

「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)」第 4 次國家報告結論性意見與建議  
行動回應表二稿 (第 8 場審查會議點次)

目錄

第 12 點 COVID-19 相關政策和方案進行性別影響評估 .....	2
第 33 點、第 34 點 性別刻板觀念和暴力侵害婦女行為(權勢性侵害).....	8
第 53 點、第 54 點 《性別工作平等法》規定的性騷擾 .....	1 2
第 76 點、第 77 點 離婚調解.....	1 8

## 第 12 點 COVID-19 相關政策和方案進行性別影響評估

## 第 12 點

過去 3 年內，全世界都遭受 COVID-19 侵襲，為人們生活的所有領域帶來巨大負面影響。國內和國家之間的社會不平等現象均有所加劇和加深，儘管眾所周知，與許多其他國家相比，臺灣的管理情況良好。然而，在臺灣，尚未對 COVID-19 疫情的性別影響進行評估。儘管所有機關(構)都應將性別觀點納入重要方案和法律的制訂和實施，但尚未對 COVID-19 相關政策和方案進行任何性別影響評估。此一挑戰需要解決，特別是疫後復甦的政策和方案。【性平處、經濟部、勞動部、衛福部】

權責機關	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
性平處	一、本處依據本年 4 月 12 日「各機關落實 CEDAW 第 4 次國家報告 86 點結論性意見與建議行動回應表」審查會議(第 1 場)」決議，發函各部會調查 109 年 1 月至 112 年 4 月 30 日期間因應 COVID-19 疫情相關法律案、中長程個案計畫及法規命令辦理性別影響評估情形。各部會共提報 2 案法律案及 2 案中長程個案計畫業依本院規定辦理性別影響評估，其餘 13 案法規命令係依前開法律案授權訂定，惟因非屬性別影響評估應辦理範圍爰未辦理(詳附	一、針對疫情期間需關注之性別議題修訂注意事項，並將共通性性別議題提醒事項滾動修正納入性別影響評估機制。 二、完成「疫情下性別議題分析報告」。	112 年 12 月 31 日完成。	<input type="checkbox"/> 短期 <input checked="" type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期	<input checked="" type="checkbox"/> 繼續 <input type="checkbox"/> 自行 <input type="checkbox"/> 解除	

	<p>件 1)。</p> <p>二、有關各國因應疫情相關作法，經查澳洲、加拿大、芬蘭、德國、瑞典及英國等 6 國提出疫情相關報告，針對經濟、健康及照顧，以及性別暴力防治等重要性別議題提出因應政策措施，惟尚未見針對疫情相關法律、法規命令及中長程個案計畫辦理性別影響評估情形（詳附件 2）。</p> <p>三、本院為引導各部會關注疫情涉及性別議題，並積極回應將性別觀點融入相關防疫措施，相關作法說明如次：</p> <p>(一)110 年 6 月行政院函送「嚴重特殊傳染性肺炎疫情所涉性別議題及我國預為因應之提醒事項」提醒相關部會注意疫情下所涉性別議題，並於政策規劃與執行時應具備性別觀點並預為因應。同年蒐集國內相關性別統計，撰</p>				
--	---	--	--	--	--

	<p>擬「疫情下性別議題分析報告」。</p> <p>(二)另於 111 年 1 月將前揭報告提報至性別平等委員會會議前協商會議與民間委員、機關共同討論，該會決議擴大蒐集 111 年資料併同分析，俾整體評估疫情期間的衝擊，並請相關機關依據評估結果提出精進措施。</p> <p>四、為朝向國家重大計畫或政策皆具有性別觀點之目標邁進，本院已於 111 年 3 月實施「性別影響評估第二期實施作業」，其中擴大將綱領、白皮書及二年期計畫方案納入實施性別影響評估實施評估範圍，已於本年 4 月完成為期一年之試辦作業，預計完成評估後於今年正式實施，至疫情期間性別議題之共通性提醒事項亦將滾動修正納入性別影響評估機制。未來本院將持續精進</p>					
--	--	--	--	--	--	--

	<p>性別影響評估制度(如發展性別影響事後評估作業)並持續評估擴大實施範圍(如法規命令),以確保國家重大政策、計畫與法案都能納入性別觀點。</p>					
<p>經濟部</p>	<p>一、針對 COVID-19 疫情受到衝擊之事業,尚未對 COVID-19 相關政策和方案進行任何性別影響評估。</p>	<p>一、配合本點次提供「薪資及營運資金補貼之企業負責人性別分析」,與該行業負責人比例相近。</p> <p>二、針對商業服務業 110 年紓困 2.0 方案申請業者負責人及專業國際貿易服務業薪資及營運資金補貼、會展產業薪資及營運資金補貼申請業者的性別提出分析報告,作為政策執行參考作法。</p>	<p>112 年 6 月 30 日提供統計分析報告 3 份(製造業及其技術服務業受補貼之企業負責人性別比例統計分析、辦理受嚴重特殊傳染性肺炎影響之艱困事業補貼推動計畫性平分析報告、辦理會展產業及貿易業受嚴重特殊傳染性肺炎影響之艱困事業薪資及營運資金補貼性別分析報告)。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p>	<p><input type="checkbox"/>繼續 <input checked="" type="checkbox"/>自行 <input type="checkbox"/>解除</p>	<p>1. 已依審查意見修正行動及關鍵績效指標,並提供統計分析報告。</p> <p>2. 後續配合性平處研商處理機制持續推動。</p> <p>*原審查會議未決議解除列管,管考建議維持自行追蹤列管。</p>

<p>勞動部 (發展署)</p>	<p>協助受 COVID-19 疫情影響之女性提升或培養就業技能，以促進其就業。</p>	<p>協助失業婦女提升就業技能，以促進其就業，每年均依據區域產業發展及就業市場需求，辦理就業導向之職業訓練。</p>	<p>女性占總訓練人數之年度目標值 65%。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p>	<p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p>	<p>無修正。</p>
<p>衛福部</p>	<p>一、疫情前，108年底(中低)收入戶共計63萬8,707人,其中女性占48.56%。疫情期間,109年底(中低)收入戶計62萬5,922人,女性占48.37%;110年底(中低)收入戶計60萬8,256人,女性占48.25%。整體而言,與疫情前相比,疫情期間女性低(中低)收入戶人數及比率皆未增加。 二、疫情期間相關措施:考量疫情期間經濟不利處境民眾易因整體經濟變化,對其生活產生不利影響,為加強關懷弱勢兒童、少年、老年及身心障礙者,本部於109年4到6月及110年5到7月,提供領有身心障礙者生活補助、中低收入老人生活津貼等8大類已列冊經濟不利處境民眾每人每月1,500元之關懷弱勢加發生活補助,以減輕疫情對經濟不利處境民眾可能帶來的負面影響。此外,本部亦</p>	<p>為因應國內消費者物價指數年增率增加,減少物價上漲對低(中低)收入戶家庭生活之不利影響,政府於112年辦理低收入戶及中低收入戶加發生活補助計畫,針對低收入戶及中低收入戶每人每月發給新台幣750元及500元之加發生活補助,以強化疫情後低(中低)收入戶之經濟安全。</p>	<p>政府提供列冊輔導之低(中低)收入戶家庭加發生活補助,112年預計57萬名低(中低)收入戶民眾受益。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>繼續追蹤 <input type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p>	<p></p>

	擴大急難紓困範圍，提供符合資格者新臺幣1萬至3萬元紓困金，照顧因疫情影響工作致家庭陷入經濟困境之民眾，以安定其生活。					
--	--	--	--	--	--	--

**第 33 點、第 34 點 性別刻板觀念和暴力侵害婦女行為(權勢性侵害)**

**第 33 點**

國際審查委員會還對於工作場所和其他地方發生的，涉及濫用權勢的性侵害事件，以及婦女受害者在此類案件中訴諸司法的機會表示關切。司法部門對此類行為的意識和敏感度，以及適當的具性別敏感度的立法，對於受害者在這些案件中獲得正義至關重要。

**第 34 點**

國際審查委員會建議透過舉辦關於此議題的司法研討會和專題討論會，提高法官對性別議題的敏感度和認識；規定法官必須參加這些活動，和/或將參加這些活動列入法官和其他司法人員的晉升標準。還應鼓勵司法界與致力於婦女人權和基於性別的暴力議題的民間組織合作。國際審查委員會還建議定期收集有關性暴力案件數量和頻率的統計資料，包括涉及利用權勢性暴力案件的起訴和定罪率資料。【司法院、內政部、法務部、衛福部】

權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
司法院	<p>國際審查委員關切工作場所和其他地方所發生的性侵害事件/有關涉及權勢性侵案件，國際審查委員呼籲政府應重視受害者獲得正義之重要性，並建議定期收集性暴力案件之統計資料，提高司法人員對性別意識之認知。</p> <p>本院為落實推動性別主流化，培養本院及所屬機關人員具有性別敏感度，提升司法人員性別平權意識，營造友善司法環境，訂有司法院及所屬機關人員性別</p>	<p>1. 每年度委請法官學院辦理相關研習或課程，適時將「利用權勢」議題納入性別意識等課程中，以強化法官對性別議題的敏感度和認識，並增進辦理性侵害犯罪案件之專業知能。</p> <p>2. 本院及所屬機關定期辦理性別主流化教育訓練，以提高司法人員對性別議題的敏感度和認識。</p> <p>近年來，本院及所屬機關、法官學院均依業務需要，自行辦理性</p>	<p>1. 本院持續蒐集相關統計類型及數據。</p> <p>2. 持續提升性別主流化教育訓練之比率。</p>	<p><input type="checkbox"/>短期</p> <p><input type="checkbox"/>中期</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>長期</p>	<p><input type="checkbox"/>繼續追蹤</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤</p> <p><input type="checkbox"/>解除追蹤</p>	



	<p>主流化訓練計畫，依該計畫第 3 點規定，各機關在職人員(含法官)每年應取得與性別主流化訓練相關 3 小時以上時數。</p>	<p>別主流化相關教育訓練，以提高法官及司法人員對性別議題的敏感度和認識，性別主流化教育訓練之受訓覆蓋率已達 98% 以上。</p> <p>3. 法官學院適時舉辦相關司法研討和專題討論課程。</p> <p>4. 有關收集性暴力案件數量之統計資料，同第 32 點(d)。</p> <p>5. 本院有關性別案件統計資料已置於本院全球資訊網/業務綜覽/司法統計/公務統計/統計月報中，供民眾參考。</p>				
內政部(警政署)	<p>一、為落實防治性暴力案件，內政部警政署推動「加強查緝性犯罪計畫」，強化並整合各警察機關辦理兒少性剝削、性侵害及性騷擾行為等性犯罪偵防工作。</p> <p>二、有關國際審查委員建議蒐集涉及利用權勢性暴力案件資料部分，因權勢性交於法律及實務界仍無明確定義，尚無此類統計資料。</p>	<p>藉由強化教育訓練，提升司法人員的機敏性，在一般案件中發掘可能被害人，並有同理心避免再度傷害。</p>	<p>定期提供有關性暴力案件數統計資料，並依據業務需求進行滾動式修正。</p>	<input type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input checked="" type="checkbox"/> 長期	<input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤	
法務部(檢察司)	<p>1. 本部每年均針對「婦幼保護」、「家庭暴力」、「人口販運」等較易涉及</p>	<p>每年辦理防制人口販運及兒少性剝削、家庭暴力、性侵害案件等實務</p>	<p>每年辦理相關教育訓練 1 場次。</p>	<input type="checkbox"/> 短期 <input checked="" type="checkbox"/> 中期	<input checked="" type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input type="checkbox"/> 自行追蹤	

	<p>性別議題之案件，辦理在職檢察官、檢察事務官之專業研習，深化相關網絡合作，並適度納入 CEDAW、性平意識等相關課程。</p> <p>2. 定期收集性別暴力犯罪相關罪名之起訴率、定罪率及刑度等業務統計資訊，除依法限制資訊公開外，主動公開於機關網頁之相關資訊應達一定比率。</p>	<p>研習會，並將 CEDAW 及性別意識列入課程設計，以強化執法人員之性別意識。</p> <p>辦理調查統計，系統性蒐集與建置統計數據。</p>		<p><input type="checkbox"/>長期</p>	<p><input type="checkbox"/>解除追蹤</p>	
<p>衛福部</p>	<p>一、依據各直轄市、縣(市)性侵害防治中心，111 年受理通報計 8,401 名性侵害被害人，其中兩造關係涉有權力不對等情事者，包含職場(上司對下屬)、家內(直系親屬、旁系親屬、家屬間、家長家屬間等)、機構人員與師生關係等，共計 1,305 人，佔整體性侵害被害人數 15.5%，相較 110 年與 109 年涉有權力不對等情事之性侵害被害人數分別為 1,271 與 1,877 人，佔整體性侵害被害人數的 16.3%與 20.4%，略有下降。</p> <p>二、為掌握我國性暴力案件概況，本部每半年將性侵害事件通報案件與性侵害事件通報被害及嫌疑人概況統計資料更新於本部官網，另就</p>	<p>辦理「性侵害防治網絡合作及專業人員訓練計畫」，將於北區、中區與南區等地辦理網絡研討會、教育講習訓練與性侵害被害人保護扶助工作坊，針對家內亂倫、心智障礙者性侵害被害人、權勢性侵及機構內性侵等議題進行研討，並邀請社政、警政、衛政、司法、法務、教育和勞政等相關網絡工作人員共同參與，促進跨專業合作與網絡單位經驗交流，提升性侵害被害人處遇服務品質。</p>	<p>於本(112)年於北區、中區、南區等地分區辦理網絡研討會、教育講習訓練與性侵害被害人保護扶助工作坊，辦理至少 15 場次，完成率達 100%。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p>	<p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p>	

	<p>各縣市、兩造關係、主要發生場所、性別、國籍別、身心障礙等資料進行交叉統計，按年度公告於本部官網，供相關研究與網絡單位參考使用。</p> <p>三、為因應前開案件之特殊性，並提升社會工作者之敏感度與專業知能，本部業於 106 年核定「保護性社工訓練實施計畫」，規範初任保護性社工、新進人員與在職人員應受之教育訓練內容與時數，針對督導職亦設有初階與進階課程訓練之規定，並將計畫推動辦理情形納入社福績效考核，以維護社工人員專業品質。</p>					
<p><b>全國媽媽護家護兒聯盟：【衛福部】</b></p> <p>關於這個點是衛福部的行動方案是否包含家庭暴力、家庭內夫妻經濟不對等產生的家庭暴力等不利於經濟弱勢一方的行動方案，因為在這個點是比較看到的，是性暴力的部分，就是專業人員的訓練，關於家庭內的暴力的這個部分，包含言語暴力或精神暴力這一方面有沒有相關的行動方案？</p>			<p><b>【衛福部】</b></p> <p>有關全國媽媽護家護兒聯盟建議：考量本點次係以期透過培訓執法人員或一線人員以認識各種的性暴力防治，以提升其專業之能及敏感度，爰暫不於本行動回應表修正(增列)內容。</p>			

## 第 53 點、第 54 點 《性別工作平等法》規定的性騷擾

## 第 53 點

國際審查委員會關切，根據《性別工作平等法》，當性騷擾案件的加害人在公司中擔任更高權力職位，受害者仍需透過公司的內部行政程序提出申訴，國際審查委員會擔心這樣的要求會嚴重阻礙合法申訴。此外，工作場所性騷擾案件的執法機制和制裁似乎非常薄弱。

## 第 54 點

國際審查委員會建議政府修訂《性別工作平等法》，納入一個適當的獨立機制，向勞動部門或類似的公正機構提出有關雇主性騷擾的申訴。國際審查委員會還建議政府審查工作場所性騷擾案件的執法機制和制裁措施。【考試院、勞動部、人事行政總處】

權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
考試院	有關公務人員工作場所性騷擾案件前端調查、成立與否認定及相關制裁措施，均屬機關權責；公務人員如不服機關所為之決定，得依公務人員保障法提起復審，由本會委員依法行使職權審議之，為後端獨立之特別處理機制。	為落實保障公務人員工作場所性騷擾案當事人之權益，於各年度辦理之保障業務宣導暨輔導活動加強宣導性騷擾案救濟制度與程序。	每年度辦理之宣導暨輔導活動場次達 4 場以上	<input type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input checked="" type="checkbox"/> 長期	<input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤	
勞動部(條平司)	現行性別工作平等法課予雇主應防治職場性騷擾行為之發生，並於知悉性騷擾情形時應採取立即有效之糾正及補救措施，惟倘雇主為性騷擾行	增訂職場性騷擾外部申訴處理機制。	修訂性別工作平等法，建立外部公權力申訴調查機制及處罰規定，並完善被害人保護及扶助，以期提供所有受僱	<input type="checkbox"/> 短期 <input checked="" type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期	<input checked="" type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤	配合性騷擾制度修法，修正部分紅字底線標示

	<p>為人或於權勢性騷擾等之情形下，較難期待事業單位內部申訴制度得以有效運作，爰建立機制嚇阻性騷擾事件發生及加強外部監督機制，顯得至關重要。</p>	<p>加強宣導職場性騷擾相關法制規定。</p>	<p>者及求職者更友善且安全工作環境，保障工作權之性別平等。</p> <p>每年辦理 25 場次，宣導受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴，並透過網站及摺頁等多元管道宣導，以營造友善職場。</p>	<p><input type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input checked="" type="checkbox"/>長期</p>	<p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p>	<p>處，說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>修正背景/問題分析，及原列行動有關加強職場騷擾相關法制宣導之關鍵績效指標。</li> <li>增列職場性騷擾外部處理機制之行動及關鍵績效指標。</li> </ol>
--	--	-------------------------	--	--	--	--

<p>人事行政 總處</p>	<p>國際審查委員會認知，性騷擾案件之加害人屬機關最高負責人時，被害人權益不易自機關內部申訴程序獲得保障。因此，建立公部門被害人保護為中心之多元申訴管道，並有效打擊最高負責人為加害人之防治法治，有其必要性。</p>	<p>為落實性騷擾防治，建立公部門最高負責人(首長)為性騷擾行為人時，被害人向上級機關(構)申訴及由地方主管機關處罰之機制。</p>	<p>修正性別工作平等法增訂公部門最高負責人為性騷擾行為人時，被害人向上級機關(構)申訴及由地方主管機關處罰配套規定。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p>	<p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p>	
<p><b>性別人權維護促進協會：【教育部、勞動部、衛福部】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 性平法在調查的時候，包括調查委員的專業性就是需要加强的地方；這次3法的修法，有沒有把性別的定義放進去？性騷擾的定義對這個很重要，我希望性別定義也可以納入。還有平等的定義。</li> <li>2. 聽說某些法會限定100人以上，那100人以下，還有10人以下？</li> <li>3. 還有保密的部分，譬如說教育部可能有一些調查的資料，到底誰可以看，這個部分要限定得清楚一些。</li> </ol>			<p><b>【勞動部(條平司)】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 有關性別工作平等法修法納入性別、平等、性騷擾等詞語定義本次行政院版「性別工作平等法」部分條文修正草案，係強化與補足性騷擾相關法制規範，依照「有效性」、「友善性」及「可信賴」的三大原則，明確規範職場性騷擾管轄範圍、建立外部公權力申訴調查機制、增訂處罰規定、簡化申訴流程及提供相關協助資源，遏阻職場性騷擾事件發生，並完善被害人保護及扶助。有關工作場所性騷擾之定義，現行性別工作平等法第12條已有明文規定，本次修正再增加權勢性騷擾之定義，以為後續處理、加重賠償責任及懲處之依據。</li> <li>2. 有關法規一定人數相關規範 現行性別工作平等法第13條已規定，僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。另本次行政院版性別工作平等法修法草案，增訂10人</li> </ol>			

	<p>以上未滿 30 人的事業單位應訂定申訴管道之規定。</p> <p>3. 有關調查資料保密</p> <p>現行「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 8 條，雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。爰已有雇主應以保密方式處理申訴之規範。</p> <p><b>【衛福部】</b></p> <p>有關性別人權維護促進協會建議：依性騷擾防治法第二條所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，其中關於「性」或「性別」，依 CEDAW 第 28 號一般性建議，「性」指的是生理差異，而「性別」指的是社會意義上的身分、歸屬以及社會性生理差異，所賦予社會和文化意義，因 CEDAW 於我國已生效，爰毋須再特別定義。</p> <p><b>【教育部】</b> 無回應</p>
<p><b>台灣婦女團體全國聯合會：【教育部】</b></p> <p>1. 本身參與很多校園的性別事件的調查，也參與性騷擾防治法的調查，在這個調查當中，關於比如說校園部分的認定，那因為這個性平法的第二條，他有對於認定性侵害，就是依照這個性侵害犯罪防治法的規定，然後性侵害犯罪防治法又依照刑法的規定，所以這樣子一直沿用，就會把刑法裡面所說的強制猥褻都包含到，性別平等教育法裡面的性侵害，大家會覺得有一些混亂，所以這個部分是不是也在這一次的討論的時候，再斟酌一下，是要維持這樣的一個定義，這樣子的一個範圍、或者說就</p>	<p><b>【教育部】</b> 無回應</p>

<p>另外怎麼樣來調整。</p> <p>2. 還有只有針對校園事件的通報系統，還有性騷擾的通報的系統，系統要統整起來，好像還蠻大的工程，常常都會覺得為什麼這個通報都不是很順暢，然後就像剛剛那個委員講的，就是這邊有什麼這個行為，然後到了另外一個系統，是不知道的，這個問題確實是存在的，光是校園的系統，就有這樣的問題。</p>	
<p><b>杏陵基金會：【勞動部】</b></p> <p>1. 在工作場域事件的處理，它的複雜度跟難度都會比較高，因為它的權力問題，還有的資源分配的問題，所以在這個過程當中，有非常重要的原則_保密原則，包括在所有的這個過程當中，因為其實透過媒體公布出去，不論結果，未來是不是媒體所說這樣，或是透過人的口，這樣的說出去，不論結果到底怎麼樣，最後，是不是要有真相？不論是被害人都是再次傷害。</p> <p>2. 第二個點的部分也是擴及加害人，其實由於在工作場合，它的複雜度就是這個在權力的問題還有資源分配的問題，這兩件事情其實都是很複雜的，因此，在工作場合有一些疑似加害人，如果這是一個冤獄，這是個被冤枉的案例的時候，這些疑似的加害人其實都已身敗名裂，這個是很嚴重的問題，如果現在這個性別工作平等法，開始進行修法，無論是被害人加害人，或疑似加害人，都應該要加以保護，這是很重要的。第一個，我可能我們可能大部分都不會是那個疑似加害人，所以我們可能都會注重在保護被害人，特別是學校性別平等教育法，大部分的受害人都是沒有權力的，可是在在工作場合裡面，我相信大家都知道這個複雜度真的是高很多，所</p>	<p><b>【勞動部(條平司)】</b></p> <p>1.有關工作場域性騷擾事件處理保密原則 現行「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 8 條，雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。爰已有雇主應以保密方式處理申訴之規範。</p> <p>2.有關被害人、加害人或疑似加害人保護，以及申訴管道 本次行政院版「性別工作平等法」部分條文修正草案，建立公權力介入的外部申訴管道，最高負責人為性騷擾行為人時，無法期待內部申訴制度能有效運作，被害人可直接向地方主管機關申訴，經調查屬實即裁罰行為人；被害人若已向雇主提出申訴，不服雇主之調查或懲戒結果，亦可直接向地方主管機關再申訴，經地方主管機關認定，得命行為人之雇主採取必要之處置。至最高負責人或僱用人倘為性騷擾被申訴人，如不服地方政府對其之處置，得提起訴願及進行行政訴訟。其他被申訴</p>



<p>以如果未來像這些疑似的加害人，在這個案子裡頭還他清白以後，是不是他也有申訴的管道呢？受害人他的正義沒有被平反，他的申訴管道應該也要多元，此外，這些疑似的加害人，他的是不是也申訴有門呢？這個部分，我想提供有關單位思考。不論是怎麼樣，這都是我們這個社會能夠更好的一個契機，然後也讓我們這個工作的人力可以在一個平和、尊重的合當中一起合作。</p>	<p>人，如對事業單位之懲處有異議時，可向勞務提供地之勞工行政主管機關申請勞資爭議調解，或逕循司法途徑尋求救濟。</p>
<p><b>婦女新知基金會：【勞動部】</b> 所謂第 3 軌的這個機制是指什麼？是指除了雇主，或者就是他不是雇主，然後也不是這個勞動的主管機關，他是完全在這兩者外的第 3 方的機制嗎？因為新知這邊也需要討論這個部分，針對這個部分是還有待討論的，所以想要瞭解一下，是不是這個更具體的內容，謝謝。</p>	<p><b>【勞動部(條平司)】</b> 有關性騷擾申訴機制，性別工作平等法課予雇主應防治職場性騷擾行為之發生，於知悉性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，惟因性騷擾事件於工作場所及部分情形下，較難期待內部申訴制度得以有效運作。爰本次行政院版「性別工作平等法」部分條文修正草案，除強化雇主內部申訴制度之功能，亦建立外部公權力申訴調查機制。另受僱者或求職者因遭受性騷擾而向地方主管機關提出申訴或向法院提出訴訟時，亦可獲得必要之法律諮詢或扶助。</p>

## 第 76 點、第 77 點 離婚調解

## 第 76 點

國際審查委員會關切，雖然離婚訴訟中的調解並非強制性，但它仍然受到強烈鼓勵。遭受家庭暴力的女性倖存者以及為保護子女拒絕調解的母親，可能會被貼上不合作和「不友善的父母」標籤，甚至可能被指控從事離間行為，這可能會對兒童監護權問題產生不利影響。

## 第 77 點

國際審查委員會建議，在涉及家庭暴力的離婚案件中，應禁止調解。國際審查委員會還建議所有調解委員會成員接受家庭暴力方面的培訓，並訓示他們避免在任何情況下強迫婦女進行調解。國際審查委員會也建議，拒絕參與調解不應在兒童監護權程序中產生任何後果。

## 【司法院】

權責機關(單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
司法院	<p>國際審查委員會關切家庭暴力離婚案件不得調解/建議調解委員應接受家庭暴力相關方面的培訓，及不得強迫婦女進行調解。</p> <p><b>家庭暴力防治法第 47 條：</b> 「法院於訴訟或調解程序中如認為有家庭暴力之情事時，不得進行和解或調解。但有下列情形之一者，不在此限：一、行和解或調解之人曾受家庭暴力防治之訓練並以確保被害人安全之方式</p>	<p>1. 本院於每年「新聘家事事件調解委員研習會」、「家事事件調解委員研習會」均安排與家庭暴力相關之研習，曾辦理課程為：「高衝突家庭(含家暴)之伴侶、親子關係與情緒處理技巧及調解時應注意之事項」、「家庭暴力之理論與實務－從個案探討家庭暴力加害人處遇計畫對防治家庭暴力行為之影響」、「家庭暴力處理－從個案探討親密關係暴力、目睹暴力及加害人處遇計畫」、「社會正義與弱勢保護－法院家事服務中心及家庭暴力事件服務處資源介紹」、「高衝突人格之類型與應對技巧」等。</p>	強化家事調解委員性平意識培力課程。	<input type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input checked="" type="checkbox"/> 長期	<input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤	

<p>進行和解或調解。二、准許被害人選定輔助人參與和解或調解。三、其他行和解或調解之人認為能使被害人免受加害人脅迫之程序。」又依家事事件法第 23 條規定，離婚事件係採家事調解前置，於法院受理案件後，即分「家調」字別，由家事調解行政團隊進行審查；民事保護令事件依家庭暴力防治法第 13 條第 7 項規定，不得進行調解或和解，故逕分「家護、暫家護、緊家護」字別進行審理。法院審理家事等事件時，如於訴訟或調解程序中發現當事人似涉有家庭暴力之情事，即依個案具體情狀依據家庭暴力防治法第 47 條之規定，不予進行調解或和解；例外於符合同條但書規定時，指定曾受家庭暴力防治訓練之家事調解委員進行調解或為其他適當之處</p>	<p>2. 本院業於 105 年及 109 年以秘台廳少家二字第 1050007492、1090019111 號函轉知各法院有關法院處理民事保護令、家事調解與涉及家庭暴力等家事事件之相關注意事項、安全出庭環境及安全保障事項，並提供「涉及家庭暴力被害人詢問通知書」、「家事調解安全事件評估表」等，以利法院處理相關事件之用，並保障當事人出庭之人身安全。</p> <p>3. 家事調解委員依法院設置家事調解委員辦法規定，於聘任前或續聘前，應各接受至少 30 小時、12 小時之專業核心能力課程訓練，內容至少包括家庭暴力處理、家庭動力與衝突處理、社會正義與弱勢保護(含兒少保護、性別平權、新移民與多元文化等)。另依前揭辦法第 10 條規定，涉有家庭暴力情事之家事調解事件，應依家庭暴力防治法第 47 條規定，指定曾受家庭暴力防治訓練之家事調解委員進行調解。</p> <p>4. 處理民事保護令或涉及家庭暴力之家事事件，須通知被害人出庭時(包括其為當事人、聲請人或關係人情形)，應併寄送本院 103 年 12 月 24 日秘台廳少家二字第 1030035565 號函附之「涉及家庭暴力被害</p>				
--	---	--	--	--	--

	<p>置，以符合家庭暴力防治法規範之精神。(法院設置家事調解委員辦法第 10 條參照)</p>	<p>人詢問通知書」，以利其瞭解得聲請隔別訊問或陪同出庭等事項；另有英、日、越南、印尼、韓、泰、馬來及緬甸文之前開通知書中外文對照本，供參考使用。</p> <p>5. 為利評估及採取維護家事調解事件當事人安全之適當措施，法院於寄發第 1 次家事調解事件之調解期日通知書時，應一併寄送「家事調解事件安全評估表」(本院 105 年 3 月 18 日秘台廳少家二字第 1050007492 號函諒達)。法院知悉家事調解事件之當事人間有涉及家庭暴力之情事時，應依家庭暴力防治法第 47 條、法院設置家事調解委員辦法第 10 條、第 17 條、法院辦理家庭暴力案件應行注意事項第 19 點及第 30 點等規定辦理。</p> <p>6. 上開通知書及評估表，已置於本院內網(主題區／家事／家庭暴力防治；家事調解／家事調解業務表單)，供法院請自行下載運用。</p> <p>7. 當事人如對家事調解進行過程有任何意見，得當場提出；前揭辦法第 29 條規定，法院亦得視個案需要提供「家事調解委員個案評核表」予當事人、關係人、律師、社工人員、程序監理人填寫評核意見，由法院</p>				
--	---	--	--	--	--	--

		<p>透過個案評核機制處理之。法院如認有同條第 2 項規定各款情事之一(有事實足認因故意或過失，致處理家事調解事件有明顯違誤，而侵害人民權益；違反家事調解程序或職務規定；無正當理由遲延家事調解程序進行，致影響當事人權益；違反家事調解委員倫理規範；有其他不適於擔任家事調解委員之行為或情事)時，得徵詢庭長、法官及相關人員意見，並通知個案受評核委員陳述意見後，依情節輕重分別施予口頭告誡、限期改善或停止分案一定期間等措施；其情節重大者，院長或其指定人員並得召開評鑑會議，決定是否即予以解任。故現行已有相關個案評核(鑑)機制，以利法院淘汰不適任之家事調解委員。</p>				
<p><b>勵馨社會福利事業基金會：【司法院】</b> 目前司法院的關鍵指標是增加性別意識的課程，但實際的問題是受訓之後，調解委員的服務品質跟意識，到底有沒有跟上?實務上包含像剛剛提到的安全評估表，曾發生過當事人提出，希望社工陪伴，但現場，委員說我們現場這麼多人，你應該不用擔心相對人會做什麼，以這個為由，要社工離席；或者是在調解的時候說，如果離婚的小孩沒有媽媽照顧，你確定要離婚嗎？還是用這樣的方式來進行調解，所以我們明白有規定相關的受訓，那實際上執行，似乎沒有跟上，相關的考核機制或評估機制是不是可以列進來?</p>		<p><b>【司法院】</b> 本院意見請參第 76 點、第 77 點背景/問題分析、行動之說明。</p>				