

1080823 行政院人事行政總處委員建議：

**范國勇委員**

優點：

- 一、強化中高階人員培力，以提升簡任職等女性人數。
- 二、努力推動法定性別友善事項，以促進平等與家庭平衡，讓公務職場更為友善。
- 三、性別平等網頁內容豐富，可近性高。

缺點：

- 一、總處中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程參訓率有待提昇。
- 二、107 年一般公務人員參訓率有更精進空間。

綜合意見：

總處多年推行性別平等不遺餘力，尤其在推動全國公務人員之性別意識培力更有顯著績效。另外積極推動性別友善公務事項，讓公務職場更有友善。

**官曉薇委員：**

優點：

- 一、實地查核分組針對不同查核項目來詢答委員的問題，分工相當細膩，各組人員專業度非常高，能夠鉅細靡遺回答問題。
- 二、人總處對於 CEDAW 之意涵、目的、和功能都能嫻熟瞭解，並依據 CEDAW 之條文和一般性建議推動主責業務。
- 三、人總處對於 CEDAW 國家報告總結性意見之主責點次有正確的理解，並願配合行政院性別專責單位及其他主責單位之督導。
- 四、就全國人事規範和考核方法擬定有效增進家庭性別平等分工之措施，如彈性化休假補助、督促簡任官女性比例等相關規劃對於全國公務機關具有全面性的影響力。

缺點：

- 一、長期列為待改進事項的育嬰假男女性別比，雖有些許改善，但仍無法提出具體有效的措施而有更大的改變。顯示純粹的宣導並不能真正發揮作用。第三次 CEDAW 國家報告總結意見第 53 點即建議「需更強而有力的法律與經濟誘因以鼓勵父親請育嬰留職停薪」。人總處應有更積極的規劃和作法。
- 二、第三次 CEDAW 國家報告總結意見第 53 點亦建議「延長產假」以及「給予多胞胎父母額外休假與補償」方面，並未提出規劃方案。

綜合意見：

- 一、關於鼓勵父親育嬰假，建議先以研究案方式，瞭解不同性別申請育嬰假之公務員之目的、考量、家庭背景、家事分工狀況，尤其是針對父母兩人皆為公務員者，其家庭照顧選擇之因素之探究，將有助於對症下藥、提出具體解決之方法。並將解決方案向銓敘部建議具體作法。
- 二、在部分業務移轉性平處後，期盼能與性平處在性別課程訓練仍繼續合作，共同為公務員之性別意識培力努力。

**方念萱委員：**

優點：較前次進步，看得出盡量填寫各項資料。

缺點：

- 一、有關宣導效益的分析與填寫，可以更務實。自評說明為「本總處藉由自製文宣鼓勵女性參與訓練進修、提升機關對性別工作平等法有關撫育未滿 3 歲子女，每天減少工作時間 1 小時的規定認知，或提供性別主流化實體與線上課程等方式，促進性別平等」，但是有宣導、沒有實際因為本項政策而受惠（減少工時，得以照顧子女）的人數統計或意見回饋等等，也因此，即

使有宣傳但是並不清楚各機關是否另有顧慮以至於政策美意未能造福機關人員。需要更積極收集、掌握宣導效益。

二、性平綱領方面，多半為辦理性平相關活動的場次人次資料，可加強如何推動落實的行動、作法說明。

### 性平處：

- 一、建議人事行政總處以職掌管人事行政主管機關的角度，督導各機關在負責人力規劃、進用、訓練、考核、福利等項目均能重視性別平等議題，如透過人事業務績效考核制度、建議機關首長重視女力、提高女性決策參與機會及營造性別平等友善環境等，以產生關鍵的影響力。
- 二、推動彈性工作環境：依重要性別議題「提升女性經濟力」：營造友善的工作環境，促進工作與家庭平衡，推動「彈性工作環境」(包含彈性工作時間及地點)，建議人總處積極研議性別友善措施及相關配套，以充分提升人力資本。
- 三、善用公務人力統計資料：人總處擁有豐富的公務人力統計資料數據，建議可利用該統計資料庫進行大數據分析及相關性別落差原因分析，做為未來相關政策之規劃及改善參考。另外「公務人員終身學習入口網站」匯集各類公務人員訓練資料，建議精進系統功能，以支援追蹤各機關性別主流化訓練情形之需求。
- 四、提供個別化員工協助方案：針對員工需求規劃提供個別的員工協助方案(EAP)，可結合公務人力統計資料庫數據，並依不同性別、職等/職務、年齡提供個別化員工協助方案，以符合公務員使用需求。
- 五、提升公務人員性別意識：目前公務人員每年規定須有 1 小時學習性別平等課程，如果內容一成不變容易流於形式，建議針對課程內容可思考如何更加多元化、活潑性或實用性，以吸引公

務人員有學習意願。

六、為強化公務機關性騷擾防治，請人總處研議於人事績效考核、行政指導時，督導各行政機關及訓練機關積極辦理，以落實性別工作平等法及性騷擾防治法之申訴及防治措施。