

「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  
(含兩公約第 3 次國家報告結論性意見部分點次)  
行動回應表二稿 (第 9 場審查會議點次)

目錄

第 51 點、第 52 點 托育服務 .....	2
第 55 點、第 56 點 保護外籍家事勞工(兩公約第 42-44 點).....	10
第 65 點、第 66 點 體育運動中的性別平等.....	18
第 71 點、第 72 點 祭祀公業 .....	28

## 第 51 點、第 52 點 托育服務

## 第 51 點

國際審查委員會關切，可負擔的、高品質、普及和非營利的公共托育仍然嚴重不足。此時，兒童托育嚴重依賴家庭資源，尤其是 0-2 歲的兒童，這嚴重阻礙了婦女的就業。國際審查委員會認為，這一問題不能主要依靠自由市場引入準公共托育服務來解決。因為準公共托育中心的價格和品質都難以控制。

## 第 52 點

國際審查委員會建議政府繼續擴大可負擔的、高品質、普遍和非營利的公共托育服務，以提高生育率和女性勞動力參與率。【教育部、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
教育部	一、 <u>學前教育非義務性、非強迫性，家長有絕對自主權選擇子女托育模式。</u> 二、 <u>國家發展委員會 104 年民意調查結果發現，正值創業階段之家長逾 7 成以上，希望政府增設公共化幼兒園、鼓勵企業設置托育設施及增加托嬰、托育、親子活動等設施。</u> 三、 <u>為符應家長期待政府增加公共化(公立及非營利)就學名額之心聲，政府向以提升公共化供應量為施政主軸，並透由行政院 106 年核定「擴大公共化教保服務計畫」、前瞻基礎建設「校園社區化改造計畫—營造友善育兒空間」爭取相關經費，積極協助地方政府擴展公共化就學名額。</u> 四、 <u>行政院 107 年 7 月起核定推動「我國少子女化對策計畫」(以下簡稱少子女</u>	持續提升公共化幼兒園(包括公立幼兒園及非營利幼兒園)供應量	111 年已提前達「公共化增加 3,000 班」目標，112 年再增加 203 班，106 年迄今累計增班量達 3,295 班(增加約 8 萬個名額)，這速度為計畫推動前 17 年(88 至 105 年)增班量的 2.3 倍，112 學年度整體公共化供應量約 26 萬名。	<input checked="" type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期	<input type="checkbox"/> 繼續 <input checked="" type="checkbox"/> 自行 <input type="checkbox"/> 解除	
		強化準公共機制，增加平價教保服務量就學名額。	112 學年度私幼申請加入準公共幼兒園累計 1,949 園，提供逾 22.8 萬個平價就學名額。	<input type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input checked="" type="checkbox"/> 長期	<input type="checkbox"/> 繼續 <input checked="" type="checkbox"/> 自行 <input type="checkbox"/> 解除	
		調整幼兒園師生比，減輕教保服務人員負擔，提升教保服務品質。	公共化幼兒園自 112 學年起、準公共幼兒園自 113 學年起，均分 3 年逐步達成 3 至 5 歲班級之師生比 1:12 的目標。	<input type="checkbox"/> 短期 <input checked="" type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期	<input type="checkbox"/> 繼續 <input checked="" type="checkbox"/> 自行 <input type="checkbox"/> 解除	

	<p>化計畫)，以至 113 年「公共化增加 3,000 班」為目標，加速、加量提高各縣(市)公共化量能。</p> <p>五、又鑑於政府無論如何快速擴展公共化教保服務，育兒家庭之需求是無法等待，因此，推動準公共機制提供私立幼兒園與政府合作的機會，並建置 6 項合作要件為基本品質把關，自 107 年 8 月起由六都以外縣市先行辦理，108 年 8 月推動至全國，增加家長選擇平價托育子女之場域。</p> <p>六、各界建言除維護幼兒就學權益外，亦應營造友善職場環境，穩定教保服務品質，以提升學前幼兒學習環境，確保幼兒接受適當之教育及照顧。</p>					
<p>衛福部</p>	<p>1、持續擴充公托覆蓋率：截至111年12月底全國公共托育設施385處(包括社區公共托育家園150處、公設民營托嬰中心235處)，可提供1萬2,264個收托名額，公私比約2:8。</p> <p>2、另截至111年12月公共化及準公共托育服務供給量為9萬2,633人，整體服務供給涵蓋率為31.88%，供給量能已儘可滿足家外送托率需求。</p>	<p>本部建置準公共托育服務機制，與符合條件之居家托育人員及私立托嬰中心合作，依家庭經濟條件政府支付托育費用，提供類公共托育費用。另運用獎助機制，強化托育品質，建構讓家長安心送托之育兒環境。</p>	<p>1、113年提高托育補助由8,500元至13,000元，第2名子女加碼1,000元，第3名以上加碼2,000元，減輕家長送托負擔。</p> <p>2、運用獎助機制提升托育品質，針對準公共托嬰中心提供優化照顧比獎助措施，鼓勵托嬰中心將照顧比由1:5調降為1:4，政府協助分攤所增聘之人事費用；針對居</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>參採性平處審查意見，修正行動與關鍵指標內容，明訂提升托育品質之具體內容；刪除自107年...等</p>

			<p>家托育人員提供提升托育服務品質之獎助措施，符合考核規定者予以獎助，並透過查核、訪視及評鑑等機制，進行全面性督導與管理。</p>			<p>文字。考量本案已於我國少子女化對策計畫列管，為避免重複列管，建議修正為長期及自行追蹤。</p>
		<p>本部積極爭取前瞻基礎建設計畫特別預算，鼓勵地方政府積極盤點及評估轄內閒置空間布建公共托育設施，提供平價收托名額。</p>	<p>113 年全國可布建 555 家，提供 17,556 個未滿 2 歲收托名額。</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><b>托育政策催生聯盟：【教育部、衛福部】</b></p> <p>1. 其實在國際審查委員已經點出了，臺灣零到二歲的公共托育服務是嚴重的不足，那照顧需求是仰賴個別的家庭，也就是大家常聽到的媽媽辭職回家顧小孩，或者是阿嬤提早退休來顧孫子，其實是嚴重阻礙女性就業的。我想一個先進國家應當要支持人民，尤其是女性要同時擁有工作跟家庭，而不是工作育兒二選一。</p> <p>2. 在臺灣，居家保護一直以來都是托育服務的主力，但是從去年開始機構式的照顧，也就是托嬰中心或是公共托育家園的收托人數超過了居家。這反映了一個嚴重的問題，是我們今天要點出的，就是臺灣整體的居家保母年齡有嚴</p>			<p><b>【衛福部】</b>有關托育政策催生聯盟建議：</p> <p>(一) 招募期程與作為如下：</p> <p>1. 考用合作機制：111 年與勞動部開會達成共識，勞動部每月提供同意個資運用之考取托育人員技術士證名單，本部轉予地方政府居家托育服務中心(以下稱居托中心)聯繫，協助登記輔導、居家環境安全檢核及就業媒合等。</p> <p>2. 訓練課程檢討：為弭平訓練與實務落差，完善考、訓、用各階段之銜接，修正課程內容及架構，並於 111 年 6 月 21 日函送地方政府兒童及少年福利機構專業人員訓練實施計畫。</p>			

重的斷層。全臺灣有兩萬七千多名保母，五十歲以上的保母就佔了六成以上。年輕的人力是相對稀少的。我們用簡單的數據來推估，未來十年這群主力的保母就六十歲了，一旦退休等於有高達一萬六千多名的保母退場。以一位保母可以照顧兩位兩歲以下的幼兒來推估，等於有三萬兩千多個照顧名額就此消失。這個量有多大，其實大到衛福部統計零到二歲整體托育服務供給量的三分之一。

3. 但是其實我們看到衛福部在問題分析，還有關鍵績效指標裡面，完全忽略了保母退休潮即將帶來的托育量能萎縮的危機。那也想跟大家分享一件事是臺灣其實不能沒有居家保母。為什麼？因為我們的企業職場不夠友善育兒，而且職場是高工時僵化的，多數無後援的雙薪小家庭，迫切需要居家保母這項收入時間彈性生活型態彈性的服務。
4. 其實臺灣不是沒有嬰幼兒的照顧人才，每年有大批的幼保幼教生畢業，或者是有上千人取得托育人員的技術執照。但是都沒有相應的投入托育工作。
5. 對此我們對衛福部有兩個建議，第一個是希望衛福部可以具體規劃招募居家托育人員的期程跟相關作為，務實的用保母的年齡來推算每年需要再補足多少的人力，來符合衛福部自己訂定的家外送托育的目標。
6. 第二個是期待衛福部可以挹注資源跟經費到全台居家托育服務中心，辦理居家保母的就業說明會，提升職業的能見度，讓大家清楚居托中心的支持就業的功能，輔導更多有專業照顧專業的民眾可以投入居家的托育工作。
7. 一般人民拿到居家托育服務的證照，不等於就業，就是居家保母她比較像是自營作業者，我不是到機構裡面面試就能夠直接上班，居家保母有點像是自己當老闆，她必須要有相關的就業支持的服務，可能告訴她要怎麼登記當保母，要怎麼規劃居家的環境的安全的作為，那這些其實正是居家托育服務中心，可以提供民眾的服務，但是一般想要從事保母的人可能不知道，因為居托中心的能見度太低了，或者是居家托育服務這項工作，沒有被太多人給認

3.召開「居家式托育服務提供者登記及管理辦法」修法研商會議，彈性放寬育有子女之居家托育人員收托年齡，協助居家托育人員，得以兼顧育兒與工作，並於 112 年 2 月發布修正。

4.預定 112 年 10 月召開「地方政府業務聯繫會報」，就保母年齡與收托量能推算所需人力一節，集思廣益研商對策。

(二) 挹注資源經費提升保母能見度：

1.宣導媒材製作：製作保母招募影片，並置於本部社會及家庭署官網提供縣市政府運用，另為增加影片曝光率，自 111 年 7 月 1 日至 7 月 14 日新增至 Line TV 平臺撥放。

2.本部補助各地方政府設置 71 處居家托育服務中心，地方政府結合府內單位辦理里鄰、社區活動或就業徵才活動時，宣導居家托育登記制度，協助社區家長媒合居家托育人員，及招募有意從事居家托育人員。

3.本部為促進全國居托中心相互學習與對話溝通，落實輔導與陪伴支持居家托育人員之理念，112 年辦理共識營及蒐集實務困境，充分交換意見並凝聚共識，以共同提升服務品質及輔導居托人員效益。

#### 【教育部】

有關托育政策催生聯盟、全國媽媽護家護兒聯盟所提及事項，臺灣整體的居家保母年齡有嚴重的斷層現象，為提升居家保母職業能見度，應具體規劃招募居家托育人員、辦理居家保母就業說明會等相關工作事宜，係屬衛生福利部社會及家庭署業管單位，無涉本署業務內容，建請刪除教育部為主責回應單位。

識，或者是社會上給她的污名太大了，好像居家保母都會虐待小孩，但其實事實上不是這樣的。

8. 針對相關的人力招募的作為，我會認為衛福部這邊應該要有更多積極的作為，以及像主席剛剛說的，應該對這些行動要有行動的成效評估，到底有沒有實際增加居家托育人員的量能

**【教育部】業已參採。**

本部針對二歲專班師資培育及品質、教保人員形象宣導部分，說明如下：

- 一、為確保幼兒園持續符合法令面之基本品質，各直轄市、縣(市)政府應依幼兒園評鑑辦法辦理基礎評鑑及追蹤評鑑，並透由責成地方政府積極督導轄內「部分指標通過」之幼兒園，將每學年基礎評鑑結果公布於全國教保資訊網公開各園評鑑情形，民眾得於前開網頁依幼兒園類型查詢各園評鑑結果；至未通過基礎評鑑者，各直轄市、縣(市)政府應令其至遲於評鑑結果於公布後六個月內完成改善，未依規定改善者並於幼兒教育及照顧法訂有罰則，另為協助幼兒園提升品質，本部持續透由輔導計畫、教保服務人員專業發社群、教保研習等專案性計畫經費補助，協助現場教保服務人員增能及改善幼兒園課程與教學品質，健全教保服務機構品質。
- 二、二歲專班之師資係依幼兒教育及照顧法第 16 條規定配置教保服務人員，並依教保服務人員條例（以下簡稱教保條例）第 8 條至第 11 條規定聘用或進用具備幼兒園教師、教保員及助理教保員資格者。
- 三、為推動行政院擴大幼兒托育公共化政策，本部在兼顧教學現場需求及維持師資培育品質前提下，以適度酌增為原則，並透過職前培育及在職進修等多元管道，積極培育教保服務人員。經統計各管道培育教保服務人員，每年平均產出幼教師約 800 人、教保員約 4,200 人，扣除實際進入職場者，每年新增儲備幼教師 300 人、儲備教保員 2,200 人，近 3 年已累計之儲備幼教師 904 人、儲備教保員 6,557 人，儲備教保

	<p>人力尚達預估之需求。</p> <p>四、另在穩定在職教師品質部分，依教保條例第 34 條之規定略以，教保服務人員每年應參加教保服務專業知能研習 18 小時以上，立法意旨係期在職教保服務人員透過進修研習持續提升教保專業知能，以穩定教保服務品質。</p> <p>五、本部每年持續補助各直轄市、縣(市)政府辦理教保專業知能研習，另於本部磨課師平臺，上架 37 門教保專業相關知能數位課程，提供教保服務人員多元管道進修，以強化教保服務人員專業知能，提升學前教育品質。</p> <p>六、針對邇來各界多有反應現場教保服務人員任職率低及具有幼兒園教師、教保員資格之人員流失，未進入幼教現場服務之困境，為尋求相應解決方案，教育部國民及學前教育署已成立「研議現場教保服務人員培育、聘用、工作條件及工作環境問題解決方案專案小組」，並依據會議決議擬定相關策略。為提升幼教人員的專業形象，增強家長對幼教人員之信任，刻正辦理幼教人員專業形象推廣活動暨影片拍攝計畫，將透過製作形象推廣影片，促進大眾對於教保服務機構及其教保服務人員課程與教學活動、與幼兒及親師互動等層面之認知，讓家長和社會更好地了解幼教人員的工作內容和價值，並增強親師之間的信任和合作，提升我國教保服務人員之專業形象。</p>
<p><b>全國媽媽護家護兒聯盟：【教育部、衛福部】</b></p> <p>1. 針對第 51 點次的部分，衛福部的關鍵指標，提高托育補助從 8,500 到 1 萬 2,500。但目前看起來準公共托育的部分，很多違規，5 家裡面可能有 2 家有</p>	<p><b>【衛福部】</b>有關全國媽媽護家護兒聯盟建議：</p> <p>(一)本部建置準公共托育服務機制，與符合條件之居家托育人員及私立托嬰中心合作，並訂有退場機制，違反法令規定或評鑑丙丁者，即終止合作契約；並運用獎助機制，辦理托</p>

<p>部分違規事項，我們這邊只看到補助金額的提高，但沒有對品質這部分的把關。</p> <p>2. 政府有沒有做什麼實際的一些措施，或者針對違規的部分，有沒有一個統計，就是他針對哪些違規的部分，有沒有做一些補救措施或什麼的？</p>	<p>嬰中心照顧比優化獎助、提升準公共托嬰中心托育服務品質獎助及居家托育人員提升托育品質獎助，透由優化照顧人力、保障托育人員薪資、提升設施設備及訪視考核機制，強化托育品質，建構讓家長安心送托之育兒環境。</p> <p>(二)截至 111 年 12 月簽訂合作契約之準公共托嬰中心達 893 家，平均每年終止契約 30 家，主要係違反法規或評鑑等第未符合規定；準公共居家托育人員 2 萬 2,582 人，平均每年終止契約 85 人，主要係違反法規或擅自調高收費，將持續透過查核、訪視及評鑑等機制，進行全面性督導與管理</p> <p><b>【教育部】</b> 請參閱托育政策催生聯盟回應部分</p>
<p><b>台灣性別人權維護促進協會：【教育部】</b></p> <p>1. 關於品質部分，是否可以請教育部區分不同機構，並公告其品質狀況？像準公共、公共、或其他類型的托育中心，對於一般品質的狀況進行區分。同時，也可以進行地區的分析，因為這邊有講到普遍性，是不是有都會地區比較多偏鄉地區比較少的狀況。品質的管制是不是有滿意度的調查，就是家長的滿意度部分。</p> <p>2. 然後針對老師的部分，師資的部分是不是有一個有系統的培育的計畫？像剛剛托育聯盟有提出的這個問題。是不是可以有計畫的來培育，然後老師的流動跟流失我想也是一般私立機構的一些問題，那有沒有什麼樣子的因應措施來幫助老師？</p> <p>3. 然後還有形象的問題，我想很多的年輕人不同意投入這個場域，也是因為形象，尤其是最近又發生了一些狀況，嚴重影響到教保人員的形象，那也給教</p>	<p><b>【教育部】</b> 請參閱托育政策催生聯盟回應部分</p>



保人員有很大的打擊，所以有聽說有些教保人員就不太願意再留在這個職場上面，所以是不是有一些形象上面的宣導。

4. 價值觀的部分，我是提出來大家可能可以想一下，因為我們現在一直好像都覺得說生孩子養孩子其實是阻礙婦女的發展，那這樣子的思維本身也等於在減低生育的價值，那這樣子如何提高生育率，這樣子生育的意願自然會降低。
5. 最後是教育部之前有提出兩歲專班可能會增加，那我想了解一下兩歲專班的師資的部分，是如何培育？在這個點次裡面好像也沒有特別提到品質的部分的加強，可以請教育部補充一下。

## 第 55 點、第 56 點 保護外籍家事勞工(兩公約第 42-44 點)

## 第 55 點

國際審查委員會注意到，為保障外籍家事勞工的權利而制訂的具體法律或勞動基準法的具體章節尚未取得任何進展。國際審查委員會認知到已做的改進，但指出這些改進並未充分保護外籍家事勞工免受歧視和剝削。 國家人權委員會和一些非政府組織都對外籍家事勞工繼續容易受到侵犯人權行為的侵害以及他們面臨的持續歧視和暴力表示嚴重關切。

## 第 56 點

國際審查委員會建議政府將關於外籍家事勞工的國際勞工組織第 189 號公約納入國內法，為外籍家事勞工提供有力的法律保護；立即採取措施，縮小國內外家事勞工之間的薪資差距，包括考慮支持必需家庭看護的家庭或個人；並將外籍家事勞工納入政府承諾的長期照護計畫制訂中。【勞動部、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	意見
勞動部	<p>一、有關 ILO 第 189 號「家事勞工公約」國內法化部分</p> <p>(一)《就業服務法》規定，受僱於家庭從事照顧工作之家事移工來臺前應與雇主簽訂書面勞動契約，約定之事項包含雇主應提供足夠休息時間、每 7 天應給 1 天休假、薪資金額及給付等。該勞動契約須經移工來源國驗證，雇主必須依約辦理。另 111 年 5 月 1 日實施之勞工職業災害保險及保護法，已將家事移工納入適用範圍。勞動部將適時檢討家事移工薪資。</p> <p>(二)針對外籍看護工在台工作，本部已從入國前、入國後、出國前推動完整保障措施，包括成立「直接聘僱聯合服務中心」減輕移工仲介費用負擔、</p>	<p>一、勞動部將持續就各相關議題，召開家事勞工保障專案小組會議，邀請學者專家及相關部會，循序推進各項家事移工權益保障措施。</p> <p>二、111 年 8 月 10 日經就業安定基金管理會同意，調高家事移工薪資</p>	<p>召開家事勞工保障專案小組會議，就家事勞工相關權益保障議題進行討論。</p>	<input type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input checked="" 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	
			<p>於 114 年底前補貼聘有家事移工且調薪之家庭雇主總計 9 萬人。</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	

	<p>設立外籍移工機場關懷服務站提供接機指引服務、建置 1955 勞工諮詢申訴專線提供申訴服務、建置一站式服務提供 3 天 2 夜集中講習強化權益意識、地方政府解約驗證機制避免移工遭不當解約遣送返國。</p> <p>(三)經評估家事勞工要適用勞動基準法工資、工時及休假之規定，受僱於個人之家事勞工，因其工作型態、工作時間、休息時間與受僱於事業單位之勞工明顯不同、不易釐清，目前受僱於個人之家事勞工不論本、外籍，均排除勞動基準法之適用，且各界對於訂定相關規範內容未有具體共識，就我國目前社經情勢確實有窒礙難行之處。目前歐盟、英國、比利時、新加坡、日本及韓國等國家亦是排除家事勞工適用勞動基準法，而英國、美國、法國、日本、韓國、新加坡等主要移工輸入國亦未批准 ILO 第 189 號家事勞工公約。</p> <p>(四)為進一步保障家事勞工相關權益，勞動部已成立「家事勞工保障專案小組」，並於 111 年 7 月 6 日召開第 6 次會議，邀請學者專家及相關部會就有關「勞工職業災害保險及保護法」將家事移工列為強制納保對象之相關規定及執行情形、加強家事移工 COVID-19 防疫措施相關規定及辦理情形，持續精進相關保障措施。</p>	<p>至 2 萬元，並對調薪之家庭薪資補貼。</p>				
--	--	----------------------------	--	--	--	--

	<p>二、有關家事移工薪資部分</p> <p>家事移工薪資已於 111 年 8 月 10 日從 1.7 萬元調高至 2 萬元，將在兼顧國內雇主僱用權益與家事工權益保障下，適時檢討薪資數額。</p>					
<p>衛福部</p>	<p>一、查外籍家庭看護工（以下稱外看）係依外國人從事就業服務法相關規定受聘於家庭提供被照顧者全日性一對一居家照顧或陪伴，惟其所照顧之個案類型及服務內容與長照服務不盡相同，且僱用外看之雇主對外看服務內容要求、權利義務亦完全不同。</p> <p>二、本部持續藉由長照 2.0 給支付制度改善照服員薪資所得、職業尊嚴、鼓勵學校及長照機構擴大培育（訓）照服人力，或結合教育部「五專畢業生投入職場展翅計畫」、落實在職訓練、營造友善安全的工作環境並強化職涯發展等多元策略，增加年輕人投入長照事業的動力，充實長照人力的質與量。112 年照服員需求數為 7 萬 8,350 人，113 年為 9 萬 5,706 人，111 年底任職於長照領域之照服員人數已達 9 萬 5,580 人，較 109 年底 7 萬 6,870 人成長 1.24 倍，更較 105 年（長期照顧十年計畫 1.0）2 萬 5,194 人成長 3.79 倍，每月亦持續成長。為保障國人工作權益及照顧品質，本部持續培植照顧服務員並建立以本國人力為主之居家及社區式長期照顧服務體系。</p> <p>三、另因住宿式機構照顧服務員（以下稱照服員）須輪三班提供被照顧者 24 小時照顧服務，致本國籍照服員投入意願較低，是以，目前依長期照顧服務法（以下稱長服法）設立之機構住宿式服務類長期照顧服務機構可依長期照顧服務機構設立標準相關規定聘僱外籍機構看護工，認列為長照人員且適用勞基法相關保障。</p>	<p>無訂定相關行動及關鍵績效指標。</p>	<p>無訂定相關行動及關鍵績效指標。</p>	<p><input type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p>	<p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input type="checkbox"/>自行追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>解除追蹤</p>	<p>依會議討論，仍由勞部增列短期照顧服務計畫相關指標</p>

	<p>四、本部鼓勵聘僱外看家庭使用長照服務，被照顧者經評估為長期照顧需要等級第2級（含）以上者，可申請專業服務、交通接送、輔具及居家無障礙環境改善服務、到宅沐浴車服務以及喘息服務等，並透過社區式交通接送服務至巷弄長照站（C據點）等，或預防、延緩失能（失智）服務，其中喘息服務自109年12月1日起，被照顧者經評估符合資格者即可申請，不受30日空窗期限限制；此外，聘僱外看家庭在申請外看過程期間、外看行蹤不明、外看異動（轉換雇主、期滿離境），或外看請假返鄉之照顧空窗期，被照顧者經評估為長期照顧需要等級第2級（含）以上，且出示相關證明文件者，視同名下未聘外看，可申請包括照顧服務之所有長照服務。經統計111年度聘僱外看家庭使用長照服務人數為6萬6,440人較107年2萬8,050人成長2.37倍，服務量已逐年成長。</p>					
<p><b>台灣國際勞工協會：【勞動部、衛福部】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 申請的人的申請(短照)，跟這個看護工有沒有休假其實是兩件事。有人申請不等於看護工就休假，因為不會去查呀。所以這個數字怎麼能夠呈現看護工的權利有被保障，就算我申請短照，然後有人來幫忙，不等於我就讓看護工休假。</li> <li>2. 那現在有誰在查核嗎？沒有人會告訴看護工我有沒有請，沒有僱主會跟看護工講說。看護工不會被僱主告知說，我有沒有申請啊，那他怎麼知道我的這個有休假或沒休假，是不是跟這個有申請跟沒申請有沒有關。</li> <li>3. 我們是接觸看護工的人，我們服務的是這些藍領移工嘛，我們問過看護工啊，看護工可以放假，但他不會知道僱主有沒有申請。我的意思是說照理講，短照剛剛講起來，政策的目標是讓看護工可以休假嘛，所以可以符合CEDAW或甚至兩公約嘛，事實上看護工有沒有休假，比如說如果我是看護工，那我被僱主告知說我有申請那個短照，所以你今天可以休假，如果有被告知那我會知道說這個有關於我嘛，但是今天家裡有一個人來幫忙，我可能在工作上多一個人協助，我還是沒休假啊，沒有人查察。但是這個看護工也不會知道，這個跟</li> </ol>			<p><b>【勞動部】回應</b></p> <p>一、為進一步研議保障家事勞工相關權益，本部成立「家事勞工保障專案小組」，邀請學者專家及相關部會就家事移工保障相關議題進行討論，例如本(112)年即就「加強保障家事移工免受性騷擾或性侵害」、「提升家事服務業之個資保護意識宣導」；111年就「勞工職業災害保險及保護法」將家事移工列為強制納保對象及「加強家事移工 COVID-19 防疫措施相關規定」；110年就「勞工職業災害保險及保護法將家事移工納入適用範圍案」、「僱用外籍家庭看護工之家庭使用喘息服務情形案」進行討論，持續精進相關保障措施。</p>			

短照喘息有關嗎無關，短照、喘息，請問這兩個字，如何用印尼文、越南文講？有人跟他們講過嗎？

4. 我要講的是說我們沒有那個能耐去問雇主有沒有申請，然後再來做核對，我要講的是說監察院最近才出來一個報告，在109年到1110年間的數字，雇主沒有規定家庭看護工，每日休息時間佔82.4%。還有假日有放假，只有佔25.7%。這個數字從多少時候到現在都是這麼難看。那我要講，我再回過頭來講這個，55跟56點。審查委員的說法，從第一次的兩公約審查到後來CEDAW審查等等，這兩點都一直被提。比如說沒有法令保障，55點沒有講法令保障，他是講公法公權力可以執行的保障。但勞動部一直講我沒有契約。那這個落差是對於法的不理解還是故意罔顧事實，連監察院都做這個報告了。然後一天到晚開會，然後用會議的數字來說，那我也要問啊家事勞工保障專案小組會議的開會人員是誰，開會的會議紀錄有沒有公開透明。
5. 我們已經有家庭看護工多少年了，從1999年1月1號開始說不適用勞基法之後到現在，勞動部的理由都是，受僱於事業單位勞工明顯不易釐清工時等等，到現在24年都用這個理由。請問勞動部你的推進，我們已經簽了這麼多公約，請問你的推進的動作在哪裡？只用開會數字來做搪塞嗎？這是我對於勞動部的意見。再來56點的重點是薪資差距跟長照計畫，薪資差距它是要國內跟國外，就是本地人跟外籍看護工的差距。我們不要講本地人跟外籍看護工，我們講看護工工資跟基本工資就好，差多少，6千多塊。這個工資差距，到底勞動部跟衛福部努力在哪裡？從2007年的15,840到2023年的2萬塊，漲了4,160塊，每年漲260，這樣對嗎？當我們的政府主管機關，都以廉價的方式在對待照顧這件事情的話，從事照顧的這些婦女們有被消除歧視嗎？這是直接面對問題，不要用這些數字來做搪塞，我覺得這個是太不負責任的政府作為。
6. 然後再來，家事勞工納入長照計畫這個事情，衛福部也講機構的照顧分三班，然後有移工跟本地人去輪替，這樣才能鼓勵本地人的照顧，因為本地人不愛晚班，那我們一直在建議，長督盟也在建議把看護工納入這種機構的聘僱，然後做分派的作用去做，衛福部有做任何的 effort 嗎？監察院的報告都一直在講衛福部的推託，那現在要用這種數字來做搪塞，你說

## 二、有關擴大喘息服務

1. 111 年使用服務人次達 45 萬 3,880 人次，較 109 年之 11 萬 2,143 服務人次成長 4 倍，又 112 年截至 6 月擴大喘息服務達 33 萬 6,581 人次；短照服務計畫於 112 年甫開辦，截至 7 月短照服務達 3 萬 1,173 人次，目前上開服務受惠人次逐步增加。前開兩項服務，合計每年最高可達 52 天休假。
2. 未來持續運用多國語言簡訊、圖卡及權益網站、Line@移點通等多元管道向雇主及移工端宣導相關計畫內容及權益。

三、有關移工薪資部分，本部已於 111 年 8 月 10 日起，針對新聘招募引進、期滿續聘或轉換雇主之家事移工薪資，由每月 1.7 萬元調高為每月 2 萬元。另為兼顧我國雇主權益，本部同時推動薪資補助措施，針對經濟弱勢雇主提供 3 年每月 3 千元薪資補貼，每案最高補貼 10.8 萬元；一般雇主於 111 年底前提供 4 個月每月 1,500 元每案最高補助共 6,000 元。

### 【衛福部】

針對台灣國際勞工協會及中華民國身心障礙聯盟所提，有關外籍家庭看護工(以下稱外看)納入長照人力案，說明如下：

(一)查長期照顧服務法通過後，對於照顧身心失能

看護工，可不可以有一個看護工來這邊開會，跟你們講講他們是怎麼照顧的，什麼叫24小時，什麼叫沒有充分長時間的休假，睡眠不要說休假。所以我覺得用這種數字來搪塞，根本沒有要回應，這55、56點次審查意見的意思。

7. 我想問衛福部，關於將家庭看護工、外籍家庭看護工納入長照的審慎評估，這四個字已經提了好幾年，所以你們的審慎跟評估有做過嗎？還是從未評估過？我贊成剛剛的那位先生說的，把所有人都推到機構去，現在的機構長什麼樣，衛福部也沒有協助處理，那誰要去呢？你自己要去嗎？所以，我覺得「審慎評估」，那你就做出審慎評估來。

持續已達或預期六個月以上者，經公告之特定服務項目需由登錄長照機構之長照人員提供服務，惟可聘僱外看之條件、外看進用資格、雇主對外看服務內容及權利義務等，均與前開長期照顧服務法之對象、服務內容及提供方式顯有差別。

(二)次查，除住宿式長期照顧機構外，居家式、社區式長照機構，因不具輪班工作性質，國人較有意願投入，且因居家式服務屬一對一服務性質，工作現場無其他專業人員協助，為保障服務品質，兼顧失能者權益，居家式及社區式長照機構所聘照顧服務員(簡稱照服員)，應以本國為限。

(三)本部持續藉由長照 2.0 給支付制度改善照服員薪資所得、職業尊嚴、鼓勵學校及長照機構擴大培育(訓)照服人力，或結合教育部「五專畢業生投入職場展翅計畫」、落實在職訓練、營造友善安全的工作環境並強化職涯發展等多元策略，增加年輕人投入長照事業的動力，充實長照人力的質與量。112 年 6 月任職於長照領域(含居家式、社區式、住宿式長照機構及護理之家等)之照服員人數已達 9 萬 6,978 人，較 105 年(長期照顧十年計畫 1.0)2 萬 5,194 人成長 3.84 倍，顯見國人對於投入長照領域的服務意願已有顯著的成長。

(四)承上，為保障國人工作權益及照顧品質，本部持續強化服務於居家及社區之本國照服員的培訓與留任，並已見成效，如將家庭外看納入長照人力，

	<p>必然衝擊國人就業市場與勞動條件，且家庭外看屬家庭自聘，其照顧之個案類型與工作內容，尚與長期照顧服務法所定之長期照顧服務範疇不同，爰將外看規劃為居家、社區長照人力尚需整體考量。</p> <p>(五)本點次按會議討論得由勞動部增列實施短期照顧服務相關指標，併予說明。</p>
<p><b>人權公約施行監督聯盟：【勞動部】</b></p> <p>1. 首先，我完全認同剛剛台灣國際勞工協會的說法。當我們要求政府機關設定關鍵績效指標時，多數只看到他們的「投入」指標，也就是他們計劃要做什麼，然而，我們更應該關心的是他們的「產出」指標，也就是外籍家事勞工真正獲得了哪些權益。我建議政府應該每年都進行調查，行政機關應該告訴我們，每年能享有週休的外籍家事勞工比例，受到性騷擾或性侵害的人數，他們的實際薪資，以及他們是否可以請病假。這些具體的資料可以讓我們了解他們真正獲得了哪些權益，哪些地方還有待提高。政府也應該設定一個基準，例如今年20%的人周休一日，那麼三年後這個數字應該提高到多少，才能看到進展。</p> <p>2. 第二點，關於56點提到的ILO189，在回應意見中似乎提都沒有提。</p>	<p><b>【勞動部】</b> 回應</p> <p>為保障移工權益，本部已建置移工入國前、入國後及出國前之完整保護體系，包括：</p> <p>一、設置1955勞工諮詢申訴專線(簡稱1955專線)提供移工母語24小時申訴服務，保障移工申訴權益。111年全年度服務移工諮詢暨申訴共25萬8,480件；112年截至8月底已達16萬9,055件。</p> <p>二、透過外國人勞動權益網、LINE@移點通、中外語廣播等多元宣導管道加強宣導移工勞動權益。111年度LINE@移點通好友人數計34萬7,957人，112截至8月底止已達49萬9,458人；111年度外國人勞動權益網站瀏覽人次計252萬3,752人次，112截至8月底止計272萬8,749人次。</p> <p>三、提供安置保護及協助轉換雇主，倘移工遭受人身侵害等情事有安置之必要，地方主管機關將協處其安置庇護事宜，如有轉換雇主之需要，地方主管機關亦將協助其轉換雇</p>



	主。現行轉換成功率均達 90%以上。
<p><b>中華民國身心障礙聯盟：【衛福部】</b></p> <p>1. 我主要是要回應剛剛衛生福利部代表提到說，如果我們之後不要再24小時的照顧服務，要將需要被照顧的對象再回到住宿型機構的部分。我這邊要舉個例子，以身障機構為例，因為現在長照與身障機構的費用都不一樣。而在身障機構的費用是兩萬一，並沒有像長照機構，它的費用有一個較大的範圍。所以在身障機構的服務人員，在我們這一、兩年在訪談部分，其實一些教保員或者是第一線的工作人員都在流失。</p> <p>2. 我們知道，這邊的人力部分，不管是在社區或其他機構，我們都希望有一個平衡的狀態。像剛才有提到，要回到24小時的住宿型機構，我們其實不太建議，不要再把服務拿掉，再丟回去，因為這其實也不符合我們在CRPD的公約，要去機構化的大方向。建議這佈建資源，不要再往機構的方向發展。</p>	<p><b>【衛福部】</b></p> <p>無回應</p>

## 第 65 點、第 66 點 體育運動中的性別平等

## 第 65 點

國際審查委員會關切，體育運動中的性別歧視和性別化為學校、大學和其他機構中參加此類活動的女性創造了一個不受歡迎的環境。儘管這個問題在 2017 年《推廣女性參與體育運動白皮書》中引起關注，但進展緩慢。

## 第 66 點

國際審查委員會建議政府加強努力，改變運動和休閒娛樂領域的刻板行為，並在體育運動和相關報導的各個層面促進女性參與及露出。此外，政府應確保女性和男性都能全面的平等使用體育運動設施。【教育部】

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
教育部	一、背景說明：近年女性運動人口雖有增長，但運動場域中的性別文化依舊著重於競爭與力量等陽剛氣質的展現，形塑男性主流女性附屬的社會風氣。為了改善臺灣女性運動參與環境，教育部體育署邀集國內專家學者及實務工作者，參考國外經驗，在 106 年提出《推廣女性參與體育運動白皮書》，針對學校資源分配、運動競技訓練環境、運動場地及設施、休閒活動與課程等各面向，並以女性的需求為基點，構思、規劃與實際執行相關計畫；《推廣女性參與體育運動白皮書》為 10 年期之長期計畫(106 年至 115 年)，並以短程、中程及長程共三期程執行各階段方案(短期:106-108 年、中期：109-111 年，長期：112-115 年)，並於各期程制定明確的發展目標及策略，以利	一、教育部體育署在 106 年提出《推廣女性參與體育運動白皮書》，針對學校資源分配、運動競技訓練環境、運動場地及設施、休閒活動與課程等各面向考量，提供國內女性安全、平等及便利之運動環境，以期達成穩定的女性規律運動人口比例。為提升女性參與體育運動的風氣，教育部體育署賡續推動各項計畫，滾動修正並加強輔導 22 個縣市政府配合辦理，以提供安全、平等及便利之運動	穩定維持女性規律運動人口比率達三成之目標。	<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	紀錄：(一)請教育部針對國際專家指出運動白皮書進展緩慢一節，於背景問題分析補充回應說明。 說明： 1. 時程依性平處建議修正為長期。 2. 補充說明背景/問題分析及長期計畫之行動方案。

	<p>相關單位作為未來策略發展與執行的參照，112 年已邁入第三期長程階段。</p> <p>二、各期程目標：《推廣女性參與體育運動白皮書》持續推展相關計畫及方案，已達成各階段目標如下：</p> <p>(一) 短程目標（2017-2019 年）：以 105 年為基準(105 年女性規律運動比率為 29.2%)，每年提升女性規律運動人口比率達 0.1%(106-108 年每年平均女性規律運動比率為 30.6%，以 105 年為基準，平均增加逾 0.1%)。</p> <p>(二) 中程目標（2020-2022 年）：持續辦理學齡女性、成年女性、銀髮族女性與身心障礙女性運動推廣政策，以 105 年為基準，111 年提升女性規律運動人口比率至 0.6%。(111 年女性規律運動比率達 30.8%，以 105 年為基準，增加逾 0.6%)</p> <p>(三) 長程目標（2023-2026 年）：整合教育、社區、職場與醫療社福體系，提供運動知能與參與資訊，持續辦理女性運動推廣政策，以期達成女性規律運動人口比率達 1%之核心目標；目前 111 年女性規律運動比率達 30.8%，以 105 年為基準，增加 1.6%，已達長程所訂達 1%之目標值。</p> <p>三、現況分析：教育部體育署 111 年已達成女性規律運動人口比率達 1%之核心目標，惟依教育部體育運動現況調查資料顯示(規律運動定義為：每週至少運動 3</p>	<p>環境；教育部體育署亦針對全國性體育團體辦理各項女性體育活動優予補助，及提供女性參與運動的專屬舞台，形塑女性踴躍參與運動之社會氛圍。(全民組)</p> <p>二、依運動現況調查結果顯示，規律運動人口(規律運動定義為：每週至少運動 3 次、每次 30 分鐘、心跳達 130 或是運動強度會喘會流汗)中，女性規律運動人口比率已自 105 年之 29.2%提升至 111 年之 30.8%，111 年已達到《推廣女性參與體育運動白皮書》所訂之規律運動比例目標值，目前規律運動比率已達到規律上限，近三年之規律運動比率增加幅度趨緩，並穩定維持於三成左右；未來教育部體育署亦廣續推動各項計畫，滾動</p>				
--	---	--	--	--	--	--

<p>次、每次 30 分鐘、心跳達 130 或是運動強度會喘會流汗)，106 年度-111 年度(6 年期)整體規律運動比率穩定在三成左右，111 年國人規律運動人口比率達 34%、女性規律運動人口比率達 30.8、男性規律運動比率達 37.3%，就長期之趨勢而言，目前已達到規律運動比例之天花板上限。</p>	<p>修正並加強宣導及輔導 22 個縣市政府辦理各類族群相關運動與休閒課程及活動，鼓勵不分性別積極參與，致力於培養國人建立與良好的運動知能，並將規律運動融入生活中。</p>				
<p>體育運動中的性別歧視和性別化為學校、大學和其他機構中參加此類活動的女性參與者創造了不受歡迎的環境。</p>	<p>推廣校園各類型體育活動，以提升女學生參與體育運動及交流的機會。</p>	<p>鼓勵辦理各項學生運動聯賽(如籃球、足球、棒球、排球等)增設女子組別，另專為女學生之體育活動或運動競賽，如各級學校女子壘球聯賽、陽光女孩南區排球對抗聯賽等，亦辦理不分性別或可男女混合組隊參賽之體育活動或運動競賽，如學校民俗體育推廣活動及競賽、啦啦隊、熱舞、拔河等。</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>有關我國公共運動設施之設置，係以各族群、各年齡層及不同性別民眾皆得以公平、無差</p>	<p>公共運動設施主要係提供全國民眾參與運動使用，不</p>	<p>體育署已編撰「性別友善運動設施空間與</p>	<p><input type="checkbox"/>短期 <input checked="" type="checkbox"/>中期</p>	<p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤</p>	<p>紀錄：(四)有關教育部所訂女性</p>

	<p>別地進入運動設施空間，並使用其運動器材設備為原則。而各場館附設廁所、更衣室、浴室等提供公眾使用之衛生設備，係配合內政部訂頒之建築技術規則、無障礙設施相關規定設置，據以區分不同族群、性別之使用民眾，提供任何族群均可公平合理取得與享有參與運動的機會。</p>	<p>分性別均享有平等場地使用權，體育署將持續輔導地方政府營造友善性別運動環境。</p>	<p>環境規劃指引手冊」並公布於官網供各地方政府參考，持續輔導地方政府於辦理運動場館空間規劃及營運管理時，將性別友善空間規劃(如照明、哺乳室、性別友善廁所等)納入整體考量。</p>	<p><input type="checkbox"/>長期</p>	<p><input type="checkbox"/>解除追蹤</p>	<p>和男性都能平等使用體育設施之行動一節，請再行檢視案內填列「無涉及特定性別」之合宜性，本指標列為繼續追蹤。</p> <p>說明： 有關「政府應確保女性和男性都能全面的平等使用體育運動設施」一節，公共運動設施係開放所有性別民眾皆可使用，個別使用者應評估自身能力，挑選適合參與之運動及場地。另因本指標之行動方案係本署持續推動項目，故建議將時程及管考建議改</p>
--	--	--	--	-----------------------------------	-------------------------------------	---

						為中期自行追蹤。
學校體育空間以往規劃主要以男性觀點出發，對女性偏好的運動型態則被壓縮在狹隘且重疊的空間，如室內場館的羽球場、桌球室、舞蹈教室等。女性學生使用運動空間在刻板印象中，因男性的運動能力優於女性，運動設施的規劃與配置較少顧及考量女性使用經驗及需求，間接排擠女性使用機會，導致使用校園運動設施的性別比例和頻率失衡。	依據教育部體育署補助推動學校體育運動發展經費原則規定，修整建運動場地時，應調查全校女性教職員及學生意見並納入規劃設計，以期符合女性運動需求，並應於成果報告中，針對男性及女性教師、職員、學生分別評量滿意分數，以期達到性別平等使用運動場地之成效。	對使用安全性及便利性進行滿意度調查，不同性別學生、教職員及民眾之滿意度均達 <u>80%以上</u> 。	<input type="checkbox"/> 短期 <input checked="" type="checkbox"/> 中期 <input 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	紀錄：(三)有關教育部所訂運動場地滿意度指標，請調升滿意度至 80%以上。 說明：配合辦理。	
為全面促進女性參與運動，並提升男女性運動員平衡，全面平等使用體育運動設施，改變運動和休閒娛樂領域的刻板行為，除透過《推廣女性參與體育運動白皮書》推廣，應可透過其他管道和平台宣傳女性參與運動經驗、登上國際競技運動賽場的頂尖女性運動員分享其養成過程、經驗及具體成果，進而帶動女性參與運動的風氣。	一、積極促成女性選手出席活動，女性運動選手為主題，規劃行銷宣傳事宜，國訓中心以出版刊物方式，擇適當主題採訪奧亞運國家培訓隊女性運動員，刊物除了紙本印刷，亦已電子書方式公開於國訓中心官網；不定期於國際綜合性賽會前，另做主題式影音宣傳。	一、國訓中心已於年度業務計畫中，已主題式邀請亞運國家培訓隊女性運動員進行專題訪問，並以刊物方式呈現宣傳，每年度至少 1 刊，並不定期配合國際綜合性賽會促成女性運動	<input type="checkbox"/> 短期 <input checked="" type="checkbox"/> 中期 <input 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	紀錄：(二)請教育部針對如何促進女性運動員之報導，增訂行動及關鍵績效指標。 說明：依紀錄新增本項。	

		<p>二、拍攝或採訪女性原住民、身心障礙選手參與運動資訊。</p>	<p>員出席活動，已達宣傳之效果。 二、拍攝或採訪女性原住民、身心障礙選手參與運動資訊，逐年提升採訪篇數，預計至 114 年，年度拍攝或採訪至少達 14 篇。</p>		
<p><b>人權公約施行監督聯盟：</b></p> <p>1. 我有兩個意見。第一個就是我們在講歧視的時候，請大家一定記得，我們有四種歧視，包括直接歧視、間接歧視、拒絕提供合理調整，以及性騷擾跟性霸凌，這四種都叫歧視。所以我這邊想要提出來的是，第三個拒絕提供合理調整的部分，因為我們現在要做的事情是促進女性參與體育，但是我們在體育這個領域當中，有一個刻板印象就是我們在獎勵這些體能優秀的人。但是我們在體育課的設計的時候，怎麼樣去顧及我體育項目不擅長，或者是我體能比較差這樣子的人，如果他在學校裡被老師冷語的話，他就不再參加體育活動了。所以不僅是限於身心障礙者，他有一些合理調整的需求，任何在體能活動上面比較弱勢的人，我覺得我們都應該幫他們設計讓他們可以親近體育活動的一些課程，這是有關合理調整的部分。</p> <p>2. 再來有關於騷擾的部分，因為國際上有非常多的報導，就是在女性的職業體育活動當中，她的教練對於這些選手的性騷擾、性侵犯案例非常之多，我不覺得臺灣是一個例外。那我們在這個部分就會牽涉到，我們從學前教育到我們的大學教育當中，有非常多的體育老師，還有外聘的體育教練，還有各式各樣球隊或者校隊</p>			<p><b>綜合回應全部團體 教育部擬部分參採。</b></p> <p>針對不同教育階段及學生特質，分述如下：</p> <p>一、國中小階段：</p> <p>(一) 本署依十二年國民基本教育健康與體育領域課程綱要之實施要點，學習評量一節已敘明：評量應兼顧學生身心發展、個別差異、文化差異與特殊需求，給予彈性、適性的評量方式。如特殊需求學生的評量，可選擇較適合其身心狀況的項目來進行整體性的評量。</p> <p>(二) 爰上，體育課程應考量學生個別的起點行為與進步幅度，以診斷學習困難、培養運動參與及欣賞的興趣與行為習慣為原則，評量項目應包含認知、情意、技能及行為實踐，以呼應學生身體力行之理想；另依高級中等以下學校及專科學校五年制前三</p>		

的外聘人員，那這些人他會不會有一些性騷擾，那我們怎麼樣去管理這些人，讓這件事情不要在女性的體育活動當中發生。我覺得這個是教育部必須要很嚴肅的處理的一個題目。

#### 中華民國身心障礙聯盟：

1. 針對體育課課程調整的部分，我以個人的學生經歷的經驗去說明，其實我們可以去了解說，在國高中生這個階段裡面，男生就不用討論，他可能比較多喜歡的球類競賽或是田徑競賽等等，但是女生她可能比較不擅長在球類競技活動或不熱衷於球類競技活動，她就會選擇在體育課的時候，在大家的統一課程結束之後，她就會自己去旁邊散步或休息這樣子。但是其實以我自己求學的經歷中，我們學校其實有提供一套就是比較像是跳舞的這一種的那種運動器材，或者是說就是像現在Switch的那一種，比較是那種電子遊戲的那種運動的類型的，像這部分的話，女生同學到那種課程開始上課的時候，她其實會比去打羽球或是打籃球，她反而會大家會自動會跑去那邊玩那個跳舞的機器，那也是一種另類的運動。
2. 所以我會覺得說，可以建議未來，如果在一些補助器材的方面，因為現在其實這種新興的一些運動器材，不限於傳統的球隊競技或是田徑等等，也可以嘗試去看看現在是不是有其他的一些類似這樣的跳舞，或者是其他可以引起女同學更有興趣參與運動的器材，或許可以這是一個方向可以做參考。

年體育實施辦法第 10 條規定，掌握學生健康狀況，適時調整授課內容及運動強度、及第 11 條規定，學校應依學生成績評量相關規定，辦理體育成績評量。綜上，現行規定已包含相關規範，

#### 二、高級中等教育階段：

- (一) 依據十二年國民基本教育課程綱要-健康與體育領域，為使學生能適性學習，應依據學生多方面的差異，包括年齡、性別、族群、地區、學習程度、學習興趣、多元智能、身心發展、身心障礙、族群文化與社經背景等，規劃多元的分組合作學習，採用多元的學習策略與教學模式，爰高級中等學校均可依據課綱規定，視學生個體差異，落實差異化教學課程設計。
- (二) 承上，教師可運用多元的健康教育教學方法、採用多樣化的體育教學方法、模式或策略，透過分段或連續步驟的解說與示範、練習與回饋，結合生活經驗與基礎技能的學習，設計適合學生的體育課程，以協助學生習得運動技能與促進運動參與，並養成學生終身學習與終身運動習慣。
- (三) 本署持續透過體育學科中心辦理教師增能研習，並研發相關教案，提升教師專業知能，讓教師應充分發揮自身之教學專業能力，了解每個孩子的學習狀況並評估每個孩子的個別需求，以適當的教學方法，提供適合學生之課程內容。

#### 三、特殊教育需求學生：



- (一) 依據「十二年國民基本教育特殊教育課程實施規範」規定略以，集中式特殊教育班之課程包含語文、數學、社會、自然科學、藝術、綜合活動、科技、健康與體育及特殊需求等領域，應依學生之能力與需求彈性調整領域節數，惟各年級之學習總節數不得減少，以保障其受教權利。又，學生在體育科目有學習功能缺損情形者，得以適應體育實施之。
- (二) 復依「十二年國民基本教育身心障礙相關之特殊需求領域課程綱要」規定略以，定向行動學習重點說明，學習定向行動涉及肢體功能，如果學生肢體功能不佳，宜與功能性動作訓練科目結合。定向行動的學習與一般學習領域也有關，例如：概念發展與統整，與數學領域有關，行動技能與健康與體育領域有關，教學時需與一般學習領域配合，以利學生習得定向行動能力。又，功能性動作訓練學習重點說明，功能性動作係指生活相關的動作技能，本科目的學習重點為運用功能性動作技能參與生活作息與學習活動。功能性動作訓練的實施應經專業團隊評估，並視學生需求，結合其他相關之特殊需求領域科目或健康與體育領域課程等合併實施，促進體適能及健康。
- (三) 體育署 112 年 3 月 3 日函發布之「學校設置友善籃框籃球場建議事項」，已請學校設置友善籃框球場應尊重不同性別及特殊需求學生之個別

差異，促進所有學生之平等使用。另體育署已提供有相關補助型計畫，可由學校視學生特殊需求及體育課程教學之需要，提出購置適應體育器材之補助申請。

(四) 綜上，本部持續落實特殊教育課程實施規範及身心障礙相關之特殊需求領域課程綱要規劃適當體育課程學習重點。

- 四、體育署將持續辦理體育教師之增能活動，增進體育教師之專業發展，培養其創新教學活動設計與友善多元適性調整課程之能力。
- 五、為確保高級中等以下學校對於校園內，對於其他聘任、任用、進用或運用之運動教練，善盡管理之責，落實校園安全防護，體育署訂定發布「高級中等以下學校外聘教練之進(運)用及不適任通報注意事項」，重點內容為透過契約或約定書之訂定，載明約定外聘運動教練職責內容及消極資格等事項，另規範學校定期至「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」查詢進(運)用人員有無不適任情事，期杜絕不適任人員進入校園。
- 六、體育署表示有關運動教練義務，亦建議納入契約或約定書範疇，包括遵守教育法令，保障選手(學生)之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，於輔導或管教選手(學生)時，應引導其適性發展並發展其健全人格，使選手(學生)不受任何體罰及性平事件，並避免身心受侵害。學校運動教

	<p>練如有違反相關法令、行政規則或聘（契）約規定，經調查屬實者，除應視情節輕重，納入考核、懲處或予以停聘、解聘或不續聘及通報作業，以健全學校體育運動正向發展。</p>
--	--

## 第 71 點、第 72 點 祭祀公業

## 第 71 點

國際審查委員會關切，2008 年《祭祀公業條例》將該條例施行前存在的祭祀公業派下員資格和繼承問題留給每個祭祀公業的內部規約，這些規約總是將女性排除在派下員資格和繼承權之外，並規定了一條預設規則，如果不存在此類內部規約，則指定男性為繼承人。國際審查委員會注意到，政府承認該條例與 CEDAW 不符，並進一步關注 2014 年修正提案之允許婦女繼承祭祀公業土地的修正案只涉及預設規則，使大多數祭祀公業可以繼續排斥女性。國際審查委員會注意到，政府代表在對話中承認，祭祀公業在臺灣覆蓋了大量土地。因此，國際審查委員會認為這是臺灣婦女獲得土地的嚴重障礙。

## 第 72 點

國際審查委員會敦促政府修訂《祭祀公業條例》的修正草案，以追溯適用性別平等原則，使其涵蓋所有祭祀公業，包括 2008 年之前成立的祭祀公業。【內政部】

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
內政部(宗教及禮制司)	<ol style="list-style-type: none"> <li>依「祭祀公業條例」第 4 條第 1 項及第 2 項規定，條例施行前派下員之繼承，以男性為主。</li> <li>憲法法庭「112 年度憲判字第 1 號」判決略以，因上開規定未涵蓋設立人其餘女系子孫部分，牴觸憲法第 7 條保障性別平等意旨。上開祭祀公業設立人之女系子孫，尚未列為派下員者，均得檢具其為設立人直系血親卑親屬之證明，請求該祭祀公業列為派下員。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>短程：           <ol style="list-style-type: none"> <li>內政部依憲法法庭之判決意旨，於 2023 年 6 月 20 日令訂頒「憲法法庭一百十二年憲判字第一號判決日以後女子派下權申報變動及補列之處理原則」，並自 2023 年 1 月 13 日生效，作為各界及地方政府辦理祭祀公業女子依憲判請求列為派下員之依據。</li> <li>內政部依憲法法庭之判決意旨，經通盤檢討修正該條例，於 2023 年 8 月 18 日函送行政院，將配合行政院審查期程，辦理後續修法推動</li> </ol> </li> </ol>	完成「祭祀公業條例」修法。	<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	

		<p>作業。</p> <p>2. 中程:完成「祭祀公業條例」修法。</p>				
<p><b>台灣伴侶權益推動聯盟：</b></p> <p>1. 內政部在修法上的意見提到的都是112年憲判字第1號，伴盟這邊想要就修法這邊補充一點意見。第一個，112憲判字第1號的範圍，它其實只限於祭祀公業條例第4條第1項後段，無規約或規約未規定者，它沒有及於祭祀公業有規約者。就是如果祭祀公業直接以規約去排除掉女性權利的情況下，其實不在這個憲法判決的範圍內。但是如果依照結論性意見來看，其實直接以規約來排除女性權利，這個侵害可能是更為嚴重的，所以建議這部分修法的時候，應該要一定的參酌結論性意見，全面保障女性作為派下員的權利，禁止祭祀公業以任何直接或間接的方式剝奪女性權利。</p> <p>2. 第二個部分，我們現行的祭祀公業條例，它使用第4條它使用的，還是用男性父權本位的招贅字眼。其實招贅婚部分在民法已經早就廢除掉了，而且它跟同婚是沒有辦法接軌的，因為同婚並沒有嫁娶或招贅的概念。那伴盟也是建議說，祭祀公業條例在修法的時候，應該要全面檢討涉及婚姻跟性別的規範，避免祭祀公業的子孫因為締結同婚，或是後續的性別變更，被排除派下人的資格。整體修法方向應該是確保，祭祀公業設立了全體的後代子孫，不分性別、性傾向、性別認同、婚姻狀態，都享有同等的權利，這樣才能夠符合結論性意見第72點提到的性別平等原則使用。</p>			<p>機關參採及不參採之回應說明：</p> <p><b>【內政部】</b>已參採，並修正行動回應表，說明如下：</p> <p>1. 內政部依憲法法庭「112年度憲判字第1號」判決意旨，檢討修正祭祀公業條例（以下簡稱本條例）施行前女子繼承派下權相關規定。有關本條例第4條第1項前段，涉及規約訂有本條例施行前，僅限男子得繼承派下權部分，依司法院釋字第728號解釋，基於私法自治，本條例施行前已存在之祭祀公業，其派下員依規約定之，應予尊重，且本次憲法判決並未變更該解釋，爰維持祭祀公業規約有規定者從其規約規定。至本條例施行後，本條例第5條明定派下員發生繼承事實時，其繼承人應以共同承擔祭祀者列為派下員，不因性別、姓氏而有差異，即不得以規約排除女性繼承派下權利。倘規約內容抵觸本條例者，應依本條例第5條規定辦理，並輔導變更規約。內政部於2023年8月18日將相關修正條文函送行政院審查，後續將依行政院審議結論辦理。</p> <p>2. 有關民間團體提出本條例修法應全面檢討涉及婚姻及性別規範之意見，內政部就本條例修正條文已刪除招贅婚相關規定，以落實性別平等原則。</p>			