

「各機關落實 CEDAW 第 3 次國家報告 73 點結論性意見與建議之回應表」審查會議紀錄（第 3 場次）

壹、時 間：108 年 1 月 4 日（星期五）下午 2 時

貳、地 點：行政院第七會議室

參、主 席：羅政務委員秉成

紀錄：張翊群

肆、出（列）席人員：詳如簽到單

伍、主席致詞：略。

陸、報告事項：

一、跨部會會議部分，各部會回應修正請於 108 年 1 月 31 日前回復本院性別平等處。

二、單一部會主辦會議部分，各部會回應修正請於 108 年 2 月 15 日前回復本院性別平等處。

柒、討論事項：點次 24、25：暫行特別措施。

決議：

一、請各機關參考委員、民間團體及性平處意見辦理。

二、點次 25 (b)：

（一）請教育部針對各級學校的女性教師、擔任高階行政主管或校長職的人數跟比例相對偏低一節，進行委託或自行研究分析，以理解成因與現況，再形成對策。

（二）請教育部針對提升國小、國高中女性行政主管及校長人數及比例偏低一節，參考委員及民間團體意見提出政策誘因，並設定對應的指標與預訂時程。

（三）請內政部警察專科學校將科主任統計資料納入回應表內容。

（四）請內政部研議鼓勵或獎勵女性從事警察工作之誘因與做法。

（五）請勞動部將產業工會、職業工會、全國性、地方性等理監

事性別統計分列，以具體掌握各類的性別比例。

(六) 請各機關檢視各點次與 SDG 指標之關聯性。

(七) 請法務部（含矯正機關）、內政部(警政署、移民署)就高階決策層級（簡任主管以上）彙整蒐集相關性別統計資料，若有人數差異懸殊現象，請分析原因並提出對策。

(八) 請性平處關注政務官及簡任公務人員之性別比例，並由相關部會提出對策。

(九) 請經濟部將原 25 (c) 國營事業之內容，移至 25 (b)。

三、點次 25 (c)：為提升公私部門決策參與性別平等，請各部會依本院性別平等處 107 年 11 月 7 日及 12 月 13 日召開會議之決議配合辦理：

(一) 各部會所屬委員會已達成三分之一性別比例者，請研訂提升性別比例，並將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定中規範(含達成期程○期：○年○月○日)。爰請各部會應於人權指標欄填寫上述「結構指標」內容，並應訂定明確「結果指標」(朝向 40%比例邁進)。

(二) 承上，如有特殊事由(如已於組織規定中明定、全數為指定機關委員或其他原因)，無法將上開規定納入規定者，可提出說明理由，經性平處檢視後得予以免列。

(三) 另針對尚未達成三分之一性別比例者，各部會應配合性別比例調查，並研議相關措施、修正相關規定或訂定暫行特別措施，依先前會議決議以兩屆任期內達成為原則，爰請相關部會填列人權指標具體內容，明訂可達成期程。

四、點次 25 (d)：

(一) 請內政部研議多重弱勢參政權之保障方案，並將相關方案納入 33c。

(二) 請農委會積極瞭解女性農會會員比例偏低之原因，並提出相應對策。

- 五、為提升國營事業及政府出資 1/2 以上財團法人董監事性別比例，由羅政務委員秉成帶隊，請本院性別平等處邀請本院性別平等會委員安排拜會經濟部進行意見交流。
- 六、為瞭解農會女性會員比例偏低之原因，由羅政務委員秉成帶隊，請本院性別平等處邀請本院性別平等會委員安排拜會農委會進行意見交流。
- 七、為瞭解因婚育離開職場之婦女回流職場情形，由羅政務委員秉成帶隊，請本院性別平等處邀請本院性別平等會委員安排拜會勞動部進行意見交流。

捌、散會。(下午 5 時 30 分)

發言內容

主席：大家好，今天下午繼續進行各機關落實 CEDAW 第 3 次國家報告 73 點審查會議，前兩次會議就已經進行點次有若干裁示與決定，請相關的部會機關在後面回應表配合辦理。此外性平處對各機關回應表也有提出相關意見，列為參考。

性平處：有關議事規則，每位代表發言 3 分鐘，兩分鐘短鈴、3 分鐘長鈴，聽到鈴聲請盡速結束。發言前請告知姓名、服務單位。

【24、25 點次】

性平處：重點在於審查委員會關切到我們沒有充分使用暫行特別措施，尤其在交叉跟多重歧視不利處境的婦女。24 (b) 是目前使用無效措施或是誘因，24 (c) 是認為使用暫行特別措施受限，可能我們對暫行特別措施認識不完全。因此他提到建議是 25 (a) 希望我們採取行動加強對暫行特別措施理解，用暫行特別措施特別在不利群體之女性。25 (a) 主辦單位是性平處，我們提到措施是為了協助部會研擬暫行特別措施，在 11/7 羅政委召開專案會議，性平處提供 24 項建議、部會自

行規劃 8 項暫行特別措施，供各部會參考。接著性平處在 12 月 13 日召開決策參與的專案會議，針對決策的代表性部分，也有一些相關決定，這也已經提供給各部會參考。另外，我們為了要強化各機關公務人員對暫行特別措施的認識，除了 106-108 年 CEDAW 提列為訓練重點之外，109 到 111 年會繼續研擬計畫並預計 109 年辦理種子人員訓練，約 100 人參與，整個教育訓練計畫到 111 年 7 月 31 日止。

主席：24、25 點次專家指出我國對於落實實質平等的暫行特別措施運用跟理解都有所不足。現在 24 點次提醒不足的地方有三點，25 (a) 性平處已經報告，採取相關提升暫行特別措施的教育訓練或認知，這已經有所處理，24 跟 25 (a) 各位有意見嗎？

人權公約施行監督聯盟：先針對人權指標的部分不管是結構過程或結果指標的分布，像 25 (b)

主席:25 (b) 還沒，等一下再討論，怡碧指出人權指標意義掌握跟應用確實有普遍性問題，等等請你指教，我們進入 25 (b)

性平處：25 (b) 審查委員會建議...(念會議資料)，這個點次因為涉及面向比較多，首先請大家參閱教育領域中的管理職跟增加女教授的部分有教育部、內政部提的相關措施。

主席：這個點次比較具體的指出，包括教育領域中的資深管理階層決策職位女性代表增加女性教授、外交人員、公司企業內高層女性團體的人數這部分涉及的部會有教育部、內政部、勞動部等。依序請教育部說明。

教育部：因為這領域很大，先就大學校長遴選做簡單說明，其次針對其他的層級學制，有關女性教職進用相關請同仁補充。大學校長遴選

的機制，我們對遴選委會有女性進用 1/3 的規定，我們籌組遴選委員會時就有這樣的規定；至於校長遴選的結果，並不是教育部可以特別去主導，因此遴選委員會法規上加強相關單一性別比例的規定。大學校長遴選，儘可能選擇時只可以藉由遴選委員會的機制運作。至於高中校長遴選，也是成立遴選委員會，委員會也是按照任一性別 1/3 的比例。高中校長遴選，106 年、107 年的報名人數，因為我們有分兩階段，第一是筆試，第二是面談；107 年有 98 人報名（男性 85 人 女性 13 人，男性占 87%、女性占了 13%），進入面談，男性 17 人 女性 3 人，107 年錄取 3 位男性 2 位女性校長，真正原因是報考人數女性少，這部分我們會利用各種機會宣導，鼓勵女性教師主任參加遴選。

主席：相關計畫實施內容指標如回應表填載，請各位表示意見

人權公約施行監督聯盟：在結論性意見 25 (b) 本身就清楚指出這項工作的人權指標結果指標應該是什麼，就是在管理階層當中決策職位的女性人數。有時候用絕對人數會看不出變化，因為分母、分子的連動關係，與其用人數，不如用比例，我們可以同時列絕對人數及比例，建議根據不同政府部門、層級來分列，女性占資深管理人員的人數比例，這應該是 25 (b) 最好的結果指標。至於現在寫在人權指標中，不管是過程指標，這 1/3 比方說寫在 25 (b) 的這些東西，都比較像是行動計畫或是工作內容，因為指標必須要可以呈現某一種狀態，這些東西如果都不能呈現狀態，應該是行動方案或工作內容，應該往前移到措施與計畫內容的部分。

主席：謝謝，怡碧的意思是現在過程指標有誤會，包括遴選委員會 1/3 以上應該是計畫措施不算過程指標？

人權公約施行監督聯盟：本來如果沒這樣的規定，希望未來有 1/3 規定，這很接近一種...要怎麼達到，需不需要做法規變動；若牽涉法規

變動，這個變動本身可以屬於結構指標，為了達到 1/3 目標必須修訂哪一些法律。不見得每一件工作事項都要變指標，這個 1/3 如果本來沒有規定，但我們自我期許未來 5 年內達到 1/3 規定，這個 1/3 的確會是 bench mark，我們當作指標；女性占遴選委員會組成之本身，變成指標，這 1/3 就是 bench mark，未來五年要達到 1/3 的目標。

主席：要動到修法是結構指標，沒有達到修法，已經有法律規定為滿足 1/3 也是指標，但不能稱過程指標的意思？

人權公約施行監督聯盟:還是可以稱之為過程，應該說那是目標，指標是指女性占遴委會之組成，男性當然也可以，就是要有分子、分母觀念，只要單一性別不低於 33%，這是我們要努力的方向，但性別比例本身是指標。

主席：請教現在國立大學遴委會組成已經有法規規定要佔 1/3?

教育部：是，這是既有的。

主席：既有的，有按照規定來做嗎?我是說實際執行?

教育部：有，每個大學、國立高中都是。

主席：我問大學部分。

教育部：大學都有。

主席：那就很難說是指標，現在規定、執行都是如此?

人權公約施行監督聯盟:建議已經達到或是現況，是要寫在背景與問題分析。計畫內容、人權指標是為了管考我們往理想邁進，其實已經做

好的，我們仍可以列管，因為擔心掉下來，現在女性都佔了遴委會 40-50%，未來四年是逐年下降也不 OK，所以我們可以留下指標

這時候覺得 1/3 野心太小了。事實上 CEDAW 審查委員提到很多次我們有必要維持 1/3? 有沒有可能趨近 50% 一半一半的方向邁進? 若要留下這指標、目標，我建議要提高 1/3。

主席: 教育部請教現行高級中學校長遴委會，是規定 1/3 單一性別比例? 實際執行這樣嗎?

教育部：也是。

主席：所以這看似現況哦，列為人權指標或是列為計畫內容有誤會，這應該背景現在就這樣做。若這樣做，這是遴選產出結果是校長。你們背景問題分析中看起來有羅列相關比例，這是一個需要注意的統計數字：國小行政主管級將近佔了一半，女校長 1/3，若統計母數國小女教師 7 成，這樣就不成比例，女教師 7 成，但女校長佔了三成，行政主管級一半，但國小來說勉強用 1/3 基本門檻，女校長達 1/3，這當中有沒有又不以 1/3 限制? 這女校長比例有無設定提高? 行政主管譬如五成提高到六成? 措施、計畫有何相對應作為，促成結果產出? 這結果產出在措施面就是你能不能提出所謂暫行特別措施? 這可能會比較對題，我察覺你們應該是沒把握? 不敢設定這個目標。

教育部：雖然有這麼多老師，但想當校長的不多，開出來的缺並沒有特別限制，問題是很多女性符合資格的人不願意出來選，我們也沒有辦法。

主席：我們把原因弄清楚，很多條件跟結構對他們來說影響意願，還是本身沒有意願，這是要釐清的。以 1/3 來說，國中國小可能都還勉強達到 1/3 標準。高中大學可能差多了，以高中來說，女校長比例 2 成

左右，沒有到 1/3。如果是逐步階段處理，先讓未達 1/3 的部分，暫行特別措施尤其是針對低標都沒達到的類型，就要採取特別做法，讓他達到至少我們說的 1/3 標準。高中的部分有無特別做法？可以鼓勵或增加女性校長人數？

教育部：這只能用鼓勵方式。每年報名幾乎都是 85%以上的男性，女性主任報名校長低於 20%，漸漸有提高。

主席：有無掌握為何報名人數懸殊？

教育部：女性考慮家庭，有的地區比較偏遠，女性不願意報名，我們出缺很多都是在花蓮台東，甚至離島，我想女性同仁可能生活上不是很方便。

主席：有無做相關的調查或分析？你剛剛說的合理講法，但我不知道占多少成因，真的是因為偏遠，女性同仁比較沒有意願，或是因為家庭因素讓他們不想兼這種行政職，或有其他原因，教育部有無成因調查？

教育部：沒有。

主席：有無其他建議？

婦女新知基金會：這部分我同意可以用獎勵的制度，比方說在計畫內容提到無論對地方政府、學校的補助款，可以是一個考核指標，女性比例提高就加分。這樣的獎勵制度，可以設定逐年達成目標，這是行政部門這邊比較熟悉，各校體系可以去考慮，如何訂出這樣逐年達成的目標值。只是作為獎勵制度，這可以做，不是扣分而是加分，學校也不會有怨言。

主席：因為現在計畫措施是鼓勵，鼓勵難以說是特別暫行措施，可以更進一步採取行政獎勵，獎勵一定是某種例外，特別暫行措施就在例外之下調整，有獎勵工具方法嗎？某校女校長任職的話，或是女性報名人數等等對於學校的補助，或是說女性校長若願意就任，有無補貼誘因？各位有無其他意見？想不到我也不知道怎麼想。

人權公約施行監督聯盟：舉大學校長為例，提一下過程指標、結果指標區別。若大學校長的資格之一是教授、博士學位，女生讀博士的比例一直都很低的話，我們可以想像大學校長女性比例就會衝不上來。你讀博士不是為了當校長，當校長一定要有博士學位，此時投入資源鼓勵女生就讀博士，本身就可以是一個過程指標。比方說博士生當中女性的比例，這就是個過程，因為不是真的可以 translate 到結果，我們結果是大學校長之中女性的比例，這是結果指標。我只是舉例，這樣大家可不可以區辨一下，過程與結果的關聯。

主席：你的舉例比較容易理解，如果要達到校長或高階行政人員的人數或比例提高，有一個前面問題是博士太少，因為設定了博士條件，過程上要把博士女性單一性別比例設法提高，後面才有機會提高校長、高階主管人員的比例。了解。

臺灣防暴聯盟：我想針對我們提到的，教育部說沒有方法，其實暫行特別措施有設定配額制，或是提供優惠、重新分配資源。如一個公費生，畢業之後，因為他是公費，必須要到偏遠地方就職，在類似過程中有教育部，或地方政府可以採取積極性的獎勵措施或是訓練，甚至兼顧他家庭的措施，我想是比較好的。如果我們有一些獎勵措施對於教育部從高中到大學這一塊會有什麼樣的困難點，或是培訓過程中這些專業人員的儲備人員養成會有困難嗎？這困難是什麼？突破，就是一個過程指標。

主席:我請教教育部，現在大學評鑑會把各學校主管級的性別比當作評鑑項目之一嗎？

教育部:不大確定，那是高教司權責，但性別比例應該訂定在法規中。容許我補充一點，特別是大學校長遴選是憲法保留的，大學自治的核心部分，所以教育部不可能在校長遴選上特別規定，要鼓勵是可以，但我們沒有這樣的工具，特別是在法律保留面，我不知道在行政規則、法規命令中可不可以去....我們對遴委會去做，但對校長本身似乎沒有做過什麼特別規定。

主席:所以評鑑有無列為評鑑項目？不知道。現在不是你的業務。剛剛NGO意見指出，還是要抓出暫行特別措施的要領，基本上不是以懲罰出發點，若用獎勵有何工具，可以促使結果實現，當然要先有工具，評估有效，那有效怎麼達成數量提升，回應表才能具體對焦現在專家指涉的，現在看起來都在說鼓勵的，就不是暫行特別措施，現在你們想不出有甚麼好的工具誘因，可以再檢討一下。教育部很多補助款、評鑑可以列這個為項目之一，我們幫忙想點子。

婦女新知基金會：主席，我覺得民間已經幫忙想很多點子了，不知道可不可以裁示教育部研議出可能獎勵措施，之後提報討論？

主席：這我會處理，但現場有點子貢獻的話，不然回去也盤點不出東西。

社團法人臺灣同志家庭權益促進會：我覺得主要是教育部沒有理解現況的結構、主因，如果原因是結構性因素，比方說剛剛提到城鄉差距、資源分配、社會性別角色等等，在這些原因的數據為何？針對結構性因素才可以提供進一步的協助與建議。

人權公約施行監督聯盟：剛剛教育部代表提了很多憲法保留、法律保留，我要提醒大家注意，事實上大法官在非常多號的解釋中，都肯認類似積極優惠措施，暫行特別措施就是積極優惠措施、優惠性待遇的合憲性，比方說原民加分、名額保留。未來進行這方面的訓練，這都是基本人權、法學概念的澄清，是否可以加進來？有很多針對暫行特別措施的概念課程，除了上 CEDAW 之外，可以直接從大法官解釋資料庫找類似案件，對公務員來說會更有說服力，證明說這觀念不管是國際或臺灣，我們自己的法學基礎有這樣的背景。

社團法人臺灣防暴聯盟：建議在下一次國家報告之前，可以先做幾件事情：第一，因為教育領域研究人才很多，是否可以針對這些結構性因素去做一個研究分析；第二，有非常多的措施可以用，在臺灣比較常見的是主席裁示提到的像是校園評鑑，是否可以將加分的議題，列為鼓勵，接著下一個階段去做更多的培訓，針對這群儲備校長、主管人才再去做培訓。

教育部：主席，因為現場會議資料很多，委員可能沒注意到會議資料第三頁 25 (b) 大學校長是否有相關獎勵措施，在前次會議已經有融入，已經把兩大項：女性教授層級、女性一級主管比例納入獎補助的性平指標，這是加分選項，沒有明訂要多少，因為各校屬性不同，綜合性 或人文、理工領域的大學，只要有逐年成長，就是加分項目，相關補助經費就會增加。列入評鑑，前次會議也有提過，目前不恰當的原因是部內推的是校務評鑑，系統評鑑回到各校辦理，校務評鑑涉及各校屬性，原則上六年一輪，這階段已經開始啟動，既然希望立刻獎勵，我們拉到另外的績效指標，目前不適合放到評鑑指標，以上。

主席：謝謝補充。大學部分的指標，今年是來不及還是不宜？校務評鑑的部分。

教育部:因為指標都已經經過學校跟相關學者專家討論，這是去年研商過的。

主席：除非說性質完全無法融入評鑑項目，今年若已經設定啟動來不及，因為這是四年期，這一期之後是否可以規劃看看?要當作中期或長期作為試試看，評鑑這一塊對學校多少有影響。現在回過頭來，高中好像沒有?

教育部:高中部分我在想，校長遴選是遴委會權責，現在問題是報名人數少，現在想到就是鼓勵變成獎勵，假設這學校出缺，我們國立高中學校報名一級主管女性報名多，校長就可以鼓勵、獎勵，還是要校長去鼓勵他們。

主席：可以再思考，補助費用或是嘉獎之類，找出一些工具提升現在人數比例不足。

人權公約施行監督聯盟:我們再建議政府能否掌握無論國私立大學、高中，校長之性別比做為評鑑加權項目。剛剛逸翔有找到資料，大學女校長不利原因是他們不會喝花酒，比起男性要募款是有不利因素，大家選大學校長就要找可以替學校募款的，這部分不是先天對女性不利而是女性不會做這樣的事情。國家控制的補助經費可以訂定暫行特別措施，女性校長性別這部分可以當作加權衡量的指標之一?

主席:這在特別措施中三個工具，教育部再想想，設定配額比例，第二提供優先或優惠待遇及第三個重新分配資源。要再看教育部相關政策工具、補助辦法有無影響。

臺灣人權促進會：我剛剛有聽到教育部說到關鍵，女校長要報名的因素是很個人的，剛剛說到如家庭、距離等因素，有提到要研究分析，

這有無可能透過問卷，針對有資格可以去報名參選出缺校長的一級主管去訪問他們願意、不願意的原因，我們才知道下一步怎麼做。

性別人權維護促進協會：在教育資源取得的部分，就實際上教授研究所的過程中，女性學生要來上課，小孩沒有人顧，他還是主要家務分工層面的照顧者，參加研討會等等是否可以有所補助？比方說研討會裡面 補助 babysister(保母)的經費，這就是很實質的幫助。

主席：這建議我認為有道理，如果要直接形成結果指標，前面措施對策出來，才去評估可能在人數比例上如何提升、提升多少往那個目標，最低標 1/3，不因此滿足，國小要五成以上或至少維持。怡碧說的過程指標，結果現在高中大學低比例原因，有結構因素乃至於文化因素使然，要一時完全變更不可能，也不能束手無策。如果在既有的限制條件之下，增加如女性要做校長這件事情有無特別培育培力或過程？他有什麼優勢？有什麼困難？特別針對女性的部分增加一些訓練培育。若是因為家庭羈絆，如何在各該條件中協助解決家庭羈絆，絕對無法全部解決，這是共同因素，不單只有現在說的教育體系中的，還有女性就業的問題，就業之後公司升遷的問題，都碰到相同瓶頸。Focus 在這件事情要設法改善，有什麼方法？一年之後變三成五成，這不可能，但四年後，若我們還是原地踏步，人們會認為我們沒有誠意，毫無長進。你給他的理由仍然是，沒辦法啊，家庭因素，女性報名意願就是少，沒有徹底掌握成因，沒有其他作為。我的意思是獎勵、誘因、設定比例，設定比例就很強了，若是大學不提，高中的部分，勇敢設定 1/3 以上女性，兩個來選先挑女性，這就很強了。這跟所謂的法律保留、憲法保留沒太大關係，這有法律依據，既然是 CEDAW 已經自主承諾，在這個公約之中就是有這樣的措施，是我們可以使用的根據，不是毫無法律依據，是落實實質平等。若落差很大，不得不用強力方法，這不能長期，是暫時用一個特別措施調整那些看來不合理但一時間無法

根本解決。這個最清楚的就是我們國會不分區立委的強制性，這就是最適合的例子，這是為了保障女性參與政治決策的作法。學校校長、高階行政主管，這是教育體系決策者，以人數比而言偏低，應該要有所作為，我們有分短中長三期，短期內做不到，就是把設定時間拉遠，有哪些作為可以做，請教育部參考幾位NGO跟大家的意見，再想一下這部分回應。請教育部回去再行處理：一、對於各級學校的女性教師，要擔任高階行政主管或校長職的人數跟比例相對偏低，應該要去研究成因與現況分析，再形成對策，看你們要委託學者還是自己做。第二、現在除了大學校長部分，已經有提出相關的補助獎勵措施之外，國小、國高中的部分是否也請就補助等政策誘因予以研究加入，設定成過程指標，例如教育訓練大家提到的具體建議或是可否形成結果指標，這部分請教育部參考大家意見辦理，對應的指標與預訂時程。

主席：請內政部。

內政部:包含警大、警專，警專教授人數來看、教師總數，任一性別比都達 1/3，請警大代表說明。

中央警察大學:本校有關教育領域中資深代表部分，是以系主任為主，目前有 13 個系主任，男性 9 個、女性 4 個、比率 49.9%。可以當副教授的是男性 80%、女性 20%，教育領域中資深決策角色代表沒有不足狀況。第二點關於增加女性教授部分，本校目前教師共 138 人，男性 107 人、女性 31 人，77.5%男性。教授部分，現有男性 51 人、女性 11 人，83.3 比 17.7。本校目前提出結構指標增加措施是五年提高 1%、10 年提高 3%，這樣保守比率是去年二月大法官釋字 760 號解釋，本校是警察教育中階幹部養成，去年釋憲增加基層員警可以擔任中階幹部的管道，造成學生人數會逐年下降，本校困境是不會增加教師應聘，要增加女性教授只有鼓勵女性副教授升等或是男性教授減少，就增加女性教授。

主席:警專的部分呢?

警察專科學校:警專是教授有三位,一個女性,教授層級比率單一性別達 1/3,教師總數上也是 1/3。

主席:警專有科系主任嗎?

警察專科學校:現在有六個科,女性科主任有三個。

主席:這資料會後請列入。各位對內政部的警專、警大部分有甚麼意見?

人權公約施行監督聯盟:我用白話文說明背景問題分析、人權指標關係。將這一點當作經濟,我們結果是要看 GDP 增加,但大家的策略只是說要增加,但沒有說要怎麼增加 GDP,可以理解我意思嗎?投入的部分,像是產業升級等,都可以是措施內容。我想了解警大、警專教授、系主任來源是絕大部分來自於警察本身嗎?我們建議這部分可以提供老師背景資料,會比較知道怎麼達成目標。原本就讀警大、警專女性比例就很低的話,再 100 年也是無法達成目標,希望警大教授女性比例達 1/3 就也很困難,但怎麼鼓勵女性從事警察行業就是指標,過程指標可以說警大、警專中女性占全體學生比例,目標或是基準可以訂定為現在 20%的話,可不可能五年內往 25%提高,20-25%的變化就是我們要努力的目標。

主席:警大、警專學校老師的性別比跟學生有無相關性?

中央警察大學:關於這問題,警大教師跟警大學生性別比例不完全相關,從事警察專業教育科目的部分,絕大部分都是源自於本校學生畢業深造之後擔任教授、副教授,大部分八成以上都是我們學校畢業。但因為學校有其他科目,比方說研究方法其他學校畢業老師也可以擔任師

資，故我們學校老師未必都是我們學校學生畢業。另外，我們提出結果指標的部分我們想到的方案是，如果我們聘任新的教師，兩個性別都有，程度成績相當，我們優先聘用女性教師。

主席：這個你們有提到，不完全相關，但可能部分相關，八成以上老師是警校背景，兩成沒有，不完全絕對是。八成老師的背景來自於警校，現在兩校學生性別比大概多少？

中央警察大學：這要查。

主席：直覺上是很懸殊？最近感覺比較多，感覺女性警察也在執勤，我的感覺，但還是偏低。比方說警察大學或警校對於讓女性願意擔任警察工作，有沒有什麼對策或作為？八成老師從警校的背景學生之後深造，一定是在這基礎之下的人，若在這裡男女比就很低，後面比例懸殊也容易理解。現在結構性因素在警校，跟軍校一樣，男女性比例差很多，現在職業刻板印象不嚴重，應該會越來越多女性投入警校、軍校，現在看來都是當新聞報，哪天不是新聞就 OK 了，認為進警校、軍校是正常的。現在因為比例懸殊，你們對女性來報考有無特別的措施鼓勵？

中央警察大學：沒有。

社團法人臺灣防暴聯盟：建議警專跟警大，可以在統計上更細緻的區分，教師來源有兩種：教官、一般教師。走教育部聘任的教師這兩種管道並不同，是不是在統計上可以做呈現？教官大部分是來自於警察系統產生，教師是教育部系統產生，這兩個我不知道是否呈現於統計資訊上，對於我們在背景理解是重要關鍵因素。

主席：你們有教官教師的比例嗎？

中央警察大學：這一份資料中都是教師不含教官，教官並不能聘任為系主任，教官、教師的性別，性質不同，沒有把教官列入人數。

主席：教官是不是教職？

中央警察大學：算，但不在教師內。

社團法人臺灣防暴聯盟：但教官有教授課程，也是科系老師，對不對？

中央警察大學：對。

主席：各位還有無意見？內政部對結果指標設定為五年內提高到 1%，十年 3%，即便百分比有點保守，但設定目標要成長，成長的措施計畫有寫，但相對抽象，你的做法是評分相當，優先錄取女性，到底有多少機會是相當女性被聘任，因此增加 1%、3%，我難以推知。

社團法人臺灣防暴聯盟：1%是多少？

主席：看來就不多，剛剛大家的一些意見，請警政署再回去檢討跟考慮一下。在過程指標上回頭看看警大、警專如何有一些誘因與做法，鼓勵或獎勵女性從事警察工作，這就是一個過程。最後，會不會連動影響後面的教職性別比，這有可能雖然今天沒有呈現，但比例應該是懸殊。另外，警專沒有提出對策，雖然你們認為人數已經符合 1/3 原則，但就像剛剛說的，不以 1/3 為滿足，若已經到 1/3，除非有特別因素，如何維持或增加，要想一下。若有對策做為可以做更好，應該提出相關措施計畫來做。

婦女新知基金會：剛剛都順著內政部、警大這邊所提出的指標討論，我回頭看點次 24、25，其實 CEDAW 國際審查委員他們建議的重點是如何加速實質性別平等，暫行特別措施要的效果是加速實質性別平等，

第 25 點講到決策職位上，若目前女性比例不高，建議採用法定性別配額。以警大的例子來看，雖然我不了解警大，但女性教授比例的提升就等於女性決策位置的提升嗎？這好像不盡然。前面討論系主任，13 位系主任中，若女性比例低，有什麼暫行特別措施可以提高比例？另外，我想請教性平處，規劃 24 項暫行特別措施建議中，如何回應對於 CEDAW 委員，不利女性處境之代表性如何促進？現在中央行政院性平會的委員組成，並不包含 CEDAW 委員表列建議的，像是農村婦女、偏遠地區女性，目前有身心障礙女性委員，有原住民，但有高齡女性代表呢？移民女性呢？同性戀雙性戀女性代表呢？而且 CEDAW 委員還建議要有法定，因為看來，她說臺灣政府目前使用的是看來沒有效果的自願性措施，行政院長自願挑選不利處境委員代表，如果沒有的話，是否要用法定配額？行政院性平會設置要點要不要考慮調整把委員組成中至少包括以上列出的不利處境群體女性代表，性平會一旦改設置要點，是否可以建議各地方政府的性平委員會、婦女權益委員會開始修改設置要點，委員組成也盡量含括不利處境女性代表。回到教育單位，剛剛警大、警專，要如何更促進女性進入決策位子，像是系主任或校務代表等，我覺得這大家可以去思考，女性教授的數額成長需要時間，但決策位子絕對可以盡快讓女性進入，而且有配額，這是我以上建議。

主席：謝謝。前面 24 點次或是 25 (a) 的部分，24 項措施在會前 11 月有跨部會亦有說明，若要相關資訊再請性平處提供。剛有提到，若以決策層級不利女性處境的代表，不是達到門檻 1/3 而已，尤其是多重交叉歧視不利處境女性，暫行措施現在都在討論女性而已，沒有討論再下去多重交叉歧視不利處境的保障，這有強制性的更應該要做，一般程序就是完全沒辦法產出這些代表，要更強烈手段，像是修法，認為需要就要修法。剛剛建議性平會組織要點中要朝這方向修改，這是很好的意見，若中央性平會可以把不利處境女性代表決策、參與有所改善調整，各部會、地方政府是否要相應調整，這是好建議要從已

身做起，不然各部會、學校也做不到。若只在說女性 1/3 是門檻，交叉多重歧視不利處境怎麼加權、拉提，在一些位子不夠，這是可以再多想想。好比現在就服法規定一定規模公司行號要聘請身障者，但好像沒有說多重弱勢的，又要特別保障；若是女性，有族群背景因素，像是新住民又是身心障礙，這樣多重就業或是在我們說的決策過程中，有無機會可以讓他們參與？我看我們要做到理想，真的還要多加努力，我說過這會議功能是來協助政府部門、大家一起發想好點子，讓他們回去檢討可行性、實施，這回應表是初稿，暫行特別措施先前知道各部會掌握不理想，11 月已經跨部會討論，這次會議會裁示，參考大家意見再調整，要多調整幾次才會接近。

主席：請勞動部

勞動部：有關於為了有效提升女性出席會議、擔任理監事比例，我們透過相關行政措施課程講習宣導、培力訓練、相關獎勵提升女性工會幹部能力...(唸會議資料-背景問題分析)，101 年女性擔任工會幹部比例從 26%提升到去年 31.7%，未來會持續強化相關行政措施，持續提升女性工會幹部比例。

主席：現在是 31.7% 是嗎？103 年起維持 30%以上的比例，你們現在計畫內容是除了成立女性領導力培訓專班之外，相關工會補助要點，有把理監事比例列為加分項目是嗎？

勞動部：是。

主席：列過程指標，是要達成什麼指標？看不出來？還是有沒有機會因為補助讓 30%比例維持或可以提高？工會部分，難以強制推行 1/3，哪些工會特別困難？就是難以太多女性？

勞動部：有的工會行業特殊性，比方說模板業工會，要有 1/3 女性相對困難。剛剛提到過程指標，原因是女性專業領導力持續培訓是重要且要長期來做，所以列為過程指標。

主席：就培力的部分，補助加分也是？

勞動部：是。

主席：勞動部 30%是理監事合併計算？

勞動部：是。

主席：因為有提到，很多把女性放到監事的位子上。

勞動部：明年開始會統計，會分開統計，現在沒有這個統計數字。

人權公約施行監督聯盟：我們有具體建議，我會覺得女性幹部提高是一種假象，若不把產業工會跟職業工會全部分列的話，看不出決策職位上女性占的比例有多少。第一，結果指標部分，建議首先按照工會類型，把女性幹部佔所有幹部的比例算出來，比例本身是指標；第二強調國營企業、官股占大宗的企業，不管是董監事會的代表又或是工會女性占的代表，就有兩個結果指標。再來，建議把工會組織率視為過程指標，工會組織率建議按照工會類型，區別是企業工會、職業工會、產業工會，以工會法的類型做女性會員佔所有會員比例，做為過程指標。

主席：還有嗎？

社團法人臺灣防暴聯盟：我完全同意怡碧所說的，另外這是全國性？還是包含縣市政府的統計數據也算進來？若包含縣市政府，是否可以區

隔?就我們在地方看來，非常多地方縣市政府勞政單位並不採納，如果我們在勞動部裡面可以有相關措施，讓縣市政府可以依循這樣的政策，列為他們在縣市暫行措施的話，對於我們整體結構性改變有更多幫助。

主席：勞動部以後把統計更加區別類型化，產業工會、職業工會、中央國營事業、地方的理監事分列，更加具體掌握各種態樣類型的性別比例情形，這樣作法上有困難嗎？

勞動部：我們資料來自縣市政府，我們會再研議。

主席：我認為這與性別統計有關，現在給的數字是總體的，看不出真正問題之所在，模板業是工作屬性造成男女比懸殊，其他業別就不了解，有的可能沒有性別懸殊情形，但工會幹部上就有男女比、性別比差異情形存在。

勞動部：我們研議補充。

主席：當過程指標。

婦女新知基金會：除了工會之外，想建議勞動部，因為性別工作平等法也要求中央、各地方政府要設立性平工作委員會，各委員會組成是否要修改納入 CEDAW 委員建議，增加不利處境女性代表。像是性別工作平等委員會、性平教育委員會等等，這些性平政策委員會，是否委員組成可以比照剛剛主席裁示，中央跟地方政府本身婦權會、性平會，可以考慮增加不利處境代表。工作常見受職業上性別歧視或是性傾向歧視的代表，這樣的群體、團體代表，是否特別要有，請勞動部考慮，如果要改，改設置要點就可以，請勞動部一併考量。

主席：還有意見嗎？沒有的話請外交部。

外交部：主席，各機關代表，各位委員，外交部問題背景分析事項如螢幕上內容，因為 54-84 年之間每年錄取有名額限制，錄取率 12%，85 年起取消限制，女性比例逐年上升，近年大概女性多於男性的情形已經出現。本部女性科長有 58 位，高於男性 51 位。外館館長一直是困擾的問題，女性只有 10 位，佔全體的 9%，同樣原因也是 84 年之前錄取率太低，正在調整。目前駐外是 33.7%，簡任是 15.3%，正在想辦法逐年提高，女性館長也要逐年成長，未來實施計畫就是提升女性外交人員擔任管理職，我們現在有辦中高階主管培訓，我們希望越多越好，不只 1/3。駐外人員升遷作業，女性簡任官的比例太低，跟前面一樣，未來我們努力的目標，逐年提高。第三個就是人權指標的部分，女性簡任比例希望可以每年提高 2%，將來希望超過起碼要到科長一樣一半，預定時程希望 2-4 年，中期目標是 2-4 年達成，長期目標第四次國家報告會議前看可不可以做到。但我們人事部門說很難，以上簡單報告。

主席：謝謝。有的是早年限制女性名額，造成現在高階館長級女性偏低，各位有何意見？

人權公約施行監督聯盟：還是把指標類型弄錯，簡任真的有決策的效力在，應該就是結果指標。

主席：每年增加 2%、主管職 1/3，簡薦任主管人員應該有決策性，改列為結果指標會比較好。還有建議嗎？

臺灣障礙者權益促進會：我覺得大家 focus 都在一般女性 1/3，事實上 24、25 (a) 強調的是不利處境的女性。過去我們建議性平會，可以增加障礙女性的代表，我們也很高興在性平政策綱領有看到具體的措施在各個的委員，專案小組之中的委員要包括這些不利處境的女性。但在這邊看到性平會並沒有把指標訂出來，現在各地障礙女性做決策的或

是委員會的障礙代表多少位順便做出來，四年之後可以達到每個單位每個委員會一位，這就是具體結果指標。過程呢，如何培訓，加上這些東西，這樣比較可以檢視增長多少。

主席：張主委您的意見，婦女新知的昭媛有略為提起，各部會提出的相關措施計畫內容人權指標，都還在 1/3 的性別比例上，對於多重歧視的部分比較少著墨，你的意見我們會注意。

人權公約施行監督聯盟：想要提醒一下，事實上很多指標在 SDG 中已經被整合，聯合國針對這 17 項目標總共產生 200 多項指標，也具備一定程度人權指標的性質。我們去年有做過全國針對 SDG 的徵詢，我覺得指標數量不用多，而且在某個指標中要依照不同身分別分組統計這是較困難的，我建議大家回頭翻找那 17 項 SDG 兩百多個指標，是否可以直接用來追蹤結論性意見的部分，不然每個公約有各自一套指標，SDG 現在又外掛，但事實上他比起 MDG，人權向度我認為不夠深廣，但仍已經納入很多人權意涵。

主席：上次會議 23 (b) 點次中，主辦是行政院永續會，關於 SDG 各項指標有整理，整理在點次下綜合整理。關於性平指標在上面都有記載提列，剛剛提醒是好提醒，各部會在指標下，相關點次要不要強化說明、提升。我打比方，例如 23 (b) 點次提到，有個指標跟勞動部相關指標 8.7.3 工會培訓人數成長 20%，這就是一個指標，這在 SDG 指標上跟現在討論指標關聯性，要怎麼銜接起來作運用要稍加留意。不知道現在我們有無針對女性幹部培訓，不只有工會，還有其他單位，像是女性校長、行政主管人員，特別針對女性老師有無相關課程、講習。看起來我說的指標 8.7.3 有特別針對女性工會會員培訓的指標，原本永續發展設定指標跟性平相關，跟其他點次要注意銜接起來，各該點次再處理，不是集中在 23 (b)。上次有說 23 (b) 太大了，永續會花很多時間羅列，上次有說這只是描述，沒有把各項指標行動計畫措

施呈現，這一點請各部會回頭檢視你們各該點次時，注意剛剛說的SDG指標。

人權公約施行監督聯盟：在CRPD、CRC指標的部分，各部會可以把重心放在產生具體行動計畫，指標的部分最後可以透過一組人力來做綜整的方式產生。就是說事實上不需要每一項行動計畫都要產生一個行動指標，在第一、二輪大家可以本於專業做得最好的，5W1H，誰要在什麼時候針對什麼事情做什麼事情，我們會看到什麼，可以列出具體的行動方案。指標，我覺得真的不急，但我也覺得這樣的討論很有意義，可以在這樣的討論之中一再釐清，有什麼誤解的部分，但希望可以把心力放在措施與行動方案。

主席：請教一下若各部會回應填載，各單項措施或行動計畫方案的內容，指標的部分要有一個統整，是如何統整？誰來做評估？

人權公約施行監督聯盟：理想中，我覺得應該是收集各部會之後，有一個比方說是性平處，或是主管部會召集內部外部專家，把大家東西都看過一遍，就可以知道CEDAW未來5年要增加哪一部分，要用哪些指標追蹤CEDAW落實。除性平處之外，有一個理想單位就是國發會，照理說國發會可以綜整所有的行動計畫，做一個統整性、彙整，不然我們會有幾千個指標，我個人認為並不是可行的。

主席：謝謝，我以為每個都要列指標，每個主題每個空白都要填進去，感覺沒做到事情，一定要找個地方放進去，很多過程指標、結果指標放得都有點勉強。如何有統合機關專家幫忙、設定指標，包括國發會參與，國發會有代表嗎？因為這些指標會連動後面管考，我大概知道新世代反毒策略，我發現那個指標後來都是國發會看資料設定，設定指標要做到什麼程度，比方說去年設定指標，看行動計畫設的指標，只有一個：滿意度>60%，它就做滿意度調查。今年新興毒品人口要壓在

一定比例之下，這個單項就一個指標，其他你們各項目標去做，確實沒設定太多指標，每個部會分到的小點要決定指標。我們是這樣，他每個點次專家們沒有指示哪個單位做，是我們分出來應該統合一個指標，不然太零散，這麼多指標怎麼設定，這樣子一語驚醒夢中人，我們再想一下。

人權公約施行監督聯盟：建議各部會可以先練習產生，但我要澄清不是每個工作事項一定會有結構、過程、結果，有時候一個結果指標就很清楚。25 點就是一個有結果指標的向度，但我鼓勵大家可以先練習，最後行有餘力真的可以有專案工作小組來綜整。像是政委建議的，至少結論性意見每個點次，可以綜整少數的指標，四、五年後的報告，也會非常漂亮。

主席：我們不是要寫得漂亮，是要做得來。原則上就如怡碧建議的，大家原來有填寫的先再討論底下做一些調整，最後是否由性平處找專家，每個點次找可行的、具體的三個指標一部分，也要國發會參考意見，因為其他公約好像沒這樣做，CRC、CRPD 有這樣做嗎？

人權公約施行監督聯盟：有這樣的建議，但現在都還在第二輪，他們只邀請學者專家，沒讓 NGO 參與，希望 CEDAW 第二輪可以讓 NGO 參與。

社團法人臺灣防暴聯盟：我們在四年前從衛福部開始的研究計畫，就進行性別暴力衡量指標，依循人權公約三個結構，在第四年時發展成性別暴力衡量指數，也在去年歐盟來這邊時，由我們團隊老師做了很好的發表。這是一個雙向的過程，換句話說，指標必須要有指涉的對象，人權指標剛開始對應時，這三個結構是針對整個結果面做一個實施的部分。我們現在其實是針對想要回應第三次國家報告的意見，某種程度上這全部的過程就是一個過程指標，是否要一個蘿蔔一個坑，

我覺得這是雙向，應該是一開始我們要針對這些下一次之前我們要達成的，在這樣的達成過程中我們才會要去做什麼樣的措施跟努力。換句話說，現在所有的國外委員，審查意見都應該作為下一階段的結果指標，這是我的理解。因為我們就是要依循這樣的建議，而這個結果是在這個階段的結果指標，而不是整個實施 CEDAW 的結果指標，指標要有指涉對象，下一個過程是，我們在意的是到底我們要用什麼方法，去達成這個國家報告中國外委員的建議，我們要去做些什麼？國外建議整體的人權指標之中，會分議題，也會分這些向度，跟我們現在操作逐條審查，我的理解是不太一樣的。人權指標有一套操作系統已經有大致上翻成中文版，若性平處需要，我們的研究團隊也願意將中文資料提供。

主席:我在想這件事情，讓性平處研議，作法上，因為這樣變更要怎麼做，有可行性要評估一下。再者，確實如此，現在是做功課，有一問就有一答，學習也不是壞事，70 幾個點次回應完畢後，重點到底在哪邊？是四年後要呈現的重點？若是流水帳報告，工會幹部增加多少、單位人數怎麼增減，細瑣，重心不是那麼清晰。現在國家人權發展是否有相同問題？把每個部會主要人權議題拉出，再重新規劃，規劃後可能有幾個指標的行動方案，這很重要，希望可以達成，是很多部會要達成目標，不用多，列出六個，現在是十幾個要再整理，剩下六個，就是主軸，用行動方案支持，達成指標，現在國家人權行動方案仍在處理中。我們這邊 70 點次走完，回頭能否再整理，或是兩種模式都做，每個單項議題指標仍這樣設定，最後是否有另外一組人歸納整理重點項目、設定指標，我們方式再討論，今天沒有時間討論。

人權公約施行監督聯盟:國家人權行動計畫不知道能否請唐鳳政委提供協助，在公約、方案中有整合、總體性的資料庫、行動內容，包含指標，這樣未來才容易綜整。現在各部會自己做，我覺得 CRC、CRPD 最有趣，同署、兩個科，做出的東西很大的區別，不知道有無可能未

來有人權處，可以由人權處跟性平處合作，綜整公約、人權公約指標，不然現在 SDG 好像每個都外掛，一踏出臺灣，參加區域、國際、歐盟人權對話從沒有人漏掉人權跟 SDG 的銜接。國發會早在 2012 年委託我們做人權總體報告，但我發現我們又要重複做同一份手冊要再翻一次，我覺得到底要怎麼不同公約、部會中，要有好的橫向整合性的部分，我覺得這是我們期待政府可以多花心思。

主席:現在各公約，院裡負責政委就是我跟萬億政委，你的提醒讓我發現國家人權計畫應該範圍更大，我再思考。要不要請唐鳳政委協力技術面，我再思考。現在組織就是缺乏人權處這部分，我相信有天我們會相對跟國際相關標準拉近距離，只是方式上要更多方想法，像是人權指標，我們說的相關的措施、計畫內容擬定，可以有再更好學習方式。這題目我們再想想，建議我會留意，請法務部。

法務部:主席，法務部調查局報告，本局目前派駐海外有 19 地區國家共有 25 位法務秘書派駐在外，只有華府是 2 人都是男性，因為本局駐外人員任期是 4 年，任期屆滿才辦理遴選作業，這 2 人其中 1 位是 109 年 7 月份任職屆滿，另外一位是 110 年 7 月。目前本局做法是鼓勵女性同仁報考駐外人員遴選作業，如果他們在甄選過程中跟男性成績相當，我們優先把機會給這位女性同仁，若依照目前計畫作法，最快也就是 109 年 7 月份一位女性派成可以達到 50%，最慢 110 年 7 月可以達成目標。

主席：其他部會的駐外人員，有一樣的結構性因素，對於法務部的報告各位有沒有意見？

婦女新知基金會：法務部除了調查局之外，其實法務部下面還有很多單位，各地檢署的檢察官、檢察長女性比例不知道怎麼樣？因為這個點次，24、25 重點是決策職位，當然女性檢察官我知道現在還不多，可

不可以優先提拔女性檢察官，逐漸升遷變檢察長，這就是我覺得大家在思考暫行特別措施要怎麼去發展。法務部一定最懂這個，請法務部可以思考看看在檢察官的升遷制度上怎麼做，可以更多提拔女性人才。另外法務部下面我記得有各鄉鎮調解委員會，我以前看過調解委員會曾上過社會新聞，洗門風之類的，我們擔心調解委員過於保守，以前就有提醒法務部，多加強對調解委員的性別意識訓練，在他們上任之前，調解委員的組成，除了注意性別比例之外，是否也注意 CEDAW 委員建議特別納入的不利處境群體女性代表。

主席：鄉鎮調解委員會誰管？法務部？

婦女新知基金會：有兩種，現在講的是鄉鎮公所的是法務部管的，另外一個是家事法院。

主席：這個議題，為何法務部只回應到駐外館處，因為受限於 25 (b) 說的包括，嚴格說來 25 (b) 不限於這些類型，但他講的一定要處理，裡面講的是教育領域資深管理階層決策，特別指涉女性外交人員，所以外交部、法務部駐外館處人員，等一下農委會、經濟部都被納入檢討。公私企業高層，所以經濟部、金管會被納入，但以決策而言不限於這麼小的範圍，因為沒有特別指涉哪個項目，檢討過程中沒有全面檢討，剛剛提到的地檢署檢察長、女性檢察官，這樣的人數比跟情形沒有列入檢討，鄉鎮調解委員會看來也沒有數據資料，這部分在前面關於決策性別比的檢討之中，包括地檢署的檢察長、主任檢察官、鄉鎮調解委員會委員有包括嗎？委員會有，所以鄉鎮調解委員會應該有，檢察長的比例沒有。但這有點道理，現在女性檢察官很多，女性法官、檢察官，我最近看一個統計數字，已經比男性多了。但院長、檢察長不成比例，有但不多，原因並沒有被檢視與了解，這應該可以了解看看。法務部今天代表可以稍微回答一下檢察長的性別比嗎？或是情形？

法務部：目前檢察長只有兩位，福建高等檢察署金門檢察分署和嘉義地檢署是女性。

主席：人數少到我可以叫出名字，兩個我都叫得出，共有多少地檢署？

法務部：連高檢在內有 20 幾個，現在還有司法官學院。

主席：院長蔡碧玉，主管級真的政次、次長都沒有？

法務部：都沒有。

主席：到部的檢察長級，司長可能還有一些，女性偏低，我跟你們部長溝通一下，應該有所檢討。

臺灣人權促進會：請增加矯正機關(含各監所)之統計資料。

主席：會議上做個紀錄，讓你帶回去有個依據，請法務部就高階決策層級，至少是要到科長，科長有點廣，但署內，你是說各監獄典獄長？

臺灣人權促進會：對，就決策層。

主席：典獄長我沒有想到半個女生？請法務部將相關統計資料彙整、瞭解性別比例，若有懸殊、偏低的原因，提出對策作為。看有多少女性檢察官、矯治人員，你們主管是二級？三級？像是司長是幾級？簡任主管級好不好？這樣比較清楚多少人，可能就法務部，法務部超大，還有行政執行署、調查局。

婦女新知基金會：調查局下面還有個調查站。

主席:很多，但我們就設定簡任級主管職，性別數目、比例要出來才可看出多寡。

婦女新知基金會:可以增加內政部、移民署，移民署下有各收容所長嗎?簡任，我也不是很了解，就是這兩個署的簡任以上，不知道女性比例如何。

主席：內政部代表有來嗎？回去統計數字，可以吧?還要加碼嗎?

臺灣婦少權益關懷協會：勞動部在計畫、措施一二三項都著重於一個剛出社會的新人的培育，一個公司中高階女性主管，你要到中高階主管經理級以上，至少要7年10年以上才有機會碰觸到門檻，等你碰到門檻，都經歷結婚生育，小孩子在幼兒園，就真的是蠟燭兩頭燒。若是在科技業一線大廠，會燒得很嚴重，因此被迫離開職場。我想問的是在勞動部的計畫跟措施，是不是應該要增加一個盤點，比方說鎖定產業的部分，針對中高階主管離開職場回流的比例，針對這些比例做因應措施，才是對人民最有感的。

主席：你說的是私人企業中高階主管問題，這還沒討論，公司企業裡面的決策階層，後面才會報告到。

臺灣婦少權益關懷協會:我的意思是，這部分可不可以列入勞動部工作計畫之一?

主席：我們看勞動部有沒有報告，企業是勞動部的分工嗎？我們公司企業是經濟部，不是勞動部。

臺灣婦少權益關懷協會：但員工屬於勞動力，我曾經拜訪勞動部，於勞動力的這一塊勞動部少不了，經濟部是針對產業發展。

婦女新知基金會：這可能分兩個層次，如何鼓勵企業，在高階管理階層重用女性，經濟部可以有一些鼓勵措施。勞動部這邊，因為婚育而退出職場再要回到職場的高階女性，這確實是勞動部掌管的性別工作平等法，相關的問題我們婦女新知也很關心，只是不分階層，我們都關心他的復職。目前性工法的部分，勞動部也可以思考怎麼處理。

主席：這題我先保留到後面企業再行討論。再來，請農委會。

農委會：107 年派駐海外 9 位，1071107 會議決議派駐兩位以上的單位要列管，因此農委會變成美國、日內瓦、日本三處共計六人要列管。目前女性派駐人數一名，佔 16.7%，未來會持續在外館人員出缺時，加強宣導提升女性駐外比例。

主席：這還是很鼓勵啦，不過農委會這些是駐外館處人員是少數，剛剛講到 2 人以上才列管，促成的有限。可不可以知道原因？至少了解為何兩位以上的是女性偏低，有沒有了解或檢討原因？

農委會：先跟主席報告，這個數字之後應該會有所變動，因為之後會增加南向的幾個國家，派駐人員會到兩個以上，以後女性比例會提升。

主席：公開甄選遴派怎麼公開？

農委會：會裡面跟所屬機關的同仁。

主席：要農委會底下的人才資格報名，來報名的男女比如何？

農委會：這部分數據要查。

主席：可否進一步了解成因，不然現在只是鼓勵宣導，可不可以達成目標，我有點懷疑。就像前面討論，教育人員成因在哪？你的規模沒有

那麼大，就是農委會之下，要派到國外的人員，如果 2 人以上，現在女性只有 1 位 22%，是不是多了解成因？

農委會：是。

主席：很難給更具體建議，再想一下。

婦女新知基金會：農委會這邊也關注駐外人員女性問題，我還是要提醒回到點次 24、25，包括行政院自己核定的性平政策綱領中的決策影響篇，其中所講到的政府應該鼓勵加強農會、漁會、工會、工商團體等女性參與決策的比例。按理說這個跟點次 24、25 非常有關，今天農會幹部幾乎都是男性，事實上從事農作很多是女性，如何鼓勵女性進入農會決策職位？位置？漁會，也是農委會管的，是否可以一併考量？謝謝。

主席：後面 33 點會處理到，請勞動部駐外人員。

勞動部：現在一男一女，達標 50%

主席：好，人數也不多。衛福部有駐外人員嗎？

衛福部：目前四位，其中一個女性。

主席：你們適當時間回應一下，你們回應表還沒填具。

社團法人臺灣防暴聯盟：主席，不好意思，回到 25 點（b），我們強調駐外人員，但我們提到有些人數，像是前面說的工會、人民團體組織等，衛福部掌管重要團體是財團法人、社區組織，這都是我們最基層的單位。若假設衛福部在這邊只是臚列駐外人員，而沒有將這些類

似像是勞動部工會、人團組織納入，我們談暫行特別措施、決策參與，這是一塊很大遺漏對象，建議衛福部參考前面工會可以納入。

主席:重申，點次分工前面設定主題外交人員這樣處理，我有說決策不限於此，像是農漁會就移動到其他點次，只是點次(b)是受到列舉影響，但不限於此。我稍微說明公私部門決策，現在公部門要做好，私部門要求要有更多方式、溝通才有辦法，這是不是所有財團法人、社區組織決策層級，我們要採取甚麼暫行特別措施要再思考。以公私企業來說，希望國營企業可以做到，私部門希望上市櫃公司可以做到，不然，現在要弄很多面向作不來，策略要有優序。

婦女新知基金會:公設財團法人是否可以納入?

主席:從這開始，這都是在列管範圍內。現在政府捐助公設財團法人，在決策階層有列管，一般的現在沒有列管，後面應該有所檢討。

性平處:我說明一下，我們科長提到 12/13 邀請各部會針對決策參與性有開會，列管範圍包含 25(c) 委員會部分，還有監察人、董監事，會議中已經處理過。剛剛說若已達 1/3 訂定到法規中，女性已達 1/3，未達 40%，要以 40%為目標持續推動。

主席:以剛剛意見，我們要留意 30-40%或更多，用性別區分，現在多重歧視要再注意，除了性別比例外，這一題要處理的是多重歧視，如何在各決策領域中，不可能每個領域都有，但那個組織應該要有而沒有，應該要提出特別處理。

主席：請經濟部，國營事業部分。

經濟部:針對附屬機構女性主管比例，因各事業產業特性，理工類科為主，女性偏低，目前我們會在今年透過成立工作圈蒐集相關資料、檢

討事業機構女性員工、主管偏低原因、因應對策，送部內性平小組審議。109-110 年會執行因應對策並滾動檢討，預計 110 底可以女性比例較 107 年底提高 3%。

主席：你們現在背景跟問題分析提到，女性員工比普遍偏低，可不可以再多補充一下，因為國營事業電郵糖水各產業都不同，12.5%是哪個產業，28.6 又是哪個？第二，你結論說因此造成女性主管佔全體比例偏低，多低也看不出來，這應該可以做吧，要呈現出來才知道問題。各位有何意見？

人權公約施行監督聯盟：剛剛很多同仁都用百分比說明要改善的，但百分比跟百分點要改善幅度並不同，這邊指的是不是都是百分點，55%變 60%，5 個百分點改善。不是說 55%改善 5% 就不會到 60%，現在呈現的百分比的數字意義為何？其實很多都寫百分之多少，都有這問題。是 60 的百分之三，還是 60%變 63%？

經濟部：比去年底的比率增加 3%。

人權公約施行監督聯盟：增加 3%是原來*1.03，如果是點數就不只了。

主席：前面已經走了好多百分比的問題。內政部第 10 頁說五年內女性教授提高 1%、3%，這個意義是什麼？是全部的 1%？原來是 30.1，變成 31.1？或是到 33.1？警政署提高 1%、3%什麼意思？

警政署：我們代表同仁都離開了。

主席：我的感覺就是點數。就是原來的百分比往上加，有沒有人不是這個意思的？沒有很多啦，剛剛我已經講了，他那個百分比就是有提高，就經濟部國營事業的部分有什麼意見？沒有的話有一些一般性意見，NGO 代表都有一些指教跟建議，往下交通部。

交通部：國營事業因為交通產業性質關係，除了中華郵政女性決策達到性別比例之外，其他兩家國營事業公司女性主管職比例偏低。在董監事的比例部分，如資料所顯示。未來持續透過各公司系統性訓練培育女性人才，董監事部分配合性平處建議，修正 108 年工作考核評估指標，將董監事任一性別不少於 1/3 納入，今年開始。

主席：各位對交通部轄下三公司有無意見？

婦女新知基金會：交通部下面應該很多單位，前面談的一般性原則，公部門這邊簡任級以上的女性比例，以後要怎麼增加，是不是統一每個部會，請人事總處協助？一個是比目前比例，一個是未來打算如何提高的作法，建議是否每部會一併適用？

主席：好像有各部會簡任級以上主管性別比？

性平處：有性別圖像。

婦女新知基金會：問題是各部會要如何提高未來女性決策比例從公部門做起。

性平處：人事總處都有資料。

主席：我記得以前看過在性別圖像之中，現在問題是各部會比例偏低，對策如何提出，不單是各部會。行政院就有這個問題，有的是政務官，有的不是，文官就是來自於考試選取跟養成，這要了解一下，數據一定有，都現成，只是對策沒有特別提出，這部分我們再請性平處注意列入檢討。金管會請。

金管會：金管會所轄國營事業是中央存保公司，董事會成員9位，4位女性佔比44%，監察人3位，兩位女性，佔比67%，中高級管理階層75位中34位女性，佔比45%。中高管理階層副總經理級以上2位皆是女性，全公司職員153位中75位女性，女性比例將近50%，因此存保公司尚無25(b)所列女性代表不足部分，我們沒有提新的暫行特別措施。另外上市櫃公司的部分，董事會成員多元化部分，現行有督導證交所在公司治理評鑑指標納入董事會成員多元化相關評鑑指標，包括董事成員多元化公司是否有制定相關政策，包括政策落實情形揭露於公司網站。董事會成員是否包含至少一位女性董事，還有加分項目，公司董事任一性別達到董事四分之一，包含一席女性獨立董事，鼓勵上市櫃公司董事多元化。另外106年底上市櫃公司女性董事共1600多位，女性董事應該是佔全部董事12.85%，相較男性董事比較低，我們會持續推動。

主席：謝謝報告，這是先前跟金管會討論，在企業上怎麼做，政策上還是有私法自治、集資問題，評鑑1/4提升到1/3，加分變成佔分比。證交所部分對其他的部分有要擬定一個提升女性決策參與計畫納入公司治理評鑑指標要再研議。對金管會部分有無意見？財政部。

財政部：就財政部國營事業董監事報告截至107年底有達到1/3，土銀的董事、菸酒公司監察人等三家超過1/3。目前財政部針對要促進女性擔任國營事業董監事採取兩項策進作為，請事業在董監事屆期改派前或是未達1/3，請優先規劃少數性別，讓事業負責人在績效辦理評鑑，列為具體優良事蹟事項加分。第二點，對於性別比例尚未達到之事業會列管、簽報首長，提醒首長之後選派人選可以優先考量女性，這次另外新增措施是配合將董監事性別1/3比例納入事業年度考核指標，在評核指標中公司治理成效加入公司董事任一性別達席次1/3以上包含一席獨立女性董事可以酌予加分。

主席:雖然財政部公司很多超過三成，但仍有未達，希望有所提升，各位有意見嗎?沒有就進入 25 (c) 點次，請性平處說明。

性平處:政委，因為經濟部 21 頁還有跟國營事業相關，可以先看嗎? 建議經濟部將這塊移到 25 (b)。

主席:我先看一下，經濟部在 31 頁先口頭補充，日後調整至 25 (b)。

經濟部:我們經濟部所屬事業是電郵糖水，董事部分目前未達 1/3，監察人有達到 1/3，因為我們的董事組成是較複雜，像是台電要配合核能政策、能源署政策就納入，有些是由他們派遣代表擔任董事，自來水的話，地方政府股份佔很少，但基本都派一席擔任董監事，我們董事組成要考慮其他公股代表，所以我們會請公股代表盡量推派女性同仁擔任，工會部分請工會在勞工董事上派遣女性同仁擔任。之前會前會的時候，暫行措施提到工作考成要納入評估指標，我們已經納入 108 年的指標，採佔分方式。

主席:你們現在讓他們自我檢查、促請注意，那現在改選，未達 1/3 可以退回嗎? 怎麼做?國營會、財團法人都是，有權退回嗎?部長可以要求 1/3，沒有要退嗎?若可以這樣就有效啦，跟部長溝通啦。這本質問題不僅有經濟部，決定的首長要不要遵循、看中這件事情，若看中當然可以退回，這樣才可以落實。有些時候不是進步而是退步，現在有達標 1/3、1/4 或更多，兩年後退下來，因為起起伏伏、無強制性。

社團法人臺灣防暴聯盟:主席，我想請教，因為我覺得金管會的報告讓我很驚艷，從 1/4 到 1/3，從加分變佔分；但國營企業考核是加分，若民間企業董監事在 109 年都可以變成佔分，國營事業力道不知道能不能更強？

主席：可以嗎？循序漸進，一下作估分做不到，慢慢教育宣導先加分，兩年後估分，再來沒有到 1/3 不給分，可以嗎？國營事業加分，適當時間改估分，可以嗎？

經濟部：目前已經是估分方式了。

婦女新知基金會：國營事業我想應該要更積極落實 1/3 原則，以這邊的說明，說女性員工比例目前 12.5-28.6%，女性主管比例有無相對應，或是更低？這是民團批評的玻璃天花板，女性難以升遷的問題。主管比例更低，起碼讓主管比例相對應目前員工比例，這是現階段。之前講 CEDAW 會有期中報告，有無可能設定目標，期中報告目標達 1/4，四年後國家報告到 1/3。我覺得連國營事業都做不到，金管會這麼努力地對其他私人企業，我覺得國營事業真的要加油。

主席：金管會因為性平委員跟我去拜訪了一下，性平委員再找個時間拜訪經濟部，因為國營事業所轄跟經濟部所轄，公部門應先做表率，政府的公部門用人受到考訓選用限制，彈性比較少，這實在要想辦法，性平處安排一下，我們拜會經濟部長。問一下性平委員有沒有興趣，徹底了解他主管的比例，到底有什麼困難？是否可以做政策宣示？至少先做政策宣示，有沒有效我不曉得，金管會有效，顧主委很賣面子，親自接待，共同想出一個方向，私部門又很難介入，要集思廣益，可能有實際上困難，困難怎麼克服，怎麼做更有效，公部門要做表率，國營機構、公設或政府捐助財團法人，應該優先處理。原則上先這樣。25 (c) 請。

性平處：25(c)審查委員會建議考慮將 1/3 性別比例提升至 40%，我們通案會請各部會依照 11/7、12/13 兩場會議通案決議，（一）各部會所屬委員會已達成 1/3 的性別比例，請研訂提升的比例目標，並將比例納入組織法規或設置要點；（二）如有特殊事由（如已於組織規定中

明定、全數為指定機關委員或其他原因)，無法將上開規定納入相關規定者，可提出相關理由，經性平處檢視後得予以免列；（三）另針對尚未達成三分之一性別比例者，各部會應配合性別比例調查，並研議相關措施、修正相關規定或訂定暫行特別措施，依先前會議決議以兩屆任期內達成為原則，爰請相關部會填列人權指標具體內容，明訂可達成期程。

主席：依照兩次會議決議作法調整處理，請各部會配合協辦，不逐一報告，以節省時間。直接跳到 25（d）。

性平處：25（d）自願性措施誘因無法確保各領域女性代表性，考慮採用法定性別配額....（宣讀會議資料）

主席：內政部先請。

內政部：就地方婦女參政部分，現在地方制度法第 33 條規定，各選舉區選出之議員（代表）名額達 4 人者，應有婦女當選名額 1 人，尚未符合性別平等政策綱領所提單一性別比例達 30%之中程目標。地方制度法我們有規劃要修，立法院希望在第 9 屆第 7 會期提出修正草案，將婦女保障名額改為性別比例原則，並提高性別比例。本部業參考公聽會及座談會相關意見，擬具地方制度法第 33 條條文修正草案，將地方民意代表婦女當選名額修正為男女當選名額，並提高保障比例，由每 4 人應有 1 人修正為每 3 人應有 1 人。

主席：典型的要修法，從結構指標達到法定性別配額效果，從每四個一個提高到每三個一個，是否有意見？

婦女新知基金會：我不是很聽懂，何謂婦女保障名額修正為男女當選名額？

內政部：就是任一性別這個席次有三席，男性要有一席，女性也要有一席。

主席：我們講的 30%都是不會特別強調男性或女性。

婦女新知基金會：聽起來內政部的意思是在地方制度法法條把婦女保障名額改為男女當選名額，我不知道...你有沒有看到尤委員的提案版本，為何不寫任一性別不低於 1/3？

內政部：不知道是不是會想到有跨性別或其他性別，因為在選舉保障中，我們還是男性女性比較清楚，不然任一性別，有一個說我是跨性別者要給我保障，我參選就一定當選嗎？這個條文我們還沒召開會議討論。

婦女新知基金會：若有研商會議，建議可不可以找本會，我們非常關心這個議題，對於條文文字怎麼調整，還有原住民選區的部分，我就不花時間在這細項討論。

主席：請內政部多方諮詢意見，婦女新知今天希望可以有機會參與，若開公聽會或是相關法案研討，請邀請。再來經濟部，經濟部點次同 25 (b)。好，農委會。

農委會：報告主席在 25 點會議資料只有到內政部。

主席：現在剩下農委會，原本是在 33 (c)，現在提列到這個點次來，各位看一下 33 (c)。

農委會：33 點農委會填報資料從第 9 頁開始，委員提出就是弱勢團體參與決策。經盤點有兩大問題，漁會、農會選任人員不足、產銷班長代表，在此我們業務單位提出的措施、計畫要辦理宣導活動、講習，

希望提高女性參與公共議題意願。人權指標部分，比較具體部分在漁業產銷班長女性希望達到 40%，另外農會選任人員性別落差縮小比率。

主席：農委會剛說的是產銷班，農會的決策階層部分有做到嗎？

農委會：決策階層部分可以看資料 10-11 頁，農會部分提出是結構性指標，目前這個男女選任人員的性別比例差異值 88.5%，期望這差異值在 110 年降低到 81.3%。計畫措施是持續辦理宣導、講習。

婦女新知基金會：請教農會好像沒有民主選舉這件事？農會幹部不是選出的？是吧？是選任？誰選任？

農委會：會員。

婦女新知基金會：那推選過程黑箱嗎？我只是想了解要促進女性參與農會決策要如何做？

農委會：說明一下農會選任人員選舉過程，目前是由農會會員先去投票，選出會員代表，再由會員代表選出理監事。

主席：會員代表或會員是以家戶計算嗎？

農委會：會員是家戶。

主席：一家只能推一個？重點在這邊，以家庭為單位，這家只能有男性，女性都難以出來。這個上次在討論過程中有被提出，有無改善可能性，家戶代表大概就是男性決定。

農委會：這部分有接收到很多委員關切，確實家戶代表是滿大的限制，曾經提出修改農會法相關規定，在前次農會選舉作業之中，跟農業界

代表無法取得共識，所以，目前業務單位持續尋求策略，修法之外有無其他解套方式，可以間接促成。

主席：現狀會持續這麼久，有一定時空背景，用家戶當單位考量為何？

農委會：主要是土地限制。

主席：從土地觀念來的。

農委會：是，要有農地擁有者。

主席：一戶只有一個代表。

農委會：正會員只能一個。

主席：裡面有其他會員？副會員嗎？

農委會：會有一位是正會員，其他也可以加入會員但沒有投票權。

主席：用家戶一個正會員投票，考量跟農地有關嗎？

農委會：是。

主席：權利義務一樣？

農委會：是。

主席：只有政治選舉權不同？

農委會：就我認知是，我們業務單位沒有來。

主席：為何農會代表希望維持現制，不要改？他們的考量是什麼？

農委會：我要跟業務單位討論。

主席：有意見嗎？

人權公約施行監督聯盟：中選會的部分，這一點對不起，不是針對農委會，這一點沒有提到弱勢女性、不利處境女性的參政權的保障，中選會應該要列入，應該要研究其他國家有無對於多重弱勢給予參政權的保障。

主席：只有到性別保障，對多重弱勢參政權的保障要研究。

婦女新知基金會：婦女新知過去在這議題的看法，要在立委之中特別有不利族群的保障，目前除了有婦女保障名額、原住民保障名額之外，其他是沒有的。其他國家的立法例也不太多這種，婦女新知曾經主張臺灣有政黨補助金這個制度，政黨補助金得票率有超過現在是 2.5%嗎？還是 3%？3% 可以拿到政黨補助金，我們有提案要求拿到政黨補助金的政黨應該花一定比例經費培育多元參政人才包括女性、農民、漁民、勞工。可是在立法院沒有通過，變成一個附帶決議而已。

人權公約施行監督聯盟：一個參政權當然是名額的保障，可能會牽涉實質選舉資源的補助。比方說今年歐巴桑聯盟在宜蘭有推出聽障女性候選人，曾經問過地方的選舉委員會，有無可能給他相關挹注。因為他們找上人約盟，我查遍了全世界的國家報告，英國是唯一一個針對多重弱勢身分，參選人給予資金上的額外補助，讓他可以抵銷多重弱勢參政權帶來的不公平。我們不見得直接動選舉法規，弱勢參選人要成為立委，很多是政黨不分區名單前幾位，是比較柔性的方式，中選會有必要針對這部分，作深入研究，包括經費挹注。公費選舉議題在這

次公投之後，也有再次被提出，可是這種如何協助特別弱勢參選人，讓他有立足點的平等或機會平等，可能是中選會必須要進一步思考的，是不是可以請中選會？

主席：應該不是中選會，選罷法的主管機關是內政部，中選會只管選務，中選會有管的是公投法，其他都是內政部管的。內政部今天代表應該沒有處理選罷法？

內政部：我雖然是民政司，選罷法不是我的業務。我先回應昭媛政黨補助金的部分，33（a）會提到對政黨扶助女性參與政治這一塊，希望有領政黨補助金的政黨，一月會行文給主要政黨，要求他提供補助計畫，因為政黨法是 106 年 12 月才通過，原來的政黨補助金是中選會來發的，等於是我們從去年開始，才有政黨補助金經費，今年開始編到我們部裡面，請他提供相關經費運用計畫給我們，結合後面的財報，看他們是否有用在這一塊。

主席：現在不單是講性別，看來是多重弱勢特別保障。

內政部：現在只有婦女保障。

婦女新知基金會：CEDAW 施行法就是給你工具，可以說是 CEDAW 委員建議，各政黨是否採納這樣的方向。

主席：這議題我認為有價值，包括多種可能，一般登記的保證金可以為這些人降低保證金，門檻降低。不一定說給補助或是特別保障名額，方法手段應該有可選擇的地方。

婦女新知基金會：保證金真的一定該降低。

主席：舉例可以採用的工具，如減少保證金、增加補助款，更強烈是保障名額，怡碧說明大概就英國，其他很少見。請性平處通知內政部就多重弱勢參政權的一些保障有無回應跟方案並放在 33 (c)。

社團法人臺灣防暴聯盟：我想回到農委會的部分，農委會剛剛提到農漁會問題討論至少 10 年以上，一直無法有效解決，也是結構性的問題致使溝通無效。這部分有無可能採取兩方向具體作為：第一，不知道農委會跟地方做這樣辦法溝通時，提出的方案為何？我要修法變成任一比例 1/3，或是擴大會員代表？擴大會員代表也有很多可能性，若希望這階段慢慢提升到產銷班班長都可以有 50% 的比例，是否可以在選任之中，除了土地，產銷班也是資格的一種？第二，我們可以鼓勵多重弱勢的婦女在農村之中除偏鄉議題之外，針對弱勢或是身障的婦女鼓勵他們參與農漁會的任務，提出這兩個建議。

農委會：謝謝委員指教，我們回去就產銷班班長提升女性比例先做研議。至於弱勢婦女憑良心說，我們目前沒有考量到弱勢婦女的公共參與，對於農村弱勢族群，著重於經濟力提升，這一塊會再研議。

主席：農會代表選舉是否可以請積極處理，真有什麼困難要講清楚，否則無法理解不能改的原因，如果只是說跟農業團體對話，他們反對就不做，如果他們講的很有道理，這樣做是比較不合宜，就有討論空間。用家戶代表可能有歷史原因，家戶代表可能產生現在不合理的現象，現在農漁會女性會員比例跟會員代表比例，我記得我看過數字，很懸殊。正常來說很平均，就不會是問題，若女性的農會會員是 4 成，6 成男性，會員代表比例也是 4:6，不是問題。但是是 1:9，太懸殊就讓人覺得是制度造成，不管原因，只能推一個，一般是男性去，若不以家戶為單位，讓每個人都可以行使投票權，是否會有什麼問題？有的可能浮濫產生選舉不公平？基於選舉公平才用家戶，這一家人共同有土地，因此用土地綁選票，這是我想到的合理性。合理來說，會員盡

的權利義務相同，參政權應該要一樣，只是溝通，他們不同意，我們不修法，這理由弱了一點，阻力在哪？就算全部開放直選，結果會不會差異太多？這家人的票都一起拿去投，六張五張都投同一人，不像是一般選舉，大家尊重彼此，文化不同，農會有其特殊性，農委會再幫忙了解。剛剛農委會部份報告有無其他意見？

賴委員曉芬：我只是想要提醒農委會，記得國際審查委員提到過去我們都用這樣小小暫行措施、教育方案沒有打破原本框架，我記得國際委員建議運用長期 5-10 年策略，重新翻轉架構，或是像是性平委員我們可以協助促成，兩年前說要修農會法，現在又不見...

主席：有機會拜會農委會，有些困難的就直接對話比較快。

婦女新知基金會：地方選舉結束，農會法可能動，但要動要快。

主席：但剛看起來又放著了。

婦女新知基金會：現在要動就要上半年，下半年總統大選了。

主席：本院性平會去各部會拜訪、了解，藉著交流去對話一些沒有進度的部分，他們有所了解就會加速，跨部會來的都是承辦人，回去要轉一手，仍有隔閡。請性平處規劃一下，把議題整理好，直接去各部會參訪，今天經濟部、農委會，看似有重要題目要請其協助。

臺灣婦少權益關懷協會：主席，我想追加一下，可以再麻煩勞動部嗎？其實勞動部在企業端喊著找不到人，但實際上在婦女議題我也不斷聽到身邊因為婚育離開職場的婦女，國家沒有給他們回流職場的路，請政委幫忙拜會，有必要我可以隨行，我可以帶出一些議題。

主席:一起安排，還有要加碼的嗎?要排到年底了，今天會議到此，今天相關議題謝謝各位集思廣益、提供寶貴意見。散會。