

附件

國防部「性別平等專案小組」第26次會議紀錄

壹、時間：106年7月21日（星期五）上午1000時

貳、地點：國防部第一會議室

參、主席：軍政副部長 蒲澤春上將

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25次會議管制項目執行情形報告：（略）。

一、張珣委員：

- （一）管制項目第1項，讓加害人及被害人瞭解權力關係，做得很好，但文宣品「經營心關係，同理互尊重」內容，缺乏環境建構意涵，後續文宣內容可以強化個人與環境建構部分，例如個人與權力關係等。
- （二）管制項目第4項，請補充性騷擾案例分析後續處置狀況，加入成立、不成立案件數量。
- （三）管制項目第8項，未來若實施性別觀點專業人員訓練，重點應注意性別框架限制、言語表達等性別敏感度訓練。

二、葉德蘭委員：

- （一）管制項目第1項，讓加害人瞭解合法權力關係，非常符合性別平等教育內容，但我更關切課程內容，如果沒有性別刻板印象或是強調男性陽剛氣質表現的影響，恐怕引起一些性別不對等想像，比如男女交往，男生要主動表現，會讓男性以為他的騷擾只是追求表現，這些可能是文宣內容重點，如同張委員所說，結構面文化處理，可能只放在個人層次，而無法將軍中文化環境具脈絡化處理。
- （二）管制項目第2項，法治教育部分，全軍當然委員中，法制人員訓練，是否全體均參加，請補充說明。
- （三）管制項目第4項，性騷擾案例分析，應區分加害人及被害人性別，態樣以肢體騷擾最多，應進一步分析軍

種、階級，另外這些案例共同性態樣以及各軍種特別容易發生的態樣，都應補充提供。

(四)管制項目第5項，多元文化與新移民健康議題可以強化軍醫院對於地區民眾的服務，國防部透過醫病關係，建立國軍正面形象。另在職訓練加強對新住民服務及心態調整。

(五)管制項目第6項，持續強化軍醫職類長官、主管性別意識訓練。

三、法律司：

全軍軍法人員訓練，區分北部、南部法律服務中心實施，均設計相關專業訓練，課程包含性平議題，由軍法同仁自己擇選場次參加，課程內容除性平相關法律外，也包含實務經驗分享，教育訓練為全員參加。

四、葉德蘭委員：

請補充參訓率是否為百分之百等具體資料。

五、法律司：

會議資料所述內容，只是舉例說明，南部也有辦理相關課程，全軍軍法人員約2、3百人，近年除參加自辦訓練課程外，亦有參訓相關部會性平課程訓練。

六、主席：

委員關切落實問題，請法律司將數據補足，研議後續作為。

七、李兆環委員：

(一)管制項目第1、3項部分，分享一些擔任性騷擾調查委員感想，從這些案例中，何謂合理被害人？何謂優勢證據法則？為什麼一直期待法律司或其他單位能宣導協助，當我們變成調查委員，手心手背都是同袍，當然偶爾會有外面民人，我想這才是葉委員關切，案件解除列管我沒意見，但如何更有效率學習，像性別議題課程可能不只上課2小時，應該要依對象、年齡、性別、需求、上課規模不同，設計不同課程，包含講師部分，也要針對不同對象修正授課內容。

(二)管制項目第6項，在醫學院部分，我也參加其他民間團

體的醫學團體，持續在做性別中醫病溝通訓練，在職的醫生也要與時俱進，充實在職教育，特別是性別符合國際趨勢，在職課程要精進。

八、嚴祥鸞委員：

- (一)有關同性議題，軍方是最服從國家政策，我們應該遵循國家政策方向。
- (二)管制項目第2項，軍法人員是否全部接受性平訓練，重點於性騷擾申訴委員如果僅依賴外聘委員1、2位，是不足的，多數委員沒有法學基礎，可能無法理解何謂合理被害人、優勢證據法則。我們非常重視法律司人員的性平相關法規及意識訓練，因為目前較多法律人是傳統法學訓練出身，較少具女性法學訓練出身的人員，當看待性別議題時，會帶了非常傳統的性別概念，投票時候，無論生理性別男性，或在軍中生理性別女性，都容易受到傳統性別印象的限制，因為他們離不開框架，內部矛盾、結構會影響很多人決定。
- (三)管制項目第4項，性騷擾案例分析，應補充加害人處份情形，後續追蹤管制亦很重要，軍方是較具能力單位，可以幫助這些性騷擾加害人變成健康的人，一出狀況就汰除，可能變成社會問題。另外在這次實際巡迴座談過程，課程議題教導，當別人指控你是加害人，你如何處理，願意提出議題討論，是非常好的開始，被指控者會焦慮、慌張，但大家都很高興看到這個願意處理的改變，這是近十年軍方非常重要的轉變。
- (四)管制項目第5項，醫學院課程直接跳到新移民的健康議題，感覺太快，可以置重點於多元文化，包括不同性別、階級、族群及同性議題，可能不需要特別強調新移民，應該回到直接基礎課程。
- (五)管制項目第6項，主管、高階管理者如果具性平概念，宣誓對性騷擾零容忍度，相信有效，軍醫局還是要持續追蹤，接受完整性平訓練後，觀察內部改變情形。

九、軍醫局：

針對管制項目第5項，對醫生訓練，與時俱進，針對性別、醫病溝通、醫療暴力，在醫學院特別設立性別與健康研究室，也特別針對多元文化設立課程，年輕醫生部分，有接受兩性議題課程訓練，資深醫師訓練，配合國家20小時持續教育，課程包含兩性議題，衛福部規定每六年換照，亦包含性別議題、醫病溝通、倫理等課程，醫院評鑑也有要求，我們在職訓練都有加入性平議題課程，軍醫主管、行政人員會再加強。

十、葉德蘭委員：

- (一)謝謝軍醫局回應，20小時持續教育，不是性別課程，是倫理教育中可以包含性別議題課程，但他不是必修課程，比例非常低，而且可以選擇不參加，如果軍醫要和外面醫生區分，不能依賴外面教育。
- (二)補充報告管制項目第4項，態樣分析結果，非僅筆案單位要檢討，每個單位都要實施落實研討

●專題報告(一)裝甲兵科開放進用女性人力驗證報告(略)。

一、主席：

報告人及陸軍副司令是否親自了解這個專案報告執行情形。

二、陸軍：

本報告於本軍會議實施多次專案報告，並於會前向司令完成提報。

三、柏常務次長：

陸軍裝甲車是美式裝備，座椅沒有改過，今天用身高限制，要考量國人身材較美國人嬌小，座椅是否可克服，座椅改善會影響裝甲車30秒要連續踩750磅的訓練方式；另外重量訓練部分，電瓶33公斤，沒有任何護具，無論男、女性均有受傷風險，要檢討給官兵安全環境，砲彈部分亦同，陸軍可協請中科院研發輔助裝備，我們要有創新思維改變。

四、主席：

針對這個報告，請再加以檢討研議，椅子部分可以改

善調整，有沒有參考其他國家。

五、陸軍：

參考其他國家，戰車座椅是可以調整，但因座椅要拉到最高，目前還沒有辦法滿足所有人，目前尚未執行座椅改善部分。

六、張珏委員：

我們曾赴裝甲兵科實地訪查，副指揮官及參與的官兵都非常認真，給予肯定。

七、葉德蘭委員：

(一)肯定裝校對這個報告的努力，但如同長官所言，要從不同觀點，多元思考，解決女性參與問題，平等權在國軍勞動呈現。

(二)報告第8頁，問卷調查第3點，述及女性融入以男性為主體的裝甲部隊，我們是否要加強營造環境，而非要女性融入，用語請再斟酌，另有關女性加入軍中，婚姻、養育子女問題放入報告，並強調女性考量，強化性別刻板印象。

八、嚴祥鸞委員：

同樣，我也肯定這個報告，國軍沒有限制女性加入，是這個專案核心的價值，我們應該思考，周遭環境可不可以因為這些人想加入，而有改變。有關生理性別男性、女性，在軍方工作或社會工作，其實挑戰都差不多，只是因為軍方職場較封閉，容易被放大檢視，另外因為我們都向美方採購裝備，所以會跟隨他們作法，但設備是可以改變，不見得要用人改變，以人為主設計這個裝備，而不是以裝備限制人。

九、李兆環委員：

這個專案是給予高度肯定，特別是我實地赴裝校2次，全案4年，裝校副指揮官親力親為，非常肯定，後面結論我們看到因為受到戰車設備限制，是否在第4點改善現在戰車環境，在不影響戰力下，設計研發設備或輔具，解決目前困境。

十、行政院性平處：

非常佩服國防部在委員指導下，執行許多努力與改善，值得肯定現在持續有女性加入國軍，後續是否可以更清楚了解，釐清哪些訓練，女性較無法達到合格標準，如果環境因素就改善環境，亦或是女性需更長時間訓練及預備，起跑點如果都一樣，對女性是否準備不足，不合格是否給予輔導及解決辦法。

十一、柏常務次長：

裝甲車密閉空間，工作環境非常不好，如何改善，嚴格訓練才有堅強戰力，要請陸軍針對戰車的環境改善，與時俱進，為官兵解決工作環境，才能留住人。

十二、主席：

大家的意見，請陸軍列入改進作為，搬運33公斤電瓶或砲彈，無論男性女性都很吃力，過度要求要有合理必要性，裝校確實執行這4年驗證計畫很辛勞，獲得委員一致肯定，但是報告內容要調整，論述不是限制女性行不行，而且究竟要符合什麼標準，必要性問題限制可以，但科技可以輔助解決的部分要納入，婚姻、養育問題不是女性單獨問題，請陸軍研議後，再來實施專報，例如海軍黃慧芬，水下爆破大隊成員，從士兵到士官、軍官，表現都非常良好，請裝甲兵不要自我設限，陸軍及國防部再給予督導、協助，必要時我親自前往。

●專題報告(二)艦艇(含潛艦)職缺開放進用女性人力研析報告」(略)。

一、行政院性平處：

可否補充贊成、不贊成原因的統計。

二、海軍：

採無記名投票，會後再補充細部性別統計資料。

三、葉德蘭委員：

(一)根據美軍進用方式，當然是很棒參考，但美軍不是性別平等最先進國家，北歐國家經驗也可以給我們很多想法參考，一直以來我們都在考量住宿獨立空間，是

我們不相信男性士官兵，還是管理做法長官會有疑慮，讓我們對男性的教育，以安全為前提做女性保護設施，我想這是這件事核心，未來有沒有進步空間，請海軍思索。

(二)會議資料第39頁，(四)、(五)都是不贊原因，為什麼要特別加強說明，由問卷不贊成原因分析發現，多數長官及官兵認為男女先天體質差異，造成勤務分配不均，違反性平推動意義，應加強領導幹部性平意識訓練，在現在人力不足情況下，我們認為女性體能不行而將艱苦職缺留給男性，這非性別平等樂見的結果。

(三)海軍：

依委員指導納入研析修正。

(四)主席：

海軍報告修正後，再送葉委員指導。

●近期工作重點報告-106年性別平等業務輔導考核情形及107年性別預算編列試辦作業(略)。

一、葉德蘭委員：

(一)我們非常努力落實評鑑，也提出中肯建議，非常難得，依據報告顯示，有60%的人沒有聽過消除對婦女一切形式歧視公約，對國軍而言可能較低，但比例可能高於政府人員。

(二)會議資料第43頁，二、(一)避免講師立場偏激，是否是改成避免偏離國家政策或與國家政策不符。

(三)會議資料第59頁，單位性騷擾防治工作用語，要先寫正面再寫反面。

二、嚴祥鸞委員：

(一)本(106)年我陪同輔訪，做了一個比較不同作法，開宗明義就談，什麼叫做被騷擾，什麼叫做騷擾別人，進步的一個作法，也由部裡指定次數發生較多單位幹部實施座談，會後我陸續收到同仁E-MAIL詢問，成效應該還不錯。

(二)這次座談發現，新世代討論事情及界限也不同，例如

搞曖昧，沒有承認關係，但可以有情愛關係，這要特別注意，這是新世代的議題，我們應該清楚告訴他們，這也是另一種契約行為，當有一方不認同，但另一方繼續，就有可能會觸法。

(三)現在社會非常多元，我們不介意大家來談，軍隊與公民社會的理解要結合，也希望培養與他們世代相仿的委員，了解他們想法，在我曾處理的性騷擾案件，我們其實可以看到軍方基層有很多年輕人，在發生事情時，軍方可以給予更積極協助，不要輕易淘汰，幫公民社會更正面事情。

三、李兆環委員：

會議資料第45、46頁，顯示有1/3覺得未受過相關訓練，最後結論是增加辦理場次，這樣課程要繼續辦理，而且要有成效，同時愈年輕化的案件，用語、LINE群組、貼圖，非對話方式，構成騷擾方式如何認定，這是大家要學習的議題。

四、行政院性別平等處：

性別預算是包含部本部及二級機關，後續會再確認國防部需呈現部，另基金預算部分，今年度是挑選各部會一半單位試辦，國防部有3個基金，提出只有一項，還要再擇選一項填報，在填報內涵部分，需再提供與前一年比較及增減，縮短性別落差努力，都可以納入性別預算中呈現，會後貴部可將完成之性別預算電子檔，先行寄送本處協助審查修改，再配合9月預算核定，完成陳報作業。

●臨時動議：

一、張珣委員：

希望針對曾參加國防部聯合婚前講習活動新人，追蹤婚姻狀況。

二、主席：

請承辦單位列入管制。

柒、主席指（裁）示：

- 一、感謝委員所提各項寶貴建議，請綜合小組(資源司)翔實記錄，分送各分工小組管制辦理，相關執行情形提下次會議討論。
- 二、配合行政院10月3日蒞部輔考作業，請相關單位加強整備，俾利爭取佳績。
- 三、「106年性平業務輔導考核」評鑑成績較差單位(陸軍104旅、海軍艦指部、空軍401聯隊、中正預校、勤務大隊)缺失改進及建議事項，納入下(27)次會議追蹤管制。
- 四、「107年性別預算編列情形表」，依本次會議決議修正，俟年度預算金額核定後，由各單位逕自調整送主計局審查，再由綜合小組陳報行政院核備。
- 五、請政戰局辦理性平相關文宣內容，置重點於強化個人層次、權力關係及環境建構影響。
- 六、請法律司補充提供，全軍擔任性騷擾申訴會當然委員之法制人員，性別平等相關法規、意識訓練參訓情形。
- 七、性騷擾案例分析及後續處置狀況，請人次室及各司令部依委員意見修正，並將分析修正結果，要求全軍研討備查。
- 八、請軍醫局管制國防醫學院性平課程，置重點在多元文化等議題，另持續強化追蹤高階長官、主管性別意識訓練情形。
- 九、人次室持續研究，設置性別觀點專業人員可行性，未來應注意性別框架限制、言語表達等性別敏感度訓練。
- 十、裝甲兵科開放進用女性人力驗證報告，內容應加入改善戰車座椅調整、電瓶(砲彈)搬運輔具研發設計等措施，請陸軍於9月15日前，依指導意見修正完成並重新報部審查。
- 十一、艦艇(含潛艦)職缺開放進用女性人力研析報告，依會議所述意見，請海軍修正完成後送委員指導，並於9月15日前報部核備。

十二、107年性別預算試辦基金預算部分，除國軍營舍及設施改建基金外，請主計局再擇定一項非營業特種基金，參與試辦作業。

十三、針對曾參加國防部聯合婚前講習活動新人，綜合小組應持續追蹤渠等人員後續婚姻狀況。