

國防部「性別平等專案小組」第 36 次會議紀錄

壹、時間：111 年 4 月 27 日（星期三）上午 9 時 30 分

貳、地點：國防部第一會議室

參、主席：軍政副部長柏鴻輝先生

肆、出席人員：詳如簽到冊。

伍、主席致詞：(略)。

陸、會議情形：

●承辦單位報告：(略)。

●第 35 次會議管制項目執行情形報告：(略)。

一、張珏委員：

國防安全研究院參與的國際事務目前性別平等議題中，有關聯合國的部分主題與目前性別平等議題有密切相關，請該院說明有無邀請性別平等專家學者至單位實施授課。

二、主席：

請整評司管制國防安全研究院實施性別平等教育訓練課程，課程內容邀請性別平等專家、學者參與，採座談或論壇方式實施，達到彼此間能相互觀摩與學習。

三、張珏委員：

請國防安全研究院針對單位人員分配、性別平等參與情形，以及平日研究重點，實施專題報告，若內容屬機密性質，則不需提供書面資料，僅於會中實施報告即可。

四、嚴祥鸞委員：

(一)請人次室研擬高階幹部培訓課程具體做法，以強化其

性別意識概念；另在國軍性騷擾處理實施規定中，性別工作平等法案件無時效限制，而性騷擾防治法案件有1年的時效限制，請人次室加強宣導，以避免造成官兵觀念混淆現象。

(二)請法律司評估有關性騷擾案件訴願決議書引用CEDAW公約之可能性。

五、主席：

請人次室針對高階幹部培訓課程規劃，及法律司評估性騷擾案件訴願決議書引用CEDAW公約之可能性，並於後續會議實施專題報告。

六、行政院代表：

針對現行發生性騷擾案件均會實施通報，在過去處理校園性侵害、性騷擾案件時，需於知悉24小時內通報相關主管機關，以避免學校、部隊，或國防部機關行政程序處理上的窒礙；另於調查處理期間，原則上為2個月，必要時得延長2次，一次以1個月為限，請國防部可針對組織的特性，在處理程序上做一個合理有效的檢討與策進，使單位有所依循，避免衍生例行性的處理模式；另外，在性騷擾、性侵害處理過程中，係需要尊重當事人的情緒及感受，這也是需納入時效考量的部分，以上建議提供國防部做參考。

七、主席：

當性騷擾案件進入法律程序時是相當冗長的，並非一時之間就能解決，所以，需建立兩造當事人有一個完整公平性的處理機制，使雙方在實務運作上均能心服

口服；另外，國軍也特別注重軍紀問題，絕不容許部隊肇生軍紀事件，所以，在案件處置上更需謹慎，以免肇生後遺。

八、承辦單位：

本部在處理性騷擾案件時，需於24小時完成通報，兩個月內完成調查，視案情需要得延長一個月，符合相關法令規範。

九、主席：

教育是一種手段，其效果能否導正官兵正確觀念，因為沒有具備正確的觀念，會導致在執行法令解釋上的觀念不同，至於談論教育必需著重問題出在哪些階層，不需對官兵舉辦更多的課程，以免課程流於形式；另國軍官兵的任務是戰訓本務，及維護臺海安全為目標，所以，性別平等課程應採重點式教育，而非將官兵視為萬能的，而將非必要性任務積壓在官兵身上，當情緒管理失衡時，就會造成部隊更多問題，所以，精進部隊官兵情緒管理，才是最基本的。

十、行政院代表：

- (一)國軍首要任務是「作戰訓練」，在性別平等課程中，行政院每年均要求各部會完成相關性別平等課程時數，並訂定教育訓練計畫，並隨性別平等觀念不斷邁進來精進性別議題，而非一成不變的標準。建議國防部在作戰及訓練課程中，納入性別平等相關課程。
- (二)請國防部檢視性別平等教育訓練，是否依官兵需求實施授課，避免內容流於形式，因為不論是機關或部隊

所談論的性別平等觀念，均要融入日常生活中，並落實於文化、觀念及環境上，才有助於部隊營造友善的性別工作環境，有效降低性騷擾、性侵害案件肇生。

十一、主席：

本部性別平等課程是依既有制度推展，並非增加非必要內容，而失去其主軸及重心，所以，課程內容對官兵是否有實際幫助，才是本部關注的部分，感謝行政院提醒，我們會持續推動性別平等工作及教育訓練。

十二、廖福特委員：

同意針對管辦事項解除管制，惟管制事項如有需持續辦理事項，應追蹤管制，以維性別平等工作推動。

十三、張珏委員：

(一)高階幹部可利用舉辦座談會時機，與委員交換意見，透過談論過程，瞭解自身不足之處；另有關心理健康方面，除了菸酒、檳榔防治外，心理健康也需要提升，因為不論是「性別」與「健康」或「性別」與「情緒」均很重要，畢竟男女表達方式不同，以致應對方式也需瞭解，方能減少衝突。

(二)請軍醫局在實施心理衛生士的訓練時，納入「性別」與「心理健康」的課程，以建立官兵心理健康概念及強化官兵危機處理能力。

十四、主席：

(一)性別平等課程內容應依位階、層級做有效率的規劃，而不能一體適用，因程度不同，所能吸收的觀念就不同，在未來課程設計上，可請老師提供意見，使本部

性別平等的教育方式能有效推展。

(二)針對本部心理健康的管理，包括軍醫局、心輔室及社工人員的介入，是藉由專家學者的專業力量，來傳遞心理健康的專業知識，若無專家學者，在部隊中尚有輔導長，但因渠在心理衛教、心理健康管理，或性別平等課程的專業認知尚有不足，必須借助老師、委員或是社福的介入協助處理。請軍醫局於下次會議提供現行做法，供委員參考。

十五、嚴祥鸞委員：

建議人事部門有效依位階、層級規劃相關課程內容，以達教育訓練之目的。

十六、主席：

請業管單位依階層有效規劃性別平等教育課程內容及預達成目標，邀請專家、學者一同參與，並由部隊主官(管)親自督導，以確實掌握課程內容是否符合實需；另本部在政策面及課程內容上應依行政院指導，以問卷方式瞭解官兵實際需求與可接受範圍，採雙方互動方式，建立性別友善環境，以精進課程之目標。

●本部近期重要工作報告

一、國防部110年度性別平等成果報告修正(略)。

二、110年度性別預算執行情形(略)。

三、本部所屬委員會及財團法人基金會之任一性別比例辦理情形(略)。

(一)行政院代表：

1. 建議國防部在教育訓練課程中，針對所屬人員需求進

行調查及瞭解，包括依不同階層設計不同課程內容，以達到教育訓練的需求及目的。

2. 感謝國防部在性別預算部分，已依行政院所訂注意事項報送備查，行政院性別平等處無附加意見；另針對國防部無法達到任一性別比例部分，可理解本部囿於組織任務比例結構特性，在短期內全面達成有一定的困難度，而在廉政會報部分，行政院已請法務部針對「廉政會報作業要點」進行評估修正，包括研議放寬納入職務兼任層級規範對象等。所以，各機關如何在專家學者與社會公正人員額規範條件下，適時引進部外專家學者，這部分在性別比例上也需兼顧；另外，建議國防部可積極培訓優秀女性幹部，並針對將(校)階女性軍官實施相關培訓課程，請國防部進行統籌規劃，以逐步達到任一性別比例要求。

(二)主席：

感謝行政院性別平等處的指導，有關女性人力運用無法達到部分，本部在國軍女性幹部的培養上不遺餘力，尤其，國軍自招募女性幹部進入軍中以來，女性將級幹部越來越多，這是相當不容易的，本部已非常努力，請行政院在這方面能夠多多包涵；另請承辦單位針對政風室及全動署等2個委員會性別比例部分，持續協助處理。

(三)廖福特委員：

國防部在男女性別比例結構的提升上已相當努力，且國防部及各軍種均有委託民間辦理專案小組，這部分

在性別比例好像稍微懸殊，我想瞭解針對任一性別比例的結構是如何組成，是否有特別規定及原因，請承辦單位說明。

(四)承辦單位：

業務委託民間辦理專案小組相關規定，經本部召開專案會議，已針對委員編組之任一性別比例修訂提升為40%，但需於明(112)年重新聘任時才會達到；另本部專案會議中全動署及政風室表示，截至112年止，仍無法達任一性別比例要求，故於本次會議提出報告。

(五)主席：

感謝各位委員的指導，針對「女性人力培育」或「任一性別比例」的建議，本部會朝目標努力。

●**專案報告-近 1 年性騷擾案件實施綜合分析報告(略)。**

一、張珏委員：

建議人次室將每一圖表採交叉分析方式比較，並非僅使用單一圖表表達，如以不同年齡、性別、當事人進行交叉分析比較，才能更清楚將統計資料中需檢討及精進部分顯示；另外，針對案件檢討及精進作法，需從相互對應的面向進行說明，以清晰表達圖表內容。

二、主席：

請人次室在年齡、教育程度、場域等態樣進行交叉分析比較，透過分析得出結論，以有效達到預防機制。

三、嚴祥鸞委員：

請人次室針對不成立及撤案的行為態樣需實施交叉分析比較，例如在實務上常發生調查委員與未實質參

與調查的委員所做的決議內容不同，或在同意或違反意願等法律用語上認知不同等事件，以作為案件檢討及課程內容參考案例，惟國防部目前尚未有自己的案例及相關數據，以致無法在課程中精準判斷肇案原因，及與學員分享處理機制。

四、主席：

針對嚴老師給予建議態樣內容完成相關交叉分析比較，才能在單位肇生性騷擾案件時，不違背法制面向做出謹慎處置，以有效防範性騷擾案件的發生。

五、廖福特委員：

建議將課程內容納入實務上具體案例，使國軍官兵真正了解同僚間的相處行是否合宜。

六、行政院代表：

- (一)建議將不成立及撤案的標準訂定明確規定，以強化官兵基本認知及維護當事人權益。
- (二)有關調查小組與未實際參與調查案件之委員會，所作出決議不同，係應由個案去瞭解原因，若因調查程序不完備，應再行重啟調查，若無其他原因，而直接做出與原建議相反處分，將影響當事人權益。

七、主席：

感謝行政院及委員對本部性別平等業務的指導，期許本部性別平等工作能成為各部會的榜樣，更希望各位委員予以鞭策，如此，才能使本部性別平等工作更精進，這是相當重要的。

●臨時動議(無)。

●主席指（裁）示：

- 一、整評司管制國防安全研究院，邀請專家、學者或國際代表參與，採座談或論壇的方式實施性平議題研討。
- 二、國防安全上性別觀點融入軍事任務，請國防安全研究院針對單位人員性別比例、性別平等參與情形，以及平日研究重點，實施專題報告。
- 三、請人次室研擬高階幹部培訓課程具體做法，以強化其性別意識概念，於下次會議實施專題報告。
- 四、請人次室應依官兵階級來規劃性別平等教育訓練課程，並於課後實施問卷評估，來瞭解官兵實際需求與可接受範圍，以達精進課程內容之目標。
- 五、在國軍性騷擾處理實施規定中，性別工作平等法無時效限制，而性騷擾防治法有1年的時效限制，請人次室加強宣導，以避免造成官兵觀念混淆的現象。
- 六、請法律司評估有關性騷擾案件訴願決議書引用CEDAW公約之可能性，並於後續會議實施專題報告。
- 七、軍醫局在實施心理衛生士的訓練時，納入「性別」與「心理健康」的課程，以建立官兵心理健康概念及強化官兵危機處理能力。
- 八、人次室將不成立及撤案的標準訂定明確規定，以強化官兵基本認知及維護當事人權益。
- 九、請人次室修正專案報告，針對年齡、教育程度、場域、不成立及撤案等態樣，以圖表採交叉分析方式來比較，透過案例分析提供部隊運用，以收性騷擾防治之成效。