

108 年第 1 次性別平等專案小組會議紀錄

壹、時間：108 年 5 月 1 日下午 2 時

貳、地點：本會 11 樓會議室

參、主席：李副主任委員

紀錄：林筱涵

肆、出（列）席人員：如附簽到表。

伍、主席致詞：略。

陸、承辦單位報告：略（如會議資料）。

一、上次會議決議事項辦理情形：略（如會議資料）。

主席：

「國軍退除役官兵輔導委員會」委員係由行政院院長派兼或聘兼，多為各部會次長以上人員擔任，致達成 1/3 任一性別比例有其難度；又「榮民醫療作業基金管理會」係依規定由特定職務人員擔任委員，茲醫院院長目前皆為男性，達成性別比例亦有難度，惟近期本會預計派 1 名女性出任副院長，持續拔擢優秀女性人員陞任高階主管。

有關榮民榮眷基金會部分，就榮民性別組成結構來說，男性比例遠高於女性，董監事改選後，目前榮民代表出任董事為男性 3 名、女性 2 名，出任監事為男性 1 名、女性 1 名，已大幅改善，惟與榮民人口之實際性別比例未盡相符。

另本會參加與婦權有關之國際會議 1 節，據瞭解，礙於經費、住宿安排等原因，過去未曾鼓勵女性同仁參加，爾後請服務照顧處協調增派女性與會之可行性。

呂副處長德義：

今年 6 月份預計參加之國際會議已有薦派女性同仁。

楊委員駕人：

今年 8 月份預計參加之國際會議亦有納編服務照顧處海外聯絡科女性同仁與會。

主席：

本會已明確要求辦理內陞作業時，一定要將符合資格之女性同仁列入陳報資料，以期逐漸消除制度性歧視。

主席指（裁）示：

有關提升榮民醫療作業基金管理會委員女性比例 1 節，爾後外聘委員職務如有異動，請行文該機關優先推薦女性同仁擔任委員。

二、秘書組工作報告：略（如會議資料）。

郭委員素珍：

請問貴會是否有要求各所屬機構內部委員會委員預訂達成 1/3 任一性別比例之期程？

林幹事筱涵：

目前配合行政院性別平等處（下稱性平處）政策，請本會及各榮總預訂內部委員會成員 1/3 任一性別比例達成年度，四級機構則鼓勵推動，以朝性別比例衡平邁進。

主席：

礙於本會所屬各四級機構現員數較少，要求內部委員會全數達成性別比例較不容易，惟與性別議題者應符合性別比例，請人事處重行檢視後於下次會議提報。

另請人事處彙整本會內部委員會達成 1/3 任一性別比例之期程，未能達成者請各業管處提出合理說明及具體改善措施，並於下次會議前陳核，未說明者視為可達成，如無具體改善措施，檢討將承辦人員移送懲處。

羅委員燦煥：

有關貴會統計 107 年度職場性騷擾申訴案件，後續是否有追蹤當事人現況，例如是否已穩定工作或另有報復等情事，有相關資料可說明？

林委員正壹：

本(人事)處將請案內所屬機構提供性騷擾申訴案件後續處理情形，於下次會議報告。

郭委員素珍：

各榮總內部女性員工比例應該遠高於男性，請問醫院內部委員會，像是考績委員會等，是否有納入委員須達成 1/3 性別比例之範圍？

林委員正壹：

各榮總均按規定設置考績及甄審委員會，另本會四級機構因人數較少，考績及甄審委員會可能合併辦理，目前本會所屬機構之考績及甄審委員會委員均依法達成 1/3 任一性別比例。

主席：

請人事處將各榮總內部委員會委員 1/3 任一性別比例達成期程，一併納入管制。

主席指(裁)示：

- 一、請人事處重行檢視本會各所屬機構中，與性別議題相關之委員會(如性別平等工作小組、性騷擾防治小組等)性別比例情形，於下次會議報告。
- 二、請人事處彙整本會及各榮總內部委員會達成 1/3 任一性別比例之期程，未能達成者請敘明原因及具體改善措施，於下次會議報告。
- 三、請人事處瞭解所屬機構(臺北榮總、八德榮家)所提報性騷擾申訴案件後續處理情形及案內當事人現況，於下次會議報告。

柒、討論事項：

第一案：本會 108 年度性別平等業務考核自我評量表(初稿)案，
提請討論。(人事處)

林委員正壹：

本會係依性平處相關考核規定先行自我評量，並花時間研討各考核項目配分，期能爭取較高分數，惟資料須陳報行政院，屆時考核委員未必能完全認同，爰提列本次會議討論，請各委員給予指教。

羅委員燦煥：

有關貴會性別平等政策綱領(下稱性平綱領)107 年度具體行動措施辦理成果(下稱辦理成果)中，各所屬機構辦理性別平等教育訓練 1 節，因各原住民族對於性別價值觀不甚一致，如部落係母性社會等，想瞭解在宣導性別平等觀念時，是否有觀察原住民僱員的反應及回饋。

另在第 66 頁「就學進修人數性別統計」中，可看出男女受補助比例懸殊，若另以計算受補助人數佔該性別總人數的比例，是否可呈現出雖然女性榮民比例偏低，受補助的機會在性別統計上是接近均等的。

林委員正壹：

有關委員詢問本會所屬機構原住民同仁受性別平等教育訓練 1 節，因目前僅統計辦理成果，相關回饋需另行調查。另本會所屬機構中，部分位於原住民地區，其進用原住民比率均超過法定應進用比率，並依規定任用及給假，包括逢各族歲時祭儀時，准其回部落參與相關活動等，特向委員說明。

劉副處長美蓉：

就「就學進修人數性別統計」1 節，所計算之母數為申請補助之總人數，而女性申請補助之比例(13.9%)已經遠高於女性榮民之比例(4.52%)，至羅委員所提意見，本(就學就業)處可再研議。

主席：

本會所提供之就學進修補助不含榮眷，僅職業訓練(榮服處委外)包含榮眷，另本會有提供就業訓練補助，上限為 12 萬元，榮眷亦可申請，請就學就業處研議將此補助統計納入辦理成果。

徐科長麗如：

因申請就學進修補助者多屬於中壯年榮民，若分母以全體榮民計算，數字可能會失真，建議分年齡層計算補助比例，較能反映真實狀況。

主席：

現有統計數據即以申請補助者為母數，故高齡者自然已排除在外，又若以全體榮民作為計算之母數，恐不切實際，因多數榮民並非會申請就學進修補助。

羅委員燦煥：

若以申請補助者為母數計算，是否可反映實際狀況？貴會申請及審核機制為何？

主席：

目前申請就學進修補助者，除程序不符合要求補正外，基本上均可獲得補助。請就學就業處研議更適切之統計分析對象，以深化性別統計之效果。

羅委員燦煥：

就 108 年度性平業務考核自我評量表部分，貴會推動許多性別主流化工作，且多有改善，惟自評總分數仍偏低，請問其中原因為何，可否請性平處說明。

性平處蕭科長鈺芳：

因考核項目【四、性別主流化】即佔一半以上的配分，且該項目中，晉用高階女性人員配分又佔近 20 分，茲貴會在晉用女性主管、簡任非主管及女性中高階主管培訓情形方面有結構上困境，得分上較為吃虧，雖然其他項目表現在前段，整體分數平均上算是中等。

主席：

政府機關推動性別平等工作的過程應該是漸進式，並非短期

內可見成效，比如考核項目中，關於所屬委員會委員任一性別比例應達成 1/3 或 40%，是否能以成長率或增加度來計分，建議性平處可納入未來考核計畫修正。

主席指(裁)示：

- 一、請瞭解本會性平綱領 107 年度辦理成果中，所屬機構原住民族員工接受性別平等教育訓練後之反饋，於下次會議報告。
- 二、請就學就業處將就業訓練補助統計納入本會性平綱領 107 年度辦理成果，另就學進修人數性別統計部分，請研議更適切之統計對象，並進行分析。

第二案：本會性別平等推動計畫(108 至 111 年)院層級議題辦理情形(下稱辦理情形)案，提請備查。(人事處)

主席指(裁)示：

本案同意備查。

第三案：本會性別平等政策綱領 107 年度各篇具體行動措施辦理成果案，提請備查。(綜合規劃處)

主席指(裁)示：

本案同意備查。

第四案：本會及所屬機構 107 年性別主流化學習時數完成率更新統計案，提請備查。(人事處)

主席指(裁)示：

本案同意備查。

捌、臨時動議：

性平處蕭科長鈺芳：

就貴會 108 年度性別平等業務考核自我評量表(初稿)內容，提供建議如下：

- 一、就考核項目二、2. 性平綱領之推動方式 1 節，對於所屬機構辦理成果，希望可凸顯成長趨勢，比如說貴會近年來所照顧到的女性比例，已超過榮民的性別結構，表示有保障到女性的權益，或是說女性榮民的比例在這幾年已有成長等，相關數據呈現成長率，可成為辦理成果的亮點。
- 二、就考核項目四、(四) 新增性別分析報告項目 1 節，建議增加複分類，如族群、年齡、身心障礙種類、性傾向等作交叉分析，瞭解其造成差異的原因，較能拿到高分。舉例來說，指派榮家就其住民性別、年齡層、身障別等進行統計分析，能更瞭解住民各方面需求，又或者深入分析 55 歲以上、推介就業成功之職業別，能呈現多面向的數據資料，分析報告會更細緻。

主席：

性別分析之意涵應反映過去到現在努力進步的成績，比如榮家早期無女性住民，現在榮民夫婦可自費安養，雖然人數不多，但有持續成長，或因募兵制的推動，女性榮民人數近年來有增加趨勢，或是本會增列對榮眷的相關補助等，請各業管處再補充數據資料。

羅委員燦煥：

建議貴會可申請參加「性別平等創新獎」或「性別平等深耕獎」，過去所辦理相關成果報告，若能讓其他部會參考，亦有其價值。

另就考核項目一、(六) 2. 臺中榮總研究結果融入業務之情形 1 節，因多元性別議題應該是醫療院所未來著重的對象，建議增加實務上運用之說明。

性平處蕭科長鈺芳：

肯定貴會所製第 72 頁「107 年度(開案人員)就(創)業需求統計表」，提供非常清楚的數據資料，惟建議納入性別統計及成長趨

勢，因 CEDAW 結論性意見中，鼓勵男性進入非傳統男性為主流的職種，女性亦同，如男性進入教育領域、女性進入工程領域等，亦可作為深耕獎的題材。

主席：

上開統計表請**就學就業**處調閱資料，納入性別統計，如有困難請統計資訊處協助。

本會榮服處、職訓中心均有開辦照服員訓練課程，係以男性為主要參訓對象，打破以往照服員多為女性擔任的印象，惟不分榮民或榮眷均可參訓，可呼應性平處所提男性進入非傳統職業領域之趨勢，亦可作為深耕或創新獎之題材。

性平處 蕭科長 鈺芳：

關於 CEDAW 審查會議決議，有關 25c 暫行特別措施 1 節，包括機關內部委員會決策參與須達 1/3 任一性別比例議題等，本處會另外函請各部會納入性別平等推動計畫(108 至 111 年)一起管考，特此說明。

郭委員 素珍：

關於考核項目一、(六) 2. 研究結果融入業務之情形 1 節，請臺中榮總補充具體說明，或許可拿更高分數。

主席：

請人事處調閱臺中榮總研究結果，判斷是否值得提供委員參閱及列入下次會議報告，並研議自評分數之調整。

最後，請於下次會議時，安排外聘委員及內部委員至武陵農場參訪，請人事處規劃行程及相關事宜。

主席指（裁）示：

- 一、有關 108 年度性別平等業務考核自我評量表內容，考核項目
- 二、2. 性平綱領之推動方式 1 節，請各業管處補充相關成長趨勢數據資料，並請據實陳報。

- 二、關於性平綱領 107 年辦理成果，請就學就業處將 107 年度(開案人員)就(創)業需求統計表納入性別統計。
- 三、請人事處調閱臺中榮總「研討健康照護者對多元性別照護之相關因素」研究報告，並研議是否提供本小組委員參考，以及自評分數有無調整空間。另請該院補充研究結果具體融入業務之情形。
- 四、請人事處彙整本會與性別議題之相關題材，評估參加性平處辦理「性別平等創新獎」及「性別平等深耕獎」之可行性。
- 五、請人事處規劃下次會議時，安排外聘委員及內聘委員至武陵農場參訪。

玖、散會：下午 4 時。