

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

臺東縣政府

(一)林慧芬委員【一、(二)性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效； 五、推動及落實性別平等情形】

- 1.優點：工作成員能積極投入工作及訪談過程提供性平的構思，具備未來落實性平業務更周延的發展潛力。
- 2.缺點：消除性別歧視及友善性別措施：以環保局為例，只有鼓勵及核准育嬰假的人數，相當可惜，宜融入日常體貼不同性別，如掃落人員女性中高齡多，可接洽各鄰里友善商家提供社區友善女性的廁所、休憩站體恤臨時人員。
- 3.整體意見：
 - (1)性平跨局處政策、計畫制定及執行成效部分，發現現況問題為公部門性平業務傳承少，局處交流少，較不易形成公部門的對話及資源合作。
 - (2)性平業務的推動，多以委辦多，而文宣及活動雖多，如何達成具體政策成效可以持續檢視。
 - (3)跨局處的合作共同推動方案，需多朝能彰顯政策效益及擴大影響力發想推動，避免單打獨鬥。如家庭教育中心推情感教育，也與臺東小爸爸小媽媽議題有關係，環環相扣社會處的育兒指導、兒少權益及家庭支持方案，也連結到教育局(含學校教育、親職教育)，也涉及原行處原家中心對社區群部落的相關服務扎根，多性平的對話及合作的橫向聯繫將有助政策落實以回應在地需求。

(二)顏玉如委員【一、(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)肯定性別平等及婦女權益促進委員會及各處局都有定期檢視並提出性別平等推動成果，並檢視達成情形，冀希持續落實，針對未達成部分提出策進作為。
- (2)性別平等及婦女權益促進委員會討論議題多元，並將性別平等考核指標各局處落實情形提報大會討論，有助首長及各局處掌握政策方向與推動進度。

2.整體意見

- (1)性別意識培力：性別平等業務人員是性平工作重要推動成員，其對性平政策熟悉與掌握將有助局處工作的開展，惟 111 年性別平等業務人員參與僅有 33%，112 年雖有改善並提升至 92%，但年度執行成效落差甚大，且平均參訓率亦未能達到基本 80%，建議應予以改善提升，了解原因並建立實施機制，避免因人員異動而影響實施辦理情形。其次，性別意識培力課程應進行機關人員需求評估，在訓練後則有成效評估，以回應不同人員屬性與需求；課程方面，性別業務承辦人員除了 CEDAW 課程外鑒於同仁對性別主流化工具，特別是性別分析與影響評估不熟悉，建議人事單位應與工具主責單位（主計、國計、性平會秘書處等）共同研商，規劃相對應課程。此外，目前較缺乏符合機關業務教材，未來宜多加強。
- (2)性別統計：建議持續加強各局處性別統計與複分類建置，特別是有助展現在地特性之區域、族群、年齡等項目。另性別統計應用在新聞發佈或政策上，不只是婦女生活需求調查個別統計結果，還包括公務統計之性別統計指標，呈現台東性別進程。
- (3)性別分析：性別分析不同於性別統計圖像，目前所提報之性別分析雖有敘述該議題性別統計資料，但較缺乏性別與多重不利處境者的討論，特別是性別與原住民交織性議題，又或較缺乏相關具體建議與規劃方案、措施及局處分工。建議主計處可規劃性別

分析撰寫架構，並辦理分析工作坊，提升同仁對性別分析的認識與議題性別觀點的掌握，特別是由主計人員與業務人員所撰寫之分析報告，可能存在系統性問題(主計可能缺乏對議題縣府推動執行盤點與分析，業務則在運用性別統計複分類上與跨局處分工上有所不足)，俾提升分析品質與應用性。

- (4) 性別影響評估：雖有運用性別統計，從政策面、執行面與受益面來了解計畫性別分佈概況，但較缺乏針對族群、區域、年齡、身心障礙等人口特性，進行性別與多元文化探究，因此計畫所擬定性別議題以及性別目標、績效指標及目標值、執行策略等，較難以彰顯台東縣在地特性，甚至較容易偏離計畫旨趣，例如家暴事件服務處若能進一步了解在不同族群、年齡之被害人與相對人在司法近用上的阻力與部落文化影響，或可更有助回應民眾需求。另許多計畫書未見性別影響評估檢視表所提內容，建議未來應將檢視表內容直接納入計畫書中，並且追蹤性別影響評估計畫執行成效。總的來說，建議可藉由工作坊方式，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，提升性別影響評估品質。
- (5) 性別預算：目前各局處性別預算涵蓋率僅有 40%，半數以上機關尚未編列，建議應加強辦理，督促一級機關及所屬一級機關落實性別預算編列工作。另檢視現行已編列單位發現，多數性別平等推動工作並未提列且定義概念糊糊，建議應於預算編列前辦理性別預算課程，加強相關人員性別預算編列知能，提升性別預算編列之準確性。
- (6) 性別主流化各項工具雖已開展，然因應人員異動，建議這些工具宜建立更明確操作程序與指引，協助同仁認識與應用。
- (7) 性騷擾與性侵害是嚴重性別人權的行為，政府在制度上應作為而未作為所造成的背度背叛與二度創傷，對被害人影響更是深

遠，故此類案件發生後，相關局處不僅要積極回應與處理，更要避免類似情形再發生，特別是安置機構兒少、學校等場所。建議台東縣應採取性別與創傷知情觀點，積極地從制度面重新建立工作程序及照顧專業人員訓練，避免機構不當作為。

(三)黃煥榮委員【三、CEDAW 辦理情形；四、提升女性公共參與情形】

1.優點：

- (1)在 CEDAW 教育訓練方面，一般公務人員實體課程的參訓比率、主管人員實體課程參訓比率、實體訓練內容及參訓者的學習成效，皆已達到一定的水準。
- (2)業務單位能具體回應及落實國家報告結論性建議及意見。
- (3)在提昇女性公共參與方面，縣府機關晉用女性擔任主管、委員會落實性別比例的情形，或政府捐助的財團法人及公營事業的多數能符合 1/3 性別比例的原則。

2.缺點：

- (1)在此次考核週期未能看到新自製的 CEDAW 教材；另外，辦理 CEDAW 的宣導僅看到教育處、社會處及警察局三個單位的宣導活動，建議未來能將宣導活動擴及縣府各級單位（因為各單位面臨的問題和處境並不相同）；更進而辦理跨局處的活動，讓同仁在 CEDAW 的執行方面能更充分地意見交流。
- (2)對民間宣導性別平等，尤其是 CEDAW 內容仍有不足，建議應鼓勵或補助民間辦理女性培力及相關的活動，並儘量將 CEDAW 的部分納入，以提供更完整的內容及宣導效果。

3.整體意見：

- (1)提昇女性公共參與方面，公部門的情況大致多能符合 1/3 性別比例的原則；然而，對於農、漁、工會及民間團體推動性別平等部分，仍有許多努力的空間；因此，未來如何縮小公、私部門在

女性公共參與的差距，對民間團體投入更多性別平等的宣導和措施，應是下一階段努力的重點。

(2)承上，例如勞動單位對於臺東縣工會會務評鑑計分表，已將女性擔任工會管理幹部，納入評鑑評分基準，值得肯定；然而，此評分基準僅佔總分 1-2 分，比重太低，恐難具有激勵效果，況且各工會性別比例失衡的情形各有不同，建議將評分表納入任一性別不低於 1/3 的原則，並增加此項目的評分基準，以達到更好的促進效果。

(四)行政院性別平等處

- 1.2023 年遠見「縣市總體暨永續競爭力調查」中，臺東縣排名全國第 7 名、縣市組第 2 名，在公共安全與教育文化等面向名列前茅，獲選為安居首善之城。訂有「108 年-111 年跨局處推動性別平等業務計畫」，議題層面廣泛且訂有督導管考機制；此外，性別平等及婦女權益委員會(下稱性平會)完整設有 5 個分工小組(就業經濟福利組、教育媒體文化組、人身安全組、健康醫療組、環境能資源科技組)，並由不同局處單位主責邀集民間委員召開會議，定期追蹤各項議題落實情形及檢討決策參與性別平等達成情形，因此，縣府所屬委員會任一性別比例達三分之一以及 40%之達成率，以及納入組織章程之比率皆有不錯表現。
- 2.性別平等業務窗口流動快速，建議在首長支持下，建立由上而下及橫向合作的推動機制，並強化培訓及建立知識庫，以利性別平等業務之經驗累積與傳承。性別平等業務非額外的工作，而是在權責業務中融入性別觀點，使業務推動更符合不同性別者的需求。
- 3.近年辦理多項婦女權益及性別平等相關亮點，如本次考核期間，112 年辦理「幸福臺東 移起守護」績優移工表揚活動，近 8 成受獎者為在地女性移工，建構友善尊重之文化；並推出「TT BABY 線上親子館」整合性家庭資源平台，結合線上預約公托送托服務；

111 年臺東婦女福利服務中心獲選全國標竿婦女中心「婦蘊獎」；辦理「女力新視野 培力性平意識」世界咖啡館活動；以及為 20 位關山婦女出版《百味逆旅》生命食譜故事，關注農村中高齡婦女之性平故事等，顯示縣政府推動在地化性平業務之積極與創意，然上述亮點皆未呈現於自評資料或加分項目中，甚為可惜。建議在考核自評上應及早統籌規劃，掌握評核指標，多加收集呈現跨局處工作成果，並確實提供佐證資料，以利爭取更為亮眼的表現。

4.依指標評核情形，本處建議如下：

(1)有關「108 年-111 年跨局處推動性別平等業務計畫」，本處前次訪評建議提出府層級之短、中、長程性別願景與目標，確立各局處權責分工並擴大推動範疇，未見明顯改善。另建議應於每年底彙整整體計畫之執行成果與評估策進作為，並提報於性平會，俾利於次年度滾動更新精進；而非現行將個別子計畫發散於各分工小組自行列管，難以達到跨局處計畫由上而下統籌推動之效。

(2)完善性別主流化制度，奠定推動性別平等良好基礎：

- a.性別意識培力：建議應提升性平業務承辦人員以及政務人員性別意識課程參訓比例，尤其針對性平業務人員安排進階課程，設計多元化課程型態，如：實務案例工作坊、讀書會等，以吸引府內同仁與會；另應督促各局處積極研發製作符合在地文化與情境之教材，亦可與在地民間團體合作，將性平觀念推廣深入各角落。
- b.性別預算：訂有各機關性別預算編列作業流程，然而 111 年及 112 年一級機關/單位涵蓋率皆低於 4 成，建議應進一步了解原因，是否強化相關教育訓練或加強要求各局處積極落實，並將性別預算編列情形提報性平會，以收集外部專家學者之意見，回饋於籌編預算之過程中。
- c.性別影響評估：由國際發展及計畫處主辦且每年訂有實施計畫，建議應進一步提升各局處同仁填報品質，可參考本院性平會網

站提供之優良案例資料庫，熟悉檢視表各欄位填寫重點，加強各局處熟悉性別影響評估之實務操作應用能力，包含進一步探究性別落差之原因、強化交織性性別分析以及研析相關具體執行策略等。尤其各單位 1-1 欄位填寫內容普遍不佳，建議應充實同仁掌握上位性別平等政策趨勢及法令(如性別平等政策綱領、CEDAW、性平相關法令及修法等)，俾於填列時扣合我國重要性別平等議題。

- (3)強化 CEDAW 宣導辦理品質及成效:建議應加強自製 CEDAW 媒材辦理宣導，且利用多元管道、社群媒材、電視牆、展演空間、廣播、競賽等不同形式，增加活動設計創意與多元性，以達宣導效益。此外，提醒本項應依衡量標準填列，以「宣導項目」為單位，並提出各該活動之佐證資料及成效說明，而非以「處室」為單位。
- (4)加強開辦向農、漁、工會及人民團體推動決策參與之性別平等：於本次考核期間缺乏向農、漁、工會及人民團體辦理性別平等相關宣導及培力課程，建議應積極規劃於各地農/漁/工會等，辦理女性領導力課程；並於遵循中央政策措施外，制定改善措施以引導及鼓勵提升女性選任人員及女性幹部比例。
- (5)提升女性經濟力:建議多開辦培力女性參與非傳統領域(如 STEM)的技能培訓，可透過專班或保障名額，強化改善性別落差，提升女性經濟賦權。
- (6)營造性別友善環境:臺東縣所提資料多集中於廁間、無障礙環境、停車、照明等設備修繕或加強安全性，創新性較低且不具挑戰性，建議可擴大推動範疇，例如盤點縣內公有空間並建置不分性別/性別友善廁所、推動職場性別友善措施(彈性工時/地點、多元照顧假別、職場托育等)、校園性別友善措施(性別友善廁間、宿舍、運動環境等)，並佐證說明促進性別平等之效益及影響範圍。

5.為發揮以公部門帶動民間部門落實性騷擾防治及推動性別平等，建議可於獎補助計畫審查項目加入應建立性騷擾防治措施(如實施性騷擾防治之教育訓練、訂定性騷擾事件申訴及處理程序)、辦理性別平等措施(如辦理性別平等意識培力、營造性別友善職場環境)，以及如有違反情事得終止獎補助之條款，以加強並鼓勵民間私部門推動性別平等。