

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

**臺東縣政府**

**(一)黃煥榮委員(一、基本項目；四、提升女性公共參與)：**

**1、優點**

- (1)政策具有地方特色，惟性別意涵可再強化。
- (2)晉用女性主管，包括縣府及所屬一級機關女性簡任非主管比率及二級單位主管及所屬一級機關主管的女性比率都已超過 1/3，努力已見成效，但仍有改進空間。

**2、缺點**

- (1)跨局處性別平等政策之推動，雖然項目和內容豐富，但政策多缺少性別目標，以致性別濃度略顯偏低，可以進一步強化政策的性別意涵。
- (2)機關晉用女性主管的情形，呈現之資料看不出其任職的處、室為何？建議將資料補齊，以瞭解女性在技術或工程單位是否有機會擔任女性主管。
- (3)委員會落實 1/3 性別比例情形，雖有進步，但仍有提升之空間，例如兒少福利與權益促進委員會遴選女性委員應不困難，仍未達到女性超過 1/3 的比例，建議未來在資料中呈現未能符合比例的原因，及改進策略。

**3、整體意見**

- (1)目前性別平等業務是由社會處統籌及管考，由於社會處與其他單位屬同一層級，難以統合其他局處的業務，為讓業務的推動更為順暢，可以考慮參考其他縣市的作法，設置性別平等辦公室，建議將性別平等業務的專責機制提升至縣府的層級，由參議或簡任秘書負責督導。

- (2)婦女權益促進委員會目前的符合 1/3 性別比例的原則 ( 男：6；女：12 )，外聘委員雖涵蓋原住民、新住民及身障族群之代表，除了上述領域的代表之外，建議未來對於多元性別議題可以多加關注，並遴選此領域之外聘委員。另外，目前外聘委員 10 位全部皆為女性，由於性別人才資料庫中已有男性的專家學者，建議可考慮納入男性專家學者的代表，吸納更多元的聲音，而婦權會亦可考慮更名為性別平等委員會，以符合當前性平推動的趨勢。
- (3)農漁會考核辦法修正納入辦理性平訓練及宣導指標，值得肯定，但亦可考慮將性別比例納入考核項目。
- (4)工會評鑑將「女性擔任工會管理幹部」，納入評分基準 ( 1/5 得 1 分、1/4 得 2 分 )，建議將基準進一步提升 ( 例如，符合 1/3 性別比例原則可得 3 分 )。

## (二)顏玉如委員(二、性別主流化實施情形)：

### 1、優點

- (1)肯定饒慶齡縣長多次親自主持婦女權益促進委員會，此舉也帶動內部委員的出席，對於縣府各一級機關推動性別平等業務，具有正面的影響。
- (2)多數一級機關有配合性別平等工作事項編列性別預算，並且提報婦權會討論，值得肯定。

### 2、整體意見

- (1)婦權會提案多著重於縣府及所屬委員會性別比例和參與情形、網站營運等，建議未來可多就各局處業務與跨局處議題融入性平觀點進行討論，例如可擇縣內重要性別平等議題由權責局處進行專題報告，或中央或國際性別平等新知等。

- (2)107、108 年雖有辦理性別預算、性別分析以及性別影響評估訓練，但皆未提列與本次考核性別意識培力指標項目，僅提列 CEDAW 教育訓練場次，建議除了未來應強化對於本考核各項評分項目內涵之理解外，人事處、社會處、主計處、國際處行政處等主流化權責單位，宜就年度機關人員性別訓練課程進行統合性規劃，以訓練結合實作為原則，優先就跨局處議題、或擬提報性別平等活動與方案進行，提升主流化工具之應用性與性別平等活動方案之性別內涵。
- (3)性別意識培力課程規劃時應進行機關人員需求評估，在訓練後則有成效評估；課程方面，高階公務人員著重性別平等政策的訓練，一般公務員課程除性別意識一般通論外，宜針對業務需求進行深化專業議題設計，並增加縣內在地主流化工具之案例分享與討論。
- (4)臺東縣目前尚未辦理法律案（自治條例）性別影響評估，建議應具體規劃相關作業程序與預計開始辦理時間，協助各機關於訂修自治條例時進行性別影響評估。
- (5)計畫案性別影響評估訓練宜於計畫研提之際辦理，透過年度預計執行計畫的規劃與檢視操作，深化業務同仁進行影響評估時運用性別統計、性別分析的適切性，進而可發展或調整與該計畫有關之性別工作重點，改善性別影響評估辦理品質，另亦可就各機關之影響評估結果進行檢視，建立臺東在地性別影響評估案例。此外，經性別影響評估檢視結果與性別有關之計畫案需進一步關注與說明其該計畫之性別預算配置與調整情形，並轉知主計處統整。
- (6)性別分析不同於性別統計圖像，除了敘述該議題性別統計資料外，亦進行需對於性別處境之較深入的討論並提出相關具體建議與規劃方案、計畫或措施，建議主計處可規劃性別分析撰寫架構，並辦理分析工作坊，俾提升分析品質與應用。

(7)性別統計、性別分析、性別影響評估與性別預算各機關皆已陸續推展辦理，但較缺乏制度性的作業程序與說明，建議這些工具宜建立更明確操作程序與指引，且強化工具權責機關之間的統合性。

### (三)官曉薇委員(三、 CEDAW 辦理情形；五、推展及落實性別平等)：

1、優點：在推展落實性別平等該項評比項目，這是長久以來民間單位不容易去做到，所以需要政府有更多的行政作為來去翻轉社會裡面不平等的情況，本次考核也發現縣府各局處努力推動性平業務的諸多亮點：

(1)跨越彩虹四部曲的短片微電影拍攝，內容是關照各個族群，且拍攝完後也以多種族群的語言來向民眾去做宣導，提升民眾性別平等意識提升。

(2)臺東縣政府在鼓勵男性加入親職是做得非常好，像是教育處家庭教育中心辦理相當多活動，是相當深層去關照每個家庭裡父親與子女的角色以及父親成為神隊友這樣的觀念宣導。

(3)托育中心利用公私協力的方式鼓勵男性參與親職，比如說像是參加親友諮詢或是家長日等作法直接放在契約裡，如果縣府可以在資源有限的情況下，在採購時候將這些要求做為指標放在契約裡面明訂，讓廠商依據我們要求去做，這是確實改變民間思想及社會結構的行政作法運用，非常值得稱許。

(4)警察局婦幼科運用有限資源組織劇團下鄉宣導也是令人印象深刻，劇團到各個偏鄉或是在重要的活動裡去宣導性騷擾、性侵害是違法行為，看到的成效是讓遭受性侵害、性暴力不當對待的小朋友可以辨識危機以及求救，而這也反映在報案數上，讓無法掌握的事情與需要幫助的人有協助求援的管道。

## 2、整體意見

- (1)CEDAW 的培訓率雖是達標，但是期待繼續提高。
- (2)CEDAW 教材的開發方面，教材應該不只是關於性別平等的觀念，由於我國已落實 CEDAW，因此教材方面還應包括 CEDAW 本身的相關觀念，例如消除間接歧視、性別的實質平等、暫行特別措施等，並建議可融入在地的政策來做為例子。
- (3)如何在政策上減少性別落差，必須在規劃計畫前要做到性別分析來了解業務內涵與性平的關聯，比如業務哪個部分是性別落差特別大是需要行政資源介入才能做翻轉，所以前提是要先做好性別分析才能對症下藥，才可以評估資源是否放在對的地方。具體建議可以選擇幾個性別落差較大的計畫著手，去長期監測、滾動檢討，以逐年縮小性別比例，在行政作為上必須要有方法去驗證做的事情是否前後有差別，期許大家可以往這方向思考。
- (4)臺東的人口組成相當多元、且幅員遼闊、資源有限，所以要選擇一些亮點且問題較重大的來下行政資源，藉由婦權會的分工小組會議來做討論以及跨局處的努力來把它做的更好。計畫案的推動要先明瞭是目標是什麼、是為什麼事情去做、以及其中與性平業務的關聯是什麼，希望未來各局處可設計通用表格，詳細列出為何提出此案以及性平業務等關聯的說明。
- (5)臺東縣的出生性別落差是全國第二高，必須要去解決這個問題，當然這也是民間的概念要去教育及翻轉、宣導的問題，這部分可能不是只有衛生局可以單方面處理，而是要跨局處或是提升到健康醫療小組層級來分工討論，希望能以更積極作為來面對出生性別問題，不是只有貼標語或是發放傳單、張貼海報等的方式去宣導，建議可以將此做為下一階段的性平推廣的重點及亮點去發展，它可能不是很容易看到成果，但是縣府對此責無旁貸。

## (四)行政院性別平等處

### 1、人員訪談：

- (1)臺東縣推動性平業務的同仁及主管異動頻繁，導致對性平業務之熟悉及相關受訓尚不足，且有業務斷層的現象，建議各局處未來應積極改善，搭配雲端、公用資料夾等方式，將業務資料數位化並系統彙整，以利後續同仁接手；且長官應給予同仁支持與鼓勵，方能增加同仁推動之動力。
- (2)同仁接受性平意識培力訓練雖有一定時數，但不夠深化且應用能力不足，建議品質上再提升，例如性別統計、性別分析等主流化工具，建議針對各項業務措施辦理實務操作演練。
- (3)所提報的 4 位專責同仁，未涵蓋實際辦理性別主流化業務的同仁，例如推動性別統計與分析的主計處、辦理性平意識培力的人事處、推動性別影響評估的國計處等，以及主責性別工作平等法及性別平等教育法的承辦同仁，建議未來依承辦性平業務之屬性，研提專責人員名單。

### 2、性別主流化：

- (1)**婦權會**：臺東縣婦女權益促進委員會參考行政院性別平等會下設 5 大分工小組，由相關局處擔任幕僚定期召開會議，推動機制完整，且婦權會由縣長親自主持比率高，顯見縣府對性平業務之重視。建議透過個分工小組持續深化各局處性別敏感度，提升業務性別觀點之豐富度，並擴散學習效應，逐步培力各組發展多元性別議題觸角，累積臺東性平亮點。
- (2)**性別統計與分析**：臺東自 100 年起按年編製性別統計圖像，本次研

提近 10 年性別指數(GII)比較分析，且每 4 年辦理 1 次「臺東縣婦女生活狀況調查」，具備充足數據與統計分析量能。惟本次自評僅提供 2 篇性別分析，甚為可惜，且較未針對性別落差探究原因，或提出對應之具體建議，並據以採取相關措施，建議強化統計及一般業務人員性別分析能力之深度及廣度，提供觀摩演練或經驗分享之機會，以提升性別分析品質及支援決策功能。

(3)女性決策參與：臺東婦權會每次會議追蹤列管縣府所屬委員會落實 1/3 性別比例之情形，且進一步要求將性別比例納入委員會設置要點，於 107 年至 108 年期間有明顯提升，自主推動積極，值得肯定。另建議持續提升縣府內女性主管比例，特別是副首長、幕僚長、一級機關女性首長，以及一、二級單位女性主管比例，皆較 107 年稍有退步 的情形，建議可設定府內中、長程目標，並採取多元策略以破除玻璃天花板。

3、性別平等宣導落實：臺東推動性別平等宣導方式多元且具創意，包含廣播節目、微電影、體驗營、寫生比賽、海報展、LOGO 徵選、工作坊等形式，豐富多元且具吸引力，善於結合在地團體，且委辦活動成果報告皆敘明參與者性別統計，建議可強化各活動與性別議題的關聯性，並延伸性別分析，以具體呈現辦理效益。此外，臺東歷年推動觀光發展不遺餘力且成效有目共睹，惟佐證資料甚少呈現觀光業務融入性平之作法，建議可參考直轄市作法，如臺南市「性平景點散步路徑」、臺北市「彩虹觀光巴士」等，搭配臺東節慶活動，或於定期發行之「看見臺東」中增加性平專欄文章，以達城市行銷與性別平等雙贏互助之效。

4、加分項目：本次加分項目訪評時發現有局處不清楚業務被提報項目的狀況，建議各局處下次應提前熟悉縣府提報之考核資料，並確認各項資料是否合宜、充足，預先掌握並釐清評審指標與業務資料的關聯

性，以便及時提供委員參考，並完整呈現臺東推動業務全貌。