

## 112 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 國發會

### 王兆慶委員

#### 優點

- 一、性別平等推動計畫成效良好，也有善用各方資源及性別主流化工具。
- 二、檔案局的宣導，能夠從單純的歷史資料中，找出與一般大眾印象不同的元素，進而動搖參觀者對於行業的性別既定印象，有清晰的性別目標及論述。

#### 缺點

性別平等的推廣宣導，需要有一定的性別濃度或性別關聯性。因此，邀請各行各業的特定性別名人或成功人士參與宣導時(目前看到的都是邀請女性)，除了分享他們對於該行業或該領域的觀察、分析，建議也要請他們分享「性別觀點」——例如該領域有甚麼性別相關的刻板印象、特定性別身分在該領域發展有何優勢或劣勢等等。

#### 綜合意見

宣導、會議或活動的效益呈現方式，除了基本的人次、場次之外，建議也要適度呈現量化的滿意度或質性的意見回饋，會更有說服力。當然，所有活動或會議都要滿意度調查是過於死板，但如果能有其他回饋及改進機制(無論是會議結論事項清單、參加者留言等等)，仍建議也要呈現出來，較能佐證成效。

### 許秀雯委員

#### 優點

首長重視性平價值，並願意投注資源(包括已委外研究)盤點現狀、研議提升組織之性平業務推動能力與策進方向，頗值肯定。

#### 缺點

若干同仁對於本會的各项核心業務如何融入性平並提出具有更高性

別濃度之政策措施，似仍欠缺較廣泛的想像力（開創性）與應用能力，有努力空間。

### **綜合意見**

- 一、針對國際專家於 CEDAW 第四次國家報告結論性建議 26(b)所建議「建立與市場關切、更有效的政策協調和課責模式，以更好的實現國家發展計畫中性別平等目標，並促進提供服務予所有婦女群體」，期待貴會能持續思考並帶著這個問題意識和敏感度，深化職掌範圍內各項業務對此項建議之回應與具體作為。
- 二、建議貴會應投注更多資源培力具有高度性別意識，能結合業務生產出具有性平政策觀點的人才，以利落實性別平等政策綱領與 CEDAW。除講座式課程，並宜設計能有較多討論與互動的議題工作坊模式，陪伴並鼓勵同仁主動盤點、具體討論各項業務如何融入性平。
- 三、針對公共政策參與平臺（Join 平臺）之運作，應建立系統性之觀察與影響（效果）評估，尤應注意目前之模式是否能有效處理仇恨言論、人身攻擊，以及涉及少數與社會弱勢群體之政策議題，在此平台機制下的運作狀況。

### **陳月娥委員**

#### **優點**

- 一、性別統計指標新增 1 項、運用性別統計於政策高達 17 項及進行 1 項國際性別統計比較分析，可明確就主責業務之性別差異，指出未來政策努力的具體方向，值得肯定。
- 二、性別預算概依性別平等專案小組決議修正報送及備查，112 年性別預算相較 111 年呈倍數成長。

#### **缺點**

- 一、兩篇性別分析報告結論與建議僅供內部或社會大眾參考，各部

會或民眾瀏覽後使用率及成果未能呈現，應用深化成效不甚理想。

- 二、就主責施政計畫或方案辦理的性別影響評估準確性不佳，未進行性別統計分析，並就性別落差較大的原因進行研議及未來改善之具體建議。
- 三、110年性別意識培力教育訓練課程僅辦理一般人員及性平業務人員，主管人員並未參訓，且未辦理年度性平訓練課程需求評估後據以規劃課程(111年已見改善)。

### **綜合意見**

- 一、性別分析報告的發現與建議，除提供業管機關作為未來政策規劃或訂定相關計畫參考之外，宜進一步從結論中研議未來可行改善方向，並嘗試研提具體可行計畫，以強化性別分析報告的應用深化程度。
- 二、機關的施政計畫、行政措施、命令或行政規則等，按年度及優先性分別辦理性別影響評估，相關人員對於評估作業與流程的熟悉不足，請加強內部教育訓練或蒐集相關範例供其參考，以提高性別影響評估的準確性。
- 三、年度性別意識培力教育訓練課程請在規劃前先進行訓練需求評估，並針對不同屬性人員進行差異化課程設計，辦理方式力求多樣性，課後學習回饋亦請確實辦理，以提升性平訓練課程的系統性。

### **性平處**

#### **綜合意見**

- 一、國家發展委員會近年致力於業務中推動性別平等，其中亦運用與民間私部門合作機會推動性別平等相關議題，如辦理「國家永續

發展獎」等獎項納入性別平等相關評選基準(如推動性別平等措施、營造友善多元之空間或服務)，引領企業、民間團體或政府機關重視響應，另透過推動地方創生計畫、新創活動、國際研討會等大型國家計畫或活動等，邀請女性典範或女性專家進行分享或納入性別議題等，發揮國發會跨機關整合推動政策之影響力，進而引導及鼓勵私部門或其他機關關注及落實性別平等，值得肯定。

二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

(一)辦理對外性別平等宣導：國發會積極運用多元管道對外宣導性平議題，如透過臉書、參與國際會議、展覽及刊物等，惟部分展覽或刊物，除了呈現女性參與於各行業嶄露頭角外，建議再提升宣導之性別意涵及性別濃度，例如除了呈現女性工作意象或是邀請女性分享創業外，建議應融入或凸顯性別相關議題(打破傳統性別分工或職業性別隔離)或面臨之性別議題(例如女性創業面臨之性別刻板印象、工作生活平衡、提升女性領導力)等，較能深化宣導之性別意涵及效益。

(二)委託或自行辦理性別平等研究、部會性別平等推動計畫規劃情形：

- 1、國發會自行辦理「疫情對女性經濟影響報告」，研究國際趨勢及國內女性經濟生活影響，納入我國支持女性就業之相關政策，分析資料及政策面向尚屬豐富，建議可主動回饋給其他機關相關紓困政策推動之參考。未來並可循例，再蒐集國際趨勢及性別議題，或處境較不利如原住民族、新住民、高齡、身障、農村女性及多元性別者所面臨交織性歧視之女性議題，就我國經濟發展或社會發展等重要政策進行性別研究與分析。
- 2、查前開性別平等研究亦為國發會性別平等推動計畫之部會層級議題「辦理疫情對女性經濟影響」，因研究已階段性辦理完

成，建議再發展其他性別議題研究，並納入後續推動計畫滾修。

(三)推動性別主流化：

- 1、性別分析辦理情形：所提性別分析如臺灣防疫紓困振興政策之經濟成效研析，僅針對部分進行性別統計分析(如紓困人數及取得貸款速度)，缺乏其他複分類，且未有較深度或完整針對性別落差探究原因及回饋於性別相關政策，建議未來於委託研究納入性別分析，可採用性別專章方式，能有較多針對性別統計及性別分析之探討。
- 2、性別影響評估：於考核年度期間辦理性別影響評估案件計有 4 件，其中部分案件有充分運用性別統計資料，包括服務規劃者、服務提供者及主要受益者，部分案件(如淨零公正轉型關鍵戰略推動計畫)則未運用性別統計資料與性別分析，建議若現行無相關性別統計，應說明未來可強化之性別統計與分析，以利研析計畫相關性別議題。另於評估結果部分，避免於缺乏性別統計分析落差情形等實證基礎下，即推論「無特定性別區分」、「不因性別而有所差異」、「無以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象」等評估說明，而未能看見性別議題；故建議內部應建立把關性別影響評估辦理品質之機制及增加辦理教育訓練，或可參閱本院性別平等會「性別影響評估案例資料庫」收錄之優良案例參考學習。

(四)決策參與：有關考核期間中高階女性參加培訓課程比率平均約僅 3 成偏低，建議可再研析中高階女性參與培訓之困難及需求，機關及單位是否予以支持與鼓勵，或予以管理知能課程資訊或參訓提醒，以積極提升參訓率。

(五)加分項目：倘加分項目與前項所提內容重複，不再予以計分，另前次已計分項目將不予重複計分，建議多提出創新作為，並

加以呈現推動成效。

- 三、配合本院於今年通過「性平三法」修正，為落實推動，仍請定期檢視機關是否建立完善性騷擾防治機制及被害人協助措施，以及是否公開揭示申訴管道，並強化相關人員受理性騷擾案件處理知能，加強推動性騷擾防治及性別意識培力之教育訓練，提高會內主管人員及同仁之性別意識及敏感度，建立性別友善職場。
- 四、國發會負責國家重大政策之規劃、協調審議及資源分配，期許能在各項重大政策研擬時，即能將性別觀點融入，共同促進我國邁向性別平等社會。