

110 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

本院人事行政總處

林綠紅委員

優點

- 一、年度績效指標完成度相當高。
- 二、線上研訓課程有完整的回饋與成效管考的機制。

缺點

- 一、108 年數位課程參訓學員平均測驗成績低於 70 分以下者，共有 14 門課程，建議應建立檢討機制檢視成效。
- 二、實體性別議題等研訓課程建議應有回饋機制，以確認辦訓之成效。
- 三、自行或委託辦理性別議題研究的部分，未有符合積極作為，導致較無政策上的創新作為，殊為可惜。

綜合意見

鼓勵男性申請育嬰留職停薪津貼雖有宣導，但男性申請人數並未見增加，雖可說是個人選擇，但是否與現行育嬰留職停薪制度對育兒家庭不彈性、不友善有關？由於貴總處為公務人員主管機關，公務人員與一般勞工於育嬰留停上是否有不同的需求，宜有更積極的政策策進作為，包含需求調查或相關研究等，以期提出更符合公務人員育兒友善的相關措施，以便於提供政策建議予勞動部作為修法之研議。

廖福特委員

優點

- 一、將「人權」列「人事業務績效」考核項目，對於性別平權亦有幫助。

- 二、所屬委員會均已將性別比例原則納入相關組織規定。
- 三、有相當比例之女性常務副首長、幕僚長、三級機關常務女性正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管。亦有相當比率中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程。

缺點

可以更積極規劃將性別平權理念納入人事管理規劃中。

綜合意見

執掌業務範圍中已有相當成果，或許可以更積極規劃將性別平權理念納入人事管理規劃中。

李安妮委員

綜合意見

- 一、有關網頁維運：與其他部會相較之下，從官網首頁要進入性平專區算是相當容易的，無須翻箱倒櫃，也不必猜測，它就被放置在「重點業務」項下。網頁內有 10 項主題外加「聯絡資訊」，聯絡資訊中有該機關性別聯絡人及代理人聯絡方式，是很貼心的規劃，也代表機關視性平工作為一項重要業務。其他主題的內容裡除了有人總的資訊外，也包括各部會與性平處的資訊，展現出人總的「高度」。不過「金馨獎」和「性別議題研究報告」這兩項主題，因為內容的關係予人資料沒有更新的錯覺，有調整與充實的必要。前者是歷史資料固然有留存的必要，但業務已移轉性平處，往後應該不會再有更新資料，用主題方式呈現恐怕太重。後者則是僅上傳兩篇過時的研究報告，反令人產生目前研究能量不足的缺憾。其他主題內容尚稱豐富，尤其「性別人才資料庫」也反映了人總的業務重點與取向。
- 二、性別統計辦理情形：目前已有 29 項性別統計項目，不過在增加統計項目的同時，也可以思考在既有項目中提供不同的統計量，

例如「育嬰留職停薪」的統計量，與其採用性別比例，不如比較不同性別的申請率，不但可以排除機構同仁性別比例的先天分布差異，更可以精確瞭解該項措施的性別效益。另外，有關國際性別指標的提供也可以加強，各國政府部門人力運用的性別資料幾乎是垂手可得，如果人總能在官網中呈現國際性平統計比較，也算是具國際觀吧！

三、有關性別分析：如前所述，網站中有兩篇性別議題報告，都是相當聚焦在性平議題上的分析報告，即便是委外的研究案，也顯示人總其實是具高度性別意識與性平分析能量的，可惜近年來不知道是熱情不再還是能量下降，對於有意義的性別分析已不再施力，實在非常可惜令人扼腕。

四、有關性別影響評估：提出 3 件中長程計畫作為佐證資料，但計畫書並沒有附帶經過完整 GIA 作業說明，只有一件由國發會代為辦理的性別影響評估，外審委員也輕輕帶過。由於在計畫初始階段就沒有把性別目標 identify 出來，導致 GIA 有做等於沒做，也使得循證治理的理想枉然。實屬遺憾！

五、有關性平教育訓練：辦理性平業務同仁的參訓情形需再加強。CEDAW 的相關訓練似乎比其他性平課程更頻繁也更落實。建議未來可以從兩方面去精進，一是持續有系統的規劃全體公務員的性平訓練課程，千萬不要將此業務視為性平處的工作，兩單位間可以 co-work，但還是應該由人總主導規劃，包括對象、內容程度與重點。另一則是加強人總內部同仁的性平意識培力，以符合性別主流化 2.0 工作的到來。

六、有關性別平等專案小組的運作：從歷次會議紀錄觀察到議程中，除了「行禮如儀」的報告案外，也安排幾項值得讚許的討論提案值得肯定。惟，對於首長或副首長需親自主持會議這項規定上，有缺席或失職之處應多加注意並改善。

性平處

綜合意見

一、部分考核指標可再加強推動：

(一)各機關落實 CEDAW 性別人權之成效及創新性與困難度：所提之指標內容均以辦理相關課程為主，或以帶領學員參訪人權博物館作為機關創新作為，建議應以全國人事行政主管機關之角度，除提供基本課程培訓外，亦應思考如何於推動及規劃相關人事措施時，提供多元服務與其他具體措施，以符合不同性別者需求。

(二)國際性別統計比較與性別分析：查人事總處於國際性別統計比較、性別分析均未有辦理相關工作，致無法獲得分數。建議可於辦理本國各項公務人事統計後，進一步進行國際間比較與分析，以瞭解我國與其他國家於公務人員不同層級及決策管理階層之性別落差情形。

(三)性別影響評估辦理情形：性別影響評估是為確保各機關於擬訂及推動重要計畫及法律案時，均能將性別觀點融入政策發展及執行過程中，使性別落差得以獲得改善。人總處所提報中長程個案計畫之性別影響評估案，均未運用性別統計及性別分析，且未關注到性別議題，致得分不高。未來辦理相關案件時，宜於政策規劃評估過程中即蒐集相關量化統計數據並就潛藏之性別不平等現象或不同性別者之需求進行分析，以利政策、法案讓不同性別得以衡平受益。另建議可至本院性平會網站「性別影響評估案例分享專區」參考其他機關優良案例進行學習。

二、受嚴重特殊傳染性肺炎疫情(COVID-19)影響，公部門推動彈性工作已成為重要措施，建議人總處應思考建構彈性、友善的公務職場環境並規劃相關配套措施，以提升公務人力資本及完善性別友善公務環境。

- 三、有關公務員性別主流化訓練課程雖已於 106 年起移由性平處辦理；惟人總處仍肩負培育優質公務人力之重要職掌，建議應思考如何精進及培訓公務員之職能與性平意識，以有效提升公務員知能。
- 四、現行公務人力統計資料之運用，較為性別與官職等之統計，建議可思考運用交織性分析以關注性別與不同面向(如身心障礙、偏遠地區等)之性別落差情形，以做為未來相關政策之規劃及參考。