

行政院性別平等會第 35 次委員會議會前協商會議紀錄

壹、時間：115 年 3 月 30 日(星期一)下午 2 時

貳、地點：行政院第一會議室

參、主持人：林執行秘書明昕

紀錄：曾于庭

肆、出(列)席人員：詳如簽到表。

伍、主席致詞：略。

陸、報告案

第 1 案

提案單位：本院性別平等處

案由：本會第 34 次委員會議決議事項暨歷次交議分工小組研議事項之辦理情形，請鑒核案。

決定：

- 一、本案洽悉。
- 二、擴大國家婦女館空間案，請衛福部先行盤點跨部會協調需求，通盤研議婦女館之法源依據、組織定位及預算常態化等議題，並補充規劃期程，以完備其運作機制與永續經營基礎。
- 三、有關《體位區分標準》修正案，請國防部及內政部參採監察院國家人權委員會與民間團體之專業意見；另請內政部加強與政策利害關係人溝通討論，並補充研商會議民間團體意見、決議及後續規劃辦理情形。
- 四、有關「建立跨部會性別暴力防治調查研究中心」案，請衛福部確實依照建置期程，務求於 115 年成立及 116 年起啟動相關調查與研究計畫，並請監督地方政府相關推動情形，如調查人員培訓及品質要求等。
- 五、本會歷次交議分工小組研議事項
 - (一)第 1 案「大專校院系所專任教師任一性別比例過低之具體改進策略」：本案提報至本會第 35 次委員會議。

- (二)第 2 案「經濟部產業技術司停止參與 OECD 科技政策委員會 (CSTP) 相關計畫活動一事」：本案已由經濟部、國科會與外交部合作，爭取參與 OECD 科技政策委員會(CSTP) 之機會，未來請積極促進性別議題融入相關會議活動，本案解除列管。
- (三)第 3 案「檢討『地方制度法』第 33 條有關婦女保障名額辦理情形」：請內政部持續關注女性參政人才培力，以及修法後之配套措施及影響效益，本案解除列管。
- (四)第 4 案「勞動部日前表示將研議放寬外籍幫傭政策，建請勞動部及相關部會就此一政策放寬進行就業市場衝擊影響評估、性別影響評估，以及人權影響評估」
1. 請勞動部協同衛福部參考委員意見，就政策推行前後，各類家庭申請結果、居家托育與家事服務人員就業影響，每年定期統計比較分析，瞭解對前述人員就業市場之衝擊、是否排擠特殊家庭及既有長照需求人力等，定期檢討並視情形滾修配套措施。
 2. 有關幫傭及看護之區別，如有必要請用書面或口頭方式向委員說明，並使民眾瞭解清楚。
 3. 本案提報至本會第 35 次委員會議。

第 2 案

提案單位：本會就業及經濟組

報告單位：金管會

案由：促進上市櫃公司員工性別薪資資訊揭露相關規定及作法，請鑒核案。

決定：

- 一、請金管會於簡報中補充現行推動情形、未來策進作為及期程規劃，包括參考國際先進做法，透過鼓勵、強制及評鑑等政策工具，循序促進不同規模上市櫃公司揭露性別薪資差異；持續優化揭露項目，納入不同職級員工薪資性別差異；研議配套措施要求企業針對性別薪資差距較大情形，提出具體改進措施；研擬定期公布薪資相關性別統計分析報告，以監測企業薪資透明化及薪資性別平等落實情形。
- 二、本案列為本會第 35 次委員會議議案。

第 3 案

提案單位：本會衛生、福利及家庭組
報告單位：衛福部

案由：打造具性別觀點之長期照顧十年計畫 3.0，請鑒核案。

決定：

- 一、請衛福部於後續推動長照 3.0 時，強化不同性別、各生命週期及不利處境者（如多元性別者、原住民、身心障礙者、農村偏鄉等）需求之分析與研究，並據以調整資源配置，以提升政策效益。
- 二、此外，為打造性別友善職場環境與長照服務，請強化長照人員之性別敏感度，透過訂定作業規範、辦理教育訓練，以及發展長照性別議題之教案，並於相關機制系統性納入多元性別議題（如性別歧視、性騷擾申訴處理機制）；另於導入智慧照顧與科技輔具時，應蒐集不同性別之使用經驗及需求差異，據以滾動調整服務內容，俾建構完善且具包容性之長照服務體系。
- 三、本案不列為本會第 35 次委員會議議案。

第 4 案

提案單位：本會環境、能源與科技組
報告單位：環境部

案由：第四期國家氣候變遷調適行動計畫（116-119 年）融入性別議題之規劃，請鑒核案。

決定：

- 一、為利各目的事業主管機關將性別觀點融入各領域之行動方案，請環境部補充第四期國家氣候變遷調適計畫（116-119 年）涉及性平議題，如不同性別及不利處境者平等參與風險評估及調適相關決策、資源配置及能力建構之機會，以及建立相關性別統計分析機制等。
 - 二、另針對簡報資料中公聽會辦理情形，請補充不同性別及不利處境者參與國家調適計畫情形，包含參與者之性別統計及性別分析，以及參與者意見及回應情形等。
 - 三、本案列為本會第 35 次委員會議議案。
- 柒、臨時動議：無。**
- 捌、其他指示事項：**有關報告案第 1 案「為健全『台灣國家婦女館』之法源、組織層級與定位、資源配置及永續發展案」，秦季芳委員所提台灣國家婦女館未來如何活化運作及組織定位發展一節，請衛福部併同參考研議。
- 玖、散會（下午 4 時 30 分）。**

委員發言紀要

壹、報告案

第 1 案

提案單位：本院性別平等處

案由：本會第 34 次委員會議決議事項暨歷次交議分工小組研議事項之辦理情形，請鑒核案。

委員發言紀要

王兆慶委員

有關體位區分標準案，兩週前剛好我參加內政部政務次長與大約 10 個跨性別權益團體召開的意見交流會，因為我是內政部性別平等專案小組的委員，所以他們請我列席去瞭解這個議案。經查詢體位區分標準相關資料，我有 2 個建議給主管機關國防部與內政部參考：第 1 個建議是，表面上這案的爭點是跨性別，特別是指 MTF (Male to Female)，就是我生出來是男性，但我認為自己是女性，而且我也活得像個女性。這種跨性別要不要當兵、當替代役或免役的問題，我認為只是表面上的爭點。那天聽完座談會，我認為真正核心的爭點是跨性別權益團體希望「我認為我是跨性別」、「我是 MTF」這件事不需要醫療專家來證明，我自認為我是我就是。我看過一部 FTM 的紀錄片，那位 FTM，就是他出生是女性，但他認為自己是男性，他花了整個青少年到成年，大概十幾二十年的時間發現自己想要當不一樣的性別，然後又害怕自己被家人和同事排斥，但又掙扎怎麼調整自己的外觀，選擇自己的偏好、興趣。那位 FTM 從小就跟他弟弟搶玩具車、搶藍色的衣服，所以那個自我認同的建構，我相信這有一定自主性的程度。但那天座談會，精神醫學會的態度是 No，你是不是跨性別不能由你自己決定，要經過我們精神醫師連續 12 次一年的門診，才能診斷你是跨性別者，我認為這才是真正的爭點。我給主管機關的建議是，你們可能要努力說服跨性別團體，到底為什麼你們堅持精神醫學會的論點。如果你可以把這兩個立場命名的話，一個叫做「認同自主主義」，一個叫做「醫療鑑定主義」，為什麼內政部、國防部堅持醫療鑑定主義，而不是認同自主主義，要有一個解釋的論述，對方才會接受。如果沒辦法讓對方接受，我認為有個折衷的辦法，比方說就不要連續 12 次診斷，

可以折衷一下，6次診斷好不好？或還有一個做法，就是找2位醫生同時開精神鑑定證明說你是跨性別者，這樣我覺得就可以了。第2個意見是，我發現體位區分表有一個bug，就是剛剛討論的問題，是在體位區分表第189項，被命名為「性心理特定狀況」，這個特定狀況可以免役或是服替代役，這個還在爭論，但它叫做「性心理特定狀況」，可是你看它的操作性定義其實分成3種：性別不安、性偏好症及其他性障礙症。性別不安就是跨性別，我剛剛提到有另外一層爭議，但性偏好症我查了一下就是暴露狂，暴露狂不要當兵，我想大家也都覺得比較可以，畢竟暴露狂也沒有團體出來爭取，但第3個「其他性障礙症」包括「勃起不全」。如果你把勃起不全與跨性別放在一起，決定他們要當替代役或免役，是一件非常奇怪的事情。勃起不全根本就可以當一般軍人，我們照樣可做體能訓練，照樣做射擊訓練，所以不要把其他性障礙症，特別是勃起不全，放在性別不安同一個範疇裡面，然後說要一起不要當兵。

秦季芳委員

先前我曾參與內政部、國防部與役政司一起開體位區分標準草案的討論會議，我覺得最大的問題是需要一個客觀的標準來決定這個人是不是免役、替代役或常備兵的狀況，可是很顯然跨性別團體非常堅持要回到免役的狀況，但問題是如何界定是一個跨性別的人。我也在會中特別提到，像川普上任後，他的政策反對跨性別者服役，導致不僅是服役權益被剝奪的風險，更因被迫離開軍隊而失去退休保障。所以如果一個人的性別自我認同在人生中是會流動的狀況，一旦被變成免役的體位，其實他在軍隊裡可能直接就要離開，也會影響他的工作權。我私下跟部分民間團體溝通說，如果有的人真的也想當兵或擔心免役造成對其的其他負面影響，是否多考慮跨性別者諸多對環境不夠友善的顧忌，在他可能要當兵的時候，我們不是應該追求把環境準備到對所有人都是友善的嗎？若一直強調讓他們免役，可能改善環境友善性問題就不會再被看到，這是我比較擔心的一點。另外，也會被貼標籤，說跨性別的人就是不適合當兵、不能當兵，衍生其他污名化問題，所以背後會產生的問題也挺大的。對於想在軍隊任職、或不符免役標準而須服役的跨性別者，我們要設想怎麼樣幫忙他們，而不是將他推到免役就解決了。我比較擔心的是，我知道有些支持跨性別者權益者不斷去電騷擾承辦科別的公務員，這實在非

常不妥。任何民間團體，參與政策討論有需要遵循的程序，以及提出要求參加相關會議討論，但去騷擾公務員，這是讓我感到很難過的做法，因為完全無濟於社會溝通也影響公務的運作。所以我非常贊成王兆慶委員說的，我們應該好好去討論，要用什麼樣的標準去界定這樣的身分。因為這部分會跟社會提出討論，也是因為監察院提出免役率偏高及免役公平性不足之意見議題的糾正案。我們應該一起想辦法改善，所有人在進入兵役的所有檢查，各方面手續可以更友善、更尊重大家的隱私，將來在執行和職位可能性的安排，整體制度要更完整，而不是只有著眼在跨性別者能不能當兵，而到底什麼樣的標準是雙方覺得比較折衷、可以接受的狀況，如果雙方都只有堅持你一定要聽我的，就沒辦法得到共識的結論。我也要幫公部門的人加油，希望可以更快研議出一些更好的標準。

另外在「大專校院系所專任教師任一性別比例過低之具體改進策略」案，其實教師源頭，須在高等教育的學校與研究所端就要培養人才，所以剛剛薛文珍委員提到暫行特別措施。北歐在 20 幾年前，就已開始針對單一性別特別少的科系或領域，另外設立獎學金與講座機制，以吸引這些人來加入學習及研究深造，讓各個工作或研究的單位才會有不同性別的人才來源，也就是教育部可能先想辦法如何鼓勵公立大學有這種獎學金或講座的機會，設立相關機制去鼓勵他們。我們知道從現在看「管漏現象」，就是從大學到研究所到博士，整體其實是女性比例越來越少，有些領域的性別差距又更大，現在要聘人就很難聘，這方面再請留意從培育人才到發展及任職就要開始著手訂定措施改變此一現象。

吳惠玲委員

針對討論案「建立跨部會性別暴力防治調查研究中心」案，衛福部提到調查研究中心業依委員建議，就成立諮詢委員會人數及教育訓練方式納入研議。我想要就教衛福部，針對教育訓練方式的研議，目前是否有一個比較明確的方式，可以讓我們瞭解具體的做法。

衛福部提及內容聽起來跟之前報告的內容是一樣的，沒有任何依委員的意見做調整，但是我的任期就是這一屆，我對於這個制度念茲在茲，因為我是第一線工作者，我協助政府做社會局的性騷擾防治工作，我也做勞動部的性騷擾案件調查，我做那麼多的案件，身為第一線工作者，我真的非常希望看到

國家的這個所謂「跨部會性別暴力防治調查研究中心」，是一個真的跨部會，針對調查防治涵蓋性平三法，而不是只有家庭暴力防治委員會。事實上性平三法涵蓋衛福部的性騷擾防治審議會，教育部的性別平等教育委員會，勞動部的地方政府就業歧視委員會，有好多個委員會都涵蓋到與性別議題要作判斷基準的專業領域，但我們只針對家庭暴力防治委員會去做教育訓練，我覺得有失跨部會國家層級計畫案的格局，所以在我卸任前，還是希望再一次的懇求，跨部會的國家計畫，應該把行政調查全部納進計畫裡，好好去訓練最基層的調查專業人員，甚至各個委員會的委員，因為這涵蓋到性騷擾案的判定。這些人員都相當於執行準司法，相當於法官的工作，可是目前第一線執行的狀況是判斷出來後再審查，或是再申訴，或是後面再提救濟程序，但前面的調查被推翻，後面的重新認定，對於前面被推翻的調查小組成員，完全不知道他前面的見解是被推翻的。我認為在這個專業的部分，國家應該要有一套制度，而不是讓大家放牛吃草。我希望這個聲音國家能夠聽到，因為我們是第一線工作人員，真的很希望國家把整個處理機制品質提升。我希望我們政府能夠看到中央及地方的資源落差，地方的資源真的是非常的少，光是專業調查人員 3 天的訓練課程，法律課程全部由教師背景的人來教，我們第一線工作者覺得很怪，是地方沒有法律人才可以教這樣的課程嗎？中央應該有一套針對地方的師資，由中央來訓練，讓地方也有師資，而不是所有的師資由中央分配到各地。高雄已經算是直轄市，往花蓮、臺東這些偏鄉真的找不到師資，所以政府要去看到訓練資源城鄉差距的問題。

楊幸真委員

我想要請教歷次性平工作小組研議事項序號 1「針對大專校院專任教師性別比例過低的具體改進策略」的提案，這個部分不管是教育部、內政部及國防部在這次報告及研議過程中，都不斷精進辦理情形，目前要解除列管，這部分沒有問題，只是關切後續是否需要持續追蹤，因為有一些辦理情形還在研議。過去我們知道，大專校院的老師有一種特殊性，就是一旦聘任後，一日為師大概就是終身為師，聘任後要再更動有挑戰性。接下來的 5 到 10 年，面臨大專教師的退休潮，也許危機就是轉機，可能接下來這幾年，調整任一性別比例過低的特定系所是不是一個比較好的機會？解除列管後，後續追蹤是否有相關機制？

薛文珍委員

首先謝謝教育部，最是積極，只是在獎勵補助私立技專校院的部分，是不是只針對私立學校，公立大學是否也包含在內或有其他機制？另外，國防部與內政部已開始準備有一些行動，希望儘快如剛剛楊幸真委員提到的，能有一些指標，讓我們看到短期內可以發揮效果。至於內政部剩下 2 個系所，近期內應可完成。另外，政委或許可以協助的部分，是明年就又有一次 CEDAW 會議。勞動部的回應，很中規中矩，我們的確很在乎性別平等工作法的立法精神，在招募的時候，只准女性或只准男性來，這些都不是我們所樂見。只是當 CEDAW 在提到暫行特別措施時，到各大專院校該怎麼去執行，才不會讓公務人員有違法的疑慮，這件事需要更進一步，希望政委這邊能讓大家有一個推動的方法。因為在分工小組會議時，我們談過好多次，似乎性別平等工作法一直都是一個考量，覺得不能給予優惠或特殊對待，但在日本的東京大學都已經做得很成功，所以這一點希望政委可以協助。

姜貞吟委員

我想請教勞動部關於中高齡與高齡女性勞動參與率的部分，目前附件 1 資料中，只有 2023 年 12 月的勞動參與率統計，在特定的群體，特別是 55 到 59 歲、60 到 64 歲的部分，差距還是 26%與 25%，也就是女性重回就業市場的特殊性與障礙性還是沒有快速解決。我想請教是否有一個比較清楚的具體成效，比如 1 到 12 月看到勞參率性別差距是縮小的，還是有因為推動這個計畫而改善的？因為勞動部原本說明是規劃多項協助處置，提供個別化的就業服務，支援中高齡婦女重返職場，我想請問除了這個就業計畫外，個別化的一些就業服務有哪些？是不是在這個計畫裡有比較清楚的 KPI 或追蹤機制，讓我們瞭解整體改善狀況？

另就放寬外籍幫傭政策案，我的看法是，家庭看護工推動多年，至今在整個就業市場產生的問題都還持續著，雖然有非常多進步及改善的地方，包括可以自由轉換雇主，但整體政策有關照顧私有化的問題仍然持續，現在又要把家務工作放寬外籍幫傭來處理，我們看到的是國家想要釋放女性勞動力，但在採取的策略上，卻還是用照顧私有化，也就是個別家庭自己處理的方式來回應，這好像不是我們想要的發展方向，當然裡面有非常多細節，涉及到人身安全，以及國內就業市場的衝擊，況且臺灣多年來有許多家事服務機構在

協助女性釋放勞動力，如果再推動放寬家庭幫傭政策，好像跟我們原本想走的方向完全不一樣，也會衝擊到已經運作多年的一些民間單位。

我記得看護移工應該不適用勞基法，已經多年來家事服務法都沒有通過。我想外籍幫傭是否也不適用勞基法？那他們的勞動權益如何被保障？也就是我們要再增加的是不適用臺灣勞基法的一群人，來臺灣協助我們照顧小孩子，以釋放我們的女性勞動力。

余秀芷委員

序號 4 辦理情形的第 3 項，有特別提到弱勢與特殊需求的家庭，想請教弱勢及特殊家庭的定義是什麼？與現在既有身心障礙申請外籍看護工的差異性到底在哪裡？因為針對 ADL 日常生活評量表評估為失能者，也是會有就業安定基金收兩千元的優惠，所以我不知道在這邊幫傭與看護的申請，對於協助弱勢及特殊需求的家庭，定義是如何劃分的？這條線劃在哪裡？

黃怡翎委員

幕僚建議提到會就放寬外籍幫傭政策對就業市場的衝擊進行影響評估，但我想再詢問，因為這項政策在推動過程產生大量在家庭內工作的勞動者，這些勞動者的勞動條件如何被保障？以及工作環境在私人場域，包含私人空間的人身安全問題、工時、是否會被要求做非原先申請的工作內容等，這些問題在過去僱用家庭看護工時就已經產生。未來正式聘僱的工作者，顯然這問題也必須面對，否則越來越多就業人口進到相對弱勢或不穩定的職場環境時，會創造更多對就業工作者的影響，尤其進來就業的也非常多是弱勢女性。除對我國就業市場的衝擊外，對這些工作者的權益如何被保障，有沒有其他可以進一步管理或追蹤的機制？這幾年我們也發現家庭看護工的性侵或性騷擾案件非常普遍，以及工時負荷、情緒壓力等，未來更開放的過程應多被看見。

剛剛講的因應措施，我們都知道，這幾年來其實就是在做這些事情，可是統計數字就看到這些人的保障還是不夠，所以剛剛提出的部分是要再提醒，這些人就是創造更多有風險的工作環境。剛剛提到很多都是事後補救，發生什麼事情後可以用 Line 去通知，但那都已經是發生之後的事情，可能已經發生性侵案件，然後發生相關侵犯人權案件後都有申訴的管道，或是說一開始就已經發給雇主手冊，可是經驗上雇主不會看這些手冊，影片就是放著讓它

播完，然後發生事情時根本不知道要怎麼做。實務上看到這個問題，我知道勞動部這幾年已經做很多因應，我也非常肯定我們願意一直去改變，但還是得面對這些問題是存在的，不是做了這些事情就不在，還是要去因應，未來有更多人在這樣的環境裡工作時，我們該如何去保護他們。

李安妮委員

我一直很好奇，一般民眾是否分得清楚什麼是外籍看護及外籍幫傭？沒有人說得清楚，他們只會覺得就是外勞，可是我們現在訂定很多細緻的辦法，我覺得這是在構陷人民，構陷雇主，也構陷受雇者，沒人搞清楚你在說什麼。當然我們也知道，根據上次彭婉如基金會做的調查，確實大概 20%的民眾有這樣的需求。我想問的是，唯一的選擇就是讓受雇者進到家庭，這是唯一的解方嗎？我們有沒有其他的替代方案？比方說，這些外勞受雇於一個機構，或由機構去指派鐘點家事服務。我們一直都朝一個解決方案，叫做「把他送到你家裡去讓你管」，可是這有風險，你要看護的，你給他去做家事，被抓到我就罰你。我就一直不解，我們對於這些 20%民眾的需求，唯一的方案叫做把外傭送到家裡去嗎？因為把外勞送到家裡去，問題就會很多，在第一線的問題真的會沒辦法管理。難道沒有第二個選擇嗎？剛剛我有提出一個可能的選擇，這個可能的選擇有沒有困難，有沒有去研究看看？我覺得如果現在這樣子做下去，真的是全民被政府陷害，每個人都要違法。我不知道能不能有一個辦法，好好想想是否有其他替代方案，有沒有困難也請告知。

因為我們是性平會，所以剛剛主席有特別提說希望聚焦在性平，我之所以會擔憂這個問題，就是我剛剛在講構陷人民，構陷的其實是家庭主婦。如果我今天聘了一個外籍幫傭，不是看護，那叫什麼？外籍幫傭在家裡，但除了做幫傭的工作，又去照顧行動不便的老人或小孩，同時 6 點起來幫忙照顧早餐店，到時被起訴的或是被抓的就是女性。就是男人去外面做偉大的事業，家庭管理的事情就是女性。剛剛次長提到過去試辦的是特殊兒童的需求，那個也許真的需要 24 小時的看護，可是我們引進的叫做幫傭，臺灣過去不是沒有幫傭，事實上家事確實很多東西是規律的，不必 24 小時住在你家。我瞭解到有人確實是需要 24 小時引進家庭照顧，尤其是失智者，我自己在照顧失智的人，我最清楚有這樣的需求。可是家庭幫傭這件事情，先生都可以來幫忙，怎麼會需要聘一個人住到你家來當幫傭呢？我一開始就問，你到街上

去問民眾區什麼叫外籍幫傭與外籍看護？我自己都要很仔細去想，大家只會說他們就是外籍勞工。可是我們會根據這個去區分，幫傭去開早餐店，被檢舉就完蛋了，我覺得我們的社會不需要這樣，構陷一般民眾不清不楚，然後弄一個清清楚楚要照罰的東西出來，這樣子人民與政府間的互信也會失去。就剛剛提到信任的問題外，還有階級的問題。這個與性別非常有關係，我剛剛講的，犯規的首當其衝就是女性，家庭女主人，而外籍幫傭也是女性。

第 2 案

提案單位：本會就業及經濟組

報告單位：金管會

案由：促進上市櫃公司員工性別薪資資訊揭露相關規定及作法，請鑒核案。

委員發言紀要

顏玉如委員

我對於金管會整體報告沒有太大意見，只有兩個地方提醒，第一是金管會希望能就薪資的平均數與中位數進行揭露，中位數從統計學來看就是一個點，或許那個落點能去看到性別的分布差異，但如果還想看結構性的變化時，會比較建議同時納入四分位數，因為四分位數可以去瞭解這 4 個 Ranking 整個分布的一個概況，也許可以思考看看。第二個部分是金管會或許顧慮揭露這些特定女性主管比較稀少的公司薪資，會影響到公司營業秘密，我想這是一個過渡期，因為我們用非主管做為首先揭露的資訊，在性別隔離過程的結果，就是來自女性進不去主管，可是只看非主管這一塊，這種階段性不能僅以此而滿足，還是必須往前再去推進，否則並沒有真正看到結構性的差異。

陳月娥委員

我想請教金管會，目前針對同酬日只有勞動部的公告，但我想知道現在股票上市公司，究竟在非主管級的男女薪資差距是多少？第二個部分是在就經分工小組會議上也討論過，就是除非主管之外，我也很想瞭解針對主管的性別薪資差距到底有多少？因為上次開會就發現臺灣地區的同酬日，相對的性別差距又加大，到底要如何去真正有效的去改善與縮減，這幾年下來好像沒有找到一個有效的對策及因應方案，所以我們就很著急，有沒有更積極的策略

或更有效的方式，因為現在只針對上市、上櫃公司，臺灣地區其他中小企業的占比那麼高，所以你用漸進的方式，這個積極度好像不是很足夠，因為這個議題我們追蹤很久了。

第 3 案

提案單位：本會衛生、福利及家庭組
報告單位：衛福部

案由：打造具性別觀點之長期照顧十年計畫 3.0，請鑒核案。

委員發言紀要

Ciwang Teyra 委員

我想先肯定行政院推動長照 3.0 的努力，特別把性別平等原則納入制度的設計，根據目前的簡報，可以很清楚看到特別強調這些規範不能因為性傾向、性別認同而有差別待遇，這都是很重要的基礎。不過，就簡報資料來看，整體規劃好像比較集中在男女比例、照顧分工、反歧視原則這種比較性別二元的理解框架去思考我們的長照 3.0，我在之前的會議也有提過，就是我一直覺得多元性別高齡者，在使用長照服務時會面臨一些問題，比如說機構環境的不安全感，或長照人員對多元性別議題的敏感度不足，甚至包含出櫃的風險等，這些都還需要被認真思考，如何在長照 3.0 將多元性別高齡者的需求納入考量，甚至在制度設計上如何規劃，所以蠻想再進一步請教，現在是否有針對多元性別高齡者的需求去做盤點，或已有一些初步的服務模式、友善指引或權益保障相關的具體規劃？我想強調我覺得這個議題的關鍵不只是制度上的不歧視，而是怎麼在實際情境中讓多元性別的高齡者，可以安心的願意去使用長照服務，不然就有可能是資源在那邊，但他沒有辦法用的狀況。我可以理解相關政策很難一步到位，也需要時間去發展與盤點，不過因為現在這個資料還沒有看到一些比較具體的討論，就會想關心未來是否有具體的明確時程與後續安排。

針對多元性別高齡者的部分，針對長期照顧服務員的相關培訓，是否有相關的後續規劃，因為在之前的會議已經有提過了，期待能看到一些具體規劃，但好像沒有被回應到。

楊幸真委員

我上次在分工小組會議時有提到，長照服務整體受益者性別統計，除統計主要照顧者外，不曉得上次討論提到主要照顧決策者的部分，因為有時往往照顧者與照顧決策者是不同的性別，照顧的多為女性，可是照顧決策者有時是男性比較多，不曉得這個部分是否考量除主要照顧者外，主要決策者的性別統計也會納入。

顏玉如委員

我覺得這是一個非常重要的政策，我要回應剛才 Ciwang 委員提到，我感覺好像整個性別焦點比較集中在居服員，就是服務提供者本身，當然這是一個非常重要的議題，但我想隨著我們 1.0、2.0 政策的上路，誠如剛剛報告裡都有提到，有非常多的繼續教育等，是否有可能在 3.0 裡，除了將焦點放在服務提供者的性別敏感度訓練外，可以有更多的其他議題，比方說我個人比較關注失智議題，我非常高興看到有針對比較嚴重情況的失智者，包含日間照顧團家這些失智據點等，這是一個非常重要的環節，但很可能不僅是家屬送托失智長者的議題，包含嚴重失智者在家裡會發生什麼樣的狀況，導致他需要進到失智據點，或運用所謂的團體家屋，其實要有共案的概念。舉例來說，很多的老人虐待延伸家庭問題，因為現在進入高齡化，不論是非親屬對尊親屬或伴侶之間，有很多問題都來自失智議題，當他要從短期安置進入到品質照顧的過程中，實務上很多機構是不收的，像這些應該要更細緻的去從需求面可能發生的情境去做考量。第 2 個部分是我也很關心醫療外展，因為面對高齡化，會相對需要更多的醫療外展服務，高齡行動不便的女性有更多醫療服務輸送需求。我在日本看到很多醫療外展的醫師是年輕女醫師，而且這些年輕女醫師是用兼職的方式，也就是她同時在育兒，並透過這樣的外展方式工作，我覺得非常訝異，我不是說我們一定要推動這些模式，而是當我們在做這些系統時，要回到不僅是居服員個別訓練這樣子的單一思考。

秦季芳委員

過去 7 年發生 60 幾件與長期照顧相關的殺人案，還有居服員大幅流失的問題，也就是居服員留任率非常低，今天的報告看不出這樣的環境改變，還有

如何留住好不容易培訓的人。也就是說，照顧者如何進入這個體系，中間環節的缺失，像剛剛提到高齡的多元性別者，或是一些老老照顧的現象，他們如何在這個環境中可以把照顧者與被照顧者們順利的接住，避免再發生類似的悲劇之外，另外非常重要，居服員與照服員在培訓、留任及勞動環境，包含職業尊嚴、安全保護能有必須要有更多作為等，公部門若有做事，可以讓大家看到怎麼留住這些人的努力，因為現在高齡化社會未來的需求與問題只會增加。之前有長照的單位曾反應，有一位身心障礙者是男生，也是一位有性騷擾案例的慣犯，可是他一直堅持要女性居服員，派案單位就是不容許他更換男性居服員，造成處理上的困難，這也是一個很大的問題，到底有時在管理或規則上，如何讓這些居服員可以安心執業，或願意留任在這個位置上，希望未來各部會可以共同投入解決方案並有這方面努力成果呈現。

第 4 案

提案單位：本會環境、能源與科技組

報告單位：環境部

案由：第四期國家氣候變遷調適行動計畫（116-119 年）融入性別議題之規劃，請鑒核案。

委員發言紀要

秦季芳委員

非常感謝環境部的報告，但我比較想瞭解的是計畫形成之初如何納入弱勢群體、女性和多元性別族群的聲音，如果有納入的具體作為及期程，請提出具體證明。另外，就氣候變遷相關政策參與，以及蒐集利害關係人聲音與溝通等，這只是性別議題的一部分，在國科會召開環能科分工小組會議時已有討論過性別化創新，就是不管水資源、土地利用等 8 個領域，對於不同群體的衝擊，跟整個脆弱性及韌性建構的方式因應不同群體在許多方面會有一些區別及差異，而這些區別建立在非常多的細節處理上，須留意包含進行研究、採行相關措施及進行性別統計與分析等，所以我比較期待之後提出來的方案，可以有具體數據外，更希望細緻到採行相關措施時，可以說明是如何去瞭解這些議題及背後的事實證明，而不是單純提出需要而已，就更能很清楚的知道性別落差在哪裡，如何得出這些結論與想法，要有這些事實基礎研究，才

能回頭來做行動方案，也才能互相呼應，避免只聽少部分人的意見，好像讓一些利害關係人有發聲的機會，就覺得一定可以做出一個妥當的結果，這其實很危險。可以感覺到整個計畫在性別上的濃度是不太明顯的，希望未來可以看到更多說明。

李安妮委員

這個報告距離上次在環能科組會議的報告比起來，今天這個報告內容感覺單薄許多，我剛剛聽完報告，也問其他委員是否有從報告中看到性別議題？過去談到極端氣候，是否有在極端氣候議題看到性別差異？其實不管是氣候變遷、COP 或 UNFCCC，這塊領域可拿來參考的，我上次在環能科會議有提過，就是從利馬到貝倫的性別行動計畫，都有很清楚的性別行動方案，裡頭也都有 guidance，這兩個計畫都有精進作為，比方說利馬計畫談到簡單蒐集性別上的差異，可是在貝倫行動方案裡，就更細緻的討論要蒐集複分類資料等，這當然是最基礎的，還有決策參與的議題，以及環境相關的資金，可以怎麼 allocate 資金回應性別需求。利馬及貝倫這兩個性別行動計畫，都可做為規劃調適計畫時，怎麼去納入性別觀點的參考。環境部非常認真規劃這個氣候變遷調適行動方案，很可惜在性平會的報告缺少最重要的性別元素，建議參考利馬到貝倫的性別行動計畫及相關指標數據，精進今天的報告。

我要強調這個議題，在訂定這些行動綱領等的部分，不必再去琢磨說找了多少婦女團體及弱勢族群來開會。應該要檢視他們已進行與環境相關的議題是否已納入？這才是重點。因為所謂的 participation 及 percentage 多少，在性別主流化 3.0，多少女性參加是基本的，但最重要的是女性在哪個族群，在環境永續的場域裡的貢獻在哪裡？她的特殊性在哪裡？她在裡面如何呈現她的貢獻？我覺得議題的納入非常重要，而不只是人頭的計算，這是現在 3.0、4.0、5.0 應該要去考慮到的事情，參與的問題已經不重要，重要的是過往累積產生出來的議題。我要回應 Ciwang 委員提到的，也許找原住民來都是一些男性也無妨，但必須把他們累積的議題融入到我們的行動計畫裡。第二輪的發言，我語重心長的要講的是，我們常自詡現在已經進入性別主流化 3.0，它的意義不再是有多少的女性參與，而是議題多少被放進來，議題多少被看重，或因為有對議題的理解與思考，而去改變原來的一些 mindset。

Ciwang Teyra 委員

我在閱讀這個簡報資料，與剛才環境部回應時，我心中有一個比較核心的疑問與好奇，就是我們的在地知識在整個行動計畫中要怎麼被呈現？因為以原住民族為例，長期以來都有發展出一套與環境互動的知識，也長期面對很多環境變化，以及必須去適應環境變化，所以對水資源、生態變化、農作物、季節變動的理解，已經發展出一套很豐富的知識體系，因為各個族群的經驗都不太一樣，所以我想瞭解這些經驗是否可能被整合納入現在的規劃裡面，我也想強調原住民族女性在這種知識的累積、實踐及傳承也扮演很關鍵的角色，所以我想說是否有可能建議在後續規劃時有更推進的思考？在制度的設計，能讓在地的知識，比如剛剛提到的原民女性，或原住民族在地因應氣候變遷的知識可以納入決策考量。我剛才看到一些說明是針對脆弱族群保護的觀點，但事實上原住民族有很多經驗是可以貢獻的，不是只有被保護的議題，而是很多在地知識可能沒有機會被理解與認識，可以貢獻給臺灣的。

貳、臨時動議：無。

參、其他委員諮詢事項

秦季芳委員

在此想特別謝謝大家支持國家婦女館的提案，但還是希望進一步的推進。臺灣去年與今年在女力外交上，外交部也做非常多的努力與呈現。我們好不容易走到這裡，也希望可以有更好的場館來呈現我們過去到現在的努力，以為後人所承繼並持續前進，希望國家婦女館不單只是作為場地，而就國家婦女館及運作婦女館的婦女權益發展基金會在定位上是否可行政法人化，能做通盤的檢討及設計，然後好好的挹注相關資源，因為婦女議題及致力提升性別平等相關的成就，涉及到的不僅是單一的部會，合作的部會也很多，比方說這次女力外交，外交部給予非常多的支持，所以也希望不管在法規、相關的定位及預算等，持續給予支持，先前許多人的付出，臺灣值得有一個好的國家婦女館及組織繼往開來。

行政院性別平等會第 35 次委員會議會前協商會議

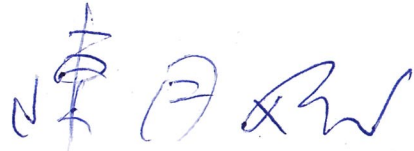
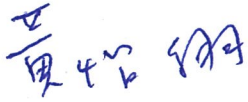

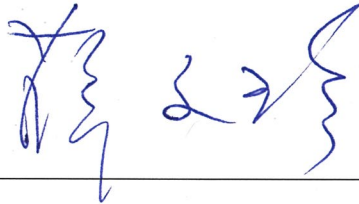
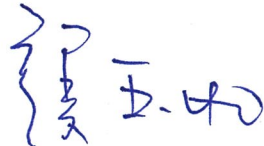
簽到表

- 一、時間：115 年 3 月 30 日(星期一)下午 2 時
- 二、地點：行政院第一會議室
- 三、主持人：林執行秘書明昕
- 四、出席者：

出席人員	職稱	簽名處
劉委員世芳	副司長	陳裕興代
林委員佳龍	公使	譚國定代
鄭委員英耀	專委	許慧卿代
鄭委員銘謙	副司長	許慧卿代
龔委員明鑫	副司長	許嘉玲
洪委員申翰	次長	李健江

出席人員	職稱	簽名處
陳委員駿季	副司長	劉去文代
石委員崇良	副司長	林千媛代
李委員遠	專委	王瑞文代
李委員洋	司長	賴顏琳代
葉委員俊顯	專門委員	謝偉毅
吳委員誠文	副處長	賴登亭代
曾委員智勇 Ljaucu · Zingrur	副處長	蔡期奇代
古委員秀妃	主任秘書	吳志能代

出席人員	簽名處
Ciwang Teyra 委員	
方委員念萱	(請假)
王委員兆慶	
余委員秀芷	
吳委員惠玲	
李委員安妮	
姜委員貞吟	
秦委員季芳	

出席人員	簽名處
陳委員月娥	
黃委員怡翎	
楊委員幸真	
薛委員文珍	
顏委員玉如	

出席人員	簽名處
吳委員志光	(請假)
杜委員思誠	(請假)
林委員映均	(請假)

五、列席者：

機關(單位)	職稱	簽名處
本院林政務委員明昕 辦公室		
本院陳政務委員時中 辦公室		
本院政務副秘書長 辦公室	參議	黃泰平
本院內政衛福勞動處	科長	鄭淑儀
本院教育科學文化處	科長	黃高云
本院外交國防法務處	科長	朱麗心
本院交通環境資源處		謝育輝
本院能源及減碳 辦公室		黃麟傑

機關(單位)	職稱	簽名處
內政部	科長 科長	李藝芳 廖淑芬
外交部	聘用人員	高萌君
國防部	少校副處長 少校科長 專門委員 少校人官	李正偉 連宗毅 鍾嘉珮 吳長輝
財政部	專門委員	林華苑
教育部	專門委員 專員	李惠敏 陳淑瑩
法務部	科員	林以晴

機關(單位)	職稱	簽名處
經濟部		<p>林美川 翁燕芬 柯詠</p>
勞動部	<p>次長 專門委員</p>	<p>李健鴻 游芸潔 康齡方 王麗豐</p>
農業部	<p>簡任技正 約用人員 技士</p>	<p>劉明文 陳怡柔 鄭哲明</p>
衛生福利部	<p>副司長 專門委員 簡任視察 副總巡長 科長 科長 科長</p>	<p>張淑娟 王怡玲 范金珠 陳嘉茵 張敏文 鄭若涵 王麗豐</p>

機關(單位)	職稱	簽名處
環境部	副組長 科長 技正	葉信良 林書庸 高球經
文化部		
運動部		
國家發展委員會	副組長	謝得志
國家科學及技術 委員會	科長	王凱石
金融監督委員會	副組長 副組長 科長	梁鈞財 陳季吟 陳韻如
原住民族委員會	副處長	吳朝忠

機關(單位)	職稱	簽名處
客家委員會	科長	張靜
行政院主計總處	科長	許云
行政院人事行政總處		
國家通訊傳播委員會	簡任視察	林如純
財團法人婦女權益 促進發展基金會	組長	黃夏詠

機關(單位)	職稱	簽名處
本院性別平等處	副處長	林秋農
	參議	李羽芸
	參議	郭勝華
	參議	謝博宏
	科長	尚靜琦
	科長	王子葳
	科長	蔡宏富
	諮議	容怡心
	諮議	吳吟
	諮議	翁承祖
	諮議	黃子琳
	諮議	賴如琳
	約僱人員	周怡君
	助理員	翁睿子
	約僱人員	李承融
約僱人員	黃聖雯	