

1080926 國軍退除役官兵輔導委員會委員建議事項：

林春鳳委員：

優點：

- 一、組織規模比較大，所屬單位廣佈北、中、南、東各區，對性別平等政策綱領業務之推廣四平八穩，按計畫進行，有相當成果，統計亦完整。
- 二、CEDAW 的教材內容豐富，推廣宣傳亦請具專業背景之講師進行授課，課前與課後詳實評估與評量的結果，成效評量亦含質性之調查。

缺點：

- 一、權力、決策與影響力篇在不同性別與決策階層的比例，高階主管的比例仍有比例之落差，宜長期培養不同性別之人才。
- 二、委員會所屬委員會及財團法人董監事之性別比例，仍有部分之委員會委員比例未達任一性別不得少於三分之一的原則，有待努力。

綜合意見：

- 一、持續推廣性平有關業務因為組織頗大，只要健全體制的運作，便能有效推動性平之理念。
- 二、創意的思維與行動宜納入業務中，因為退輔會的人才濟濟，又深入社會各族群與階層可發揮服務的效能，建議多發揮關懷弱勢的方法提高性平亮點。例如：不同族群之關懷與融合，友善醫療環境的建置可以考慮。

孫旻暉委員：

基本項目二至六之改善事項

- 一、有關「結合地方政府推動性別平等之措施或方案」部份，亦建

議未來台北榮總亦可參與相關之活動。

- 二、退輔會所屬機構未有訂定自己的計畫、方案或措施，依考核基準不可由本會訂定包含所屬機關的計畫。
- 三、有關相關性平空間或是友善措施（如集哺乳室、友善停車位、親子廁所...等），建議本處訂定相關檢核表，讓所屬機構能加以檢視，如有不足得以自行改善。

許雅惠委員：

性別主流化建議事項

- 一、性別主流化相關活動辦理，均有具體的關鍵績效指標，但這些指標多偏向屬於量化產出，如場次活動、項目數等，缺乏對參與者所能獲得的性平效果與服務品質的評估指標。
- 二、成果報告中有關檢討及策進作為，似乎並沒有回應到未來的計畫目標與執行策略，建議應掌握評估的結論建議以強化對服務有成效的評估及後續的策進作為之規劃。
- 三、108年到111年間的性別平等計畫，KPI設定因缺乏對性平問題現況的深入分析，關鍵績效指標過於保守，無法有效促進性別平等目標期待，建議未來應積極提高性別目標績效水準。
- 四、性別統計的項目，雖然逐年有增加但是性別統計的複分類，多屬於社會人口等固定變項之交叉分析；建議未來針對一些具有發展目標性的業務項目，服務辦理具體效應等情形，例如參加職訓或接受職訓補助後與後續薪資改變等，是更有意義的性別統計。積極建置更具動態性、以深化性別分析為基礎的資料。
- 五、性別分析：目前性別統計多數是性別區分統計，分析多為數字描述，尚未深入有關兩性差異的角色、資源與社會處境上的詮釋；建議可以持續深化性別分析的訓練。

- 六、有關性別主流化或CEDAW的相關訓練多數有進行滿意度調查，少數辦有具體測驗；以利成效評估但請注意滿意度調查是屬於教育訓練的品質未必等同於知能提升的成效，建議未來可以針對成效評量有更系統性的做法。
- 七、有關性別影響評估，106、107年均未提供任何案例，但104、105年均有重大評估案，惟性別影響評估內容顯見同仁對GIA概念仍不完整，建議應加強相關訓練。所見之性別影響評估結果呈現內容過於簡略，考量退輔會相關工程金額巨大，且與服務對象的生活環境與福祉有緊密相關，建議仍應慎重為之。

性平處：

- 一、辦理 CEDAW 教育訓練參訓比率高，值得肯定：
退輔會辦理 CEDAW 教育訓練（實體課程）達成情形，一般公務人員及高階公務人員參訓比率均依機關人數達到目標值，已列入考核加分，期許未來持續深化，以促進同仁性別意識。
- 二、加強辦理性別影響評估：
退輔會於 106 年及 107 年均無辦理性別影響評估，建議可從非中長程個案計畫，如試辦計畫、服務計畫、短期研究等進行性別影響評估，以利達成資源分配平等。
- 三、女性決策參與比例偏低：
肯定退輔會重視女力，鼓勵所屬機關致力拔擢女性同仁，惟目前做法僅函知各單位，尚難謂符合考核基準規定之積極規劃推動具體措施之標準，建議應將成效或結果具體呈現，以期落實職場性別平等。
- 四、加強多元文化家庭之婚姻平權及家務分工觀念：
退輔會輔導之榮民，其榮眷多數為新住民，輔導新住民家庭時除法律資訊課程外，建議可於生活教育課程中加入婚姻關係權利平

等觀念或家務分工宣導等，以消除榮民與配偶因文化、年齡或是教育程度等差異，造成不平等之相處模式。

五、正視高齡化社會，發展活躍老化及在地老化方案：

退輔會研究分析榮民與男性國人的平均壽命，發現榮民較男性國人長壽，榮民當中非住榮家者又比住榮家者長壽，建議持續發展相關長期照顧服務計畫，依據長者健康狀況提供不同量能服務，鼓勵長者使用輔具自立生活或外出活動，同時結合社區醫療資源，致力建構完善的高齡者社會支持及照顧系統，辦理長者社會參與方案，提升長者之生活品質。