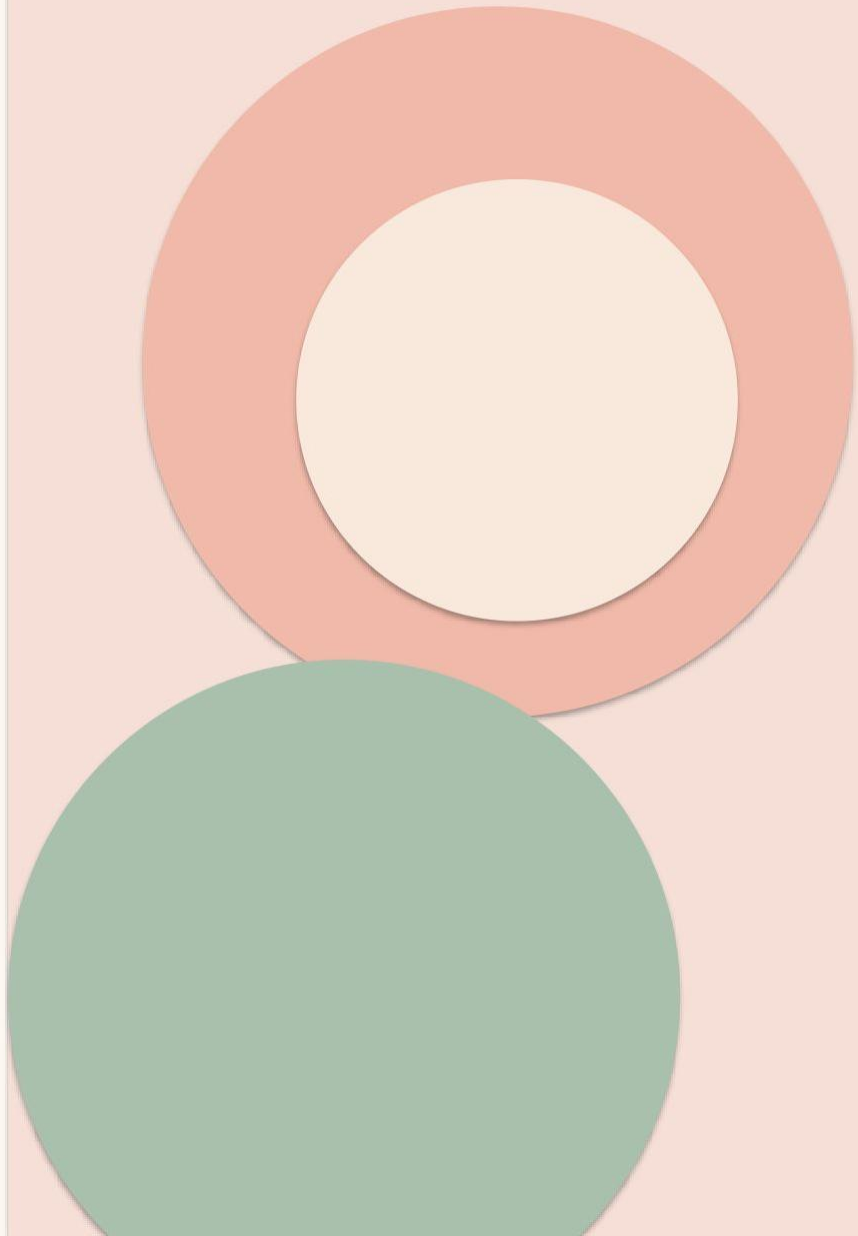
性別平等|推動成果

從制度推動，到治理內化

讓性別觀點走進決策、資料分析與每一項人事服務

推動困境 × 核心機制 × 業務亮點 × 未來展望



行政院人事行政總處

01 過往的推動困境

問題不在缺少資料，而在資料尚未成為決策力量

從過往考核與實務經驗，辨識兩項必須突破的關鍵瓶頸

01

看得到數字，卻未必看得到原因

性別統計多停留在資料呈現；原因探究、影響評估與改善建議仍有深化空間。

02

有了工具，卻未必融入日常

性別主流化工具與業務規劃、執行及成效檢討之間，仍需要更緊密的連結。

關鍵轉折 ｜ 從「完成要求」轉向「真正運用」

以治理整合，取代單點式推動

把性別平等從個別任務，轉化為可持續運作的組織機制

01

領導驅動

首長召集

定期檢討

02

專業共創

外聘委員

提供觀點

03

跨域學習

標竿交流

實務轉化

04

資源整合

串聯院級

專業支援

決策支持 → 專業引導 → 業務落實 → 持續精進

最重要的改變：性別觀點進入治理流程

不只宣導理念，更讓各單位在實際業務中使用性別主流化工具

01

政策規劃

事前納入性別觀點

→

02

執行過程

結合統計、分析與諮詢

→

03

成效檢視

發現問題滾動調整

回饋修正•持續精進

核心價值 | **讓性別意識成為組織的日常判斷**

03 性平業務亮點

亮點一|從統計走向「有解方的分析」

讓數據不只說明現況，更能協助辨識差異、理解原因與改善制度

01

看見差異

運用人事資訊系統
追蹤性別結構與趨勢

02

理解原因

分析育嬰留職停薪
申請差異及影響因素

03

提出解方

結合AI與數位專區
整合福利資訊

從「描述差異」跨越到「解釋差異、回應需求」

亮點二|讓性平能力成為可擴散的專業

結合實體研習、數位資源與研究獎勵，擴大學習觸及

44期
性別平等實體課程

88門
數位課程

訪視考核優良機關
獎勵性別平等研究

實體課程 × 數位學習 × 標竿學習 × 獎勵研究 → 從學習走向實務提案

亮點三|讓友善職場成為具體制度

從性別意識提升，延伸到工作支持與育兒友善環境

制度支持

關注育嬰留職停薪、職場托育及相關福利措施，回應不同性別的實際需求。

文化共融

透過多元培力與男性同仁育嬰留職停薪經驗分享，打破角色刻板印象，深化尊重與包容。

友善，不只是一項福利；更是讓每個人安心發揮專業的條件

三項成果，串起同一個轉變

統計、人才與制度彼此支援，讓性別平等由倡議走向實踐

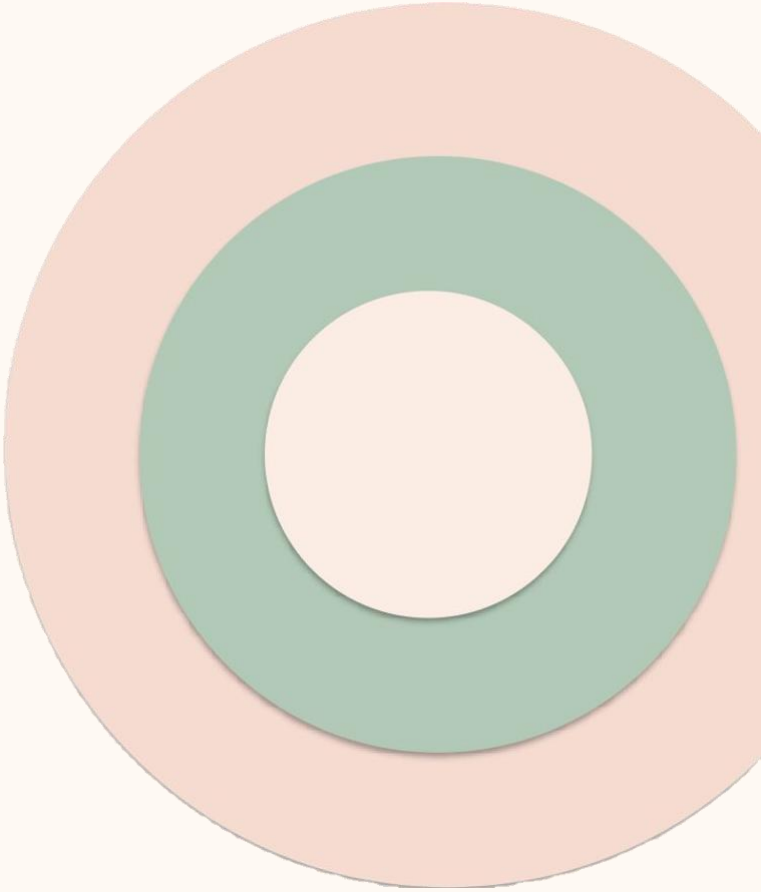
看見差異 + **提升能力** + **回應需求**

統計分析與研究　　**課程、交流與專業支持**　　**友善措施與制度優化**

以人為本的性別平等治理

04 未來展望

讓平等，不只是目標
而是每一天的治理實踐



持續深化分析、強化跨域協作、優化友善制度

讓每一位公務參與者，都能在公平、尊重的職場中發揮價值。

簡報結束