

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

衛生福利部

陳月娥委員

優點

- 一、辦理對外性別平等宣導自製教材及主題多樣化，內容亦符合性平意識，且不同業務單位辦理宣導主題亦呈現差異化，值得肯定。
- 二、性平專區入口網站具便利性；查詢具友善性、時效性及可近性，對性平宣導具實質影響力。
- 三、112、113 年院層級議題滾修均參照性平專案小組委員意見或相關單位建議修正在案，讓績效指標更具體且具體做法更合宜有效，請賡續維持。
- 四、本部及所屬各機關辦理性別平等相關研究，多能將研究結果建議事項融入業務具體運用，貫徹專案研究的實質目標與成效，請賡續推動。
- 五、112、113 年性平綱領推動均涵蓋重要性別平等業務項目，辦理情形與性平綱領目標扣合程度高、資源整合與運用、推動範圍擴及機關內、外部情形及其影響力亦佳，值得嘉許。

改善及建議事項

- 一、對外性別平等宣導中的文宣乙項，未能呈現滿意度調查或具體回饋機制，僅提供部分宣導場次參與人數或網站的部分瀏覽人次，建議宜掌握宣導活動的具體成效，以作為爾後規劃辦理重要參據，請檢討改進。
- 二、就衛福部所屬的五個所屬機關(構)，機關(構)人數(編制表)達 100 人以上者，僅疾管署提出性別平等推動計畫，惟甫於 113 年 12 月 4 日訂定完成，亦未見相關成果報告，請衛福部加強督導所屬機關(構)確實參照本部的計畫內容訂定個別的推動計畫，並追蹤其實施成果，定期彙送本部。
- 三、在跨機關合作推動性別平等計畫乙項，經查所報成果均為所屬機關(構)的辦理成果，請就各項性平計畫之屬性及其評估其受眾對象，將其他部會或民間團體列入共同合作推動性平計畫之對象，以提升辦理成效之廣度。
- 四、經查 112、113 年度性別平等推動計畫共計 121 項指標，僅達成 111 項，達成率 91%；雖已就未達標 10 項計畫進行檢討修正，惟目標達成率確實有待提升，仍請加強計畫管控作業。

施逸翔委員

優點

- 一、在落實 CEDAW 結論性意見與建議的項目中，衛福部所負責的點次高達 23 項，其中共有 11 項的落實成效良好，值得肯定。特別是透過各種補助方案來讓各不利處境女性可以減少疫後的衝擊、簡化性騷擾事件的受理流程、強化家暴防治與接住受暴女性的各項措施、加強公共托育與支持新住民女性等。
- 二、肯定衛福部在新興且棘手的性平與人權議題，投入資源培訓專業者，特別是數位網路性暴力與兒少性剝削的議題，期待相關培訓計畫可以有更廣的涵蓋面並擴及地方，以及持續深化以符合相關專業者的需求來規劃設計這些培訓課程。

改善及建議事項

- 一、在關於落實結論性意見第 55 和 56 點保護外籍家事移工的措施，衛福部在回應前次性平業務輔導考核結果的說明文件中，已嘗試說明為何目前難以按照國際審查委員的具體建議將外籍家事移工納入政府承諾的長期照護計畫中，特別是提到對於本國照服員的就業衝擊和本國人民使用家事移工所提供之服務的習慣不同，以及說明正在發展社區式的團體家屋方案。姑且不論這些說明並未納入這次性平業務輔導考核的說明當中，衛福部仍然試圖只能由雇主發動的喘息服務來避重就輕地回應國際審查委員的建議，而不願意進一步與勞動部共同研擬將家事移工納入長照制度的可能性。而就算我們認真看待衛福部上次的回應中，仍需要具體評估與進行基礎的事實調查，究竟當前我國的長照需求家庭有多少？未來成長的趨勢又是多少。在維護本國照服員之就業權的前提之下，將家事移工納入長照體系究竟為造成那些衝擊？習慣使用家事移工的本國雇主，難道真的無法透過政策誘因而改變嗎？究竟所謂的「社區式團體家屋方案」落實的情況為何？這些問題都需要衛福部更具體的說明，才有可能讓各界共同努力一起邁向更健全且以保障人權為基礎的長照制度，並讓臺灣擺脫血汗長照與奴役女性家事移工的惡名。
- 二、在有關婦女健康行動計畫的結論意見(第 59 和 60 點)，很可惜的是衛福部仍然以破碎和片面的既有措施來回應，而並沒有真正按照國際審查委員的具體建議，應持續按照不同生命週期的女孩、婦女、高齡女性的不同需求，

進一步更新已經有一段時間的整合性國家婦女健康行動計畫，上一次的婦女健康行動計畫已經是 2019 年的計畫。

許雅惠委員

改善及建議事項

- 一、經抽查衛福部三案性別分析案，分別是 112 年自殺死亡及自殺通報之性別分析、牙周病嚴重程度性別差異分析、112 年國民年金性別分析；就這三篇內容而言，性別統計多數有所呈現，但多缺乏更多元的交叉分析，亦缺乏質性研究文獻資料之補充。內容中對於造成性別落差或性別差異之因素，缺乏理論性的詮釋，亦缺乏文獻證據，性別理論觀點不明；建議應深化對性別統計之詮釋。
- 二、撰寫格式上均未符合性別分析的要旨，建議應就分析結果，發展政策方案選擇，並進行方案間之比較分析，強化性別分析要素元件之展現。目前三件性別分析均未能展現積極的政策改善方向或後續落實實質平等之行動策略，建議應強化督導各所屬單位，思考如何在縮小性別落差的議題上，發展積極規劃。
- 三、有關性別意識培力部分，因未針對員工辦理教育訓練之需求調查，故難以說明後續各類型性別知能之教育訓練如何回應多層次、多元化、且具需求差異化之規劃；最終導致員工性別知能的訓練需求未被滿足，課程重複、未依受訓者職務內容、職級年資等進行差異化的調訓安排，將導致資源重疊與浪費，建議應改善並盡速發展多層次的訓練課程地圖，以利邏輯性連結員工之性別知能與教育訓練效益。
- 四、衛福部所有業務均與民生福祉相關，但多數 CEDAW 教育訓練之內容與業務屬性連結薄弱，未發展積極推動實質性別平等之案例指引，建議各單位應針對所屬業務屬性，積極發展 CEDAW 相關案例教材。
- 五、性別意識培力之訓練成效，應使用具有品質指標、成效指標測量信、效度之工具，目前僅少數單位提供滿意度調查、前後測之佐證，但缺乏整體學習成效改變之成效導向問卷；建議在成效評估工具應加強規劃。
- 六、年度課程檢討情形粗略，未能呈現各單位人員在受訓之後性別知能之提升狀況，建議各單位主管機關應加強對於整體受訓成效之追蹤與掌握。
- 七、檢視衛福部 5 件抽選案，性別影響評估品質落差較大；部分計畫稍能呈現

性別議題關聯，但在說明與性別平等相關政策法規的連結上，偏於簡略或抽象；部分計畫填寫未完整；或內容錯置；多數計畫未能訂定實質的性別目標、績效標準或目標值等；故於執行策略上亦未能明確說明後續的執行方法、督考管理策略等落實執行方式。建議應加強各單位人員之性別影響評估知能。

八、部分計畫之程序參與者提供之意見簡略，未能提出明確具體建議，錯失參與政策修訂、討論交流之機會，殊為可惜。建議主管單位應強化性別影響評估之程序查核，加強把關業務單位進行評估作業的嚴謹性。

性平處

綜合意見

一、基本項目

- (一)有關辦理對外性別平等宣導(含網頁平台)，除統計宣導場次及人次外，建議未來可增加滿意度調查或回饋機制，以瞭解參與者對宣導內容吸收度與性平意識提升程度，並進一步檢討宣導成效，以作為後續優化宣導素材與策略之依據。
- (二)衛福部現有 5 個機關人數達 100 人以上之三級機關(構)，僅疾管署訂有性別平等計畫，建議持續鼓勵、督導其他所屬三級機關(構)訂定具豐富性、完整性與妥適性之性別平等計畫、方案或措施，並定期檢視執行結果/成效，以促進性別平等。
- (三)向其他機關(跨機關合作)推動性別平等有待努力，建議就衛福部本部內部機關、其他部會及地方政府 3 個面向，思考性別平等宣導活動合作計畫或方案。

二、CEDAW 辦理情形：優生保健法修法未有進展(亦涉及扣分項目)，及婦女健康促進措施多為延續性措施，無法充分回應 CEDAW 專家審查結論性意見，建議儘速辦理優保法修法，並研擬具前瞻性及回應新興需求的措施，以更全面回應婦女健康議題。

三、性別主流化推動

- (一)本次所提 3 篇性別分析「112 年自殺死亡及自殺通報之性別分析」、「牙周病嚴重程度性別差異分析」、「112 年國民年金性別分析」內容多為描述性統計，性別分析深廣度較為不足，建議未來可依分析對象及目的，補充複分類項目，藉此評析性別與其他交織性因素之影響，亦可與過往年度相較，

進行趨勢分析或同期比較。此外，針對統計數據或現象所呈現的性別差異，應進一步探究原因，深化性別分析內容，並據以提出具體可行之政策建議與改進措施，俾利納入後續政策規劃、資源配置及實務執行中，強化落實性別主流化。

(二)於自辦性別意識培力實體課程前，建議辦理課程需求評估，以了解機關或人員之課程需求。另建議課程應發展與主管業務相關之教材，以提升實務應用性與學習成效。

四、決策參與

(一)各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過 50%之財團法人及國公營事業董監事任一性別比例達成情形：衛福部及所屬機關之任務編組委員之任一性別比例達 1/3，達成度未達 100%，未來請於改聘時加強改進(110 年、112 年輔導考核亦有相同問題)。

(二)中高階女性主管當年度參加中高階培訓課程比率：112 年及 113 年參訓比率偏低，建議透過追蹤調查以掌握中高階女性主管培訓狀況，並加以改善(108 年至 111 年參訓比率亦偏低)。

五、扣分項目：有關《優生保健法》之人工流產及結紮應得配偶同意規定違反 CEDAW 案仍未完成修正，衛福部已於 111 年 3 月完成法案預告作業，請強化溝通，儘速完成法制程序。