

內政部性別平等專案小組第62次（第11屆第3次）會議紀錄

壹、開會時間：115年3月26日（星期四）上午10時

貳、開會地點：本部8樓簡報室

參、主持人：劉召集人世芳（吳副召集人堂安代理）

肆、出（列）席機關代表：詳如簽到表 紀錄：蔡豐蔚

伍、確認上次會議紀錄：

決定：紀錄確認。

陸、報告事項：

一、上次會議決定（議）事項辦理情形。

決定：

（一）洽悉。

（二）上次會議決定（議）辦理事項共計5項，第3、5案繼續列管，第4案併報告案第2案列管，請各權責單位（機關）持續辦理，其餘2案解除列管。

二、本部114年度性別平等推動計畫成果報告。

決定：

（一）洽悉。

（二）本案內容請各權責單位（機關）依委員意見再行調整，並於3月27日（星期五）中午前送綜合規劃司彙整，俾依限完成網站公布事宜。

三、「性別暴力防治國家行動計畫（114-116年）」114年度辦理成果。

決定：

（一）洽悉。

（二）本案內容請各權責單位（機關）依委員意見再行補充或調整，並於3月27日（星期五）中午前送警政署彙整，俾利將本計畫114年度辦理成果送交各議題主責機關

彙整。

四、本部114年性別平等業務考核結果。

決定：

(一) 洽悉。

(二) 為利本部117年性別平等業務輔導考核爭取佳績，請各相關單位（機關）依以下精進作為積極辦理：

1. 請警政署、消防署、移民署、國土管理署、國家公園署、中央警察大學及空勤總隊運用性別主流化6大工具，結合業務屬性訂定相關性別平等計畫。
2. 各單位（機關）所屬委員會、捐助或出資累計超過50%之公設財團法人任一性別比例，請以衡平性為目標，並參考本部114年10月23日台內綜字第1140143671號函之建議措施，持續提升性別比例。
3. 請本部人事處及所屬機關人事單位於辦理性別平等教育訓練時，將行政院人權及轉型正義處所頒發之「各機關辦理人權教育訓練之監測與成效評估指引」及自我檢核表納入運用，以提報為117年考核加分項目。
4. 請依業務屬性與性平議題之關聯性，並參考考核項目內容，研議辦理工作坊，以提升同仁性平意識及對考核內容之瞭解。

柒、散會（上午11時35分）

發言紀要

報告事項

一、上次會議決定（議）事項辦理情形。

行政院性別平等處

有關「檢討修正戶籍資料之出生別欄位」，內政部目前提出初步評估報告朝「刪除」出生別方向研議，並提出刪除「出生別」之利弊分析，報告提到出生別就確認子女人數仍具輔助功能，如繼承案件可立即查知缺漏資料，從而請民眾補正，亦可立即辨識當事人性別；惟以上資料實務上仍有其他可替代做法。又報告亦指出刪除出生別，行政機關恐須配合修正相關業管規範、調整業務審核機制、系統作業或民眾應備文件等，尚非有無法處理或有嚴重窒礙難行之情形。另如內政部在研議過程有「刪除」出生別之其他方案選項，亦可併提供本院參考。

戶政司蘇委員誌盟

實務上，刪除出生別登記欄位對戶政機關並無困難，然其他需用機關在業務操作上可能需要調整，如行政院政策決定正式刪除此欄位，將再與相關部會討論替代作法。

二、本部114年度性別平等推動計畫成果報告。

陳委員曼麗

提醒各單位（機關）應將性別比例等統計資料納入報告中，未來在進行比較或分析時，能更完整呈現性別平等工作相關成效。

行政院性別平等處

考量內政部多項業務涉及性別意識培力工作，為精進教育訓練之品質與

成效，提醒內政部及所屬機關（構）應每年定期理相關課程，並應與自身業務相結合；另於辦理相關訓練課程時，建議進行課前需求調查及課後學習評估，並參考運用本院訂頒之「各機關辦理人權教育訓練之監測與成效評估指引」及相關檢核表（本處114年12月31日院臺性平字第1145025712號函諒達），以精進訓練課程之效益與品質。

三、「性別暴力防治國家行動計畫（114-116年）」114年度辦理成果。

秦委員季芳

日前新聞報導男性裸聊事件，有4,586個受害者，其中46名未成年，內政部在性平工作有諸多努力，卻因單一事件而影響大眾觀感係相當可惜之事。性別暴力防治工作，除指標的達成外，也要特別留意新興犯罪手法及技術，部內的教育訓練亦須關注如何在宣導的過程中，讓更多人意識到數位暴力的情況。防止偷拍或偷窺方面，環境的安全並非僅是設備新舊，還需要更多細節的處理，例如門或隔板的高度與縫隙等。警消方面除性別隔離，執行職務的場合、公共使用的空間以及上班的環境，都要留意以確保使用者的安全與隱私之維護，以確實提升環境安全性。性別暴力防治國家行動計畫成果報告目前已呈現數據跟統計分析，未來希望積極找出背後原因及防治可能性，甚至進一步回饋到各單位（機關）的政策、行動及法令檢視等工作，最終得以促成減少性別暴力發生的改變。各單位（機關）報告也不限於自身的辦理成果，亦可是提出所發現的問題，或可串聯相關單位（機關）共同解決。

陳委員曼麗

300億元中央擴大租金補貼專案計畫，其中家暴/性侵害受害者及其子女補助占1.2%，立法院尚未審議115年度預算案，計畫是否會中斷，或是已有相關對策？

主席

除新興計畫，目前也有部分預算在立法院審議，延續性計畫會依照114年既有額度繼續推行，不會受到115年度預算案審議進度影響；另警政署簡報內容請參照委員意見適度調整，俾使整體報告更完善。

四、本部114年性別平等業務考核結果。

主席

有關「各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門、其他機關（地方政府）推動性別平等」大項得分較低，稍後進行討論，其餘得分較低項目也請各單位（機關）努力精進。

陳委員曼麗

為爭取考核分數，可考量就加分項目予以努力，如國家公園署金門國家公園管理處積極提升女性經濟力，女性經營者占比已達47%，高於國內女性勞動力參與率，可供其他國家公園做為借鏡，另各單位（機關）如有具體且成效良好之作為或措施，也可以供大家參考，作為共同努力方向。

秦委員季芳

建議各單位（機關）可參照行政院性別平等處考核內容，妥為規劃並適切呈現辦理成效，如填報考核項目前，先行辦理相關教育訓練，使承辦人充分瞭解考核各項目資料呈現方式。性別意識培力方面，宗教及禮制司之案例相當優良，其將性別平等理念與業務推動相互結合，並融入日常運作，形成具體亮點，相關成果亦可納入加分項目，也可以使各單位（機關）有相互學習的機會。此外，針對警消人員涉及偷拍、跟蹤及數位暴力等事件，對社會觀感影響甚鉅，建議強化個人尊重他人觀念，職場環境與空間規劃方面，亦要將不同使用者之需求納入考量，以提升整體職場安全與性別友善程度。另建築研究所發展性別化創新，如果只針對智慧化居住空間考量略顯可惜，建議可進一步發展多元創新指引，系統性盤點不同性別之空間需求及應注意事

項，亦可轉化為具體政策亮點。加分項部分，可思考自身業務在性平議題如何串接其他機關及地方政府，也是爭取分數的方向。至會議主持及人員組成方面，建議與行政院性別平等處就相關規定進行討論，以兼顧目標與執行彈性，一方面減輕首長負擔，也避免一再落入扣分的情況。內部教育訓練方面，應避免流於形式，並強化實務應用，特別是在性騷擾防治議題上，提升全體同仁對職場安全之認知與應對能力，深化性別意識。以下一次考核為目標，各單位（機關）可以先行檢討相關規則，增加教育訓練，使承辦人具備更完整的性平意識及運用多元工具，以呈現相關成果。

行政院性別平等處

有關督導所屬三級機關（構）推動性別平等計畫、方案、措施及加分項目等節，建議未來訂定計畫時，可參考性別平等政策綱領、性別平等重要議題並結合性別主流化工具，例如可善用性別統計分析與性別影響評估來發掘性別議題，將性別觀點融入各項權責業務之推動，並於計畫實施後，針對相關性別議題進行性別統計分析、意見蒐集及成效評估，作為未來推動精進之參考。目前內政部所訂定中長程個案計畫如訂有性別目標，亦可持續發展具體相關性平措施策略，作為考核推動成果。內政部所提考核資料豐富，惟建議於進行計畫成果蒐集與年度檢討策進時，強化計畫推動成果與性別平等之關聯性，如設定女性參與占比提升多少百分比、不同性別之滿意度達多少百分比之目標；另請運用性別統計，或更進一步進行與身分別（如不利處境者）、區域別及年齡等之交織性分析，以檢視性別落差並研提解決策略。如暫無量化成效，亦可提過程性相關成果，如和多少機關聯繫資源、投注資源的影響範圍等，皆可作為成果。查內政部每年提報眾多性別影響評估案件，為提升性別影響評估案件之品質，建議可邀請性別平等專家學者辦理實務操作課程，包括所屬一級機關亦可自行辦理相關訓練課程，透過分組討論與演練方式，以精進同仁辦理性別影響評估之品質與成效。

主席

請各單位（機關）依委員及行政院性別平等處意見，再行精進與強化，並就業務所涉性平議題舉辦相關工作坊，以提升同仁性平意識。

綜合規劃司

所屬三級機關（構）人數達到100人以上者，目前包括警政署、消防署、移民署、國土管理署、中央警察大學及空勤總隊，上述機關應訂定性別平等計畫，過去較常以中長程個案計畫涉及性別議題作為此指標的成果，建議未來可盤點1至2年內欲達成之性平目標，本司也已參考其他機關做法，後續將協助相關機關訂定具有性別濃度之性別平等計畫。性別意識培力部分，須請本部人事處及各所屬機關（構）人事單位多予協助辦理，行政院人權及轉型正義處所頒發「各機關辦理人權教育訓練之監測與成效評估指引」及自我檢核表，具有許多實務操作的面項，各單位（機關）可多加運用該指引，此績效亦列為性平考核加分項。本部各任務編組任一性別比例部分，過去係要求任一性別比例達三分之一，然115至118年性別平等推動計畫，最終目標係邁向性別衡平，本司已於114年10月23日函請各單位（機關）就未來達成性別衡平之可行作法提出建議，供參考運用，如從制度面著手，檢視目前任務編組設置要點或團體捐助章程任一性別比例規定，將任一性別三分之一之標準調整為40%或50%；另任務編組職務如遇機關代表異動，業務單位（機關）可提供性別相對衡平的勾選名單給長官參考。考量本部業務性質確實有些領域的女性專家學者相對較少，各單位提供勾選名單時，應盡量擴大多元性，凡與業務相關之各領域專家學者，均可納入名單內，以提供長官更為多元之選擇空間。

主席

達到100人以上所屬三級機關（構）應提性別平等計畫，包括警政署、消防署、移民署、國土管理署、中央警察大學及空勤總隊，亦請納入國家公園署。至編製業務指引、參考手冊等成果已列入本部績效評核加分項目，請各

單位（機關）積極規劃提報。此外，宗教及禮制司、合作及人民團體司，業管諸多宗教團體、人民團體等涉及補助部分，亦可納入性平指標要求。有關綜合規劃司所提精進作為，請各單位（機關）積極配合辦理。

中央警察大學蔡委員田木

有關所屬機關提報性平計畫方面，中央警察大學全力配合辦理。另外加分項目部分，本部辦理諸多弱勢保護之工作，此部分是否可列入。第二個問題是有關性別比例部分，有些情況期望值不一定是二分之一，如犯罪加害人性別比例是80%跟20%，依此情形，警察性別比例即非二分之一，有諸多委員會也有類似情況，考慮性別比例時，能否依照各項目屬性進行調整。

綜合規劃司

考量本部人力結構係以男性較多，可參考行政院性別平等處建議，擴大人才資料庫的領域範圍，以中央警察大學來說，被害人保護工作可考慮納入社福方面專家，透過善加運用多元專家學者背景，也可能發現遭忽略的性別議題。

行政院性別平等處

有關推動性別衡平性政策部分，係由過去任一性別比例達三分之一，逐步提升至40%，並進一步於115年起推動性別衡平之政策，整體發展屬循序漸進推動。依115年至118年性別平等推動計畫所訂，性別衡平之關鍵績效指標目標值為70%，顯示在實務推動上仍可透過漸進方式持續推動達成。此外，推動性別比例係屬手段，其核心目的在於透過相關措施之落實，更深入瞭解不同性別，特別是相對弱勢性別之需求，以提升環境的性別友善性。警政單位關懷弱勢，針對關注不利處境者，如高齡、身障、低收等，與性別交織之情形，提出一些具體措施，亦可將成果提報於加分項目。

陳委員曼麗

本人也有在其他部會擔任性平委員，可以參考其他部會每次會議由各單位輪流專案報告，彼此分享辦理經驗，進而帶來啟發跟激勵的做法。

王委員兆慶

過去曾有部分機關安排各單位專案報告方式，內容都偏淺薄，而且可能未能貼合性平主題，建議可以考核項目為主軸，如由各單位（機關）就性別分析報告於會議中進行簡報，並由委員提出建議。另考核項目中針對 CEDAW 及國家報告的結論性建議，應具體提出回應措施及辦理情形，各單位（機關）亦可報告此項辦理成果，讓委員協助檢視是否符合 CEDAW 相關意旨。

主席

請綜合規劃司就委員針對議程所提建議事項，再行研議。

秦委員季芳

有聽聞警消人員方面抱怨防彈衣或裝備的情事，不同性別執勤時對裝備需求不同，採購過程中不同性別參與的程度應有所考量，如消防署經歷過憲法法庭裁判關於身高限制部分，消防署當初的回應是因為消防車及一些設備機具有使用上身高限制，然實務上環境部及核能安全委員會曾改良機具以符合不同性別在身材跟負重的能力，一是女性可以使用的程度大幅增加，二是也減輕男性成員受職業傷害的比例，在國防部我也特別提醒像裝甲、機具設備等涉及運用不同武器或設備之單位，應考慮日後不同性別使用的可能性跟便利性。性別比例部分，決策參與的過程中，有時候女性的參與不夠多，她的聲量沒有辦法被反映出來，她的需要沒有辦法被看見，跟犯罪行為人及被害人比例所呈現的意義是不一樣的。不利處境交織性也須關注，如一個偏鄉家庭主婦是受暴者，相較城市有工作的受暴者，在家暴的處理狀況就會不一樣。又如警消不同性別的離職率是否有差異，當工作是相對負擔沉重，便可能影響家庭照顧的責任，進而導致人力流失或招募上困難，性平是

希望可以為每個人帶來受益，可以在環境中不會受到性別刻板印象或不合理的限制所影響，如何讓成果呈現出來，希望大家共同努力。

主席

3位委員及行政院性別平等處提供本部諸多寶貴的建議，請各單位（機關）將相關意見納入參考，另有關綜合規劃司所提精進作為納入會議紀錄，請各單位（機關）積極配合辦理，俾利本部117年性別平等業務輔導考核爭取佳績，今天也特別謝謝各位委員寶貴的意見，謝謝大家。