

國軍退除役官兵輔導委員會 114 年度推動性別平等實施計畫

114 年 2 月 7 日輔人字第 1140007853 號函頒

壹、依據

本會 113 年 4 月 19 日輔人字第 1130028399 號函頒修正「國軍退除役官兵輔導委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）」。

貳、目標

落實本會性別主流化之推動，強化本會同仁性別意識與知能，期將性別觀點納入政策、計畫及方案制訂，在預算編列及資源分配中，將性別觀點應用於業務規劃與推動，共同提升創造性別平等友善職場。

參、實施對象

本會及所屬機構員工。

肆、辦理時間

114 年 1 月起至 114 年 12 月止。

伍、任務編組

- 一、本會性別平等機制名稱為「性別平等專案小組」，所屬機構名稱為「性別平等工作小組」。
- 二、本會性別平等專案小組及 4 所榮民總醫院性別平等工作小組每年至少召開 3 次會議，其餘所屬機構性別平等工作小組每年至少召開 1 次會議，必要時得適時召開並將會議紀錄送本會備查。4 所榮民總醫院報送期限為 12 月 15 日前，餘各機構為 9 月 30 日前。
- 三、本會內聘委員協助檢視各機構性別平等工作小組陳報之會議紀錄，並適時提供指導意見。

陸、具體措施

- 一、基本項目：
 - (一) 各機構應訂定年度推動性別平等實施計畫，並將計畫提報性別平等工作小組會議備查。
 - (二) 強化性別平等工作小組之運作：
 1. 委員任一性別比例不少於三分之一。
 2. 會議議程之議題應多元且與機關業務結合，有助於促進性別平等。

(三) 辦理對外性別平等宣導(含網頁平台)：

1. 自製性別平等宣導文宣且宣導內容符合性別平等意識，對外宣導方式為短片、廣播帶、研討會、座談會、海報、新聞稿、臉書、懶人包等。
2. 建置性別平等專區網頁，包括網頁入口便利性、資料時效性及內容豐富度。
3. 辦理性別電影院、讀書會或其他宣導相關活動，向民眾傳達性別平等觀念。

(四) 鼓勵向民間私部門(企業、團體、機構)推動性別平等之相關作法：
如辦理性平意識培力課程、宣導等。

二、 執行本會性別平等推動計畫(111至114年)：

(一) 院層級議題：

1. 促進健康及照顧工作之性別平等：所屬安養機構，提升長期照顧工作人員之多元性別敏感度與友善性。
2. 打造具性別觀點的環境空間：所屬安養機構、醫療機構及農場機構，依下列策略辦理。
 - (1) 請依相關法規盤點場館空間的性別友善性(包含廁所、哺乳室、停車空間之設置情形)，並提出盤點結果及待改善項目。
 - (2) 針對場館空間性別友善性進行量化及質化調查，作為回饋改善計畫之參考(如附件1)。除提出滿意度達成情形外，應具體回應不同性別者的需求，補充說明性別統計及分析，並適時交叉分析(請利用線上進行滿意度調查，俾利交叉分析)年齡、身心障礙等民眾之調查結果，並於114年8月底前完成。
 - (3) 依盤點及調查結果，研提改善措施或納入新一期計畫，編列性別預算。
3. 促進科學研究及技術研發之性別化創新：所屬醫療機構，請完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。

(二) 部會層級議題：

1. 提高榮民新住民配偶生活適應能力：所屬服務機構增加榮民與新住民配偶生活協助及法規教育參與率，114年應達目標值

12%。宣導去除性別刻板印象與偏見議題或夫妻共同分擔家務性別平等觀念次數，每年宣導 1 次。

2. 提升榮家男性照顧服務員比率：所屬安養機構男性照顧服務員比率，114 年應達目標值 20.2%。
3. 提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練機會：
 - (1) 提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練比率：114 年女性退除役官兵應達目標值 8.4%；女性眷屬應達目標值 44.5%。
 - (2) 提升女性退除役官兵(眷屬)參加職訓補助比率：114 年女性退除役官兵應達目標值 7.4%；女性眷屬應達目標值 50%。
4. 推動性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件，加強人員性別平等意識：所屬醫療機構 114 年總計應辦理 5 項職場健康措施及推動 4 項工作與家庭平衡措施。
5. 加強性別統計之建置及分析：參考施政計畫、本會員工資料、業務概況，編制、撰擬與性別議題相關之性別統計與分析，藉以觀察性別差異狀況及趨勢，於 114 年增加 2 項本會及所屬機構員工、業務與性別議題相關統計項目及 1 篇性別統計分析。

三、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)：鼓勵各機構研發 CEDAW 宣導媒材，讓社會大眾、媒體及專業團體瞭解 CEDAW 條文及應用、民眾向行政機關引用 CEDAW 指引、結論性意見。

四、性別主流化：

- (一) 辦理性別影響評估案件：除法律案、中長程個案計畫應辦理性別影響評估外，指定免報行政院之計畫、措施、命令或行政規則等亦辦理性別影響評估，確保政策、計畫與法案，從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段過程，都能納入性別觀點。
- (二) 辦理性別意識培力課程：一般公務人員每年應施以 2 小時以上之課程訓練；曾參加基礎課程訓練之人員，宜施以進階課程訓練。辦理性別平等業務人員及性騷擾防治業務人員，每年應施以 6 小時以上之進階課程訓練，其中性騷擾防治業務人員之訓練，應包含 2 小時以上之性騷擾防治課程。

五、 決策參與：

- (一) 推動各機構所屬委員會提升委員任一性別比率達 40 %。
- (二) 擔任薦任第 8 職等以上正、副主管(含正、副首長及正、副幕僚長)或簡任職務之女性公務人員，每年應完成 12 小時領導訓練或管理發展訓練課程(實體及數位課程學習時數合併計算)。

六、 鼓勵各機構針對重要性別平等議題，積極規劃推動具體措施。

柒、 成果報送：

- (一) 辦理性平意識培力課程、性平宣導、性別電影院、讀書會之執行成果表(如附件 2)，請分別於 4 月初、8 月初及 12 月初，以電子郵件報送本會人事處。
- (二) 本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)辦理情形，請依業管單位通報期限，報送執行成果。

捌、 經費預算：

執行本計畫所需經費由本會及各機構 114 年度相關預算項下勻支。

玖、 獎懲規定：

各機構辦理本計畫執行情形，列入各機構年度人事業務績效平時考核評比項目。