

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 國防部

王兆慶委員

優點

性別平等議題宣導的量能頗高，且善用官兵人物介紹文字，提升少數性別的曝光率。臉書圖文的按讚、留言數也相當多。

缺點

- 一、三級機關目前都有自訂的性平計畫或性平措施，但指標也要求，需檢視這些計畫或措施的每年度成果。建議各機關未來除了填報計畫或措施本身之外，每個年度也再特別回顧重大進展或重要修訂事項，以利呈現成果。
- 二、有關向地方政府或其他機關推動性平這項指標，建議國防部未來可自製性平議題內容（例如《巾幗英豪》就相當亮眼），但不只是將書寄給各地方政府及圖書館，這樣容易被埋沒。可以考慮搭配演講或座談，邀請其他機關或地方政府參加，以回應指標要求。

綜合意見

有幾項指標因為缺乏事前佐證的書面資料，雖然現場同仁能夠明確回答，但依規定，分數還是會打九折，較為可惜。建議若能力所及，未來可再精進書面準備。

郭玲惠委員

優點

- 一、女性軍職人員及中高階女性主管培力有大幅進展，值得肯定。
- 二、推廣及教育訓練以及研究多元。
- 三、男性育嬰留職停薪人數明顯有增長。

缺點

- 一、部分委員會或會報，女性成員，特別是監事女性比例過低。
- 二、CEDAW 權利保障，雖有初步規範，女性軍職人員亦有增加，

但作為較不積極，

三、中高階女性培力課程，多為數位，且未針對女性及業務需求。

綜合意見

- 一、有關於女性軍職人員招募已有初步成果，但宣導部分可再主動強調積極歡迎女性參與。
- 二、中高階女性人力培力，有初步成果，但課程內容可再多元，如經驗分享、領導力與業務等等。
- 三、CEDAW 權利保障與創新作為部分，可再充實性別角色之扭轉、職場安全之作為等等，採取積極之措施。
- 四、委員會或會報女性比例，部分過低，建議積極修正法規或指派。

顏玉如委員

優點

整體而言，國防部性別主流化各工具都有實施，並逐步於各軍種與機關推動；亦肯定國防部依規定進行中長程個案計畫性別影響評估，並主動對於免報院計畫進行評估。

綜合意見

- 一、性別統計：國防部業務有其特殊性，惟性別統計為掌握性別概況的基礎，目前對外網站與內部統計指標項目少、對性別政策重要性與深度皆有不足，又或內部已有統計，但未在本次輔導考核呈現。建議：
 - (一)未來可建立適合國防部之性別統計與分析機制，在建構與蒐集方面，可採主題性建構與蒐集性別統計（含複分類），諸如國軍人力、招募、管理、升遷、退職、心理健康或軍隊環境等，持續且系統性的充實性別統計，並進行性別分析，掌握不同性別處境與

影響因素，更有助國防部與各單位之性平推動。

(二)另在資訊公布方面，則可依機密性分為網站資訊、內部性別統計。內部性別統計資料之指標項目與部分結果，可於性平相關重要會議與輔導考核中提出與討論，以兼顧國防與深化性平工作推動。此外，網站所公告之各性別統計指標及內容，可參考其他部會方式加以統整，提升資訊正確性與使用友善性。

二、性別分析：肯定國防部將國防教育學者研究成果提報性別分析之作法，有助增加性別問題掌握且資料相對蒐集完整。惟性別分析係屬政策分析，除了對於現象面的探索，也強調分析結果的應用性，亦即針對性別問題或落差現象，運用性別統計與質性資料進行探究，並提出具體政策建議。然在所提報的性別分析中，許多為國防教育之學者期刊論文發表文章或學術研究計畫成果報告，具體政策建議較為薄弱，也缺乏與實際業務單位之連結，使得應用深化程度低，甚為可惜。建議未來性別分析機關可以學術研究結果為基礎，提出具體策略與作為，包括執行單位、分工等，提升性別分析的應用性。

三、性別影響評估：肯定國防部依規定進行中長程個案計畫性別影響評估，也主動對於免報院計畫進行評估。經檢視中長程個案計畫大多屬於辦廳舍與職務宿舍，免報院計畫則有國軍設備、國防教育設備及人才提升等，有其類別性與共同性，且許多計畫似可設定性別目標，擬定性別工作重點，以提升軍中環境之性別友善。建議：

(一)此類計畫可在評估表中有較具體性別工作執行策略，對於非涉及國防機密之案件，亦在計畫書中明確提列性別目標與策略，確保計畫性別觀點融入與策略實踐。

(二)針對前開計畫類別，可歸納出各類別之性別影響評估共同性原則，以行政院性別影響評估檢視表為基礎，發展適合國防部之性別影

響評估工具與指引，有助未來同仁性別業務推動與影響評估實施品質。

(三)由於中長程計畫大多為多年期計畫，建議可在計畫通過後執行期間之管考或次年度計畫提報時，可納入性別效益分析，檢視階段性工作成效，以確保計畫有其性別產出效益。

四、性別意識培力：國防部同仁含括軍職與行政人員，且不同軍種亦有其特殊性，在性別意識培力工作推動上，建議：

(一)應進行課程需求評估，需求應含括三個面向：規範性（符合行政院性平處、人事行政總處相關規範）、國防部性別業務工作（含政策內涵、業務融入性別、主流化工具應用等）與個人需求。再依需求評估結果，依不同人員屬性規劃教育訓練基礎課程、進階課程（一般、主管、性別業務人員）。

(二)辦理方式可依課程目的採多元方式辦理，也鼓勵一般同仁在基礎課程，除參與公務人員 e 學園數位課程外，也鼓勵國防部政治作戰局可協助製作 CEDAW 或重要性別政策之教材，並於莒光日進行教學、討論與評量，提升性別意識培力品質與效益。

(三)課程需求評估、或學習成效評量與滿意度（含課前與課後），在資料整理與分析時，皆應以性別為區隔呈現性別統計分析結果，並可與軍種、軍職或行政等項目進行交叉分析，以增進不同性別或層級人員學習成效。

性平處

綜合意見

一、國防部醫學院首創成立「臺灣性別醫學學會」促進國內性別醫學之研究、教育、臨床實踐和醫療照護政策，以增進我國與國際間性別醫學學術團體交流能量，具創新性，並對國內性別醫學研究有引領性作用。另國防部推廣性別平等的方式相較之前更加活潑

及多元化，例如運用臉書活動、Podcast、微電影活動等方式與民眾互動，值得肯定。

二、建議可再加強推動部分

(一) 宣導之效益：推動性別平等宣導採多元管道進行，建議可逐步蒐集各項宣導內容觀看人次以及建立意見回饋機制，俾瞭解辦理成效，以精進未來性平宣導方式。

(二) 向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性平之作法

- 1、目前跨機關合作推動性平部分僅提到同仁參訪地方政府婦女館，較缺乏主動將性平觀念推展至其他機關之相關具體作為，建議可檢視現有與其他機關共同推動之業務項目，思考如何融入性別平等觀點。
- 2、例如：國防部辦理「直轄市、縣市政府推動全民國防教育考核評鑑」，建議參考 CEDAW 第 30 號一般性建議(第 2 段、第 6 段、第 33 段略以:衝突對男女兩性造成的不同影響，及婦女被排斥在預防衝突的努力之外；婦女不是消極的旁觀者，也不僅是受害者或被攻擊目標，婦女一直發揮並將繼續發揮她們作為戰士、有組織民間社會的成員、人權維護者、抵抗運動成員，及作為正式和非正式建設和平和恢復進程中的積極分子的作用；加強並支持婦女的正式和非正式預防衝突努力)，於評核項目中增加引導地方政府透過學校教育、在職教育、社會教育等管道推動國防教育時，統計不同性別參與情形，並積極促進不同性別參與(如規劃全民國防教育活動時，提供不同性別參與之友善措施)，及加強傳遞不同性別參與之重要性與貢獻，以同時達成全民國防與性別平等之目的。

(三) 性別影響評估：整體而言，本次提報性別影響評估檢視表辦理品質與前次考核相較略有進步，多有關注蒐集計畫(法案) 受益者之性別統計，惟較少運用統計進行交織性分析，建議加強培力同仁運用相關統計資料進行交織性分析。例如「桃園振興段土地職務宿舍興建計畫」提到受益者陸軍六軍團桃園地區編制數人數，男女之性別統計比例約男性占 90%，女性占 10%；未來建議是類職務宿舍興建安，可收集不同性別之潛在使用者意見，並與年齡、婚姻狀況、子女數、家有身障家屬或長照需求等項目進行交織分析，作為興建安規劃之參考。

(四) 性別分析

- 1、國防部本次提列「99 及 109 年現役軍人人口及住宅普查綜合統計分析」，大部分子題有相當詳盡的性別統計資料，其中「育兒狀況」、「居住住所配置及通勤狀況」等 2 項子題，並未以「性別」變項進行分析，建議可再整理進一步分析，以瞭解不同性別對於職務宿舍需求。
- 2、本報告中所發現性別落差情形，例如「近 5 年調職率」子題，在「30-39 歲」女性調職率高於男性尤為顯著，建議可進一步分析性別落差的原因，作為後續擬訂性平友善職場相關措施之參考。
- 3、性別分析報告深化應用
 - (1)建議依據性別分析所提之結論或建議，訂定相關行動或措施。例如:分析報告建議將「子女居住地」納入調任考量因素，維持親子關係，提升軍人留營意願一節，建議可提出修正申請調任相關規定之規劃。

(2)分析報告亦提及女性現役軍人離婚率(11.1%)較男性高出 5 個百分點，將運用親子日協助軍眷了解工作狀況、提供家屬心輔服務一節，建議併同宣導雙親共同分擔照顧子女與家務工作，破除傳統性別分工之觀念。

(五) 落實 CEDAW 性別人權：建議未來可提出更多落實 CEDAW 保障權利之措施，例如：國防部 111 年第 37 次性平專案小組提出「性騷擾案件訴願決議書引用 CEDAW 公約」專案報告，並決議針對性騷擾(含衍生之懲處)訴願決定，適時引用 CEDAW 公約一節，建議未來可擇具參考價值之案例，發展相關教材供同仁參考，亦可向其他機關推廣，共同推動性別平等。

(六) 性騷擾處理機制：日前性平三法已修正公布，請依最新規定檢視修正「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」等相關規定及作業流程，並辦理教育訓練進行宣導。另軍事院校已列入「性別平等教育法」適用範圍，包括國防部依法應設性別平等教育委員會，未來請依規定辦理。

(七) 作業流程：國防部函報性別主流化成果報告或性別平等推動計畫，有交付遲延之情形，請綜合規劃單位督促與協調部內各機關(單位)於提報時限內函復本院。