力關	一、有關原「勞工安全衛生法」修正為「職業安全衛生法」時，已與其他法律之關係，業經行政院邀集考試院及相關部會研商達成共識，如公務人員保障法、消防法、礦場安全法等就安全衛生事項有特別規定者，應優先適用各該法律之規定。 二、近年來公務人員保障暨培訓委員會已邀集各界召開會議並研議修正公務人員安全及衛生防護辦法，配合提供建議並參與研修，強化公務人員執行職務之安全衛生保障。 三、本項業於113年5月31日以勞職授字第1130204676號函送書面報告資料予立法院。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	係。爰要求勞動部職業安全衛生署應參考「性別平等工作法」第 2 條體例納入公務人員保障之作法，研議修正「職業安全衛生法」，並要求於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	
88.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動及職業安全衛生研究所】 (一)113 年度勞動部勞動及職業安全衛生研究所「勞動及職業安全衛生研究」項下「辦理工作生活平衡與友善職場研究、勞資關係與勞動條件研究」預算編列 2,334 萬 7 千元。有鑑於 2023 年諾貝爾經濟學獎得主，美國哈佛大學教授戈丁 (Claudia Goldin) 以創新的方法結合經濟史與經濟方法，證明多項不同因素在歷史上影響女性勞工的供給與需求，解釋女性就業比率提高的原因，以及性別差異為何依然嚴重，令各界對女性在過去及當代勞動市場上所扮演的角色，獲得嶄新的瞭解，惟據勞研所表示，過去 3 年來，僅產出一份以女性勞工或婦女就業為研究主題之研究報告，顯然未見對於女性勞動研究之重視，爰針對是項預算凍結 20 萬元，要求勞動部重新檢討有關女性勞動研究之資源分配，於預算通過後於 3 個月內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。	一、本所為保障女性勞動權益，於近 3 年(109 年至 111 年)曾針對「提升女性勞動參與方面」及「營造性別平等與友善職場環境方面」進行 5 個相關研究，並於 112 年進行女性身心障礙者就業困境探討、育嬰留停者未續留職場因素、疫情對婦女的影響、彈性申請育嬰假或增訂親職假之可行性、性別薪資差距影響因素等研究。另規劃於 113 年針對二度就業婦女重返職場等進行相關探討，了解二度就業婦女的就業困難及需求，亦就推動企業性別平等進行相關研究，建立企業自我檢核項目，協助企業衡量在性平方面的表現與不足之處。 二、本項業於 113 年 2 月 23 日以勞授研關字第 1133260023 號函送書面報告資料予立法院，經立法院社會福利及衛生環境委員會於 113 年 3 月 25 日會議審查，同意動支，並經立法院 113 年 4 月 16 日台立院議字第 1130701000 號函復在案。
89.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出	一、以防制兒少性影像犯

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (五)113 年度衛生福利部「保護服務業務」項下「強化社會安全網第二期計畫」預算編列 13 億 8,357 萬 7 千元，合併凍結 50 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書面報告，並經同意後，始得動支。 1. 根據衛生福利部數據指出，近年兒少性剝削案件越來越多，2020 年達 1,726 件、2021 年達 1,884 件、2022 年上半年就有 1,031 件，其中逾七成為網路犯罪，平均每天有近 6 起兒少遭性剝削案件，且案件逾七成手法為運用網路犯罪，民間團體所公布之《網路性剝削情境風險辨識調查》，兒少對常見的情境風險辨識平均為 8.99 分，在風險管理意識上需避免暴露危險之中，其中低於整體平均的 12 至未滿 15 歲更待強化；另查，台灣展翅協會統計，其檢舉熱線數據亦顯示，性勒索在近 2 年占比最高，而整體性暴力相關諮詢，也從總案件四成提高到五成，2022 年接獲之檢舉量比前年還高，而且都有二成五涉及兒少性虐待、性剝削，還有不少案件是未經同意就散布成人性私密影像，顯見兒少數位性暴力問題相當嚴峻。爰此，針對 113 年度衛生福利部「保護服務業務」項下「強化社會安全網第二期計畫」預算編列 13 億 8,357 萬 7 千元，凍結 50 萬元，請衛生福利部向立法院社會福利及衛生	罪議題為教育宣導主題，加強網路風險、新興犯罪手法，及相關刑事罰責宣導。另加強部會協力，增進兒少性犯罪查緝及再犯預防，落實責任人員通報，以保障兒少權益。 二、衛福部業修正 113 年度推動兒少保護區域醫療整合中心計畫，明定社政單位與兒保醫療中心權責分工，並透過聯繫會議或研討會，增進社政單位與兒保醫療中心合作，以強化雙方服務量能。 三、為提升各地方政府進用保護性社工人力，衛福部持續透過提升補助經費比例、保障保護性社工薪資待遇、強化專業知能及多元人力招募等策略，以增進其專業久任，落實人力進用。 本項決議於 113 年 2 月 22 日以衛部會字第 1132460113B 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 113 年 3 月 28 日會議審查通過，准予動支，並經立法院於 113 年 4 月 23 日以台立院議字第 1130701148 號函復在案。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	環境委員會提出有效降低兒少數位性暴力之具體對策書面報告，並經同意後，始得動支。	
90.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (四十五)有鑑於網際網路快速傳播之特殊性，性私密影像一旦被上傳到網際網路空間，就面臨難以真正下架的困境。未經同意被散布性影像者，即面臨極為痛苦的數位性暴力，其傷害絕不亞於實體性暴力，且受害者有高比例的女性及多元性別者。即便我國於112年1月通過性影像四法聯防法案，賦予警察、檢調機關公權力，要求行為人刪除、交付、下架性影像，也要求網際網路平台對其限制瀏覽，然實務上仍發現，一旦性影像被上傳，該影像將如同無限增生般，出現在不同的平台，使被害人不斷落入恐懼與害怕。為杜絕未經同意散布性影像的犯罪行為，保障性別弱勢群體被害人免於數位性暴力的威脅，請衛生福利部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出改善作為之書面報告。	一、為保障國人免受數位性暴力的威脅，衛福部分別就明定性影像限制瀏覽或移除之程序及時限、建立性影像處理中心及提供諮詢服務、建構兒少性影像比對移除機制、建立處理程序及溝通平臺、提供被害人保護扶助措施、性影像限制瀏覽或移除程序教育訓練、性影像防治大眾宣導等辦理情形逐一說明。 本項決議於113年3月11日以衛部護字第1131460250號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。
91.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (四十六)有鑑於網際網路快速傳播之特殊性，性私密影像一旦被上傳到網際網路空間，就面臨難以真正下架的困境。未經同意被散布性影像者，即面臨極為痛苦的數位性暴力，其傷害絕不亞於實體性暴力，且受害者有高比例的女性及多元性別者。即便我國於112年1月通過性影像四法聯防法	一、為保障國人免受數位性暴力的威脅，強化境外網站性私密影像下架，衛福部分別就明定性影像限制瀏覽或移除之程序及時限、建構兒少性影像比對移除機制、建立性影像處理中心及提供諮詢服務、加快處理程序及溝通平臺等面向逐一說明。 本項決議於113年3月11日以衛部護字第1131460251號函送書面報

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	案，然實務上，一旦該性影像被上傳至境外網站，我國將無法可管。為保障國人免受數位性暴力的威脅，爰請衛生福利部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出境外網站性私密影像下架之書面報告。	告予立法院，並副知社會福利及衛生環境委員會。
92.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (四十七)臺灣自 112 年 5 月 31 日開始的#MeToo 運動，有許多案例是來自 10 幾年前、幾 10 年前的侵害，許多人受害時，礙於行為人的權勢，難以為自己站出來。這波運動突顯性騷擾在被害人身上不成比例的傷害，更顯示現行制度的缺漏。立法院於 112 年 7 月通過「性騷擾防治法」部分條文修正，其中針對未成年遭受性騷擾之被害人及權勢性騷擾被害人，申訴期限由 1 年延長至 3 年。然考量到實務狀況，衛生福利部仍應研議未成年時受害及權勢性騷擾被害人，申訴年限不受限制之可行性。為加速對性騷擾被害人權益之保障，爰請衛生福利部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	一、為提升民眾對性騷擾事件之覺察及敏感度，衛福部針對修法重點(含延長申訴期限)，製作「迎戰性騷新法起跑」懶人包及性騷擾防治宣導素材，並規劃辦理相關教育訓練；衛福部業擬定「衛生福利部推動性騷擾防治法中長程個案計畫」及「衛生福利部 113 年度強化直轄市、縣(市)政府推動性騷擾防治方案」，補助地方政府充實人事及業務經費，以強化性騷擾防治業務量能。 本項決議於 113 年 3 月 11 日以衛部護字第 1131460249 號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。
93.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (四十八)針對「性騷擾防治法」第 27 條，由於各直轄市、縣(市)主管機關對於性騷擾行為之行政裁罰缺乏一致標準，導致歷年來平均裁罰金額過低。衛生福利部應邀集各直轄市、縣(市)主管機	一、為利裁罰有一致性標準，衛福部業研擬違反性騷擾防治法案件裁罰基準參考表，並於 113 年 1 月 12 日邀集國防部、行政院人事行政總處、內政部警政署及各地方政府，召開會議討論、確認在案。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	關、長期服務被害人之婦女團體、社福團體，就該裁罰基準，擬定指引供地方政府參照。為加速對性騷擾被害人權益之保障，爰請衛生福利部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	本項決議於 113 年 3 月 12 日以衛部護字第 1131460258 號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。
94.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (四十九)現行國內的家庭暴力防治體系，對遭遇家暴的同志兒少缺乏相關的服務數據與政策規劃，遭遇親密關係暴力的同志被害人占整體親密關係暴力通報案件的比率也僅約 2%。然而，根據行政院 112 年「我國多元性別者生活狀況調查」，同志遭遇到的社會敵意（包括歧視、暴力與騷擾）中，有 32%的歧視及 26%的暴力來自於原生家庭。而同性間的親密關係暴力，則因其特殊性，例如強迫出櫃的暴力樣態、社會支持度較低、利用疾病污名威脅恐嚇等，加上社會的友善程度不足，造成求助意願、求助比例低，難以獲得支持。為提升家暴體系的同志友善度及包容性，衛生福利部應研議提出系統性改善作為，例如：1. 建置給同志兒少、成人的庇護安置資源；2. 建立累積服務同志個案經驗的策略與方法；3. 提升家暴防治網絡中的各種資源，如心理諮商、精神醫療、法律諮詢、支持團體、相對人服務等，對同志個案的友善度與包容性；4. 改善醫院對同志友善度教育訓練嚴重不足之問題。請衛生福利部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出改善作為之書面	一、為提升家暴防治專業人員敏感度，衛福部業完成親密關係暴力危險評估表修正版(TIPVDA2.0)，自 112 年起全面使用，擴大適用對象於同志伴侶，並增列相關提醒問項，協助工作者瞭解被害人生活文化處境、覺察多元族群面臨的交織影響；另在服務層面，現行庇護處所透過租金補助、連結轄內住宅服務資源、租屋服務平臺、協助申請購置住宅貸款利息補貼等多元方式，提供遭受暴力之被害人居住服務。另衛福部亦運用公益彩券回饋金補助民間團體辦理家庭暴力被害人多元族群服務方案，以有效協助該族群及其家庭。 本項決議於 113 年 2 月 2 日以衛部護字第 1131460076 號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。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	報告。	
95.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (五十)根據婦女救援基金會調查，在68%有童年目睹家暴與受暴經驗者中，八成以上出現負面自我價值感、77%曾有自殺念頭、49%曾有自傷行為；並且有六成的人害怕踏入婚姻或親密關係，至少五成以上的人因此影響親子關係、就業和職場適應、人際關係。該調查發現，有目睹或家暴經驗者，僅有8.6%在童年時期接受過社工服務者，成年受暴者有高達至50.4%沒有尋求過資源協助，且有60.4%受訪者表達自己需要協助。有鑑於現今衛生福利部已針對童年有性創傷者，委託民間辦理創傷復原中心提供服務，並於方案內配置社工人員與心理諮商等資源。衛生福利部應針對童年目睹家庭暴力、童年遭受家庭暴力之成年被害人，因童年創傷經驗影響生活者，提供創傷復原服務。為保障童年目睹及經驗家暴的成年人，同時預防家庭暴力代間傳遞的可能性，請衛生福利部向立法院社會福利及衛生環境委員會提出具體作為之書面報告。	一、針對童年目睹及經驗家暴之成年人，家庭暴力防治法部分條文修正案業增訂第58條之2，並於112年12月6日公布，衛福部業於113年7月3日完成相關子法修正事宜，明定由被害人居所地就近提供身心治療等服務。未來將持續挹注經費補助民間團體提供相關服務，並督導地方政府整合社政、社區心理衛生中心及醫療院所之相關資源，提供是類被害人相關身心治療、諮商、社會與心理評估及處置等服務措施，俾協助被害人身心復原。 本項決議於113年3月12日以衛部護字第1131460257號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。
96.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (五十二)113年度衛生福利部「保護服務業務」項下「推展性別暴力防治」預算編列1億3,216萬1千元，其預期成果係為：有效督導及推動性騷擾、家庭暴力、性侵害防治……等業務。惟根據家	一、衛福部布建各項保護服務資源及防治宣導，強化初級預防，提升民眾防暴意識；落實次級預防，及早發掘受暴個案及家庭；並深化三級預防，透過充實保護性社工人力，結合民間團體發展多元服務方案及精進專業知能與服務品質，以有效

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	庭暴力防治之研究，對於被害人社工以「賦權」教育方式，最能夠讓被害人習得「脫離暴力循環」之道，爰要求衛生福利部就家庭暴力防治精進計畫，於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	維護被害人人身安全。 本項決議於 113 年 1 月 31 日以衛部護字第 1131460077 號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。
97.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (五十四)113 年度衛生福利部「保護服務業務」項下「強化社會安全網第二期計畫」預算編列 13 億 8,357 萬 7 千元，有鑑於：1. 司法院 109 年 12 月 31 日針對性犯罪者刑後強制治療案公布釋字第 799 號解釋，涉及衛生福利部主管之「性侵害犯罪防治法」部分，雖認原法第 22 條之 1 第 1 項及第 3 項與憲法比例原則、法律不溯及既往及信賴保護原則無違，惟指陳制度上有若干違憲或違憲疑慮之處。2. 衛生福利部已於 112 年 2 月 15 日修正公布「性侵害犯罪防治法」，依前項解釋增訂強制治療期間認定、受處分人陳述意見及身心障礙者辯護人等相關條文。惟實體配套措施方面，受處分人收治處所須與受刑人區隔，迄至 112 年 7 月底止，衛生福利部經洽詢 9 家公私立醫院，以無病房空間、精神病人後送、安全維護、鄰避效應等因素為由，回應無接辦意願。3. 綜上，衛生福利部允宜積極與醫院溝通，研擬設置強制治療專區，以及配套措施相關事宜。爰此，衛生福利部應賡續檢討與妥善規劃性侵害強制治療處所及相關配套措施，以落實司法院釋字第 799 號解釋意旨。	衛福部就性侵害犯之強制治療所需費用已訂頒給付基準，提升醫療機構承作誘因，已有醫療機構接辦相關業務。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
98.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (五十九)113 年度衛生福利部「醫政業務」項下「醫政法規與醫事人員及機構管理」預算編列 2,714 萬 3 千元。衛生福利部於 99 年起公告，各類醫事人員繼續教育辦法之「性別議題」授課講師，必須自「教育部性別平等教育師資人才庫」中選取，課程方得認證。此機制長年來運作無礙，直至「教育部性別平等教育人才資料庫審核及維護要點」於 110 年 3 月公布修正，將人才資料庫之性平教育人才採認指標進行調整，此一修正係為使該人才庫專注於「性別平等教育」，不再納入其他推動性別平等議題人才。此項政策調整，恐致各類醫事人員繼續教育之師資銳減，突顯衛生福利部長年來未自行制定各人才資料庫審核及維護要點之問題。另，雖現行亦有行政院性別平等會之師資資料庫（婦權基金會性別主流化人才資料庫及各機關師資人才資料庫），惟並非全面均持續更新，是否適宜，仍須進一步釐清。然而，繼續教育當中「性別議題」之目的，係為使課程參與者於既有專業工作中提升性別敏感度、性別意識，故師資之相關專業背景將有助於提升「繼續教育中性別議題」課程之職場連結性和實質效益性。意即，衛生福利部實應研議並建置性平師資人才庫，以供未來醫事人員繼續教育之所需。爰此，要求衛生福利部於 3 個月內研議建置醫事人員繼續教育性平師資人才庫或其他可行方	一、本部業於 112 年 11 月 17 日以衛部醫字第 1121664683 號函擴大性別議題授課講師之來源，包括「教育部性別平等教育全球資訊網-性平師資人才庫」、「行政院性別平等會之師資資料庫」及近 5 年內曾擔任醫事人員繼續教育性別議題課程之授課講師，以增加醫事人員繼續教育性別議題課程師資來源之多元性，另有關「醫事人員繼續教育積分管理系統」已載入醫事人員「性別議題」課程師資人才庫，供醫事人員及相關開課單位查詢。 二、本項決議於 113 年 4 月 3 日以衛部醫字第 1131662641 號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。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	案，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	
99.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (八十一)我國15至29歲自殺率呈現上升情形，2022年15到24歲的死因，自殺更為第二名，心理健康嚴重影響國人，「年輕族群心理健康支持方案」於2023年8月開始施行，為期1年，補助15至30歲青年每人3次心理諮商。然心理健康議題非短短3次諮商即可因應，且本計畫推出後1個月便已達原預估補助人數95%，政策缺乏長遠規劃，無法增進年輕族群心理健康。經查「性侵害犯罪防治法」第10條已明定，法院、檢察署、司法警察機關及醫療機構，應由經專業訓練之專責人員處理性侵害案件；專業訓練之專責人員每年應至少接受性侵害防治專業訓練課程6小時。其中6小時之專業訓練課程由衛生福利部心理健康司所主管，我國現有137家性侵害事件處理指定醫療機構，提供性侵害案件之處理，然預算中「撥充家庭暴力及性侵害防治基金辦理暴力防治處遇計畫」，未將專業訓練課程做說明及課程充能，恐影響專責人員知能與時俱進之能力。爰此，衛生福利部應賡續檢討與妥善規劃國人心理健康政策，提升國人心理健康。	一、衛福部於112年8月推動「年輕族群心理健康支持方案」，持續評估方案執行成效並滾動調整。 二、為培育及提升家庭暴力及性侵害加害人處遇人員專業知能，112年各地方衛生局及矯正機關辦理處遇人員教育訓練，其中家庭暴力認知教育輔導及親職教育輔導共82場次，計1,535人次參加；性侵害核心及進階課程共80場次，計1,476人次參加。 三、衛福部112年補助台灣護理學會，針對性侵害驗傷採證責任醫院護理人員辦理性侵害採證品質提升培訓課程，計有135人參訓。113年度賡續辦理是類事件驗傷採證醫事人員訓練課程及規劃委託製作驗傷採證教學影片，以提升性侵害驗傷採證責任醫院醫事人員處理性侵害事件敏感度及採集檢體品質。 四、衛福部持續滾動檢討心理健康政策，並透過布建社區心理衛生資源、推動特定人口群心理健康支持方案，及加強第一線心理衛生服務人力專業知能，以提升國人心理健康。
100.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利	一、本部已擴大師資來源，包括「教育部性別平等教

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	部】 (一〇六)113 年度衛生福利部「綜合規劃業務」預算編列 1 億 4,298 萬 2 千元，辦理配合行政院性別平等政策，推動性別平等觀念融入衛生福利政策。因應性別主流化政策，各政府機關單位、專業人員的繼續教育中，幾乎都要求須修習性別平等教育積分；然而，各該性平教育積分經常是以「講師是否有在教育部性平教育人才庫」做為申請認定，而根據「教育部性別平等教育人才資料庫審核及維護要點」，申請教育部性平教育人才採認須符合該要點第 4 點三項指標條件，惟對於此些條件，迭有醫療、長照領域之專業人士反映難以達成，導致「教育部性別平等教育資訊網」的人才庫現有 501 位專家中，僅 4 位來自長照領域及僅 3 位醫師。衛生福利部積極對所屬醫療院所、機構單位辦理人員性別意識課程，實值鼓勵；惟須注意各該特定領域之性平人才是否足夠，以及繼續教育辦法之性平教育積分是否須以「講師是否有在教育部性平教育人才庫」做為唯一的申請認定標準。要求衛生福利部積極檢討醫事人員及長照人員繼續教育課程師資資格及條件，研議建置醫事人員繼續教育性平師資人才庫或其他可行方案，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	育全球資訊網—性平師資人才庫」、「行政院性別平等會之師資資料庫」及近 5 年內曾擔任醫事人員繼續教育性別議題課程之授課講師，並已於「醫事人員繼續教育積分管理系統」載入醫事人員「性別議題」課程師資人才庫。 二、為確保長期照顧服務人員繼續教育「性別敏感度」課程師資資格及條件之多樣性，本部分別於 112 年 1 月 4 日及 11 月 29 日函知長期照顧服務人員繼續教育積分認可單位。又為補足長期照顧服務人員「性別敏感度」繼續教育課程師資，本部研議規劃於「長照機構暨長照人員相關管理資訊系統」建立性別師資人才庫名單功能，由該單位維護及定期更新，以供開課單位查詢使用。 三、本項決議於 113 年 3 月 26 日以衛部綜字第 1131160376 號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。
101.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (一二八)行政院於 112 年 9 月 21 日	衛福部已依行政程序法相關規定辦理預(公)告事宜。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	行政院會通過「家庭暴力防治法」部分條文修正草案，除周延民事保護令保護措施及效力、強化未同居親密關係暴力保護措施，及擴大聲請預防性羈押之範圍外，並增訂家庭暴力被害人性影像之相關保護措施。雖立意良善，但此次修法含罰則共修正達 20 條之多，並涉及多項不同層面的法條，需要各利害關係團體等提供意見，衛生福利部在草案階段，雖已邀集司法院、相關部會、各直轄市、縣（市）政府、民間團體代表及專家學者與會研商，但仍應依「行政程序法」進行預（公）告，爰要求衛生福利部檢討改進，並於相關子法修訂，依規定辦理公告。	
102.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 （一四六）數位性暴力犯罪日益嚴重，且因為網際網路具有快速傳遞的特性，調查性私密影像案件需要運用科技偵查技巧進行跨境及跨縣市的調查，始能達到迅速移除影像、追蹤加害人等目的。然囿於現行未建置犯罪資料庫，無法藉以交叉比對全國相類似案件，辨識遍布全國各地之網路犯罪。衛生福利部作為性別暴力防治主責機關，於 112 年度成立「性影像處理中心」以通知平台業者移除違法影像，並協助被害人諮詢報警流程；除此之外，亦可協調內政部警政署，參照美國建立兒少性剝削影像資料庫的案例，研議建立受害人影像檔案「雜湊值」及加害人資訊之資料庫，強化性私密案件偵查效能。	按現行兒童及少年性剝削防制條例第 5 條第 2 項已明定，警政機關應指定或設立專責單位建立被害人性影像數位鑑識資料庫。衛福部將依權責與警政機關合作，協助處理性私密影像案件。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
103.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (一五五)依據 2018 年 8 月新聞報導揭露，曾發生有女特助遭公司董事長趁機於 2 人前往澳門出差，濫用職權要求女特助協助做頭皮保養，後續更在受害人咖啡中下藥，並強行施以性騷擾行為。後續由橋頭地檢署偵查終結後，認定該公司董事長違法，然因於澳門犯行，非我國「刑法」效力所及，最終予以不起訴處分。又依據航空業工會團體於 112 年揭露，我國國籍航空空服員飛抵荷蘭落地後，遭同公司同班機機師言語性騷擾，公司後續調查亦認定構成性騷擾行為，然通報地方主管機關後，卻因事發地不在國內，而主張無法裁罰性騷擾行為人。「行政罰法」第 6 條第 3 項規定，違反行政法上義務之行為或結果，有一在中華民國領域內者，為在中華民國領域內違反行政法上義務。然而，根據前述案例顯示，於境外出差工作、執行公務時遭受性騷擾行為，卻恐因「行為」事發地非屬我國境內，難以裁罰處置。若將性騷擾行為事發地區分我國境內外，恐變相鼓勵性騷擾行為人於國境外犯行，甚至對於工作性質需經常跨境提供勞務之勞工而言，實屬缺乏充足保障。爰要求衛生福利部考量性騷擾行為本身及其對受害者之身心影響具有去地域性、延續性等性質，研擬於「性騷擾防治法」第 2 條明定在中華民國領域外違反本法者，應適用「行政罰法」第 6 條第 3 項規定之可行	一、被害人於國外遭性騷擾事件之受理及裁罰，因涉行政罰法之適法性，依法務部 112 年 8 月 11 日法律字第 11203509840 號函略以，違反行政法上義務構成要件之行為或結果之全部或一部，縱然是發生在不同地點（隔地），只要其中之一發生在中華民國領域內者，即應認其在中華民國領域內違反行政法上義務，適用行政罰法規定。 二、基此，性騷擾事件被害人於國外遭受性騷擾，並於回國提出性騷擾申訴，地方主管機關應就具體個案相關事證認定是否有行政罰法第 6 條及性騷擾防治法之適用。至境外出差工作、執行公務時遭受性騷擾，則涉性別平等工作法範疇，允宜由勞動部說明。 本項決議於 113 年 3 月 12 日以衛部護字第 1131460269 號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。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	性評估，於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	
104.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (一五六)113 年度衛生福利部「保護服務業務」項下「強化社會安全網第二期計畫」預算編列 13 億 8,357 萬 7 千元。查為因應防制性影像散布，修正之「性侵害犯罪防治法」及「兒童及少年性剝削防制條例」於 113 年 2 月 15 日總統令修正公布，為政策配套，衛生福利部「性影像被害人權益保障事項說明」中，有多種性影像事件中之相關法令及程序，其中就包含跟蹤騷擾防制法。次查，統計自 111 年 6 月至 112 年 10 月，跟蹤騷擾行為樣態以通訊騷擾高居第一（2,629 次）。顯見性影像權益受侵害事件，與跟蹤騷擾案件，實務上有高度相關。為求對被害人保護之周延，避免調查處理程序重複，目前有待政府研議被害人碰到這 2 種事件求助時（至少包含性影像處理中心、113 保護專線、就跟蹤騷擾案件向警察機關報案），融合相關程序，以達到不同機制間承辦人員對其他機制有完整瞭解，能及時相互轉介。爰要求衛生福利部積極會同司法、警政相關機關落實性影像案件被害人權益保障。	衛生福利部業頒布相關案件被害人權益保障事項，並會同司法、警政相關機關積極落實性影像案件被害人權益保障。
105.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (一八六)晚婚晚生成現代趨勢，2022 年人口統計資料顯示，國人平均	國際間生育政策均以優化養育子女之支持環境，鼓勵適齡婚育為優先，如政府普遍性補助凍卵，恐間接助長晚婚晚育之情形。本部國民健康署已邀集專家召開會

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	初婚年齡再度升高，且女性生育第一胎的平均年齡為 31.43 歲，35 歲以上者占 32.44%，顯示國人生育年齡普遍延後。有鑑於能讓女性在最佳生育年齡保留優質卵子增加未來生育機會，凍卵補助實有必要。目前台灣只有桃園與新竹享有凍卵補助，考量到凍卵程序分為取卵與凍卵，所費不貲，爰此要求衛生福利部將全台 25 至 40 歲之女性納入考量，研議一次凍卵補助，讓女性能在最適宜的時間點與身體狀況下生育後代。	議，深入蒐集凍卵使用率、延後生育年齡所致之母嬰健康風險及對出生數增加之貢獻等實證，並就國家整體資源有效配置等為通盤考量，亦持續蒐集各界意見，審慎研議。
106.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-衛生福利部】 (二四一)113 年度衛生福利部「保護服務業務」項下「強化社會安全網第二期計畫」預算編列 13 億 8,357 萬 7 千元。臺版 Me Too 風暴席捲，立法院前經第 10 屆第 7 會期修正性平三法，其中對雇主知悉性騷擾後之糾正補救義務，有結構性之更迭。惟徒法不足以自行，性騷受害者最大的困境，為求助時明示暗示之不友善氣氛，因此申訴時能對受害者之需求（即雇主能提供之幫助），有系統性方式處理不致吃案，當對提升性別正義非常關鍵。各部會宜有下列配合：1. 設計申訴表單時，明確就被害者主張懲處輕重、主張何種糾正補救措施一如調職、慰問金、公傷假、員工協助方案等，有具體欄位供填寫、勾選，並就此提供申訴人書面或口頭陳述意見機會（衛生福利部、勞動部、行政院人事行政總處）2. 前述表單內填寫之糾正補	一、配合性騷擾防治法修正，衛福部業於 113 年 3 月 4 日函頒性騷擾事件處理流程圖及相關書表，包含性騷擾事件申訴書，並置於衛福部保護服務司性騷擾防治專區；該性騷擾事件申訴書已新增「有後續服務需求」欄位，並敘明被害人權益，俾完善被害人服務。另衛福部業擬定「衛生福利部推動性騷擾防治法中長程個案計畫」，以充實各地方政府推動性騷擾防治專業人力及業務經費，並提高渠等對性騷擾被害人服務之資源布建與量能。 本項決議於 113 年 3 月 12 日以衛部護字第 1131460270 號函送書面報告予立法院，並副知社會福

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	救措施，性質上視為對機關申請一定之行為，並明定於相關規定（勞動部）3. 申訴人不服機關處理，提出後續救濟時，針對性騷擾是否成立、加害人懲處、涉及行政處分或事實行為之雇主糾正補救義務（即前述視同申請），在程序上給予友善協助，避免同一件事歷經諸多不同流程（公務人員保障暨培訓委員會）。爰此，要求衛生福利部、勞動部及行政院人事行政總處在權責範圍內，將性騷申訴中加害人懲處與被害人請求糾正之補救，程序面盡可能整合，並於 113 年 6 月底前向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	利及衛生環境委員會。
107.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-國民健康署】 (九)113 年度衛生福利部國民健康署「國民健康業務」預算編列 52 億 3,858 萬 6 千元。《孕婦健康手冊》(112 年版)「孕婦產前健康照護衛教指導紀錄表」，強調「經由參加產前教育可以協助做生產的準備與因應生產過程的陣痛」；《爸爸孕產育兒衛教手冊》也指出陪產的伴侶應該要安排時間和產婦一起去上課學習陪伴照顧的技巧，主動瞭解懷孕、生產過程。然而，根據生育改革行動聯盟公布最新生產經驗調查，竟然有高達 62.2%的產婦表示沒有上過生產教育的課程、高達 69.4%的伴侶從沒接受過產前教育。究其原因，可能係因我國未有系統性產前課程，與國外相較，瑞典與英國會針對孕婦及陪產者，施行 10	一、本項決議於 113 年 3 月 22 日以衛授國字第 1131400013 號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。 二、本署將持續滾動調整現行產前健康衛教指導服務內容，並強化產前衛教素材編製，提供孕婦及其家人，透過數位媒體資源，於不受地區與時間的限制能自主學習。同時製作衛教輔助素材，提供院所的醫事人員於提供衛教指導時使用，輔助其能有效、快速、完整的傳達產前衛教的重點及內容。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	至 14 次、約 12 小時、免費的生產與親職教育課程，衛生福利部國民健康署實不應只在健康手冊中提到產前教育，後續更應持續提供產婦及陪產者們參與產前教育課程的管道、資源及時間，爰要求衛生福利部國民健康署參考國外經驗，將產前教育納入孕婦 14 次產檢之中，提供大約 12 小時的產前教育課程。爰衛生福利部國民健康署應提出檢討及策進作為，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出辦理情形之書面報告。	
108.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-國民健康署】 (二十二)我國助產人員參與孕產照護比率是世界最低，與國際趨勢背道而馳。衛生福利部統計，我國新生兒有高達 99.78%由婦產科醫師接生，僅 0.14%由助產人員接生。根據 OECD 國家常用的孕產模式資源指標「每千活產助產人員數」，在經濟高度發展國家中，僅有臺灣與南韓，助產人員主導生產的比率極度偏低。在比利時、瑞典、冰島等國家，每 1 千名新生兒中，有 70 名左右是由助產師負責孕產照護工作，而臺灣則僅有 1 名。研究指出，助產模式強調連續性的照護，重視全人與社會取向，經常帶來較好的孕產結果。同樣是低風險的健康產婦，助產模式更少使用不必要的侵入性措施、大幅減少醫療介入，成為許多國家倚重的孕產照護資源。而根據我國生育改革行動聯盟統計，由醫師主責生產的孕產	一、本項決議於 113 年 4 月 3 日以衛授國字第 1131400026 號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。 二、為持續提升孕產照護品質，並強化助產多元共照模式，衛生福利部中央健康保險署刻正與中華民國助產師助產士公會全國聯合會、婦產科醫學會等單位共同研擬將婦產科醫師與助產人員共照模式納入孕產方案。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	婦，只有二成做過「生產計畫書」、三成曾接受「產前教育」、更幾乎都歷經各種醫療介入措施。然採用助產人員之產婦，有九成提出生產計畫書、接受產前教育，且有高達七成，未有任何醫療介入。此數據突顯現行我國極度缺乏助產模式的情況，等於剝奪了孕產婦使用良好照護模式的機會。為保障我國孕產婦使用良好照護模式的機會，衛生福利部應檢視現行助產人員加入的孕產照護，提供建立多元共照參考，衛生福利部應提出具體措施，於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	
109.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-國民健康署】 (二十九)國內外已有多項研究指出，生產教育課程對孕婦有多項助益，如：減少早產的發生、去除與生產有關的負向情緒、減少懷孕婦女的心理壓力、糾正錯誤的觀念；於產程結果方面，可減少用藥，減少低自尊與產後憂鬱發生率。而伴侶和孕產婦一起參加生產教育課程，更能對懷孕、生產、親職、配偶關係及整個家庭有正向影響。即便我國《媽媽健康手冊》明確訂定，醫事人員指導重點為：「知道懷孕生產是正常的生理過程，經由參加產前教育可以協助做生產的準備與因應生產過程的陣痛」，然根據生育改革行動聯盟統計，過去 5 年有生產經驗的婦女中，只有 37.8%上過生產教育課程，超過六成不曾上過任何課程。我國已於 110 年少	一、本項決議於 113 年 3 月 1 日以衛授國字第 1131400032 號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。 二、為提供孕產婦及其伴侶產前相關衛教資訊，業從多元管道提供產前衛教資源。本署將持續滾動調整現行產前健康衛教指導服務內容，並強化產前衛教素材編製，提供孕婦及其家人，透過數位媒體資源，於不受地區與時間的限制能自主學習。同時製作衛教輔助素材，提供院所的醫事人員於提供衛教指導時使用，輔助其能有效、快速、完整的傳達產前衛教的重點及內容。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	子女化對策中，將孕產婦產檢補助由 10 次增加至 14 次，也修法將產檢假天數由 5 日增至 7 日，其配偶陪產檢暨陪產假則增至 7 日。然而，除了醫療產檢，衛生福利部國民健康署也應評估支持生產教育課程，包括培育生產教育種子師資人才及補助相關經費。例如：參考國際生產教育協會（International Childbirth Education Association）、拉梅茲國際（Lamaze International）推廣之 12 小時生產教育課程，配合產檢時間，於懷孕 28 週、30 週、34 週、37 週時各進行 3 小時，讓每位孕產婦及配偶，都能完成總計 12 小時的生產教育課程，以真正給予準家長支持，也提升婦女生產的正向經驗。爰請衛生福利部國民健康署研議支持準家長接受生產教育課程之作為，並於 2 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	
110.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-國民健康署】 (三十七)HPV 疫苗俗稱子宮頸癌疫苗，已被有效認證可預防罹患子宮頸癌，除了子宮頸癌等癌症外，也可預防諸如口咽癌、肛門癌和男性生殖器官等癌症。醫學專家指出，HPV 疫苗不僅可預防女性好發的子宮頸癌，也可替男性預防口咽癌等疾病，建議公費施打對象應納入男性，不應只限女性。聯合國世界衛生組織（WHO）統計，已有 38 個國家將男女兩性納入接種 HPV 疫苗，包含英、美、德、法、紐西蘭、澳洲等國家。爰要求衛生福利部研議公費 HPV	一、本項決議於 113 年 3 月 13 日以衛授國字第 1131400035 號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。 二、為防治子宮頸癌，本署依 WHO 之建議，自 2018 年 12 月底開始推動我國國中女生公費 HPV 疫苗接種服務。WHO 提出 2030 年時 15 歲女孩 HPV 疫苗完整接種率達 90%之目標，同時指出「僅女孩接種比兩性接種更具成本效益」。國際間對 HPV 疫苗「不分性別普遍接種

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	疫苗擴大接種短、中、長期計畫及成效評估，尤其包括男性公費施打，於 2 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	(gender neutral vaccination)」對於癌症的預防是否具成本效益並無共識，各研究針對之癌別亦有些許差異。 三、在考量資源有限的情況下，HPV 公費疫苗目前以女性為接種對象，朝國中女生接種率穩定達 90%以上之目標邁進，未來將積極爭取預算，儘快納入我國國中男生為接種對象。
111.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-社會及家庭署】 (十四)台灣近幾年面臨少子化、生育率低下危機，根據最新資料統計，新生兒死亡率更是高於日本、韓國，每 1,000 個新生兒中竟有 2.8 個活不過滿月。111 年台灣嬰兒死亡率 4.4‰，為近 14 年來新高；新生兒死亡率 2.8‰，創下 15 年來最高，在經濟合作暨發展組織（OECD）會員國中排名末段班，其中有近三分之一死亡的新生兒是在出生後 1 天內死亡。衛生福利部表示，台灣新生兒死亡率偏高主要是受到「遺傳與基因突變」、「早產」及「意外事故」3 大原因影響。國內專家也表示說，新兒生的意外事故，多數是可避免的。另外，新生兒死亡可能也與近年來 45 歲以上婦女生產數大幅上升有關。呼籲衛生福利部社會及家庭署重視新生兒死亡率問題，建議跨單位整合後深入分析新生兒死因，才能找到解決之道。爰此，要求衛生福利部接續推動「優化兒童醫療照護計畫」，並於 3 個月內向立法院社會	一、社家署自 110 年起推動「優化兒童醫療照護計畫」，112 年擴大計畫推動，建構三層級之兒童醫療照護網絡，完善從懷孕到生產、新生兒成長的相關醫療照護及追蹤關懷服務，從生命的源起挹注兒童醫療及健康資源，以減少新生兒可避免的死亡。 二、本項決議於 113 年 2 月 26 日以衛授家字第 1130660177 號函予立法院，並副知社會福利及衛生環境委員會及提案委員在案。

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	福利及衛生環境委員會提出書面報告。	
112.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部主管-社會及家庭署】 (十六)衛生福利部統計資料指出，台灣近 3 年的統計資料顯示，平均每年就有 1 萬 2 千名兒少受到身體、精神、性、疏忽等不當對待。衛生福利部統計資料指出，在所有兒少保護案件通報之中，在家內場域最多，110 年共有 2 萬 4,521 件，111 年 1 至 6 月共有 1 萬 1,882 件，其中確定的保護個案數，110 年共有 6,995 件，111 年 1 至 6 月共有 3,452 件。更進一步分析，施暴者身分最多的為（養）父母，110 至 111 年 1 至 6 月共有 1 萬 0,590 人，占總體施虐者 81%，保護通報件數最多，專家學者曾提出建議，兒少安全維護，最根本仍是強化家庭功能，給予高風險家庭需要的支持，可最有效的預防兒少保護案件的發生。顯見我國在高風險家庭支持政策上有精進之空間。爰此，要求衛生福利部社會及家庭署提出預防兒童及少年遭受不當照顧面臨之困境、改善策略及時程後，並於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。	一、為預防及改善兒童及少年遭受不當照顧情形，持續辦理「六歲以下弱勢兒童主動關懷方案」，建立學齡前兒童預警篩檢機制；結合醫療體系推動之「周產期高風險孕產婦（兒）追蹤關懷計畫」與「幼兒專責醫師制度」建立預防機制；推動育兒指導服務，以提供兒童照顧支持服務；針對已發生兒虐事件之家庭，推動 6 歲以下密集式親職賦能，並透過相關兒少保護宣導及設置 156 處社會福利服務中心，提升兒少保護意識與加強家庭功能發揮。 二、本項決議於 113 年 3 月 14 日以衛授家字第 1130960173 號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。
113.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-環境部主管-環境部】 (四十一)有鑑於行政院環境保護署之狼一級主管性騷擾署內外女性，至少十餘人受害，顯見環保署處理性騷擾性平事件有未依法行政問題，且前環保署人事室未	本項決議業於 113 年 1 月 24 日以環部人字第 1131004426 號函復立法院，辦理情形如下： 一、有關原行政院環境保護署（以下簡稱原環保署）環境督察總隊李前總隊長在職期間遭控涉及性

項次	決 議 內 容	各機關辦理情形
	積極調查處理陳情檢舉案件，亦未納入性平委員會啟動調查及落實「公務員懲戒法」，以致於加害人持續於往後數年對更多女性下手，導致更多無辜者受害，且年年考績甲等，環保署相關主管及人事部門難辭其咎。爰此，請環境部加強內部人員性平教育、性騷擾防治，以及健全性平性騷案之檢舉調查機制，避免吃案情事再發生，並於 3 個月內將本案處理結果發布新聞稿。	騷擾案件，經原環保署性騷擾防治申訴調查小組開會決議立案，並組成專案調查小組進行調查。112 年 8 月 22 日配合組織調整，原環保署改制為本部，由本部接辦後續相關調查工作。 二、又專案調查小組於 112 年 10 月上旬完成調查報告，依規定提報本部性騷擾防治申訴調查小組審查，經決議成立權勢性騷擾，並依調查報告建議應給予嚴厲之懲戒，提送本部考績委員會審議。嗣經本部 112 年 11 月 24 日考績委員會審議通過，依公務員懲戒法將李前總隊長函送監察院審查，並由本部於 112 年 12 月 1 日函送監察院審查在案。又本部業於 112 年 12 月 15 日將上開處理結果發布新聞稿對外界說明。

說明：為利外界檢索，本表「決議內容」所列項款為本院 113 年度中央政府總預算案審查總報告(修正本)中「陸、審議結果」各委員會審查結果所列之項款(表列「決議內容」及「各機關辦理情形」僅摘錄與性別平等相關之部分)。

資料來源：表列「各機關辦理情形」為各機關 114 年度單位預算案所列 113 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」所列辦理情形。

三、小結

本院審議113年度中央政府總預算案有關推動性別平等重要決議事項之推動情形，經參酌各機關於114年度單位預算案所提具前述重要決議之辦理情形，多已依本院決議持續辦理中，或依決議向本院各委員會提出書面或專案報告等進行說明。茲就各機關仍待賡續加強推動之事項，簡要評估說明如下：

(一)我國性別落差指數之國際評比名次雖有所成長，惟其中「經濟參與和機會」次指數之性別落差仍未見改善，仍待檢討消弭

世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF)自2006年起以「經濟參與和機會」、「教育程度」、「健康與生存」及「政治參與」4項次指數之14項變數衡量各國性別差距實況，並據以發布性別落差指數(Gender Gap Index, GGI)。依行政院性別平等處114年1月所編印之2025年性別圖像，我國GGI編算結果為0.774，與經濟合作與發展組織(OECD)2024年社會習俗性別指數(Social Institutions and Gender Index, SIGI)報告評比之147個國家比較，排名第29名，較2023年上升5名；然若就各次指數觀察，我國以勞動力參與率、薪資、工作所得、民意代表、主管及經理人員、專技人員為變數編算之「經濟參與和機會」次指數，2021年尚有0.736，惟於2024年下降至0.727，性別落差有擴大情形²，相較於亞洲國家，我國表現則落後於新加坡

² 次指數與總指數均介於0與1之間，愈趨近於1代表性別落差愈小。

(0.779)、菲律賓(0.775)及中國大陸(0.737)，仍待檢討消弭。

(二)有配偶者育有年幼子女之就業率仍存在相當之性別差異，女性就業率亦隨年幼子女數增加而下降，婦女難兼顧家庭與就業之情形仍待持續積極改善

行政院自 107 年度起推動「我國少子女化對策計畫」(107 至 113 年)，納入性別平等(平衡就業與家庭)、減輕家庭育兒負擔、提升嬰幼兒照顧品質等政策理念，以改善婦女難兼顧家庭與就業，影響生育意願及勞動參與率等困境，然據行政院主計總處 113 年人力運用調查報告，113 年 5 月「15 至 64 歲有配偶者」就業率為 72.66%，其中女性 62.37%，低於男性 84.34%，進一步就其最小子女年齡觀察，在最小子女未滿 15 歲以前，女性就業率未及 8 成，男性則逾 9 成，其中最小子女未滿 3 歲之女性就業率為 67.01%，男性 98.11%，兩者差距 31.10 個百分點。又按子女數觀察「15 至 64 歲有配偶者」之就業率，受其年幼(15 歲以下)子女數影響，育有 1 名年幼子女者，女性就業率為 74.54%，至育有 3 名及以上年幼子女者就業率降至 68.39%，男性則均維持於 9 成以上，顯示女性仍負擔較多育兒工作，家務平均分攤之成效尚待研謀策進。

(三)公部門女性參與決策比率較 10 年前雖有所提升，惟仍有部分機構距離任一性別比例不少於三分之一之原則，仍相當差距，仍待推動落實

行政院於 100 年函頒「性別平等政策綱領」，作為我國性別平等政策最高指導方針，所訂行動措施包括

「持續推動三分之一性別比例原則，包括行政院各部會所屬委員會委員、政府捐助之財團法人及國營事業董監事、內閣閣員、考試委員、監察委員、大法官、公職人員簡任官之任命與拔擢等均以符合該原則為政策目標。」以提高我女性參與公共事務。依行政院性別平等處 2024 年 12 月統計結果，女性內閣閣員占比 25%、女性部長占比 22.6%，均與三分之一性別比例原則有相當之差距；2023 年全國女性政務人員占比 24.6%，亦未達三分之一。另據 2024 年 8 月統計，行政院及所屬二級機關之女性政務副首長、二級機關女性常務副首長及三級機關女性首長占比僅分別為 18.9%、25%及 26.5%，爰三分之一性別比例之政策目標亟待加強落實。

(四)全時等量就業率仍維持男性遠高於女性之現象，且我國女性勞動參與率仍較鄰近主要國家為低，女性經濟力容待研謀提升

1. 據行政院就主要工作之平均每週經常性工時滿 35 小時以上之全時勞工進行分析³，2022 年我國女性之全時等量就業率為 48.21%，低於男性之 63.35%，兩者差異值為 15.14 個百分點。自 2016 年以來，女性與男性之全時等量就業率皆概呈微幅上升趨勢，若以女性與男性差異值觀察，差異幅度亦呈持續微幅縮小趨勢，惟 2022 年性別差異 15.14 個百分點較 2021 年之 14.91 個百分點不降反升，且仍維持男性全時

³ 參據行政院 112 年 9 月公布之「建立我國性別平等指數架構」第 2 期研究案。

等量就業率遠高於女性之現象。

2. 復據勞動部統計資料，113 年度男、女性平均勞參率分別為 67.08%及 51.95%，較 103 年度 66.78%及 50.64%上升，近 10 年度兩性間差距亦由 16.14 個百分點逐年縮減為 15.13 個百分點，惟我國 112 及 113 年度女性平均勞參率各為 51.82%及 51.95%，仍較 112 年度鄰近南韓(55.6%)、日本(54.8%)、香港(52.2%)及新加坡(62.6%)為低，仍待重視並賡續檢討提升。

(五)近年我國高等教育領域仍存在「男理工、女人文」性別隔離現象，允待研謀改善

為瞭解並定期監測我國各領域性別平等發展情形，行政院於 2020 至 2023 年委託台灣經濟研究院辦理「建立我國性別平等指數架構」研究案，指數之衡量指標係參採歐盟「性別平等指數」(GEI，以下簡稱 GEI) 架構，並納入本土性別平等指標，用以衡量我國性別平等的進展，並與歐盟接軌。依該院 112 年 9 月公布之第 2 期研究案統計數據，2022 年我國就讀「教育」、「藝術及人文」及「醫藥衛生及社會福利」領域之高等教育學生數共有 33 萬 3,904 人，其中女性為 22 萬 6,585 人，男性為 10 萬 7,319 人，該年度就讀教育、健康與福利、人文與藝術學科高等教育女性學生之比率為 40.63%，男性則為 19.09%，以性別差異來看，女性仍高於男性 21.54 個百分點，且近 3 (2020-2023) 年性別差異皆逾 2 成；至就讀自然科學、數學及統計、資訊通訊科技與工程、製造及營建領域之女性學生 9 萬 6,145 人，則遠

低於男性學生 27 萬 8,982 人，性別差異比率同期間皆逾 3 成，相關學科領域仍呈現性別隔離現象，允待研謀改善。

(六)部分機關未能詳於年度單位預算中載列有關推動性別平等重要決議之辦理情形，不利追蹤其兩性平權施政成效，允待檢討妥處

據 OECD 2023 年性別預算報告揭示略以，將年度預算納入或附有各種形式之性別預算資訊，可強化政府公共支出之透明度與課責機制，而性別預算外部課責運作有多種形式，以定期向議會報告性別預算編製為最普遍之監督方法，且重視事後性別影響評估公開，據以追蹤政府實施兩性平權施政成效。茲中央政府各機關年度單位預算案中「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」所列載之辦理情形，係為提供本院委員問政參考，其中有關推動性別平等重要決議之辦理情形並有利於外界瞭解各機關對於消除性別歧視，推動建立我國友善性別平等環境之改善成果，惟部分機關於相關辦理情形一欄，僅回復「遵照辦理」，實難據以追蹤其兩性平權施政成效，允待檢討妥處。