

國防部性別平等推動計畫（111 至 114 年）

壹、整體目標與重點

隨著全球社會環境變遷及性別議題發展趨勢，政府順應國際潮流，推動各項性別平等相關政策，近年國軍為落實性別平等、形塑性別平權價值，逐步推動各項性別平等工作，並依「性別平等政策綱領」、「性別主流化」、「消除對婦女一切形式歧視公約」（簡稱 CEDAW）及「性平三法」等規範，全面推動性別觀點融入各項任務、訓練、權益及生活管理中，致力達成「促進公私部門決策參與之性別平等」、「提升女性經濟力、建構友善就業環境」、「消除性別刻板印象、偏見與歧視」、「促進健康及照顧之性別平等」、「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」、「持續精進部隊性騷擾防處能力」、「提升性別平等法治觀念」、「強化性別統計指標」、「賡續辦理性別平等輔導考核作業」及「增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會」等重要性別目標，營造互助合作、尊重包容與性別友善的工作環境。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題

（一）促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性說明

- (1) 我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距，聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調女性參與公共生活和領導決策之重要性，並將確保婦女全面參與政經與公共決策，將有公平的機會參與各個階層的決策列為目標之一。
- (2) 「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 23 號一般性建議第 13 段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到 30%至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第 17 段指出，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主；第 3 次國家報告結論性意見與建議

更提出「25(c)考慮將三分之一性別比例提升至 40%目標或以性別平衡原則(50:50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」，期許我國精進相關作為。

2. 現況與問題

公部門之決策參與持續朝行政院各部會所屬委員會任一性別比例達 40%及政府捐助財團法人董監事任一性別比例達三分之一之目標邁進(含調查所屬二級機關)，本部共計列管 45 個委員會(原 49 委員會，其中 4 個委員人數僅 3 員，故不列入提升 40%計算)、2 個公設財團法人，辦理現況如次：

(1) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達 40%

本部計有 45 個委員會，配合行政院 109 年 12 月底清查，其中任一性別比例達 40%計 18 個，尚未達成計 27 個，性別比例達成情形詳如下表：

| 項次 | 負責單位 | 委員會或小組名稱 |
|--------------|-------|-------------------------------|
| 任一性別比例已達 40% | | |
| 1 | 法律司 | 國防部國軍官兵權益保障會 |
| 2 | 法律司 | 國防部國家賠償事件處理會 |
| 3 | 法律司 | 國防部訴願審議會 |
| 4 | 人事室 | 公務人員甄審及考績委員會 |
| 5 | 政風室 | 政風人員甄選暨考績委會 |
| 6 | 人次室 | 國防部參謀本部官兵權益保障會 |
| 7 | 作計室 | 國防部參謀本部作戰及計畫參謀次長室勞工退休準備金監督委員會 |
| 8 | 後次室 | 國防部參謀本部後勤參謀次長室勞工退休準備金監督委員會 |
| 9 | 政治作戰局 | 國防部政治作戰局官兵權益保障會 |
| 10 | 軍醫局 | 國防部軍醫局勞工退休準備金監督委員會 |
| 11 | 陸軍司令部 | 國防部陸軍司令部官兵權益保障會 |
| 12 | 陸軍司令部 | 國防部陸軍司令部性別平等工作小組 |
| 13 | 陸軍司令部 | 國防部陸軍司令部國家賠償事件處理會 |
| 14 | 海軍司令部 | 國防部海軍司令部性別平等工作小組 |
| 15 | 海軍司令部 | 國防部海軍司令部勞工退休準備金監督委員會 |
| 16 | 空軍司令部 | 國防部空軍司令部官兵權益保障會 |
| 17 | 空軍司令部 | 國防部空軍司令部性別平等工作小組 |

| | | |
|--------------|-------|------------------------------|
| 18 | 空軍司令部 | 國防部空軍司令部勞工退休準備金監督委員會 |
| 任一性別比例未達 40% | | |
| 19 | 資源司 | 國防部性別平等專案小組 |
| 20 | 資源司 | 國防部軍人保險監理委員會 |
| 21 | 資源司 | 國防部推動業務委託民間辦理專案小組 |
| 22 | 法律司 | 國防部法規會 |
| 23 | 法律司 | 國防部教師申訴評議會 |
| 24 | 採購室 | 國防部採購稽核小組 |
| 25 | 政風室 | 廉政工作會報 |
| 26 | 全動室 | 國防部軍事動員準備業務會報 |
| 27 | 通次室 | 政府資料開放諮詢小組 |
| 28 | 政治作戰局 | 國防部老舊眷村文化保存審議會 |
| 29 | 政治作戰局 | 國防部政治作戰局勞工退休準備金監督委員會 |
| 30 | 政治作戰局 | 國防部外洩機密資訊審議委員會 |
| 31 | 政治作戰局 | 國防部政治作戰局 110 年推動業務委託民間辦理專案小組 |
| 32 | 軍備局 | 國防部軍備局勞工退休準備金監督委員會 |
| 33 | 軍備局 | 國防部軍備局推動業務委託民間辦理專案小組 |
| 34 | 軍備局 | 國防部軍備局公務人員甄審及考績委員會 |
| 35 | 主計局 | 國防部主計局勞工退休準備金監督委員會 |
| 36 | 主計局 | 國防部主計局推動業務委託民間辦理專案小組 |
| 37 | 軍醫局 | 國防部軍醫局公務人員甄審及考績委員會 |
| 38 | 軍醫局 | 國防部軍醫局推動業務委託民間專案小組編組 |
| 39 | 陸軍司令部 | 國防部陸軍司令部勞工退休準備金監督委員會 |
| 40 | 陸軍司令部 | 國防部陸軍司令部推動業務委託民間辦理專案小組編組 |
| 41 | 海軍司令部 | 國防部海軍司令部官兵權益保障會 |
| 42 | 海軍司令部 | 國防部海軍司令部國家賠償審議會 |
| 43 | 海軍司令部 | 國防部海軍司令部推動業務委託民間辦理專案小組 |
| 44 | 空軍司令部 | 國防部空軍司令部國家賠償事件處理會 |
| 45 | 空軍司令部 | 國防部空軍司令部推動業務委託民間專案小組 |

針對上述未達成 40%之委員會或專案小組，本部受限於人員性別結構比例問題，後續將定期追蹤並檢討各委員會性別比例原則納入組織規定或設置要點之可能性，以逐年提高任一性別比例之達成率。

(2)政府捐助財團法人董監事任一性別比例達三分之一

本部受列管政府捐助財團法人計國防工業發展基金會及國防安全研究院等 2 個單位，任一性別比例達三分之一情形，其中國防工業發展基金會董事部分，108 年透過改選積極蒐整產官學研界從事科技工業女性名單並於 109 年修正共通性任務編組設置依據，已將董事遴聘納入三分之一性別比例規定，戮力達成任一性別不少於三分之一比例原則，惟其監事部分囿於監事 1 席(當然監事)為行政院主計總處主計長，其餘 2 席為行政院指定之公務機關長官擔任，未來改選將提供相關資料，供上級遴選參考；國防安全研究院於 107 年成立，目前董、監事部分，尚未符合任一性別三分之一比例目標，未來將更積極蒐整產官學研界從事相關領域女性名單，並函請相關單位推薦代表提供名女性名冊，俾利改選時提供長官勾選參考，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則或適時修改組織章程以符規範。

3. 目標與策略

| 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) |
|--|--|----------------------------|--|--|
| 促進公部門決策參與性別平等 (1) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達 40%。 | 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%。 * 達成率 = (任一性別比率達 40%之機關所屬委員會數 / | 研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例(委員會)。 | (1)本部計有 45 個委員會，其中，任一性別比率達 40%者計 18 個(40%)。 (2)定期追蹤本部及所屬機關委員會之任一性別比例，檢討各委員會性別比例原則納入組織規定或設置要點之可能性，以逐年提高任一性別比例之達成率。 | 111 年： 比率達 40%之達成率為 66.67%。 (30/45*100%) 112 年： 比率達 40%之達成率為 68.88%。 (31/45*100%) 113 年： 比率達 40%之達成率為 71.11%。 (32/45*100%) 114 年： 比率達 40%之達成率為 75.55%。 (34/45*100%) |

| | | | | |
|---|------------------------|-----------------------------------|--|---|
| <p>(2) 政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一。</p> | <p>機關所屬委員會總數)*100%</p> | <p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例(基金會)。</p> | <p>(1)本部列管2個政府捐助財團法人，其中，董事、監事達成三分之一性別比例者計有1個(50%)、0個(0%)。</p> <p>(2)財團法人國防工業發展基金會每屆董、監事委員任期3年，董事部份108年改選積極蒐整產官學研界從事科技工業女性名單並於109年修正共通性任務編組設置依據，將董事遴聘納入三分之一性別比例規定，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則；另監事1席當然監事為行政院主計總處主計長，其餘2席為行政院指定之公務機關長官擔任。</p> <p>(3)財團法人國防安全研究院尚未符合任一性別三分之一比例目標，研議相關措施，在未來更積極蒐整產官學研界從事相關領域女性名單，並函請相關單位推薦代表提供女性名冊，俾利改選時提供長官勾選參考，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則。</p> | <p>【董事】 111年：達成目標數1個，達成率50%。 112年：達成目標數1個，達成率50%。 113年：達成目標數1個，達成率50%。 114年：達成目標數2個，達成率100%。</p> <p>【監事】 111年：達成目標數0個，達成率0%。 112年：達成目標數0個，達成率0%。 113年：達成目標數0個，達成率0%。 114年：達成目標數1個，達成率50%。</p> |
|---|------------------------|-----------------------------------|--|---|

負責單位：資源規劃司(綜合小組)

協辦單位：國防工業發展基金會、國防安全研究院、國軍官兵權益保障會、訴願審議會、法規會、國家賠償事件處理會、軍人保險監理會、政戰局、軍備局、全民防衛動員署、主計局、軍醫局、資源司、法律司、整評

司、總督察長室、採購室、人事室、政風室、人次室、情次室、作計室、後次室、通次室、訓次室、各司令部

(二) 提升女性經濟力

1. 重要性說明

- (1)我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，以及增強女性經濟賦權等。
- (2)「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 11 條強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 50-57 點，提出審查委員會注意到我國勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著，建議政府持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，並積極為女性提供工作與家庭生活平衡之可能性，鼓勵父親請育嬰假以分擔家庭責任。

2. 現況與問題

- (1)近年，本部為使官兵兼顧工作與家庭，訂定「國軍志願役軍官士官士兵申請留職停薪作業程序」等相關配套措施，提供官兵申請育嬰留薪停薪，經統計申請人數，108 年至 110 年 12 月 1 日止，計 3,036 人申請(男性 953 人占 32%、女性 2,083 人占 68%)。
- (2)另為落實性別友善職場，強化家庭支持照顧，除每年與合法經營之連鎖幼兒園簽訂異業結盟(截至 110 年 12 月 31 日止計 6 家)，由業管單位持續洽商，提供國軍人員完善、便利托兒服務外，並配合「托育公共化、完善幼兒照顧環境」政策，依「官兵托育需求、部隊集中、交通便利及適當營舍」等原則辦理場址盤整，經與教育部國教署及委託之專業團隊共同進行會勘評估，現核定設置場址計 11 縣市 31 處，約可開設 82 班，目前執行進度屬設置階段，刻正辦理法人甄選及工程開標前置作業等事宜。
- (3)隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有之挑戰，國軍為改善職場既存的性別偏見與歧視及防治性騷擾案件發生，透過所屬媒體及文宣管道，採各種多元宣

導等方式，提升官兵性別平等意識，以消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境。

3. 目標與策略

| 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) |
|--|--|-----------------------------|---|---|
| <p>(1) 建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離職者之回任或再就業機制。</p> <p>(2) 提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業。</p> | <p>(1) 提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。</p> <p>(2) 提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育(懷孕)復職率達65%。</p> <p>(3) 性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。</p> <p>(4) 提升中高齡(45-64歲)女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於1.5%。</p> | <p>營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視。</p> | <p>(1) 提供委外合作托育情形(每年由福利事業管理處與登記立案之私立托(育)兒機構合作，提供國軍人員托(育)兒優惠協議，並於國防部資訊平臺，供全體國軍人員(含其眷屬)參考運用www.gwsml.gov.tw)及配合教育部規劃「公共化教保服務設施」推動進度及成效。</p> | <p>111年： 福利事業管理處與登記立案之教保服務機構商洽合作，提供國軍人員托(育)兒優惠協議，並置於福利處網站供全軍參考運用；另行政院公共化托育政策，配合教育部規劃，由各軍司令部、憲兵、後備、國防大學、中正預校等執行單位依官兵需求、部隊集中及交通便捷等原則盤整合宜場址，預於11縣市設置非營利幼兒園或職場教保服務中心，約可招收1,200至1,500員幼生。</p> <p>112年： 福利事業管理處與登記立案之教保服務機構商洽合作，提供國軍人員托(育)兒優惠協議，並置於福利處網站供全軍參考運用；另</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>行政院公共化 托育政策，本部 原設置教保服 務設施，112學 年度就讀學童 約 1,300 至 1,600 員幼生。 113 年： 福利事業管理 處與登記立案 之教保服務機 構商洽合作，提 供國軍人員托 (育)兒優惠協 議，並置於福 利處網站供全 軍參考運用； 行政院公共化 托育政策，本 原設置教保服 務設施，廣配 合地方教育局 招生目標辦 理。</p> <p>114 年： 福利事業管理 處與登記立案 之教保服務機 構商洽合作，員 提供國軍人員 托(育)兒優惠 協議，並置於 福利處網站供 全軍參考運 用；另依行政 院公共化托育 政策，本部原 設置教保服務 設施，廣配 合地方教育局 招生目標辦 理。</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>(2)運用精神教育宣教主 題、青年日報、奮鬥月 刊、吾愛吾家雙月刊及漢 聲電臺等文宣管道逐年 增加宣導資料，促進友善 職場及消除官兵性別刻 板印象(含多元性別)。</p> | <p>111年： 辦理各項文宣 宣導，每年文宣 種類應包含性 別刻板印象去 除40則、女性 人力運用40 則、性騷擾防 治40則。 112年： 辦理各項文宣 宣導，每年文宣 種類應包含性 別刻板印象去 除45則、女性 人力運用45 則、性騷擾防 治45則。 113年： 辦理各項文宣 宣導，每年文宣 種類應包含性 別刻板印象去 除50則、女性 人力運用50 則、性騷擾防 治50則。 114年： 辦理各項文宣 宣導，每年文 宣種類應包含 性別刻板印象 去除55則、女 性人力運用55 則、性騷擾防 治55則。</p> |
|--|--|--|--|--|

負責單位：政戰局(性平宣教小組、工作環境設施小組)。

協助單位：各司令部、軍事院校、直屬機關(構)。

(三) 消除性別刻板印象、偏見與歧視

1. 重要性說明

(1)性別刻板印象是對女性或男性的特質、應擁有或應扮演角色的概化看法或先入之見。當性別刻板印象限制女性和男性發展個

人能力、追求職涯或做出生活選擇時，即是有害的偏見。無論是明顯的敵意(例如認為女性是非理性的)、或是看似溫和的(例如認為女性即照顧者)，有害的刻板印象都會使不平等持續存在，例如：將女性視為照顧者的傳統觀點意味著照顧孩子的責任通常只落在女性身上。

- (2)我國「性別平等政策綱領」揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化，推動範圍含括家庭、職場、學校、社會等實體場域、媒體以及數位/網路虛擬社群。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第5條也指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見。

2. 現況與問題

- (1)隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有的挑戰，本部依據 CEDAW 第3次國家報告結論性意見與建議第27(B)點次，應推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪；另為踐行 CEDAW 第5條，消除任務的性別定型化現象，應積極辦理性別平等意識教育訓練活動及透過所屬媒體及文宣管道實施各項宣導活動，建立官兵正確性別平等觀念，創建互助合作、尊重之性別友善工作環境。
- (2)另國軍軍事校院106年至109年女性人力招募錄取率，由109%成長至126%；畢業女學生比率，則由106學年度15.5%成長至109學年度25.4%，整體均呈現上升之趨勢，相較於以往報考軍事院校大多為男性族群之刻板印象逐漸轉變，女性報考軍事院校意願逐步提升，且軍事院校女性學生比例亦逐漸成長，未來應運用各軍事學校招生時機，融入女性相關元素之宣導內容與文宣資料，提高女性報考軍校意願。

3. 目標與策略

| 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) |
|------------|-----------------|------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| (1)消除性別刻板印 | (1)民眾之性別平等觀念提高4 | 促進文化禮俗、儀典及傳統觀念的性 | 宣導國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播性別議題內容原 | 111年： 將國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播性別議題內容原 |

| | | | | |
|--|--|-------------|---|---|
| <p>象、偏見與歧視。</p> <p>(2) 促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養)之認識與接受度。</p> | <p>%。</p> <p>(2) 有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時。</p> <p>(3) 高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%。</p> <p>(4) 民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%。</p> | <p>別平等。</p> | <p>則」，公告於政戰資訊服務網，並運用青年日報、奮鬥月刊、吾愛吾家雙月刊及漢聲電臺等文宣管道逐年增加宣導資料，並鼓勵官兵撰擬心得投書各軍種臉書專頁，活化宣教成效；另新聞媒體負責單位，每年辦理性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。</p> | <p>則」，公告於國軍內部網路(政戰資訊服務網)，供全軍辦理性平議題文宣時，自我檢視、審查使用，另辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達 250 則，其中種類應包含家務分工宣導 50 則、性別刻板印象去除 40 則、女性人力運用 40 則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理 1 場次(1-2 小時)性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。</p> <p>112 年： 辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達 260 則，其中種類應包含家務分工宣導 55 則、性別刻板印象去除 45 則、女性人力運用 45 則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理 1 場次(1-2</p> |
|--|--|-------------|---|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>小時)性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。</p> <p>113年： 辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達270則，其中種類應包含家務分工宣導60則、性別刻板印象去除50則、女性人力運用50則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理1場次(1-2小時)性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。</p> <p>114年： 辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達280則，其中種類應包含家務分工宣導65則、性別刻板印象去除55則、女性人力運用55則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理1場次(1-2</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | | 小時)性別平等意識訓練課程,提升多媒體從業人員性別平等意識。 |
| | | 依「國防部推動性別主流化訓練計畫」及人事行政總處訂頒之「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」,對國軍人員(含公務人員)、主管及辦理性別平等業務相關人員等不同業務身分者,自行或聯合其他機關辦理合適之性別主流化課程,課程內容宜納入CEDAW、性別觀點教育及各項性別主流化工具與實例運用,以提升機關人員運用性別主流化工具辦理 CEDAW 要求各項措施之能力並達到促進性別平等之效果。 | 111年: 實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達82%;另主官(管)人員參訓率每年至少達82%。 112年: 實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達83%;另主官(管)人員參訓率每年至少達83%。 113年: 實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達84%;另主官(管)人員參訓率每年至少達84%。 114年: 實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達85%;另主官(管)人員參訓率每年至少達85%。 |
| | | 運用各軍事學校招生時機,融入女性相關元素之宣導內容與文宣資料,進而提高女性報考軍校意願。 | 111年: 各軍事學校製作相關文宣時,融入女性元素,提供多元選擇,融入女性元素比率達2%(1/50*100%);另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校,分享選擇 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>戰鬥官科之心得，經驗分享場數達1場。</p> <p>112年： 各軍事學校製作相關文宣時，融入女性元素，提供多元選擇，融入女性元素比率達4% (2/50*100%)，並由女性學生返回原就讀高中職學校，進行現身說法，宣導從軍正確資訊，吸引女性學生報考意願，經驗分享校數達1校；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科之心得，經驗分享場數達2場。</p> <p>113年： 各軍事學校製作相關文宣時，融入女性元素，提供多元選擇，融入女性元素比率達6% (3/50*100%)，配合本部各項招募座談與宣傳時機，由各軍事校院女性學生實施現身說法，宣導從軍正確資訊，吸引女性學生報考意願，經驗分享達1場次；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科之心得，經驗分享場數達3場。</p> <p>114年： 本部運用年度於各媒</p> |
|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | 體投放融入女性元素之招募廣告，傳遞女性從軍正確資訊，吸引女性學生報考意願，融入女性元素比率達 8% (4/50*100%)；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科之心得，經驗分享場數達 4 場。 |
|--|--|--|--|---|

負責單位：政戰局(宣教小組)、人次室(性平教育小組)、人事室。

協辦單位：各司令部、軍事院校、直屬機關(構)。

(四) 促進健康及照顧工作之性別平等

1. 重要性說明

- (1)我國「性別平等政策綱領」提倡充權女性生育相關健康議題與自我保健，建構性別友善的生育安全與支持環境；提升健康/醫療/照顧過程中的自主性，發展不同性別者生命週期各階段的健康資訊與服務，特別關注不利處境者的需求與服務可及性；統計顯示，透過性別、種族、年齡及地區等面相的交織，發現不利處境者的健康不平等問題更為嚴重。不利處境者面對的健康風險、疾病成因及健康不平等主要來自其所處的社會條件及社會結構，例如長期處於貧窮或高壓力的職場環境容易產生營養不均、菸癮及藥物濫用問題，罹患癌症及慢性病的風險相對較高；或是心理健康議題上，除男性自殺率高於女性，憂鬱症及產後憂鬱議題越受到重視，另對多元性別者的心理健康問題較嚴重且容易被忽略。
- (2)缺乏性別意識、文化敏感度的醫事人員及醫療環境，容易提供具性別刻板印象甚至歧視不利處境者的健康醫療服務，且增加其照顧成本及負擔。例如，一般性預防篩檢、產前檢查服務品質或器材，仍未能完全切合身心障礙女性的需求；或缺乏性別敏感度的醫病溝通，可能僅考量生理性別，未能意識到社會性別，影響同志或跨性別病人的看診意願及病情診療；如缺乏對原住民族或新住民多元文化的理解，或未提供不同語言的醫療資訊，醫病關係之間則無良好的溝通，難以提供有效的照護。

2. 現況與問題

- (1) 菸害一直是健康的隱形殺手，本部配合國家政策，推展國軍菸害暨檳榔防制各項工作，自 92 年起配合法令實施菸害暨檳榔防制作業，並與衛福部國健署通盤合作，除努力營造無菸、無檳環境，更積極規劃菸害暨檳榔防制政策，致力舉辦各式宣導活動、講習，並提供戒治管道與服務，戮力為官兵創造無菸、無檳之健康優質的職場環境；透過長期「政策與環境」、「衛教與宣導」、「戒治與服務」及「監測與研究」等四個面向，積極推動菸害暨檳榔防制相關工作，歷年整體吸菸率及嚼檳榔率均已呈逐年下降趨勢。為使菸檳防制工作順利且持續推展，可透過預防保健及健康促進的觀念，從基礎紮根，致力宣導菸檳防制健康觀念，落實各項防制工作，使菸檳防制成效能持續累積，有效維護國軍官兵健康，以期達到健康軍隊之目標。
- (2) 為提升醫事人員性別敏感度，避免提供具性別刻板印象甚至歧視不利處境者的健康醫療服務，應針對醫事人員進行性別平等相關議題教育訓練，邀集專家學者實施座談並運用各項時機宣導，建立性別友善健康醫療環境；在心理健康議題上，除男性自殺率高於女性，憂鬱症議題越受到重視，另對多元性別者的心理健康問題較嚴重且容易被忽略，為維持及提升心輔人員性別平等及多元性別輔導知能，定期辦理「心輔人員在職訓練」，邀請具專業素養及實務經驗之民間專家學者，對心輔人員實施專業督導及課程講授，以增進心輔工作實務能力，協助維護官兵心理健康。

3. 目標與策略

| 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) |
|---------------|---|-----------------------------------|--|--|
| 促進不同性別者的健康平等。 | (1) 提升 13-34 歲女性規律運動比率 4 個百分點。 (2) 降低高 | (1) 運用具性別觀點及交織性之健康統計與分析，針對不利處境者了解 | (1) 本部每年透過年度體檢自填之健康行為調查參數，分析掌握志願役官兵吸菸及嚼檳等之健康 | 111 年： 針對所屬國軍官兵實施「衛教宣導」、「戒治服務」及「研究監測」等構面執行菸害暨檳榔防制工作，並建立男、 |

| | | | | |
|--|--|---------------------------------------|--|--|
| | <p>齡女性工具性日常生活活動有困難比率3個百分點。</p> <p>(3) 提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各1.5個百分點。</p> <p>(4) 身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升4個百分點。</p> | <p>其生理與心理疾病及健康不平等的社會成因，以公平分配醫療資源。</p> | <p>行為及使用人口之性別統計，同時依其自主戒菸、戒檳榔意願，提供相關戒治服務與資源；另賡續執行國軍「菸害及檳榔防制整合型計畫」，以期有效降低官兵吸菸率，並引導官兵主動參與國家二代戒菸服務政策，以促進醫療資源公平分配。</p> <p>(2) 本部每年持續針對吸菸者之主要測量變項如軍種、役別、性別、年齡、階級、教育程度等項目施行，且依有效問卷暨健康管理資訊系統等方式進行相關統計分析，並藉由各變項之所得結果，作為次年調整相關政策之參考方針。</p> | <p>女性吸菸人口性別統計，配合國家政策降低國軍吸菸率至26.09%，以提升官兵健康與強化國軍戰力。</p> <p>112年： 針對所屬國軍官兵實施「衛教宣導」、「戒治服務」及「研究監測」等構面執行菸害暨檳榔防制工作，並配合國家政策降低國軍吸菸率至26.09%，以提升官兵健康與強化國軍戰力。</p> <p>113年： 針對所屬國軍官兵實施「衛教宣導」、「戒治服務」及「研究監測」等構面執行菸害暨檳榔防制工作，並配合國家政策降低國軍吸菸率至24.29%，以提升官兵健康與強化國軍戰力。</p> <p>114年： 針對所屬國軍官兵實施「衛教宣導」、「戒治服務」及「研究監測」等構面執行菸害暨檳榔防制工作，並配合國家</p> |
|--|--|---------------------------------------|--|--|

| | | | |
|--|-------------|--|---|
| | | | 政策降低國軍吸菸率至 24.29%，以提升官兵健康與強化國軍戰力。 |
| | | 針對醫事人員進行性別平等相關議題教育訓練，提升所屬人員性別敏感度。每年所屬國軍醫院利用「線上教育訓練學習課程系統 e-learning」全體員工（醫療、護理、醫事、行政等）實施 2 小時相關性平宣教、每年辦理至少 2 次相關性別平等講習，邀集專家學者實施座談、每週院務會議時機加強宣教、每年辦理主管共識營研討。以上授課對象均為院內各級主管及各職類員工。 | <p>111 年：針對所屬醫事人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達 82%；另主管(管)人員參訓率每年至少達 82%。</p> <p>112 年：針對所屬醫事人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達 83%；另主管(管)人員參訓率每年至少達 83%。</p> <p>113 年：針對所屬醫事人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達 84%；另主管(管)人員參訓率每年至少達 84%。</p> <p>114 年：針對所屬醫事人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達 85%；另主管(管)人員參訓率每年至少達 85%。</p> |
| | (2)提升不同生命週期 | 每年邀請國內各相關領域專 | 111 年：每年至少辦理 2 場 |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | | <p>及不利處境者的生理及心理健康識能及體能健康，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境。</p> | <p>家、學者以敏感度訓練課程為主實施授課，並安排「性別議題教育」課程，以強化心輔人員(師資)性別平等知能。</p> | <p>次心理衛教育活動，內容包含心輔人員師資培育。 112年： 每年至少辦理3場心理衛教育活動，內容包含心輔人員師資培育。 113年： 每年至少辦理4場心理衛教育活動，內容包含心輔人員師資培育。 114年： 每年至少辦理5場心理衛教育活動，內容包含心輔人員師資培育。</p> |
|--|--|---|--|---|

負責單位：軍醫局(工作環境設施小組)、政戰局(宣教小組)。

協助單位：各司令部、軍事院校、直屬機關(構)。

(五) 打造具性別觀點的環境空間及科技創新

1. 重要性說明

- (1) 在都市空間與交通、生活科技研發等規劃、設計與管理上，由於傳統角色的性別分工，造成女性較少參與決策，因此，應加強從性別的觀點出發，重新檢討延襲已久的目標與標準，在科技研發方面，「性別化創新」(Gendered Innovations)是一種新興的研究方法，由 Londa Schiebinger(美國史丹佛大學性別化創新專家)於 2005 年提出，其核心意涵為「利用性別分析達到科技的創新發展」，就是在科技的研發過程中，納入生理性別(sex)與社會性別(gender)的分析視角，促成科學技術的知識革新。
- (2) 我國「性別平等政策綱領」揭示推動性別化創新，強化科學研究、科技產品研發、氣候變遷調適與減緩措施、都市空間與交通規劃設計等納入性別觀點。科學技術基本法第 14 條提及為促進科學技術之研究、發展及應用，政府應培養、輔導及獎勵女性科學技術人員，採取必要措施，改善科學技術人員之工作條件，健全科學技術研究之環境。基此，我國除應積極培育女性科學技術人員，更應透過建立相關機制來促進科技領域創新及

研發，以回應國際促進科技性別主流化趨勢及符合未來社會發展需要。

2. 現況與問題

- (1) 現有學校(教室、體育館、會議室、圖書館)、醫療院所等場域，雖已設置相關無障礙設備及設施，惟相關設施或服務提供仍未能妥善的回應不同性別(特別是不利處境者)需求，例如哺集乳室空間設計或標示未考慮男性陪同參與育兒事務、廁所設置未考量父攜女童或母攜男童、行動不便者之伴護為異性之不便，以及多元性別者之使用權益(如設置性別友善廁所)，停車場照明設備或監視器未定期更新、孕婦需要較大停車空間等，皆需透過盤點來檢視資源配置適足性，並進一步以調查或研究來蒐集不同使用者經驗，提出改善計畫/措施來完備性別友善無障礙環境。
- (2) 本部現行計 10 所軍事院校及校區(國防大學 3 校區、陸、海、空軍官校、國防醫學院、陸軍專科學校、空軍航空技術學院及中正預校)及 14 間軍醫院，其中所屬國軍醫院對於婦幼(輪椅族或嬰兒車)，提供優質就醫環境及空間，並藉由每季各醫院之醫務企劃管理室等單位實施滿意度調查，符合各級醫院評鑑之標準。國軍醫院將持續促使性別觀點之友善就醫空間更為完臻，後續針對性別友善空間(廁所、哺集乳室、停車空間等)將實施整體調查盤點，俾利改善；另依本部 105 年訂頒「國軍哺集乳室設置管理原則」，現於各軍事校院均設有哺(集)乳室，將持續優化該空間設施以便利使用者，考量現行各軍事校院對於停車空間及廁所等性別友善空間之規劃較為缺乏，後續將配合整體調查盤點相關數量並加以改善，營造性別友善環境。
- (3) 性別化創新應用不足
由於 STEM(科學、科技、工程、數學、醫學)領域女性參與比例過低，多以傳統的思維和運作典範，傾向於供給、技術面的研發，而缺乏對使用者的不同經驗與需求的瞭解，致許多研究及研發無法從性別的觀點提出創新改革方案。例如新藥物開發如未考量不同性別者的影響，致產生某一性別健康危害，同時對人類健康產生重大的威脅；我國在推動將性別觀點納入科技研發方面，科技部於 2014 年引進性別化創新方法，建立中文版翻譯網站，作為國內學者及業者推動科技產業研發的重要創意

來源，並委託學術團隊辦理工作坊。在機制部分，雖然中長程個案計畫及「性別與科技研究計畫」已規定辦理性別影響評估，以及向科技部申請補助的專題研究涉及臨床試驗者亦規範需進行性別分析，惟其餘研究計畫，尤其是以人為研究主體醫學研究，以及各年度綱要計畫亟需建立相關機制來引導納入性別觀點。因此，為促進性別化創新應用，仍需相關部會推廣並透過機制建立落實應用於政府各項研發，例如發展性別化創新操作手冊並辦理相關推廣活動，並引導相關部會建立制度，將性別觀點導入自辦或補助科學研究或研發，以確保落實性別化創新應用，達成修正知識的目的。

3. 目標與策略

| 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) |
|-----------------------------|---|---|---|--|
| (1) 打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境。 | 各機關場館性別友善空間改善比率達30%。 公式： 已改善/待改善場館(針對策略一盤點待改善場館)。 | (1) 依相關規範盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性。 | 針對10所軍事院校及校區(國防大學3校區、陸、海、空軍官校、國防醫學院、陸軍專科學校、空軍航空技術學院及中正預校)及14間軍醫院性別友善空間(廁所、哺集乳室、停車空間等)實施整體調查盤點，加以改善。 | 111年： 盤點軍事院校及醫療院所性別友善空間之數量，軍事院校部分由各司令部督管所屬軍事校院，將改善規劃納入單位性別平等專案小組及性別平等教育委員會定期會議中研議；另醫療院所部分，配合國民健康署政策推展落實要求設置哺集乳室，並透過衛生福利部醫事司醫院評鑑落實每年不定時及即時 |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>追蹤訪視，瞭解友善空間(廁所、哺集乳室、停車空間等)是否符合使用需求。</p> <p>112年： 至少檢視研議改善3所軍事院校、4間軍醫院性別友善空間，改善進度29%(已改善7/待改善17)。</p> <p>113年： 至少檢視研議改善3所軍事院校、5間軍醫院性別友善空間，改善進度62%(已改善15/待改善9)。</p> <p>114年： 至少檢視研議改善4所軍事院校、5間軍醫院性別友善空間，改善進度100%(已改善24/待改善0)。</p> |
| | | (2)針對業管的場域進行量化或質化調查，回應不同性別者(尤其是身心障礙者、高齡及 | 結合軍事院校(10所)、軍醫院(14間)相關評鑑，針對性別友善空間改善情形及建議，納入相關問卷調查實施。 | <p>111年： 針對待改善性別友善空間實施清查、盤點，並研擬滿意度問卷。</p> <p>112年： 針對前年已改善空間實施滿意度調查，滿意度達80</p> |

| | | | | |
|-----------|----------|--------------------------------------|---|--|
| | | 多元性別者)的需求與滿意度,並顧及不同性別者參與育兒及照顧之空間友善性。 | | %。 113年： 針對前年已改善空間實施滿意度調查,滿意度達80%。 114年： 針對前年已改善空間實施滿意度調查,滿意度達80%。 |
| | | (3)研提改善計畫、訂修法令或行政措施。 | 配合軍事院校、軍醫院性別友善空間改善情形問卷調查建議結果,滾動式修正相關規畫及措施,並納入後續年度狀況改善之憑據。 | 111年： 依實際盤點狀況及調查結果,分年規劃改善計畫或行政措施。 112年： 依實際盤點狀況及調查結果,分年規劃改善計畫或行政措施。 113年： 依實際盤點狀況及調查結果,分年規劃改善計畫或行政措施。 114年： 依實際盤點狀況及調查結果,分年規劃改善計畫或行政措施。 |
| (2)促進科學研究 | 完成操作指引/手 | (1)發展性別化創新操 | (1)發展醫學領域性別化創新操作手 | 113年： 發展醫學領域性 |

| | | | | |
|--------------|---------|---------------------------------------|----------------------------------|---|
| 及技術研發之性別化創新。 | 冊及機制建立。 | 作指引/操作手冊。 (2)完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。 | 冊。 (2)研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。 | 別化創新操作手冊。 114年： 完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。 |
|--------------|---------|---------------------------------------|----------------------------------|---|

負責單位：軍醫局(工作環境設施小組)、人次室(性平教育小組)

協辦單位：各司令部及各軍事院校

二、部會層級議題

(一) 持續精進部隊性騷擾防處理能力

1. 重要性

隨著時代變遷及社會環境改變，保障人民免受性別暴力，係性別平等政策綱領人身安全與司法篇之重點。在重視軍紀的軍隊，性騷擾及性侵害案件出現，除斲傷民眾對國家軍隊形象之觀感，更影響軍隊管理。

2. 現況與問題

分析本部 109 年至 110 年肇生性騷擾案件，以「性別工作平等法」申訴案件較多、「性騷擾防治法」案件次之，如何透過性別主流化教育、性別平等生活座談及軍法紀巡迴宣教等方式，消除職場性騷擾並積極營造性別友善工作環境，為性別平權需努力之議題。國軍組織結構性別比例較其他部會不同，服從命令式的工作環境，長官如果能建立正確性別平等意識、去除性別刻板印象，自然能夠提高整體性騷擾事件防處能力，顯見高階人員接受性騷擾教育之重要性。未來本部亦應持續精進部隊性騷擾防處理能力，加強相關案件調查、處理人員專業知能，並研析實際發生案例，適時滾動修訂「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」，持恆宣導本部及各軍司令(指揮)部性騷擾申訴專線、1985 諮詢服務專線及各級主官(管)及監察業務部門均可受理類案件，暢通反映管道，完善處理流程，以維官兵權益。

3. 性別目標與策略

| 目標 | 績效指標 (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 |
|--|--|--|---|
| <p>精進部隊性騷擾防處理能力、提升案件調查處理人員專業知能並落實相關防治宣導工作。</p> | <p>111年： (1) 研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修。 (2) 各級性別平等生活座談人員參訓率至少達80%。 (3) 性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓人數需達100人。 (4) 監察幹部專精班至少排定「性別平等法規簡介」及「性騷擾處理實務」等課程8小時。 (5) 配合辦理「國軍軍法紀巡迴宣教」場次達15場次。 (6) 各軍司令部(指揮)部每年至少辦理1場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習，其中上校階以上幹部參訓參訓率需達50%。 112年： (1) 研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修。 (2) 各級性別平等生活座談人員參訓率至少達85%。 (3) 性騷擾及性侵害處理人員調</p> | <p>(1) 落實性騷擾防治工作，創建友善性別工作環境。 (2) 減少性騷擾事件肇生。</p> | <p>(1) 配合實務作業，定期檢視並滾動式修正修訂「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」、「國軍人際關係行為規範」、「國軍內部管理工作教範」等3項規定，並策頒「性騷擾及性侵害處理人員調查培訓要點」。 (2) 落實連級每2週、營級每月、旅級每季、軍團每半年實施性別平等生活座談；旅級以上單位可邀請相關學者專家實施性別平等生活座談暨專題演講，以強化單位官兵性別平權意識，創造友善工作環境。 (3) 每年辦理「性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班」初階班6班次、進階班2班次，以提升案件防處與調查能力，建立人才資料庫管理，應隨時更新，以利後續運用。 (4) 每年於監察幹部專精班排定性別平等及性騷擾防處相關課程，除建立監察幹部正確性別平等意識，並提升性騷擾防處能力；另視前年度性騷擾案件數，優先拍攝性別平等議題軍紀單元劇，強化官兵正確性平觀</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>查培訓班參訓人數需達 150 人。</p> <p>(4) 監察幹部專精班至少排定「性別平等法規簡介」及「性騷擾處理實務」等課程 8 小時。</p> <p>(5) 配合辦理「國軍軍法紀巡迴宣教」場次達 20 場次。</p> <p>(6) 各軍司令(指揮)部每年至少辦理 1 場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習,其中上校階以上幹部參訓參訓率需達 55%。</p> <p>113 年:</p> <p>(1) 研析實際發生案例,適時滾動性騷擾相關法規研修。</p> <p>(2) 各級性別平等生活座談人員參訓率至少達 90%。</p> <p>(3) 性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓人數需達 200 人。</p> <p>(4) 監察幹部專精班至少排定「性別平等法規簡介」及「性騷擾處理實務」等課程 8 小時。</p> <p>(5) 配合辦理「國軍軍法紀巡迴宣教」場次達 25 場次。</p> <p>(6) 各軍司令(指揮)部每年至少</p> | <p>念。</p> <p>(5) 每年配合「國軍 110 年度軍法紀巡迴宣教」分赴北、中、南、東、金門、馬祖及澎湖等地區,置重點於「面對性別議題(含性騷擾、性侵害)如何自助與助人」、「強化性別分際專案法治教育」、「落實內部管理與性騷擾防治」等課程實施授課,與會人員為聯兵旅級(含比照)以上單位業務承參及士官督導長等幹部等,完成培訓師資,續由各級師資種能所屬輻射擴展教育成效,建立全體官兵正確人際相處等法紀觀念。</p> <p>(6) 各軍司令(指揮)部每年至少辦理 1 場次「國軍人員提升性騷擾防治觀念講習」(含上校階以上幹部),另針對提升軍事院校性騷擾防治教育部分,由國防大學針對指參、戰院等班次及陸、海、空軍官校士官長正規班部分辦理相關講習,以有效提升性騷擾防治觀念。</p> |
|--|---|--|

辦理 1 場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習，其中上校階以上幹部參訓參訓率需達 60%。

114 年：

- (1) 研析實際發生案例，適時滾動性騷擾相關法規研修。
- (2) 各級性別平等生活座談人員參訓率至少達 95%。
- (3) 性騷擾及性侵害處理人員調查培訓班參訓人數需達 230 人。
- (4) 監察幹部專精班至少排定「性別平等法規簡介」及「性騷擾處理實務」等課程 8 小時。
- (5) 配合辦理「國軍軍法紀巡迴宣教」場次達 30 場次。
- (6) 各軍司令部(指揮)部每年至少辦理 1 場次國軍人員提升性騷擾防治觀念講習，其中上校階以上幹部參訓參訓率需達 70%。

負責單位：人次室(營規管理小組)、總督察長室(人身安全小組)

協助單位：各司令部、軍事院校、直屬機關(構)。

(二)提升性別平等法治觀念

1. 重要性說明

我國為推動性別平等工作，訂頒「性別工作平等法」、「性別平等教育法」、「性騷擾防治法」等性別暴力防治相關法令，另 108 年頒布「大法官釋字第 748 號施行法」，本部涉及相關權利、義務、福利之法令(如結婚補助、婚假、育嬰留職停薪申請等)，亦均依法行政，比照辦理。為使部隊均能「依法行政」，參照性別平等政策綱領「教育、文化及媒體篇」，各單位應推展及落實各場域的性別平等教育，鼓勵師資培育、教材與教法研發，提升全民性別平等意識；另在「人身安全與司法篇」部分，應加強生活空間性別暴力防治，重視新興數位/網路性別暴力，建構性別友善與安全的職場、校園、公共、家庭等生活空間及數位/網路環境。

2. 現況與問題

國軍各單位依本部令頒《國軍法治教育實施要點》規定，以營區為原則，採「適時、適員、適地」之方式實施法治教育，教育內容包含涉及性別平等相關法令(如性騷擾、性侵害防治及性別平權觀念宣導)，經常教育及部分新兵教育由單位主官(管)或副主官擔任教官，餘法治教育課程均由法制官實施授課，故應加強渠等人員師資培訓工作，提升教學品質；另上開宣教模式較偏向傳統式、教條式宣教，如何能引起官兵共鳴及提升電子化宣導成效，可作為未來設計相關課程內容參考。

3. 性別目標與策略

| 目標 | 績效指標 (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 |
|------------|--|--|--|
| 提升性別平等法治觀點 | 111 年： (1)針對 <u>南北法律服務中心</u> 辦理性別平等法治課程，參訓率至少 80%，以強化法治教育內有關性別平等概念。 (2)為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及 <u>性平法治議題</u> 每年至少 3 則，轉知全軍做為強化國軍人員性別平等法治觀念之 | 1. 提升性別平等法治課程授課之師資培訓。 2. 研發「性別平等」法治教育教材(含數位教材)。 | (1)為落實性別平等法治教育師資培訓作為，由 <u>南北法律服務中心</u> 辦理 <u>性別平等法治講座</u> ，每年至少 1 次(含後續補課)，逐年提升擔任法治教育等各專業領域中有關性別平等法治課程授課之師資培訓率。 (2)為提升國軍性別平 |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>宣導。</p> <p>112 年：</p> <p>(1) 針對南北法律服務中心辦理性別平等法治課程，參訓率至少 81%，以強化法治教育內有關性別平等概念。</p> <p>(2) 為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及性平法治議題每年至少 4 則，轉知全軍做為強化國軍人員性別平等法治觀念之宣導。</p> <p>113 年：</p> <p>(1) 針對南北法律服務中心辦理性別平等法治課程，參訓率至少 82%，以強化法治教育內有關性別平等概念。</p> <p>(2) 為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及性平法治議題每年至少 5 則，轉知全軍做為強化國軍人員性別平等法治觀念之宣導。</p> <p>114 年：</p> <p>(1) 針對南北法律服務中心辦理性別平等法治課程，參訓率至少 83%，以強化法治教育內有關性別平等概念。</p> <p>(2) 為提升國軍性別平等法治觀念，於法治教材中涉及性平法治議題每年至少 6 則，轉知全軍做為強化國軍人員性別平等法治觀念之宣導。</p> | | <p>等法治觀念，將性平法令、CEDAW 公約、人權兩公約(涉及性平部分)、援引 CEDAW 公約之法院判決、新興數位/網路性別暴力等性平法治議題納入相關教材，作為宣教參考資料，並轉知全軍，強化國軍人員性別平等法治觀念。</p> |
|--|---|--|--|

負責單位：法律司(人身安全小組)

協助單位：各司令部、軍事院校、直屬機關(構)。

(三)落實性別統計指標

1. 重要性說明。

政府機關推動「性別平等」工作，需以「性別統計」操作為基礎，進而實施分析、歸納、總結，最終落實政府機關「性別平等」工作之推動。

2. 現況與問題

- (1)依統計法本部每年按期編製「統計年報」，蒐編「性別統計」報表計有「軍事院校開設與性別平等教育議題課程統計」等13項，報表內容涵蓋本部性別預算之編列及執行情形、揭示性別平等議題所製作宣導品之類型及數量統計，以及各軍事院校開設有關於性別議題課程之課程數、時數、修課人數等資料，藉以瞭解本部對於性別主流化工作之推展及性別意識培力執行之情形，並提供相關權責單位就志願士兵招募、軍事院校學生性別統計及性平教育課程之決策參考運用。同時經各業管單位審定報表後，定期於國防部全球資訊網性別統計指標公告專區辦理資料發布。
- (2)本部現有性別統計表多以單一變項統計呈現，經盤點本部現有表件，針對涉及與人相關之表件，應強化其性別與其他變項之交叉分析統計數據，廣納報表複分類選項，以瞭解不同性別之需求、受益或處境情形，作為施政參考及決策支援。

3. 性別目標與策略

| 目標 | 績效指標 (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 |
|------------|---|---|---|
| 廣性納別計指複類項。 | <p>111年： 1. 清點現有各類別複項，並與單位策進 2. 增列至少2件統計分類，總達成率為25%。</p> <p>112年：</p> | 配合統計年報編報及統計資料發布作業時機，鼓勵性別統計表業管單位新增報表或性別分類欄位。 | <p>(1)協調各工作小組篩選、整編可增列複分類之統計表，透過年度「統計年報」蒐編作業時另頒各單位辦理，並續按統計資料發布週期，公布、更新機關性別統計專屬網頁資料，供各界參考運用。</p> <p>(2)提升性別統計指標</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>1. 加強執行及方位列類回 提供，讓各單位增列複分表 視別統計。計增列性別複分率 報累少計類，總達50%。</p> <p>113年： 1. 請各單位回況 饋建議，並改善 修正。計增列性別複分率 向累少計類，總達75%。</p> <p>114年： 1. 檢視表執行 體報狀況。計增列性別複分率 狀累少計類，總達100%。</p> | | <p>增列複分類比列，預計於 114 年目標累計增列統計指標複分類 8 件。</p> |
|--|--|--|--|

負責單位：主計局(預算審核小組)。

協助單位：各單位。

(四) 賡續辦理性別平等輔導考核作業

1. 重要性說明

行政院為引導、協助各部會於擬訂政策、計畫及措施時能融入性別觀點，主動創新推展性別平等措施、推動性別主流化、落實性別平等政策綱領及 CEDAW，積極消除性別歧視，促進性別平等，自 104 年起，每 2 年赴各部會實施「性別平等業務輔導考核」，本部為深入瞭解及驗證各單位推動性別平等工作執行情形，從中發掘潛在問題，提出改進建議。配合行政院對本部實施「性別平等業務輔導考核」時機前，由性別平等專案小組各分工小組採聯合編組方式，每 2 年針對各單位推動性別平等工作情形，以書面查證、

實地輔訪及座談等方式，分赴各有關單位實地訪查，另針對輔訪期間曾肇生重大違反性別平等事件單位，邀請本部性別平等專案小組委員陪同，赴單位針對領導幹部實施座談及問卷調查，俾利精進各單位性騷擾防處能力。

2. 現況與問題

性別平等工作並非單一業務，現行本部各單位性別平等業務承辦人多為兼辦，流動性大，經常異動，導致產生各項性別平等工作經驗無法傳承，性別平等觀念需重新建立，持續透過每 2 年輔導考核，協助部隊法令、經驗傳承、各項性平資料整備，相關資料建立。

3. 性別目標與策略

| 目標 | 績效指標 (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 |
|----------------|---|-----------------------|--|
| 定期辦理性別平等輔導考核作業 | <p>(1)112 年納編各性平分工小組承辦人，聯合赴部隊實施輔導考核各 1 次並針對輔考期間肇生違反重大性別平等案件單位，邀請專家學者赴單位針對領導幹部講習並實施問卷調查。</p> <p>(2)114 年納編各性平分工小組承辦人，聯合赴部隊實施輔導考核各 1 次並針對輔考期間肇生違反重大性別</p> | 落實性騷擾防治工作，創建友善性別工作環境。 | <p>(1)配合行政院對本部實施「性別平等業務輔導考核」時機，由本部性別平等專案小組各分工小組採聯合編組方式，每 2 年針對各單位推動性別平等工作情形，以書面查證、業務簡報及實地輔訪等方式，結合行政院蒞部考核項目及本部推動性別主流化執行計畫、性別平等政策綱領之工作重點，分赴各有關單位實地訪查，積極發掘並有效改進潛在缺失。</p> <p>(2)另針對輔考期間肇生重大違反性別平等事件單位，邀請本部性別平等專案小組委員赴單位實施座談及問卷調查，俾利精進各單位性騷擾防處能力。</p> |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>平等案件單位，邀請專家學者赴單位針對領導幹部講習並實施問卷調查。</p> | | |
|--|---|--|--|

負責單位：資源司(綜合小組)

協辦單位：各單位

(五)增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會

1. 重要性說明

軍隊一直以來是以男性占多數，屬較陽剛封閉之工作職場，存在許多傳統性別刻板印象，近年隨著社會人力結構變化及募兵制推行，女性投身軍旅人數逐年增長，過去立法院及監察院曾就軍中女性升遷天花板現象、或 CEDAW 所重視職業隔離之議題等，對國軍女性升遷派職、未來發展等均有不同建議，面對軍人職業特殊性，要在維持一定戰力水準下，打破性別迷思，去除性別刻板印象，增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會，是一項挑戰課題。

2. 現況與問題

國軍自 80 年起擴大招收女性專業軍士官並於 95 年開始招募女性士兵及儲備士官。本部為健全女性人力運用之任職、升遷制度，自 108 年起針對軍職人員調派、交流及升遷等各項制度及作業規定進行全面清點及修訂，完善國軍軍官學經歷管理作業規定等 15 個經管規定；另國軍現有女性人力計 2 萬餘員，為使其具備調占上階資格，需強化女性軍官、士官學、經歷管理，各單位除清查建立女性現有人員學歷、經歷、體能等項目外，並應持續提升女性軍官、士官調占領導職務人數，增加女性人力經管歷練、以促進升遷發展機會

3. 性別目標與策略

| 目標 | 績效指標 (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 |
|---------------------|--|--|---|
| 增加女性人力經管歷練、促進升遷發展機會 | (1)111 年各單位繕造建立女性軍官、士官現員名冊，並詳列學歷、經歷及體能等項目。 (2)112 年各單位女性軍官、士官派任領導職務，人數較前一年提高3%。 (3)113 年各單位女性軍官、士官派任領導職務，人數較前一年提高提高3%。 (4)114 年各單位女性軍官、士官派任領導職務，人數較前一年提高提高4%。 | 全面檢視、研討及修正各項法規及作業規定，以健全任職、升遷等人事制度繕造女性人員現員名冊，並詳列學歷、經歷及體能等項目，並於逐年年提升領導職務人數 | 以檢視、研討及修正三步驟健全人事制度，以達實質性別平等，具體做法詳述如次： (1)彙整各單位所業管有關軍職人員調派、交流及升遷等各項制度及作業規定。 (2)各單位完成期程規劃，並依期程檢視法規內容，是否有納入不同性別角度觀點。 (3)研修相關作業規定，並視需要納入「性別平等專案小組」會議討論，另本小組配合資規司實施「性別平等業務輔導考核」時機，以書面查證、業務簡報及實地輔訪等方式，分赴各有關單位實地訪查。 |

負責單位：人次室(女性人力運用小組)

協辦單位：各單位

貳、考核及獎勵

- 一、各單位對於執行本實施計畫著有績效人員，從優獎勵。
- 二、為鼓勵各單位積極推動性別主流化工作，由綜合小組於每年依各單位執行成果，專案檢討獎勵推動性別主流化績效優良之單位及有功人員。
- 三、為督導各單位加強落實本實施計畫，本部性別平等專案小組得辦理實地考核。

參、一般注意事項

- 一、各性平分工作小組依本計畫分配事項，蒐集彙整各單位資料，各單位繳交情形及彙整成果納入本部性別平等業務輔導考核項目評鑑。
- 二、計畫執行事項如涉及各司令部，請將執行成果定期納入每 4 個月召開之司令部層級性平會議提報(原則上請於 2、6、10 月召開)。
- 三、計畫分配之關鍵績效指標，屬院層級、部會層級列管議題，由負責單位定期於每年 7 月 5 日及 11 月 5 日，依附表 1 格式，分別提供 1-6 月、1-10 月辦理情形，綜合小組(資源司)彙整後於每年 7、11 月提報性別平等專案小組審查，通過後送行政院性別平等處彙整。
- 四、年度本部性別平等成果報告，由相關負責單位(含性平各分工小組)於每年 1 月 10 日前，依附表 2 格式提供 1-12 月關鍵績效指標執行情形及其他成果(含年度性別平等政策綱領執行情形)，綜合小組(資源司)彙整後於每年 3 月底前提報性別平等專案小組審查，通過後送行政院性別平等處複審，並將年度成果公布於國防部全球資訊網站。

附表 1

國防部性別平等推動計畫(111 至 114 年)院(部會)層級列管議題格式

辦理情形資料區間：○年○月至○月

負責單位：○○○

| 議題 名稱 | 策略(A) | 具體做法(B) | 績效指標(C) | 辦理情形(D) |
|----------|-------|---------|---------|---------|
| | | | | |

附表 2

○○○（部會名稱）○○○年度性別平等成果報告格式

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題(非屬主協辦機關者免列)

(一) 性別議題 1

| 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) | 年度成果 |
|----|---------------------|----|------|-------------------|--------------------------|
| | | | | | 請對應具體做法、年度績效指標及目標值，填報成果。 |

檢討策進：

- (1) 請填列本議題之○年度績效指標/關鍵績效指標項數共____項、達成項數____項、未達成項數____項。
- (2) 請針對未達成績效指標填寫檢討策進，註明該項「績效指標」/「關鍵績效指標」，再說明相關內容；另如因疫情影響，取消或變更原訂工作項目情形(如逕予取消、延至下半年或其他替代方案等做法)，導致無法達成○年度績效指標，請敘明，將由本處依個案認定是否免列入績效指標數。
- (3) 如已達到本議題全數績效指標，請填列「本項議題之績效指標均已完成」。

(二) 性別議題 2

| 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) | 年度成果 |
|----|---------------------|----|------|-------------------|------|
| | | | | | |

檢討策進：內容同上

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1

| 性別目標 | 績效指標 (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 | 年度成果 |
|------|-------------------|----|------|------|
| | | | | |

檢討策進：內容同上

(二) 性別議題 2

| 性別目標 | 績效指標 (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 | 年度成果 |
|------|-------------------|----|------|------|
| | | | | |

檢討策進：內容同上

貳、其他年度重要成果

- 一、性平專責機構(如附表 3)。
- 二、育嬰留職停薪辦理情形。
- 三、性別影響評估成效(如附表 4、5)。
- 四、哺集乳室設置執行情形。
- 五、軍事院校研發各專業領域之性別平等相關課程教材辦理情形。
- 六、婚前講習活動。
- 七、性平議題(含性騷擾)師資培訓情形。
- 八、公務人員女性人力增長情形(人事室)。
- 九、其他辦理性別平等相關活動(各單位)。

附表 3

○年各軍司令部召開「性別平等工作小組」運作執行情形：

| 單位 | 會議日期 | | 外聘委員出席情形 | 會議研討重點摘述 |
|-------|------|--|----------|----------|
| ○○司令部 | 第○次 | | | |
| | 第○次 | | | |
| | 第○次 | | | |

附表 4

○年度本部中長程個案計畫案(含軍事投資建案計畫作業報行政院核定)

，辦理計畫性別影響評估案件，摘述如下：

| 單位 | 計畫案資訊 | | | 性別影響評估執行情形 | | | | | |
|----|-------|----|--------|------------|------|--------------|------|----------|-------------|
| | 項次 | 名稱 | 計畫執行期程 | 審查委員單位姓名 | 評估日期 | 性別主流化人才資料庫人才 | 審查意見 | 單位參採改進情形 | 報院日期及簡述執行進度 |
| | | | | | | | | | |

附表 5

○年實施性別影響評估法案推動情形成果表：

| 單位 | 項次 | 法律案名稱 | 性別影響評估執行情形 | | | | | |
|----|----|-------|------------|------|--------------|------|----------|-------------|
| | | | 審查委員單位姓名 | 評估日期 | 性別主流化人才資料庫人才 | 審查意見 | 單位參採改進情形 | 報院日期及簡述執行進度 |
| | | | | | | | | |