

國防部性別平等推動計畫（108 至 111 年）

壹、整體目標與重點

隨著社會人力結構變化及部隊實際需求，女性投身軍旅人數逐年增長，惟軍中仍以男性占多數，屬較陽剛封閉之工作職場，本部將依「性別平等政策綱領」、「性別主流化」、「消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)等規範，律定之性別平等工作推動事項，多管齊下，達成「提升行政院各部會主管政府捐助或出資超過 50% 之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率」、「持續提升公部門性別較少者參與比率」、「推展各項性別平等意識訓練」、「逐步建立官兵性別平等意識」、「逐步提升承辦性騷擾案件承辦人員素質」、「持續稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序。」、「定期辦理性別平等輔導考核作業」重要性別目標，創建互助合作、尊重包容之性別友善工作環境。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題

（一）促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性

(1)2017 年 7 月行政院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 95.02%，較前次調查（2017 年 1 月）之 94.38%略為上升。2017 年 7 月政府捐助或出資超過 50%之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 3.379%、監察人（監事）為 75.26%，兩者均較前次調查（2017 年 1 月）之 61.39%、72.73%略有提升。

(2)我國自 2004 年起陸續由行政院人事行政總處（下稱人事總處）管考各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50%之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，如未達到應說明原因及提出改善

計畫；此外，人事總處並定期函請董、監事將屆期改選之主管機關增加女性人數，亦曾函請主管機關修訂政府捐助或出資超過50%之財團法人捐助章程。

2. 現況與問題

公部門之決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標：雖已較推行之初進步，惟近年達成情形進步幅度漸趨停滯，甚有不進反退之情形，本部目前受列管之委員會計國軍官兵權益保障會、訴願審議會、法規會、國家賠償事件處理會、性別平等專案小組、考績、甄審委員會等7個委員會，目前雖均已達成任一性別不少於三分之一，但仍應以更高性別比例為目標，另財團法人國防工業發展基金會董事人員現行仍未達任一性別不少於三分之一性別比例原則，未來應更積極蒐整產官學研界從事科技工業女性名單，改選時提供長官勾選參考，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則。

3. 性別目標與策略

| 性別目標 | 關鍵績效指標(含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標(含期程及目標值) |
|--|------------------------------|---|---|--|
| 提升行政院各部會主管政府捐助或出資超過50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率 | 提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率 | 落實財團法人國防工業發展基金會董事人員任一性別不少於三分之一性別比例原則，於委員任期屆滿時，提供女 | 一、本基金會每屆委員任期為3年。(105.01.01-107.12.31) 二、董事部份，108年將改選，後續將積極蒐整產官學研界從事科技工業女性名單，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則。 三、監事部分，其中1席當 | 預計107年12月31日第13屆董事任期結束後，重新呈核符合任一性別達1/3董事名單，報請行政院核定，以符目標。 |

| | | | | |
|------------------|------------------------------|---|--|--|
| | | 性名單供長官勾選，俾利達成落實任一性別不少於三分之一目標。 | 然監事為行政院主計總處主計長，其餘2席為行政院指定之公務機關長官擔任，有關任一性別不少於三分之一性別比例原則問題，配合行政院相關指導辦理。 | |
| 持續提升公部門性別較少者參與比率 | 已達成三分之一性別比例者，鼓勵各部會以更高性別比例為目標 | 為提高委員性別比例高於三分之一比例，俟各委員會委員任期屆滿時，提供女性名單供長官勾選，採分年逐步達成落實任一性別比例高於40%之目標。 | <p>一、本部計國軍官兵權益保障會、訴願審議會、法規會、國家賠償事件處理會、性別平等專案小組、考績、甄審委員會等7個委員會受列管，目前均已達成任一性別不少於三分之一。</p> <p>二、囿於本部組織結構較其他部會不同，性別比例較懸殊，部分委員會組成成員多為業務主管(男性較多)，未來提升空間恐受限制，規劃要求各委員會108年重新聘任委員，女性人數需較前一年增加1員，109年增加2員，期109年達成各委員會至少任一性別不少於40%目標。</p> | <p>107年：達成目標數2個，累計達成度28.5%。</p> <p>108年：達成目標數2個，累計達成度28.5%。</p> <p>109年：達成目標數7個，累計達成度100%。</p> <p>110年：100%</p> <p>111年：100%</p> |

負責單位：國防工業發展基金會，國軍官兵權益保障會、訴願審議會、法規會、國家賠償事件處理會、資源司(性別平等專案小組)、人事室(考績、甄審委員會)

二、部會層級議題

(一) 建立官兵正確性別平等意識

1. 重要性

- (1) 依據性別平等政策綱領「教育、文化與媒體篇」，各單位應「落實推動各場域之性別平等教育」。另隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有之挑戰；CEDAW 第 5 條針對社會文化模式則指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。
- (2) 為踐行 CEDAW 消除任務的性別定型化現象，應積極透過教育訓練、各項文宣宣導活動，建立官兵正確性別平等觀念，創建互助合作、尊重包容之性別友善工作環境。

2. 現況與問題

女性投身軍旅人數逐年提升(截至 107 年 12 月 31 日女性現員佔全軍編制數 12%)，惟軍中仍以男性占多數，屬較陽剛封閉之工作職場，在傳統性別刻板印象思維影響下，女性較易受家庭因性影響，阻礙職涯發展，進而影響在該領域之競爭力。軍人在社會中是「屬於」男性的工作，有強烈的刻板印象。由此，女性軍人除了必須要承擔軍人所受之偏見外，更受到男女任務刻板印象，多認為女性在軍中不易、不能生存，即使生存下來，也並非基於自己本身能力。

3. 性別目標與策略

| 性別目標 | 關鍵績效指標(含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標(含期程及目標值) |
|---------------------|--|------------------------|---|--|
| <p>逐步建立官兵性別平等識。</p> | <p>實施性別平等意識訓練課程，參訓率每年至少達85%；另主官(管)人員參訓率每年至少達85%。</p> | <p>加強落實各項性別平等意識訓練。</p> | <p>依「國防部推動性別主流化訓練計畫」及人事行政總處訂頒之「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」，對國軍人員(含公務人員)、主管及辦理性別平等業務相關人員等不同業務身分者，自行或聯合其他機關辦理合適之性別主流化課程，課程內容宜納入 CEDAW、性別觀點教育及各項性別主流化工具與實例運用，以提升機關人員運用性別主流化工具辦理 CEDAW 要求各項措施之能力並達到促進性別平等之效果。</p> | <p>108-111 年實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達85%；另主官(管)人員參訓率每年至少達85%。</p> |

| | | | | |
|--|--|-----------------------|---|---|
| | <p>辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達 190 則，其中宣導種類應包含家務分工宣導 5 則、性別刻板印象去除 10 則、女性人力運用 10 則。</p> | <p>加強性別等相關議題文宣宣導。</p> | <p>運用精神教育宣教主題、青年日報、奮鬥月刊、吾愛吾家雙月刊及漢聲電臺等文宣管道逐年增加宣導資料，並鼓勵官兵撰擬心得投書各種臉書專頁，活化宣教成效。</p> | <p>108-111 年辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達 190 則，其中宣導種類應包含家務分工宣導 5 則、性別刻板印象去除 10 則、女性人力運用 10 則。</p> |
|--|--|-----------------------|---|---|

負責單位：人次室(性別平等教育小組)、政治作戰局(宣教小組)

(二) 提升性騷擾及性侵害防治與處理能力

1. 重要性

軍中女性人力逐漸增加，保障女性免受性別暴力，係性別平等政策綱領人身安全與司法篇之重點。再者，在重視軍紀的軍隊，性騷擾及性侵害案件出現，除斲傷民眾對國家軍隊形象之觀感，更影響軍隊管理。

2. 現況與問題

國軍性騷擾案件 105 年計有 37 件，106 年 45 件的性騷擾案件，大多數態樣多為男性加害女性；另經分析，近年性騷擾案件遭監察院糾正、彈劾，內容多係就原訂規範尚不足之處理及處理流程未依規定辦理，未來應重視如何強化辦理承辦、查處案件同仁業務熟稔度，避免影響案件當事人權益。

(三) 性別目標與策略

| 性別目標 | 關鍵績效指標(含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標 (含期程及目標值) |
|--|---|------------------------------|---|---|
| <p>一、逐步提升承辦性騷擾案件人員素質。</p> <p>二、持續稽核各單位辦理性騷擾案件作業程序。</p> | <p>1. 各單位每年至少需辦理 1 次性騷擾作業程序及法令規定講習。</p> <p>2. 所屬單位當年度性騷擾防範分數,年度基本分以 100 分計算,單位未主動辦理案件(例如當事人提出申訴單位未處理)每案扣 5 分,主動辦理案件(例如單位自查)每案加 5 分,案件處理流程、速度未符合「國軍人員性騷擾處理</p> | <p>落實性騷擾防治工作,創建友善性別工作環境。</p> | <p>1. 配合實務作業,定期檢視並滾動式修正「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」。</p> <p>2. 擴訓領導幹部性別主流化課程進階教育,以利單位性騷擾防治教育推展。</p> <p>3. 加強幹部法治教育與性騷擾防治宣導,如定期召開性別平等生活座談,重要幹部全程參與;又所屬單位肇生「性騷擾案件」,納入本部「性別平等專案小組」或司令部「性別平等工作小組」定期會議實施專報。</p> <p>4. 配合「新進人員職前講習」及人事作業講習</p> | <p>1. 各單位每年至少需辦理 1 次性騷擾作業程序及法令規定講習。</p> <p>2. 所屬單位當年度性騷擾防範分數,年度基本分以 100 分計算,單位未主動辦理案件(例如當事人提出申訴單位未處理)每案扣 5 分,主動辦理案件(例如單位自查)每案加 5 分,案件處理流程、速度未符合「國軍人員性騷擾處理</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | <p>及性侵害預防實施規定」規範項目者，每違反1項扣2分，未達90分單位，年度需重新辦理性騷擾作業程序及規定講習。</p> <p>3. 舉辦性騷擾申訴會成員講習。</p> <p>4. 取得種子師資及完成擴訓成員，建立人才資料庫管制。</p> | | <p>等，宣達性騷擾處理相關流程及最新法律規定。</p> <p>5. 每年辦理講習，旅級以上單位申訴會成員，每年至少參加1場次，以精進專業調查能力，提升案件處理素質。</p> <p>6. 建立人才資料庫管理，應隨時更新，以利後續運用。</p> | <p>及性侵害預防實施規定」規範項目者，每違反1項扣2分，未達90分單位，年度需重新辦理性騷擾作業程序及規定講習。</p> <p>3. 舉辦性騷擾申訴會成員講習。</p> <p>4. 取得種子師資及完成擴訓成員，建立人才資料庫管制。</p> |
|--|--|--|---|--|

負責單位：人次室(營規管理小組)

(四)建立性別平等輔導考核機制

1. 重要性

行政院為引導、協助各部會於擬訂政策、計畫及措施時能融入性別觀點，主動創新推展性別平等措施、推動性別主流化、落實性別平等政策綱領及CEDAW，積極消除性別歧視，促進性別平等，自104年起，每2年赴各部會實施「性別平等業務輔導考核」，本部為深入瞭解及驗證各單位推動性別平等工作執行情形，從中發掘潛在問題，提出改進建議，配合行政院對本部實施「性別平等業務輔導考核」時機前，由性別平等專案小組各分工小組採聯合編

組方式，每 2 年針對各單位推動性別平等工作情形，以書面查證、實地輔訪及座談等方式，分赴各有關單位實地訪查，另針對輔訪間期曾肇生重大違反性別平等事件單位，邀請本部性別平等專案小組委員陪同，赴單位針對領導幹部實施座談及問卷調查，俾利精進各單位性騷擾防處能力。

2. 現況與問題

性別平等工作並非單一業務，現行本部各單位性別平等業務承辦人多為兼辦，流動性大，經常異動，導致產生各項性別平等工作經驗無法傳承，性別平等觀念需重新建立，未來透過每 2 年輔導考核乙次，協助部隊法令、經驗傳承、各項性平資料整備，相關資料建立。

3. 性別目標與策略

| 性別目標 | 關鍵績效指標 (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標 (含期程及目標值) |
|----------------|---|-----------------------|--|---|
| 定期辦理性別平等輔導考核作業 | <p>一、每2年納編各性平分工小組承辦人，聯合赴部隊實施輔導考核1次。</p> <p>二、針對輔考期間肇生違反重大性別平等案件單位，邀請專家學者赴單位針對領導幹部講習並實施問卷調查。</p> | 落實性騷擾防治工作，創建友善性別工作環境。 | <p>一、配合行政院對本部實施「性別平等業務輔導考核」時機，由本部性別平等專案小組各分工小組採聯合編組方式，每2年針對各單位推動性別平等工作情形，以書面查證、業務簡報及實地輔訪等方式，結合行政院蒞部考核項目及本部推動性別主流化執行計畫、性別平等政策綱領之工作重點，分赴各有關單位實地訪查，積極發掘並有效改進潛在缺失。</p> <p>二、另針對輔考期間肇生重大違反性別平等事件單位，邀請本部性別平等專案小組委員赴單位實施座談及問卷調查，俾利精進各單位性騷擾防處能力。</p> | <p>108、110年納編各性平分工小組承辦人，聯合赴部隊實施輔導考核各1次。</p> <p>二、針對輔考期間肇生違反重大性別平等案件單位，邀請專家學者赴單位針對領導幹部講習並實施問卷調查。</p> |

負責單位：資源司(綜合小組)

(五) 健全女性人力運用之任職、升遷制度

1. 重要性

軍隊一直以來是以男性占多數，屬較陽剛封閉之工作職場，存在許多傳統性別刻板印象，近年隨著社會人力結構變化及募兵制推行，女性投身軍旅人數逐年增長，過去立法院及監察院曾就軍中女性陞遷天花板現象、或 CEDAW 所重視職業隔離之議題等，對國軍女性升遷派職、未來發展等均有不同建議，惟面對軍人職業特殊性，如何打破性別迷思，去除性別刻板印象，並維持一定戰力水準，打造公正、友善又健全的任職、升遷制度，是當前女性人力運用之首要任務。

2. 現況與問題

國軍分於21、36及40年，自軍事情報局、國防醫學院、政戰學校招收女性軍官，從事情報、護理與政治作戰工作，自80年起擴大招收女性專業軍士官、83年起招收女性三軍官校學生以培育長役期中高階指戰軍官、並於95年開始招募女性士兵及儲備士官，同時參考世界先進國家軍隊對女性人力運用經驗，逐年增加女性軍職人員，女性軍職人員依「國軍103年至107年女性人力進用指導構想」，迄107年底女性軍職人員編現已成長至12%，國軍相關升遷派職、未來發展等政策與規劃，均配合國家政策之重點訂定及執行。

3. 性別目標與策略

| 性別目標 | 關鍵績效指標(含 期程及目標值) | 策略 | 具體做法 |
|----------------|---|-----------------------------------|--|
| 健全任職、升遷制度及作業規定 | <p>1.108 年各單位應詳列所業管有關制度及作業規定，完成者得分 100 分，經本部查核缺漏一項扣 5 分。</p> <p>2.109 年各單位依所列規定完成期程規劃及研析，檢視是否有納入不同性別角度觀點。完成期程規劃並已開始執行者得分 100 分，僅完成規劃得分 50，未完成 0 分。</p> <p>3.110 年研修相關作業規定（研修達</p> | 全面檢視、研討及修正各項法規及作業規定，以健全任職、升遷等人事制度 | <p>以檢視、研討及修正三步驟健全人事制度，以達實質性別平等，具體做法詳述如次：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.彙整各單位所業管有關軍職人員調派、交流及升遷等各項制度及作業規定。 2.各單位完成期程規劃，並依期程檢視法規內容，是否有納入不同性別角度觀點。 3.研修相關作業規定，並視需要納入「性別平等專案小組」會議討論，另本小組配合資規司實施「性別平等業務輔導考核」時機，以書面查證、業務簡報及實地輔訪等方式，分赴各有關單位實地訪查。 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>成率應達50%)。</p> <p>4.111 年研修 相關作業規定 (研修達成率應達 100%)。</p> | | |
|--|--|--|--|

負責單位：人次室(女性人力運用小組)

貳、考核及獎勵

- 一、各單位對於執行本實施計畫著有績效人員，從優獎勵。
- 二、為鼓勵各單位積極推動性別主流化工作，由綜合小組於每年依各單位執行成果，專案檢討獎勵推動性別主流化績效優良之單位及有功人員。
- 三、為督導各單位加強落實本實施計畫，本部性別平等專案小組得辦理實地考核。