

104年度推動性平業務 輔導考核作業經驗分享



報告人：行政院人事行政總處

陳副處長月春

105年3月2日

簡報大綱

- 一、性平業務推展重點
- 二、推動性平之創新作為
- 三、性平業務輔導考核作業之整備

一、性平業務推展重點



性平業務推展重點

辦理性平業務考核及獎勵(金馨獎，現移由性平處主政)
促使各部會性平小組常設且定期運作

嚴格控管委員會、財團法人及國營事業董監事1/3進
用原則

質量兼具推動性別意識培力

營造本總處性平友善職場環境

二、推動性平之創新作為



(一)辦理性別平業務考核及獎勵(1/2)

第1屆至第13屆金馨獎



推動性別主流化績效優良機關
觀摩會中央及地方場次

辦理性別主流化績效優良獎勵
評選之成果報告

(一)辦理性平業務考核及獎勵(2/2)

本總處業就性別主流化績效優良獎勵評選（金馨獎）辦理迄今對公部門推動性別主流化之成果進行分析研究，並依上開分析成果研提相關建議後，函送行政院性別平等處參考。

- 1.將私部門納入辦理獎勵對象，促進公私交流。
- 2.依機關規模特性分組評比，提升公平性與合理性。
- 3.針對推動成效不顯著之機關，啟動輔導機制。



(二)主動協助地方政府推廣及落實性別平等之作為

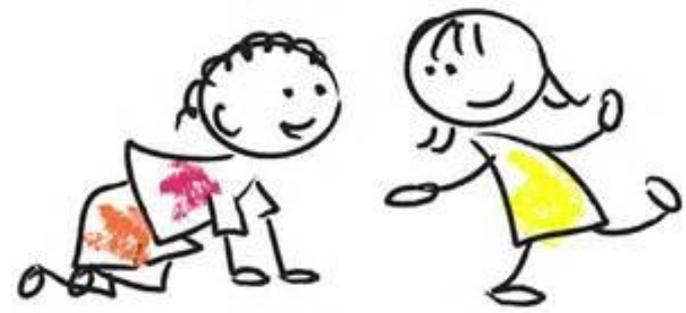
- 103年金馨獎特別事蹟獎參選機關數，地方政府部分由個位數參選數增加至30個地方政府機關參加，且計有3個機關獲獎，第1名臺中市政府社會局性平農民曆獲廣大迴響。



(三)核心業務範圍內針對性別不平等之改善作為 (1/3)

1.鼓勵女性出國進修

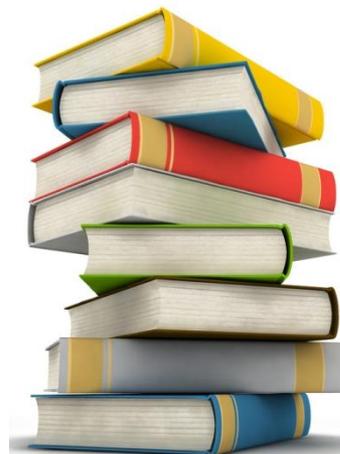
修正「行政院選送優秀公務人員國外進修實施計畫」，女性有生育事實者，**每生育一胎，年齡限制之計算延長2年**，以鼓勵優秀女性中高階公務人員出國進修碩博士學位。



(三)核心業務範圍內針對性別不平等 之改善作為 (2/3)

2.提升 女性高 階人才 培育

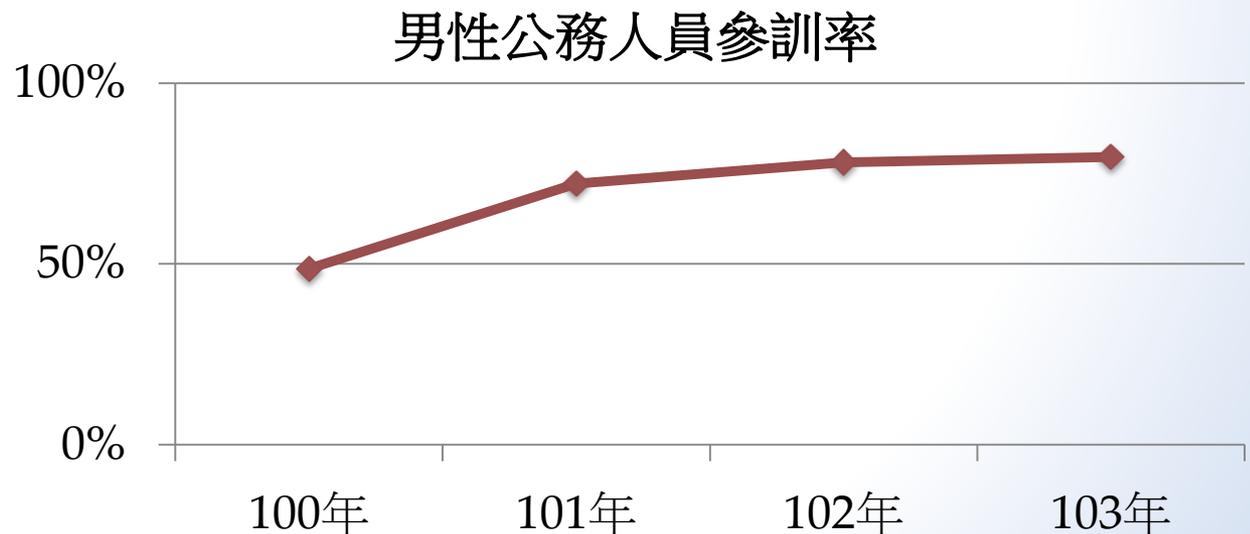
- 函請行政院所屬各中央機關推薦「國家政務研究班」及「高階領導研究班」參訓人選時，以至少1名女性候選研究員為原則，提升高階女性公務人力培育。



(三)核心業務範圍內針對性別不平等之改善作為 (3/3)

3.提升 男性性 平課程 參訓率

將性別主流化訓練課程納入政策性訓練及人事業務績效考核項目，並持續推動公務人員參與性別平等訓練及性別之平衡，其中103年度男性參訓率為79.6%。



(四)國際交流及國內推廣(1/4)

國際交流

- 於103年9月邀請德國青年公務人員聯盟北萊茵西伐利亞邦分會來台，另以「全體社會如何因應性別歧視問題」(Benachteiligung zwischen den Geschlechtern als gesamtgesellschaftliche Herausforderung)為主題，赴行政院性平處等機關參訪及進行國際交流。



(四)國際交流及國內推廣(2/4)

國際交流

- 與美國辛辛那提大學婦女及性別研究學系合作，於104年8月26日共同辦理性平議題國際研討會。



性別平等國際趨勢系列研習活動 — 與美國辛辛那提大學性平專家對話

International Conference on Trends in Gender Equality

Dialogue with Gender Equality Experts from University of Cincinnati, USA



(四)國際交流及國內推廣(3/4)

國內推廣(1/2)

- 與性別平等相關議題納為選送優秀公務人員赴國外進修學位之優先進修領域。

- 數位學習課程免費授權使用，提升性平意識擴散效益。
 - 人力中心計提供49個機關（構）性平數位課程光碟。
 - 研習中心辦理之數位課程分享機制，計有23個地方政府與議會組裝含性別平等課程之套裝課程。

(四)國際交流及國內推廣(4/4)

國內推廣(2/2)

落實宣導性別平等觀念之相關作為



辦理各部會性平小組交流會
邀請媒體採訪金馨獎頒獎典禮
於103年第2次 訓練進修協調會報宣
導辦理性平意識培力成果
辦理性平訓練課程

自製文宣品



人事月刊
研習論壇
交流會手冊
人事服務簡訊
書籍《對話的力量》



(五)跨機關合作方案、措施

- 與行政院性平處合作辦理開班，調訓各縣市相關業務承辦人員。

EX：「業務性別平等研習班」、
「性平政策及實務研習班」(基礎班)、
「性平政策及實務研習班」(進階班)
等班別。



(六)建構性別友善職場

因應性別比例改置廁所



(七)本總處其他推動性平業務之措施 計畫(1/4)-性平綱領

權力、決策與影響力篇 強化各部會性平專案小組

- ◎103年度、104年度各部會性別平等專案小組交流會實施計畫
- ◎定期追蹤管考各部會性平專案小組

環境、能源與科技篇 持續推動擴大實行1/3性別比例 原則

- ◎按季列管各部會所屬委員會委員、公設財團法人及國營事業董監事性別比例改善情形

整體達成率
超過90%

教育、文化與媒體篇 性別平等教育

- ◎訂定「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」
- ◎兩中心依年度辦理各項性別主流化相關訓練

人身安全與司法篇 性騷擾防治

- ◎訂定本總處性騷擾防治申訴調查及懲處要點
- ◎設立性騷擾申訴處理調查小組

(七)本總處其他推動性平業務之措施 計畫(2/4) —CEDAW

未來推動方向	推動做法	具體成效
4.6公設財團法人董監事會及國公營事業董監事會符合性別比例原則之比率較低，將督促尚未符合1/3目標者，於新聘董監事時至少增加1名女性。	定期追蹤列管各部會性別比例最新數據資料。	104年3月11日函請國營事業，於各年度新聘董監事時，較上一年度至少增加1名女性。
7.12為促進女性參與決策，各機關於職務出缺時，應適時提供擔任該職務之性別比例供首長參考，以促進女性擔任高階職務機會。	提供資訊供首長參考。	100年4月13日函請各機關於職務出缺時，適時提供擔任該職務之性別比例供首長參考。
8.29選派代表出席各層級國際會議或活動(例如APEC會議)，應適時將性別比例納入考量。	注意派員之性別比例。	本總處所屬地方行政研習中心近2年派員出席國際會議之女性代表平均達50%以上。

(七)本總處其他推動性平業務之措施計畫(3/4) — 性別主流化執行計畫

- 103年度推動成果—各關鍵效指標達成度均達100%(以上)

	辦理各項簡任高階公務人員培訓課程之女性參訓率	性別主流化訓練參訓率	中長程個案計畫計畫或措施訂定性別考核指標之案件數
目標值	26%	84.5%	1
實際值	33.3%	92%	1
達成度	128%	110%	100%

(七)本總處其他推動性平業務之措施計畫(4/4)－性別主流化執行計畫

- 103年度推動成果－各關鍵績效指標達成度均達100%(以上)

	性別統計指標項目新增數	性別影響評估計畫預算比重增加數
目標值	1	0.1
實際值	1	0.26
達成度	100%	260%

三、考核作業之整備



(一)考核資料的整備

- 依考核項目請各單位填寫辦理情形
- 承辦單位通盤檢視確認
- 會請各單位更新補充並提供佐證資料
- 承辦單位再次確認後提報自評資料
- 依每位考評委員考核項目整備佐證資料成冊
- 各單位指派受評人員參加實地考核



(二)機關主管的支持與重視

- 機關首長及高階主管對於性平業務之高度支持與重視有助於機關性別主流化業務推動及受評作業之準備。



(三)性平成果的累積

- 性平推動成果必須從平時做起，逐漸累積，非臨時抱佛腳一蹴可及。
- 受評資料的豐富性及完整性取決於機關平時落實及推動性平之情形。



(四)機關內部的團隊合作

- 自評作業：由本總處各單位及所屬機構積極貢獻相關資料。
- 實地考核：由本總處朱副人事長帶領，本總處各相關單位及所屬機構共36人參與，分3組進行受評。





報告完畢
敬請指教