

推動性別平等工作心得文章

機關名稱：行政院人事行政總處

擬撰人員：科員薛羽芸

一、 推動性別平等工作之策略

(一) 領導力驅動：落實全體積極響應機制

性別平等業務為本總處重要推動核心項目之一，本總處由人事長親自擔任性別平等專案小組召集人，帶領各單位將性別平等意識融入相關業務，不僅向全體同仁宣告性別平等為本總處核心推動項目，更確保各單位在推動業務時，能將性別意識內化為決策考量，並透過定期檢討機制，確保推動進度與時俱進。

(二) 跨機關標竿學習：汲取外部優質實務經驗

本總處 113 年辦理標竿學習活動，向榮獲性別平等考核優良之機關—經濟部進行訪視，汲取實務經驗，從外部視角發現自身業務推動中的潛在盲點，進而將其優質作法轉化為內部的推動能量。

(三) 專業導引與動態調整：建立外聘委員請益機制

在執行層面，由副人事長邀集各單位召開本總處推動性別平等業務精進會議，針對仍有進步空間的考核項

目研議推動方向，並定期提報性別平等專案小組會議，參酌外聘委員之建議滾動調整推動內容。

(四) 多元資源網絡：運用行政院性別平等處之專業支援

本總處不僅仰賴內部努力，更積極整合行政院性別平等處提供的各項資訊、指導與建議。透過構建此一立體化、多維度的業務支持體系，有效提升整體性別平等業務辦理的精準度與專業深度。

二、 執行過程

(一) 遭遇之困境

經檢視歷年輔導考核結果，本總處在督導所屬機關推動性別平等方面尚有進步空間。此外，在性別主流化工具的運用多停留在「數據提供」的表層階段，針對數據背後的「原因探究」以及「深度結果分析」仍待強化。這種分析深度的欠缺，是本總處目前必須正視並著力克服的核心挑戰。

(二) 困境之解方

為加強數據分析的深度，本總處透過精進會議鼓勵各單位善用性別主流化工具並融入業務運用，同時蒐整行政

院性別平等會網站上之性別分析案例與性別影響評估案例撰寫具體重點，提供各單位參考，引導同仁將分析結果與建議深化運用於相關計畫、措施以及後續處理分工或機制。

(三) 治理內化：組織專業與長官支持的協同效應

性別平等並非單一單位的職責，而是「長官支持」與「各單位專業」的深度結合。本總處透過治理內化的協作模式，確保了在面對複雜的人事行政體系時，業務推動能兼顧政策高度與執行穩健性，讓性別意識逐步內化為組織的日常治理。

三、 執行成效

(一) 性別統計

本總處為將性別統計作為推動平權的基礎，前於建置各全國人事資訊系統規劃初期即納入性別相關欄位，並由各單位依業務內容從規劃、制定到成效評估，運用資訊系統進行性別統計分析與循證數據。如：定期追蹤高階培訓課程性別比率、內閣性別結構、公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助(2成薪)性別統計等趨勢變化，以及新增各項不利處境者之性別統計指標，確保決策

具備多元視角與公平性。

（二）性別分析

為使各單位積極於業務融入性別平等意識，除了看見數據，本總處更致力於探究數據背後之深層意涵，並透過提報性別平等專案小組會議討論，導入外聘委員觀點，擇選主題辦理分析。其中，以公務人員育嬰留職停薪為例，針對近 10 年行政院與所屬機關（構）公務人員申請育嬰留職停薪資料進行深度分析，依分析結果精準確定宣導對象，結合 AI 科技製作宣導短片與建置數位專區整合相關福利規定，以提高潛在意向者申請意願。

（三）性別研究

運用本總處前訂定之人事資料合作增值應用要點，與學界合作進行「強化公部門女性決策參與之研究」。另結合本總處精進人事業務建議獎勵計畫，設定「運用 WebHR 選員功能進行性別平等分析及提出優化性別平等報表、儀表板之建議」及「落實性別差異之員工協助關懷具體建議」等 2 項性別平等相關研究主題，鼓勵人事人員進行研究，112 年度計有 2 篇、113 年度計有

1 篇得獎，均就性別觀點提出具體建議事項。

(四) 性別培力

本總處內部部分由人事室統籌，以「需求導向」與「分眾培訓」為策略，先進行課程評估後再依訓練對象運用電影賞析、參訪臺灣國家婦女館及專題演講等多元課程，提升同仁性別平等意識。其中，在專題演講上，本總處曾邀請育嬰留職停薪的男性同仁擔任講者分享經驗，引導同仁反思性別角色，帶動本總處尊重與包容的組織文化。對外部分，除透過課程研習及標竿學習提升人事人員性別平等意識及性別平等業務推動經驗外，亦就一般公務人員辦理 44 期性別平等相關實體課程，另於「e 等公務園+學習平臺」建置「性別平等專區」，提供性別預算及性別影響評估等共 88 門數位課程；另亦配合性平三法修法，研訂性騷擾申訴處理作業指引，並轉化為實體及數位教材，除供公務人員選讀外，亦擴大提供民眾學習，有效促進社會性別平等意識擴散。

(五) 其他性別平等相關業務

政策方面持續深化性別平等意識，如舉辦多元人力運用實務研討會，導引行政法人注入性別主流化基因、績

優人事人員選拔宣導性別比例衡平等，並運用多元方式持續協助公務部門建構性別友善公務職場，如，建置「推動公部門設置職場托育設施」網站專區，辦理公部門籌設職場托育設施評比，並製作「公務人員育嬰留職停薪大哉問」短片及「公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助措施」簡報，以擴大政策傳達效益，營造公部門友善生養環境。

四、 展望

推動性別平等是一場持續進化的過程，本總處將持續優化相關機制，確保性別平等的價值能在公共體系中深根發芽。推動性別平等的努力，不僅是為了接軌國際趨勢，更是為了落實以人為本的卓越行政，讓每一位公務參與者都能在公平、受尊重的職場中發揮最大價值。我們將持續以堅定的腳步，在推動性別平等的道路上戮力前行。