**內政部性別平等專案小組第34次（第6屆第5次）會議紀錄**

1. 開會時間：民國105年9月9日（星期五）上午9時30分
2. 開會地點：本部8樓簡報室
3. 主持人：葉召集人俊榮

記　錄：周姮均

1. 出（列）席機關代表：詳如簽到表
2. 確認上次會議紀錄：

決議：確認。

1. 報告事項：
2. **上次會議決議事項辦理情形案。**

決　議：洽悉。

1. **本小組歷次會議決議列管事項辦理情形案。**

決　議：

（一）有關「財團法人臺灣營建研究院之董監事尚未符合任一性別達三分之一規定」1案，本案依管考建議，改由該署自行列管，並賡續輔導協助其及早符合董監事任一性別比例規定。

（二）有關「員警因蓄長髮遭免職恐涉性別歧視，有違反性別工作平等法之虞」1案，改由本部警政署自行列管，並請警政署針對營造跨性別友善之職場環境研擬妥適的因應措施，以維護渠等基本權益。

1. 討論事項：

**案由一：有關「性別平等政策綱領」本部106年規劃重點及預期目標案。**

決　議：本案經討論通過，請相關單位（機關）依委員建議修正，於本年10月3日（星期一）前以電子郵件送本部秘書室彙辦，並請秘書室依限於10月底前完成填報作業。

**案由二：本部依修正性別預算作業試辦計畫填報106年度本部主管公務預算（預算案）及105年度「新住民發展基金」與「警察消防海巡移民空勤人員及協勤民力安全基金」（預算案）性別預算編列情形表。**

決　議：本案經討論通過，請相關單位（機關）依委員建議修正，於本年9月12日（星期一）前以電子郵件送本部會計處彙辦，並請會計處依限函送行政院主計總處辦理。

1. 散會（上午11時45分）

**發言紀要**

報告事項：

**二、本小組歷次會議決議列管事項辦理情形案。**

**張委員瓊玲**

針對警政署的專案報告內容，有以下幾點建議：

（一）報告第6大項本案研析部分，多著墨於警政署自身之立場，除了3、4兩項必須修正外，建議再增加公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）102年針對葉姓員警因違反「警察人員儀容禮節及環境內務重點要求事項」（以下簡稱服儀規定）蓄留長髮，而受服務機關給予申誡1次之行政懲處提起再申訴1案，保訓會裁定之論述內容，說明該會係如何認定並予以駁回，其長官在這個案子之處理態度與認知有無違誤，其是否受到性別歧視，使整體報告內容更臻完整，讓外界清楚事件全貌。

（二）國內資料援引部分，可增列衛生福利部目前對於跨性別認定之相關資訊，及內政部在跨性別認同議題係採開明及尊重之態度，而警政署在本案中之處理態度與內政部相同，亦採尊重其性別認同，並給予協助，無過度要求之論述。

（三）建議增列葉姓員警對其直屬長官管理行為之回應態度、本案之現況、警政署所採取的各項作為及目前處理方向等，並強化論述，特別是警政署未有性別歧視與不尊重跨性別者之情形，俾利社會大眾能獲得充分資訊瞭解各方立場。

（四）省思過去才能對未來有前瞻性幫助，建議警政署將本案中同一事由密集處分之說理與省思、如何營造性別友善工作環境，以及對人員之協助與輔導等部分納入專案報告中，以作為未來各級人員輔導之參考。

（五）專案報告中「包容」二字，具有上對下的概念，從撰擬性別平等政策綱領之經驗，建議予以刪除，並調整為尊重或理解之文字較為適當。

**蘇委員彩足**

就儀容禮節規定整體之檢討，有以下幾點建議：

（一）因目前採男女髮式分立之規定，若女警可蓄長髮，意味著蓄髮並不影響勤務，或從安全角度來說似無負面影響，既然從勤務面無法解釋髮式分立之原因，現行規定對於男警短髮之要求便是基於形象考量。然而何謂好的形象？我認為形象是主觀的，現在無論是即將上任的唐政務委員或在校園中留長髮之男性比比皆是，男性蓄長髮等於不好的形象似乎不然，大眾更關心的是其儀容是否整潔或是否會影響工作表現。因此，若髮式分立與勤務無涉，建議警政署未來應隨著時代脈動，重新考量是否仍須維持本項規定，畢竟形象是可以塑造的。

（二）現今社會變動快速，報告中引據之資料皆距離現在有相當時日，缺乏對社會大眾之說服力。

**葉召集人俊榮**

方才兩位委員很善意的提供我們許多需強化論述之建議，希望能納入報告加強論述，一方面表示我們對此一問題的重視，其實葉姓員警這個案子不單只是在個案到底要如何處理，後面牽涉到要如何與社會大眾互動之問題，社會中有相當多單一個案傾向的問題易引起軒然大波，這些社會關注的議題，確實是應該強化論述，就部的層次來說，剛才的報告當中確實在論述方面有很多需要加強的地方，都必須加以注意，並請警政署將上開委員建議納入專案報告中強化論述。

本案重點在於現況如何要描述清楚，決策點在那裡，哪些是已經做過決定的、哪些尚未決定，要清楚掌握。

**警政署代表**

（一）有關葉姓員警目前尚未遭到免職處分，其工作上及身分上並未受到影響。

（二）整個報告緣起於本署保安警察第二總隊（以下簡稱保二）基於葉姓員警違反服儀規定，將其記滿18次申誡並報送本署審議，建議將其予以免職；惟免職處分事涉個人工作權問題，要相當審慎處理，本署曾於本年2月2日及8月24日邀集中央研究院性平專家及法界對性別平等有研究之律師到本署來指導；而葉員本身亦向保訓會及相關單位提起行政救濟，程序尚在進行中。

（三）104年7月13日勞動部性別平等會議，曾建議本署考量性別工作平等法之精神，及參考與會委員的意見，注意警界跨性別同仁之性別認同，在生活適應方面，應給予包容、彈性及尊重的對待；本署針對勞動部是項建議及委員的指導相當重視，於同年8月31日即函請包括保二在內之所屬警察機關，對於跨性別之同仁應積極給予輔導、協助及督促其就醫評估診斷，並於文中特別強調不可以再以員警違反髮式的規定密集給予處分。惟保二於同年9月1日又以違反服儀規定發布其申誡1次行政處分，累積達到18次申誡，即二大過應予免職之情形。

（四）針對保二函送本署審議建議將葉姓員警免職1案，經本署2次會議審慎研議後，認為事涉其工作權，且評估診斷期間應予其包容、協助與關懷，審議結果認保二處分有適格之疑義，予以退回另為適法之處分，其工作權將不致受到影響。本次會議委員提供之建議本署將帶回檢討辦理。

（五）另105年本署性別平等工作小組會議，會中接受外聘專家學者的建議，特別重申並強調，雖然為維持一定標準並符合國人對於執法形象之要求，採髮式分立之規定，但對跨性別同仁仍予以尊重，並提供友善工作環境。

**葉召集人俊榮**

警政署報告可分為三層次，第一層為警察工作權，即基於何種理由有一位員警將面臨被剝奪工作權。本部對警察同仁工作權被剝奪係基於何種理由相當重視，這項決策如何形成至關重要。本案中累積多次密集之常態處分導致免職之結果，應深入探究形成密集處分之成因，方能保障同仁之工作權。第二層為警政單位對性別、跨性別議題之態度。就本案而言，警政署應清楚說明是否對葉員有任何歧視，且需說明在工作環境提供葉員之協助。第三層才是為服儀之要求。就勤務角度而言，服儀之要求仍有省思空間，另從觀感而言，應思考現行規定係為維護警察同仁整體表現之氣質，使同仁受社會尊敬與認同，或係單純為避免髮式規定放寬後接踵而至之疑慮而維持現行規定。

任何職業的外在表現都應合乎社會對其職位之期待，但未能合乎期待不必然得導致失去工作權之結果，且「觀感」並不僅限於服裝、髮式、蓄鬍等面向，若將觀感限縮於此，便會受到髮式細節規定之拘束，反而忽略個人工作態度展現等關鍵因素。觀感恐怕並非單純來自頭髮長短，維持警察機關整體形象認同，尤其社會認同的過程中，如何重新律定、對於違反者該用何種態度，在社會變遷快速的情況下，無論是軍人、警察、消防或移民官，都可能面對類似的共同課題。

對此類社會關注的議題應清楚呈現機關態度，而非在與社會對話中造成更多誤解，論述方面亦應謹慎小心，請警政署將委員意見納入參考，另請主任秘書對於涉及法律領域之內容呈現給予協助，期待本案能夠妥善處理。

至於本案管考改由警政署自行列管，但不代表本部就不會再關心，且請警政署針對營造跨性別友善之職場環境研擬妥適的因應措施，以維護渠等基本權益。

討論事項：

**案由一：有關「性別平等政策綱領」本部106年規劃重點及預期目標案。**

**權力、決策與影響力篇**

**張委員瓊玲**

有關權力、決策與影響力篇所談之性別比例，由於性別比例為當前政府重要施政方向，過去本人參與國軍退除役官兵輔導委員會性別平等專案小組會議，機關副主委在會中曾對性別比例之方針做出明確指示，建議內政部能持續對性別比例進行檢視與檢討。

**葉召集人俊榮**

本部相當注重性別比例，態度面絕對沒有問題，除本部各單位主管、機關首長外，對於本部主管政府捐助之財團法人董監事以及委員會委員亦是如此，另作為人民團體主管機關，在會務自主之前提下，本部亦有更進一步的策勵作為。

**人事處代表**

本部合作及人民團體司籌備處針對社團輔導、評鑑已將性別比例作為考核加分項目，持續依政策方向努力推動。

**移民署代表**

本部新住民發展基金委員會委員任一性別比例已達3分之1以上，本署將會賡續落實，另106年將維持至少聘請具有新住民專業女性代表3位擔任委員。

**就業、經濟與福利篇**

**張委員瓊玲**

就社會住宅方面，國外對於特境婦女、單親媽媽申請社會住宅，有以優先權或加權比重等方式辦理，對於落實各類人口住宅正義，國內似可以此方向作為考量。

**人口、婚姻與家庭篇**

**張委員瓊玲**

有關人口、婚姻與家庭篇目標（一）具體行動措施1「人口政策應考慮各類人口與家庭的需求，並融入性別意識，強化性別影響評估之檢核，使各項政策與服務方案皆具有性別敏感度，以落實性別正義，健全社會發展」之預期目標，政府照顧政策中分為托育、托老以及多元性別等3項，其中多元家庭、家庭形式之部分，涉及內政部如何協助輔導以及昭示各界瞭解與尊重之立場。為回應戶政人員應有多元性別友善觀念之要求，戶政司已規劃戶政人員培訓班，建議戶政司補充課程名稱、講師師資、課程時間等資訊。

**戶政司代表**

針對委員意見，戶政司將補充106年預計開設之課程名稱。

**教育、文化與媒體篇**

**蘇委員彩足**

有關教育、文化及媒體篇目標（五）「積極突破父權文化的束縛」，建構無性別歧視的文化禮俗儀典，女性在喪葬禮俗中遭受相當嚴重的歧視，喪葬業性平意識並無太大改變，且有不對稱之問題，許多習俗與選擇較少有改革空間，想請問民政司過去有哪些具體作為及努力？此外，以評鑑地方政府是否將「針對轄內殯葬服務業者在服務過程中落實性別平等意識」列入定期評鑑項目作為推動性別平等方式，似未有相當成效，是否與本評鑑辦理之時間有關？最後，針對本篇目標（五）具體行動措施1「持續檢視宗教、傳統民俗之儀典與觀念，例如婚姻、喪葬、祭祀、繼承、年節習俗等範疇中具貶抑與歧視女性的部分，並積極鼓勵推展平權的性別文化」及具體行動措施4「積極研發符合性別平等原則之文化、儀典等相關文宣與教材教法」之規劃重點及預期目標皆相同，亦請民政司併同說明。

**民政司代表**

針對委員所提之疑問，以下幾點回應：

（一）有關評鑑部分，依「內政部辦理直轄市、縣（市）政府殯葬管理業務績效評量實施計畫」每2年辦理1次，本次為第2次評鑑。第1次評鑑中相關指標分為地方對殯葬設施業及殯葬服務業兩部分，儘管涉及性別平等意識部分較不易達成，上次評鑑仍有納入。本次評鑑亦希望明年度地方政府能對殯葬設施及服務業之性別落差多加努力。本評鑑具體辦理方式係授權地方政府依其需求訂定對轄內殯葬業者之考核指標，本部將就地方政府是否特別納入性別意識指標進行評鑑。

（二）本部多年來對傳統宗教、民間習俗皆有計畫的分年進行性別意識重點宣導與執行，如103年在喪葬禮俗部分，除對地方政府進行評鑑外，亦編纂發行《現代國民喪禮》手冊。喪葬禮俗中之性別意識最難落實與突破，本部亦藉由禮儀師制度之建立落實引導喪禮內平權意識，透過禮儀師資格、學分門檻以及回訓機制進行鼓勵與宣導。此外，104年本部亦結合性別、喪禮及人權等議題，推出《喪禮VS.人權　干誰的事？》小手冊。現況可能與委員期待存在落差，但本部仍然會秉持上述政策方向繼續努力。

（三）有關本篇目標（五）具體行動措施1「持續檢視宗教、傳統民俗之儀典與觀念，例如婚姻、喪葬、祭祀、繼承、年節習俗等範疇中具貶抑與歧視女性的部分，並積極鼓勵推展平權的性別文化」及具體行動措施4「積極研發符合性別平等原則之文化、儀典等相關文宣與教材教法」之預期目標相同部分，本部初步想法係先透過工作坊、研討會等方式累積具體成果，再檢視現行喪禮、人權等手冊之內容是否需修訂補充。

**人身安全與司法篇**

**張委員瓊玲**

（一）人身安全與司法篇目標（一）具體行動措施1「建構對性別暴力零容忍之社會意識與教育」之規劃重點僅採辦理社區治安會議婦幼安全宣導，未回應民意及契合人身安全重要的兩大議題之一：親密關係暴力。建議警政署將現有專案、具體作為如透過哪些管道宣導提醒遇到恐怖情人如何求助等相關施政納入本項規劃文字中提升質的品質。

（二）有關人身安全與司法篇目標（三）具體行動措施2「環境規劃與安全」，與本篇具體行動措施1「建構對性別暴力零容忍之社會意識與教育」有相同待改進之處。人身安全重要的第二大議題之隨機擄人，近來有許多新聞再再顯示社區治安的隱憂，故建議將本項文字酌作修正，除辦理宣導及辦理場次數量外，增加現行實際相關作為，避免規劃重點及預期目標淪為紙上作業。

**案由二：本部依修正性別預算作業試辦計畫填報106年度本部主管公務預算（預算案）及105年度「新住民發展基金」與「警察消防海巡移民空勤人員及協勤民力安全基金」（預算案）性別預算編列情形表。**

**張委員瓊玲**

（一）經匡列為性別預算具有一個很大的功用，即代表政府要絶對支持，且不可以刪減，還可以藉此遊說立法院不要刪是項預算，內政部將新住民發展基金與警察消防海巡移民空勤人員及協勤民力安全基金納入性別預算作業試辦計畫，代表這兩項預算得到政府很大的支持與保障，其意義與目的性相當重要，在此對相關執行單位表示肯定。

（二）性別政策綱領之環境、能源與科技篇及106年度性別預算編列情形，均含括內政部營建署如何運用獎助、補助等措施，鼓勵民間共同參與公共空間營造之舒適與友善性，特別是對於無障礙空間、多元性別友善廁所部分，具體落實表現在議程第68頁所列警政署忠誠樓地下1樓及忠信樓廁所整修工程及第70頁刑事警察局偵防大樓整修工程之性別預算編列，並將預期成果界定在改善男女廁所老舊問題，提升廁所使用品質，營造友善且人性關懷的空間，當然屬於性別預算之範疇，惟如果可以運用一點巧思，將各類人口需求納入整修考量，並予以擴充說明將會更好。舉例來說，本人本年應臺北市政府警察局之邀擔任其性平委員，發現其為呼應政府性別友善之政策，巧妙運用市警局既有無障礙廁所空間，改造為可涵蓋多元性別需求之廁所，並在原無障礙廁所標示旁加上「性別友善廁所」之標誌，來彰顯其落實政策的用心，同為警察單位廁所整修，以此為借鏡，希望能有更多啟發。