

法務部性別平等推動計畫（108 至 111 年）

107 年 11 月 30 日核定

107 年 12 月 13 日修訂

壹、整體目標與重點

本部作為檢察行政、民事、刑事法律之主管機關，為建立具性別意識之司法環境、去除性別刻板印象與偏見，並促進司法決策之作成及參與之性別平等，期望達成友善司法之目標，依據行政院秘書長 107 年 3 月 23 日院臺性平字第 1070167199 號函頒「行政院所屬各部會性別平等推動計畫(108 至 111 年)編審及推動作業注意事項」訂定「法務部性別平等推動計畫(108 至 111 年)」。

計畫重點如下：

- 一、完備婚姻之法制及宣導。
- 二、提升司法決策部門參與之性別平等。
- 三、提升檢察機關、矯正機關人員性別平權意識，達成友善司法之目標。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題

(一) 去除性別刻板印象與偏見

1. 重要性

性別平等政策綱領「人口、婚姻與家庭篇」開宗明義以實踐「性別正義」的人口政策為理念，關注人口結構、婚姻與家庭型態、家庭支持系統等議題。隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀應有所改變。

2. 現況與問題

隨著臺灣邁入第二次人口變遷，婚姻與家庭經歷著許多轉變，傳統的核心家庭、折衷家庭等，已非唯一的家庭樣貌，多元的家庭型態已成為新的社會現象，宜考量社會已存在的實際情況，如單親、非婚同居等家庭，對於其子女或伴侶應落實保障各項權益。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
------	--------	----	------	------

	含期程及目標值)			(含期程及目標值)
促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭等)之認識與接受度。	民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭等)之認識與接受度提高 10 %	法規修訂及落實	<p>一、為妥適研議行政部門後續因應作為，行政院已邀集相關機關成立同性婚姻法制研議專案小組，以對社會造成最小衝擊及凝聚最大共識等原則，審慎研議同性婚姻應賦予之權利義務等議題，法務部將遵照行政院指示，在行政院之主責下，共同參與後續法制工作，並依司法院釋字第 748 號解釋所定期限，儘速將合理可行法案送請立法院審議。並於完成相關法律之修正或制定後，辦理相關法律宣導。(法律事務司)</p> <p>二、規劃於司法官養成教育及司法人員訓練課程中設計多元性別及多元家庭認識之主題，以培養未來司法官及司法</p>	<p>一、108 年 5 月 24 日前完成同性婚姻相關法律之修正或制定，使相同性別二人，得為經營共同生活之目的，成立具有親密性及排他性之永久結合關係，達成婚姻自由之平等保護。</p> <p>二、與機關或團體合辦宣導活動，課程內容包括同性婚姻相關法律及反歧視等平權理念：</p> <p>108 年 2 場次 109 年 2 場次 110 年 2 場次 111 年 2 場次</p> <p>三、本部及所屬機關司法人員性別主流化涵蓋率如下：</p> <p>108 年 83.5% 109 年 84% 110 年 84.5% 111 年 85%</p>

			人員之同理心、對於多元性別及多元家庭敏感度，將於性別主流化訓練安排相關課程，並將另案函請本部所屬訓練機構辦理相關性別主流化訓練課程時，應加強納入認識多元性別及多元家庭之議題。(人事處、司法官學院)	
--	--	--	--	--

(二) 促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

2. 現況與問題

(1) 刑法研究修正小組：

本小組成立之目的，在於廣納各方意見以凝聚刑事法律之修法共識，以供修法參考。依本部刑法研究修正小組設置要點第2點規定，本小組由本部次長1人兼任召集人、檢察司司長、法制司司長兼任委員，其餘由司法院、最高法院、律師全聯會、內政部警政署、各檢察機關推薦遴聘專家學者7-8人外，本部再行遴聘專家學者5-8人；於依職稱兼任委員部分，難以限制該委員之性別，各機關、團體推薦專家學者部分，推薦人選係各該機關或團體權責，亦難以強制限制，本部遴聘專家學者5-8名部分，則以刑法、刑事訴訟法等領域之專家學者為優先考量，

又本小組委員為2年任期制，是以任期中若當然委員性別比例有所變動，均有所難度。未來聘任委員時，本部將請各該機關、團體考量性別比例，優先推薦女性委員；並持續研議任一性別達三分之一比率之可行方式。

(2) 檢察官進修審查會：

依法官法第89條第1項準用第84條授權訂定之檢察官進修考察辦法第12條規定，檢察官進修審查會由本部次長3人、檢察司司長、國際及兩岸法律司司長、法制司司長、法律事務司司長、保護司司長、人事處處長組成。因該審查會委員係依職稱兼任，皆為當然委員，爰為具特殊事由者之委員會，建議報請行政院性別平等處審查同意免列任一性別比例管制。

(3) 定期追蹤已達成任一性別不少於三分之一委員會(小組)之委員性別比例：

有關已達成任一性別不少於1/3者，持續提升女性委員比例部分，查本部所屬委員會(小組)中，任一性別比例介於1/3至40%者，共有「法務部人權工作小組」、「民法債編研究修正小組」、「法務部跨國移交受刑人審議小組」、「法務部試署及候補檢察官書類審查會」、「檢察官評鑑委員會」、「兩岸罪贓協處專責小組」及「法務部全國法規資料庫工作小組」等7個委員會，其中「法務部人權工作小組」預計於107年達成女性委員比例40%之目標；又「法務部全國法規資料庫工作小組」之「男性」委員比例介於1/3至40%，並已規劃於110年提高該性別之委員比例至40%。

其餘5個委員會之女性委員比例介於1/3至40%者，其中「民法債編研究修正小組」及「檢察官評鑑委員會」等2個委員會，規劃可於108-111年間達成女性委員比例為40%之目標。

(4) 有關財團法人臺灣更生保護會及福建更生保護會

本部主管之財團法人臺灣更生保護會及福建更生保護會，其董監事聘任由本部辦理。董、監事任期三年，本部於辦理聘任時，均多方徵詢適合人選及注意性別比例之要求，目前董事與監察人之任一性別比例均不少於三分之一。惟福建更生保護會地處金門離島地區，與臺灣交通往返耗時，致臺灣本島人士願意應聘者不

多，而金門當地有推動更生保護意願並擔任董事之女性較為不足，故再提昇任一性別比例達到不低於 40%之標準，實有相當之難度。

(5) 有關財團法人犯罪被害人保護協會

本部主管之財團法人犯罪被害人保護協會因其業務涉及衛政、警政、內政、法律扶助等，故聘任該等機關(構)首長或主管擔任該會董事，該等人員係因職務聘任(約佔董事會成員 1/3)，與性別無涉，若機關(構)首長或主管任一性別比例未達三分之一為現況，則提升財團法人犯罪被害人保護協會董事聘任一性別比例不低於 40%之標準，實有相當之難度。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標(含 期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
提升本部各委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。	一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率。 二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例。	研議相關措施或修正規定，提升性別比例	一、刑法研究修正小組： 1. 按本小組成立之目的，在於廣納各方意見以凝聚刑事法律之修法共識，以供修法參考，是以對各該刑法修正條文之提出，並無拘束力，且為廣納意見，依該小組設置要點第 6 點，於開會時邀請相關機關或專家學者出(列)席提供諮詢或報告，其會議性質屬法案研修討論，實與決策決定	一、該小組委員係依職稱兼任及機關推薦。難以限定；又自聘外部委員之部分，因會議性質偏重法案討論，有著重專業(刑法、刑事訴訟法)領域之特殊性，雖難逐年訂定目標值達成三分之一性別比例，然該小組委員係採任期制(兩年一任)，本屆委員聘期至 109 年 2 月 29 日止，未來本部於改聘委員時，將請各該機關、團

			<p>有間。</p> <p>2. 又依本部刑法研究修正小組設置要點第 2 點規定，本小組由本部次長 1 人兼任召集人、檢察司司長、法制司司長兼任委員，其餘由司法院、最高法院、律師全聯會、內政部警政署、各檢察機關推薦遴聘專家學者 7-8 人外，本部再行遴聘專家學者 5-8 人；於依職稱兼任委員部分，難以限制該委員之性別，各機關、團體推薦專家學者部分，推薦人選係各該機關或團體權責，亦難以強制限制，又本部遴聘專家學者 5-8 名部分，則以刑法、刑事訴訟法等領域之專家學者為優先考量，本小組委員為 2 年任期制，是以任期中若當</p>	<p>體考量性別比例，優先推薦女性委員；以達任一性別比達三分之一支目標。</p>
--	--	--	---	--

		<p>然委員性別比例有所變動，均有所難度。</p> <p>3. 未來聘任委員時，本部將請各該機關、團體考量性別比例，優先推薦女性委員；並持續研議任一性別達三分之一比率之可行方式。(檢察司)</p> <p>二、檢察官進修審查會： 依法官法第 89 條第 1 項準用第 84 條授權訂定之檢察官進修考察辦法第 12 條規定，檢察官進修審查會由本部次長 3 人、檢察司司長、國際及兩岸法律司司長、法制司司長、法律事務司司長、保護司司長、人事處處長組成。因該審查會委員係依職稱兼任，皆為當然委員，爰為具特殊事由者之委員會，建議報請行政院性別平等處審查同意免列任一性別比例管制。(人事處、檢察司)</p>	<p>二、因該審查會委員係依職稱兼任，皆為當然委員，爰為具通案事由者之委員會，建議報請行政院性別平等處審查同意免列任一性別比例管制。</p>
--	--	--	--

			<p>三、定期追蹤已達成任一性別不少於三分之一委員會(小組)之委員性別比例。(綜合規劃司)</p> <p>四、定期追蹤本部主管政府捐助或出資超過50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一。(保護司)</p>	<p>三、規劃至 111 年提高委員會之女性委員比例至 40%之績效目標如下： 108 年：33.33% 109 年：66.67% 110 年：66.67% 111 年：100%</p> <p>四、本部公設財團法人董、監事任一性別比例累計達成度，其達成目標數及年度目標值如下： 108 年：計 0 個公設財團法人提昇董事女性比例至 40%，累計達成度 0%；計 2 個公設財團法人達監事女性比例 1/3，累計達成度 100%； 109 年：計 0 個公設財團法人提昇董事女性比例至 40%，累計達成度 0%；計 2 個公設財團法人達監事女性比例 1/3，累計達成度</p>
--	--	--	--	--

				<p>100%；</p> <p>110年：計1個公設財團法人提昇董事女性比例至40%，累計達成度50%；計2個公設財團法人達監事女性比例1/3，累計達成度100%；</p> <p>111年：計2個公設財團法人提昇董事女性比例至40%，累計達成度100%；計2個公設財團法人達監事女性比例1/3，累計達成度100%</p>
--	--	--	--	--

二、部會層級議題

(一)持續強化偵辦性別暴力案件檢察官、檢察事務官及書記官之性別意識並提升偵辦效能

1. 重要性

檢視我國相關統計，針對性侵害犯罪、家庭暴力及性騷擾等性別暴力問題，女性仍是性別暴力的弱勢群體，加害人則多數為男性，不惟對女性造成重大傷害與威脅，阻礙實現平等發展，且嚴重耗損社會成本(包括醫療、社福、經濟、生產及司法等直接與間接成本)，如何遏止此類事件之發生仍屬現階段性別平等重要議題之一。

2. 現況與問題

現行各項性別暴力防治工作仍存困境，例如部分社會大眾之觀念認知仍存有性別歧視與性別權控之思維且無所自覺，以致衍生為性別暴力之加害者或受害者，是以建構具性別意識之社會環境實為促進平等發展之核心關鍵。

法律之本質即存有象徵性與教育性之功能，司法體系人員對於性別暴力本質的認知，影響其執行法律與處理案件，應檢視相關案件處理流程，強化被害人保護機制，提升檢察官辦理性別暴力案件之專業能力、品質，提供友善司法環境之課程，以避免性別歧視發生於庭訊偵查過程。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
持續強化偵辦性別暴力案件檢察官、檢察事務官及書記官之性別意識並提升偵辦效能	<p>一、針對檢察機關辦理性別暴力案件之人員辦理在職教育訓練之梯次。</p> <p>108 年：22 梯/2000 人次</p> <p>109 年：22 梯/2000 人次</p> <p>110 年：22 梯/2000 人次</p> <p>111 年：22 梯/2000 人次</p> <p>二、督導臺灣高等檢察署召開婦幼保護、兒童及少年性交易防制等議題之督導會報：每年 2 次以上。</p> <p>三、鼓勵所屬檢察機關積極參與防治網</p>	<p>一、辦理專業在職訓練。</p> <p>二、強化防治網絡。</p> <p>三、持續深化性別意識及敏感度。</p>	<p>一、持續舉辦專業在職訓練，檢討性別暴力案件之偵辦流程、技巧，加強偵辦能力及品質。</p> <p>二、鼓勵所屬檢察機關積極參與防治網絡會議及相關督導會報，並參與各婦幼保護團體所舉辦專業研習課程。</p> <p>二、強化跨領域之合作，持續深化性別意識及敏感度。</p>

	絡會議及相關督導會報，並參與各婦幼保護團體所舉辦之研習會議。		
--	--------------------------------	--	--

(二)提升鄉鎮市調解委員任一性別比例達 1/3 之比率

1. 重要性

鄉鎮市調解是由調解委員以公正第三人的身分，透過其社會聲望與調解技巧，運用知識與經驗分析事理、勸導讓步，協助當事人尋求雙方都可接受的和解條件。過去鄉鎮市調解委員多係由地方仕紳所擔任，大多為男性，為保障女性擔任調解委員之機會，鄉鎮市調解條例於 94 年 5 月 3 日增訂第 3 條第 4 項規定：「調解委員中婦女名額不得少於四分之一。」近年來隨著社會多元型態變遷及性別平等意識之持續推動，宜逐步提升女性對調理事務之參與機會，鼓勵各調解委員會提高女性調解委員比例至三分之一。

2. 現況與問題

鄉鎮市調解屬於地方自治事項，原則上應尊重地方政府權責，而各鄉鎮市（區）之具體社會條件有所差異，依地方政府之反應意見，實務執行之困難主要在於某些地區女性參與調理事務之意願不高，或女性符合具有法律或其他專業知識及信望素孚等調解委員資格之人數有限，查 103 年女性委員比例未達三分之一之調解委員會計有 170 個，占整體 46.32%。本部先前已將「敦促地方政府逐年提升鄉鎮市調解委員女性委員比例」列為本部推動性別主流化執行計畫（103 至 106 年度）之目標之一，並於 103 年下達「鄉鎮市區調解委員會委員遴選及優先續聘參考指標」，具體建議地方政府於調解委員遴選及優先續聘時，儘先考量提高女性委員比例至三分之一。在相關機關的持續努力下，近年來女性調解委員比例已有明顯提升，105 年女性委員比例未達三分之一之調解委員會已減少至 132 個，占整體 35.97%。為持續鼓勵各調解委員會逐步提升女性調解委員比例，培養在地女性參與調理事務，爰擬訂下列性別目標與策略。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
鼓勵地方政府提升鄉鎮市(區)調解委員會之女性委員比例達三分之一	減少「女性調解委員人數未達三分之一」之調解委員會數量： 108年：131個 109年：130個 110年：129個 111年：128個	透過獎勵措施，增加地方政府增聘女性調解委員之誘因，並利用各種場合持續宣達性別平等政策之重要性。	一、將「女性調解委員人數達調解委員會總人數三分之一以上」增列為本部核發鄉鎮市調解獎勵金年度考核評分之加分項目。 二、利用教育訓練活動、業務協調會、座談會、實地考評等各種場合，透過與各調解委員會進行意見交流之機會，持續宣達性別平等政策之重要性，敦促各調解委員會盡量提高女性委員比例至三分之一。

(三) 監所性別人權維護

1. 重要性

性別平等政策綱領「人口、婚姻與家庭篇」開宗明義以實踐「性別正義」的人口政策為理念，關注人口結構、婚姻與家庭型態、家庭支持系統等議題。隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀應有所改變。

另為建立友善之工作環境，提升本部矯正署及所屬機關同仁性別平權觀念，應落實性騷擾防治業務，使同仁得以不受性騷擾之威脅，於性別友善職場環境安心工作。

2. 現況與問題

隨著臺灣邁入第二次人口變遷，婚姻與家庭經歷著許多轉變，傳統的核心家庭、折衷家庭等，已非唯一的家庭樣貌，多元的家庭型態

已成為新的社會現象，宜考量社會已存在的實際情況，如單親、非婚同居等家庭，對於其子女或伴侶應落實保障各項權益。

目前本部矯正署及所屬各機關為處理性騷擾申訴案件，均依「法務部與所屬各機關性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」成立各機關性騷擾申訴處理調查小組(以下簡稱申調小組)，並依相關法規規定處理性騷擾申訴案件。惟各機關性騷擾申訴案件之發生並非常態，是以機關業務承辦人如未諳作業流程將造成程序之瑕疵，爰為避免發生是類作業疏失，將強化承辦人員之專業訓練。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
<p>一、提出建立具有性別意識之司法環境之理念及觀點，並以落實性騷擾三法各項防治措施、強化性騷擾事件調查人員之訓練與專業養成等具體行動措施。</p> <p>二、加強矯正機關對於收容人性別事件防治及處理。</p>	<p>一、提升各矯正機關同仁參與性別主流化訓練之參訓率，每年應達90%以上。</p> <p>二、矯正機關戒護主管及事件通報人員每年參與性別意識課程參訓比率達90%以上。</p> <p>三、建置各矯正機關性侵害、性騷擾、性霸凌等事件防治之內控制度。各矯正機關(51所)內控制度建置之執行率： 108年85% 109年90% 110年95% 111年100%</p>	<p>一、性別意識培力。</p> <p>二、內部控制建立。</p>	<p>一、各機關每年均應辦理性別主流化訓練，同仁參訓率應達90%以上。</p> <p>二、對於各機關申調小組之召集人及業務承辦人員，每年均定期實施專業訓練，參訓率應達90%。</p> <p>三、考量不同性別傾向(男同性戀、女同性戀、雙性戀、跨性別等)收容人之生理構造或心理狀態上容有差異，為避免渠等遭受性侵害、性騷擾及其他侵凌事件之發生，各矯正機關將視管理及照護需要，酌採彈性調整舍房之方式因應，以維護其個人性別特質及人格尊嚴。</p> <p>四、規劃本部矯正署附設矯正人員訓練所每年辦理矯正機關性侵</p>

			<p>害、性騷擾、性霸凌事件防治研習課程，責請機關指派第一線戒護單位主管(或專員)及事件通報人員參訓，提昇矯正人員性別事件敏感度及防治處理能力。</p> <p>五、本部矯正署業函頒「矯正機關防治及處理收容人遭受性侵害性騷擾性霸凌及其他欺凌事件具體措施」，以為矯正機關辦理之準據。另請機關就前開具體措施納入機關內部控制制度，並利用多元管道加強人員宣導，本部矯正署亦列入年度評比考核項目，以督飭所屬機關落實辦理。</p> <p>六、規劃「本部矯正署附設矯正人員訓練中心」每年辦理性騷擾防治業務研習班，針對本署及其所屬機關性騷擾申訴處理小組主席及人事室主任辦理訓練課程，強化職員對於職場上性騷擾之區辨及敏感度，並架構性騷擾事件之處理原則及機制，以建構性別平等友善之工作環境。</p>
--	--	--	--

參、考核及獎勵

本部對於執行本執行計畫著有績效人員，從優獎勵。