公務人員保障暨培訓委員會 113 年性別平等推動計畫

壹、整體目標與重點

強化性別觀點融入機關業務，賡續推動「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，進而擴大成效，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、促進本會及所屬機關各委員會決策參與之性別平等

（一）重要性

為推動性別平等參與公共事務及決策機會，使各項重要決策過程中，避免淪為單一性別價值為主體的決策機制，本會及所屬機關各單位於辦理各委員會委員派聘作業時，除綜合考量各委員會所需專業性外，同時兼顧性別平等，俾達成任一性別比例不得低於三分之一之目標。

（二）現況與問題

本會及所屬機關各重要任務編組委員會之成員，目前共設置 11 個委員會(含小組)，幾達成任一性別比例不低於三分之一之目標，且本會及所屬機關委員會之女性委員比率均達 40% 以上，未來將賡續積極鼓勵各任務編組委員會持續提升性別比例。

（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
------	---------------------	----	------

本會及所屬機關各委員會委員賡續維持一性別比例不低於三分之一	本會及所屬機關各委員會委員任一性別比例不低於三分之一	積極鼓勵各委員會持續提升性別比例	定期追蹤審視各委員會任一性別比例不低於三分之一
-------------------------------	----------------------------	------------------	-------------------------

二、加強公務人員考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練受訓人員性別主流化教育訓練

(一) 重要性

為培養公務人員考試錄取人員及現職公務人員均具有性別平等觀念與敏感度，使其於初任或返回機關後能於規劃或執行各項政策及法令時，均能納入性別觀點，落實性別平等，於訓期內安排適當課程，以強化受訓人員正確性別主流化意識及性別觀點，至關重要。

(二) 現況與問題

- 1、本會歷來規劃辦理公務人員考試錄取人員基礎訓練（以下簡稱基礎訓練）及晉升官等訓練，均有安排「性別主流化」相關課程，近年之課程配當計 4 小時，內容包含人權議題、CEDAW 及性別主流化。
- 2、歷年參加基礎訓練及晉升官等訓練人員性別主流化訓練課程參訓比率達 100%。

(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
------	---------------------	----	------

加強辦理基礎訓練及晉升官等訓練人員性別主流化課程	參加基礎訓練及晉升官等訓練人員性別主流化訓練課程參訓比率，持續維持100%。	持續培力公務人員具備性別主流化意識及性別觀點。	檢討基礎訓練及晉升官等訓練課程配當時，均規劃性別主流化相關課程，除安排實體課程外，並提供數位課程作為多元學習之管道。
--------------------------	--	-------------------------	--

三、加強基礎訓練及晉升官等訓練班務輔導人員之性別平等意識

(一) 重要性

本會辦理基礎訓練及晉升官等訓練，每年調訓1萬餘人，訓期長達4週，受訓人員與輔導人員朝夕相處，輔導人員本身之性別平權意識及對政府機關促進性別平權各項作法之瞭解，與營造性別平權友善訓練環境及宣導性別平等與性騷擾防治觀念息息相關，並起身教示範之作用。

(二) 現況與問題

本會除在相關訓練安排性別議題課程外，所屬國家文官學院更積極透過辦理輔導人員職能研習，宣導性別平權意識、性騷擾防治及營造性別友善工作職場與生養環境的重要性，以強化輔導人員性別平權意識，並說明受訓人員因請生理假、產前假、陪產檢及陪產假、懷孕、安胎、分娩、流產等特殊事由之相關權益維護措施，請輔導人員適時提供相關之

生活照護與服務，逐步落實營造性別友善之訓練環境。

(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
提升輔導人員性別平等意識	輔導人員參與性別平等權益宣導或課程比率，參訓比率達 100%。	加強輔導人員性別平等宣導或相關實體課程訓練。	積極辦理輔導人員職能研習，並督促輔導人員參與相關課程，強化性別平權意識，提升對政府機關促進性別平權各項作法之瞭解及性騷擾防治宣導相關作為。

四、增進女性簡任官參加高階文官培訓之機會

(一) 重要性

依據性別平等政策綱領七大核心議題的首篇「權力、決策與影響力」篇，提及具體行動措施「提升女性參與機會，擴大參與管道」之「持續推動三分之一性別比例原則」，包括公職人員簡任官之任命與拔擢。

(二) 現況與問題

- 1、依銓敘部統計年報行政機關公務人員概況表顯示，111 年男性簡任（派）公務人員人數約為女性簡任

(派) 公務人員人數之 1.6 倍 (按：男性占 61.5%、女性占 38.5%)，顯示擔任主管或具決策權力簡任官之男女性別仍有差距。

- 2、為期達成增進女性簡任官參加高階文官培訓之機會，應著重女性簡任官培力，進而強化晉升職務所需職能，爰調整每年高階公務人員中長期發展性訓練之女性參訓人數比率目標值為不低於 40%。

(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
強化女性簡任官高階文官職能培力	本會高階文官培訓飛躍方案之女性參訓人數比例，任一性別不少於三分之一，女性參訓比率以不低於 40% 為目標。	持續培力女性簡任高階公務人員。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 發布高階文官培訓飛躍方案計畫時，函請各主管機關優先推薦女性人選。 2. 辦理高階文官培訓飛躍方案之參訓人員遴選時，注意任一性別不得少於三分之一。

五、加強本會及所屬機關職員性別主流化教育訓練

(一) 重要性

為培養本會及所屬機關職員具有性別平等觀念與敏感度，於規劃或檢視各項政策及法令時，能納入性別觀點，追求性別平等，爰須訂定公務人員性別主流化教育訓練。

(二) 現況與問題

本會 112 年度推動性別平等工作計畫明定性別平等教育訓練參訓率年度目標值為 90%，本會及所屬機關於規劃或檢視各項保障及培訓政策及法令時，須納入性別觀點，追求性別平等，爰維持本會及所屬機關職員高參訓率為宜。

(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
強化性別平等教育訓練	本會及所屬機關職員性別平等教育訓練參訓率，維持 90% 以上。	督促參加實體或線上相關訓練。	以多元培訓方式，鼓勵參加本會及所屬機關或各級機關辦理之性別平等相關訓練，並優化課程評估，提升訓練效益。

參、考核及獎勵

- 一、本會各單位及所屬機關依規定達成性別主流化相關訓練時數之同仁比例納入單位年終績效評核之參考。
- 二、本會對於執行本工作計畫著有績效人員，從優獎勵。

112年保訓會暨所屬機關各委員會(小組)之性別比率情形一覽表

名稱	總人數	女性人數	女性比率
本會委員會	15	7	46.67%
本會甄審及考績委員會	15	6	40%
本會性騷擾申訴處理委員會	11	6	54.55%
國家文官學院甄審及考績委員會	15	11	73.33%
國家文官學院性騷擾申訴處理委員會	9	6	66.67%
中區培訓中心甄審及考績委員會	7	4	57.14%
中區培訓中心性騷擾申訴處理委員會	7	4	57.14%
本會國家賠償事件處理小組	6	3	50%
本會性別平等小組	11	7	63.64%
本會模範公務人員審議選拔小組	19	10	52.63%
本會公務人員安全及衛生防護小組	11	7	63.64%