

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 內政部

林綠紅委員

優點

- 一、宣導方式多元、豐富，且性別融入業務有成效，可見其用心。
- 二、200 人以上三級機關之性平小組運作尚稱成熟，討論議案多元且符合機關特性與需求。

缺點

- 一、性平推動計畫的績效指標，部分有過於寬鬆，或較為保守的情況，尤其是 111 年年度計畫績效指標，部分績效指標與前一年現況相符，較不易產生引導與激勵性平業務推動之效果。
- 二、性平宣導成效評估上，多僅有參與人數或人次，未有其他指標，較難以據以評估宣導成效。

綜合意見

- 一、三級機關性平推動計畫較不具全面性，甚至所提報性平推動計畫不具性別濃度。其次，性平小組於三級機關擬定、規劃與推動性平計畫扮演的角色輕重不一，亦有機關之性平推動計畫、方案或策略並未經性平小組討論決議，如此將使性平委員難以協助機關的性平業務推動，殊為可惜。建議各三級機關善用機關內的性平小組，並且機關之性平推動計畫或方案應經性平小組充分討論決議。
- 二、合作社為女性就創業的管道之一，111-114 年性平推動計畫之績效指標說明為「合作社社員任一性別比例不少於三分之一占比逐年提高」，惟內容說明與指標均為女性合作社社員佔全體合作社社員的占比，建議重新釐清此指標。其次，實務上，合作社因產業類別，而有性別區隔之情況，女性參與合作社多集中於消費、長照相關合作社，因此以女性社員佔比為指標，較難以觀察女性於經濟參與上的管道是否有所進展，宜區分產業或行業別訂定指標性別目標較具推動性別平等的意義。

- 三、鼓勵或激勵民間私部門推動性別平等之獎項或補助，其敘獎或補助審核的標準不宜將僅是完成現行法規要求或符合法規規定列為標準，例如：以設立性騷擾管道、公開揭示性騷擾防治措施等為性騷擾防治法規定之法定義務，不宜符合即為敘獎標準。為促進性平的推動，相關的敘獎或補助審核的標準應有優於法規的標準，才能引導性別平等之推動。

施逸翔委員

綜合意見

- 一、內政部有詳細說明上一次 110 年推動性平業務輔導考核委員建議各事項之改善情況，且相關改善事項也確實反映這次輔導考核的內容，予以肯定。
- 二、在關於落實 CEDAW 第四次國家報告第 35、36 點有關協助從事性交易女性轉業的議題，有鑑於協助輔導轉業的主要機關是勞動部與衛福部，而內政部警政署的職責仍然在依法加強查察違反社會秩序維護法之相關案件，導致主要仍是從事性交易女性受罰。這個議題的關鍵是設置性專區，建議內政部警政署應根據「社會秩序維護法第 80 條與『消除對婦女一切形式歧視公約』精神關聯性與修法之研究」之政策建議，推動研擬除罪化與推動性專區。且目前缺乏性交易相對人之統計數據，以及案件之基礎的性別統計，建議內政部應落實性別統計之工作。
- 三、在關於落實 CEDAW 第四次國家報告第 78、79 點有關同性婚姻的議題，建議內政部持續與陸委會密切協調，盡一切適當的措施解決國人與中國人民之同性伴侶結婚的困境，特別是涉及入境事由、面談機制及登記程序等行政管理，才能落實 CEDAW 公約最重要的平等與消除歧視的原則。
- 四、在關於「整合住宅補助資源實施方案」，確實有看到對於各不利處境者的支持，但由於不同不利處境者的統計仍缺乏性別的統計，建議性別統計仍應注意呈現出不利處境的交織性。

黃碧霞委員

優點

- 一、內政部之性別統計與性別預算做得十分用心完整，也針對上次委員考核建議改進，十分值得肯定。
- 二、性別意識培力方面，主管人員與部屬同仁之訓練均達標；也針對委員上次考核建議做需求調查及學習品質評估；自製與業務有關的各類人員之教材案例，具體易懂；有關進階課程內容豐富深入，均值得肯定。

缺點

- 一、在性別分析方面，已能呈現豐富性別統計及分析性別落差，但部分政策之業務統計仍可再增加複分類及分析，如住宅取得方面可加入縣市、族群、學歷、年齡等之統計分析，將可做出更深入細緻之瞭解，進一步提供政策對應及強化宣導之方向。
- 二、性別影響評估已多能呈現性別統計及回應性別議題，惟各司處署所做品質仍有落差，需再增加訓練，或由性別聯絡人、承辦人協助檢視把關，以維品質之一致良好。且修法或政策推動後要持續做性別統計，以觀察後續發展與性別目標之達成。

綜合意見

- 一、住宅法中社會住宅已納入社會福利設施之規定，對兒童、老人、障礙者之人權與性別平等均有助益。期待國土規劃及建築研究單位對其他之集合住宅、城市公園綠地之遊憩空間規劃也應重視，以及智慧廚具之研發等，均請持續努力。因為如有近便、友善之活動空間與設施，均對各類人口群人權保障有利，也對減輕婦女負擔、性別平等之推展有益，亦有助於我國各類人權公約之推動成績。
- 二、地方制度法第 33 條直轄市、縣市議員、鄉鎮市民代表每四人應有婦女名額一人之規定，已不合時宜，仍請持續努力溝通修

正。

性平處

綜合意見

一、內政部及所屬機關積極投入人力及結合相關資源，推動性別平等業務，如：為防止性別暴力，積極推動「跟蹤騷擾防制法」之立法及配套措施；推動「合作事業推動地方創生輔導試辦計畫」，培力女性參與合作事業，提升女性經濟賦權；推動「社會住宅興辦計畫」，保障弱勢女性居住權益；「對直轄市及縣(市)政府一般性補助款指定辦理施政項目管制考核作業實施計畫」中，將「消防廳舍性別友善環境執行情形」列為消防廳舍整建計畫考核項目之評分標準等，值得肯定。

二、請參考下列建議，精進性別平等相關工作：

(一)辦理對外性別平等宣導：內政部及所屬機關(構)自製性平文宣，對社會大眾或相關專業領域人員進行性平宣導，宣導內容多元，並善用各種宣導管道。惟所列宣導成效，多僅以辦理場次及參與人數呈現，為進一步評估宣導之效益，建議強化宣導活動之滿意度調查及回饋機制，並進行性別分析，以利將不利處境群體(如身障婦女、偏鄉婦女等)之差異化需求納入未來精進宣導之規劃。

(二)督導所屬三級機關推動性別平等

1、內政部所屬三級機關(人數達 200 人以上)均設有性平工作小組，會議討論議題多元且與機關業務結合，惟部分三級機關所提報之性別平等計畫，可再強化計畫內容之全面性、完整性。

2、例如國土管理署(原營建署)所提報之「社會住宅興辦計畫

(106 至 113 年)」、「社會住宅包租代管計畫」、「三百億中央擴大租金補貼專案計畫」等計畫，較集中於住宅業務範疇。建議未來整體檢視國土管理各項業務之性別統計與性別分析，提出機關整體之性別平等計畫，如 110 年底取得公寓大廈管理服務人員各項認可資格者計 10 萬 4,848 人，男女比約 3.3 : 1，未來可提出鼓勵女性投入之措施(如於補(捐)助民間團體辦理公寓大廈管理活動經費作業要點，補助項目增加宣導及推動公寓大廈管理服務之女性參與)，及運用相關說明會、座談會等管道，引導公寓大廈管理維護公司落實營造性別友善職場環境。又如：研議「新建建築物性別友善廁所設置參考指引」，並建立推廣機制、輔導或訪查機制，或納入既有業務督導考核機制，以營造友善多元性別之空間。

(三)內政部性別平等推動計畫(111-114 年)：整體計畫大致對應院層級關鍵績效指標及策略，惟部分績效指標可更具挑戰性。舉例說明如次：

- 1、為達成提升職業團體之女性參與決策之院層級目標，內政部提出職業團體評鑑之理事或監事任一性別不少於三分之一之達成率，每年成長 1 個百分點一節(111 年 12%，112 年 13%，113 年 14%，114 年 15%)，建議可訂定更具挑戰性之目標值(如每年提升 3 個百分點)。
- 2、為達成提升地方民意代表女性當選比率達 33%之院層級目標，內政部提出補助大學或學術研究機構辦理性別平等參政或公民參政權保障相關議題之學術研討會、座談會場次數(每年 1 場次)，以持續凝聚「地方制度法」第 33 條提高地方民意代表婦女保障名額之修法共識一節，請依據本院性別平等會第 29 次委員會議會前協商會議決定(略以:積極

徵詢學者專家及各界利害關係人意見，綜合評估檢討現行選舉制度、在地社會文化等因素，推動地方制度法修法，提出更積極之具體作法及績效指標。

(四)性別分析：本次提報之性別分析報告均能運用性別統計及進行交叉分析，惟有關專業人員之主題(如 110 年我國專業人員性別差異分析、110 年警察人員數分析)，多僅侷限在不同性別人數、比率及其消長趨勢。考量地政、警消及建築領域屬性別落差較大之職場，建議未來可擴大性別統計與性別分析之應用，如：蒐集不同性別專業人員對職場之性別友善性(如工作與生活平衡、職場性騷擾)、培力機會(如推薦參訓是否存在性別偏見)及職涯發展(如升遷考量、升遷年資)等看法或統計資料，並進行性別分析，作為精進或發展促進女性參與、拔擢女性進入決策層級、營造性別友善職場等計畫、方案或措施之基礎。

(五)性別影響評估：本次所提報之性別影響評估，多數未進一步交叉分析。例如：「殯葬設施量能提升計畫」性別影響評估，僅提出研擬及決策參與人員性別統計，建議未來可調查不同性別使用者之需求及經驗，並加強辦理性別與年齡、身障、宗教、族群別等交織分析，俾於重大計畫或政策研擬時考量不利處境者之經驗與需求。

(六)性別意識培力：110 年及 111 年所列課程內容已針對一般公務人員、主管人員及性平業務人員規劃不同類型課程，課程主題及形式多元，惟進階課程占比未達 1/3；建議可參考本院「性別平等基礎及進階課程內容分類表」，加強規劃辦理專題研討、實例操作等進階課程，如：性別平等政策綱領各領域議題研討，及性別分析、性別影響評估實例操作等。

(七)CEDAW 暫行特別措施：本次考核提報之補助大學或學術研究機構辦理性別平等參政相關議題之學術研討會、促請全國營造業工地主任公會鼓勵營造業女性工作者報考工地主任執業、提高年度消防與義消楷模表揚之女性比例等措施，屬於行政鼓勵措施，尚非 CEDAW 所稱之暫行特別措施。建議參考暫行特別措施之常見類型(如設定配額比例、提供優先或優惠待遇、重新分配資源)，如提供專屬經費用於培育及輔導女性進入工地主任領域，破除職業性別隔離；或修訂相關法規，要求業者在資歷相當下優先進用女性工地主任。

(八)決策參與：110 年及 111 年常務副首長、幕僚長及三級機關常務正副首長及幕僚長之女性僅有 1 人，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。

(九)扣分項目

- 1、查內政部有「軍人及其家屬優待條例」、「祭祀公業條例」等 2 項法律違反 CEDAW，且尚未完成修法作業，建議後續積極推動修法作業，以符合 CEDAW 相關規範。
- 2、近來本院性別平等信箱接獲內政部所屬機關之人員發生內部性騷擾情事，監察院亦針對相關性騷擾案件之處理程序提出糾正案，又因應本年性平三法修正公布，請內政部加強辦理並督導所屬機關強化性騷擾防治措施，包括辦理相關教育訓練，強化各級主管及受理申訴單位同仁受理性騷擾案件處理知能，並持續利用適當政策宣導場合，向人民團體、宗教團體、新住民等相關組織進行性騷擾防治宣導。

(十)本次考核提報之部分成果資料，因其完成期間超出本次考核區間(110 年-111 年)，爰不予計分。例如:所提「新住民生活需求調查案」、「遠離恐懼？跟蹤騷擾案件暴力風險因子、偵查策略與執法模式之研究案」、「不同性別行人繞行障礙物行為與駕駛人應對反應之研究案」等 3 項性別相關研究之執行及完成期間為 112 年，本次考核不予計分，請納入下次考核提報資料。