

國防部「性別平等專案小組」第35次會議紀錄

壹、時間：111年1月21日（星期五）上午10時

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)。

●行政院近期列管重要工作執行情形報告：(略)。

一、主席：

有關承辦單位報告「110年度性別平等成果報告」、「本部性別平等推動計畫(111至114年)」、「全軍涉及性別平等法規檢視情形」及「110年1-12月違反性別平等事件」等4項重要議題，請各位委員及行政院代表不吝給予本部指導。

二、行政院代表：

(一)「110年性別平等成果報告」請依本院在107年頒布相關規範事項於2月15日前呈報，原依性別平等推動計畫執行事項，若受疫情影響取消或變更，導致無法如期達到目標之事項，也請在成果報告精進項目中註明。

(二)在「111-114年推動計畫」部分，感謝國防部及所屬單位努力推動性別平等，院層級議題已依行政院函頒納入計畫，原則上沒有問題，但部會層級部分，建議針對定期檢視性騷擾相關法規，可研議訂定績效指標，包括檢視法規頻率及處理流程(如案件未在第一時間

作成紀錄、依法時效內應移請相關單位處理等，訂定懲處規範)。

(三)在提升性平法治觀念部分，關鍵績效指標針對所屬法制官參加相關主流化教育課程參與率，與院層級提升性平議題參訓率課程規劃似有重疊，建議明確區別。

三、主席：

謝謝性平處指導，請承辦單位說明。

四、承辦單位：

感謝行政院對我們的指導，本部性別平等推動關鍵績效指標部分確實仍有精進空間，配合整個性平工作推動，本部在110年針對全軍法規涉及性別平等法令部分實施全面檢視，共計有50個法令實施修正；同時「陸海空軍服制條例」，奉總統核定，現在女性同仁出席典禮服裝除可著裙裝外，也增列褲裝，這些都是本部推動性平工作的努力；另外有關違失行為懲處部分，配合陸海空軍懲罰法及性騷擾防治規定會併同審視研議，在部隊、學校均會透過不定期舉辦「性別平等教育」座談會等方式，讓官兵了解相關規範。

五、主席：

請承辦單位依時限管制「111-114年性別平等推動計畫」呈報行政院核備；另外，不管是關鍵性指標或歷年所見缺失，其處理重點是預防能否重於懲處，請承辦單位依行政院指導，重新檢視相關處理時效及流程，讓性別平等工作在大家共同努力下，能強化教育訓練，達到有效預防之效果。

六、張珏委員：

- (一)從國防部會議資料顯示，相關資料的整理是非常認真，例如在會議資料第93頁有關性騷擾申訴這些條文，都是超前準備，真的不容易，其中的性侵害、性騷擾等規定、管理工作教範等內容，是可以提供其他部會參考。
- (二)對於性平處提出觀點，國防部都有做，可能是受限文字表述方式讓性平處看不出來，例如國防部針對性騷擾處理流程的方法、處理時效，都是累積經驗而來的也明確規範於法規之中，甚至對於處理案件，加害人、受害人都有後續追蹤，相關單位會實施性平教育，這部分值得肯定，當然對案件處理上也會有一些意見，但也是因為有意見才會更進步，就因為透明才能提供觀點，這是在國防部能夠看到的。

七、主席：

感謝張老師對我們的鼓勵，未來本部會持續深化相關教育、落實相關防治工作。

八、嚴祥鸞委員：

- (一)延續張老師對國防部的肯定，雖然110年發生了97案性騷擾案件，從數量看起來很恐怖，但以正向的看，案件都有處理。台北市從去年開始，著手調查雇主未依性騷擾防治法第13條實施預防措施的案子，如果預防了還是發生，在知悉後雇主沒有依第13條第2款處理，提醒人事單位後續要配合公部門辦理。
- (二)另外性平處剛提到法規檢視，「性別平等教育法」部

分，目前軍事院校是被教育部排除，這問題國防部無法處理，針對這部分要請性平處給予指導協助。

(三)其次在資料整理上，國防部與其他部會是有點不太一樣，有些資料無法呈現相當可惜。在會議資料第23頁計畫中有述及有關持續精進部隊性騷擾處理能力，高階人員教育訓練非常重要，具體建議應該增加上校階以上高階主官(管)人員訓練及在軍事院校部分，應規劃深造教育人員的相關課程，落實於教育訓練中。

(四)另外會議資料第25頁，強化性別統計指標部分，主計部門每年只新增1項複分類，太少了，國防部有許多統計項目，只要有人就有複分類，我們身上的符號就不只是性別、族群、階級等，特別是思考軍方最在意的事項，建議重新思考複分類項目數。

九、主計局：

有關指標案件數過低部分，後續將協調各業管部門，針對相關統計數據分析，將合宜議題納入及修正。

十、主席：

高階人員的教育，確實很重要，高階人員是管理階層，要具備法治觀念，政戰局在莒光日教學都有納入法治教育，未來學校教育及政戰宣教，都要持續納入這些教育訓練。

十一、廖福特委員：

(一)有關公部門決策參與的性別平等重要議題，是各委員會召開會議後決議，在會議資料第6頁，目前國防部計列管49個委員會中有16個性別比例未達三分之一

，為何在107年僅有1個，110年新增15個，請問110年為何新增這麼多？國防組織較其他部會不同，是有遭遇什麼困難嗎？

- (二)會議資料第14頁，計45個委員會，我們希望在111至114年要逐年有些提升，若依110年新增15個，在114年均要達標，該如何去解決此困境？
- (三)有關國防工業發展基金會及國防安全研究院等一樣有性別比例未達三分之一之問題，就達成目標而言，這2個單位是否有達成時序上的問題？
- (四)會議資料第21頁，有關軍事院校及軍醫院在改善空間環境方面，是否可以描述目前學校、醫院現況，清查盤點後，才能了解112年後要改善什麼。

十二、承辦單位：

- (一)有關會議資料第6項，在新增盤點後於110年新增15個委員會，這部分係因109年行政院性平處針對部分部會列管之委員會，延伸涉及各部會也有需要列入，如退休準備金監督委員會，是行政院盤點後統一新增，所以比例才會調整；至於108至111年計畫中，委員會有49個，是因為其中有4個委員會，委員只有3人，無法提升至40%，所以在111至114計畫盤點時就直接刪除，由49個委員會調整至45個委員會。
- (二)公部門決策參與在111至114年計畫中，性別指標區分兩階段，委員會要提升至40%，這部分由於國防比例受限於比例結構問題，所以在執行上是有一定的困難度，所以我們會請各單位戮力納入檢討；另外有關國

防工業發展基金會及國防安全研究院部分，因國防安全研究院是107年以後才成立，造成早期較無注意到落實性別比例；國防工業發展基金會於108年有修正其相關組織規則，所以在董事部份是有達到性別比例，監事非國防部權責，未來我們會呈文至行政院協助辦理。

- (三)針對軍事院校及醫療院所，我們有初步盤點，早期他們性別友善空間較缺乏，以學校而言未來可針對停車空間去做提升；而在醫療院所的部分，都有接受衛福部定期評鑑，未來這個空間盤點，也隱含將朝多元性別友善空間方向去努力。

十三、主席：

承辦單位已做很詳細的說明，國防部的編組成員是有很多的無奈，不過，既然要朝性別平等比例的目標努力，承辦單位要請國防工業發展基金會或國防安全研究院，均要重視這個議題，以符合性別比例原則，至於有關資料庫的收集是持續性工作，在在也凸顯我們在性別比例要求上的努力。

十四、葉德蘭委員：

- (一)將法治教育觀點切入性平教育非常好，是一個新方向，可以讓同仁理解到性別平等已朝法治化邁進，會議資料第24頁，在提升性別平等法治觀念目標，請大家區分一下，性別主流化是行政院明定的政策，國防部是推動性別平等，我們的法治要強調的是各項性別平等方面的法律、性別歧視以及將行政院在院層級議題

數位性別暴力納入，使行政院政策能夠讓同仁了解。在法治教材部分，可引用CEDAW、法院判決、兩公約、多元性別的交織性，均可納入相關案例中。

(二)國家安全研究院參加國際交流場合非常多，在參與性別、和平與國家安全等相關議題的活動、會議、座談會、研究，他們如何將國防安全上性別觀點融入的。請承辦單位協調國防安全研究院將國防部與國際交流間的資料提供委員參考。

十五、主席：

對於運用兩公約、CEDAW在法治教育及在判決資料的運用方面，請法律事務司說明。

十六、法律事務司：

有關兩公約、CEDAW議題，我們均納入法制官對各部隊的教育教材及專業訓練中。

十七、主席：

請法律事務司針對兩公約、CEDAW納入教育教材內容能充分表達出來。

十八、張珏委員：

(一)請國防部檢驗國防安全研究院，其研究議題是否與性別有關；另外，國防安全研究院在國際交流互動中較無與性平委員會聯繫，建議將此納入。

(二)建議將酗酒及心理健康等問題納入性別平等議題，並強調屹立不搖性格的提升，而並非侷限於有無害怕、恐慌及壓力等，以增加同仁間的自信心，這是對促進心理健康教育非常重要的。

十九、主席：

針對張老師所提的觀點，請軍醫局補充。

二十、軍醫局：

有關心理衛生輔導方面，我們在年度預防保健講習中，均有對基層幹部做相關議題扎根的教育，並對官兵提供適時的心理健康協助。

廿一、主席：

軍醫局對於菸酒、檳榔及心理健康等防治均落實於工作中，相關執行成效及檢討均有統計資料，未來要納入年度成果呈現。

廿二、承辦單位：

- (一)111至114年性別平等推動計畫，院層級部分本部已奉行政院核定；另外就軍醫局需新增酒飲及心理健康部分，請示行政院是納入年度滾動式修正或立即修正。
- (二)有關國防安全研究院性別平等議題，會與整評司協調國防安全研究院納入下次會議議題研討及說明。

廿三、行政院代表：

有關新增酒飲及心理健康部分建議國防部可納入部層級議題，但考量時效問題，國防部是否納入明年度滾動式修正，本院也予以尊重。

廿四、承辦單位：

有關111-114年推動計畫內容，請相關單位依委員指導提出相關建議及修正，並於1月24日上午前提供至承辦單位，俾利上呈。

廿五、主席：

請各單位配合。

●本部近期重要工作報告(略)。

一、主席：

有關承辦單位報告內容各位有無補充意見，我想尤其在法制修訂幅度上，透過法律位階來確保同仁權益，在未來上，我們應該在不足處予以修正，這是大家所應努力的方向。

二、行政院代表：

感謝國防部配合國家整體的政策，將性別觀點透過法規解釋去執行相關規範；另外，本院亦有辦理相關法規檢視，提醒國防部後續配合相關會議決議來做相關法規修正。

三、承辦單位：

配合辦理。

四、嚴祥鸞委員：

國軍人員雙親可同時申請育嬰留職停薪是很進步的，但軍方無比照公務體系職代制度，建議比照公務體系落實職代制度，另外針對這個制度實施後，要追蹤執行情形。

五、主席：

軍人有職務代理制度，但因有其專業性及不可取代性，所以在軍事領域中是無法斷層的，請承辦單位將相關資訊提供委員參考，避免造成工作職場的不平等。

●違反性別平等事件報告(略)。

一、主席：

請國防大學就評議結果為不成立及撤案個案，說明其理由，以利委員對案件審議做出適當的審議。

二、葉德蘭委員：

針對國防大學撤案部分，包括不當追求及敵意環境兩個具體個案中，如果是在敝校的話，一定成立，而且會送學生獎懲委員會，所以在整體而言，請國防大學務必要考量不是道歉有悔意了就能撤案，應以學生為主體性，而非是家長。

三、嚴祥委員：

我重申經驗法則裡國防部以成立案件居多，建議將不成立及撤案案件，做一個摘要述明其理由，就個案而言，軍方外聘委員只有一位，是相當薄弱的，所以請單位務必思考是成立或完全沒發生才撤案的議題，另請後續提報時，將不成立及撤案案件單獨臚列，並對渠等案件實施研析。

四、主席：

在案件分析的過程中，關於雙方人權的保障上均有基本的權益，另外，當肇生與法律程序衝突時，必須依正確程序來落實，請業管單位針對成立與不成立確實審視。

五、廖福特委員：

依三軍人數比例來看，空軍肇生案件最多的原因，請空軍司令部說明。

六、空軍司令部：

空軍案件多表示勇於面對，性別案件問題並非是秘密，是公開資訊，從數據分析中進行量化，達到縮小範圍的效果，強化法律認知教育，從而發現問題的真實本質，以避免類案肇生。

●臨時動議(無)。

●主席指(裁)示：

一、本部「110年度性別平等成果報告」照案通過，請綜合小組(資規司)送行政院核備。

二、性別平等推動計畫(111-114年)，依委員意見調整修正後，由綜合小組(資規司)送行政院核備，委員意見如下：

(一)性平法治觀念部分，法制官參加主流化教育課程參與率，與院層級提升性平議題參訓率課程規劃重疊，應明確區別(法律司)。

(二)法治教材部份，融入院層級議題數位性別暴力及引用CEDAW、法院判決案例(法律司)。

(三)持續精進部隊性騷擾處理能力，應增加上校階以上高階主官(管)人員訓練及在軍事院校部分，規劃深造教育人員課程(人次室)。

(四)說明軍事院校及醫療院所初步盤點性別友善空間情形(軍醫局及人次室)。

(五)強化性別統計指標部分，新增1項複分類過少(主計局)。

三、請綜合小組(資規司)管制，各委員會委員任一性別比

例提升40%及國防工業發展基金會、國防安全研究院董、監事任一性別比例達三分之一部分，需配合行政院政策重視，以符合性別比例原則。

- 四、請整評司於下次會議，說明國家安全研究院參與多項國際研討活動，有無參與性別、和平與國家安全等相關議題的活動、會議、座談會、研究，未來如何將國防安全上性別觀點融入軍事任務。
- 五、未來正式會議報告時，營規管理小組(人次室)應針對不成立及撤案案件分別臚列，另對渠等案件不成立及撤案理由提供簡表分析說明。
- 六、菸酒、檳榔及心理健康等防治均落實於工作中，相關執行成效及檢討均有統計資料，請工作環境設施小組(軍醫局)及宣教小組(政戰局)未來要納入年度成果呈現，另有關酒癮問題管制列入112年院層級議題修正。
- 七、雙親均可同時申請育嬰留職停薪，但軍職無比照公務體系職代制度，請工作環設施小組(人次室)後續針對是類人員申請狀況、復職情形實施追蹤調查。