

114 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、重要決議事項彙整

經查閱本院 114 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 54 項，謹摘錄相關決議內容，詳如下表：

項次	決 議 內 容
1.	【內政委員會-歲出部分-新增-行政院主管-行政院】 (十一)狼師、狼教練性騷、性侵案件頻傳，長年下來受害學生數不計其數。部分學校無視狼教練前科累累，仍然聘用任職，冷眼旁觀學生受害直到被媒體揭露行。行政院總是在傷害已經發生後一次次鞠躬道歉、總是一而再地承認失察，然後人民一生的痛楚，因整個行政系統體系失靈，才會讓弊案接連反覆發生。行政院只會道歉、毫無作為，相同的悲劇一再的發生卻無從防範。爰請行政院就精進方案向立法院內政委員會提專案報告，經同意後始得動支！
2.	【內政委員會-歲出部分-內政部主管-警政署及所屬】 (一)114 年度警政署及所屬歲出預算第 2 目「警政業務」編列 14 億 8,292 萬 9 千元，爰就下列各案併案凍結 500 萬元，俟警政署及所屬向立法院內政委員會提出書面報告並經同意後，始得動支。 3.114 年度警政署及所屬歲出預算於第 2 目「警政業務」編列預算 14 億 8,292 萬 9 千元。「跟蹤騷擾防制法」實施已近兩年半，施行第 2 年（112 年 6 月至 113 年 5 月）之警察機關受（處）理跟騷法案件為 2,895 件，其中警察機關處理加害人違反法院核發之跟蹤騷擾保護令件數計 139 件，較上期大幅增加 87 件（+167.31%），凸顯跟蹤騷擾案情之嚴重性，允應積極防治。爰凍結該項預算，請警政署針對持續強化基層員警跟蹤騷擾防制之教育訓練，保障人民安全，向立法院內政委員會提出書面報告經同意後，始得動支。

項次	決 議 內 容
3.	【內政委員會-歲出部分-內政部主管-警政署及所屬】 (十七)114 年度警政署及所屬歲出預算於第 2 目「警政業務」編列預算 14 億 8,292 萬 9 千元。日前，台南一名女警因懷孕提出調整勤務需求，卻未獲妥善處理，最終在一次深夜勤務中身體不適，導致流產的悲劇發生。台灣正邁向高齡化社會，警政署已有相關規定及函文，保障懷孕及哺乳期女性公務人員的權益，然而在實務中卻常被漠視。此次事件不僅暴露出基層執行上的漏洞，更令人質疑警政單位是否存在對孕婦的歧視。女性警察是警政系統不可或缺的一環，強化婦幼保護亦是警政署的重要業務之一。然而，若未能落實對孕婦員警的保護政策，不僅可能導致類似憾事一再發生，也將進一步削弱女性警察對警政工作的信任與歸屬感。此次流產事件，不僅是個人悲劇，更是對制度疏漏的警訊。爰此，為避免類似事件重演，請警政署提出具體強化措施，包括檢討現行保護孕婦員警的規定，完善勤務調整的執行機制，並建立監督與申訴管道，確保懷孕及哺乳期的女性員警能夠受到應有的保障。唯有真正落實保護政策，才能彰顯對女性勞動者的尊重與支持，避免憾事再次發生，並促進警政系統的性別平等與人性化管理。請警政署及所屬於 3 個月內，向立法院內政委員會提出書面報告。
4.	【外交及國防委員會-歲出部分-新增-國防部主管-國防部所屬】 (十二)114 年度國防部所屬預算案「海軍司令部」於第 1 目「軍事行政」項下「行政事務」中「業務費」之「一般事務費」編列預算 2 億 4,427 萬 2 千元。 性騷擾零容忍！惟去年底海軍司令部處理海軍陸戰隊性騷擾申訴案件時，立場卻屢次推諉含糊、消極應對，申訴未結案竟以保護之名欲調動被害人職務造成二度傷害，懲處也敷衍了事，竟同時暗中協助加害人加速申請退伍之行政流程，明顯未依《陸海空軍軍官士官士兵退伍除役及退除給與審定作業規定》中規範時間點辦理完備；經手奉核之正副主官努力保障加害人終身俸，針對被害人之保障卻置若罔聞，自海軍司令部至三軍連訓基地各階層正副主官已明顯失職。 爰凍結該項預算 50%，俟國防部所屬於 6 個月內向立法院

項次	決 議 內 容
	外交及國防委員會提出專案報告並經同意後，始得動支。。
5.	【外交及國防委員會-歲出部分-外交部主管-外交部】 (十四)114 年度外交部第 3 目「駐外機構業務」項下「駐外使領單位基本行政工作維持」中「業務費」之「教育訓練費」預算編列 360 萬元。外交部於 113 年 7 月送交立法院之調查報告指出自 2019 年至今，共受理性騷擾申訴案 10 案，職場霸凌申訴案 5 案。在勞動部職員於 113 年不幸因職場霸凌自縊後，數個外館及外交部本部皆陸續傳出更多疑似高層霸凌案件，顯見外交部在職場教育作業不盡完善，急需改善現行教育及申訴機制。爰針對是項預算凍結 50 萬元，俟外交部於 6 個月內向立法院外交及國防委員會提出書面報告並經同意後，始得動支。
6.	【外交及國防委員會-歲出部分-外交部主管-外交部】 (五十八)114 年度外交部第 2 目「外交管理業務」項下「外交領事人員進修」中「業務費」預算編列 1,474 萬 4 千元，本計畫係辦理外交領事人員進修所需經費，為使外交部同仁遭遇性騷擾及職場霸凌事件時，能有效申訴並獲妥善處理，除應加強新進同仁的自覺意識外，亦須建立健全之制度，提供外交人員安全、尊重且良好的職場環境，以兼顧外交人員身心健康以及外交工作之順利推動。請外交部於 2 個月內向立法院外交及國防委員會提出書面報告。
7.	【外交及國防委員會-歲出部分-國防部主管-國防部所屬】 (八十七)114 年度國防部海軍司令部第 1 目「軍事行政」項下「法務及法制作業」中「業務費」預算編列 270 萬 6 千元，辦理法務及法制作業費用。海軍今年發生多起霸凌、性騷擾、鑑測造假等醜聞，嚴重影響國軍形象，且法治觀念未臻周延，應針對軍中加強法制教育及性別平等課程，並提出具體解決方案以保護國軍服役期間人身安全及加強性別平等觀念。爰針對是項預算凍結 27 萬元，俟國防部於 2 個月內向立法院外交及國防委員會提出書面報告後，始得動支。
8.	【外交及國防委員會-歲出部分-國防部主管-國防部所屬】 (二七一)114 年度國家安全局第 2 目「情報行政」項下「行政管理」中「人事費」預算編列 5 億 0,567 萬 7 千元。國家安全局

項次	決 議 內 容
	特勤中心研究委員謝○華少將酒後親吻女友人，並經國家安全局特勤中心訓練組前上校組長盧○榮指使下屬造假謝之體測成績，使其通過。惟究竟如何確實落實兩性營規？如何確保體測成績不再造假？應予說明。爰針對是項預算凍結 300 萬元，俟國家安全局於 3 個月內向立法院外交及國防委員會提出書面報告並經同意後，始得動支。
9.	【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-國軍退除役官兵輔導委員會】 (六十六)屏東榮民總醫院日前發生 1 名護理師於工作期間，因性別認同導致身心狀況不佳；屏東榮民總醫院事後卻僅表示：初步調查結果不是職場霸凌事件，可能是性別友善認知不足有關。然依法院實務見解，職場霸凌係指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平的處罰，造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，並帶來沈重的身心壓力；本案是否屬職場霸凌，仍須待調查結果揭曉後，始得論定。為建立友善工作環境並強化職員心理輔導機制，請國軍退除役官兵輔導委員會督導所屬機構同仁每年接受性別平等教育，建構多元性別友善設施及支持性環境，建立透明機制，完善職場申訴與支援系統，並於 3 個月內向立法院外交及國防委員會提出書面報告。
10.	【經濟委員會-歲出部分-行政院主管-國家發展委員會】 (十)為解決少子女化問題，政府投入少子女化對策相關經費已從 105 年的 150 多億元，大幅成長到 114 年 1,177 億元之多，然而依據內政部統計數據，我國平均每育齡婦女總生育人數仍從 105 年的 1.17 人一路降到 112 年的 0.865 人，連美國中央情報局（CIA）的 2024「世界概況」(The World Factbook)都指出台灣出生率在所有 227 個受統計國家中敬陪末座，顯見「我國少子女化對策計畫」執行成效有限，就算再修正計畫延長至 114 年，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恐無法穩住出生率，就算生育率能提升，每年出生人口數仍是減少。113 年 6 月 6 日日本經濟新聞

項次	決 議 內 容
	中文版報導 30 年花了 66 萬億日元，仍未改變少子化，更引述大和總研主任研究員是枝俊悟表示，「作為提高生育率的對策，向眾多家庭發放現金的做法，相對於投入的財源，取得的效果不佳」，國家發展委員會應協調內政部、衛生福利部等機關研究日本經驗，甚至進行大規模民意調查以蒐集國人結婚和生育的阻礙因素，做為調整計畫內容之依據，打造一個切實可行的方案。
11.	【財政委員會-歲出部分-財政部主管-財政部】 (十三)114 年度財政部預算案於第 1 目「一般行政」項下「基本行政工作維持」中「業務費」之「一般事務費」編列預算 3,972 萬 9 千元。經查，財政部為推動性別平等計畫，目前國營事業董、監事任一性別比率不少於三分之一之標準，並未達標，期各國營事業加速改善，又國營事業人員任用經常性政治操作，以致觀感不佳，期能改善。請財政部於 3 個月內向立法院財政委員會提出書面報告。
12.	【教育及文化委員會-歲出部分-新增-教育部主管-教育部】 (五)鑒於國立臺灣大學附設臺大醫院爆出婦產部 C 教授性騷擾案件震驚各界，院方對該案的處理進度與過程，處處令人詬病，院方在調查過程中對受害者缺乏基本保護，且在過程中拖延與互相推卸責任，不僅對受害者造成了二度傷害，也對醫療機構的公信力造成了重大損害。 作為台灣頂尖的醫療機構，臺大醫院處理此類案件的能力和態度應該是醫療界的標竿，院方必須承擔更多責任，確保每一個性騷擾案件都能獲得公正、迅速的處理，保障受害者的安全與尊嚴。尤其在面對這類敏感案件時，管理層應該反思是否存在姑息主義，是否讓某些不良組織文化在無形中滋生，甚至放任小問題積壓成大問題。 而教育部對於國立臺灣大學發生如此嚴重之性平事件，卻怠於監督，顯見編列預算補助辦理研討會及改善各類醫學教育問題，未有預算投該有之成效產生，俟教育部偕同臺大醫院於 3 個月內向立法院提出檢討報告，說明將如何：(1)強化內部監督機制；(2)改善保障受害者權益；(3)強化各層主管性平

項次	決 議 內 容
	意識；(4)未來處理性騷擾相關案件時，如何確保案件在規定的時間內結案並依程序處理。
13.	【教育及文化委員會-歲出部分-總統府主管-中央研究院】 (三十三)114 年度中央研究院預算案於第 1 目「一般行政」項下「基本行政工作維持」編列預算 3,960 萬 9 千元。中央研究院於 MeToo 事件後，在 113 年 2 月修正「中央研究院研究人員及研究技術人員倫理規約」，納入「不得利用不對等之權勢關係，以不正當行為、言語或身體上不友善之暗示或接觸，而不合理對待他人」之規定；若審議認定成立，輕則可要求口頭或書面告誡、重則可以撤銷獎項及獎金、追回研究經費等。然而，負責審議及處理相關案件之倫理委員會，並無規範委員之性別比例，恐難以妥善處理涉及性別議題之事件；另外，雖中研院另有「中央研究院性騷擾防治措施及申訴懲處處理要點」，然而權勢性騷擾之情形，究竟適用倫理規約或是處理要點、兩者是否有扞格，仍待進一步釐清。為加強對中研院同仁之保護、打造友善安全職場，杜絕不同形式之性騷擾，並完善相關法制，爰請中央研究院於 1 個月內向立法院教育及文化委員會提出研議倫理規約修正納入委員會性別比及涉有權勢性騷擾應加重處罰之可行性，檢視並釐清權勢性騷擾處理流程書面報告。
14.	【教育及文化委員會-歲出部分-行政院主管-國立故宮博物院】 (三十三)有關「行政院擴大性別統計建置作業」國立故宮博物院待建置不利處境者分類之指標數計有 6 類 12 項，包括：「身障」、「高齡年齡 65+」、「兒少年齡 18-」、「縣市」、「原住民」、「新住民」。據故宮 113 年度第 3 次性別平等專案小組會議，本年度將先於故宮北南院分別新增 6 項及 1 項統計指標，並於 115 年底前逐步建置完成。然故宮南院仍有五項統計指標尚未提出規劃。為如期完成統計指標建置，請國立故宮博物院南部院區說明統計指標之具體規劃期程。
15.	【教育及文化委員會-歲出部分-行政院主管-核能安全委員會及所屬】 (十九)國際原子能總署與領英 (LinkedIn) 合作，提供核能領域女性人才工作、進修機會。相關資訊均公開揭露於網路，請核

項次	決 議 內 容
	能安全委員會善加利用，以利核能領域女性人才培育。
16.	【教育及文化委員會-歲出部分-行政院主管-核能安全委員會及所屬】 (二十一)查核能安全委員會「性別平等推動計畫之院層級議題」，「議題二：提升女性經濟力」之績效指標為「輻射防護或醫療品保等相關研討會、決策會議、宣導或訓練課程之女性出席比例」。出席課程、會議、宣導與「提升女性經濟力」之關聯性顯需釐清。績效指標有未能與推動方向相符之疑慮。請核安會就指標為檢討。綜上所述，爰要求核能安全委員會針對前述提出回復說明，於3個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。
17.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (十六)114年度教育部預算案於第5目「學務與輔導」第1節「學生事務與特殊教育行政及督導」項下「性別平等教育」編列預算5,532萬5千元。其中，課程教學組編列經費1,249萬5千元，其主要業務為落實大專校院性別平等教育之課程與教學。然據行政院性別平等會「112年度大專校院開設與性別議題相關課程概況統計表」顯示，各大專校院開設性別議題相關課程之堂數多寡不一，且仍有16所大專校院未開設性別議題相關課程，顯見教育部對於落實大專性平課程與教學有不足之處。請教育部確實了解各大專校院開課情形及實際需求，並研議如何輔導大專辦理性平教育課程。
18.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (十八)教學意見調查為協助教師瞭解學生對課程內容及教學方式之意見，以作為教師調整教學方法並提升教學品質、增進教學效果與師生溝通的重要管道。請教育部研議統一規範，需在教學意見調查中包括性別平等相關之題目，另使性平相關意見可獨立計算、並分析，使學校性平會可充分得知相關訊息。另以如今之技術資訊系統發達，請教育部研議於學期中，在課程進行中即能有教學意見反應機制，以利教學現場意見之快速傳達。
19.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】

項次	決 議 內 容
	(十九)教育部於113年成立4區大專校院性別平等教育工作推展中心，目的透過區域型組織，健全各校性別平等教育委員會運作，提升相關人員的性平意識，強化區域間資源的橫向連結。然4區中心服務範圍甚廣，請教育部持續追蹤相關辦理情形，如各校有開設性平課程上之困難，應提供協助機制，支援學校開設課程。
20.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (六十七)台灣同志諮詢熱線協會於2020及2024年發起兩次台灣同志學生校園經驗調查，首次調查重要結果包含，近九成同志學生曾遭遇恐同言論，約七成學生曾聽過教職員恐同言論，六成學生曾因自己性傾向、性別認同或性別氣質遭遇騷擾或攻擊，遭受騷擾和攻擊者過半不曾通報等。顯示同志學生於校園中仍處於嚴重不利處境，教育部應利用現代科技等去識別化之方法，參考民間經驗進行官方調查，以有更全面瞭解並制定因應政策。另，教育部業於新訂校園性別事件調查申請書中，增加「涉及多元性別議題」之選項，但尚未納入校園性別事件性別統計中。爰請教育部邀集民間團體開會研議未來由官方施作同志經驗調查之具體方向，以及於校園性別事件性別統計納入「涉及多元性別議題」選項，於114年1月31日前向立法院教育及文化委員會提出書面報告。
21.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (六十八)性別平等、自由人權的進步價值，是臺灣在國際上最好的招牌；而高等教育的研究資源，對性別研究的累積是基礎，是持續擦亮這塊招牌的最佳工具。然而根據行政院統計，全國大專校院開設之性別相關課程，在所有課程中僅占0.22%，且近5年呈現下滑趨勢。我國高教性別資源稀缺，獨立的性別研究所僅有3間，性別研究中心/研究室僅有8間，顯示國家投入高教性平資源嚴重不足。根據CEDAW第4次國家報告結論性意見第45、46點，國際審查委員指出，性別研究是一門跨學科學術領域，專門分析性和性別、性別認同和性別代表性(gendered representation)的學門，這是所有領域專業人員性別培訓的重要核心。國際審查委員會強調，我國大學中「性

項次	決 議 內 容
	別和婦女研究課程以及研究所」處在脆弱的制度地位，建議政府促進性別和婦女研究領域的教學和研究。為維持性別研究跨領域的獨立性、守護高等教育性別研究資源，請教育部提出具體提高高教性平資源、人力、經費之措施，於3個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。
22.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (七十一)賴總統清德競選政見「因應數位時代，啟動性別平等教育2.0」項中有「教保人員、校園輔導人員與中小學師資培育與在職進修納入性平必修課程，強化校園內多元性別學生之身心照顧，打造性別友善校園環境」一項。經查，現行相關師培制度均僅以行政指導或補助方式強化教師性平知能。請教育部就該政策不同對象分別研擬規劃其於入職前修畢適足性平課程之執行方式及具體期程，於3個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。
23.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (七十二)賴總統清德競選政見「因應數位時代，啟動性別平等教育2.0」項中有「推動多元全齡的性別平等教育，包含性教育、身體自主、情感教育、媒體識讀、數位性隱私、青春期教育、避孕教育、孕產教育等，一體規劃設計從學齡前兒童到終身學習的性平教育」及「在數位時代的教育過程中，減少性別刻板印象，強化尊重性別差異與性別平等之情感教育」兩項。經查，現行性平教育以「性別平等教育法」為基礎規範，採融入式教學，未有一體規劃設計，至教育現場常以全校學生幾百人聚集於大禮堂聽一堂性平講座做為達成方式，主題甚至可能多有重複，性平教育內容極為不堅實；該法亦不向下延伸至學齡前兒童，故幼兒園是否教授性平教育，極為仰賴各幼兒園或教師個人理念，難以普遍。請教育部就前開政見研擬規劃「學齡前兒童到終身學習的性平教育」之執行方式及具體期程，於3個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。
24.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (七十五)先前傳出有某校女教師疑利用教師身分涉嫌性侵男高中生，暴露出教育體系內對性別平等與專業倫理防治的機制尚

項次	決 議 內 容
	有不足，依據監察院調查報告指出，衛生福利部於 93 年設立「男性關懷專線」，112 年計有 1,665 位男性被害人，其中 1,293 位男性被害人未滿 18 歲，占男性性侵害案件受暴人數比率為 77.66%，顯示未成年男性受性侵害人數比率較成年男性高，又該部統計近年 18 歲以下男童被害人占全體被害人之比率有逐年增加之趨勢；再根據教育部統計，103 至 111 年「校園性騷擾事件」男性被害人人數，歷年均在 365 人以上，至多達 759 人，「校園性侵害事件」男性被害人人數，歷年均在 44 人以上，至多達 124 人。師生關係中因地位不對等，教師對學生的影響力極大，一旦未能及時防範，對未成年學生的身心傷害將難以估量。教育部有必要強化現有性平機制，爰要求教育部研議於教育體制內設置「性平事件男性諮詢與申訴管道」，並於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面說明。
25.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (八十一)114 年度教育部預算案於第 5 目「學務與輔導」第 1 節「學生事務與特殊教育行政及督導」項下「性別平等教育」編列預算 5,532 萬 5 千元。教育部 111 年頒佈之「大專校院學生入住宿舍性別友善處理原則」第 8 點規定，針對第一線管理住宿人員，學校每年應定期辦理性別平等相關知能訓練。惟學生團體反映，目前仍有待落實。另，「校園性別友善廁所及宿舍設置指引」及前述原則中，列舉式提出性別友善宿舍之簡要概念式參考項目，但未有全面、細緻且具體之設置參考手冊。對於國際經驗中，如何在硬體及制度層面建置性別友善宿舍，以在保障女性安全及隱私下，同時照顧多元性別學生權益，尚缺乏研究及具體作法之研議。請教育部研議落實第一線管理住宿人員性別平等相關知能培訓，並提出性別友善宿舍設計及管理的國際經驗研究及作法研議之具體措施，於 2 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。
26.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-國教署】 (二十七)對台北幼兒園毛姓狼師案。該案台北市政府承認確有缺失，並對教育局人員進行懲處，市長亦公開鞠躬道歉。本案發生園長隱匿案情、地方教育局調查時僅看監視器錄影，未對園

項次	決 議 內 容
	內師生進行詢問等狀況。教育部國民及學前教育署曾於 2024 年 7 月的協調會中口頭承諾立委辦公室 3 個月內制定指引，以強化對幼兒園性別事件之調查、處理程序。然「違法事件調查參考手冊」並未如期完成。故督促加速辦理。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。
27.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-體育署】 (四)過去傳出過多起運動教練騷擾、侵害選手之性別事件。運動訓練難以避免肢體接觸，不肖教練便趁此下手，不但傷害選手，也傷害運動項目本身。為使選手能自我保護，請教育部體育署依照「國民體育法」第 5 條規定「促進運動參與之性別平等」之意旨，全力支持國際上之 Safe Sport 倡議，結合民間力量，幫助選手保護自己。
28.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-體育署】 (四十三)114 年度教育部體育署預算案於第 3 目「國家體育建設」項下「推展競技運動」編列預算 1 億 8,199 萬 6 千元。為落實性別平等及體育領域決策權平等，教育部體育署於 112 年 7 月發函給各亞奧運特定體育團體，請各團體以「任一性別委員占委員總數三分之一以上為原則」組成各委員會，並於章程內增定「專項委員會及其他重要內部單位之組成，其任一性別不小於三分之一」的規範，並將做為審議工作計畫補助款增減之參據。然而，據體育署 113 年 7 月調查，於 44 個亞奧運特定體育團體中，僅 4 個團體已於章程內增定性別比例，僅占 9%，成效顯然有待加強。爰請教育部體育署於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出提升各亞奧運特定體育團體專項委員會性別比之具體改進作為書面報告。
29.	【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】 (十一)世界有許多主要國家皆面臨科研人才性別比例不均的狀況，台灣也不例外，從國家科學及技術委員會 2023 公布的「111 年度性別分析報告－我國男女投入不同科研領域先期研究」，全台的研發人力男女比約為 3：1，若是看理、工領域，男女

項次	決 議 內 容
	研究人員的比例超過 4：1。國科會近年來透過許多措施，試圖改善女性人才流失現象，其中支持因生、育而必須暫時離開研究領域的女性有更好的誘因回歸職場。 國科會（仍名科技部時）於 2021 年設置職場互助教保服務中心，自該年 8 月開始收托幼兒，教保中心經過核定，招收 2 歲以上至入國小前幼兒 50 名，目前配有專任教職及員工 10 人、教保員 6 人。經查，教保中心只有 50 個名額，國科會、教育部資訊及科技教育司、財團法人資訊工業策進會、工業技術研究院、國家實驗研究院等相關單位的員工人數眾多，需求頗高。另外，根據「職場互助式教保服務實施辦法」第 3 條中規定，職場教保服務中心至多可以收托 60 名幼兒，每年供不應求。 綜上，國科會允宜儘速評估及改善，爰請國家科學及技術委員會於 1 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。
30.	【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】 (四十七)經查 114 年度國家科學及技術委員會「國家科學技術發展基金」項下「基金現金增資」預算編列 474 億 1,839 萬 6 千元，包含補助各領域基礎研究計畫及推動鼓勵及支持女性投入科學及技術研究之相關經費。據國科會統計顯示，申請國科會專題計畫之男女比例顯失均衡，2022 年男性申請件數為 1 萬 9,332 件，女性為 6,762 件；2023 年男性件數為 1 萬 8,070 件，女性為 6,462 件；2024 年男性為 1 萬 6,078 件，女性為 5,621 件，女性申請件數皆僅有男性的 1/3。 國科會推動友善女性科研人才之相關措施，允宜定期檢討成效，持續打造友善女性之科研環境，吸引人才投入基礎科研，俾利我國科技發展。 爰此，請國家科學及技術委員會就前述事由，於 3 個月內向立法院教育及文化委員會提出書面報告。
31.	【交通委員會-歲出部分-交通部主管-觀光署及所屬】 (七)我國觀光資源豐沛，為促使我國觀光產業（包含短期住宿

項次	決 議 內 容								
	業、其他住宿業、旅行及相關服務業、遊樂園及主題樂園等) 打造性別友善環境，不僅消極之不違法、不歧視、不排斥，更促使服務提供者積極提供性別友善協助與支持，使多元性別主體能於觀光旅途中感受安全自在，爰此，請交通部觀光署諮詢性別友善推動學者及團體，研議相關計畫予以性別友善業者鼓勵措施並鼓勵地方政府共同投入，並向立法院交通委員會提出推動書面報告。								
32.	【司法及法制委員會-歲出部分-總統府主管-總統府】 (三)113 年 6 月賴總統清德宣布成立「國家氣候變遷對策委員會」、「健康臺灣推動委員會」及「全社會防衛韌性委員會」等三大委員會，該委員會會議討論結果將與行政院對接，具高度共識者作成政策建議，由行政部門就後續決策作為及推動進度納入未來會議報告事項。 基於我國「性別平等政策綱領」、「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)及聯合國永續發展目標 (SDGs) 均強調促進女性參與公共生活和領導決策，行政院亦將「促進公私部門決策參與之性別平等」列為性別平等重要議題之一，行政院擬於 111 至 114 年推動機關(含三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%。 經查「國家氣候變遷對策委員會」、「健康台灣推動委員會」及「全社會防衛韌性委員會」中，女性委員之占比分別各為 28.6%、16.7%及 37.0%，並未符合任一性別比率達 40%之準則，且三大委員會共計聘任 15 名顧問中亦均無女性成員，與促進性別平等之精神未盡相符。總統府雖非行政院所屬機關，建請總統府仍宜參照世界各國共同追求之性別平等目標，衡平考量三大委員會之委員性別比率，俾利落實性別平等精神。 三大委員會成員組成概況表 <table><tr><th>名稱</th><th>國家氣候變遷對策委員會</th><th>健康臺灣推動委員會</th><th>全社會防衛韌性委員會</th></tr><tr><td>委員會成員概況</td><td>1.顧問 2 人。 2.全體委員 28 人，由總統擔任召集人，副召集人 3 人，其他委員 24 人係選聘政府機關、產業、公民代表及學者專家組成。 3.女性委員 8 人，占比 28.57%。</td><td>1.顧問 9 人。 2.全體委員 24 人，由總統擔任召集人，副召集人 3 人，其他委員 20 人係選聘政府機關及各界醫療領域學者專家組成。 3.女性委員 4 人，占比 16.67%。</td><td>1.顧問 4 人。 2.全體委員 27 人，由總統擔任召集人，副召集人 3 人，其他委員 23 人係選聘政府機關、產業界、民間團體代表與學者專家組成。 3.女性委員 10 人，占比 37.04%。</td></tr></table>	名稱	國家氣候變遷對策委員會	健康臺灣推動委員會	全社會防衛韌性委員會	委員會成員概況	1.顧問 2 人。 2.全體委員 28 人，由總統擔任召集人，副召集人 3 人，其他委員 24 人係選聘政府機關、產業、公民代表及學者專家組成。 3.女性委員 8 人，占比 28.57%。	1.顧問 9 人。 2.全體委員 24 人，由總統擔任召集人，副召集人 3 人，其他委員 20 人係選聘政府機關及各界醫療領域學者專家組成。 3.女性委員 4 人，占比 16.67%。	1.顧問 4 人。 2.全體委員 27 人，由總統擔任召集人，副召集人 3 人，其他委員 23 人係選聘政府機關、產業界、民間團體代表與學者專家組成。 3.女性委員 10 人，占比 37.04%。
名稱	國家氣候變遷對策委員會	健康臺灣推動委員會	全社會防衛韌性委員會						
委員會成員概況	1.顧問 2 人。 2.全體委員 28 人，由總統擔任召集人，副召集人 3 人，其他委員 24 人係選聘政府機關、產業、公民代表及學者專家組成。 3.女性委員 8 人，占比 28.57%。	1.顧問 9 人。 2.全體委員 24 人，由總統擔任召集人，副召集人 3 人，其他委員 20 人係選聘政府機關及各界醫療領域學者專家組成。 3.女性委員 4 人，占比 16.67%。	1.顧問 4 人。 2.全體委員 27 人，由總統擔任召集人，副召集人 3 人，其他委員 23 人係選聘政府機關、產業界、民間團體代表與學者專家組成。 3.女性委員 10 人，占比 37.04%。						

項次	決 議 內 容
33.	【司法及法制委員會-歲出部分-總統府主管-總統府】 (八)基於促進性別平等之國家政策目標，並參照我國《性別平等政策綱領》、聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)、以及聯合國《永續發展目標》(SDGs)中所提倡之性別平等精神，確保女性在公共事務中參與及決策比例，總統府於 113 年成立之「國家氣候變遷對策委員會」、「健康臺灣推動委員會」及「全社會防衛韌性委員會」等三大委員會，其女性委員比率分別為 28.6%、16.7%及 37%，均尚未符行政院所推動委員會成員任一性別比率達 40%之標準。 此況與我國致力推動性別平等政策精神目標有所不符，亦未充分落實《CEDAW》第 3 次國家報告結論性意見中建議之 40%性別比率目標，總統府作為國家最高行政機關，更應主動參照國際趨勢及國內政策要求，衡平考量委員會成員之性別比率。爰此，建請總統府全面檢討現行三大委員會之委員性別組成比例，落實性別平等精神。
34.	【司法及法制委員會-歲出部分-行政院主管-人事行政總處】 (九)114 年度行政院人事行政總處預算案於第 2 目「人事行政之政策規劃執行及發展」項下「合理配置組設人力」中「業務費」之「按日按件計資酬金」按日按件計資酬金 59 萬 2 千元： (1)針對當前員額評鑑機制及員額管理措施研議精進方向，所需外聘委員之出席費 23 萬 5 千元、講座鐘點費 6 萬元及稿費 18 萬 2 千元，合計 47 萬 7 千元。 (2)辦理政府契約性人力相關業務之各項訪查、訓練、觀摩會、研習、會議等所需出席費 5 萬元、講座鐘點費 3 萬 5 千元及稿費 3 萬元，合計 11 萬 5 千元（含推動性別平等）。編列預算 59 萬 2 千元。 行政院人事行政總處提出的「聘約人員人事條例」草案，雖試圖解決公務體系彈性用人問題，卻引發數項公務人員不滿之爭議。首先，該條例可能導致聘約人員與正式公務人員之間待遇不平等，進一步弱化公務人員體系的穩定性與公信力。其次，恐造成任用標準的不透明，進而滋生裙帶關係或其他不當任用情形。此外，草案對聘約人員的職涯保障及權益保障不

項次	決 議 內 容
	足，未能有效因應當代勞動權益議題。整體而言，該草案在解決用人僵化問題的同時，未平衡制度設計的公平性與透明性，急需進一步審慎檢討。該案應納入公務員所反應之不滿並與銓敘部研商另行提出草案。 爰請行政院人事行政總處於 3 個月內向立法院司法及法制委員會提出書面報告。
35.	【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)鑑於全國公務人員迄 113 年 10 月底已有近三萬餘人具備生成式 AI 查詢能力，且透過學習平台完成相關研習課程之使用量不斷攀升，包括英語能力、性別平等、多元族群與人權教育等課程均取得顯著成效，更顯示公務人員對此類平台之使用有高度接受度及需求。 惟當前行政院人事行政總處在 AI 能力提升課程之規劃與資源整合上仍相對不足，僅限於初步英語能力強化，未能更充分回應政府推動人工智慧政策願景與「人工智慧之島」建設之實際需求。 為此，應積極針對以下方向進行改進，如優化 e 等公務園學習平台，增加人工智慧、資料分析及其他數位技術相關課程內容之比例、加強課程設計與多語文學習資源之整合，使公務人員能透過平台有效提升 AI 應用能力、提出公務人員 AI 技能提升之中長期培訓計畫，配合國家數位轉型與永續發展政策需求，提升公務部門在數位治理上之能力與效率。 爰此，建請行政院人事行政總處於 3 個月內提送書面報告予立法院司法及法制委員會，詳列 AI 課程規劃進度、e 等公務園學習平台優化方向，以及公務人員數位能力提升之未來施政規劃。
36.	【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】 (六)114 年度公務人員保障暨培訓委員會預算案於第 2 目「保障暨培訓」第 2 節「訓練與進修業務」項下「考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練評量」編列預算 325 萬 3 千元。 公務人員保障暨培訓委員會每年辦理各項公務人員考試

項次	決 議 內 容
	錄取人員基礎訓練，經由妥適之培訓方式，提升公務人員素質及工作績效，涵養性別平等（包含 CEDAW）及多元文化觀念，從而促進文官培訓制度更趨完善，落實公義社會與廉能政府之政策方針。 然根據《公務人員高等考試及相當等級特種考試基礎訓練課程架構及配當表》，高普考人員基礎訓練內文化課程僅占涵蓋 3%，且文化議題面向不足，恐難以達成培育公務人員文化共通職能之目標，保訓會應與文化部共同研擬，提升文化課程授課時間，並將課程內容貼近國家文化政策之內涵。 爰請公務人員保障暨培訓委員會於 2 個月內向立法院司法及法制委員會提出書面報告。
37.	【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】 （七）公務人員保障暨培訓委員會每年辦理各項公務人員考試錄取人員基礎訓練，經由妥適之培訓方式，提升公務人員素質及工作績效，涵養性別平等（包含 CEDAW）及多元文化觀念，從而促進文官培訓制度更趨完善，落實公義社會與廉能政府之政策方針。 目前文化行政類科集中實務訓練由保訓會與文化部共同規劃，課程內容與講師安排俱佳，惟課程安排皆於室內，缺乏現場學習（On-site learning）之規劃，我國有許多文化場館與保存良好之文化資產，保訓會應與文化部共同研擬，將學員由教室帶入文化現址，以利學員們能第一線理解文化，提升專業文化素養。 爰請公務人員保障暨培訓委員會儘速將現場學習納入文化行政類科之實務訓練中，並具體推動相關安排。
38.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-新增-勞動部主管-勞動部】 （二十九）勞動部 114 年度「勞動條件及就業平等業務」計劃編列 9,714 萬 7 千元，項下子計劃包含：1. 落實勞動基準法，保障勞工法定權益。2. 加強工資與特別保護法制之落實。3. 健全合理工時制度。4. 促進職場平權，落實就業平等。5. 落實職場性

項次	決 議 內 容
	騷擾防治機制。 經查，勞動基準法迄今已施行 40 年每年仍有數千件違法案件數，僅以近五年而言，違反勞動基準法之案件數共計達 3 萬 5 千多件，平均一年仍約有 7,000 件違反勞動基準法案件，足見勞動部於落實並督促雇主遵守勞基法上，常年均未善盡主管機關之權責。 我國近五年來違反勞動基準法之常見態樣，首位即為延長工時未確實給付報酬，且就我國 112 年之年總工時為 2,020 小時，亞洲僅次於新加坡，甚而比日韓還高，實難相信我國工時足使勞工能有效兼顧工作與家庭以達「健全」地步。又針對「低薪化」問題，然勞動部雖有因應社會情勢調整基本工資，卻始終未擬定有效、積極策略，以致於年青族群低薪情況被形容為「國恥」，更是造成我國生育率持續降低之元兇，允宜重新檢討改善。 至於「促進職場平權、落實就業平等」，按性別平等工作法 112 年修正通過後，新法加重雇主性騷擾防治責任，然勞動部對於上開性別平等工作法之執法與宣導、落實，仍未見顯成效，部分國內大型企業在性騷擾防治及後續處理機制上，仍有嚴重缺失，以致侵害勞工身心健康，甚而造成被害者自殺之不幸事件。以上種種，均顯示勞動部在本項計畫業務上，存在宣導怠惰及執法不彰情形，實不利於改善我國勞動環境，更有損我國已發達經濟體之國際形象。綜上所述，勞動部長年編列本項計畫預算，執行提升勞動條件及就業平等業務，然均未看出具體督導成效，對勞工權益及職場平等之推動積極度亦顯有不足，是否需要編列如此多之預算額，不無疑義。爰此，建議減列本項預算 800 萬元；並凍結 20%，勞動部提出專案報告，經同意後，始得動支。
39.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (十九)114 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 9,714 萬 7 千元，合併凍結 200 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。

項次	決 議 內 容
	3. 有鑑於監察院國家人權委員會針對桃園市空服員職業工會申訴事項，於 113 年 7 月 23 日第 1 屆第 55 次委員會議決議通過調查報告，認定多數國籍航空公司針對女性空服員之服儀規範構成 CEDAW 所禁止的性別歧視。在前述報告中，監察院國家人權委員會在「陸、結論與建議」中，提出包括「建議政府在適用《性別平等工作法》時，應參照 CEDAW 規定」、「建議政府應履行積極義務，督促國籍航空公司儘速增加女性空服員褲裝制服選項，並依據 CEDAW 制定服儀指引，協助業者訂定符合性別平等的服儀規範」、「建議政府修正《性別平等工作法》，以有效處理集體性別歧視問題」及「建議政府加強空服員職業安全與健康的保障」等政策及修法建議。為落實我國勞動人權保障及 CEDAW 公約規範，爰針對 114 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 9,714 萬 7 千元，凍結 200 萬元，待勞動部於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會，針對勞動部就監察院國家人權委員會「桃園市空服員職業工會申訴多數國籍航空公司針對女性空服員之服儀規範似涉性別歧視等情案」調查報告之政策及修法建議，現行與未來預計規劃方案提出書面報告，並經同意後，始得動支。 11. 有鑑於「勞動條件及就業平等業務－促進職場平權，落實就業平等」預算事項於前一年度尚規劃並編列補助性別平等工作訴訟法律扶助費用，然考量到了 114 年度卻終止編列作業，容有檢討空間。爰針對 114 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 9,714 萬 7 千元，凍結 200 萬元，待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，並經同意後，始得動支。 12. 育嬰假彈性化已成為國際趨勢，特別是在滿足家庭多元需求和提升男性參與育兒穩定女性勞動參與率，進而促進經濟發展。又有薪流產假旨在保障女性在面對流產時的身心調適權益，亦符合母性保護原則。紐西蘭已於 2021 年立法，為女性及伴侶提供 3 天有薪「喪假」，成為國際範例。2024 年 3 月 20 日，時任勞動部部長許銘春承諾，將就 3 個月以

項次	決 議 內 容
	下有薪流產假的經費規劃進行研究。育嬰假彈性化與有薪流產假及有薪家庭照顧假為確保政策推動的可行性，故針對 114 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 9,714 萬 7 千元，凍結 200 萬元，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書面報告，並經同意後，始得動支。 13. 114 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 9,714 萬 7 千元。「性別平等工作法」明文禁止職場性別歧視，並建立勞工遭遇性別歧視時之救濟及申訴機制，以建立多元平等友善的職場環境。然而，根據臺灣同志諮詢熱線協會「同志職場處境調查」指出，近三成者受訪者曾在工作場域中遇到主管、同事等發表歧視或不友善言論。但在每年近 4 百件性別歧視申訴案件中，卻僅有 5 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，使得勞工不了解相關機制，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，過去持續要求勞動部採取積極措施，包含應將同志友善職場議題納入性騷擾防治教育訓練課程，並提供相關資源予公司執行，且對執行中是否確實定期進行前述議題教育訓練進行查核等，惟目前仍有待推動。另外，針對性傾向及性別認同相關之性別歧視，過去亦持續要求勞動部應將勞工不願意或者無法申訴之原因納入調查與研究，並藉此調整申訴機制或其他配套措施（如加強宣導與教育），惟目前尚未進行。爰針對是項預算凍結 200 萬元，俟勞動部於 114 年 1 月 31 日內提出進行前該調查之改善規劃，並提出以前述教育宣導方式積極推動性別友善職場之具體措施，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。 14. 114 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 9,714 萬 7 千元。臺灣男女薪資長期以來有所落差。以近 5 年為例，2019 年為 14.9%，疫情期間（2021 至 2022 年）曾擴大到 15.8%，2023 年則略縮為 14.7%，進步幅度緩慢，勞動部

項次	決 議 內 容
	實有必要思考，以制度改善性別薪資差距之可行方法。國際勞工組織已指出，要解決同工不同酬，薪資透明化是最佳解方。透過建立薪資透明制度，可使勞工擁有薪資的資訊權、改變薪資協商時的不利地位，促進不同性別勞工同工同酬。德國、冰島已有先例，歐洲聯盟已於 2023 年 5 月通過「薪資透明指令」，美國包含加州、華盛頓州、科羅拉多州等 12 州亦通過「薪資透明法」；而賴清德總統於選前勞動政見發表會時也強調，要建立上市上櫃企業薪資透明化的制度。爰建議修改「就業服務法」，增訂職缺薪資揭露範圍原則之法律授權依據並擴大揭露範圍，俾利促進薪資平等，解決同工不同酬及低薪問題。為促進同工同酬、改變性別薪資差距之現況，爰針對是項預算凍結 200 萬元，俟勞動部提出促進性別薪資透明化之具體規劃，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。 15. 114 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 9,714 萬 7 千元。臺灣少子女化趨勢持續，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，我國女性勞動力參與率於 25 至 29 歲達高峰，接近九成。然隨年齡增加，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；雖然目前育嬰留職停薪制度不分性別均可使用，但實務上依舊以女性請領為主。為鼓勵不分性別家長參與育兒分工，勞動部應推動賴清德總統先前競選政見中之「若雙親都將育嬰留職停薪津貼請滿，可再多請領一個月津貼」鼓勵措施，以鼓勵雙親分擔育兒責任，避免照顧責任重擔落在單一性別。爰針對是項預算凍結 200 萬元，俟勞動部研議具體政策作為、並提出預計執行時程，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。 16. 114 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 9,714 萬 7 千元。桃園市空服員職業工會於 112 年 8 月向監察院國家人權委員會申訴，多數國籍航空公司限制女性空服員

項次	決 議 內 容
	須穿著裙裝、絲襪、跟鞋等服儀規範，是嚴重的性別歧視；國家人權委員會並於 2024 年 8 月通過該案調查報告，指出國籍航空公司空服員服儀規範確實構成消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）所禁止的性別歧視。於本案之調查報告中，國家人權委員會亦提出建議：「政府應履行積極義務，督促國籍航空公司儘速增加女性空服員褲裝制服選項，……並以 CEDAW 規範為基礎，參考英國平等辦公室等國際相關案例，研發指引，以協助並促使民航等服務業者，訂定符合性別平等、職業安全健康、兼具多元民主參與決策機制的服儀規範。」而考量有性別歧視疑慮之服裝儀容規範，不僅存在於航空業，其他業別恐也存在類似情形，實有必要由勞動部主責統籌，邀集包含空服員工會等不同行業別之工會、勞工團體、性別團體等研議，制定符合性別平等價值之企業服儀指導原則。為消除因不當服儀規範而被強化的職場性別歧視，爰針對是項預算凍結 200 萬元，俟勞動部邀集不同行業別之工會、勞工團體、性別團體研商，並研議訂定企業服儀指導原則之可行性，於 6 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。 18. 114 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 9,714 萬 7 千元。有鑑於 113 年「性別平等工作法」新法上路施行後，據勞動部統計職場性騷擾案件通報統計結果，累積通報申訴件數共 543 件，其中案件成立的有 333 件、不成立 130 件，申訴成立比率約占全部案件的六成。顯見職場性騷擾事件情況嚴重，且成立申訴比例高，性騷擾情形氾濫確有其事，應有檢討空間。爰針對是項預算凍結 200 萬元，俟勞動部於 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，並經同意後，始得動支。 19. 為因應「性別平等工作法」修法，正視性騷擾案件對被害人造成身心靈傷害，勞動部需積極辦理專業人才培訓、法令宣導等業務，強化職場性騷擾防治機制，並確保申訴者獲得必要保護與協助，勞動部應積極辦理相關法制作業，

項次	決 議 內 容
	爰針對 114 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 9,714 萬 7 千元，凍結 200 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。 20. 114 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 9,714 萬 7 千元。依現行「性別平等工作法」，僅針對個別受僱者遭受性別歧視及其他違反性別平等的狀況，規範相關申訴和救濟管道；然針對「職場性別隔離」等集體性、制度性的性別歧視，並無規範集體、或以工會名義進行申訴與救濟之方式。觀諸其他勞動法令，「勞動檢查法」第 33 條明定，針對違反「勞動基準法」或「職業安全衛生法」等勞動法令之情事，可由工會向勞動檢查機構申請實施檢查；而針對集體性、制度性的性別歧視事件，其申訴與救濟方式不應有所落差。此外，行政院國家人權委員會發佈之《多數國籍航空公司針對女性空服員之服儀規範似涉性別歧視等情案調查報告 24NHRC-I01》亦指出：「有鑑於勞工於勞動關係中多為經濟上較弱勢之一造，如雇主有侵害多數勞工利益之行為，個別受損害之勞工常無力獨自進行爭議爭取權益，應修法准許工會以自己名義提出申訴，防止雇主繼續實行歧視性的規定。」為有效處理集體性、制度性之性別歧視問題，爰針對是項預算凍結 200 萬元，俟勞動部於 6 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出「性別平等工作法」相關說明書面報告，並經同意後，始得動支。 21. 勞動部 114 年度單位預算案於「勞動條件及就業平等業務」工作計畫，新增「落實職場性騷擾防治機制」計畫預算 730 萬元，以落實職場性騷擾防治法制，完善被害人保護，打造友善及安全職場環境。（另於就業安定基金「提升勞工福祉計畫－勞動條件及就業平等業務」項下，新增「補助辦理職場性騷擾防治業務」計畫，預算編列 2 億 1,792 萬元）有鑑於 113 年 3 月「性別平等工作法」新法上路後，上半年（3 至 6 月）職場性騷擾案件通報件數共 543 件，其中公務機關 134 件，非公務機關 409 件；經調查成立的有 333

項次	決 議 內 容
	件、不成立 130 件，申訴成立比率約占全部案件的六成，顯示職場性騷擾仍然嚴重，勞動部仍應持續加強相關防制作為。爰針對 114 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 9,714 萬 7 千元，凍結 200 萬元，待勞動部於 1 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。
40.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (二十一)114 年度勞動部「勞動法務業務」預算編列 817 萬 7 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。 2. 為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等，並基於強化職場性騷擾防治機制，原名性別工作平等法於 112 年 8 月 16 日經總統修正公布，並更名為「性別平等工作法」相關新修正法條更於 113 年 3 月 8 日全部施行。該法規定僱用受僱者 10 人以上未達 30 人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示，僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。台灣企業以中小企業甚至是微型企業居多，光勞動部統計受僱勞工人數居於 29 至 10 人的公司行號就高達近 8 萬家，而無論事業單位規模大小，雇主接獲被害人申訴性騷擾事件時，依法均應進行調查，微小型企業是否有能力調查，實有存疑？前有早餐店求職蟑螂，後有小企業職災蟑螂，其皆以微小企業管理上之漏洞來行合法敲詐雇主之處，而今難保不會有新形態的性工蟑螂出現？勞動部至今並未提出如何協助微小型企業落實「性別平等工作法」之具體作法或宣導。爰針對 114 年度勞動部「勞動法務業務」預算編列 817 萬 7 千元，凍結 10 萬元，俟勞動部於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提交書面報告，並經同意後，始得動支。
41.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (五十八)有鑑於由財團法人環境權基金會等我國人權、勞權和環境權公民團體共同組成之台灣跨國企業監察，113 年與印尼在

項次	決 議 內 容
	地公民團體合作，針對台灣企業在印尼當地之人權、勞動及環境影響進行實地田野調查。而依據前述台灣跨國企業監察與印尼在地公民團體共同合作之「印尼台商企業與人權報告」，我國於印尼投資之部分企業，恐有違反當地勞動及環境等相關法令之虞，印尼當地勞工和居民表示有發生職災、性別平等和母性保護和環境危害等對當地勞工和居民有害之情事。經查，我國勞動部勞動基金運用局有投資前述赴印尼設廠之企業，而勞動部勞動福祉退休司之業務，亦包括辦理新、舊制勞工退休基金之收支、保管業務監理，及有關勞動基金運用之審議、監督及考核事業。綜上所述，請勞動部勞動基金運用局針對我國企業在巴淡島工廠被指控的違規事項，進行事實之釐清，而若確有相關違規事實，則應行使股東提案權要求相關企業改善，並將相關事實釐清及後續處置情形向立法院社會福利及衛生環境委員會提交書面報告。
42.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部主管-勞動部】 (六十三)114 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算編列 9,714 萬 7 千元。經查過去勞動部業管之重要勞動法令（如勞動三法實施 10 週年、勞動基準法施行 30 週年等），每逢週年皆以研討會形式，邀約專家學者、工會代表及民間團體等來討論法律落實上之疑義？惟性別工作平等法適逢立法 20 週年之際，勞動部承辦業務單位勞動條件及就業平等司，以音樂會之名宣導並不適合，應予檢討。爰請勞動部於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面檢討報告。
43.	【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】 (二)114 年度勞動部職業安全衛生署「職業安全衛生業務」預算編列 3 億 7,148 萬 6 千元，合併凍結 50 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。 6. 依據「性別平等工作法」第 6 條之 1 規定：「主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目」。然而，經查，我國部

項次	決 議 內 容
	分地方政府，於接受到勞工針對事業單位違反「性別平等工作法」有關性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施之申訴，並要求地方主管機關進行勞動檢查時，卻有地方主管機關認為相關申訴案件均應交地方政府性別平等工作會審議處理，因此不同意針對勞工依據「性別平等工作法」所申訴事項進行勞動檢查及裁罰。綜上所述，爰針對 114 年度勞動部職業安全衛生署「職業安全衛生業務」預算編列 3 億 7,148 萬 6 千元，凍結 50 萬元，待勞動部職業安全衛生署針對「性別平等工作法」勞工申訴時之處理程序與機制，與地方主管機關進行協調，並針對後續處理改善方向進行書面報告，並經同意後，始得動支。
44.	【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】 (九)有鑑於台灣女性勞動參與率為 51.5%，低於日韓女性勞參率 53.5%及 53.3%，並且根據數據顯示，台灣女性勞參率自 30 歲以後，一路下滑，婦女難二度就業重返職場。因此為推動「照顧不離職」之政策，勞動部勞動及職業安全衛生研究所應積極研擬改善現行勞工及育嬰政策之缺失，讓婦女勞參率得以改善，並解決台灣長期缺工問題。爰請勞動部勞動及職業安全衛生研究所於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出相關精進婦女再就業書面報告。
45.	【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】 (十四)114 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「結合科技掌握職業衛生危害，開發控制技術以降低暴露風險」編列預算 4,392 萬 6 千元。桃園市空服員職業工會於 112 年 8 月向國家人權委員會申訴，指出多數國籍航空公司限制女性空服員須穿著裙裝、絲襪、跟鞋等服儀規範，是嚴重的性別歧視；人權會並於 113 年 8 月通過該案調查報告，指出多數國籍航空公司前述行為已構成性別歧視。於本案之調查報告中，人權會亦提出建議：「服儀攸關空服員的安

項次	決 議 內 容
	全與健康；保障空服員的安全與健康，就是保障乘客的安全。……建議勞動部偕同交通部，研究絲襪、高跟鞋等服儀與空服員職業傷病、火災風險、緊急應變能力的影響等，並應諮詢飛安及性平研究領域專家學者意見。」為保障飛航期間乘客安全、並保障空服員之職業安全，請勞動部勞動及職業安全衛生研究所提出空服員服儀對職業傷病、火災風險、緊急應變能力影響之研究計畫，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。
46.	【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】 (一二一)114 年度衛生福利部「保護服務業務」預算編列 19 億 1,834 萬 8 千元，預期有效督導及推動性騷擾、家庭暴力、性侵害防治、兒童與少年保護及性剝削防制工作，提高相關行政效率及服務品質。然而，依據衛生福利部保護服務司統計，106 年我國兒少性剝削通報案件共 1,184 件，112 年則提高到 4,310 件，同時，截至 113 年上半年為止，共計累計 2,215 件兒少性剝削通報案件。同時，在 112 年通報之案件中，使用網路工具犯罪者計 2,607 人次，高於非網路犯罪之 1,095 人次，而現行網路犯罪工具包括社群網站、通訊軟體、雲端儲存空間及網路論壇等。綜上所述，爰要求衛生福利部於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會，提出強化兒少性剝削網路犯罪防制書面報告。
47.	【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】 (一二四)有鑑於衛生福利部統計之兒少（18 歲以下）性侵害案件受暴人數自第二期計畫施行年（110 年）起逐年上升，是以該數據顯示兒少性侵害之兩造關係超過八成為伴侶，顯見性侵害案件中親密關係之影響甚鉅，然原有計畫闡明之各項兒少保護措施鮮有針對親密關係、性侵害防治之作為，以致兒少性侵害之狀況不減反增，有害我國兒少權益，且迄今不見相關改善措施。爰要求衛生福利部於 1 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。

項次	決 議 內 容
48.	【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】 (一二五)有鑑於「保護服務業務－衛生福利部推動性騷擾防治法中長程個案計畫」，乃配合行政院 112 年核定將落實至 115 年度之專案所執行，然考量是項預算計畫並未於 113 年度編列在保護服務業務預算項下，衛生福利部保護服務司允宜積極說明，爰要求衛生福利部於 1 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提交書面報告。
49.	【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】 (一二六)台灣 112 年發生 MeToo 運動，立法院針對性平三法進行修法，但性平三法自 113 年 3 月 8 日起實施至今已逾半年，衛生福利部公布 113 年 1 至 6 月的性騷擾申訴案共 1,710 件，與 112 年同期的 1,746 件相比，數量略減 36 件而已。新法上路卻未見案件有明顯減少，顯然新制度資訊尚未普及，無法達到嚇阻效果，爰此，要求衛生福利部於 1 個月內針對中長程計畫協力地方政府強化相關性騷擾防治宣導教育、重點行業查核、落實申訴案件審議與被害人權益維護事項提出書面報告。
50.	【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】 (一二七)114 年度衛生福利部「保護服務業務」項下「衛生福利部推動性騷擾防治法中長程個案計畫」預算編列 7,872 萬 3 千元。經衛生福利部說明，此計劃主要工作項目惟補助縣市政府及對民眾進行宣導。惟說明中補助縣市政府之工作為「強化推動性騷擾防治方案」，而查部分縣市之實務經驗資訊，多為針對性騷擾發生後之處置流程及後續行政和調查作業，對於與性騷擾密切相關的跟蹤騷擾行為樣態似無著墨。另據內政部警政署提供資料，自「性騷擾防治法」施行至 113 年 4 月，未成年發生之跟蹤騷擾事件，總計次數有 787 次，受影響人數 348 人。又據「跟蹤騷擾防制法」第 2 條第 2 項第 2 款：「社政主管機關：跟蹤騷擾被害人保護扶助工作、配合推

項次	決 議 內 容
	動跟蹤騷擾防制措施及宣導等相關事宜」。然查衛生福利部 114 年預算案中，似無相關計劃。爰要求衛生福利部於 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。
51.	【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)114 年度衛生福利部「保護服務業務」項下「衛生福利部推動性騷擾防治法中長程個案計畫」預算編列 7,872 萬 3 千元，辦理會議、教育訓練及補助地方政府推動業務等措施。經查衛生福利部就推動性騷擾防治法中長程個案計畫，補助地方政府之經費基準係依目前各市縣新增申訴案件量，而未將地方政府財力、以往推動防治工作之績效等因素納入考慮，對促進地方政府推動該計畫之效果恐相對有限。本計畫在經費配置與各地方政府相關人力招募門檻之妥適性均容待商榷，衛生福利部應適時檢討計畫內容，俾提升相關經費運用效益。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檢討報告。
52.	【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】 (二二六)我國近 5 年性侵害被害人通報件數中，未成年人數仍超過六成。對於未成年性侵害被害人的處遇與照護，仍有許多改善空間，若被害人進入訴訟程序中，須面臨反覆回憶並敘述性侵害的情境脈絡，並可能因此承受巨大壓力。根據家庭暴力暨性侵害防治中心研究指出，我國目前「性侵害案件減少被害人重複陳述作業要點」操作情況，因各地方政府資源和整合程度不一而有所不同。然充分保護兒少性侵害被害者，不應因政府資源差距而使當事人照顧不足，甚至因制度漏洞而導致二次傷害。爰此，請衛生福利部就如何聯繫並綜整跨部會資源，督導各地方政府落實性侵害案件之減述程序，提出書面報告，並送至立法院社會福利及衛生環境委員會。
53.	【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】

項次	決 議 內 容
	(五十)114 年度衛生福利部國民健康署「國民健康業務」項下「我國少子女化對策計畫－友善生養的健康措施」預算編列 32 億 0,834 萬 7 千元。我國現行「優生保健法」，規定成年女性實施人工流產或結紮手術，須取得配偶同意，違反「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 12 條、第 16 條及 CEDAW 第 21 號、第 24 號一般性建議，限制女性生育決定權。人工流產、結紮手術皆屬身體自主、生育權的一環，成人有權自主決定，無需受他人同意或反對。現今社會文化下，女性仍處社會不利地位，因此配偶同意權之施行更有強化性別不平等之虞。為使「優生保健法」落實保障懷孕女性有自主決定是否生育的權利，爰要求衛生福利部國民健康署積極推動「優生保健法」修法工作，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。
54.	【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】 (四)114 年度衛生福利部社會及家庭署「社會福利服務業務」預算編列 395 億 0,917 萬元，合併凍結 200 萬元，俟衛生福利部社會及家庭署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。 5.有鑑於 114 年度衛生福利部社會及家庭署「推展社會福利綜合企劃及婦女福利服務」之規劃辦理明顯有消極與業務量能縮減之趨勢，見其項下：(1)「辦理婦女福利服務」預算數 1,570 萬元乃相較前一年度縮編逾 21.2%預算規模、(2)「辦理附屬社會福利機構收容教養服務，補助附屬社會福利機構辦理老人、身心障礙者、兒童及少年收容等業務」預算數 8,500 萬元乃相較前一年度縮編有 15%預算規模、(3)「辦理公益彩券回饋金補助社會福利基金，補(捐)助公私立機關(構)、團體辦理兒童、少年、婦女、老人、身心障礙者、低收、中低收入戶、遊民、家庭暴力、性侵害、性騷擾及經濟弱勢家庭等社會福利服務方案，充實社會工作及其他專業人力等業務」預算數 12 億 8,598 萬元乃相較前一年度縮編逾 6.4%預算規模。爰考量如此將徒增地方政

項次	決 議 內 容
	府執行我國社福與婦女福利業務莫大之負擔，允宜慎重檢討，是以針對 114 年度衛生福利部社會及家庭署「社會福利服務業務」預算編列 395 億 0,917 萬元，凍結 200 萬元，俟衛生福利部社會及家庭署於 1 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。

說明：為利外界檢索，本表「決議內容」所列項款為本院 114 年度中央政府總預算案審查總報告(修正本)中「肆、審議經過及審議總結果之通案決議」及「伍、新增通過決議」與「陸、各委員會審查結果」各委員會審查結果所列之項款。