

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

原民會

黃怡翎委員

優點

辦理或參與性別相關之國際交流業務豐富且多元。

缺點

- 一、宣導文宣主要以講座或教育課程為主，例如透過文化健康站以及對縣市政府補助之研習營，或是利用部落大學、家庭服務中心實施計畫辦理相關課程講座等，然而這些活動皆是大型計畫，整體設計的課程與活動內容涵蓋廣泛，並非所有場次皆與性別相關，但卻未區分相關效益評估機制，僅有全年度或全計畫的總參與人數統計，難以看出促進性別平等觀念之確切成效，建議應建立有效之成效評估與回饋機制。
- 二、部分展覽或策展活動與性別相關之程度較弱，建議在呈現上可再加強凸顯扣連性別相關主題。
- 三、性別平等政策綱領績效指標之達成項次較不理想，建議應定期追蹤辦理情形或評估指標設計是否符合實務現況。

綜合意見

- 一、針對目前辦理之性別平等之宣導活動，主要參與對象以原住民族群身分為主，建議除此之外，也可增加對其他族群廣泛性宣傳，可促進其他族群對原住民文化中與性別相關議題之交流。
- 二、目前許多性平業務的推動，如職能培力、人才培訓等多以參與人數的性別比例作為政策推動指標，建議除強調參與人員的性別比例達到數字上趨近均等外，亦應考量針對相關業務涉及之性別議題，如職業類型的性別隔離、失業率或尋職之性別差異等問題進一步分析與評估，以利提供更具性別觀點之政策對應。

鄧華玉委員

綜合意見

- 一、為落實 CEDAW 第 5 條消除男女任務定型偏見，原民會已針對該會補助參訓類別但任一性別平均參訓率未達 20%者，設定提高性別參訓率之關鍵績效指標，此舉當具有促進不同性別者使用職業訓練資源之性別衡平性，值得肯定。
- 二、資料顯示目前仍有原民會捐資成立之財團法人基金會董事組成未達任一性別三分之一比例情形，請原民會於該等基金會董事任期屆滿辦理改聘作業時，以董事成員達任一性別三分之一比例為目標，進行董事改聘事宜，積極促進決策參與之性別平等。
- 三、本次同仁於推動 CEDAW 性別人權成效所提部分資料，已在性平綱領、基本項目等評核項目中提報，無法重複計分；另部分提報項目並未提供佐證資料，雖經提醒後補充佐證資料，惟依規定亦須酌予扣分，特別提醒同仁注意自評資料提報相關規定，以利有效呈現推動性平業務之成果。

陳月娥委員

優點

- 一、每年新增五項性別統計指標並進行簡易複分類比較分析，對探討不同性別議題及後續研擬性別平等相關措施，頗有助益。
- 二、辦理一般公務人員、性平業務人員或主管的性別主流化及 CEDAW 相關訓練及課程參訓率達目標值，並確實進行訓練需求評估及課前課後測驗比較，可彰顯訓練成效。

缺點

- 一、性別統計指標的分析僅列出次數分配，未就其比例加以呈現，且僅有兩項指標進行簡易的族群別及年齡的複分類比較分析。
- 二、兩篇性別分析報告(原住民就業及經濟狀況調查)結論的採納應

用與落實均未具體回應，顯示應用深化程度不足。

- 三、除中長程計畫外，其他年度個案計畫或方案等其他計畫、措施、命令或行政規則等均未辦理性別影響評估(例如：111 年創新創業輔助計畫)，無法從性別觀點檢視實施現況的性別落差，俾以進行修正或調整。
- 四、性別預算執行情形未能在 7 月底前報備。
- 五、性別意識培力訓練課程的課前課後測驗題目均相同，未確實依據講授主題進行差異化設計，無法獲致評量比較目標；亦無發展與主管業務相關的教材。

綜合意見

- 一、兩年度的性別平等業務考核輔導簡報，宜就評審項目衡量標準表各大項及細項指標依序呈現，並就上次考核建議事項之改善執行情形，依序說明執行成果或無法辦理之原因說明。
- 二、性別統計指標分析應詳列次數分配及百分比；另，可增加身障、退伍榮民或多元性別(跨性別)的複分類比較分析。
- 三、性別分析報告結論建議的採納應用，除現行會內各業務單位分享或提供相關部會參考外，宜就應用單位的具體回饋，或在調查規劃前邀集相關單位研商研究架構及調查內容，以有效提升應用深化程度。
- 四、除中長程計畫外，其他年度個案計畫或方案均可辦理性別影響評估，俾利從性別觀點檢視實施現況的性別落差，將原計畫或方案進行修正或調整，性別影響評估檢視的準確性亦請提升，可參考行政院性別平等會網站揭露的範例或派員參加類此訓練研習課程。
- 五、性別預算執行情形，請確實依限提送性別平等專案小組議決後，在 7 月底前報備。
- 六、性別意識培力訓練課程的課前課後測驗題目，請確實依據講授主題進行差異化設計，以獲致評量比較目標。另，可將前述的

性別分析報告發現轉化成與與主管業務相關的性別意識培力自製教材，以符合主責專業需求。

性平處

綜合意見

一、原民會落實 CEDAW 第 4 次國家報告專家審查結論性意見第 29、30 點次，積極消除職訓、就業中男女任務定型偏見，提升參訓學員任一性別比例；並與美國在台協會(AIT)合作推動「百合綻放新創學程」計畫，打造適合臺灣原住民族女性的創業教案，積極培育原住民族女性，提升商業拓展機會，值得肯定。

二、建議加強推動下列工作：

(一)積極發展自製文宣內容：本次自製宣導文宣項目有提報辦理相關訓練課程、研討會等實體活動，爰建議各處室於權責業務中積極發展自製文宣(如短片、廣播帶、懶人包等)，另為瞭解宣導效益，可加強蒐集觸及對象之回饋意見，並進行性別分析，以精進未來相關宣導規劃。

(二)跨機關合作及向地方政府推動性別平等：原民會補助全國 15 縣市原住民族部落大學，開設性平及婦女培力相關課程，另於「補助直轄市及縣(市)政府推動原住民族家庭服務中心實施計畫」中，規定原家中心推動時注意不同族群、性別等多元面向之差異化需求，惟資料中僅提供辦理活動之場次、人數，建議可辦理課程或活動回饋意見、滿意度及服務成效之性別分析，以了解其是否有助於促進性別平等。

(三)強化性別分析：貴會出版《原住民族就業狀況調查》，並有「女性原住民族勞動力狀況分析」專題，惟未針對性別差異探究原因，亦未提出縮小性別落差之具體建議事項，例如報告指出，居住在「非原住民族地區」及「南部地區」的女性原住民族失業率分別為 4.02%及 4.33%，兩者均高於整體女性原住民平均失業率

(3.87%)與全體女性失業率(3.92%)，惟報告未進一步分析原因，亦未提出具體改善建議，建議未來加強改善。

(四)加強辦理性別影響評估:

- 1、本年度考核所抽查 5 件性別影響評估案件中，僅有一件進行性別分析，且性別交織性的分析均較為薄弱，建議未來可加強培力同仁性別分析能力並納入性別與年齡、身心障礙及地區等交叉分析，瞭解不利處境者的處境與需求，並探究原因後，提出具體建議。例如:「前瞻基礎建設計畫 - 城鄉建設 - 推動原住民族多元產業發展 2.0 計畫」中，因涉及產業升級及人才培訓議題，計畫中已明定受補助族人或單位(經營者)之性別比例任一性別不少於三分之一，建議未來可收集與分析受補助者之性別分布，並進行性別與年齡、身心障礙者、區域等交叉分析，了解各種不利處境者之受益情形，作為計畫加強促進不利處境者受益之參考。
- 2、為促進性別觀點融入政府各項施政，本院已規劃逐步擴大性別影響評估之適用範圍，查原民會近年均未針對免報院案件辦理性別影響評估，建議可規劃針對行政規則、計畫或措施等辦理性別影響評估。如原民會修正「原住民族委員會推展原住民族音樂產業補助要點」，該要點涉及人才培育相關工作，則可統計與分析原住民族音樂產業人才之性別比例，瞭解該領域是否有明顯性別落差之情形，若有，則可擬訂提升少數性別者參與之性別目標與對策，加強促進少數性別參與。
- 3、針對訂有性別目標之中長程個案計畫，例如「強化原住民族促進就業方案(111-114 年)第一期(草案)」，訂有原住民族不同性別之失業率平均差距不超過 0.5%為性別目標，建議於辦理年度績效評估時，可運用性別統計與分析等工具，檢視其性別目標或性別效益之達成情形。

(五)加強辦理性別預算編列工作：貴會 109 及 110 年度性別預算執

行情形，未依本院性別預算作業原則及注意事項之規定，於 7 月底前提報性平專案小組備查，建議未來各項工作依本院相關規定及期程辦理，以完善各項工作之推動。

(六)積極拔擢女性主管及簡任級人員：針對本次考核指標中貴會女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性常務正副首長及幕僚長、一級單位主管人員與簡任非主管之比率，均低於整體機關女性人數比率，建議加強關注機關內部女性中高階主管比率，強化女性培力工作，積極拔擢優秀女性人才進入決策層級，促進女性參與決策之平等。

(七)強化性騷擾防治：因應本年性平三法修正公布，為強化機關內性騷擾防治機制，建議加強對機關同仁辦理職場性騷擾處理及防治相關課程，並積極宣導申訴流程等，營造性別友善工作環境；另宜利用適當政策宣導場合，向原住民族合作社、團體、各縣市政府原住民族家庭服務中心等相關組織進行宣導及納入對部落原住民族權益宣導內容。

(八)加強經驗傳承：本次考核於機關自評說明欄位，說明內容過於簡略或未附佐證資料，無法瞭解相關工作實際辦理情形及效益，且本次業務考核資料未於本院規定期間內上傳，原民會曾於 108 年獲得佳績(甲等)，建議奠基於過去推動經驗與成果，強化未來各項工作之推動。