

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

國防部

王兆慶委員

優點

自行辦理之性別議題研究極為豐富，如艦隊女性任職現況、國軍女性主管領導特質、軍校生性別教育、多元性別等。且「海軍軍官學校學生性別平等教育研究」已納入該校通識教育課程，足見研究融入實際業務之成效優良。

缺點

性別平等宣導頗多，惟建議平日即可建立宣導觸及率或宣傳成效之統計機制，以及調查受眾回饋意見之機制，以利精進。

綜合意見

- 一、已列於一般評分指標之工作成果，應避免重複填列於加分項目。
- 二、輔導考核之因應改善工作為業務應辦事項，應避免填列於加分項目。

郭玲惠委員

優點

- 一、積極配合行政院 Cedaw 教育訓練及相關活動，成果卓越。
- 二、主動辦理內部性別平等業務輔導考核，深入基層扎根，並不斷精進作法，值得肯定。

缺點

- 一、任一性別比例達 1/3 之達成度比率為 30.61%，比例仍不足。
- 二、主管之財團法人董監事未符合任一性別三分之一比例目標。
- 三、並無女性擔任常務副首長、幕僚長及三級機關常務正副首長及幕僚長，亦未提出未來改善之方案。
- 四、所屬各部會及三級機關一級單位女性主管及非主管參與性別主流化

培訓比率仍低，亦未有具體未來改善方案。

綜合意見

- 一、對於現行女性擔任高階主管過低之情形，建議提出改善方案。
- 二、對於委員會或董監事仍未達到任一性別比例不得低於三分之一部分，建議應予以法制化，納入組織。
- 三、中高階女性同仁參訓比例過低，應有積極鼓勵及配套措施。

游美惠委員

優點

各項性別工作之推動緩慢進展，雖然有進步改善便值得肯定，但可以思索如何更積極開展創新作法與思維，以便可以呈現出更亮眼的工作成果，讓人耳目一新。

缺點

- 一、性別影響評估辦理情形有待加強，應積極研議改善策略。
- 二、性別意識培力相關工作仍有改善空間，實體課程之辦理品質與人員參訓比率可以更加強。
- 三、性別統計仍有加強空間，指標具複分類之占比可以再增加而國際比較的部分也可以再思考開展之方向。
- 四、所呈現的考核資料仍有諸多文字錯誤，例如影片名稱誤植為「XY 的房間」或是委員名字呈現錯誤等，建議爾後能更嚴肅面對性平考核並審慎求好。

綜合意見

- 一、性別分析的部分表現尚可，但是除了以問卷調查蒐集針對數據或現象所呈現的性別差異並探究原因之外，應提出相關政策擬訂或是實務工作之啟發，讓分析可以產生更大的影響力。
- 二、國防部可以和各個軍事院校結合，發展性平教材或舉辦性別議題教育訓練活動，橫向連結、策略結盟，或許能讓性平推動工作更有創

新的內涵。

- 三、在專案小組會議等組織運作或專家諮詢方面，可以更積極注入新血或更廣泛接觸性平專家人才，以便有更多創意和創新作為規劃出來並呈現成果。

性平處

綜合意見

- 一、國防部深入瞭解所屬各單位推動性別平等業務情形，近年來多次主動辦理內部性別平等業務輔導考核，深入基層扎根，精進輔訪作法（如結合專家學者之巡迴講習等），積極推動軍中性別平等，並開始拓展至民間私部門，對委外單位進行性別觀念及性騷擾防治之宣導教育訓練活動，值得肯定。
- 二、建議可再加強推動部分：
 - (一)性別平等業務專責人力:目前性平業務主要集中於 1 人，雖該員對性平業務相當熟稔，惟國防部所屬機關數量、員額及管轄範圍較廣，為避免蒐集及提報資料作業不及情形，建議培訓第 2 名性平業務專責人力，以如期完成性別業務及提送相關資料。
 - (二)性別平等宣導：採多元管道進行，惟建議可逐步蒐集各項宣導內容觀看人次以及建立意見回饋機制，俾瞭解辦理成效，以精進未來性平宣導方式。
 - (三)推動性別平等推動計畫:經統計有 8 成重要性別平等議題已達年度目標值，惟建議就未達成關鍵指標部分之議題工作，建立明確檢討機制，如對「健全女性人力運用之任職、升遷制度」進行研析及檢討，並評估訂定細項工作項目、預定完成期限等具體內容。
 - (四)落實 CEDAW 性別人權之成效及創新性與困難度:建議可參考 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見，規劃相關具體作為，如保障軍事學校懷孕學生之措施等，以保障渠等就學權益。

- (五)部會性別主流化網頁專區資訊豐富度:建議網頁專區可增加放置如性別宣導相關文宣，俾利所屬機關擴大使用相關資訊。
- (六)性別分析情形:未見就性別分析主動提出相關參採說明，建議未來依據性別分析報告所提之具體可行結論或建議，調整相關計畫資源配置，或延伸運用於其他計畫之相關議題。
- (七)辦理性別影響評估作業:部分計畫與性平議題（如職務宿舍興建計畫）仍有相關，惟表內自評意見表示與性別議題無關，建議未來於辦理性別影響評估時，應蒐集所評估計畫/法案相關性別統計，由數據之性別落差關注不同性別者之需求或其成因，並強化計畫或法案總窗口之性別影響評估作業程序相關教育訓練，或培訓機關內部之性別諮詢員，協助承辦同仁進行性別影響評估作業。
- (八)推動 CEDAW 教育訓練:一般及高階公務人員之年度參訓率僅有 53% 及 30%，建議規劃調訓及追蹤機制，鼓勵同仁參與相關課程。另在性別意識培力部分，建議可對高階公務人員設計相關課程內容，並發展與業務內容有關之性平議題教材。
- (九)監察院於 108 年糾正國防部陸軍於接獲被害人申訴遭性騷擾後，未將其申訴作成紀錄，未依法於 24 小時內移請人事部門處理，且未對該申訴案實施調查，亦未依法採取立即有效之糾正及補救措施，核有明確違失。建議國防部應檢討性騷擾案件處理流程並強化人員專業知能，以確實查報及調查處理性騷擾案件，並強化相關作業流程稽查機制，以減少隱匿不報行為，落實保障當事人權益。
- (十)國防部報院案件時有交付遲延之情形，請主管協調部內跨機關間資料之交付，並督促彙辦單位於公文期限內蒐整完畢後函復本院。