

## 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 公平交易委員會

### 徐森杰委員

#### 優點

- 一、宣導主題多元又到位，包含決策參與、多元性別、友善職場，推廣範圍廣、成效佳。
- 二、性別專區入口方便、內容完整，資料更新也即時。
- 三、性別平等推動計畫指標達成率高，執行與滿意度穩定。
- 四、友善職場措施齊全：托育合作、健康關懷、空間無障礙、彈性上班等，都有兼顧員工需求。
- 五、對新住民與弱勢族群提供多語文宣與宣導活動，展現包容度。
- 六、國際交流能結合性平議題，拓展視野並帶回實務經驗。

#### 改善及建議事項

- 一、建議可精簡敘述成果使亮點更易被看見。
- 二、各項創新或關懷措施，可更明確說明與「性別友善」的連結，才能使成果更能突顯政策推動的價值。
- 三、對於跨年度持續執行的作法，可補充新的成果或後續效益，以呈現持續精進的面貌。
- 四、國際研究與工具的應用，若能加入實際在地的案例，將更能展現與政策實務的緊密連結。
- 五、在友善職場與關懷措施上，可再強化男性與多元性別族群的參與及受益情形，呈現更全面與包容的關懷。

### 楊幸真委員

#### 優點

各委員會任一性別比例均達 40%，達成度 100%，顯示機關在「促進決策參與之性別平等」之性別平衡推動上具有明顯成效，值得肯定。

#### 改善及建議事項

- 一、在鼓勵女性同仁出國和參與國際交流方面，機關已實施多項彈性措施。建議可研議更為積極的作法，並借鏡其他部會的成功範例，包括強化與 CEDAW 關

聯性之論述說明，提升性別統計與性別分析的深度與品質，以更為提升女性同仁在國際交流及專業發展中的參與度與成效。

- 二、建議公平會善用性別平等專案小組的功能，依自身業務特性，研議並挖掘相關性別議題，以促進性別平等業務的持續推動。在配套措施上，可參考考核與獎勵計畫中的加分項目，或借鏡其他部會的做法，規劃具體對應措施。像是設定適度的目標與目標值、改變與創新教育訓練方式或擴大受益對象群體等等，即便每年僅完成部分項目，也能逐步累積性別平等業務推動的層面與影響力。

## 許雅惠委員

### 改善及建議事項

- 一、公平會所提供之性別分析共兩篇，一篇主題為員工協助方案服務使用需求之性別分析，另一篇僅有地區性宣導說明會之參與者性別分析。嚴格來說，較偏向統計之分析，未有性別觀點之呈現，且兩篇之主題與政策性發展規劃之連結較低。建議未來在選題上，應以公平交易委員會之核心業務，作為分析主題之優先選擇。
- 二、目前兩篇性別分析，針對統計數據或現象背後所呈現的性別差異探究較為薄弱，統計資料也較缺乏複分類之交叉分析，建議在分析品質上再加強。
- 三、公平會所提出之性別影響評估案，基本上有兩篇被評定為與性別關聯度不高；故於性別統計、性別差異原因與交織性的分析上，多數未能呈現。建議未來在性別影響評估之計畫案呈現上，可多就業務發展內涵與消費者權益有關之計畫案提報呈現。
- 四、公平會所提報之性別意識培力訓練之課程調查內容，因係與員工協助方案使用滿意度與服務需求調查合併進行；就技術面和目標面上來說，不具有需求調查目的之信、效度，建議將來應針對員工之職務、年資、業務主管性質、性別意識程度、受訓課程紀錄等因素，歸納其主觀感受性之需求表達，進行更詳細的交叉分析。
- 五、教育訓練需求調查，非僅限於感受性需求，亦可從規範性的角度，分析歷年來公平會已辦理之性別意識培力課程內容，由人事單位主動規劃所需之差異化課程。
- 六、目前所提報之 CEDAW 教育訓練教材內容簡略，基本上與該機關之業務並沒

有明確之連結，僅舉例一般性的員工育嬰留職停薪、單一性別比例原則等概念，建議未來應多朝向政策規範與受益者的角度，去發展 CEDAW 與業務之結合，以利後續性別平等之實質促進。

## 性平處

### 綜合意見

- 一、公平會 112-113 年積極推動性別平等業務，針對上次業務輔導考核審查委員建議，有系統地落實追蹤檢討，在性平業務宣導、性別影響評估及性別統計與分析等面向，可見具體成效，予以肯定。
- 二、各機關建置完善性別友善職場：所提出之創新作為與多元化措施，包括辦理各類紓壓活動、修訂彈性上班實施要點、推動關懷工作圈、提供安全職場，以及促進多元性別平等，均能針對不同性別同仁之需求予以優先考量，立意良善。惟考量其達成難度相對較低，且部分措施未明確呈現性別友善之觀點，建議後續說明可更緊扣性別平等與性別友善原則，並從性別平等觀點及需求端全面檢視工作環境各面向，以發掘更多具創新性之措施與規劃，並進一步推動民間企業營造更具性別友善之職場，例如強化工作與家庭平衡等。
- 三、落實 CEDAW 保障權利：經檢視所提措施，包括妊娠同仁輪值友善安排、鼓勵同仁申請育嬰留職停薪、規劃公務出國人員單一性別比例不低於三分之一，以及疫情期間與夜間工作之安全保障等，整體推動難度並不高，且部分與建置完善性別友善職場內容重覆。建議未來可進一步採取更積極且具創新性的性平友善措施，而非僅停留於「鼓勵」層次，以強化實質成效。
- 四、辦理性別分析情形：查公平會「112 年地區性法規說明會之性別分析報告」，全篇內容架構尚稱完整，在性別資料分析上，已建立複分類性別統計，惟未就性別統計數據所呈現之性別差異，探究成因；在應用深化程度部分，報告雖有提出未來具體建議事項及進行宣導行動，但尚缺乏更深入及多元推動情形。建議未來將性別分析報告除持續運用調查統計結果外，亦應進一步探究性別差異產生之原因，提出具體可行之業務精進建議，並規劃更多元之推動策略與行動，提升報告之政策應用價值與實質影響力。
- 五、在各機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性常務正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管之比率：公平會表現尚有強化空間，建議持續依據《性別平等政策綱領》，積極推動公私部門決策參與之性別平等。透過女

性中高階文官培力及跨部門人才交流，積極培養及拔擢優秀女性人才進入決策層級，促進女性參與決策機會。

六、公平會所列加分項目多為往年已辦理之措施，並無新增或調整之性平促進作為，故本次不再重複計分。建議可參考本院推動之「性別電影院」及「讀書會」活動方案，積極辦理性別電影院(含映後座談)或讀書會等相關活動，並依辦理場次及成效進行評分，以爭取性平考核加分。