

111 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務
輔導獎勵計畫委員建議事項

新竹市政府

(一)簡秀蓮委員【一、基本項目(二)性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效；四、提升女性公共參與情形；五、推動及落實性別平等情形】：

1、優點

- (1) 提升女性公共參與方面，所屬一、二級機關女性簡任非主管及女性主管比例均達三分之一。另委員會任一性別比例達三分之一者(60 個)占委員會總個數(83 個)之比率為 72.29%，績效表現優良。
- (2) 將企業工會「理、監事任一性別比例達三分之一以上」及「推動性別平等措施」列為工會會務評鑑項目。110 年工會女性擔任理監事總和人數及比率(37.41%)均較 109 年(36.61%)成長 0.8%。
- (3) 為鼓勵事業單位設置哺(集)乳室、興辦托兒設施或托兒措施，市府訂定優於現行法令(100 人以上需設置)之鼓勵措施，即對僱用員工九十九人以下(未滿 100 人)之企業優先補助。以建立性別友善環境，值得嘉許。

2、缺點

- (1) 109~110 年婦女福利與權益施政計畫為跨局處計畫，該計畫係依據 106 年新竹市婦女生活狀況及福利需求調查，所做的數據分析，迄今已 5 年，其需求分析已不符今日現況。又該計畫未訂有關鍵績效指標(KPI)、獎勵措施及敘明經費來源。另定期修正檢討部分，未檢附相關佐證資料，亦未參考新修正之性別政策綱領(110.05.19)做滾動式修正，與納入不同性別者之需求及不利處境者之權益促進。
- (2) 雖訂有「公共建築物無障礙環境分類、分期、分區改善執行計畫」依建築技術規則列無障礙設施改善期程，惟未臚列改善項目及內容，也

未盤點相關設施 (例如集哺乳室、尿布台、急救鈴、照明設備、性別友善廁所等)。建議可訂定公共建築物性別友善設施自主檢核機制，並分年、分期全面檢視，以落實性別友善環境。

- (3) 農、漁會任一性別比例達三分之一情形，檢視評核資料，農會 109 年僅女性 1 人擔任監事，110 年理監事均無女性。漁會 109~110 年理監事均未有女性擔任，實有待積極推動與輔導。

3、整體意見

- (1) 貴市整體表現已較去(109)年進步。惟部分繳交評核之措施或推廣活動之資料與性平政策較無直接關聯，(例如稅務宣導活動、技藝競賽獲金手獎等)或與去除性別刻板印象之評核指標(聚焦在政策措施非活動面)關聯性較為薄弱，建議可以不用放入查核範圍。另部分評核指標之佐證資料尚不完整，執行成效有文字敘述(例如整合婦女職訓及就業資訊等)，卻未附佐證資料。

- (2) 貴市每年訂定相同的「婦女福利與權益施政計畫」為跨局處性別平等計畫，建議改訂定中程計畫以延續該計畫之執行成效，並運作六大分工小組分別推動不同之性別議題，以呈現跨局處計畫合作績效。

(二)陳月娥委員【一、基本項目(三)性別主流化計畫制定及執行成效；二、性別主流化實施情形】：

1、優點

- (1) 性別平等會成員涵蓋不利處境身分者，可擴大參與廣度。
- (2) 性別主流化訓練課程參與度佳，一般公務人員、性平業務相關人員、主管人員或政務人員參訓率均在指標以上；課程內容亦就對象不同進行差異化設計，亦有自製宣傳教材，且訓練成效評估的課前與課後測驗，均確實辦理。

- (3) 已確實配合性別平等工作推動編列性別預算並提報性平會議決，值得肯定。
- (4) 辦理性別影響評估的局處涵蓋率高達 117%(遠高於指標的 60%)，對從性別觀點檢視現行法律及各項施政計畫的性別影響力，有實質助益。
- (5) 部分機關或單位辦理性別統計分析結果實際反映於政策措施上(例如依據消防人力性別分配規劃廳舍空間配置、增列農會女性選用幹部比例的評鑑項目等)，對落實改善性別落差有實質效益。

2、缺點

- (1) 性別主流化實施計畫完整度明顯不足，以三年為一期程，缺漏「每年度預期效益及目標值」及「獎勵及考核」等項；且未提出 109 年執行成果報告。
- (2) 性別平等委員會議 2 年僅召開 3 次會議，召集人均未親自主持，且內部委員親自出席率偏低，僅占 36-50%，與指標 70%以上相去甚遠。
- (3) 每年度辦理的性別影響評估計畫類案件高達 21 件，均在同一天聘請單一位外部專家進行會議審查，品質堪慮；部分評估內容未確實回應性別議題且未進行性別統計分析；已參採學者專家意見修正原計畫或法律，抑或未參採意見理由及進一步提出的替代方案亦未明述；又，未依據性別影響評估結果重新檢視性別預算的編列或調整。
- (4) 一級單位或機關每年新增一項性別統計分析的機關涵蓋率僅達 52.4%(未達指標 60%)，且性別分析的品質有待提升，後續結論與建議內容亦未反映在更新推動的政策或計畫內容上。

3、整體意見

- (1) 性別主流化實施計畫期程建議配合本案評鑑期程以兩年為準，以利成果彙整及資料準備；應增列「每年度預期效益及目標值」及「獎勵及考核」等項；且年度執行成果報告亦應提送性平會，由大會議決列管執行成果與進度，並就未達預期效益或考核欠佳細項進行檢討，再就缺失內容透過集思廣益，共同研議未來策進作為並納入新年度的計畫中。
- (2) 一年兩次性平會議應確實召開並提高內部委員出席率，建議在年度初始建立性平會議行事曆，預訂內部委員行程，會議召開前提醒及籲請秘書人員確認主管行程。
- (3) 除維持現行辦理性別影響評估的數量外，應大力提升評估品質，宜依據法律或計畫類屬性聘請具備該項專長的外部專家學者逐一進行較長時間的審查；以評估表中所指，「看見」本法律或計畫的性別議題，分別從計畫研擬者、服務提供者及服務對象(受益者)三個面向進行性別落差的統計分析，並就外部學者專家意見參採進行回饋，反映在原案的修正內容，若未能參採亦應詳述理由及進一步提出的替代方案；另，應依據性別影響評估結果重新檢視性別預算係增列抑或調整也應立即辦理。建議各局處辦理的評估作業由縣府行政處擔任專責單位進行有效控管，以提升性別影響評估品質。
- (4) 有效提高一級單位或機關每年新增一項性別統計分析的機關涵蓋率；性別分析品質的深化應再加強，可從性別分配的差異及其潛在原因著手，再從原因尋求對策，最終反映在政策、計畫或措施的調整或修正上。

(三)施逸翔委員【三、CEDAW 辦理情形；六、CEDAW 及其他性別平等宣導】：

整體意見

- (1) 新竹市政府的「CEDAW 教育訓練」，在課程數量與內容，都已達到一定的品質，尤其已經看到有結合生活面向（如韓劇內容）來推展 CEDAW 的課程與消除歧視，期待未來新竹市政府可以持續推進，並比 109 年和 110 年的 CEDAW 進階課程更加深入。
- (2) 在各局處 CEDAW 自製教材的部份，建議可以參考其他地方政府的作法，比如新北市政府、桃園市政府、以及台中市政府的作法，可以透過工作坊的方式，以及獎勵的方式，讓各局處的教案內容可以以多元的形式來呈現，且真的產出可以實際操作的內容。自製教材的形式不見得都是文字形式，可以多嘗試不同的形式，比如簡報、特色影片、微電影、動畫、Podcast、桌遊等等互動性更強的形式。
- (3) 在落實 CEDAW 的結論性意見的部分，或許不是只有新竹市政府的問題，可能每個地方政府都是這樣處理這項指標的，也就是先看這兩年進行哪些業務，再去連連看跟哪些結論性意見有關，當然這樣也不是不行，不過仍然鼓勵可以在詳細了解國家報告審查的內容與結論性意見之後，尤其是國際審查委員、聯合國與 CEDAW 委員會如此重視處境不利的女性以及女性的交織身份，然後再根據這樣的理解來擬定落實結論性意見的政策措施，就會更到位，否則就會發生措施連錯點次的狀況（比如錯把網路性暴力的宣導連到消除性別刻板印象的點次）。具體來說，如果要回應到 CEDAW 第 3 次國家報告的第 28、29 點有關女性基於性別的暴力，就必須要處理到仇恨言論、對於加害者的究責、如何保護受害者、以及相關的統計資料。以及如果要回應到 CEDAW 第 3 次國家報告的第 26、27 點有關消除性別刻板印象的點次，就必須要處理到處境不利女性的交織性、以及具體的性別刻板印象是什麼，然後採取有策略的消除歧視的作法，光是宣導或者展覽當然相關，但恐怕不夠深入具體回應國際審查委員所給的這些結論性意見與建議。

- (4) 新竹市很努力進行了非常多的 CEDAW 與其他類的宣導，但在資料整理與佐證資料的部份仍有許多不足，建議在下次實地訪評時可以改善。

(四)行政院性別平等處

1、性別主流化執行情形：

- (1) 針對不同職級人員有設計不同性別主流化課程，建議課程除講授模式以外，可採多元方式辦理如工作坊、讀書會等，使參與者更易吸收課程內容。
- (2) 為協助地方政府發展性別主流化，本處於 110 年完成各地方政府性別主流化發展評估作業，並寄送個別縣市評估報告(體檢表)，建議可依據本次考核結果以及前述評估報告，參考本處撰擬「各縣市政府推動性別主流化參考手冊」檢討精進各項性別主流化工具制度，定期運用體檢表自我檢視進展情形。(相關簡報內容及參考手冊請參閱本院性平會網站-地方性平專區)。
- (3) 性別預算目的係為確保推動各項性別平等工作所需經費，本院自 108 年起正式實施性別預算新制，引導各機關應完整檢視涉及重要性別平等政策、性別平等相關法規、性別主流化以及經性別影響評估之計畫或業務項目，並就「對性別平等有促進目的或促進效果」項目合理編列性別預算數。建議可參考本院做法(詳參「性別預算作業原則及注意事項」)並依據縣府施政重點，發展在地化之性別預算制度，並追蹤執行情形評估性別預算執行成效。(相關參考文件請參閱本院性平會網站-性別主流化專區)。

2、提升女性公共參與情形：

- (1) 新竹市政府機關首長、主管、簡任非主管晉用女性比例均高，值得嘉許，惟政府出資之財團法人「文化基金會」董事監事女性比例仍偏低

(文化基金會董事：男性 6 人，女性 1 人，共 7 人，女性比率為 14%、監事：男性 1 人，女性 2 名，共 3 人，女性比率為 66.66%)，建議可於組織章程明定任一性別比例不少於三分之一之規定。

(2) 針對提升農/漁會女性決策參與之具體措施有包含評鑑考核時納入加分項目、各式宣導及課程等；建議成效方面，應分別呈現農漁會理監事成長人數與比率。

3、推動及落實性別平等情形：新竹市政府辦理相當多的性平宣導，如性暴力防治、新住民活動等皆有相當規模，看得出投入相當資源辦理，予以肯定。惟除宣導外，期許能制定更多具性別觀點的政策措施或法規，並結合企業推動，如給予補助、輔導或獎勵措施，以落實性別平等。

4、資料呈現建議

(1) 評分項目所提供之自評說明及資料部分重複，例如：透過人事月刊對府內員工宣傳性平(人事處)於「五、推動及落實性別平等情形(一)去除性別刻板印象與偏見 1.去除性別刻板印象與偏見之政策措施」及「六、CEDAW 及其他性別平等宣導(二)其他性別平等宣導」重複，建議確認檢視，避免重複出現。

(2) 資料之呈現，除提供照片及基本文字說明外，建議可提供相關宣導內容說明例如：CEDAW 宣導，可提供宣導 CEDAW 條文之內涵，輔以宣導成效(人數場次、點擊人次或滿意度調查)等。

5、持續關注女孩各項權益：本院於今(111)年 7 月通函中央部會及地方政府，本院修訂「性別平等政策綱領」已將女孩等不利處境者之權益納入各面向推動策略，以及《兒童權利公約》與《消除對婦女一切形式歧視公約》均有促進女孩權益事項，爰本院「提升女孩權益行動方案」自 112 年 1 月 1 日停止適用，請各機關未來持續將提升女孩權

益重要議題融入業務辦理。建議未來持續關注女孩各項權益並辦理相關工作或活動，並可提報性別平等業務輔導考核加分項目。