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-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 ---------- 68

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-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114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54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115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」(114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114年4月(編號第114-054號)「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、各機關辦理情形

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，謹將各機關於 115 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-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!	本院業於114年4月24日以院臺計字第1145008245D號函將專案報告送立法院，經立法院內政委員會於114年5月28日會議審查決定同意動支，獲立法院於同年6月17日以台立院議字第1140702041號函復在案。茲摘述內容如下： 一、我國於112年8月16日修正公布性別平等教育法、性別平等工作法與性騷擾防治法等性平三法，以資強化校園、工作場所及上述場所以外場域之性騷擾等防治規範。為防範狼師、狼教練進入校園，除落實校園性騷擾、性侵害與性霸凌等校園性別事件24小時內通報，及防杜學校不適任人員等機制外，並透過下述措施，減少事（案）件發生。 (一)具體作為：教育部督導學校落實校園性別事件之通報及調查處理、建置通報事件線上填報管理系統、防杜涉性別事件之不適任人員、介接相關通

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		報系統、強化性侵害三級預防措施、即時發動偵查作為、明確性平三法適用程序。 (二)精進方案：加強學校通報及處理知能、建構友善安全校園環境、劃定師生倫理界線、精進通報系統介接與資料查詢機制、深化司法及警察人員專業知能、強化加害人處遇措施、研擬延長性侵害案件追訴權時效。 二、本院將持續整合政府行政量能，透過各權責機關（單位）之通力合作，以臻性平三法事前預防、事中處理及事後追懲之防治目標，共築安全無虞之學習環境。
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	本案相關書面報告，業於 114 年 4 月 24 日以內授警字第 1140871632 號函送立法院在案，並於 114 年 5 月 14 日立法院第 11 屆第 3 會期內政委員會第 19 次全體委員會議提出報告，經立法院 114 年 6 月 11 日台立院議字第 1140701953 號函復同意動支，茲摘述內容如下： 三、為強化基層員警跟蹤騷擾防制教育訓練，本署為使同仁受理跟蹤騷擾案件時有所依據，明辨性或性別有關要件等執法認定標準，陸續辦理高階警察首長講習、種子教官訓練講習、教授團巡迴實務研討及意見交流、「警政

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	婦幼案件管理系統-跟蹤騷擾子系統」教育訓練、各縣市家庭暴力防治官洄游訓練、研討會，並由各級警察機關利用局務會報、週報、聯合勤教及勤前教育等各式場合，實施全面性宣教，以保障人民安全。
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	本案相關書面報告，業於114年5月19日以台內警字1140872035號函送立法院在案，茲摘述內容如下： 一、本署業於114年4月30日警署行字第1140098518號函重申對懷孕女警應適當調整勤務、妊娠或哺乳期間不宜指派於午後10時至翌晨6時之時間內工作、可依實需支援本人或配偶戶籍地之地方警察機關；且因健康問題或有育嬰、哺乳等情形，視個案彈性調整勤務項目及工作內容，確保同仁身心健康及治安需求。 二、另依「警察機關處理員警申訴事件注意事項」受理員警申訴事件，遇案依程序並公平、公正查處，以保障員警權益。

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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	本案書面報告已於 114 年 4 月 25 日以國辦公共字第 1140114720 號函送立法院，經 114 年 6 月 11 日立法院外委會審查同意准予動支，並於 114 年 7 月 1 日台立院議字第 1140702279 號函復在案；相關辦理情形摘述如下： 精進性平教育及強化內部管理等性騷擾防範作為，以避免類案再生。

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	該部已於 114 年 4 月 29 日外國會一字第 1145100204 號函將書面報告送交立法院，經立法院外交及國防委員會 114 年 5 月 19 日決議審查通過，並經該院 114 年 6 月 11 日台立院議字第 1140701971 號函准予動支，茲摘述內容如下： 一、加強宣導既有已設置之專線申訴管道，並針對本部特性訂定「外交部職場霸凌防治與申訴處理要點」，內容包括申訴處理機制、成立以外聘委員為主的委員會、保密規定、禁止對申訴人不當差別待遇或不利處分、對當事人後續追蹤關懷及提供轉介諮詢協助等。 二、利用各種多元場合進行職場霸凌防治宣導，並自 113 年下半年起增加辦理駐外機構性騷擾及職場霸凌防治線上宣導會，要求各駐外機構館長須於公開場合宣導申訴管道及防治措施，並責請各單位主管及駐外機構館長應注意個人修為及情緒管理，注意與所屬之溝通協調，適時給予部屬關懷，以維護單位和諧。 三、落實該部林部長佳龍公

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		開宣示之「暢通保密申訴管道」、「有效課責」及「加強宣導」三大措施，守護外交同仁的安全職場環境，該部未來亦將積極宣導相關防治觀念，增進同仁對該部申訴處理機制之信賴，提供外交同仁健康、友善且有尊嚴之職場環境。 四、該部未來除持續加強上開各項措施外，並加強同仁對於職場霸凌之基本認知，瞭解如何因應職場霸凌事件；對於單位主管及駐外機構館長亦著重於主管人員同理心、溝通技巧、領導管理、危害預防等能力，藉以敏察自身領導風格及行為是否妥適，有效預防及積極應處職場霸凌事件的發生。
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	該部已於 114 年 4 月 22 日外國會一字第 1145100150 號函將書面報告送交立法院，茲摘述內容如下： 該部十分重視同仁之職場環境及身心健康，近年不斷強化及精進性騷擾及職場霸凌申訴處理機制與宣導教育如下: 一、強化該部及駐外機構申訴處理機制:該部「外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點」及「外交部職場霸凌防治與申訴處理要點」，明定專線申訴管道、設置以外聘委員為主之委員會、專業客觀及公

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	月內向立法院外交及國防委員會提出書面報告。	正之調查程序、申訴事件處理保密規定、對申訴人及相關人員不利益處分禁止規定、視當事人需求提供必要之專業諮詢或法律服務、有效課責及事後考核與監督。 二、辦理教育訓練及防治宣導:積極運用多元管道如新進外領人員訓練、外派人員講習、館長赴任簡報、館長及館員返國述職及駐外機構實地訪視等宣導防治觀念、每年辦理教育訓練、宣達涉犯性騷擾處置情形及法律效果、明定主管或駐外館長領導統御應注意事項練、運用員工協助方案統合內外資源。
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	本案書面報告已於114年4月 24 日以國辦公共字第1140112554 號函送立法院，經114年5月26日立法院外委會審查同意准予動支，並於114年6月17日台立院議字第1140702023 號函復在案；相關辦理情形摘述如下： 一、藉定期法治教育時機持恆宣導，輔以課後測驗，據以強化教案內容及宣教方式，以精進授課成效，並召開性別平等座談，培養尊重性別觀念，營造和諧職場環境。 二、為強化官兵法紀觀念，

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	以多元教育方式，運用LINE群組、臉書網頁宣導法治教育創意圖文，普及法律知識，貼近官兵日常生活，俾擴大教育效果。
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。	國家安全局業於114年4月23日韶彬字第1140003232號函將書面報告送立法院，經立法院外交及國防委員會於114年5月7日會議處理決定得以動支，獲立法院於114年6月11日以台立院議字第1140701972號函復在案。茲摘述內容如下： 一、有關本局特勤中心兩性營規執行情形： (一)依據「特勤中心人員勤務執行安全管制作法」，勤員於每日單位勤前教育前，針對生理、心緒及健康狀況等項實施自我評估；另幹部針對精神、行為及儀容酒味等實施評估，確認勤員是否適任應勤要求。 (二)本局依性別工作平等法第13條第1項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第2條、性騷擾防治法第7條第2項及性騷擾防治準則第4條等規定，訂定「國家安全局性騷擾防治申訴及調查處理要點」，在工作場所「公開揭示」聲明如下：

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		1.任何人不得對他人性騷擾或性侵害。 2.性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；利用權勢或機會進行性騷擾者，其罰鍰加重二分之一。 3.性騷擾或性侵害他人者，除有法律上之刑事及民事責任外，本局將視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲處。 4.發現或知悉性騷擾事件，本局(人事處)申訴專線：申訴專線電話：02-2881-5550申訴專用傳真：02-2882-4002申訴電子信箱：service@nsb.gov.tw。 (三)實施教育訓練：依「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」規定，政務人員每年應施以課程訓練或參與性別平等相關會議；一般公務人員每年應施以2小時以上課程訓練。113年度本局以行政院人事行政總處製作「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「性別平等教育法」修法重點等3門數位學習課程作為性

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		別平等訓練教材，本中心所有同仁已於同(113)年3月27日收視完成。 (四)辦理專題講座：為落實性別平等政策，並建構友善工作環境，本局113年7月份精進性別平等宣導作法，請各單位每年自行邀請相關專家學者講演1至2次，以加深同仁印象。特勤中心已於113年8月20日邀請李惠暄律師實施「靈魂不歸法律管-在關係裡面的法律問題」性別平等專題講座，無法於是日出席人員，亦已於10月30日透過錄影收視完成。
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	本會已將書面報告於114年4月17日輔人字第1140025248號函送立法院，茲摘述內容如下： 一、本會依行政院規範訂定性別平等推動計畫，包含改善性別友善職場環境以及促進工作平等措施，透過多元管道宣導性別平等意識，明訂同仁每人每年至少應受2小時性別平等教育，本會亦辦理性別平等教育課程，性別電影院、讀書會等活動，以落實並深根性別意識觀念。 二、本會及所屬機構皆依規範訂定性騷擾防治申訴處理相關要點，並設

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	置申訴管道(如專線電話、傳真、電子郵件信箱等)公開周知。另，為落實員工關懷、防範職場霸凌及加強自我情緒管理等問題， 與專業顧問公司簽訂員工協助方案(EAP)，提供心理、醫療、工作、法律、管理、理財等面向之專業諮詢服務。
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	本會已於114年3月26日以發社字第1141300687號函內政部及衛生福利部，請其就委員所提，研議日本經驗，以蒐集國人結婚與生育之阻礙因素，研議辦理。 ※另於114年12月15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、行政院政務委員統籌督導少子女化議題因應之政策方向，透過行政院層級之跨部會專案會議，參酌日本、法國等國經驗，並整合教育部、衛生福利部(以下簡稱衛福部)、內政部、勞動部等部會資源，於107年核定並推動「我國少子女化對策計畫」，透過相關權責部會落實執行相關措施，如育兒津貼、平價教保服務、不孕症試管嬰兒補助等多元措施，以營造友善育兒環境。

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	二、依賴總統提示政策方向，為擴大對兒童與育兒家庭社會投資，由行政院政務委員督導相關部會精進相關措施，納入日本、德國等工業先進國家之少子女化對策；行政院並於 114 年 9 月 19 日核定「我國少子女化對策計畫 2.0」(115-118 年)，責成衛福部擔任綜整機關，新增育嬰留職停薪改以「日」申請、醫療性生育保存補助，並提高不孕症試管嬰兒補助、各類職業保險生育給付差額補助、婚育家庭房屋租金補貼，及延長社會住宅居住年限至 12 年等措施。 三、為回應少子女化議題，行政院透過政務委員督導之跨部會平台機制，協調相關部會推動各項少子女化對策；「我國少子女化對策計畫」在研擬、執行及滾動檢討等各階段，已參酌納入日本、法國等國經驗及各界意見，因應不同議題(如鼓勵青年婚育)召開專案會議，並納入各業務權責機關因應少子女化重要措施所辦理之研究、調查(如內政部人口統計分析、衛福部婦女生活狀況調查)；此外，行政院業責成國家科學及技術委員會進行相關

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		實證調查分析，作為後續政策規劃參考，並持續蒐集民眾意見，以回饋、滾動檢討調整計畫策略。
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。	財政部於 114 年 6 月 6 日以台財庫字第 11403683190 號函送「財政部性別平等推動計畫國營事業董監事性別比率改善書面報告」予立法院，茲摘述內容如下： 一、政府股權係全民資產，提升投資事業經營績效，創造最佳股權效益，係財政部職司股權管理之職責，該部就主管國營事業公股代表用人派任，賡續秉持確保公股權益原則，落實誠信、專業、適格之選任標準，並力求兼顧性別平等。 二、未來將持續推動並適時向事業負責人宣導，積極配合主管機關金融監督管理委員會董(理)事會性別多元化相關規定妥為辦理，俾利落實性別平等政策。
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	本部業於 114 年 5 月 26 日以臺教高(三)字第 1142201347 號函提報「國立臺灣大學醫學院附設醫院性騷擾案件檢討說明」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、本部偕同國立臺灣大學醫學院附設醫院(下稱臺大醫院)報告說明以下強

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	僅對受害者造成了二度傷害，也對醫療機機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。	化與改善措施： (一)強化內部監督機制：設立獨立且專業的性騷擾防治委員會，結合法律、心理、醫學與性平專家，健全申訴管道並強化申訴調查制度，確保公平客觀處理案件。 (二)保障受害者權益：提供心理輔導、法律諮詢、環境調整等措施，嚴格保密與防止報復，建立追蹤關懷系統，降低受害者長期影響。 (三)提升性平意識：全院定期及不定期辦理教育訓練，針對各級主管與人員推動性別平等觀念，並透過問責制度確保主管責任。 (四)強化案件處理時效與程序：建立標準作業流程，明訂案件各階段時限與責任，並設專案小組進行調查與管理，確保按時、公正結案。 (五)持續內部檢討與改進：定期檢視調查流程與制度缺失，優化防治政策與執行效率。 二、臺大醫院基於對性騷擾零容忍之立場，致力於維護員工免受性騷擾侵害，決心堅定保障每一位受害者的權益與尊嚴，知悉本案時，雖無人申訴仍即主動啟動調查並展開多項改善行動，亦高度重視本案，除肯定臺大醫院於察知案件便即時啟動

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		調查與後續處置之作為，並將持續督導本部所屬國立大學附設醫院落實性騷擾防治措施與教育訓練，期許醫療職場在保障人權、促進性別平等方面持續進步，共同建立安心、安全的醫療環境。
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	本院業於 114 年 4 月 23 日以主計字第 1142100929 號函將書面報告函送立法院，並副知教育及文化委員會及提案委員。茲摘述內容如下： 一、建構權勢性騷擾處理機制： (一)本院研究人員及研究技術人員如有違反倫理規約之情事，依本院各級倫理委員會設置及作業要點規定處理，但法令另有專屬管轄規定者，從其規定。亦即違反倫理規約案件，將依前述作業要點規定程序由倫理委員會審議；惟如係涉及性騷擾申訴案件，因另有專屬管轄規定，則依性騷擾要點規定辦理，而權勢性騷擾案件亦依性騷擾要點規定辦理，兩者並無扞格。 (二)至於性騷擾案件加害人之懲處或其他處置措施，實務上係由調查小組及委員會就情節輕重審酌，惟涉有權勢性騷擾之行為理應加重處罰，為期明確，將於性騷擾要點增訂加重處罰相關規範。 二、本院倫理委員會分為學

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	組級及院級兩級，其中學組級倫理委員會成員名單保密，預計於 114 年 4-5 月期間進行下屆委員會成員改聘作業，現行規定雖無規範委員會性別比例，但在改聘作業會特別注意三分之一性別比例原則，以使各類案件能妥善審議及處理。
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。	本院已依決議事項，於114年4月25日以台博綜字第1140004189號函向立法院提陳書面報告在案，茲摘述內容如下： 一、南部院區已於113年10月28日決標予國立中正大學辦理「114年度南部院區觀眾調查勞務採購案」，調查時間為114年1月至10月，預計同年12月底完成整體報告分析作業。 二、上述採購案以15歲以上且有參觀展覽民眾為主要調查對象，另依行政院「多元性別統計指引」，納入不利處境分類：身障、年齡65+、年齡18-、縣市、原住民及新住民之分析調查項目，進行量化及質性調查。
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	核安會對於國際原子能總署與領英合作相關資訊，已初步掌握，並將持續關注後續發展，以作為促進本國核能領域性別多元發展之參考。

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	訊均公開揭露於網路，請核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。	一、核安會業於114年5月16日以核綜字第11400070852號函將書面報告送立法院。 二、核安會推動行政院層級性別平等重要議題「提升女性經濟力與建立性別友善職場」，係為降低改善水平及垂直職場性別隔離，突破既有性別比例，改善輻射防護業男女工作比例性別失衡現象，持續鼓勵從事輻射防護產業業者之女性員工，可多加參與輻射防護或醫療品保等相關課程、訓練，以增加自身輻射防護與輻安管制知能，藉此提升女性於職場內薪資待遇及專業競爭力。 三、核安會透過辦理業務宣導說明及教育訓練，鼓勵列管業者女性同仁參與輻射防護研討會、決策會議、宣導或訓練課程，並鼓勵其取得相關輻防專業證照，另基於增進女性競爭力及專業知識之培養，鼓勵未來投身輻射相關領域之女性，提早建立安全防護觀念，辦理大專院校防護講習，提供未來職業相關之輻射安全防護知識。113年總計已辦理25場活動，共1,993

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		人出席，女性計 1,361 人，佔 68.3%，已達 113 年設定女性出席比例 43%目標。
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。	一、本部持續鼓勵並支持學校推動性別平等教育相關議題，將前開議題納入高等教育深耕計畫第二期（112-116 年）「重要政策推動事項」，鼓勵學校依各校發展特色及人才培育需求擇定計畫推動，統籌規劃性別平等議題相關課程及活動，並融入課程教學內涵。 二、本部每年透過書面審查方式，督導大專校院推動性別平等教育工作，其中開設性別相關課程為指標項目之一。藉由審查委員之專業意見，督導學校落實與改善性別平等教育法相關法定事項，而整體評核結果亦將作為本部補助相關經費之重要參據。
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	本項分別就大專校院及高級中等以下學校部分說明之： 一、大專校院：本部已於 114 年 7 月 21 日以臺教學(三)字第 1142803252 號函發布「大專校院性別平等教育課程參考指標」，供各大專校院參考運用。 二、高級中等以下學校： (一)國民及學前教育署依

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	十二年國民基本課程綱要建立並實施課程評鑑機制，由學校及教師評估課程實施與相關推動措施之成效。 (二)國民及學前教育署刻正研發「高中以下學校性別平等教育議題學習主題教材」，以協助教師自我檢視課程設計與教學成果，更納入學生回饋量表，讓教師得以全面檢視其課程推動成效。
19.	【教育及文化委員會-歲出部分-教育部主管-教育部】 (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。	一、本部成立四區大專校院性別平等教育工作推展中心，定期召開各區相關會議研討性別平等教育推動事宜，其中課程教學議題部分，係針對課程開設之現況與需求進行討論並進行分享與學習。 二、另透過辦理書面審查（審查項目包括「學習環境資源與教學」），對於「績優」學校辦理觀摩或分享活動，而對於「待改進」學校，則透過四區性平中心工作小組對其提供協助。 三、另將請各校善用本部建置「大學暨技專校院・課程資源網（https://course-tvc.yuntech.edu.tw/）」相關資源。
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	本案業於114年4月16日以臺教學（三）字第1142801617號函提報「辦理同志學生校園經驗調查及校園性別事件之性別統計

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	納入涉及多元性別議題選項」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、推動性別友善政策及措施之現況說明： (一)本部國民及學前教育署修正老舊廁所整修補助要點納入性別友善廁所，本部並完成性別友善宿舍建置手冊。 (二)委託編製性別平等數位課程與教案，並開發適用各級學校之多元性別教材。 (三)建議各校於學籍或相關系統增設自我認同性別欄位。 (四)將性別友善廁所與宿舍建置、教職員訓練等性平教育實施成果，納入公私立大專校院績效型與私校補助指標。 二、114年1月16日召開研商會議，研議由民間團體進行同志學生調查，本部提供經費補助、平台協助推廣。 三、強化校園性別事件統計分析系統，增設調查屬實案件統計項目與多元性別議題欄位。
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	本部業於114年6月17日以臺教高(一)字第1142201413號函提報「促進大學性別平等教育之推動」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、鼓勵大專校院開設性別議題相關課程為推動性別平等教育：大專校院應

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	依《性別平等教育法》第18條，廣設性別相關課程，並發展符合性平的課程規劃與評量方式。爰本部透過校長會議與校務、教務等主管會議積極宣導，鼓勵學校建立教師研究社群、研發教材、將性平議題融入課程。另持續補助大專校院辦理「性別平等教育課程與教學之推動策略研究計畫」及「性別相關研究中心或系所辦理課程教學推動或教材教法研發計畫」。 二、持續協助大學校院發展性別人才培育之永續性：因應CEDAW審查意見與國內少子化影響，本推動性別研究永續機制，支持設有性別平等研究所之三所大學每年經費，並配合招生名額挹注。未來將依成效，作為輔導持續研議並精進學校自主發展性別人才培育永續性之參考，積極協助性別平等領域得以穩定且持續發展。 三、督導學校落實性別平等教育：本部性平教育納入經費核配參考指標，包括國立與私立大學及技專校院，藉此強化學校落實性別平等作為。另自113年起並成立四區工作推展中心，協助各校性平委員會運作，促進校際連結與資源整合，透過會議、增能活動、平臺建置與事

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		件通報系統檢視，提升整體性平教育品質與效能。
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。	本部業於114年5月26日以臺教師(三)字第1142601386號函提報「教師入職前修畢適足性平課程之規劃」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、教師入職前研修性平課程之策略規劃及具體成效 (一)師資職前培育： 1.以多元方式於師資職前教育課程推動性平教育：112學年度49所師培大學教育專業課程皆開設性平及議題融入課程，師資生計3萬3,759人次修習。 2.研發「職前教師18小時性平教育」課程架構，並補助師培大學前開課程架構辦理課程或工作坊，113年計12校13件核定通過。 (二)在職師資增能： 1.學前教育階段：督導教保人員任職後每2年接受性平相關課程3小時以上研習。 2.中小學教育階段： (1)高中以下各級學校教師每學年完成3小時性平相關進修課程。 (2)強化性平議題輔導團功能:每學年辦理縣市到團諮詢服務。 (3)精進性平教育資源中心種子教師知能:定期辦理培力工作坊、社群共

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		備，研發課程教案等，111至113年度委請師培大學建置高中教師性平教育培力線上課程「性談之光」計36單元。 3.大專院校階段： (1)辦理「大專校院特殊教育、學輔經費及性別平等教育業務辦理情形書面審查工作計畫」：113年完成36校審查作業，計4校列為待改進，將持續督導。 (2)辦理「新進專業輔導人員」培訓課程：113學年度公私立大專校院新進專任專業輔導人員在職培訓研習，計120位參訓。 二、持續推動及精進作為： (一)職前培育部分：委請專業團隊規劃性平教育基礎課程，供師培大學開課參考運用，並研議增加補助教保系科大學，開設性平教育課程或工作坊。 (二)在職師資培能部分： 1.學前教育階段已明定教保人員研習時數規範。 2.中小學教育階段，辦理師資培力線上課程強化師資知能。 (三)大專院校部分，持續透過相關計畫增進相關人員專業知能。
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」	本案業於114年5月16日以臺教學(三)字第1142802181號函提報「教育部規劃學齡前兒童到終身學習的性別平等教育」書面

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、性別平等教育向下扎根至學齡前階段： (一)鼓勵教保服務機構辦理議題融入教保活動課程。 (二)補助各直轄市、縣(市)政府辦理教保及學前特教專業知能研習及製作數位課程。 二、落實高國中小教育現場性別平等教育： (一)依據「十二年國民基本教育課程綱要有關性別平等教育議題說明」，將性別平等議題融入各領域/科目課程中。 (二)督導各直轄市、縣(市)政府規劃年度性別平等教育宣導主題及推動校園防治教育主要議題。 三、全面增加大專校院的性別研究課程及系所 (一)本部持續鼓勵一般大學依各部會所提人才培育建議，將性別平等納入系所增設之參考。 (二)辦理補助各大專校院辦理「性別平等教育課程教學開發及推動策略研究計畫」。 四、推動成人性別平等教育 (一)推動各縣市轄屬社區大學、樂齡學習中心等終身學習機構辦理性別平等教育。 (二)推動各縣市家庭教育中心推展性別平等相關宣導與教育活動。

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		(三)所屬社會教育機構（3所國立圖書館、社教場館及國立教育廣播電臺)辦理性別平等教育活動與宣導。
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	本案業於 114 年 7 月 8 日以臺教學(三)字第 1142802947 號函提報「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」書面說明，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、依性別平等教育法規定,學校於事件調查處理期間應採取必要之措施及協助。 二、現行得提供被害人諮詢之電話包括： (一)本部校安中心 24 小時服務電話,得於接獲陳情後依事件屬性做成紀錄,轉交業管權責單位續處,該等電話於本部網頁均已公開揭示。 (二)另有需要諮詢之當事人亦可撥打衛生福利部所設之 113 保護專線或男性關懷專線(0800-013-999)。 三、另可透過行政院性別平等申訴信箱、本部部長民意電子信箱均得達到申訴或陳情之目的。

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	本案業於 114 年 5 月 16 日臺教學(三)字第 1142802181 號函提報「研議性別友善宿舍設計、管理及人員訓練之具體措施」書面報告，茲摘述公文內容及辦理情形如下： 一、本部每年辦理大專校院校園性別友善空間研討會北區及南區各 1 場，探討性別友善宿舍之概念及案例分享，並邀請有辦理性別友善宿舍成功經驗之學校進行分享。 二、本部業於 114 年 3 月 27 日委託台灣性別平等教育協會辦理「校園性別宿舍建置參考手冊暨輔導計畫」，訪查四區大專校院規劃及完善性別友善宿舍之建置，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，並編撰「校園性別友善宿舍建置參考手冊」。
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	本部業於 114 年 6 月 17 日以臺教授國部字第 1145601379 號函提報「地方政府調查處理教保相關人

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	員違法事件相關指引之辦理情形」書面報告，茲摘述內容如下： 一、為強化幼兒保護規定，預防及降低幼兒園性別事件發生，業提供地方政府調查處理教保相關人員違法事件違相關流程與指引。 二、本署業於 114 年 4 月 1 日召開直轄市、縣（市）主管機關調查處理教保相關人員違法事件參考手冊諮詢會議，刻正依討論意見修正編製中，俟完成即提供地方政府參考運用，本手冊內容說明如下： (一)相關法規：彙整教保相關人違法事件之相關法規，提供各直轄市、縣(市)政府承辦人員處理違法事件之參考依據。 (二)違法事件調查處理流程圖、自我檢核表及相關表單：流程圖及檢核表提供承辦人員於違法事件各階段辦理期程內，得隨時檢視相關行政處置與作為是否符合法規規定；另提供通報表、審查小組召開確認案件受理與否會議之紀錄範本、教保相關人員違法事件調查報告格式及認定委員會會議紀錄範本。 (三)違法事件處理常見問題：彙整現場實務問題，例如通報或調查處理時限、調查小組及委員會組成、調查程序、輔導資源等提供問答集。 (四)調查實際案例：由具豐

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		富調查經驗之教保相關人員違法事件之調查員，撰擬調查報告案例。 (五)蒐集幼兒教育及照顧法、教保服務人員條例112年3月1日修正施行後，相關重要函釋附錄選輯，以提供現場人員參考。
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。	配合決議事項辦理。
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	本部業於114年5月22日以臺教授體部字第1140401046號函提報「提升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，茲摘述內容如下： 一、推動情形 (一)實施輔導措施： 1.將專項委員會任一性別委員占委員總數三分之一以上達成情形列入各協會年度工作計畫補助經費之審核參據。 2.函請協會規劃於組織章程增訂專項委員會

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	之組成，其任一性別不少於三分之一規範，下一任期時應符合性別平權規範。 (二)推動上述輔導措施後，亞奧運協會專項委員會委員任一性別比例達三分之一之協會數由7至37 個協會(16%至84%)增加為26至39 個協會(59%至89%)，均超過五成，已有大幅提升。 二、精進作為 (一)持續推動並滾動調整補助計畫審核之性平指標：持續透過將「性別平等」 納入年度工作計畫經費審查指標，並 進行滾動修正，鼓勵協會重視及推動 性別平權，以落實各性別族群參與運動權利。 (二)強制協會專項委員會組成符合性別比例：責成協會於組織章程增訂專項委 員會之組成符合性別平權規範，並於 下一任期異動時即應全數符合規範。現各協會將於115年至116 年間進行下一屆理事改選，將持續輔導各協會 達成決策組織性別平權目標。 (三)持續辦理性別平等教育工作坊：透過年度訪評計畫辦理職能強

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		化課程，將 性別平等教育宣導納入指定辦理課 程，建立協會工作人員性別意識，從組織內部推動性別平等觀念，逐步落 實於活動辦理內容。
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	該會已於 114 年 4 月 8 日科會人字第 1140022471 號函，將「國家科學及技術委員會擴增教保中心托育人數至 60 人之議題」書面報告送立法院，茲摘述內容如下： 一、依規定教保中心原至多可收托幼兒 60 人，惟因師生比規定調整為 1：8，收托幼兒至多 56 人。 二、本會教保中心刻正朝收托幼兒 56 人(增加收托 8 人）方向規劃。

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	該會已於114年5月12日以科會綜字第1140030475號函，將「國科會推動友善女性科研人才相關措施，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」書面報告送立法院，茲摘述內容如下： 一、友善女性人才措施，打造友善科研環境（一）強化科研補助：2018年起推動「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」；2022年放寬計畫執行期間為1至3年（原為1至2年），並鼓勵核定多年期計畫；2024年調增計畫經費至1.1億元（原編列9千萬元）；2025年編列1.3億元。(二)計畫主持人生育支持措施：2021年起推動女性主持人生育期間支持措施；自2022年起擴大適用對象，開放單親、育嬰留職停薪之男

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	性主持人申請，讓懷孕及育有幼兒的主持人兼顧家庭及維持其學術研究能量。(三)性別與科技研究計畫：自 2007 年起每年於自然科學、工程技術、生命科學、人文社會等學術領域共同徵求推動。 二、將定期檢視相關推動情形及成效，滾動精進相關推動策略及措施，以促進學術研究重視性別平等，持續完備友善女性之科研環境，吸引人才投入基礎科研，達成消除科研領域性別隔離之目標。
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。	本案業於 114 年 4 月 14 日以交授觀企字第 1142000283 號函送書面報告至立法院，茲摘述內容如下： 一、交通部依據行政院性別平等推動計畫(111 至 114 年）之議題訂定交通部性別平等推動計畫（111 至 114 年)，本署據以推動各項性別平等措施。 二、本署訂有「交通部觀光署性別平等工作小組設置要點」，邀請致力於性別平等工作 3 位專家學者共同組成性別平等工作小組，並依據交通部性別平等推動計畫（111 至 114 年)，推動下列各項工作： (一)促進公部門決策參與之性別平等：113 年本署

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		所屬委員會性別比例均達成任一性別不少於三分之一，任一性別比率達40%之目標。 (二)提升女性經濟力： 1.鼓勵轄下業者提供弱勢女性相關就業機會，113年協助弱勢女性就業人數逾 880 人次。 2.補助辦理「稀少語別導遊輔導考照」訓練，通過113 年外語導遊人員評量測驗之女性新住民占45%。 (三)消除性別刻板印象、偏見歧視：於官方網站及活動等媒介宣導性別平等。 (四)打造具性別觀點的環境空間： 1.113 年完成改善性別友善（含親子、無障礙）廁所計 62 間、通用設施(含無障礙設施及親子停車位)64 處，提升國家風景區設施之性別友善性，遊客滿意度超過 90%。 2.推動「營造性別友善旅運環境」、「營造性別友善住宿環境」、「營造性別友善溫泉體驗空間」、「營造性別友善遊樂園」及「性別友善及安全旅遊服務」營造性別友善旅遊環境。
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	總統府「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」之成員組成，係秉持跨領域、跨世代、跨主張之衡平原則，針對討論議題範疇，考量專業背景衡平，

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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  名稱 | 國家氣候變遷對策委員會 | 健康臺灣推動委員會 | 全 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人係遴聘政府機關、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人係遴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 2.全體委 擔任召 人，其 聘政府 關團體 組成。 3.女性委 37.04%	期透過多元對話，凝聚社會共識。未來委員會成員遴聘將持續就性別比率納入考量。
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	總統府「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」之成員組成，係秉持跨領域、跨世代、跨主張

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	之衡平原則，針對討論議題範疇，考量專業背景衡平，期透過多元對話，凝聚社會共識。未來委員會成員遴聘將持續就性別比率納入考量。
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	本總處業於114年5月27日以總處組字第11420009241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、本總處於109年6月5日為明確規範各類人員法律進用關係且保障工作權，爰擬具「聘約人員人事條例」草案，嗣因各界提出諸多建議，爰暫緩

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	推動並持續蒐集相關意見。 二、為持續完備是類人員之管理機制，訂定聘僱人員管理規範，確保進用程序公開透明、強化薪酬合理、提升給假權益、納入聘僱人員為健康檢查補助對象、提高執行職務意外傷亡慰問金額度及在職亡故給與權益等事項，使聘僱人員權利義務更加周延明確。 三、銓敘部為整合現行聘用人員聘用條例及約僱辦法規定，於 113 年 4 月 26 日將契約人員人事條例草案陳報考試院審議，為周全考量各界意見，經考試院於 113 年 8 月 19 日同意銓敘部先予撤回，又未來本總處將賡續會同銓敘部審視客觀環境變遷、政策方向及各界意見，研議相關人事法制事項。

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
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	本總處業於 114 年 5 月 28 日以總處培字第 11430244442 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、人力學院自 113 年下半年起，積極推動「高階人才 AI 共識營」、「AI 推動實務種子人員課程」及「公務人員 AI 通識課程」。為鼓勵積極導入 AI 相關技術並強化公務人員 AI 應用能力，「e 等公務園＋學習平臺」(以下簡稱學習平臺)將持續優化，具體做法包含 AI 課程列入「公務人員 10 小時課程專區」、重新調整科技素養MRT學習地圖研習主題及內容等。人力學院 114 年將啟動「AI 政府領航人才發展計畫」，系統性推動公務人員 AI 素養與技能發展。另為提升學習效率與智能化體驗，在學習平臺中規劃 AI 擴充功能，讓公務人員更有效地進行適性化學習。 二、未來本總處將持續運用數位學習與實體訓練之搭配整合，並優化學習平臺，發展更多元實務導向課程，建構數位時代公務人力培育新典範，為推動智慧政府治理奠定穩固基礎。

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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	一、本會及所屬國家文官學院掌理公務人員考試錄取人員訓練、各項晉升官等訓練及高階公務人員中長期發展性訓練等法定訓練。為精進訓練內涵，本會及所屬國家文官學院配合當前國家重要政策發展及全球趨勢，據以規劃課程設計。 二、又為落實認知多元文化之概念與涵養多元文化之素養，本會自 109 年公務人員高普考試錄取人員基礎訓練起，已在「國家重要政策與議題」單元安排 2 小時「文化臺灣-族群和諧與文化多元發展」課程(按：該課程於 113 年地方特考及114 年初等考更名為「多元族群與文化發展」)，講授內容包括我國多元文化、多元族群、國際移民簡述及建構友善環境等相關內涵，使考試錄取之初任公務人員具備多元文化思辨力。 三、另為精進公務人員考試錄取人員文化素養，本會業依「文化政策白皮書」揭櫫之六大政策面(包括：1.文化民主力、2.文化創造力、3.文化生命力、4.文化永續力、5.

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	法制委員會提出書面報告。	文化包容力、6.開展文化未來〔文化超越力〕）等重要內涵為主軸，邀請文化部協助製作「文化政策的實踐與創新」數位課程（2小時），由彭俊亨（前文化部政務次長；現任臺灣生活美學基金會董事長、元智大學人文社會學院副教授）擔任講座，業納入考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練輔助數位課程，以提升受訓人員文化知能與素養。此外新增「文化美學體驗學習」，由受訓人員進行文化參訪體驗，於結訓前繳交心得報告者，本質特性成績酌予加分，以期透過自主體驗學習，培養受訓人員文化力。 四、本案本會業於114年4月22日以公秘字第1143060123號函，將書面報告函送立法院。
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	113年公務人員高普考試文化行政類科集中實務訓練業於114年2月17日至21日辦理完竣，共計調訓28人。另文化部前於114年1月2日說明，該類科集中實務訓練前於113年9月即洽定場地，經本會113年10月16日核定訓練計畫後立即洽聘課程師資，不建議再調整或異動授課場地，爰先彙整現場學習課程建議表並納入114年該類科集中實務訓練課程規劃參考，或於其他適當課程再行安排。

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	一、本部一向將落實勞動基準法列為施政重點，為督促雇主遵守勞動基準法，訂定勞動檢查方針，就我國勞動條件現況，規定優先受檢事業單位選擇原則、監督檢查重點等事項，由本部職業安全衛生署及授權之各地方勞動檢查機構，每年針對各業別之勞動條件及其他勞動法令事項進行專案檢查，以加強保障勞工權益。 二、為保障邊際勞工維持基本生活所需，政府逐年調漲基本工資。另制定《最低工資法》，於113年施行，行政院並已核定自114年1月1日起，每月最低工資為28,590

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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	元、每小時190元，接續基本工資保障勞工工資之最低標準。這也是自105年以來，連續9年調漲，月薪總調幅近42.9%，時薪總調幅58.3%。未來，本部亦將定期檢討最低工資。另，為進一步精進薪資政策，日前行政院針對薪資透明化、中小企業賦能及政府作為加薪引擎等三大項目提出8項創新對策，相關部會將積極研議落實，協助經濟與產業發展，期提升產業競爭力、企業獲利及加薪能力，以同步帶動員工薪資成長的正向循環。 三、政府相當重視勞工的工時問題，透過「縮短工時」、「週休二日」及特別休假權等權益法制化，受僱員工的每人平均年總工時，已自104年的2,105小時，在112年降為2,020小時，減幅4%，共85小時。另我國「全時」就業者每週經常性工時為41.5小時，低於鄰近韓國43.8小時、日本42.9小時、新加坡44.5小時。整體來說，已比鄰近國家為佳。在工時問題的背後，勞工在意

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	的，是工作與生活之間平衡的問題。本部將研議可以更友善勞工的工時彈性政策，回應勞工需求。 四、因應性別平等工作法修正性騷擾防治相關規定,本部已修訂相關子法規、編製「職場性騷擾申訴處理指導手冊」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」，並與相關部會及地方政府協力推行全面的教育宣導,期提升民眾認知，督促雇主落實法令。另整合地方政府提供性騷擾被害人各項資源，包括醫療、心理諮商、法律扶助等服務，於本部官網上線,提高相關資源的可近性。此外,為協助事業單位洽尋外部調查專業人士,本部已建置人才資料庫並累計納入1,611名，114年將持續辦理培訓。 五、本項業於114年4月23日以勞動會1字第1140120252號函送專案報告資料予立法院,經立法院社會福利及衛生環境委員會於114年5月15日會議審查，同意動支，並經立法院114年6月11日台立院議字第1140701966號函復在

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
		案。
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。 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	六、有關彈性育嬰留職停薪試辦議題，為建構更友善的職場環境，勞動部於 113 年試辦彈性育嬰留職停薪，共計有 89 家。勞工方面，多以「保母臨時有事」、「腸病毒停托課」、「小孩需要陪伴」及「員工想自行照顧新生兒」佔主要申請原因。雇主方面，據期中、期末焦點座談會試辦單位表示，未來制度倘放寬彈性，仍擔心影響人力調配及公司營運。為營造更友善的職場生養環境，本部刻正研擬更彈性的照顧措施減少勞工因育兒而離職，並將兼顧企業營運需求，以創造勞工、產業雙贏。 八、為推動國籍航空公司訂定符合性別平等、職業安全健康、兼具多元民主參與決策機制之空服員服儀規範，於 114 年 4 月 23 日發布「國籍航空公司訂定空服員服儀規範應行注意事項」，提供相關業者依循。 九、113 年度編列補助性別平等工作訴訟法律扶助費用共計 15 萬元，嗣因應新修正性別平等工作法自 113 年 3 月

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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	8 日起施行，本部為使受僱者或求職者因雇主違反性別平等工作法之規定，或遭受性騷擾而向地方主管機關申訴，或向法院提出訴訟時，可獲得必要之法律諮詢或扶助，由本部訂定法律扶助計畫補助地方主管機關。上開法律補助費用 114 年係編列於就業安定基金提升勞工福祉計畫項下，共編列 2,392 萬元。 十、為因應性別平等工作法修正性騷擾防治相關規定，本部已修訂相關子法規、編製「職場性騷擾申訴處理指導手冊」，並將職場上對具有同志身分的受僱者性別歧視的言行納入性騷擾的常見態樣，建議事業單位舉辦性騷擾防治教育訓練課程時，應納入性別平等意識與知能相關課程；另編製「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」供事業單位參考運用，並與相關部會及地方政府協力推行全面的教育宣導，期提升民眾認知，督促雇主落實法令。另整合地方政府提供性騷擾被害人各項資源，包括醫療、心理諮商、法律扶助等服

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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	務，於本部官網上線，提高相關資源的可近性。 十一、勞動部於 112 年訂定「事業單位同工同酬檢核表」，透過事業單位自我檢核，落實性別同工同酬規定。又為強化該檢核表之運用，於 114 年 5 月 6 日發布修正檢核表，以利事業單位運用。另為加強宣導該檢核表之運用，114 年起將「事業單位同工同酬自我檢核表」納為勞動條件法令遵循訪視表之附件，各執行單位於執行法遵訪視時發送。 十二、為兼顧就業保險制度及促進就業目的，本部規劃於 114 年底前提出就業保險法修正草案送行政院審查，讓育嬰留職停薪津貼均領滿 6 個月之雙親，於依規定辦理育嬰留職停薪時，其津貼給付期間得各再延長 1 個月，以強化經濟支持及鼓勵男性共同擔負育嬰之責任。 十三、受僱者倘認雇主違反性別歧視規定而提起申訴，亦可委任代理人或工會代為申訴，並由各地方勞工行政主管機關就個案事實認定。爰現行法令對

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	受僱者性別平等工作申訴權益，已有保障，是否「修法准許工會以自己名義提出申訴」，涉及修法，將蒐集各界意見，審慎評估。
	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，	十四、有關勞動力發展署北基宜花金馬分署（以下簡稱北分署）執行職務遭受不法侵害預防相關完整執行計畫一節，本部職業安全衛生署前已會同新北市勞動檢查處針對北分署，就職業安全衛生法規定部分實施勞動檢查，針對北分署不法侵害預防措施之檢查結果缺失部分，本部職業安全衛生署已偕同財團法人職業災害預防及重建中心，輔導北分署落實法遵，建構友善職場環境，另新北市政府勞動檢查處業於114年1月4日實施複查。依據佐證資料，北分署已針對危害辨識方法、定義、預防訂有相關規定，另於113年亦有舉辦3場次相關教育訓練，複查結果均已完成改善。
		十五、本項業於114年4月23日以勞動會1字第1140120270號函送書面報告資料予立法院，經立法院社會福

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	利及衛生環境委員會於 114 年 5 月 15 日會議審查，同意動支，並經立法院 114 年 6 月 11 日台立院議字第 1140701966 號函復在案。

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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	

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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；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	

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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，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	

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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	

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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	

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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	一、本部自112年7月1日起即責成各地方主管機關，針對資源有限之小（微）型企業實施法遵訪視，協助企業檢視運行制度是否符合規定。114年度除持續推動法遵訪視外，將於辦理法令宣導時，特別關注小（微）型企業參與，整合地方主管機關相關資源，協助雇主辦理各項防治措施。 二、勞動法令查詢系統係對外提供民眾查詢本部主管法令及最新動態等資訊，目前蒐錄之法律、法規命令、行政規則及行政函令解釋共計8千餘筆，自114年1月1日起至114年2月15日止之瀏覽量約22萬人次，已達113年全年瀏覽量（約74萬人次）之29.73%，使用者大幅增長。由於勞動法令多涉及民生權益，為使更多民眾善加利用勞動法令查詢系統，規劃透過本部臉書官方粉絲專頁，向民眾加以宣導。

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	三、本部訴願案件112年收辦件數為2,552件，為該年度行政院所屬部會第1名；113年收辦件數為2,578件，較前1年度略增，且訴願案件類型多元又繁雜，近年勞動法令亦修正頻繁，致業務負荷較重。本部歷年均無逾法定期限辦結之訴願案件，未來除持續要求承辦人員儘速辦理外，將推動訴願案件類型化分析及數位化，以兼顧辦案時效及品質。 四、本部訴願案件救濟率與其他機關相當，未來將持續要求承辦人員詳予審查原處分之適法性及妥當性。另本部已建置「勞工行政救濟案件資訊整合平台」，公開訴願案件進度及訴願決定書內容等資訊，民眾可隨時查閱相關資訊。 五、本項業於114年4月23日以勞動會1字第1140120272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114年5月15日會議審查，同意動支，並經立法院114年6月11日台立院議字第1140701966號函復在案。

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
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。	一、勞動部勞動基金運用局已依盡職治理原則，針對我國企業印尼巴淡島廠勞工權益案，多次敦促該公司重視勞工權益，掌握外界勞工權益訴求，加強關注並妥適與利害關係人溝通回應，該公司已主動申請第三方稽核機構對其廠內進行稽查，以期釐清報告內容。另因事涉上市公司之公司治理及法規遵循，已移請上市公司主管機關參處。 二、本項業於 114 年 5 月 9 日以勞動福 4 字第 1140152960 號函送書面報告資料予立法院。
42.	【社會福利及衛生環境委員會-歲出	一、有關「111 年度性別工

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	作平等法 20 週年音樂會暨音樂影片案」，係結合音樂會之形式辦理，現場邀請約 2,000 名勞工、婦團朋友參與 9 月 3 日之音樂演奏會，宣導性別平等觀念，促進平等措施，並回顧該法立法艱辛過程，以中性、和平與溫馨的方式呈現二十年來各次修法精進的成果。音樂會並拍攝成影片，將勞工與音樂的交流，透過直播及本部 Youtube 頻道，供更多民眾隨時觀看。 二、未來，本部將改善宣導方式，賡續透過網站、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」,加強民眾對性別平等工作法之認知。 三、本項業於 114 年 7 月 11 日以勞動條 4 字第 1140148301 號函送書面報告資料予立法院。
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	一、勞動部已於 113 年修正「勞動部職業安全衛生署執行職務遭受不法侵害預防計畫」及發給一線安衛檢查員風險工作費，並透過座談會議及優化作業流程等，強化相關攬才、留才措施。為強化中長程降災策略，訂定「2030 年臺灣

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	職災減半推動策略」,已初具成效。自 111 年啟動職業性癌症預防,113 年檢查 1,350 場次並訪視輔導 624 廠家。另自 112 年起擴大辦理幼兒園勞動條件專案檢查 200 家次。將性別平等工作法相關項目納入勞動條件專案檢查，113 年辦 300 場專案檢查。113 年補助地方政府增聘 51 名檢查員,提供申訴人更完善專業之服務。 二、本項業於 114 年 4 月 23 日以勞職授字第 1140251896 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 114 年 5 月 15 日會議審查，同意動支，並經立法院 114 年 6 月 11 日台立院議字第 1140701966 號函復在案。
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	一、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

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	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。為了解二度就業婦女再就業情形，本所於113年針對我國企業對於二度就業婦女之僱用意願及職場環境探討進行相關研究，並就政策資源如何促進二度就業婦女重返職場提供相關建議。 二、本項業於114年6月20日以勞授研市字第1143160096號函送書面報告資料予立法院。
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	一、綜合國內外文獻分析、我國航空公司執行情形與職業災害數據評估結果，目前國籍航空公司在空服員服儀制度上，已經依據實務需求及國際潮流有大幅的變革，服儀樣式多元與可自主選擇，普遍提供褲裝與裙裝等不同制服選項，空服員可依勤務需求或個人狀況自由選擇，無限制特定樣式。基本功能設計已建立，樣式與材質以穿著之舒適性、彈性等，並依實際工作情境調整，可供空服員於各類任務中靈活使用。 二、為保障空服員的安全與健康，本所將持續秉持

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	儀攸關空服員的安全與健康；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。	保障勞工權益與促進安全健康職場之原則，協助事業單位建立合宜的服儀規範，以兼顧空服員的實務需求與安全健康。 三、本項業於114年6月11日以勞授研衛字第1143460146號函送書面報告資料予立法院。
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	一、衛福部明定性影像限制瀏覽或移除之程序，並督導地方主管機關落實兒少被害人保護扶助措施，函頒「性影像被害人權益保障事項」，定明各主管機關權責事項；另建立性影像移除機制與防治措施及訂頒兒少性剝削防制宣導計畫，協同相關部會及各直轄市、縣(市)政府加強多元宣導，強化兒少自我保護意識。 二、本項決議於114年4月9日以衛部護字第1141460360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
	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。	一、衛福部與教育及相關網絡單位合作，結合學校三級輔導與社區心理輔導資源等，提供兒少創傷輔導。另辦理性侵害防治業務社工人員專業訓練班，輔導地方政府落實「以家庭為中心」之理念，深化兒少性侵害案件相關輔導工作。此外，針對兒少或心智障礙等性侵害弱勢證人提供減少性侵害被害人重複陳述作業及性侵害被害人專業人士等資源，以維護其司法權益。 二、本項決議於 114 年 4 月 9 日以衛部護字第1141460355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。
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	一、為強化性騷擾防治，性騷擾防治法於 112 年8月16日經總統修正公布，並於 113 年 3 月 8 日全面施行，為協助各直轄市、縣（市）政府提升辦理性騷擾防治業務層級及服務量能，以及加

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	強教育宣導，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」，經行政院112年11月2日院臺性平字第1121037888號函核定，惟已逾預算編列期程，致113年度預算未及編列，爰以衛福部保護服務業務相關預算支應，並依計畫期程推動辦理。 二、本項決議於114年4月10日以衛部護字第1141460354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。
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	一、衛福部協同各直轄市、縣（市）政府辦理場所主人性騷擾防治教育訓練，並督請各地方政府針對重點行業別進行性騷擾防治措施查核，同時提升相關宣導教育。另衛福部定期召開性騷擾防治諮詢會及性騷擾防治業務聯繫會議，檢視各地方政府性騷擾人力進用及經費執行情形，並督請與輔導其定期回報性騷擾防治審議會辦理情形。 二、本項決議於114年4月10日以衛部護字第1141460357號函送書面報告予立法院，並

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	護事項提出書面報告。	副知社會福利及衛生環境委員會。
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。	一、查跟蹤騷擾案件倘涉及家庭暴力、性侵害、兒少保護、身心障礙者及老人保護案件，依現行相關規定，將派案至直轄市、縣（市）政府提供服務，至其餘案件，則經衛福部邀集內政部警政署及各直轄市、縣（市）政府代表召開研商跟蹤騷擾被害人服務轉介事宜會議決議，並於衛福部性騷擾案件管理系統新增服務介面，由各直轄市、縣（市）政府受理內政部警政婦幼通報系統轉介跟蹤騷擾被害人後，進行派案及提供服務，俾利服務對象在各體系間順利轉銜。 二、本項決議於 114 年 4 月 10 日以衛部護字第 1141460358 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。
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	一、衛福部 114 年度已依行政院主計總處公告之各直轄市、縣（市）

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	政府財力級次及 113 年度執行情形，進行補助經費核定事宜。相關聘用人員資格為具國內外大專校院以上畢業資格者，並得視各地方政府需求自行增加招募人力條件。此外，衛福部定期召開性騷擾防治業務聯繫會議，以協助各地方政府落實人力招募、經費執行及業務推動等事宜。 二、本項決議於 114 年 4 月 10 日以衛部護字第 1141460359 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。
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	一、衛福部訂定性侵害案件減少被害人重複陳述作業，建構司法警察、社政、醫療或少年法院（庭）、檢察等機關（構）相互聯繫機制，以減少被害人重複陳述。上述機關（構）均應指定專責聯絡人，建立聯繫通報網絡，並由直轄市、縣（市）政府性侵害防治中心擔任聯絡中心。另外，為落實性侵害被害人司法

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	權益，衛福部賡續培力性侵害專業人士供相關機關參考運用，且訂定發布性侵害犯罪防治法專業人士資格及協助辦法，落實保障弱勢被害人之司法權益。 二、本項決議於 114 年 4 月 9 日以衛部護字第 1141460356 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。
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】 (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	本項決議於 114 年 5 月 13 日以衛授國字第 1141400059 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。茲摘述內容如下： 一、為落實保障懷孕女性有自主決定是否生育的權利，衛生福利部推動優生保健法修法工作。 二、依憲法增修條文第 10 條第 6 項規定，國家負有消除性別歧視，以促進兩性地位實質平等之義務，以及為符合 CEDAW 第 12 條與第 16 條規定，刪除人工流產與結紮手術需經配偶同意之規定，以保障女性生育自主決定權。 三、衛生福利部業已針對優生保健法修正草案預告期間各界提供之多元意見及法案內容，邀請醫學、法律、倫理、性別平等、婦權及兒權

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	等專家與民間團體，以及所涉權責相關部會召開數場研商會議，以取得各界最大修法共識，將持續依法制程序辦理後續之修法作業。
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、	一、有關「辦理婦女福利服務」預算數較前一年度縮編部分，主要係因衛福部（統計處）及衛福部社會及家庭署辦理15-64歲婦女生活狀況調查計畫，該計畫每5年辦理1次，最近一次為113年度，衛福部社會及家庭署(以下簡稱社家署)依照113年調查計畫配合編列預算；預計下次調查時間為118年，將再依照調查計畫所需經費編列預算支應。另有關113年度調查成果於114年8月底公告，以期透過調查蒐集我國15歲至64歲婦女婚育、就業、經濟、家庭、社會參與、婦女服務需求等資料，作為婦女政策、服務措施規劃、推動依據。 二、有關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係通盤考量社

項次	決　議　內　容	各機關辦理情形
	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。	家署業務需求，及推動強化社會安全網計畫、前瞻基礎建設計畫第五期及身心障礙照顧服務資源布建計畫等，爰酌予調整編列之分支計畫預算金額。 三、有關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、低收入戶、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，係依財政部分配額度編列，爰每年有增減額度情形。

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「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 115 年度單位預算案所列 114 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114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115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) 性別落差指數及性別不平等指數之國際排名名次退步，允宜審慎檢討原因，賡續精進政府各項性別平權政策

1. 依行政院性別平等處115年1月所編印之2026年性別圖像，我國依據世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF)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，所編性別落差指數(Gender Gap Index, GGI)計算結果，我國2025年GGI值為0.766[2]（2024年為0.774），在148個國家中居第35名，較前次之第29名退步。在4項次指數中，除教育程度之編算與去年(2024年)相同外，其餘3項次指數皆較去年退步；其中以政治參與次指數為0.377，較去年減少 0.023，為退步最多之一項，主要係我國女性部長及國會議員席次減少所致。

[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。

2.另聯合國開發計畫署（UNDP）以「生殖健康」、「賦權」及「勞動市場」3個領域之5項指標衡量各國性別平等情形並發布性別不平等指數(Gender Inequality Index,GII)，依據GII編算方式計算，2023年我國GII值為0.040[3]，優於2022年之0.041，惟在整體排名方面，我國於173個國家中排名第13名，較前次(第10名）退步，且相較於亞洲鄰國，亦落後南韓之0.038(排名第12名)、新加坡之0.031(排名第8名)。其中，在「生殖健康」領域中，2020年我國孕產婦死亡率為每10萬人活嬰13人，表現落後於GII整體表現前10名之國家，亦落後於亞洲鄰近之日本、新加坡、南韓。以上顯示我國性別落差指數及性別不平等指數之國際排名名次有所退步，允宜審慎檢討原因，賡續精進政府各項性別平權政策。

(二)近年女性勞動參與率雖有提升，惟仍較鄰近主要國家為低，仍待積極消弭職業性別隔離及縮減兩性薪資落差，以提升女性經濟力

1.依據勞動部統計資料，114年度男、女性勞動參與率分別為67.22%及52.12%，與104年度之66.91%及50.74%相較，兩性之勞動參與率皆有提升。近10年度兩性勞動參與率差距亦由16.17個百分點逐年縮

[3] GII值越低越佳，0代表非常平等，1代表非常不平等。

減為 15.10 個百分點，惟與亞洲鄰國相較，我國女性勞參率仍屬偏低。以 113 年度為例，我國女性勞動參與率為 52.0%，與南韓之 55.3%、日本之 55.6%、香港之 52.3%及新加坡之 62.8%相較，皆屬偏低[4]。

2. 依行政院主計總處統計，113 年之受僱員工人數，工業部門男性占比 63.81%，女性占比 36.19%，服務業部門男性占比 46.25%，女性占比 53.75%，仍有職業性別隔離現象。在工時及薪資方面，113 年工業及服務業男性受僱員工每人每月總工時 171.7 小時，每月總薪資為 6 萬 6,749 元，女性受僱員工每人每月總工時 166.4 小時，每月總薪資為 5 萬 4,422 元，女性受僱員工每人每月總薪資為男性之 81.5%，略低於 112 年之 82.5%。

3. 依主計總處 113 年 12 月編印之人力運用調查報告(資料時期為 113 年 5 月)，15 至 64 歲有配偶者就業率為 72.66%，其中女性為 62.37%，低於男性之 84.34%，兩性差距達 21.97 個百分點；另按子女數觀察 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，女性之就業率為 74.54%，育有 3 名及以上年幼子女者就業率更降至 68.39%，對比男性均維持於九成以上，顯示女性仍負擔較多育兒工作。

[4]資料來源：勞動部/勞動統計專網/性別統計專區/國際性別統計。

(三)兩性在繼承權及贈與權方面仍存在落差，顯示性別平權觀念仍待宣導與落實

民法規定男女具平等繼承財產權，不因「性別」、「已婚」、「未婚」之身分而給予任何差別待遇[5]，惟依據財政部統計，113 年國人遺產拋棄繼承人數[6]共計 9 萬 733 人，其中男性 4 萬 997 人，占比為 45.2%，女性 4 萬 9,736 人，占比為 54.8%，落差為 9.6 個百分點，雖較 112 年之性別落差(10 個百分點)縮減 0.4 個百分點，惟女性遺產登記拋棄繼承之占比仍較男性為高。另在贈與稅受贈人方面亦呈現性別差異，贈與稅受贈人男性仍多於女性，113 年贈與稅受贈人男性占 58.0%，女性占 42.0%，性別落差為 16 個百分點，與 112 年(17.4 個百分點)相比略有改善，惟仍有相當差距，顯示兩性具平等繼承權及贈與權之觀念仍待宣導與落實。

(四)性侵害事件通報與案件偵查統計間存有差異，亟待強化性別友善之司法制度與環境

依據衛福部性侵害事件通報被害及嫌疑人概況統計，113 年性侵害事件通報被害人數為 9,230 人(男性 1,612 人、女性 7,572 人、不詳及其他 46 人)，惟依同期間法務部之「地方檢察署性侵害案件-偵查新收人數」統計資料顯示，113 年度性侵害案件偵查新收件數為 5,899 件，與前開通報被害人數統計存有差距，復據法務部同期間偵查終結件數起訴處分件數為 1,890 件，三

[5] 民法第 1138 條規定：「遺產繼承人，除配偶外，依左列順序定之：一、直系血親卑親屬。二、父母。三、兄弟姊妹。四、祖父母。」

[6] 資料來源：財政部/財政貿易統計/性別統計/性別統計表。

者間有相當之差異。以上可悉通報人數與進入司法體系之性侵害事件上存有落差，亦凸顯對於性侵害案件被害人應有之社政、心理、醫療等協助措施之重要性，允宜持續檢討強化性侵案件之司法制度與環境。

(五)女性在網路族健康服務使用率與擔心工作被AI取代之比率均高於男性，顯示不同性別受數位轉型之影響存有差異，允宜強化性別友善之數位教育

依據數位發展部 114 年數位近用調查報告，有73.4%之女性網路族[7]曾透過網路尋找健康資訊，較男性之 65.1%為高，且女性網路族最近三個月使用網路預約掛號的比率為 48.4%，高於男性網路族之 38.5%；而女性感覺因網路使用致生理退化(認為因為使用網路讓身體狀況變差)之比率為 56.2%，亦較男性之 42.6%為高。而在就業方面，女性網路族因業務需要使用電腦、網路的情形較男性普遍，其業務數位化比率為 63.1%，明顯較男性網路族就業者之 52.2%為高；且女性有 36.3%認為工作可能被自動化取代，其比率高於男性之 34.6%。顯示隨著數位轉型之進展，可能伴隨產生之焦慮與就業風險，宜關注未來人工智慧應用之擴散，可能對就業及職場壓力產生性別之差異，俾妥為因應。

(六)性別預算中營業基金部分之執行率未達八成，有待檢討改進

行政院於 110 年首次辦理性別預算執行情形追蹤作業，透過檢視前一年度性別預算執行金額、執行率及

[7]係指有上網經驗且最近三個月內曾上網之 12 歲以上本國籍民眾。

年度預期成果達成率，瞭解性別預算執行情形，以及投入資源規劃辦理之性別平等工作是否達成。依據該處114年6月所公布之執行情形報告，113年度性別預算中，公務預算編列921.7億元，執行902.2億元，執行率97.89%；年度性別平等預期成果共694項，達成647項，達成率 93.23%。惟在營業基金方面，性別預算編列6.6億元，執行4.8億元，執行率72.46%；預期成果達成率 84.09%，主要受公共工程如性別友善設施進度延宕或配合期程調整影響。至非營業基金部分編列958.2億元，執行897.4億元，執行率93.66%；預期成果達成率 87.89%。顯示營業基金部分之預算受工程與外部風險因素影響較大，後續宜強化工程進度控管與替代方案設計，以降低執行落差。