

# 110 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核

## 綜合建議事項

### 內政部

#### 黃碧霞委員

##### 優點

- 一、內政部業務多元，就其主管業務中之性別關聯如：民政婚喪禮儀、戶政性別及婚姻登記、地政測量與財產繼承、新住民輔導及國籍歸化、營建無障礙環境、宗教團體性騷預防及經典文化研討、提升女性公共參與、消除警察消防職業性別隔離、維護婦幼安全...等均由各個體系積極規劃措施，努力促進性別平等，值得肯定。
- 二、內政部積極結合地方政府利用民政體系，每年於村里辦公處所基層辦理去除性別刻板印象與偏見之宣導活動，值得肯定。
- 三、內政部移民署規劃「新住民家庭教育及法令宣導方案」，積極對新住民及家屬提供親職教育、家庭經營、性別平等以及相關法令之講習及宣導，值得肯定。
- 四、積極考核地方政府殯葬業務性別平等之推動，並將「男女受不動產贈與及繼承權利平等」宣導情形，列為評核各地方政府辦理地政業務績效衡量指標之一，值得肯定。

##### 缺點

- 一、內政部將理監事三分之一性別比例納為人民團體考評表揚加分項目，值得肯定，但 108 與 109 年接受考評之職業團體，只有 10.49%及 12.41%符合三分之一性別比例，宜更積極宣導及推動。
- 二、地方制度法第 33 條規定之婦女當選名額比例已明顯偏低，不合時宜，仍請積極溝通修正。

##### 綜合意見

- 一、內政部雖已將人民團體之理監事符合三分之一性別比例納為考

核加分項目，但合法立案之人民團體眾多，仍有大量之團體未參與考核，仍宜積極對其進行宣導及規劃鼓勵或暫行特別措施，使更普及達成三分之一性別比例之原則。

- 二、地方政府立案之人民團體也為數眾多，雖然已有部分地方政府主動採取創意措施鼓勵人民團體推動理監事三分之一性別比例原則，但推動情形落差仍大，請內政部積極與各地方政府溝通，以普及強化其推展之動力。

## 施逸翔委員

### 綜合意見

- 一、內政部在回應結論性意見第 17(b)時，將回應的重點放在配合司法院修改相關規範，但卻沒有具體回應女性在警察機關是否有全面且持續獲得法扶的協助。建議內政部警政署應全面盤點與了解女性在警察機關的司法可近性為何？警察機構也是廣義的司法機關，內政部警政署還是可以在既有的權責底下，採取一切適當的方式來提供給有需求的女性適切、具有性別敏感度且有效的救濟。甚至應該要從中壢音樂老師詹慧玲遭葉姓員警不當盤查的個案中記取教訓，勿再違反 CEDAW 公約施行法賦予各級政府機關尊重人權的義務。
- 二、在關於結論性意見第 18.19(b)點，國際審查委員關注的是司法體系中根深蒂固的刻板印象與性別偏見，內政部警政署所提的婦幼安全專業知能與性別主流化培訓固然重要，但仍偏離委員們所建議議題。
- 三、在關於結論性意見第 36.37 點，國際審查委員所關切的是政府應採取措施讓這些新移民女性住在公宅的年限延長，以及相關基本社會保障。但內政部以興建社會住宅的政策來回應，不但緩不濟急，也無法對應審查委員的建議，再加上就算有現成的社會住宅釋出，但因為資源有限，這些新住民女性是否能夠即

時享有這樣的社會福利，也是可能會面臨的問題與挑戰。

- 四、國際審查委員會在結論性意見第 46.47 點所強調的是各處境不利族群女性的校園性霸凌、性侵害、和性騷擾案件，若警大與警專僅以一般性的性平教育計畫還回應，然後針對校園性霸凌、性侵害、和性騷擾的防治僅是依法處理，其實並沒有回應到國際審查委員所要求的針對這類案件的強化政策措施和教育計畫，以及聚焦且客製化的積極措施。
- 五、內政部在國民喪禮與相關業者進行性平與人權教育，藉以落實 CEDAW 公約第 5 條消除性別刻板印象，成效很好，建議持續辦理以及拓展尚未踏足的地區，也建議在相關教育培訓宣導也應納入 LGBTIQ 的議題，讓相關業者更加認識多元性別議題與了解 LGBTIQ 在傳統習俗中所面臨的困境。
- 六、人口販運有不同的樣態，在兒少性剝削確實適用 CEDAW 公約第 6 條，但人口販運也有勞動剝削的樣態，因此在我國移工政策上長期以來對於幾乎是女性的家事勞動移工的壓迫與剝削，就比較不是適用第 6 條，而應該適用 CEDAW 公約有關女性移工的第 26 號一般性建議。然後也要提醒內政部，在美國國務院人口販運報告被列為第一級國家，僅是符合最低標準，並非成績優異的意思，2020 年的報告中，仍提到台灣有利用藥物成癮與網路和手機應用程式等方式來讓台灣女性與兒童成為性剝削被害人的情況，通常住在雇主家中的女性家事勞工和家庭看護工，也是政府難以實際掌握勞動條件與生活條件因而容易成為被剝削的受害者。重要的還是政府應採取有效的措施來防治實際的人口販運情況，而非自滿於「連續 11 年獲評為第一級的國家」。
- 七、在關於「新住民家庭教育及法令宣導」方案，這應該適用於 CEDAW 公約第 16 條以及第 35 號一般性建議。
- 八、肯定內政部所推動的「災害防救深耕第 3 期計畫」鼓勵女性參

與災害防救工作，也建議未來相關工作可大量參考 CEDAW 第 37 號一般性建議「關於氣候變遷背景下減少災害風險所涉之性別面向」。

## 顏玉如委員

### 優點

- 一、內政部性別平等專案小組討論議題多元，且為社會關注之重要議題，諸如同婚（民政司）、高齡照護住宅、共住共老、疫情或災難對弱勢群體影響等，對於內政部各機關性別平等工作推動，具有正面及前瞻引領之影響。
- 二、內政部及所屬機長首長、高階主管及一般公務人員性別意識培力與 CEDAW 教育訓練之參訓率皆有達標且超前，顯示機關同仁皆具有一定程度之性別意識，有助未來深化與提升性別平等工作品質。
- 三、內政部全球資訊網站之「性別平等專區」網頁內容清楚、查詢便利、且皆有更新，惟由於內政部所屬機關，特別是警政署、移民署、營建署等，其業務皆屬重要性別議題，建議機關連結可由「性別專區之性別統計」項下前移「性別專區」項下，完整內政部性別工作資料建置與呈現。

### 綜合意見

- 一、性別統計指標大多具有複分類，惟現行性別統計五大分類架構：福利救助暨保險、社會（政治參與）、婚姻與家庭、人身安全、其他（環境、文化、健康與醫療、教育），此架構為組織改造前內政與社會司時期所規劃，似乎較無法呈現內政部業務內涵與特性，例如福利救助暨保險面向之兒少、婦女與老人福利，建議宜重新檢視並建立以內政部為主體之性別統計指標分類架構。另國際性別統計指標，目前統計處「內政國際指標」項下，建議可將與性別有關之指標，同步提列於性別平等專

區。

二、性別分析部分，相較前次性別分析在量與質都略有提升，其用心值得肯定。整體而言，可再進精進之處建議：

(一)深化議題與強化問題意識，目前所提供之犯罪被害人與平均餘命主題，是警政署與主計單位長期與例行之通報主題，具有一定程度重要性，但也因屬定期檢視，故建議宜針對新問題或特定問題再深入討論，例如犯罪被害人可納入新興數位性別暴力或其他新形態犯罪、平均餘命則是可交織社經、族群身分交織分析，強化問題與社會、性別處境；又或外籍諮詢服務可將服務類型、性別與身分交織，了解新住民與一般來台者服務差異等；而同性婚姻案，則可納入基本人口背景，並說明同婚法通過一年政府作為與相關服務。其次，針對性別分析提出建議與實踐，此建議和作為應與前述分析結果扣連，亦即有所本，回應政府決策循證模式意涵。

(二)建議各機關/單位仍應定期進行性別分析或影響評估訓練、討論，持續強化性別分析能力建構，特別是針對前述問題與處境探究、以及分析建議與應用。

三、各機關性別影響評估多已依循相關作業辦理，建議未來逐步擴大至非中長程個案主或針對相關重要議題。

四、性別意識培力與 CEDAW 之實體課程辦理實體課程部分，目前基礎與進階 45 場次課程中，有 9 場為性騷擾防治法定課程（併同 CEDAW 辦理），且部分機關提列為基礎課程、部分為進階，建議宜定期檢視課程規劃與內容，統整階段性核心議題，在有限實體課程資源配置上，避免因例行法定課程而忽略重要性別議題或深化工具應用之培力。其次，評估性別課程需求與學習回饋是本次性別意識培力品質中最有待提升處，絕大多數機關未進行需求評估，而多數學習回饋也簡化為滿意度問項，且未提供分析結果，較難以呈現性別意識培力成效，並做為未

來課程精進與同仁能力再建構之參考。建議可透過線上系統定期進行課程需求調查、再據規劃課程、並據目標進行課後成效評估。

- 五、對於第三部門或私部門的參與是國際社會與 CEDAW 重要關注焦點，惟本次性別主流化項目較未見合作及人民團體業務之應用，建議未來可逐步擴增性別統計指標（目前僅有合作社員、人民團體/環保團體理事等指標）與性別分析及其應用，以提升性別工作實證性。

## 性平處

### 綜合意見

- 一、內政部及所屬機關投入人力及相關資源協力推動性別平等業務，且召集人於考核年度期間多親自主持性別平等專案小組，顯示對於性別平等推動之重視，各機關(單位)結合地方政府及民間等資源，宣導與業務相關之性別議題，內容豐富多元，值得肯定。
- 二、內政部所填資料針對 CEDAW 第 5 條辦理現代國民喪禮研習班及地方政府殯葬業人員、禮儀師等教育訓練及 CEDAW 第 6 條辦理「2019-2020 防制人口販運新守護行動計畫」等之內容與落實 CEDAW 保障權利關聯程度高，值得嘉許。惟多為延續例行性業務，較不具創新性與難度，建議可結合 CEDAW 條文及本院性別平等重要議題，如因應網路性別暴力案件之增加，推動相關計畫及方案，以周全保障被害人權益等。
- 三、查內政部辦理性別分析相關作業，並公布於該部性別統計網站，惟本次考核所提性別分析案件，多使用描述統計，較缺乏探究性別差異之原因，及提出具體建議事項，建議參考本院編印「性別分析參考手冊」，落實性別分析之內涵，期能妥善適時回應性別落差與需求。
- 四、內政部 108、109 年無女性常務副首長、幕僚長及三級機關女性

常務正副首長，且一級單位女性主管比率及女性簡任非主管比率較低，為呼應性別平等政策綱領政策目標，擴大女性參與政治、國家及公共事務的管道，建議在資歷相當情形下，優先晉升少數性別，縮小職位上的性別差距，以促進決策參與的性別平等。

五、為提升地方民意代表女性當選比率，請內政部依本院性別平等會第 22 次委員會議會前協商會議決定略以，請積極推動地方制度法第 33 條修法作業，將婦女保障名額改為性別比例原則，以北京行動綱領所設定之 30%為中程目標，並以達成 40%性別比例原則為最終目標；修法作業過程亦請將相關配套措施(如：選區劃分、政黨提名等)納入考量，並請內政部考量是否組成專案小組等持續推動。另建議內政部配合規劃女性參與公共事務、政治活動等培育課程，逐步提升女性參與政治活動機會與能力，以落實地方制度法修法之目標。

六、查內政部有軍人及其家屬優待條例、祭祀公業條例及警察人員人事條例等 3 案違反 CEDAW，且尚未完成修法作業(3 案之修正草案皆已報本院)，建議積極推動修法作業，以符合 CEDAW 相關規範。

七、內政部掌理地政、警政、消防、營建、工程等業務，均有從業人員性別比例懸殊之現象，請持續透過宣導及樹立典範，或於校園或培育專班規劃專業人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施、於職場推廣營造性別友善環境之積極性作法(如友善家庭、托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職)等持續提升女性參與比例。

八、有關婚喪喜慶等習俗之性別平等觀念，請持續運用社群媒體，透過創意推廣活動，向社會大眾宣導。