

## 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 輔導會

### 黃怡翎委員

#### 優點

- 一、性別平等宣導資料的宣傳管道觸及人數或人次具相當規模，有助於宣導效果。
- 二、有關「職訓典範」系列宣導，不僅實質針對榮民及榮眷進行職訓協助就業外，同時也在破除性別刻板印象及職業性別隔離面向方面，有豐富成果。

#### 缺點

- 一、自製促進性別平等相關文宣時，應避免內容陷入性別刻板印象之窠臼，例如協助榮民的新住民配偶適應環境之宣傳報導，強調「讚揚新住民妻子將家事打理有序」，恐將家事責任視為妻子的工作，忽略家務共同分工之重要性。
- 二、委託或自行辦理與性別議題有關之研究豐富多元，但研究結果較無融入業務之運用，較為可惜，建議未來可針對辦理之性別議題研究結果，有效運用在業務上。

#### 綜合意見

有關促進性別平等之宣導、研究或相關業務，多是三所榮總辦理，醫院系統與退輔會性質差異較大，建議退輔會本會也宜多將會內業務融入性別平等觀點，推動相關工作。

### 廖福特委員

#### 優點

- 一、資料準備豐富，相當用心。
- 二、副主任委員參與實地考核會議，顯現其重視之程度。
- 三、榮總所擬之多元性別友善就醫環境作業指導書非常有意義。
- 四、所擬定之相關女性任職及候選主管職務檢討名冊及規劃，非常積

極，令人印象深刻。

五、已進行參加職業訓練及職業訓練補助評估，可作為施政及決策之基礎。

### **缺點**

一、國軍退除役官兵輔導委員會本會之資料相對比較少，應可更積極規劃呈現。

二、所提之資料大部分集中於 CEDAW 第 11 條及第 12 條，或可更進一步思考 CEDAW 其他條文之實踐。

三、所提資料應可更精準說明與性別平權之關連性，

四、所屬委員會之委員尚未 100%達成任一性別比例達三分之一或 40%，仍有努力空間。

五、高階文官均為男性，一級單位女性主管比例相當低，應該積極重視這些現象。

六、中高階女性主管參與中高階培訓課程比率亦可更加增進。

### **綜合意見**

一、資料準備豐富，副主任委員參與實地考核會議，顯現其重視之程度。所擬之作業指導書及女性任職及候選主管職務檢討名冊，非常有意義。職訓相關評估是重要基礎。這些積極正面之成果應可持續維持。

二、國軍退除役官兵輔導委員會本會應可更積極提出資料，兼顧諸多 CEDAW 條文，同時應可更精準說明與性別平權之關連性。

三、所屬委員會之委員、高階文官及一級單位主管之性別比例，應可改善。

四、中高階女性主管參與中高階培訓課程比率應可增進。

### **許雅惠委員**

#### **優點**

- 一、性別主流化各項指標表現較前期進步很多，資料整理完善，值得肯定。
- 二、性別意識培力之需求調查、分析報告、品質評估等均有明確的展現。

### **綜合意見**

- 一、性別統計國際比較指標，應加入我國之相關對應資料，並建議未來可進一步發展性別分析報告。
- 二、性別分析內容與格式目前尚未符合性別分析的要旨，建議後續應發展具體性別目標與策略方案比較，以發揮性別統計與性別分析支援決策的意義。
- 三、性別主流化與 CEDAW 課程，建議應區隔其訓練目標，教育訓練應依不同職系、職級、業務與幕僚、主管與非主管、新進與資深等人員屬性之差異性，發展出具差異化的課程地圖。
- 四、性別影響評估特別是重大工程，建議應於貴會及所屬機關之管考機制中，強化對後續工程設計、監造、執行、驗收等階段之性別檢視機制，以確保性別影響評估之落實。

### **性平處**

#### **綜合意見**

- 一、退輔會所屬榮總醫院訂定「多元性別友善就醫環境作業指導書」，推動多元性別友善問診；為使員工可兼顧工作及家庭，積極培力女性人才，修訂「調升師三級(含)暨調任契約主治醫師研究論文審查標準」，申請者因懷孕、生產，每胎得延長其發表論文年限 1 年；訂定「榮民總醫院女性候選主管(副主管)職務檢討名冊」，針對符合遴用資格條件未獲陞任之具發展潛力女性人員提出個別化的培育計畫；修正年度出國計畫作業規定，選派出國人員於資格條件相同時，優先選

派女性人員，致力改善現存醫院管理層級性別失衡情形，值得肯定。

二、依考核指標衡量標準，建議未來精進方向如下：

(一)自製性平文宣之宣導：本次考核提報之影片、對外刊物、電子報、臉書貼文等多項宣導，為了解宣導效益，除統計點閱人次外，建議未來可蒐集回饋意見，並進行性別分析，作為精進宣導策略之參考。

(二)鼓勵向民間私部門推動性別平等：本次考核提報之成果包括機關轉投資企業進行性平宣導，及辦理性別主流化課程納入外包人員參與等，未來可評估於退輔會「民營事業機構團體及私立學校協助退除役官兵就業獎勵實施計畫」之計分及獎勵金審查方式，納入性別平等指標(如企業性別友善職場環境、決策參與之性別平等)，促進民間部門共同推動性別平等，及保障不同性別退除役官兵能在性別友善職場環境中就業。

(三)性別平等相關研究

1、本次考核提出之多項性別平等相關研究，建議部分研究可從性性別平等觀念的角度來強化性別分析，以利提出具性別觀點之研究建議。例如：「營造榮民之家優質頤養環境擴增失智量能——以板橋榮家失智區長者家庭適應歷程為例」報告，提出主要照顧者之性別分布(女性居多)、身分分布(子女居多、配偶其次)一節，建議未來可增加不同性別照顧處境與壓力來源之差異分析(如：女性更可能因為性別角色及收入較低者，而辭職承擔家庭照顧；受到社會文化男主外的影響，男性家庭照顧者更不願意向外尋求正式資源的協助，導致孤立)，使研究建議可更具性別觀點(如：強化

輔導服務人員對照顧性別議題之認識及性別敏感度；透過家屬座談或與家屬商定照顧計畫之過程，邀請子女共同參加，並宣導照顧由家人共同承擔之觀念；為家屬轉介資源，如家庭照顧者支持方案)。

2、為提升性別研究之效益，建議未來各項研究建議可評估融入業務運用。例如：前開研究報告亦提出具體建議，包括強化網絡訊號基礎設施，以善用資訊設備，讓家屬即時了解長者機構適應情形，減緩焦慮；向其他住民及家屬宣導認識失智症及篩檢之必要性等節，建議未來進一步發展出改善基礎設施之具體作法及規劃相關工作期程及擴大宣導之計畫。

(四)其他推動性平綱領情形：年度成果報告中提出多項推動性平政策綱領之措施，建議對各項措施進行成效檢視並提出策進作為，以持續精進性平推動。例如：本次提出之臺北榮總辦理「性別重置手術論壇」，探討性別不安之病患以其他外科、醫學、心理治療方法替代傳統變性手術一節，建議未來可蒐集出席者之回饋意見，作為後續研討會議程規劃之參考。

(五)性別影響評估：本次考核提出之性別影響評估案件皆能提出性別統計，惟性別統計項目仍較為有限，亦缺乏交叉分析。例如：「臺中榮民總醫院質子治療中心興辦計畫」，僅提出就醫民眾及放射科醫師主要以男性為多，其醫事人員則女性較多，建議未來此類醫療機構之興建案，可蒐集不同性別潛在使用者之意見與經驗，並進行性別與年齡、身障、群體、區域別等進行交叉分析，俾將不利處境者對軟硬體設施之需求納入興建案考量。

(六)性別分析：本次考核所提之性別分析，已提出性別統計及與

其他面向(如年齡別)進行交叉分析，惟部分報告未進行性別落差之原因探討，致未能提出具體建議，及後續改善計畫、措施。例如：「榮民新住民配偶照顧服務訓練課程可行性評估」，運用大數據分析榮民新住民配偶(含遺眷)之年齡、教育程度、經濟、就業狀況(計 2 萬 7,855 人)，並辦理需求問卷調查 978 份，報告發現 21.9%受訪之新住民表示需要政府提供職業訓練，及 15.6%(112 人)受訪者表示希望接受中餐烹飪之職業訓練類別，惟 109 年辦理之中餐烹飪料理丙級證照班-新住民(榮眷)專班(新住民身分優先錄取)，卻只有 2 位新住民參訓一節，建議未來進一步探討有職訓需求之新住民配偶未參加訓練課程之原因(如照顧子女、交通、語言等)，作為後續精進訓練安排及配套支持措施之參考。

#### (七)決策參與

- 1、退輔會及所屬三級機關委員會任一性別比例達 1/3 之達成度，為 93.85%；任一性別比例達 40%之達成度為 83.08%，均仍有努力空間。建議未來改聘(派)委員時優先考量女性，並修正相關規定，納入任一性別比例原則。
- 2、退輔會擔任常務副首長、幕僚長、三級機關常務正副首長及幕僚長、一級單位主管人員之女性、女性簡任非主管比率，均低於機關整體女性比率，請加強培力女性人才，並在資歷相當情形下，優先晉升少數性別，以逐步促進決策階層之性別平等。
- 3、在中高階女性主管參訓部分，查 110 年之參訓比率為 41%，建議加強鼓勵中高階女性主管(8 職等以上公務人員)參加相關訓練，以培養具備領導及管理發展之知能，如因業務繁忙無法完成連續 2 日(12 小時)課程，建議可採實

體、數位課程(可累計及合併計算)之學習方式完成訓練，並建立追蹤調查機制，以掌握中高階女性主管參與培訓情形，促進縮小決策參之性別差距。

(八)因應本年性平三法修正公布，建議加強對機關同仁辦理職場性騷擾處理與防治教育訓練及宣導，強化受理人員對性騷擾案件處理知能，並提高同仁性騷擾防治意識、主管對被害人同理心與敏感度，及提供被害人專業協助輔導措施等，營造性別友善工作環境。