

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

人事行政總處

孫旻暉委員

缺點

- 一、人總為全國人事單位的主管機關，故有關網頁中「性別平等專區」的內容，請務必充實及更新。
- 二、請於專案小組討論如何向民間部門推動性平。
- 三、除鼓勵各地方政府進行「精進人事業務建議獎勵計畫」，由其他單位進行性平相關分析/研究，仍請貴處能自行進行研究或辦理委託研究。(eg：多元性別者於公務單位之工作需求調查、EAP 建議意見的整合與具體作為)。

許秀雯委員

優點

- 一、E 等公務園 + 學習平台提供不少相關性別平等線上課程，便利公務員與一般民眾選讀，110-111 年超過 116 萬人次選讀，認證時數超過 192 萬小時，具有相當成效。
- 二、貴總處人力學院辦理「人權研習班」及「人權教育專班」是值得肯定的方向和努力。建議須建立機制，更系統性地要求與檢視各課程與「促進性平」之相關性 (例如各課程之內容能適時融入 CEDAW 有關交叉性歧視之概念與實例)。

缺點

- 一、針對 CEDAW 國際審查委員建議「政府審查工作場所性騷擾案件的執法機制和制裁措施」之部分，未就公務人員領域提出具體規劃，經詢問，貴處多年來似亦未曾受理過性騷擾申訴案件，應確實檢討公務人員領域性騷擾處理機制之有效性及友善、可信賴之程度。
- 二、針對 CEDAW 國際審查委員建議「政府應採取更強有力的暫行

特別措施，包括保障名額和針對目標對象的招聘和晉升作法，並確保作出具體規定，保證所有婦女群體的代表性」，貴處之政策回應為「與相關法制主管機關研議將性別平權精神納入相關陞遷法制之可行性」，內容恐過於空泛，方向亦未臻明確，應提出更為具體之作法與期程。

綜合意見

- 一、誠如 CEDAW 國際審查委員之建議，應制訂有具體期程的全面計畫，提出相關「暫行特別措施」以顯著提升高階公務主管女性比例，並將遭受交叉形式歧視的婦女納入決策層級，確保所有婦女群體的代表性。
- 二、貴處及所屬機構所屬 14 個任務編組任一性別比例均達 1/3，其中 8 個任務編組任一性別比例達 40% 之達成度 57.14%。就尚未達成「任一性別比例達 40%」目標之 6 個任務編組，容有持續努力之空間。
- 三、期許能進一步提升在性平領域之主動性與創新性。

陳月娥委員

優點

- 一、新增 6 項性別統計指標、1 項指標新增複分類及 2 項指標運用於政策分析，且運用性別資料進行交織分析高達 22 項，另進行 1 項國際比較，值得肯定。
- 二、一般公務人員與主管人員或性平業務相關人員、高階主管及政務人員參訓率均達目標值。

缺點

- 一、兩件性別分析報告，未針對性別落差原因提出具體建議事項，以提高深化應用；例如男女性申請留職停薪落差大的可能原因及後續改善建議；又，111 年推動家務性別分工之具體成效，亦未顯現。

- 二、112年公務預算未依性別平等專案小組決議進行修正；另，全年度性別預算數額僅新臺幣90萬元，偏低。
- 三、報院及免報院之法令類(獎章條例及工友管理要點)性別影響評估案件，未進行性別統計分析以掌握性別落差現況，以為修正或調整評估內容參據。
- 四、未辦理性別意識培力各項教育訓練課程的需求評估，亦未針對不同屬性人員進行差異化課程設計，辦理方式多以講授及電影賞析為主，多樣性不足，課後學習回饋亦未全面辦理(110年未辦理，111年已辦理)。
- 五、性別平等專案小組的運作，僅列性別預算、重要性別議題及列管案件，年度辦理的重大計畫例如：放寬申請育嬰留職停薪及請領津貼相關措施、性別平等業務輔導考核及獎勵計畫辦理情形與檢討精進等案，未送專案小組會議研議。
- 六、未開發與機關主管業務有關之性別平等推動或宣導教材。

綜合意見

- 一、性別分析報告的發現與建議，除網站揭露宣導或在主管會報簡要分享外，建議在年度分析專題展開前，先與專題內容之業管機關(構)先進行商議，先釐訂分析架構與項目內容，以提升分析發現與建議有效落實在政策、計畫或相關措施上，強化性別分析報告的應用深化程度。
- 二、年度辦理的重大性平計畫或性別平等業務輔導考核及獎勵計畫辦理情形與檢討精進等應送性別平等專案小組決議；並依決議確實執行。
- 三、全年度性別預算金額偏低，應增列。凡與性別業務推動相關之計畫經費均可列入性別預算，並依性別平等業務輔導考核的具體建議事項，增列計畫並編列經費執行，當可逐年增加年度性別預算金額。
- 四、報院及免報院之法令類或計畫類之性別影響評估案件，請確實

依據表定內容進行性別統計分析，以掌握性別落差現況，以為修正或調整評估內容參據，並依外部專家提供意見進行回應及修正。

- 五、年度性別意識培力教育訓練課程請在規劃前先進行訓練需求評估，並針對不同屬性人員進行差異化課程設計，辦理方式可增列工作坊、讀書會或專題研討，以提升多樣性，課後學習回饋亦請逐年確實辦理。
- 六、宜就性別專題統計分析發現或課後學習回饋之需求，嘗試開發與人事主管業務相關之性別平等推動或宣導專屬教材，以符合個別需求及提升訓練成效。

性平處

綜合意見

- 一、人事總處長期透過中央機關及地方政府研習班、e 等公務員+學習平臺，整合公部門實體與線上學習資源，推動性別平等相關教育訓練，值得肯定。
- 二、請參考下列建議，精進性別平等相關工作：
 - (一)性別主流化
 - 1、性別意識培力
 - (1)為提升性別平等研習成效，請於課前辦理需求評估，包含蒐集本院當前性別平等重要議題、人事總處推動性別平等之目標與策略，及同仁對課程主題、辦理形式之意見，並進行分析評估，作為對不同人員規劃與設計課程之參考。
 - (2)為使同仁具備辦理性別影響評估與性別分析之操作能力，建議加強開辦性別主流化相關工具之教育訓練，並納入具體案例之研討與操作。
 - (3)為協助機關同仁了解人事業務與性別之關聯性，建議研發與主管業務有關之教材，例如:促進女性參與決策之政策、挑戰

及對策、各國推動公務職場性別友善性之經驗與優良案例、中央與地方人事機構推動性平業務之優良作法。

2、性別影響評估

(1)為促進性別觀點融入政府施政，本院逐步擴大性別影響評估之適用範圍，建議加強非中長程個案計畫之免報院計畫、措施、命令或行政規則等，辦理性別影響評估。

(2)例如:「全國公務人員健康檢查福利服務措施」，建議透過性別統計與性別分析，探討不同性別使用健康服務之狀況與落差情形，並與職等、職組、機關別、縣市別等進行交叉分析，了解服務使用偏低之群體及其原因，作為未來鼓勵不同性別公務同仁關注健康與提高使用之參考。

3、性別統計

(1)為支援人事業務納入性別觀點或性別影響評估、性別分析所需之統計，建議檢視重要業務是否均已建立相關性別統計，及其複分類是否足以支援對不同年齡、職等、職組、機關別或縣市別等群體處境或需求之了解。

(2)例如:「行政院人事行政總處公務人力發展學院參加訓練研習學員性別統計表」、「中高階公務人員培訓課程參加人員性別統計表」，建議增加職等、職組、機關別或縣市別等複分類，做為檢視與促進不同背景公務人員近用訓練資源之參考。

(二)對外宣導性別平等

1、建議於布達人事相關法令或解釋之通函或宣導內容(如懶人包、圖卡)中，納入性別平等意涵，例如:布達或宣導家庭照顧假(防疫照顧假)、陪產假、育嬰留職停薪及工作彈性等規定時，併同宣導教養子女為雙親共同的責任，鼓勵男性申請育嬰留停或工作彈性，共同分擔家庭照顧責任。

2、為擴及對公務人員之配偶及子女進行性平宣導，建議利用管道提醒或修正「行政院與所屬中央及地方各機關規劃辦理親

子活動實施計畫」，引導各機關利用親子活動、家庭日等活動，併同宣導雙親共同分擔家務與照顧子女責任。

- 3、為使宣導內容擴及決策參與之性平議題，建議於升遷相關業務之通函布達或宣導內容中，納入本院「性別平等政策綱領」所揭示之縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等之精神，提醒各機關在拔擢高階職位人才時，資歷相當的情況下，優先考量少數性別。

(三)向其他機關或民間私部門推動性別平等

- 1、本次考核提報透過行政院人事主管會報，向地方政府與議會之人事機構主管，宣導陪產假、家庭照顧假、育嬰留停津貼加發措施等規定一節，考量人事主管在地方政府性平業務之推動中，扮演重要角色(尤其是性別平等意識培力、公務職場性別友善性等)，爰建議於人事主管會報中安排對性平推動具貢獻或績效良好之人事主管，從人事角度分享其性平推動經驗與策略。
- 2、查人事總處為研究並具體解決人事行政問題，促進人事行政創新發展，提升人事服務品質，訂頒「精進人事業務建議獎勵計畫」，建議於該獎勵之評審標準中納入性別平等指標或內涵，引導提出對人事業務促進性別平等之有效或創新作法。
- 3、本次考核提報「e 等公務園+學習平台」提供 56 門性別主流化相關課程，供一般民眾學習運用一節，考量該課程對象主要為公務人員，亦未有宣導或鼓勵一般民眾使用之措施，爰建議未來可提出相關宣導或鼓勵措施，並結合其他機關(如經濟部、勞動部)管道，向民間企業或民眾宣導多加利用本平台課程，促進民間提升性別平等相關知能。

(四)查公務人力發展學院每年均提出年度訓練成果總報告，建議未來可增加性別分析專章或專篇，包括分析高階主管、地方領導人才、中階主管、基層主管等培訓課程之訓練人數、結訓人數、

認證人數、學員滿意度等性別差異，並進行交叉分析(如性別與職等、職組、機關別、縣市別)，了解不同背景公務人員參訓情形及成效。

(五)為促進各單位通力合作，共同推動性別平等相關工作，建請協助跨單位分工與協調，並納入內部團體績效評比，以提升性別平等工作推動成效。