

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
行政院人事行政總處

方念萱委員

優點

人事總處填具表格見其用心與企圖心，填寫詳盡縝密。

改善及建議事項

- 一、就「對外」宣導而言，相關內容製作堪稱用心、與時俱進。但是如以對外、可接觸外界民眾(也包括公務員)的介面(社群媒體)而言，似嫌零星。臉書說明「本總處作為行政院人事政策幕僚，以『優質人事服務、卓越公務人力、共創廉能政府』為發展願景」，為使民眾理解推動性平、落實相關做法為公務機關要務，可將製作內容放置於社群媒體，以收對外宣導之效。
- 二、針對宣導效果的評估，宜據實填報。

廖福特委員

優點

- 一、協助推動《性騷擾防治法》、《性別平等工作法》及《性別平等教育法》相關機關配置必要人力，優先彈性調整支應衛生福利部及勞動部執行性別平等業務所需人力。
- 二、推動多項人權基礎研習班及舉辦多種 CEDAW 相關課程。
- 三、所屬 15 個任務編組任一性別比例均達 40%。
- 四、中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率均達 100%。

改善及建議事項

- 一、「CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議行動回應表」第 25、26 點有關加強性平處的職權和影響力，包括向其提供充足和適當的人力。或可進一步再次思考是否有可能之方案。
- 二、輔導考核及獎勵計畫中有提供多項加分選項，或可審酌參採適用。

黃馨慧委員

優點

- 一、人事行政總處一級單位及三級機關辦理一則以上性別分析涵蓋率達 42.86%，

辦理一則以上性別影響評估案件涵蓋率達 85.71%，值得肯定。

- 二、「性別預算編列情形表」皆有提報性別平等專案小組會議通過，且依相關意見及配合中央政府總預算調整修正，另外，性別預算執行率 113 年度及 112 年度，兩年平均為 114.35，年度成果達成率 100%，值得肯定。
- 三、各機關人員參加性別平等訓練，參與率高，包括高階主管人員參訓率 100%，政務人員參訓率亦達 100%，同時，109-112 年辦理 CEDAW 實體訓練達成情形良好(包括訓練內容及受訓涵蓋率)。
- 四、自辦性別意識培力課程，有針對不同人員屬性設計課程內容，且課程主題合宜，辦理情形多元，包括演講、參訪、電影賞析等，同時也發展與業務相關的教材，如將上課影片「行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引」轉化為課程教材，另製作「性別平等工作法及相關子法修法重點與實務案例」、「性騷擾防治法及相關子法修法重點與實務案例」、「性騷擾勿擾：談機關防治責任與案件處理實務」及「行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引」錄製為 4 門數位課程，值得肯定。

改善及建議事項

- 一、「性別分析」的辦理，在涵蓋率「量」上表現雖佳，但就行政院性平處所抽到的 3 份性別分析報告中，部分報告在品質評量上，仍有進步的空間，例如對於性別統計所呈現之性別差異情形，宜進一步加以探究分析造成差異之原因，同時，在性別分析結果之應用深化上，宜依據分析結果提出建議事項，且對建議應有明確分工或機制，落實在相關計畫或措施上，並呈現其實施結果。建議未來本會性別分析報告，宜針對上列各項缺失，加以改善，並將所提之性別分析報告，於性平專案小組會議中加以檢核修正之。
- 二、辦理性別影響評估之品質，在涵蓋率「量」上表現亦佳，惟亦仍有進步的空間，例如部分性別影響評估，僅提供性別統計，並未運用性別分析找出性別議題，訂出性別目標，建議未來進行性別影響評估，宜針對上列各項缺失，加以改善，並將所提之性別影響評估報告，於性平專案小組會議中加以檢核修正之。

性平處

綜合意見

一、人事總處 112-113 年所推動性平業務，將員工協助方案結合『性別平等政策綱領』，針對不同性別人員之需求，規劃適切的服務，並納入 112 年度人事業務績效考核「EAP 推動力」項目；另「運用 WebHR 選員功能進行性別平等分析及提出優化性別平等報表、儀表板之建議」，鼓勵人事人員就當前業務推動重點及重要人事議題進行研究並提供具體可行建議，值得肯定。

二、尚待精進方向如下。

(一) 性別平等推動計畫及性別平等政策綱領

有關檢視性別平等推動計畫及政策綱領推動成效部分，建議未來可善用性別主流化工具(如性別統計、性別分析)，以及滿意度調查或其他蒐集意見的方式，據以瞭解工作辦理成效，並納入相關機制追蹤，以及研擬精進作為。例如 113 年性別平等推動計畫之績效指標，因未辦理性平議題座談會而未達標，建議可適時透過蒐集同仁之課程需求等意見，作為後續修改具體做法及績效指標之參考。

(二) 消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)

針對 CEDAW 第四次國家報告結論性意見第 28 點次國際審查委員建議「政府應採取更強有力的暫行特別措施，包括保障名額和針對目標對象的招聘和晉升作法，並確保作出具體規定，保證所有婦女群體的代表性」，關鍵績效指標為人事行政總處於 114 年底前配合公務人員陞遷法主管機關銓敘部研議將性別平權精神納入相關陞遷法制之可行性，惟目前尚無較為具體之改善方向，建議後續依 CEDAW 國際審查委員建議，提出相關「暫行特別措施」可行性評估，以衡平高階公務主管性別比例。

(三) 性別主流化

1. 性別影響評估

(1) 本次所提報之性別影響評估案件，部分案件已有呈現政策規劃者及受益者之性別統計(如 114 年度 9 職等主管-進階班課程規劃、WebHR_GPT 生成式 AI 人事法規查詢系統推廣)，惟建議針對尚未建立相關性別統計之案件，除完善政策規劃者及受益者性別統計外，於未來進行性別影響評估時，可透過進一步蒐集相關性別議題資料，瞭解計畫或法令案與性別議題之關聯性，例如「獎章條例」所涉及之性別議題，過去性平委員及社會關切政府獎章授獎人如發生違反性別平等情事，經判決確定

或主管機關認定，是否撤銷其受獎資格等議題。

- (2)另建議針對程序參與委員所提出建議可建立後續追蹤與改善機制，並定期運用性別主流化工具檢視績效，以精進相關政策。例如「114年度9職等主管-進階班課程規劃」，程序參與專家提出將性別議題融入至「人事主管學習地圖」課程中，雖目前已將性騷擾課程納入，惟為營造性別友善與多元包容職場，人事主管訓練課程可再深化與性別議題之聯結，如對於多元性別員工包容、懷孕與育嬰保護、彈性工時措施等議題。又例如「獎章條例」可依程序參與專家建議，建立授獎者之性別統計，俾進一步瞭解其中是否存在性別差異之參考。

2. 性別分析

本次所評3篇性別分析報告已依主題收集質性與量化資料，並依據分析結果提出具體建議事項，惟部分案件未將分析結果深化運用於相關計畫、措施，或針對分析建議提出相關分工及處理機制，例如「行政院所屬及地方政府人事人員陞遷因素分析」指出，針對男性、女性任職升遷情形透過卡方檢定進行關聯性分析、迴歸分析，發現陞遷情形與留職停薪有關，應檢討既有相關機制，例如更靈活的彈性工作制度等家庭友善措施，鼓勵男性共同分擔照顧家庭等，爰建議宜進一步規劃明確分工及追蹤列管機制，以作為後續追蹤與精進相關措施之。

(四) 決策參與

113年常務副首長、幕僚長及三級機關常務正副首長及幕僚長之女性僅有1人，惟人事總處女性占全體人員比例約7成。為呼應性別平等政策綱領中促進決策參與性別平等的目標，建議進一步探究相關因素，並瞭解女性之困境與需求，積極縮小不同性別者在職位上的差距。