

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
國軍退除役官兵輔導委員會

吳明儒委員

優點

- 一、在整合就業與福利資源促進女性勞動參與，營造性別友善職場面向，具有明確之政策目標並持續推動具有成效。
- 二、提供退除役官兵進修補助獎勵、大專校院進修補助及就業考試進修補助有利於退除役官兵進入職場，女性接受補助占比約 17%，具有積極成效。

改善及建議事項

- 一、目前與性別議題相關之研究計畫以各榮民醫院為主，建議未來應針對退除役官兵在安置、家庭及就業之相關性別議題進行研究。
- 二、各地相關榮家之照顧服務，除關注照服員之性別比例外，導入性別友善環境及眷屬就業之友善措施等，應積極規劃。

郭玲惠委員

優點

落實 CEDAW 性別人權之多元而具有成效，值得肯定。

改善及建議事項

- 一、輔導會及所屬 4 所榮民總醫院委員任一性別比例達 1/3 者，達成度未達 100%，仍有改善空間。
- 二、輔導會女性常務副首長、幕僚長及三級機關女性常務正副首長及幕僚長比率，以及 4 所榮民總醫院女性簡任非主管比率，仍有改善空間。
- 三、除例行性平業務推動外，較少積極措施，特別是研究統計分析(112 訪視委員有建議)，如何針對業務之特殊性，推展性平及 CEDAW。

黃馨慧委員

優點

- 一、性別統計辦理情形，新增 8 項統計指標，其中包含 6 項不利處境者之性別統計治標，新增未含不利處境者之性別指標兩項。
- 二、輔導會一級單位及三級機關辦理一則以上性別分析涵蓋率達 30.77%，辦理

一則以上性別影響評估案件涵蓋率達 38.46%，值得肯定。

- 三、「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 112 年度及 113 年度，兩年平均為 105%。
- 四、109-112 年辦理 CEDAW 實體訓練，辦理訓練之內容有引用 CEDAW 指引及案例、暫行特別措施、直接/間接歧視、交叉歧視、多元性別等等內容，且加總實體課程受訓涵蓋率無論是一般公務人員或是主管人員之參訓比率皆逾訓練目標，值得肯定。
- 五、自辦性別意識培力實體課程，有針對不同屬性對象設計不同課程，課前辦理課程需求評估、課後辦理滿意度調查，課程之主題合宜且形式多元，同時也有發展與業務有關之教材，另外，還有進行年度課程辦理之檢討，各項指標皆戮力達成，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三份性別分析報告中，部分報告在品質評量上，仍有進步的空間，例如除依報告主題蒐集相關性別資料分析外，性別統計宜有複分類統計做交織性分析，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，卻未提供性別交織性分析，且並未運用性別分析結果訂出性別目標，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。
- 三、政務人員參加性平課程訓練或性平相關會議比率，兩年平均僅達 33.3%，仍有進步的空間，建議可提供多元之性平培訓資訊(尤其是自辦之培訓課程)給政務人員，另一方面政務人員雖公務繁忙，但亦宜盡力列為較優先要執行之項目，撥冗參加。

性平處

綜合意見

一、退輔會所屬臺中榮總建置 e 化妊娠健康管理報喜系統，安排母性健康管理措施；並規劃首次從女性角度製作企劃榮民微電影-眷眷星光，表彰女性榮民(眷)的付出，值得肯定。

二、尚待精進方向如下。

(一) 宣導之效益：本次考核提出榮光雙周刊、臉書、海報、短片等之觀看人次作為宣導效益，惟無滿意度、回饋機制，建議未來施作滿意度調查，定期追蹤滿意度的變化，評估宣導改善措施是否達到預期目標。

(二) 向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性平之作法

本次提報之成果包括退輔會職訓中心與地方政府辦理大型就業媒合活動，及所屬各榮服處與內政部移民署各事務大隊與相關單位辦理座談或意見溝通說明，以縮短新住民文化差異及增進生活適應，未來可評估退輔會與相關部會共同研擬「退役女性職涯支持方案」，強化女性退役軍人於民間就業之平權機會；另退輔會可結合各地方政府性平會，例如在榮民之家及各榮服處舉辦性別平等講座及工作坊，並設置地方跨網絡合作平台，協助退役官兵及眷屬獲得性別友善的社會資源。

(三) 國際交流

本次提報國際交流相關成果部份，部份研討會討論議題與性別議題的深度及濃度較低，建議未來可參考退輔會重要性別議題來設定國際交流的主題，俾作為未來研擬相關性平措施之參考。

(四) 性別影響評估

本次考核多數案件能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，性別統計資料完整，亦提出性別議題，惟部分案件缺乏交織性分析，建議未來辦理興建大樓辦公廳舍大樓或醫療院所等案件之性別影響評估時，加強辦理性別與年齡、區域、族群別等交織性分析，俾考量不利處境者之經驗與需求。

(五) 性別分析

本次抽核退輔會 3 項性別分析報告，皆有蒐集質性及量化資料，部分案件就統計數據或現象所呈現的性別差異探究原因，惟在深化應用部分，部分案件性別分析結果未與現行機制及政策結合，建議未來將性別分析之

具體建議連結到相關政策內容，以作為未來施政之參考。本次提報性別分析「以老人健檢資料分析性別差異與疾病，健康及醫療相互影響之風險因子」，未來將納入「社區醫療服務執行計畫」推行內容，建議併同訂定推行深化運用之具體期程，即可作為退輔會辦理性別分析深化運用之參考範例。

(六) 決策參與

1. 有關「國軍退除役官兵輔導委員會」之委員之任一性別未達 1/3，建議未來簽陳改聘(派)委員時，可評估擴大指定委員範圍、或於公文簽陳時敘明我國「性別平等政策綱領」中揭示「促進決策參與性別平等」之理念與政策目標，並擬具性別衡平(50/50)名單供首長遴選參考等方式，積極提升女性決策參與機會。
2. 退輔會 112 年及 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均為男性，且一級單位女性主管比率及女性簡任非主管比率均偏低，為呼應性別平等政策綱領之促進決策參與之性別平等目標，建議加強培力女性，並在資歷相當情形下，優先晉升少數性別，縮小職位上的性別差距。