

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

勞動部

陳月娥委員

優點

- 一、對外宣導性別平等類型多元化且內容豐富，並建立宣導後續成效檢視的各項回饋機制，又性平專區網頁內容豐富亦持續更新，值得肯定。
- 二、鼓勵、督導所屬機關或民間私部門、其他機關(地方政府)推動性別平等內容規劃具高度豐富性、完整性與妥適性。
- 三、積極規劃辦理或參與性別平等議題國際交流，借重他國成功經驗以為我國規劃參酌，給予高度認同。
- 四、本部及所屬各機關辦理性別平等相關研究，多能將研究結果建議事項融入業務具體運用，貫徹專案研究的實質目標與成效，請賡續推動。
- 五、各項性別平等推動計畫的關鍵績效指標均大多能如期達成，實屬不易，顯見內控機制及滾動修正，具一定成效，請繼續維持。

改善及建議事項

- 一、推動計畫所訂具體做法對應至院層級關鍵績效指標及策略中，112 年全數達成，僅 113 年 1 項院議題四「防治數位/網路性別暴力」策略二、訂修法令及行政措施部分，甫於 114 年 2 月完成修訂，且本項檢討策進未有效運用性別統計與分析，雖提出具體改善做法並已完成，顯見本細項指標管控落實仍有改善空間，仍請加強研議改進。
- 二、推動及辦理性別平等政策綱領各大領域的具體效益，經查各項成果報告僅提供辦理場次數、參加人次、性別比例等服務基本統計資料，未能呈現滿意度或蒐集參與者回饋意見，以掌握具體成效及作為爾後規劃辦理重要參據，請檢討改進。
- 三、經查 111-114 年勞動部性別平等推動計畫之績效指標規劃尚佳，大多指標亦可對應具體做法，惟達成困難度及挑戰性建議酌予再加強，例如：目標值可評估過往辦理成效及未來資源整合可行性，適度提高目標值；又，辦理方式亦可朝創意及創新方向妥善規劃，以期推陳出新，讓性別平等工作在勞動領域有嶄新的成果。

四、本項輔導考核及獎勵計畫的資料報送，偶有未依限辦理或資料不完整情事，仍請積極配合並加強督導改善。

施逸翔委員

優點

- 一、肯定勞動部在 COVID-19 疫情後研擬相關方案來減低各不利處境女性的就業與經濟衝擊，特別是在身心障礙女性與中高齡失業女性的方面。
- 二、勞動部在落實 CEDAW 的結論性意見與落實公約本身的各項措施，堪稱中規中矩，皆有具體回應到審查委員的建議以及公約的精神，惟需要在落實成效上持續精進與努力，特別是在女性外籍移工的安置保護、身心障礙女性、消除薪資差距與促進工作與家庭的平衡、消除職場性別歧視與霸凌和權勢不對等。

改善及建議事項

- 一、在落實 CEDAW 結論性意見第 55 和 56 點次有關家事移工的議題，勞動部應基於歷次兩公約與 CEDAW 公約國際審查委員的具體建議，應毫不遲疑並積極儘速制定 ILO C189 公約之施行法。

再者，國際審查委員已多次具體建議勞動部與衛福部應跨部會合作，具體研擬如何將外籍家事移工納入政府承諾的長期照顧計畫中，勞動部所回應的短照計畫與薪資補助雇主的方案，都無法正面回應國際審查委員的具體建議。已知勞動部已經在回應 112 年考核委員的建議中，提及正在實驗與發展中的「多元陪伴照顧服務試辦計畫」，建議相關方案的設計、落實與評估，也應與關注此議題的性平團體和移工團體，特別是家事移工工會等組織，有更多的對話溝通與諮詢，讓相關的試辦計畫更符合移工的勞動權利與需求，以及更能解決長照家庭的需求。

最後，仍建議勞動部與衛福部應建立定期的溝通平台，讓國際審查委員所建議的「將外籍家事移工納入政府承諾的長期照顧計畫中」，能跨出第一步，而非持續停滯不前。

- 二、在有關協助性交易女性輔導轉業的點次，除了與計畫書中所述的相關民間團體合作之外，建議也可與以性產業工作者為主體成立的「臺灣性產業勞動者權益推動協會」合作(如果已經有相關的合作方案更好)。

許雅惠委員

優點

CEDAW 教育訓練之內容與業務連結緊密，亦有發展勞動業務專屬的 CEDAW 指引教材，值得肯定。

改善及建議事項

- 一、勞動部抽選之性別分析報告三篇，分別為 1. 勞工保險被保險人納保情形之性別統計分析；2. 職業傷病服務性別統計分析；3. 失業者職業訓練參訓學員之性別分布及促進性別平等措施；此三篇之選題均與該部各單位之核心業務有重要關聯性，值得肯定。
- 二、可惜的是，性別分析內容在性別統計上雖尚符合標準，亦有複分類統計，但就交叉分析的深度來說，並未能對造成性別落差或性別差異之因素，提出理論性的詮釋；亦缺乏文獻證據，性別理論觀點不明；建議應深化對性別統計之詮釋。
- 三、另於性別分析的要旨上，應發展方案選擇與方案比較，此部分幾乎都未呈現，建議可再加強性別分析要素元件之展現。
- 四、性別分析報告需要被應用、深化，以支持施政決策；目前多數報告僅是性別統計描述分析，未提出改善方案或積極的特別措施等；建議後續應督導各所屬單位，思考如何在縮小性別落差的議題上，發展暫行特別措施等積極規劃。
- 五、勞動部辦理性別意識培力訓練課程，需求調查工具偏於簡略，並不具有目標性與信、效度，僅蒐集單位窗口之開放式建議，建議應廣泛針對受訓同仁之客觀規範性需求進行評估。最好是將被調查對象之年齡、性別、職務屬性、職級差異、性別知能等相關變項進行與依變項之交叉分析，以利進行後續之多層次、多元、具差異化之教育訓練規劃。
- 六、課程的訓練成效方面，各單位使用的工具粗細不一，某場次運用科技工具同時讓大家分享觀影心得，但缺乏統整分析，有創意但也較可惜。多數場次滿意度調查並未能展現講師之專業性、溝通能力與回應能力等品質指標；整體受訓成效評估也較缺乏學習成效改變之成效導向問卷。建議人事單位應加強對於受訓成效之追蹤與掌握。
- 七、建議勞動部針對同仁的性別知能與教育訓練安排，做更緊密的邏輯性連結。如可發展具體化的課程需求地圖，以利不同年資者、不同業務屬性之人員，皆能獲得適當的主流化工具訓練，非僅限於性別平等教育項目或一般的性

別意識訓練。將可更提升訓練資源的效益。

- 八、檢視抽選之勞動部性別影響評估計畫案，多數計畫在性別議題上面未能凸顯性別議題之重要性與優先性，檢視表中於說明與性別平等相關政策法規的連結上，偏於簡略或抽象。
- 九、多數計畫因未能訂定實質的性別目標，亦未在執行策略上明確說明後續的執行方法、督考管理策略等補救策略。
- 十、部分程序參與者所提之建議過於簡略，或僅說明未提出性別目標，未有具體策略等文字；未對該案可發展的性別議題方向或目標等，提出進一步的建議或指導，未能產生與業務單位對話之效果，殊為可惜。
- 十一、性別影響評估之意見回應情形說明籠統，未聚焦或逐一針對程序參與者之建議給予具體調整，也缺乏後續對評估意見的追蹤管考機制，建議貴部主管性別影響評估之單位，應強化性別影響評估之教育訓練與上層機關之督導管理，精進性別影響評估品質。

性平處

綜合意見

- 一、勞動部為《性別平等工作法》主管機關，於考核年度內大幅修正性騷擾防治相關規範，並配合推動多項修法配套措施，為我國性騷擾防治工作邁向新里程碑之重要推手，不僅完善性別暴力防治網絡，亦推動性別友善職場。另在性別平等工作宣導方面，勞動部推動主題廣泛，包括《性別平等工作法》、職場平權措施、性騷擾防治、工作生活平衡、性別平等與勞權等多元主題，並善用多元形式，如手冊、舞台劇、校園宣導列車及社區掃街等方式，將性別平等觀念深入社會各層面，持續塑造性別友善社會氛圍及職場環境，努力與成效均值得肯定。
- 二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：
 - (一) 性別平等推動計畫及性別平等政策綱領：計畫績效指標多有達成，惟建議檢討與策進時，更加善用性別統計與分析，以揭露並辨識性別差異情形，據以提出改善對策。除了量化呈現推動成果外，亦可納入滿意度調查、意見蒐集及政策回饋等，使政策更能回應需求，強化政策循環改善與修正。
 - (二) CEDAW 辦理情形：有關 CEDAW 國家報告國際專家審查結論性意見辦理情形，對於不利處境婦女就業服務、破除職業性別隔離、提升女性工會幹部、

縮小性別薪資差距、保護外籍家事勞工等議題，均有持續推動。建議可思考突破方式，例如為破除職業性別隔離，每年擇定具明顯性別落差之職類別提升女性參訓率，建議可搭配女性專班、性別友善措施、就業媒合及雇主誘因，再提高女性參訓率及就業人數。另有關落實 CEDAW 性別人權之成效，除例行性工作外，亦宜凸顯年度積極作為與具體成果。

(三) 推動性別主流化

1. 性別分析辦理品質：多數報告已能依主題收集質性與量化資料，部分複分類統計亦包含趨勢分析，性別統計資料尚屬完整。然而，目前分析僅呈現性別交織差異，未深入探究落差原因，亦未將分析結果落實於計畫措施及提出執行情形，建議再加強深化應用。
2. 性別影響評估辦理情形：部分計畫已有呈現政策規劃、服務提供者及受益者之性別統計(如青年就業領航計畫、勞動基金運用局施政計畫)，惟多數未完整提出相關性別統計，以及探究性別差異原因與性別議題，且普遍未訂定性別目標、績效指標與編列性別預算。建議勞動部建立性別影響評估內部複審機制，確保性別影響評估審查意見落實修正於表件及計畫本文，並積極運用性別主流化工具檢討計畫績效。亦建議可參考本院性別平等會「性別影響評估案例資料庫」收錄之優良案例，作為內部學習與精進參據。

三、加、扣分項目：加分項目展現勞動部及所屬機關推動性別平等之創新作法(如開放「認證商標工具書」、首創「性別平等能量計」)，部分措施亦具有示範效果(如領先各部會試辦機關彈性育嬰留停試辦計畫)，值得肯定。但少部分加分項目之性平成果及關聯性描述仍可加強。另請確實依規定時程報送年度性別平等推動計畫滾動修正案。

四、為引導事業單位積極推動性別友善職場及性別平等議題，建議勞動部於既有獎補助措施中，增設性別平等相關指標或提高相關項目之加分比重，以彰顯職場性別平等之重要性。另考量我國中小企業占整體企業比例高，宜評估於獎項設計中增加中小企業參與及獲獎機會，並蒐集優良案例加以宣導與擴散，俾利示範效果之發揮，帶動更多事業單位投入推動性別友善措施。同時，請勞動部加強與工會合作，對雇主及勞工進行宣導與引導，提升勞雇雙方之性別意識，並精進與優化《性別平等工作法》相關規定，以健全法制與實務並行的推動基礎，全面提升我國職場之性別平等、多元共融與永續發展。