

114年度第2季外部視察報告權責機關回覆

案由	視察小組意見或建議	權責機關回覆
建構性別友善之職場環境	建議中所持續強化性別友善職場環境之建構，儘管中所因收容對象以男性為主，導致員工性別比例明顯懸殊，仍應檢視現有設施設備（如備勤室、哺乳室、更衣空間、廁所等）是否符合女性員工使用需求，並於人力調整或場域整修時，適度納入性別平權觀點，提升職場整體性別親近性。此外，建議持續辦理性別平等相關訓練(如：性別平等工作法、性騷擾防治法)，培養全體同仁性別敏感度，營造尊重與同理的工作氛圍，以促進不同性別員工皆能在性別友善之環境中投入工作。	人事室： 一、為強化本所職場之性別友善氛圍，已規劃於114年度辦理多項性別平等與友善職場相關數位課程訓練，內容包括：「性別平權與尊重」、「職場霸凌防治及處理」系列三部曲（定義篇 A、預防篇 B、責任與救濟篇 C）、友善健康職場音頻課程【幸福柑仔店】第3集「職場人際互動」與第5集「照顧者的情緒自我照顧」、以及「共創友善環境：職場性騷擾防治與支持」、「你/我/他/她越界了嗎？」、「從醫學談 LGBTI 議題—建構性別友善社會」、「CEDAW—企業必修性騷擾防治！性別平等工作法最新規範」等課程，內容涵蓋性別平權意識、反職場霸凌、性騷擾防治、LGBTI 議題及實務對應。 二、本所也將持續關注性別議題的最新發展，滾動修正訓練內容與推動策略，營造尊重差異、彼此同理的職場文化，讓不同性別、背景之員工皆能於平等與包容的工作環境中發揮所長。 總務科： 一、本所現有提供女性職員使用之設施設備，包括女性職員休息區、哺乳室及女性專用廁所等，均由專

		人定期清潔維護，確保整潔衛生。如有損壞或不敷使用之情形，將即時辦理採購或修繕作業，確保使用安全與便利。 二、另本所亦將針對上述空間之實際使用情形進行全面盤點與需求訪查，特別關注女性職員於工作間的休息需求與廁所設置合理性等面向，蒐集具體意見，做為日後設施設計優化與空間調整之參考。 三、未來如有空間配置變動、場域整建或人力性別比例變化時，將主動納入性別平權視角進行評估與規劃，確保不同性別員工皆能於安全、便利且友善之環境中工作。
有關爭取充實管理與醫療人力	為改善收容人超額所造成之管理壓力，建議主管機關研議調整收容政策，至少應依核定容額為上限辦理收容作業，並持續爭取增補戒護人力，以降低現場管理風險。另外，為因應高密度收容環境中日益複雜的健康需求，並強化收容人之個別健康管理，針對衛生科人力配置結構性不足問題，建議主管機關檢討現有員額編制，必要時視需求增補人力，以確保收容人醫療照護權益。	因本案涉及上級機關(或各矯正機關)通案性之建議，本所將於陳報視察報告時於函文中敘明，俾利矯正署回覆說明。