

國防部「性別平等專案小組」第 45 次會議紀錄

壹、時間：114 年 3 月 20 日（星期四）0900 時

貳、地點：國防部第一會議室

參、主席：軍政副部長

肆、出席人員：詳如簽到冊

伍、紀錄：吳絜琳少校

陸、主席致詞：（略）

柒、會議情形：

●第 44 次會議管制事項辦理情形：（略）。

一、主席：

首先，希望下次我們的會議資料能盡可能的精簡，會議最主要在於能夠達成開會溝通的目的，以及老師與行政院給我們的建議和指導；接下來，請問與會委員針對我們的會議管制事項有無其他建議。

二、秦季芳委員：

（一）項次6，麻煩請行政院協助有關肇生性騷擾案件後，雙方（肇案單位和地方政府社會局或勞動局）通報窗口銜接的問題，以及討論調整或修訂通報方式事宜，若有其他狀況也可有效反應並協助解決。

（二）項次11，期以透過定期的機制，如問卷方式的調查，瞭解官兵經濟與投資理財相關問題，避免因此遭人利用，藉以達到預防不法情事發生。

三、嚴祥鸞委員：

（一）項次11，接續秦老師所說的，不要浪費已經研究出來的成果，後續應策略地去運用研究成果來瞭解相關可能延伸的問題。

（二）另外，項次3的部分，只有2名願意轉介，後續應持

續瞭解多數人員不願轉介的原因為何。

(三)項次4，在不同案件(類型)的性別影響評估，倘若可以用簡表就採用，但若涉及建築案時，所要填寫相關評估的部分，應就現況逐項檢視，如性別友善職場的部分，其委員的聘請就極其重要，需瞭解當下該使用何種評估工具及內容的呈現。

(四)項次15，分析性騷擾案件的成立與不成立，會因為委員的不同而有所影響，故法律司與人次室應可協助審查，再者，性騷擾申訴會議調查及委員討論過程中，應採共識決，且不應由部份委員輪流發表意見，否則會有權控的問題。

四、性平處郭參議：

(一)項次4，建議針對國防部法律案及中長程計畫案去做分類，例如營舍興建、醫療機構的興建、採購案、軍人獎懲，還有補助性質的法規命令等，可由各權責的業管司處署，自行訂定內部運用參考的操作指引或者彙整優良的相關案例，提供給各單位參考學習，再解除列管。

(二)項次9，建議提供相關的研究案名及研究後所提出對政策執行的具體建議，請國防大學再做補充；所有的研究不是為做而做，希望這些研究能夠呼應與回饋至相關的政策或行政措施本身，俾使規定或制度可以更加完善。

(三)項次15，法律司提到將協助各業管單位針對法規進行修訂，爰建議修訂完成後再予解管；另補充說明，除了法律司及人次室外，各單位都有法制官(法律部門)，需擔負起責任，針對相關的案件，事後應檢核案件處理情形，在數次會議均有提到，期藉由法

律人員專業知能，協助單位處理案件，使案件處理程序更為精進。

五、主席：

綜合各委員及行政院意見，本議程決議如下：

- (一)項次3，請政戰局瞭解多數人員不願轉介的原因為何，再行解管。
- (二)項次4，針對本部法律案及中長程計畫案請業管做分類，續訂定操作指引或再擇優相關案例，供各單位參考學習，再解除列管。
- (三)項次6，賡續管制，人次室應積極向地方政府或勞動部聯繫確認。
- (四)項次9，請國防大學及軍事校院再做相關研究報告的案名補充，以及研究所提具體建議。
- (五)項次11，請主計局針對現有的研究成果，研擬相關的機制，瞭解官兵在經濟上可能衍生的問題，再行解管。
- (六)項次15，性騷擾案件的成立與不成立，請法律司與人次室協助審查，另性騷擾申訴會議之調查應採共識決。
- (七)接續按程序進行下一議程。

- 近期重要工作報告1-國防部性別平等推動計畫院、部層級議題113年辦理情形報告：(略)。
- 近期重要工作報告2-行政院112年輔導考核會議建議事項管制辦理情形：(略)。
- 近期重要工作報告3-各部會性別統計精進作業：(略)。
- 近期重要工作報告4-各跨部會推動數位/網路性別暴力防治之教育宣導工作：(略)。
- 近期重要工作報告5-114年接受行政院性平輔考整備概況：(略)。

一、性平處郭參議：

(一)建議國防部針對院層級議題5打造具性別觀點的環境空間及科技創新的部分，未來可以針對改善的細項內容，用清冊及附件方式呈現，誠如剛剛所提，工作不是為了做而做，需要去瞭解做了什麼、改善了什麼，另在各項設施如何強化滿意度調查及性別分析，作為後續精進的參考。

(二)針對對112年輔考辦理事項管制情形：

1. 項次1及2，積極宣導從軍優點及前景，俾提升(培育)女性人力，建議加強說明針對女性人力的培育所推動相關措施；辦理中高階女性主管培力課程，應瞭解女性的需求，例如帶領部隊時，如遇弟兄的挑釁時，處置方式為何？讓中高階女性主管在推動相關業務更為順利，可將此類相關議題納入女性培力課程。

2. 項次15，「子女居住地作為調職參考依據」的部分，建議補充陸海空軍任職條例的修正情形以及預定完成時間。

二、秦季芳委員：

項次3，對於已有懷孕的女性同仁，應開始著手做前中後三階段需求的調查及因應，一方面是懷孕同仁本身的需求，另一方面也同時顧及單位同仁的需求，基此，可同步照顧懷孕同仁，也可提供單位人員充分資訊因應類案，例如：哺集乳室部分，應考量使用者實際需求及方便性，建議設置地點宜在鄰近辦公地點，而非寢室區，如此，使用意願應會提高；而同仁產後或育嬰假回來時，在工作上的銜接或職能需更新回復，可及早安排規劃。

三、嚴祥鸞委員：

項次15，空軍司令部育嬰留職停薪申請對象及原因現況分析說明報告中，顯示士兵竟無合適的托兒所，請空軍瞭解問題所在，係其任職地區原無設置托兒機構，此案可供其他軍種參考，在做分析報告時，可從中瞭解困難處，以及資源如何挹注？

四、主席：

在友善的工作環境裡，是不分階級，不分場域，重點是有沒有心去做，在改善基層的環境，雖然都和預算有關，儘管有這些困難，都是必須要克服的，因此如何詳實的編列預算，以計畫性地告訴官兵，再逐步達成目標，另外所謂的快樂工作環境，就是從自己的心出發，友善的工作環境，也是彼此互相體諒，所創造出來，並且要共同維持的；請承辦單位將委員建議納入會議紀錄，接續按程序進行下一議程。

●專案報告1-醫學領域性別化創新操作手冊(國防醫學院)：(略)

●專案報告2-112-113年促進健康及照顧工作之性別平等執行成效與精進作為(軍醫局)：(略)

一、嚴祥鸞委員：

(一)這是一個基礎的概念，終於突破了，但在文字上，希望能改國際上慣用的，不是只是性別化，國際上會用多元文化，其實就是性別、族群及階級，但是在這研究裡，族群好像不見了，然而在國際上族群是優先性別，另外，研究對象可以不要只以美國為主。

(二)第二個部分應用，做過研究的都知道，整理完之後才知道要做什麼研究，舉具體案例，不同群體的心臟病，就會分析生理性別跟社會性別，事實上，族

群是不是有不一樣?這其實跟飲食是有關的;另外,神經學跟精神醫學,可分析軍隊在性別框架下,能夠接受的耐力及韌性是不是相同,再把這些模組回到案例裡,才會放到教學中,因此,研究是需要前開個別的案例,才能給予此次研究更直接的建議。

- (三)軍醫局可實際關注台灣性別醫學會,儘管邀請了知名的醫生,也做了生理性別的分析,但是卻沒有性別分析的概念,是有點可惜的;其次,如何杜絕性騷擾,建議在後續性騷擾的案例報告中,逕可將其整理後並形成具體作為。

二、秦季芳委員:

- (一)國軍在醫學上,所面臨到人跟事的處理上面,均具有獨特性,應有更多性別化創新的發展空間,舉例來說,在車子構造配置的設計,最初是以男性某個特定身高體重為標準的模型作防撞的實驗,但人的體型是有差異的,會造成不符該模型的人在撞擊狀況時較會有傷亡,而不同性別的人遭到撞擊後的檢傷及救治也有差異。這連結到國軍機械、操作武器上,就有許多性別差異可深入研究。
- (二)醫學領域包含後面專業報告有關健康跟照顧也是,在不同的性別差異,因不同的年齡、不同的狀況,期待在醫學相關研究上可凸顯其差異點,特別是在戰時、或有急迫或衝突狀況下,這些受傷且需要治療的官兵,不同性別如有差異,他的狀況是什麼,應先做研究以作為這些狀況的運用,包含現在既有的臨床資訊,就應該建立各不同模組,並加以運用,另外,希望在醫學領域中,細緻度可以再更提升,也期待在其它科技領域、尤其理工領域都能提出

更多關於性別化創新在相關學門的研究及運用。

- (三)針對軍醫局的報告，在每年健康體檢上，不管是在二、三級，既然有出現比例上的差異狀況，這是值得去提出計畫的研究，另外在心理健康檢查的部分，可以針對良好、須關懷及須轉介等三個區塊，去做性別狀況的分析，可留意官兵們心理健康情形，並作為基準的參考方向。

三、性平處郭參議：

- (一)首先感謝邱副教授完成這份研究，這是國防部開始的第一步，值得未來作進一步的深化，建議未來在作指引的推廣、運用或是精進的時候，可適時的邀請性平學者專家提供相關意見，讓整份指引在未來運作上面，有更多不同的面向被考量進來，讓醫學領域上面，可以更加關注到性別議題。
- (二)另外，行政院在訂定下一期的重要議題，針對這個指引的部分，未來怎麼去運用，建議可以蒐集在實務上運用這些指引的案例，可提供作為未來研究的參考。
- (三)行政院性別平等政策綱領中所提到的家庭照顧者的角色問題，針對士官兵申請育嬰照顧假都會依法令給予，但是在性別上的差異，包含家庭照顧假也都有性別上的落差，雖然部隊男性為多，其實，在一般職場上，也都會鼓勵男性一起擔負家庭照顧的責任，因此要強調的是，怎麼去鼓勵男性擔負起家庭照顧的責任，建議對於男性士官兵，先從休假的時候擔負起家庭照顧的責任開始做起；另外，委員也有提到，性別平等政策綱領關注的是不同性別者的需求，在體檢異常的部分，男性占了相當大的比例

，根據衛福部調查，男性自殺率其實是比较高的，可能軍醫局在男性的心理健康方面，應瞭解自殺的相關比例是多少，以及遇到的問題及需求為何，俾回饋未來的服務與提供的資源。

四、主席：

(一)請軍醫局及國防醫學院針對研究報告做後續規劃，如何有效的運用及推廣，請政戰局將其納入莒光日教學的製播重點項目，提供官兵機會教育。

(二)另外，大家在文字表達上，希望能更具體的呈現，不管是在績效表現上或者所遇到的困難，能直接的切入主題。

●113 年 11 至 114 年 2 月份違反性別平等事件報告：(略)

一、主席：

請各委員針對本次會議資料所彙整性騷擾案件提出建議或指導。

二、性平處郭參議：

在這次的案例裡面如同以往，對於性騷擾的認定還是有一些問題，性騷擾認定是強調被害人主觀感受及所受到的影響，符合合理被害人的標準，不是以行為人意圖的有無作為認定，但是在部分案例處理最後仍有問題，因此在性平三法修正施行後，各地方政府包含勞動部門在各地都積極辦理調查人員的培訓，希望下次國防部可以提供相關調查人員的培訓情形，及參與各案調查時如何去遴選外聘委員的相關規定參考，希藉以瞭解國軍在調查機制於人員培訓時，有無需要更為精進的地方，讓調查工作的品質可以更為完善。

三、嚴祥鸞委員：

(一)建議把成立跟不成立的類型，內容全部臚列出來，

並作對比，因為調查人員除了外聘老師外，法制人員也是關鍵之處，因此這部分的訓練即顯得相當重要。

(二)在調查過程中，負責案件的長官不可隨意的自由心證，在目前各調查委員人才庫內，即使是教育部所管，也可能有問題。

四、秦季芳委員：

(一)目前最大的困難在於承辦人也容易在狀況外而產生違失，雖然國軍訂了實施規定及流程圖，但是面臨到經驗的銜接，有部分受到過去舊法處理方式的影響，也有部分承辦人即使有處理經驗但對於法令已更改，流程應同步修訂的意識不足，導致處理起來有許多瑕疵，希望大家也能夠整理出前面決議在申復案件有遭到推翻的原因，以供嗣後處理時避免再有類似違失情形發生。

(二)另外，有關要把性騷擾案件納入考評，希望不是因為發生事情就要懲處，而是因為沒有處理好才被懲處，因此在發布時應留意，避免各單位誤以為只要有案例發生，就會被懲處，反而可能會肇生吃案或想壓案的情況。

五、主席：

請承辦單位將委員所提醒的建議納入會議紀錄並加以改進，另承辦單位有無提醒事項或補充。

六、成處長：

在今年2至3月份期間，本部配合行政院6月份的性平業務考核，編組分工小組至各單位實施業務輔考，請各單位針對分工小組所要求及建議事項，在5月9日前將相關說明及資料回復。

●主席指（裁）示：

- 一、承辦單位於會後詳實紀錄委員建議事項，另針對今年行政院的业务考核部分，請各單位配合承辦單位，按期繳交資料，務必達標。
- 二、請各單位依委員指導，在遴選性騷擾調查外聘委員時必須更加謹慎，以維護當事人權益，希望在處理性平工作時，能夠真心誠意的面對，切勿有造假情事。
- 三、「快樂的工作環境」應從心態出發，期望官兵能夠以積極的心態面對挑戰，同時各單位官兵應秉持彼此體諒與相互尊重原則，共同創造和諧的職場氛圍。