

內政部性別平等專案小組第35次（第6屆第6次）會議紀錄

壹、開會時間：民國106年1月13日（星期五）上午9時30分

貳、開會地點：本部8樓簡報室

參、主持人：葉召集人俊榮（沈主任秘書淑妃代）

記 錄：周姮均

肆、出（列）席機關代表：詳如簽到表

伍、確認上次會議紀錄：

決 議：確認。

陸、報告事項：

一、上次會議決議事項辦理情形案。

決 定：洽悉。

二、有關本部106年度單位預算案經立法院內政委員會審查決議，請本部確實檢討性別預算編列不足情形案。

決 定：

（一）本案請本部各業務單位針對性別預算編列比例偏低原因進行分析，特別是檢視各項計畫及預算有無得列為性別預算而未列入部分，並將研析情形至遲於本年2月底前送會計處並副知人事處，俾利爾後精進編列性別預算之參考。

（二）如有涉及性別預算操作定義衍生之問題，請各單位洽會計處窗口，並請會計處適時向行政院主計總處及行政院性別平等處（以下簡稱性平處）提出調整建議。

柒、討論事項：

案由一：建請警政署針對警察人員涉及性騷擾案件之處理機制進行專案報告案。

決 議：

一、請警政署就近5年警察人員涉及性騷擾案件之相關統計、處

理原則、處理機制及處理結果於下次會議進行專案報告。

二、請警政署依委員建議立即對被害人採取有效的補救措施，並於下次會議請宜蘭縣政府警察局派員說明少年警察隊隊長陳慶對所屬女性員警發生性騷擾案件處理之經過與結果。

案由二：有關本部推動性別主流化 105 年度成果報告及 103 至 106 年度執行計畫案。

決議：本案請警政署及移民署參酌委員建議思考性別平等業務精進措施，並評估新增關鍵績效指標，使重大政策與業務結合；另請各權責單位（機關）依委員建議修正，並滾動更新 105 年度成果報告統計資料至 105 年 12 月底，於 106 年 2 月 6 日（星期一）前以電子郵件送秘書室彙辦，俾利依限函送性平處；至 103 至 106 年度執行計畫請秘書室依限陳報行政院修正，俟核定後據以執行。

案由三：有關「性別平等政策綱領」本部 105 年辦理成果案。

決議：本案請各權責單位（機關）依委員所提建議修正，並滾動更新統計資料至 105 年 12 月底止，於 106 年 2 月 6 日（星期一）前以電子郵件送秘書室彙辦，俾利依限完成填報作業。

捌、臨時動議

案由：106 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核在即，由於內政部業務龐大且資料繁雜，提醒各單位（機關）於性別主流化、性別平等政策綱領、CEDAW 等三大方面之資料及早準備案。

決議：請本部各單位（機關）及早準備，倘準備過程中遇到困難或需要協助得商請本小組委員予以指導。

玖、 散會（上午 11 時 50 分）

發言紀要

報告案事項

一、有關上次會議決議事項辦理情形案。

范委員國勇

有關上次會議決議辦理情形表，建議增加案由提出之會議資訊及管考建議。

二、有關本部 106 年度單位預算案經立法院內政委員會審查決議，請本部確實檢討性別預算編列不足情形案。

人事處代表

本部 106 年度預算 236 億中，約有 208 億為社會保險，占本部預算約 88.08%，惟社會保險為法律明文規定之義務支出，並無本部能調整空間，另人事費亦非得列性別預算之項目，以 236 億作為本部性別預算編列比例之母數似有討論空間。本處就立法院內政委員會審查意見初步檢視，認為依性別預算之操作定義，一方面本部預算應尚有許多項目可納入性別預算編列，另一方面本部亦有許多積極作為仍有再精進之空間，如：將獎（補）助之評鑑指標加入促進性別平權之指標項目。此外，過去本部性別平等專案小組委員曾提及程序參與應可認列為性別預算，惟目前本部性別預算看不出有此類項目，另本部亦有許多在促進性別平權表現亮眼之業務項目，其成果之推廣及運用所需費用也能納入性別預算。本部為行政院性別預算試辦機關，或許因此編列預算時態度較為嚴謹，以致於本部性別預算編列數偏低。

張委員瓊玲

- （一）內政部過去性別預算編列以辦理性別影響評估作業並經核定之中長程個案計畫為實施範圍，因將涉及性別之計畫預算全數編入性別預算，預算數過於龐大，現內政部依「修正性別預算操作定義
覈實編列性別預算時，又趨於保守，故性別預算明顯減少，係屬定義範圍不同所致，這點可向立法院說明與解釋。
- （二）編列法律修正案之性別預算技術上比較困難，如政黨法內有政黨補助金使用，涉及補助及培育政黨女性從政人員，究竟該認列多少性別預算是

個難題。因此可以從中長程個案計畫、各單位例行措施著手，即使是經常門預算也可考量進行性別影響評估並將實際符合促進性別平權之經費，納入性別預算編列，這也符合主席提醒同仁多瞭解性別預算並積極認列性別預算之精神。

- (三) 依個人過去經驗，參與性別預算訓練之同仁並非業務實際執行者，容易導致上下資訊落差，造成長官殷殷叮囑、同仁卻難以理解及落實執行之情形；期待未來能深化同仁對性別預算之瞭解，使性別預算編列作業上不要有資訊落差之情事發生。

會計處代表

- (一) 性別平等業務類型約可分為計畫、綱領、工具、法律、其他等五大類，在相關規定內性別預算現在之操作方式，係以計畫及法律部分需要進行性別影響評估，且計畫類經費最高，為性別預算之最大宗且影響最大，如本部營建署性別預算數就非常高。本案立法院內政委員會檢視本部 106 年預算 236 億內，若扣除占總預算 93.73% 之社會保險及人事費，約計 211 億，剩下的預算中 106 年僅有民政司「健全地方發展均衡基礎建設計畫」1 項中長程個案計畫，而本部 106 年性別預算 360 萬內，民政司該項計畫即占 82%，其他業務推動之部分為數不多，扣除上開因素後本部性別預算

其他機關相較未有特別異常之情形。

- (二) 目前本部未針對性別業務特別編列預算，而係就施政計畫內與性別有關的部分認列。為提高本部性別預算，應該要從計畫、業務面的源頭著手，這部分要請各單位（機關）在規劃時融入性別觀念，請業務單位規劃時融入性別平權之概念，以提升本部性別預算。同仁若對於性別預算之操作定義如有疑慮，可洽本處窗口，執行上有困難之部分，因本部為行政院性別預算試辦機關，與性平處溝通管道較暢通，請各單位積極反映，本處會再與性平處多討論，以提升本部性別預算報表填列效能。

范委員國勇

內政部 106 年預算 236 億內扣除 211 億的社會保險及人事費，剩餘 25 億作為分母內政部性別預算可增加至 0.14%，為先前檢視 7 倍之多，實屬不易，且內政部為主管機關，非屬執行機關，建議朝此方面向立法院說明，立法委員應該可以接受。

黃委員長玲

- (一) 性別預算在國際上是爭議較大的性別主流化工具，性別統計或性別影響評估在不同國際組織、不同國家內如何執行之規格大同小異，然而性別預算內 gender responsiveness 的概念，即如何回應性別需求或改善性別不平等之現象，具體操作在國際間爭議比較大。
- (二) 性平處將性別預算試辦一體適用所有部會，近幾年不管是牽涉綱領、主流化推動甚至是 CEDAW 落實，趨勢均朝持續處在所謂滾動式修正狀態，個人有兩點建議，第 1 點是對立法院的回應可以說明內政部預算結構內社會保險及人事費之部分，第 2 點是涉及試辦部會之整體性統計，或許可以建議性平處在目前操作及計算方式考量人事費、法定義務支出等因素，透過動態過程臺灣才會摸索出

實際情形比較接近、符合且可以操作之性別預算。

- (三) 大部分機關在編列性別預算時通常會教育訓練有關，惟真正之關鍵在業務，面對民眾如何 reach out。事實上性別預算核心的概念有兩個層面，一方面是在公務體系、文官體系內性別意識培養及相關政策流程之操作，另一方面則是在政策流程操作中面對民眾，如何改變整個社會之性別平等體制，正是內政部需要思考的，尤其是民政司先前現代國民婚禮與現代國民喪禮皆獲獎且有不錯的迴響，但個人觀察發現，雖然國內性別平權圈內有許多人知道、內政部也與民間業者合作使現代國民婚禮、國民喪禮的觀念大量發散，但業者終究還是一個中介，內政部或許可以再思考有無讓新的婚禮及喪禮概念之成果宣導，更深入一般民眾的方法。

羅委員燦煒

民政司禮制業務之現代國民婚禮及喪禮，在性平界引起很大的迴響，若能效法性平處以電視廣告的方式宣導，應可很快普及到一般民眾，雖電視廣告所費不貲，然對於促進及提升國內性別平權觀念普及有極正面之助益，同時對性別預算之提升也有幫助。個人看到性別平權廣告會感到非常欣慰，覺得國家很努力在執行且也 reach out 到一般民眾，一個好的成果如果能透過傳媒提升普及率，效果一定會更好。

主席

- (一) 本部因組改尚未完成，社會福利保險業務已移撥至衛生福利部，惟農民健康保險主管機關仍為本部，農民健康保險每年編列預算 200 多億，占本部預算比例大宗，然從人事處代表說明，本部確實仍有再精進空間，各單位對性別預算的內涵並不是十分清楚，請於後續辦理相關教育訓練或宣導時，應再加強並予深化；另請同仁重新檢視本部 106 年預算，確實針對能納入性別預算業務項目予以檢討，俾利爾後精進編列性別預算之參考。
- (二) 本部 106 年預算 236 億，扣除 211 億社會保險及人事費後，如以剩餘 25 億作為性別預算之計算基礎，本部性別預算可增加至 0.14%，為先前 7%；另本部為主管機關非執行機關，其性別預算編列尚難與所屬具執行面相較，請納入向立法院說明資料內。
- (三) 從業務辦理成果思考如何提升國人性別意識，並在這方面強化本部性別預算編列，請民政司納入參考，亦請相關業務單位錄案研議精進相關作為。爾後各機關(單位)辦理相關訓練時，應結合業務深化性別意識，避免產生上下資訊落差，並請各單位於匡列性別預算時，若有疑問隨時洽會計處窗口釐清。

討論事項

案由一：建請警政署針對警察人員涉及性騷擾案件之處理機制進行專

案報告案。

范委員國勇

- (一) 本人提案中所述，不管警政、軍人或消防等領域，未來女性同仁越來越多是一定之趨勢，有關性騷擾案件相信只會增加不會減少，類似長官與部屬間或同仁間之高權力性騷擾事件，被害人會礙於對方職位及權勢，在回應上比較消極，或不敢立即反應；再者，往往在提起申訴後遭到長官的道德勸說與私下壓力，像宜蘭縣政府警察局少年警察隊發生之性騷擾事件即是典型之例子；據本人瞭解，本案性騷擾申訴調查委員會已經決議且確定，但就在前一天撤回申訴，相信一定有其壓力存在，恐怕官官相護下讓受害人對體制產生不信任還有怨懟；最後是受害人並未獲得相關的支持與輔導，依《性別工作平等法》（以下簡稱《性工法》）第13條第2項，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，一個員警挺身而出檢舉性騷擾案件未來在單位如何自處，相信不管是警政署也好、未來相關單位也好，一定要去面對並謹慎處理。若雇主未依《性工法》妥善處理，依《性工法》第38條之1得處新臺幣10萬以上50萬以下罰鍰。
- (二) 以本案作為契機，能一併就警政署組織改造成立防治組前後，處理性騷擾事件是否有變化進行全面檢討。雖增加同仁工作負擔，但站在愛護警察的立場上，個人覺得義不容辭，爰提出是項建議，否則因相關案件經常登上媒體頭條對警察也是傷害，其他類似機關如移民署及消防署也應作為借鏡。

羅委員燦煒

- (一) 個人非常感謝范委員做出這個提案，內政部所屬機關如警政署、消防署及移民署都是陽剛性比較強之組織，國內外的文獻都顯示陽剛組織性騷擾頻率會較高，因此本案可說是冰山一角、未來只會增加不會減少。又現代傳媒監督能力因網路媒體崛起而提升，各機關落實性騷擾及性別暴力防治時應確實依法行政。就本案而言，若妥善處理不僅能給雙方當事

人公道，亦能整肅風氣並讓同仁知道雇主或國家重視女性員警的人身安全及人格尊嚴，是宣示國家立場很好的機會，但乍聽似乎被勸退，其實非常可惜，此外，就行為人已有前科之情形，顯示本案的確應妥適處理。

(二) 即使受害人已撤回申訴，不管他為何撤回申訴也應立即給予協助，曾有過受擾遭遇，雇主應立即採取有效措施給予協助，如心理輔導、社會支持等，另外尚有調離與行為人互動之場域等，這些主管機關都該去瞭解。

(三) 本人非常期待4個月後專案報告時能對事件過程澈底的瞭解，而且若發現本案為不當舉措，希望在專案報告內也能一併提出將來如何預防。4個月可以做很多事情，尤其是對人的關懷立即要做，各位要知道，現在所採行的任何措施所有人都在看。如果大家發現只要人際關係好，調戲或騷擾女性員警的事件就能輕輕放下、船過水無痕，將來就會因為沒有適當制度或措施造成人們繼續從事性騷擾的行為。如先前所說國外文獻提到男女比例落差較大的機關性騷擾比例相當高，本人不希望國內重蹈覆轍，且非常期待4個月後跟大家共同學習與討論。

黃長玲委員

(一) 我國關於性騷擾的法制，分別在3個法律處理：職場內的《性工法》、校園內的《性別平等教育法》以及一般社會的《性騷擾防治法》，過去家庭暴力及性侵害防制業務尚未移撥衛生福利部前，內政部為《性騷擾防治法》的主管機關，性騷擾的相關法制不管是在公務體系、校園、或是對社會一般大眾事實上是應該同步進行，在此情況下，羅委員特別提到環境部分，一般人對於性騷擾一直停留在個人不恰當行為，但其實不是，其應與體制連接在一起。如果從警政機關的角度來說，本案若未獲得妥善處理，整個警察機關將變成對女性就業之敵意環境。當代談論性騷擾時所謂敵意環境之所以重要，係因其會影響一個人平等之就學、就業

生活，確實需要加強宣導，並且建立處理機制。

(二) 由於下次會議除提出性騷擾處理機制外，也會針對個案之處理過程進行

說明，對於個案處理過程說明，本人提醒屆時應該為處理過程而非案情，避免在會議上聽到了不應該聽到之案情，性騷擾調查有其專業性，不管是在校園與職場都有一定的程序，相信警政署內部參與調查之人員都具備一定之專業，會避免不必要的情形發生。

案由二：有關本部推動性別主流化 105 年度成果報告及 103 至 106 年度執行計畫案。

張委員瓊玲

- (一) 對於警政署提前達成關鍵績效指標「警政機關之性別友善設施」予以肯定與鼓勵，惟請警政署於指標達成後，應思考訂定新的關鍵績效指標。個人有 1 點建議，警政署在婦幼安全的宣導上做得很好且很澈底，正如臺北市警察局婦幼警察隊製作之白楊樹劇場微電影，或南部部分縣市在婦幼安全業務非常努力，若婦幼安全能列為警政署關鍵績效指標將顯示幾項意義，第 1 項警政署對婦幼安全著力甚深，第 2 項警政署針對婦幼安全業務不斷地推陳出新，第 3 項則是警政署如何強化婦幼安全業務以自我內化，希望這麼好的作為能列為關鍵績效指標。
- (二) 在關鍵績效指標 4：「落實外籍配偶之照顧輔導及性別平等觀點」之中，除持續照顧外籍配偶外，在國際宣傳上要避免臺灣被認為是個對外籍配偶不友善的地方。此外，更重要的是關鍵績效指標應與重大政策即時結合、接軌，以「南向政策」而言，馬上聯想到的就是外籍配偶、新移民、人口販運杜絕等問題，焦點便會落在移民署，也是移民署業務績效展現的好機會。對南向政策除配合原關鍵績效指標 4 之內容外，建議移民署能協助外籍配偶在經濟上取得獨立性；女性在經濟方面具備自主性與穩定性有助於在家庭中獲得尊重及應有的地位，更何況是外籍配偶。落實南向政策關鍵之一在於通譯人才，移民署可檢視現有對外籍配偶相關政策有無職業通譯人才培育、輔導及精進措施，透過證照之取得，移民署也能增進外籍配偶在就業經濟福利

方面之自立性，因此能否結合南向政策建立關鍵績效指標是關鍵中的關鍵，提供移民署納入參考。

蘇委員彩足

本計畫期間為 103 至 106 年度，搭配關鍵績效指標滾動式調整之特性，已達成的指標，建議若能更換就應更換。

黃委員長玲

- (一) 對於移民署具體工作內容個人有以下建議，第 1 點，除對外籍配偶宣導外，也要對他在臺灣之配偶以及主流社會宣導新移民應有的權益與我們應具備多元文化尊重之觀念，焦點並非僅在新移民女性身上；第 2 點，針對新移民女性之宣導應使用其母語。每位外籍配偶到臺灣時中文程度不一，如果要談生活適應，援引民間團體針對新移民權益發行之報紙「四方報」為例，它使用泰語、粵語、印尼語、菲律賓語等約有 4 至 5 種新移民主要語言，其為政府部門與民間很好的溝通橋樑，個人過去曾經建議針對新移民女性之相關權益及其保障機制，應使用其母語並以生動活潑之方式編排而非法規彙編之手冊發送。
- (二) 有關性別影響評估，行政院性別平等會所做出的決議，目前只有中長程個案計畫及重大法律案才會進行性別影響評估，此為最低限度之規範，內政部主管業務龐大，針對某些施政若願意主動進行性別影響評估並無不可，如現行法規未規範地方政府是否應進行性別影響評估，惟地方政府透過婦女權益推動委員會，亦有為數不少會針對地方重大施政計畫進行性別影響評估，此方面內政部亦可納入考量。

羅委員燦煒

- (一) 性別主流化成果報告內有關性別意識培力課程及活動一覽表，建議呈現參訓人數機關人數間之比例。
- (二) 內政部及所屬機關均各有職掌與特色，因此在各業務單位範疇內，建議可以思考將業務內容融合性別意識，如移民署國境事務大隊拍攝微電影，

並將日常業務與性別議題結合。

移民署代表

有關黃委員特別提到外籍配偶入境時是否提供權益相關資訊，目前本署做法會由專業人員進行出入境關懷訪視，並提供在臺生活相關資訊簡冊，內容包括福利資源等相關權益，根據外籍配偶之需要提供多國語言版本，另在服務站亦有具多國語言能力之志工予以協助，主要語言為越南、印尼等。此外，黃委員關心的宣導面，移民署已建置新住民培力發展資訊網，網頁提供中、英、粵、印、泰、緬、柬等7國語言，網頁上也會提供培力就業、教育學習等資訊。本署也經常提供四方報資訊，透過四方報將各種集會、宣導活動或移民節日等訊息廣為周知。

案由三：有關「性別平等政策綱領」本部105年辦理成果案。

主席

- (一) 有關范委員所提加強基層員警性騷擾調查訓練部分，請警政署參考委員意見精進相關規劃及訓練，至臺灣警察專科學校及中央警察大學性別平等相關課程之辦理成效，請兩校再予補充。
- (二) 有關黃委員所提建議變更移民署新住民發展基金名稱，涉及基金收支保管運用辦法之修正，請移民署納入未來修正參考。
- (三) 有關警察人員考試體格標準之議題，請警政署將與會委員所提建議帶回參考，於未來說明時強化論述內容。

教育、文化與媒體篇

黃委員長玲

有關教育、文化與媒體篇目標（五）具體行動措施1「持續檢視宗教、傳統民俗之儀典與觀念，例如婚禮、喪禮、祭祀、繼承、年節習俗等範疇中具貶抑及歧視女性的部分，並積極鼓勵推展平權的性別文化」之辦理成果，據個人瞭解國內辦理成年禮普遍仍存有性別刻板印象，且部分成年禮有商業化之傾象。

民政司代表

就民政司所瞭解，不管是男校、女校或男女合校，目前國內成年禮並未有男女區別，儀式上也未有男女區別，皆以完成某件事情或達成某一目標為主。一般來說，學校辦理成年禮已鮮少有性別區分；在辦理成果方面，經請地方政府瞭解地方舉辦之成年禮，包括宗教和學校聯合成年禮，亦未有此現象；至成年禮之性別平權宣導民政司仍會賡續辦理。

張委員瓊玲

在教育、文化與媒體篇內，個人認為未將有關警察學校不同性別體格標準納入相當可惜，依《公務人員考試法》第9條之精神，國家考試應為因事擇人，將不同性別的體格標準調整一致是理想目標，惟以現行用人機關的需求來看，至少應將警察學校正期班不同性別之體格標準要求與特考班之體格標準一致。關於此議題在考試院內亦從不同觀點進行討論，端視考試委員係站在人民職業選擇權利之立場，亦或用人機關需要（基於維持國家社稷及人民安全）之立場考量，個人認為綱領內容應對環境動態即時反映，以上建議提供參考。

人身安全與司法篇

范委員國勇

（一）有關人身安全與司法篇目標（一）具體行動措施6(5)「強化性騷擾事件調查人員之訓練與專業養成，並培訓民間機構成為性騷擾事件調查之專業委託單位，企業與機構可聘請此等委託單位協助案件處理與調查」，希望未來在性騷擾事件調查時，調查之員警應受過一定的相關專業訓練才能進行調查，避免證據因事件發生當下蒐集全事後又難以再蒐集補正，影響性騷擾案件之成立或造成爭訟，進而影響到當事人應有權益。

（二）有關人身安全與司法篇目標（一）具體行動措施2(7)「各相關專業養成教育過程中，設置性別意識、婦幼人身安全保護性工作、法令與性別暴力防治專業之課程；並編列經費鼓勵大專院校相關系所(諸如法律、社工、警察、犯罪防治、醫護、心理諮商輔導…等)開設相關司法保護學程」，辦理成果看到中央警察大學及臺灣警察專科學校開設許多性別平等相關

的課程，惟課程成效如何並未於辦理成果呈現。

張委員瓊玲

有關范委員所提性別平等相關課程之績效，以個人任教經驗觀之，臺灣警察專科學校在這方面師資非常充沛且專業，本人認同范委員之意見於辦理成果內滾動式修正將執行情況提出，用文字表現質化成效，不要只流於數字的想像。

黃委員長玲

與大家分享 1 個國際上關於招募軍警專業之例子，全球性別平等標竿國瑞典之國防部招募軍人廣告列舉其最重視之特質是「對於處在艱困處境當中的人有深刻的理解與同情，而且有極大的熱情與決心協助他們脫離困境」。顯示其理解到現代戰爭之特性分成兩部分，一部分是高科技作戰，另一部分是親臨戰場近身作戰時，大多數時間並非耗費在與敵人直接對峙，而是面臨戰區裡許多處在艱困處境的老百姓。警察行業同樣也是，許多國家在招募時看重的是心理素質，如急難狀態下是否能保持冷靜。雖然在臺灣談論性別平等行之有年，每每論及軍警多數人第一個反應想到的都是體能，一般人

警察之想像深受好萊塢的影響，但大部分警察日常業務會像好萊塢電影一般滿街跑之情形並沒有想像頻率高；此外，美國研究也顯示與嫌犯高速追逐時造成之後果往往是傷及無辜，因此美國部分州之警政廳或警察局會要求警員非必要絕不做這樣的事情。所以其實個人想要提醒，是否把對體能的想像視為基本的門檻，而其標準要設定在哪裡？或是把體能當作選拔之標準？這兩件事情差距非常大，從談論性別平等角度，看待事情之眼光事實上會決定如何落實政策。

羅委員燦煒

有關人身安全與司法篇目標（一）具體行動措施 4(1)「對於家庭暴力、性侵害及性騷擾之累犯與高危險犯，應檢討相關法令，強化介入處遇作為，以及發展更積極之強制治療措施

辦理成果內統計計有 4 名高再犯加害人，想請問之後對於高再犯加害人有何處遇。

警政署代表

依衛生福利部主管會議高再犯人必須符合規定內之3種類型，第1種類型為申請強制治療但尚未申請者；第2種類型為申請強制治療但尚未獲得司法機關裁定；第3種類型為經過法院裁定要強制治療但尚未進入特定處所。處遇部分由衛政主管機關處理，警政署從事外部控制，同仁每週會針對再犯危險性侵害加害人查訪2次，這三類公告人數中，除原有2次查訪外，還會再增加查訪次數，直到其進特定處所強制治療。至於聯繫機制則是由衛生福利部定期召開會議請警政署參與。

就業、經濟與福利篇

黃委員長玲

有關性別平等政策綱領就業、經濟與福利篇目標（一）具體行動措施1「對於福利與服務資源之政策規劃與執行，應重視不同性別、地域、族群、文化、年齡之差異與需求，並克服弱勢群體在相關訊息掌握的不利處境，增益支援政策之效果

之辦理成果提到「外籍配偶照顧輔導基金
轉型為「新住民發展基金

，個人建議

名稱改為「新住民『權益』發展基金」，在這裡並不只是性別平等之問題，事實上需要發展的是其權益，而名稱更改可彰顯政府對新住民權益保障之重視，建議移民署再斟酌。

環境、能源與科技篇

羅委員燦煒

有關環境、能源與科技篇目標（三）具體行動措施1「以女性、高齡、兒童、行動不便者等弱勢族群之安全與便利需求為設計依據，重新檢討公共空間規劃及設計的便利、友善與安全性，包括道路、人行道、天橋地下道、公廁、哺乳空間等，並訂定具體改善計畫及時間表」辦理成果內，營建署組成了考評小組，而在辦理成果多為描述執行事項，鮮少結果之呈現。但就個人之經驗，國內人行道存在與其他車輛爭道之問題，考評小組是否會處理類似問題；此外，或許

還要考量人行道之使用是否會造成身心障礙者之不便。

營建署代表

有關羅委員所提人行道部分，營建署目前訂有人本計畫，內容從使用者觀點去檢視，每1年均會進行評估，至於是否造成身心障礙者使用不便之情形，本署亦會針對無障礙設施進行考評，另委員關心之指標部分，本署亦會再檢視考評項目，使人行道更能夠符合使用者需求。