

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 公平會

王增勇委員

優點

- 一、業務性質不直接與性平相關，但能將性平業務做出亮點，值得肯定。
- 二、對於有家庭照顧責任的員工能主動提供支持措施，如托育機構簽約、彈性工時一小時、育嬰留停假使用調查，邁出性別友善職場的第一步。
- 三、訪談中得知，各處室設有 1-2 名關懷員，主動關心工作同仁狀況，促進同儕支持，是很值得肯定的作法，可以發揮預防與支持的效果。

缺點

會內同仁接近兩百名，以同志人口約 5%-20%推估，會內應有 10-40 名性少數同仁，但詢問後，沒有一位公開出櫃的同志可以接受訪談。這或許顯示會內對同志族群而言，還不是一個足夠安全的職場，可以自在做自己的空間。期待未來會內可以有同志同仁可以公開出櫃，他們的存在將會是最好的性平宣導。但出櫃必須尊重當事人意願，不應強迫同仁出櫃，而是將公開出櫃同仁作為省思同志友善程度的指標。

綜合意見

- 一、對於家庭照顧的想像，目前仍多以照顧幼兒為主，應擴及失能長者與身心障礙成年者，建議調查會內有家庭照顧責任的同仁，比照與托育機構簽約的方式，幫助同仁可以適時獲得相關資訊與服務。
- 二、其次，員工協助方案(EAP)受委託單位反應會內接受服務同仁，很多涉及家庭照顧議題，建議請受委託單位從中提出對會內的服務策略建議，讓會內成為照顧者友善的職場。

秦季芳委員

優點

- 一、對懷孕同仁用心建構友善工作環境及職場的支持，尤其因輪值服務中心任務對妊娠女性較為繁重，願給予彈性暫免輪值，值得肯定。
- 二、育嬰假後重返工作崗位亦予以友善支持，協助適應及順利接軌原先任務，單位氛圍合作友善表現尤佳。
- 三、決策參與部分，所有委員會組成均符合任一性別達 40%，表現優異，建議繼續維持，並努力往平均努力。

缺點

- 一、文宣的宣導有考慮多語及性別平等與多元性別，但部分強調「不分性別、年齡」，在未有足夠輔助說明下，可能反而有副作用，宜再審慎研究針對不同受眾及宣導脈絡所欲傳達資訊之方法。
- 二、前次考核時建議宣導場次可增加臨時托育服務等措施，雖有努力尋找場地但仍無法達成，較為可惜。。

綜合意見

- 一、決策參與若接近期望值之委員會，宜在要點明定比例，並提早讓未來有機會參與之人員多所熟悉，俾未來廣納進入各委員會。
- 二、文宣品在紙本發放時，建議受眾掃 QRCode，並放入相關如懶人包或公平會網站上重要資訊等訊息，以及增加訂閱電子報之連結，有助於資訊之傳達成效。文宣使用之用語及方式，有時對不同受眾有不同效果，可再就此就不同受眾以不同方式更細緻化處理。
- 三、因多層次傳銷者常可能有兼顧家庭之需要，故宣導時之臨托服務無論係對幼或老，仍屬重要，可借鏡其他單位或民間團體作法，並使場所提供產業留意此一需求而擴大服務量能。
- 四、公平會業務與性別之關聯性需更多努力，故能自會內業務提出

相關研究、找出策略或任何作法以分析性別對此的影響及帶來效益或改變等，建議予以嘉獎，以鼓勵更多創新思考及作法。

黃碧霞委員

優點

- 一、公平會努力發展性別統計指標、性別預算做法亦合乎規定。
- 二、機關雖無中長程計畫及修法需做性別影響評估，但也努力試著對無需報院之案件做性別影響評估；另性別意識培力訓練達標，且以多種方式辦理，對辦理滿意度、成果調查及參考改進，並發展與業務有關之教材。
- 三、參考國際相關競爭法與性別報告，及影響吹哨者之性別差異誘因推展業務、每年辦理多層次傳銷事業經營狀況之調查，其努力均值得肯定。

缺點

- 一、政務官之性別意識參訓率應再提高。
- 二、業務上性別統計之指標及複分類尚屬偏少，使得性別分析內容不豐富。請業務科再深入思考發展更多的指標與複分類，將可蒐集到更多的統計資料，做更深入豐富之性別分析，甚至可作為進一步之質性與量化研究，均可為政策之參考。

綜合意見

對公平交易法、多層次傳銷法之業務，可發展更豐富之統計指標如：

- 一、獨佔事業主、違反公平交易法各項罰則之性別統計，如廣告不實、虛偽不實商品、仿冒名稱、商號之事業主與檢舉人之性別統計，以及事業合併、併購事業主之性別統計。
- 二、多層次傳銷已有相關之性別統計與年度調查，建議還可增加傳銷商之學歷、族群、縣市分布、工時、參加社會保險情形等；以及多層次傳銷事業違反者、受害者、檢舉人等之性別統計。

性平處

綜合意見

- 一、公平交易委員會 110-111 年積極推動性別平等業務，針對上(110 年)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，有許多進步，予以肯定。
- 二、建置友善工作環境：所提哺集乳室及提供相關托育機構資訊為法定設施，其餘 3 項提供員工服務項目，針對婦女及懷孕同仁需求優先考量，立意甚佳。惟考量達成難度較低，建議可進一步從性平觀點與需求端切入工作環境各面向評估，以發想出更多創新措施及規劃，推動民間企業更性別友善的工作環境，例如：工作家庭平衡等。
- 三、落實 CEDAW 保障權利：查所提列友善妊娠同仁輪值措施、鼓勵同仁申請育嬰留職停薪及鼓勵公務出國人員之單一性別比率不低於三分之一及疫情期間及夜間工作安全措施等，困難度皆不高，建議應進一步採更積極及創新性平友善措施，而非僅停留在鼓勵階段。
- 四、性平業務推動有賴決策階層具性平意識，CEDAW 係提升女性權益重要法令，建議公平會規劃各類同仁(如一般同仁、主管或政務人員)客製化教材或訓練，以利吸引政務人員參與相關訓練，俾利渠等將性平觀點融入業務。
- 五、性別意識培力實體課程之辦理品質：公平會提報意識培力課程僅針對所有同仁，並未針對不同人員屬性設計課程內容。辦理方式亦僅有專題演講，建議未來可針對內部各單位承辦性平業務同仁，規劃與實務相關進階課程。另在辦理方式可採更多元形式，如演講或工作坊等。

- 六、辦理性別分析情形：查公平會「育嬰留職停薪及家庭照顧假之性別比例分析報告」，全篇內容架構尚稱完整，惟未運用性別統計數據針對性別差異探究成因。另應用深化程度部分有給予未來具體建議事項，亦有宣導行動，但無更深入及多元推動情形，建議未來將分析報告運用調查統計結果及分析，並進行深入探究原因及提出精進業務建議，進一步規劃多元推動情形。
- 七、執行其他推動性平政策綱領情形：包含促進工作與生活平衡及辦理多層次傳銷事業經營發展狀況調查及其性別統計、倡導傳銷事業友善職場及辦理說明會等。與性平綱領目標扣合。另未呈現辦理場次、人數及滿意度調查，亦無具體政策回饋或改善機制，建議未來作法可納入。
- 八、近來 Me Too 事件促成性平三法修正，為全面提升職場性別平等，公平會強化相關宣導及教育訓練，已舉辦兩場次科長級以上訓練，並檢視職場性騷擾防治措施是否完善，積極營造性別友善職場環境，值得肯定。建議可再針對一般同仁辦理，及辦理性平三法新修法規教育訓練，以熟知最新法規資訊。