

行政院人事行政總處性別平等推動計畫（108至111年）

壹、整體目標與重點

加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱 CEDAW）及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題：促進公私部門決策參與之性別平等

（一）重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

（二）現況與問題

公部門之決策參與雖已較推行之初進步，惟尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標。

（三）性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
公部門達成任一性別不少於三分之一；持續維持本總處委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率	一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	(一)配合行政院來函，會請各單位填復各委員會委員任一性別比例管制調查時，加強政策宣導。 (二)於每屆委員會遴(改)聘	108年：達成目標數1個，達成度100%。 109年：達成目標數0個，達成度100%。 110年：達成目標數1個，達成度100%。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			委員時，加強檢視應符合任一性別比例標準	111年：達成目標數0個，達成度100%。
	二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	(一)配合行政院來函，會請各單位填復各委員會委員任一性別比例管制調查時，加強政策宣導。 (二)於每屆委員會遴(改)聘委員時，加強檢視應符合任一性別比例標準。	108年：達成目標數0個，累計向上提升比率0%。 109年：達成目標數2個，累計向上提升比率50%。 110年：達成目標數1個，累計向上提升比率75%。 111年：達成目標數2個，累計向上提升比率100%。
	三、完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。	針對已達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。	將三分之一性別比例原則納入本總處所屬委員會設置要點或相關規定： 1. 行政院人事行政總處個人資料保護執行小組：108年2月底。 2. 軍公教員工待遇審議委員會：108年5月底。 3. 行政院人事行政總處法規會：108年6月底。 4. 行政院人事行政總處福利小組：108年12月底。	108年：達成目標數4個，累計達成度100%。 109年：達成目標數0個，累計達成度100%。 110年：達成目標數0個，累計達成度100%。 111年：達成目標數0個，累計達成度100%。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
持續提升公部門性別較少者參與比率	提升女性內閣人數。	未來本總處將配合政務人員派任作業，適時提出相關建議。	行政院對於政務人員之進用，均秉持「用人唯才」、「適才適所」原則，廣從學術界、產業界、民意機構及行政機關等各方面，延攬具「誠實面對問題、務實擬訂策略、踏實解決問題」理念與能力之優秀人才出任。未來本總處將配合政務人員派任作業，適時提出相關建議。	以女性參與政務相當職位為目標，逐步實現三分之一性別比例原則。

二、部會層級議題

(一) 強化中高階人員培力，提升簡任官等女性人數比率

1. 重要性

性別平等政策綱領「權力、決策與影響力」篇之具體行動措施「提升女性參與機會，擴大參與管道」提及，有關持續推動三分之一性別比例原則部分，包括公職人員簡任官之任命與拔擢。

2. 現況與問題

- (1) 依據性別平等政策綱領，臺灣女性在國家事務上的權力與影響力持續增長，但是新增的影響力與男性還有明顯差距，也尚未產生外溢效果，協助提升女性在市場經濟、社會組織以及家庭生活中的權力及地位。
- (2) 政府高階文官部分，依銓敘部公務人員概況統計資料顯示，具有主管性質或決策權力的簡任官男女性差距，從2000年男性簡任官人數為女性簡任官人數的6倍縮小到2017年的

的2倍多，但是數量差距仍然明顯。依2017年統計資料顯示，男性及女性簡任官比例分別為66.4%及33.6%。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
強化中高階人員培力	提高國政班及高領班女性研究員比率，逐步實現任一性別不少於三分之一，各年度女性研究員比率目標值如下： 108年25% 109年33% 110年33% 111年33%	提升女性簡任高階公務人員參訓率。	(一)公務人力發展學院辦理國政班及高領班，於函請各主管機關推薦人選時，以女性為優先。 (二)於國政班及高領班研究員遴選時，注意任一性別不得少於三分之一。
	性別平等高階人員研習班薦送女性參訓比率，持續維持三分之一性別比例原則。	提昇女性高階人員性別意識培力。	辦理性別平等高階人員研習班，薦送女性高階人員參訓比率應符合性別比例原則。
提升簡任官等女性人數比率	簡任官等女性人數比率於111年前增加2%。	提升行政機關簡任官等女性人數比例。	(一)列為本總處年度施政計畫之施政策略。 (二)每年定期透過「網際網路版人力資源管理系統」擷取行政機關(相當)簡任官等人數資料，統計簡任官等女性人數成長情形。 (三)針對行政機關(相當)簡任官等性別、年齡、年資或學歷等統計資料進行分析報告，以作為精進中高階職位女性比率規劃之參據。

(二) 促進工作與家庭平衡，打造性別友善之公務職場

1. 重要性

性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」篇之具體行動措施「促進工作與家庭平衡」包含研議相關措施，推動公私部門支持友善家庭政策，紓解家庭照顧的需求。

2. 現況與問題

依據銓敘部統計，106年公務人員申請育嬰留職停薪之人數為2,916人次，較上年成長7.7%，申請人數為歷年最高，其中男性為381人次，女性2,535人次為男性之6.7倍，男女所占比率分別為13.1%及86.9%，顯示照護幼兒、家庭的責任仍多數落在女性身上有性別差異。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
促進工作與家庭平衡	相關法規(如家庭照顧假、育嬰留職停薪、彈性工時及遠距辦公)宣導場次達10場或人數每年達600人。	(一)辦理公部門申請家庭照顧假之性別統計與分析。 (二)加強宣導家庭照顧假、育嬰留職停薪、彈性工時及遠距辦公等相關規定。 (三)鼓勵符合條件之男性申請育嬰留職停薪。	(一)函請相關機關提供現行公部門申請家庭照顧假之性別統計資料，並透過性別統計資料分析，瞭解公部門申請家庭照顧假之性別需求及實際情形。 (二)每年辦理相關人事法令宣導會議或研習時，加強宣導家庭照顧假、育嬰留職停薪、彈性工時及遠距辦公等相關規定。 (三)鼓勵符合條件之男性申請育嬰留職停薪。
打造性別友善之公務職場	各機關落實法定性別友善事項完成率，於111年前達100%。	推動各機關落實法定性別友善事項。	(一)列為本總處年度施政計畫之施政策略。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
			<p>(二)目前已有15項法定性別友善事項，為精進公務職場性別友善作為，將積極檢視宜列入各年度適用之法定性別友善事項範圍，適時轉知行政院所屬中央及地方主管機關人事機構辦理。</p> <p>(三)每年定期請尚未落實之主管機關積極推動執行(含督促所屬機關)，並適時提供相關協助。</p>

(三) 增加性別統計與分析

1. 重要性

透過性別統計分析之結果或建議，調整政策或計畫之資源配置，使資源配置得以合理分配，讓不同性別者均能平等的獲取參與公共事務及資源取得之機會，達到實質性別平等之目標。

2. 現況與問題

現行本總處性別統計多以單一變項(性別)統計呈現，仍欠缺性別與其他變項(年齡、教育程度、官職等)之交叉分析統計數據。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
增加性別統計與分析	增加性別統計指標項目數每年至少1項。	提升本總處性別統計專區之性別統計指標項目數。	定期會請本總處各單位及所屬機構檢視更新性別統計資料。
	配合業務需求，提供性別相關統計分析或明細資料每年至少3	蒐集完整各人事業務所需之性別基礎資料並提供簡易之資料統	(一)系統建置時將性別或足以識別性別之欄位納入規劃並強化性別檢

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	項。	計與交叉分析操作介 面。	核。 (二)強化人事資料倉儲 系統之資料蒐集 範圍與統計維 度。 (三)優化人事選員功能 並提升系統操作 便利性，以加速 統計分析資料提 供效率。

(四) 融入性別觀點之員工協助方案

1. 重要性

依據 CEDAW 公約第11條第 f 款「在工作條件方面享有健康和安
全保障，包括保障生育機能的權利。」此外，兩公約國家人權
報告關注性侵害、性騷擾及性霸凌之防治與協助。職場性霸凌
亦為國際性別平等重要議題。

2. 現況與問題

員工協助方案（EAP）為各機關人事單位應推行事項，惟現行
不同性別之員工主動求助之比率、求助原因（如：工作負荷與
衝突、同事間相處、個人情緒等）及所需服務內容是否具性別
差異，較少呈現，無法評估是否能有效解決個別存在問題。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
融入性別觀點之 員工協助方案	間年(108年、110 年)提供員工協助 方案之性別統計 資料。	透過員工協助方案推 動力之滿意度問卷調 查，瞭解各機關使用 員工協助方案之求助 議題類別及不同性別 之使用比率等。	辦理員工協助方案推 動力之滿意度問卷調 查，並於調查辦竣 後，就各機關不同性 別於求助議題及使用 比率進行統計與分 析，並將調查結果及 原始資料提供各機關

			自我檢視。
	行政院所屬及地方主管機關依個別性別需求，設計規劃不同員工協助方案服務措施之機關百分比，於111年達55%： 108年：40% 109年：45% 110年：50% 111年：55%	推動各機關依個別性別需求，設計規劃員工協助方案服務措施。	辦理員工協助方案成效評估作業，並修正相關評估量表，以引導各機關在年度執行需求調查作業時，能考量不同性別之需求差異，進而規劃不同之員工協助方案服務內容。

(五) 加強性別主流化教育訓練

1. 重要性

為落實公部門性別主流化之推動，培養公務員具有性別敏感度，於規劃或檢視各項政策及法令時，納入性別觀點，追求性別平等，爰行政院訂定各機關公務人員性別主流化訓練計畫，供各機關落實性別相關訓練參採。

2. 現況與問題

106年度本總處及所屬機構職員總數計有323人，參加性別主流化訓練相關課程人數計有306人，參訓比例達94.74%，為於規劃或檢視各項人事政策及法令時，納入性別觀點，追求性別平等，爰需維持本總處職員高參訓率為宜。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
------	-----------------	----	------

加強本總處性別主流化教育訓練	本總處職員參加性別主流化訓練相關課程參訓率，每年維持90%以上。	加強鼓勵參加本總處或外機關實體或線上相關訓練。	鼓勵參加本總處自辦性別平等相關訓練(如專題演講、座談、研討工作坊、影片觀賞等方式)，及參加相關數位學習課程。
----------------	----------------------------------	-------------------------	--

參、考核及獎勵

本總處對於執行本推動計畫著有績效人員，從優獎勵。