

推動性別平等工作心得

機關名稱：國軍退除役官兵輔導委員會

撰擬人員：專員張瓊櫻

一、推動性別平等工作之策略

(一)性別平等工作推動之架構

本會業務目標係依據中華民國憲法增修條文第 10 條第 9 項規定，本於「崇功報勳」精神，尊重軍人對於社會之貢獻，就其退役後之就學、就業、就醫、就養予以保障之外，更秉於尊重人類生存平等權利之普世價值，推動一切政務。基於同等尊重人權之普世價值，本會以性別平等政策綱領為藍本，性別議題為導向，運用性別主流化工具，研訂促進性別平等相關政策或措施，於內部行政措施及外部服務作為等各面向推動性別平等工作，期能持續將性別平等意識融入業務推動之中。

(二)建立由上而下推動機制

配合我國性別平等政策方向，為使本會暨所屬同仁將既有業務融入性別平等議題，本會設置性別平等專案小組推動性別平等工作，由副主任委員擔任性別平等專案小組召集人並親自主持會議，除性平委員及相關業管單位外，並召集所屬三級機構(各榮民總醫院)性平工作小組召集人(副院長)列席，由上而下帶領本會及所屬機構貫徹推動，透過每年定期召開 3 次性別平等專案小組會議，積極參採行政院性別平等業務輔導考核委員及性平處所提寶貴意見，加強溝通與協調，並追蹤管考各項績效指標，以強化性別平等意識融入本會政策之中。

二、執行過程

(一)每年滾動修正本會推動性別平等實施計畫

除依據性別平等政策綱領為藍本外，另依 112 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之作業期程及規劃，分析必評項目內容，參考本會組織架構及業務職掌與性別平等法規政策的相關性，每年滾動修正本會推動性別平等實施計畫，據以分工協調各單位積極配合辦理。

(二)專責單位由下而上擔任溝通協調角色

性別平等業務有其專業性，各單位同仁可能對於性別主流

化各項工具及推動計畫等內容未臻熟悉，致使將性別議題融入業務甚感困難，透過專責單位與各單位充分溝通及引導，更能有效推動性別平等措施，促使各單位積極檢視主管業務是否融入性別意識。

(三)召開例行性專案小組會議，奠定性別平等推動基礎

本會為推動與督導所屬機構性別平等業務，並追蹤管考各項績效指標，列管於本會專案小組會議報告相關議題，藉由內、外聘委員之專業意見，共同研討適當解決方案，以突破工作困境及難題。本會副主任委員更藉由參加美國退伍軍人協會年度大會之機會，於發表演說中，宣揚我國近年致力推動性別平等，女性地位顯著提升之現況，提高國際能見度。

(四)透過 111-112 年行政院性別平等會委員輔導部會精進性別平等業務作業研提改善策略

本會在特定項目上或因著力仍有不足、方向未臻妥善，或因組織特性、人力結構圍限等因素，致 108 年度及 110 年度計 2 屆接受行政院性別平等業務輔導考核均核列乙等。爰依行政院秘書長 111 年 3 月 16 日函頒「111-112 年行政院性別平等會委員輔導部會精進性別平等業務作業」於 111 年及 112 年合計辦理 2 次專案會議，針對 110 年性別平等業務輔導考核結果進行說明並研提改善策略，俾完善相關精進作為。

(五)對內持續增能，加強辦理性別意識培力及性別主流化課程

本會推動性別平等業務時，時而面臨同仁對性別平等之專業知能不足，或無法妥善運用別主流化各項工具推動業務，爰積極辦理性別平等意識培力及性別主流化課程，提升本會各單位同仁之性別意識，強化業務融入性別平等觀念。

三、執行成效

本會在特殊組織及人力結構之下，秉持國家政策及各級長官、性平委員的指導，近年來突破諸多困難及限制，逐步精進，並獲得顯著成效，於 112 年推動成果獲「甲等獎」，相關重要執行成效簡述如下：

(一)對外宣導、對內督導

- 1、多元管道、多樣議題宣導：運用新聞稿、臉書、海報短片、期刊、性平書展及徵答抽獎等多元活潑方式，宣導性別平等意識及本會工作成果。
- 2、督導所屬機構推動性別平等：每年函頒推動性別平等實施計

畫，請所屬機構配合辦理。三級機構每年召開 3 次性別平等工作小組會議、四級機構每年至少召開 1 次，均須將會議紀錄報本會檢視，由性平委員區分責任單位，分別提供指導。並創新性騷擾案件處理管制作為，自 108 年起，每季彙整各機構性騷擾案件處理情形，提請本會性平專案小組外聘委員檢視指導；並要求性騷擾案件需有外部專家學者實際參與調查及審議，避免鄉愿敷衍情事。

(二)國際參與

本會所屬醫療機構參加國際研討會發表卓越醫療及研究成果，融入性別差異分析並探討不同照護模式，內容涵蓋高齡者與肌少症、失智照護、醫學生跨人文思維-多元文化/性別觀點等議題。

(三)落實 CEDAW 權利保障

除本會推動促進退除役官兵穩定就業方案，各榮總均訂定「職場母性健康管理計畫」，透過「院內員工妊娠報喜通報系統」即時掌握院內妊娠員工名單，及早提供母性職場健康保護措施；另訂定「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，以營造友善醫療環境。

(四)拔擢女性優秀人才

- 1、訂定「榮民總醫院女性候選主管(副主管)職務檢討名冊」：各總院就符合遴用資格條件且未獲陞任之具發展潛力女性人員臚列 1 至 2 人，提出其能力提升及人才培育計畫。
- 2、修正「年度出國計畫作業規定」：選派人員於資格條件相同時，應優先選派女性人員。另要求於年度報送出國計畫時，檢附性別統計表，俾利審查參酌。
- 3、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。
- 4、自 105 年起，本於提升任一性別參與決策前提，本會各處會及所屬服務、安養、職訓機構各級職務內陞甄審，均要求用人單位逐案提具公平檢討任一性別候選人員之說明文件，併案提交甄審委員會審查(議)。爰自 104 年至 112 年四級機構中高階主管等職務女性比率呈逐年上升趨勢，薦任第九職等一級單位主管女性占比由 27.54%提高至 47.35%，簡任正副首長女性占比由 0.95%提高至 18%，成效顯著。

(五)落實辦理性別影響評估

訂定本會「辦理性別影響評估作業流程」管制各單位依時程辦理。併每年辦理「性別影響評估工作坊」，各處會派員參加，根植性別主流化觀念及性別影響評估能力。

四、展望

本會施政的基本信念，源自於人權的平等尊重及人類生存權利的根本關懷，服務對象雖然特定，但不分性別，更因我國基於保障婦女權益已是國際人權主流價值，為提升人權標準，落實性別平等，簽署聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約」並立法施行，本會作為政府施政一環，必然依據政策及法令，致力促進性別平等，消弭性別差異等失衡現象產生，進而落實本會朝向更友善、更平等、更精進的性別環境邁進。