

114 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

國防部

孫旻暉委員

優點

- 一、國防部透過多元管道(如網路、電視、廣播、車體廣告等)持續強化女性從軍的形象與誘因，並於各類媒體刊播去除性別刻板印象的內容，成功提升社會與部隊對性別平等的重視。
- 二、陸、海、空三軍及憲兵單位皆積極設置哺(集)乳室，並提供孕婦停車位、免值勤措施及彈性照顧安排，甚至結合醫療單位及地方資源提供懷孕與產後衛教，展現對女性軍職人員的友善職場支持。
- 三、各軍事院校教師與學生逐步將性別議題納入研究與政策建議，並成立「軍事性別平權與心理研究室」，推動性別與心理跨領域合作，將研究成果回饋至政策與教育實務，逐步形塑軍中性別友善文化。

改善及建議事項

- 一、性別統計與交織分析深化不足：目前部分業務如招募、退伍與調職僅限基礎性別統計，建議進一步納入年齡、婚姻、家庭照顧、身心障礙家屬等交織面向，藉以釐清性別落差的深層原因。
- 二、性別影響評估工具運用有限：雖已訂有檢視表，但仍多流於形式，建議國防部應針對重大工程(如宿舍新建、職務配置)落實自訂評估工具，並公開具體案例以提升政策透明度與參考性。
- 三、中高階女性領導培力後續追蹤不足：雖已舉辦相關課程，但缺乏對參訓者後續升遷、領導表現與制度性支持的評估，建議建立追蹤機制並納入性別敏感度與領導力的長期規劃。
- 四、全民國防教育性別參與差異未完全回應：雖已進行戰鬥營及儀隊活動的性別統計，但對於女性或弱勢群體參與率偏低的情形缺乏具體改善方案，建議發展更多元且包容的活動形式，鼓勵不同性別群體均衡參與。

許秀雯委員

優點

頭盔研改，看見並試著回應女性士官兵的需求，雖是從小處著手，但可以看見用

心，是一個很有意義的改革嘗試。

改善及建議事項

- 一、進行性別平等觀念問卷調查的實施是一個很好的嘗試，不過題目的設計及選項應研議改良優化，以利具體掌握應答者的真意及後續分析，舉例：某個問題問官兵「家中有嬰幼兒及家務需要照顧時，女性軍人比男性軍人更適合照顧」的看法，填答結果以「普通」為主(619 人)，「非常不同意」及「不同意」人數，合計 925 人，而選擇「同意」及「非常同意」人數合計 717 人。問卷調查單位自行分析解讀認為：「可見多數官兵對於女性軍人比男性軍人更適合照顧之看法不認同。」，但這句話「家中有嬰幼兒及家務需要照顧時，女性軍人比男性軍人更適合照顧」並不是一個中性的描述，所以實在不應該有「普通」這個選項，要如何正確解讀「普通」的意義，恐有困難。建議如果是這種題目應該只有同意或不同意(以及非常同意和非常不同意)才比較合理。又如另一個題目問官兵對「女性軍職不適合擔任主戰部隊的工作。」的看法，一樣也有「普通」這個選項，其衍生的解讀問題如上所述。
- 二、承上，進行了大規模的性別平等觀念問卷調查後，應如何適切解讀各單位士官性別平等意識，以及如何擬定具體因應的對策以消除性別刻板印象，有待積極研議發展。期盼在此基礎上，能持續加強國軍官兵對於性別平等乃至多元性別權益的認識，打破刻板印象與性別偏見，讓國軍成為多樣化人才都可以自在貢獻一己之力的場域。
- 三、所屬委員會委員及列管之財團法人董監事之性別比例仍未臻理想，建請擬定積極改善之具體計畫。

游美惠委員

優點

- 一、在性別主流化工具之運用上，性別統計與性別預算辦理情形頗佳，值得肯定。
- 二、性別平等專案小組運作情形良好，值得肯定。
- 三、在加分項目之中，有幾項頗具特色，例如辦理性別刻板印象問卷調查，樣本多達 14 萬份，且能區分階級對全軍實施性別刻板印象相關問卷調查，用以檢視國軍整體工作環境性別友善程度，相當具有參考價值。另外，海軍官校於 113 年成立臺灣軍事校院首個「軍事性別平權與心理研究室」，也頗具特色，期盼未來能有更多積極作為與工作成果表現。

改善及建議事項

- 一、在性別主流化工具之運用上，性別分析報告大抵均能指出相關的性別議題，值得肯定；但是較欠缺將分析結果落實於相關計畫/行動/方案/措施之中的相關探討與規劃，可再加強。
- 二、辦理性別影響評估之品質部分，在探究計畫內容蘊含的性別議題與分析性別差異的現象與原因的部分仍有改善空間。
- 三、性別意識培力辦理情形佳，但是辦理課程需求評估以及主題涵蓋與辦理形式之多元性方面仍有加強改善空間，建議未來能留意課程辦理的多元形式與主題能涵蓋更多性別議題。

性平處

綜合意見

- 一、國防部海軍官校於 113 年 5 月啟用「軍事性別平權與心理研究室」採取教學、研究和部隊實踐三者並重的專業學術與實務研究，將「性別平權」與「心理健康」兩項專業領域結合，藉由推廣教育學術場域研究成果，以及探究性別及心理領域之間不同脈絡下交織性，建構部隊性別友善環境；另透過《國防譯粹》探討一系列國外女性軍職相關制度，作為精進軍中性別平等相關措施之參考，值得肯定。

- 二、尚待精進方向如下。

(一) 宣導效益

本次考核提出社群網站管道相關宣導效益，例如社群貼文觸及率及網友意見聲量統計之回饋機制，值得肯定。惟建議未來可進一步提出觀看影片人次統計，以瞭解宣導範圍影響性。

(二) 向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性平之作法

本次提報機關同仁赴「臺灣國家婦女館」進行參訪，惟較缺乏主動將性平觀念推展至其他機關之具體作為，建議可檢視現有與其他機關共同推動之業務項目，思考融入性別平等觀點之方式。如可規劃「女性在國防」相關展覽，並與其他地方文化局合作，結合國防部影像、女性軍官案例，展示現代軍中女性的崛起，呈現女性從輔助角色到專業戰力的歷程。

(三) 國際交流

國防部辦理性別醫學研討會，探討性別在醫學之差異以及醫療環境之性別議題，惟較無後續運用，建議進一步整理研討會蒐集之政策建議，作為國防部醫學教學單位或醫院營運單位後續業務精進之參考。

(四)性別影響評估

1. 本次考核所提報部分性別影響評估案件未提出完整之政策規劃者、服務提供者及受益者等性別統計資料，且未探究性別差異原因與進行交織性分析。建議強化培訓各單位性別影響評估種子人員，並將非機密性案件性別影響評估辦理情形(檢附計畫內容及性別影響評估檢視表)提報於性平專案小組進行實質討論或規劃其他複核機制，以提升性別影響評估辦理品質。
2. 本次考核期間報院計畫較少，提報性別影響評估檢視表部分範圍非 112-113 年間案件，又免報院部分案例為機密性案件，無法查知辦理情形，爰建議針對免報院案件部分，可就非機密性之中長程計畫，涉及民眾或軍士官兵直接使用之建物、設備、工程案件或其他涉及專業人才培育等計畫，規劃進行性別影響評估，並擇選優良案例提供單位其他同仁參考。

(五)性別分析

本次抽核之 3 項性別分析報告，皆有蒐集質性及量化資料，並就統計數據或現象所呈現的性別差異探究原因，惟在深化應用部分，針對分析報告所提建議事項無規劃明確分工機制或應用在現行相關制度之辦理情形。建議未來於性別分析報告完成後，將建議事項後續之處理情形及相關單位分工權責，適時提報性平專案小組進行報告，以提高性別分析效益。

(六)性別意識培力

1. 有關自辦性別意識培力的部分，已辦理課前需求評估，並針對不同人員屬性設計課程內容，惟課程多以演講方式進行，建議未來教育訓練方式可提升為互動性或參與討論式之教學方法，如分組討論、角色扮演、小組學習等，以提高課堂參與度，引導學習者主動反思課程內容。
2. 另於教育訓練辦理完竣後，蒐集參與學員對課程進行方式與內容之意見，以及檢視學員於課程前、後之知能改變情形，俾作為下次辦理教育訓練之參考。

(七)決策參與

1. 有關「廉政工作會報委員會」成員之任一性別未達 1/3，惟依據「中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點」第 4 點第 2 項規定略以，廉政會報委員任一性別比例不得少於百分之四十，且可由專家學者或社會公正人士派(聘)兼之。爰請於委員屆期改選或補選時，提升少數性別委員比例，以符合上開作業要點規範，積極朝向性別衡平目標邁進。
2. 另有關「財團法人國防安全研究院」董監事之任一性別未達 1/3 部分，建議於辦理董監事遴選聘任作業時，廣納不同性別之外聘學者或專業人士，提供性別衡平之推薦名單供長官圈選，並於公文簽陳中具體說明我國性別平等政策綱領與國際趨勢等，以積極提升決策參與性別平等。另可評估修正組織章程之規定或運用 CEDAW 暫行特別措施，納入女性配額規定，俾加速實現決策參與之性別平等。