

推動性別平等工作心得

機關名稱：國軍退除役官兵輔導委員會

撰擬人員：專員楊雅婷

本會推動性別平等工作，始終以憲法保障人權與平等精神為依歸，並依循國家整體性別平等政策方向，將尊重差異、保障權益、促進參與及消弭結構性不平等視為施政核心理念。對本會而言，性別平等不僅是一項政策目標，更是一種治理價值與制度責任；不僅體現在制度建構層面，更須落實於行政流程、資源配置及服務設計之各個環節。

本會肩負照顧退除役官兵之政策使命，服務對象具有高度歷史性與特殊性。長期以來，我國軍職體系以男性為多數，形成以男性為主體之人口結構與組織文化。此歷史發展背景，使本會在推動性別平等工作時，面臨與一般行政機關不同之結構性挑戰與立基困境。

隨著時代變遷，女性官兵人數已然逐漸增加，女性退除役人員之就業、照護與家庭角色議題日益浮現。若仍以傳統思維規劃政策，勢必忽略性別差異所帶來之不同需求，甚至無意間強化既有不均等現象。因此，本會深刻體認，在以照顧特定服務對象為核心任務之同時，更應主動檢視

性別差異與制度設計間之關聯，透過性別主流化工具，消弭潛在落差，實踐真正之公平。

一、推動性別平等工作之策略

(一)制度建構：形塑穩定而可傳承的推動機制

推動性別平等，首重制度建構。透過成立性別平等專案小組，由副主任委員擔任召集人，並親自主持會議，展現高層決策支持。定期檢視推動進度與績效指標，確保政策方向明確且具執行力。專案小組會議除內部主管外，並邀請外聘專家學者與性平委員提供專業意見，使討論兼具實務可行性與政策前瞻性。

各級所屬機構設置性別平等工作小組，定期召開會議並將紀錄函報本會，形成縱向貫穿之推動網絡。此種雙向溝通架構，使政策推動更貼近實務需求。律定所屬三級機關(各榮民總醫院)性平工作小組召集人(副院長)列席，由上而下帶領本會及所屬機構貫徹推動，加強溝通與協調，並追蹤管考各項績效指標，以強化性別平等意識融入本會政策之中。

(二)專業培力：提升知識理解進而內化實踐

伴隨制度建立，推動性別平等之關鍵在於人員知能的提升、對理念之理解與認同。因此，本會持續辦理性別意識培力課程，使同仁理解性別平等並非外加負擔，而是提升服務品質與組織效能之必要條件。

藉由性別意識培力課程與實務工作坊，從基礎概念建立到案例實作演練，逐步強化同仁專業能力。其中，案例分享與分組討論，使同仁理解性別議題與業務之關聯性；實際案例解析與跨單位交流，讓同仁理解性別議題並非抽象理論，而是與政策規劃、資源分配與服務設計密切相關。

二、執行過程

(一)執行精進：在困境中突破，在檢討中成長

本會就過往考核未盡理想之處，藉由專案會議檢討、分析缺失原因，研提具體改善策略。透過性別統計資料蒐集與分析機制，提升政策精準度。

依據考核項目與政策發展方向，滾動修正推動性別平等實施計畫，明確分工並設定管考時程。各單位依其業務特性擬定具體行動方案，並透過專案小組

會議報告相關議題，藉由內、外聘委員之專業意見，共同研討適當解決方案，以突破工作困境及難題。

(二)制度韌性：人員異動仍能穩定推動與傳承

人員異動對業務推動與執行亦是一項挑戰。本次考核期間(112年至113年)，人員異動頻繁，主管與承辦多有更替，對推動工作形成壓力。替補人員需於短時間內熟悉龐雜業務與考核項目。面對此一情況，本會並未出現業務斷層，各單位已養成將性別平等觀點納入業務思考之習慣，即便承辦更替，推動方向並未改變。跨單位協作與互助文化亦在此期間發揮關鍵作用，以及主管層級持續提供資源與支持，使團隊在變動中維持穩定節奏，未受重大影響。

三、執行成效

本會秉持國家政策及各級長官、性平委員的指導，逐步精進各項業務並依既定節奏穩健推展，再次獲得評核肯定，既是對前期年度努力的肯認，更是對多年來持續耕耘、厚植根基之最佳印證。

114 年推動成果獲「甲等獎」，相關重要執行成效摘述如下：

(一)整合資源促進女性勞動參與之具體成效

在整合就業與福利資源方面，本會以促進退除役官兵穩定就業為目標，並特別關注女性退除役人員在轉銜就業過程中可能面臨之性別角色壓力與職涯發展限制。透過進修補助獎勵、大專校院進修補助及就業考試進修補助等多元措施，協助其提升專業能力與職場競爭力。經統計顯示，女性接受相關補助之占比約 17%，在退除役官兵整體人口結構以男性為多數之情況下，已展現積極成效。此一比例除反映女性參與意願提升外，亦代表本會資源配置未因人口比例差異而忽略女性需求，實質促進其勞動參與機會。

(二)落實 CEDAW 精神與性別人權保障

本會積極將《消除對婦女一切形式歧視公約》

(CEDAW) 精神融入業務推動，從政策規劃、教育訓練到制度檢討均納入性別人權觀點，作法及成效如下：

1. 深化 CEDAW 教育訓練

109 年至 112 年間辦理 CEDAW 實體訓練課程，課程內容涵蓋 CEDAW 條文指引、暫行特別措施、直接與間接歧視、交叉歧視及多元性別議題等核心概念，並結合實務案例說明。一般公務人員與主管人員之參訓涵蓋率均超過既定訓練目標，顯示教育訓練落實度高，成效顯著。

2. 自辦性別意識培力課程

本會針對不同屬性對象設計差異化課程，課前進行需求評估、課後辦理滿意度調查，並定期檢討課程內容與辦理成效。課程主題兼具理論與實務，並發展與業務相關之教材，使同仁能將性別觀點實際運用於政策規劃與服務設計。

(三) 強化性別統計與數據治理能力

為提升政策精準度，本會持續擴充性別統計指標。112 年至 113 年新增 8 項統計指標，其中 6 項為不利處境者之性別統計指標，2 項為一般性別指標，強化對弱勢族群交叉處境之掌握。透過數據蒐集與分析，本會得以更清楚掌握不同性別在就業輔導、

教育訓練及服務使用情形之差異，作為資源調整與政策精進之依據，使性別平等工作從理念宣示轉化為可量化、可檢視之具體成果。

(四)積極推動性別分析與性別影響評估

本會一級單位及所屬三級機關辦理一則以上性別分析之涵蓋率達 30.77%；辦理一則以上性別影響評估案件涵蓋率達 38.46%，顯示性別主流化工具已逐步內化於業務推動流程。透過性別分析，各單位得以檢視業務中潛在之性別落差；透過性別影響評估，則在政策形成前即進行差異分析與風險評估，避免制度設計產生不利影響。

(五)性別預算制度化成果

本會「性別預算編列情形表」均提報性別平等專案小組會議審議通過，並依委員建議及中央政府總預算調整情形滾動修正。112 及 113 年度性別預算執行率兩年平均達 105%，顯示預算規劃與執行具高度一致性與落實度。此成果代表性別預算已非形式性填報，而是實際投入資源並有效執行，強化性別平等政策之實質支持。

(六)創新作為與友善措施

本會所屬臺中榮民總醫院建置母性健康管理系統-e化妊娠健康管理報喜系統，主動掌握妊娠員工名單並安排母性健康保護措施，展現對女性員工權益之重視，以及首次從女性視角製作榮民微電影《眷眷星光》，表彰女性榮民（眷）之付出與貢獻，突破傳統男性主體敘事框架，提升女性角色之可見度與社會認同，均獲得評審委員的肯定與認同。

四、展望

此次能在挑戰中再度獲得肯定，誠摯感謝歷任長官之支持與性平委員之專業指導，亦感謝各單位同仁長期投入與協力合作。正因前期工作脈絡穩固、制度設計完整，即便人員異動頻繁，仍能穩健前行。

本會將持續深化性別主流化作為，透過數據治理與創新思維，強化政策回應力與社會連結度。同時，持續培養性別敏感度與包容文化，使組織在尊重差異基礎上追求公平。尤其在以男性為多數之服務體系中，更主動關注少數性別之處境，避免因結構慣性而忽略需求。

持續立基於照顧退除役官兵之使命，在尊重性別差異與

消弭不均等之目標下，不斷精進制度設計與服務品質，
朝向更友善、更公平、更具永續性的行政環境邁進。