

**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
花蓮縣政府**

(一)黃煥榮委員(一、基本項目；四、提升女性公共參與)：

1、優點

- (1)花蓮縣政府整體來說，各項性別平等業務都能持續地推動和進步，可以感受公務同仁的用心和努力，希望未來能展現豐碩的成果。
- (2)辦理縣市合作交流，聯合台東縣政府透過實地參訪了解台中市、苗栗縣、桃園市性別平等業務推展的方法、執行方式及經驗，進行雙向交流討論，激發推動性別平等業務的量能及想法，以應用在業務上，此種「標竿學習」模式值得肯定；另外，花蓮縣政府對於族群多元文化的重視和經驗，也可透過知識擴散的模式，分享給其他政府機關政策推動的參考。

2、缺點

- (1)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，建議未來在資料中呈現未能符合比例的原因，及改進策略。
- (2)從資料顯示，104 年本縣基層農會會員代表女性佔 7.3%，108 年提升至 10.4%；106 年本縣基層農會之女性理事佔 7.4%，108 年提升至 7.6%，提升幅度較緩慢，建議農業處應先掌握農會會員的性別比例，才得以訂定合理的性別目標。另外，對於農會的培訓課程亦應蒐集性別相關資料，以瞭解參與者不同性別的比例。

3、整體意見

- (1)108 年第 3 次婦權會議決「花蓮縣婦女權益促進委員會」更名為「花蓮縣性別平等委員會」，並修正設置要點。並由原「福利促進」、「教育文化」、「人身安全」、「健康維護」4 個工作小組，增列「公共參與」

及「環境科技」為 6 個分工小組，惟性別平等會的委員並未納入建設處、環保局、觀光處、消防局、農業處等主管(技術工程等面向)，使得性別平等的推動的豐富度和完整度仍有不足，建議將上述單位主管納入委員會名單，並賦予其在性別平等業務推動上的權責。

(2)目前本縣之性別平等業務是由社會處統籌，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。

(3)縣府補助之財團法人基金會董事會共 21 個，法人董事會任一性別比例達三分之一比例為 28.6%，相較過去雖有進步，但仍有許多進步空間。尤其，這些基金會多屬教育類性質，女性教育專業人士應不難遴聘，應積極瞭解未能達成的障礙，並加以排除。

(4)各類工會會員及幹部的性別差距非常巨大，顯示在就業上性別隔離的現象仍非常明顯，建議未來在課程設計和推廣上，儘量能鼓勵和吸引少數性別的參與，以打破此種職業隔離的情形。

(二)游美惠委員(二、性別主流化實施情形)：

1、優點

(1)縣府婦權會運作情形良好，討論議題多元，且能與業務結合，值得肯定。

(2)性別意識培力活動成果豐碩，且課程設計能針對不同層級人員屬性而辦理實施，相當難得。人事處且設計「性平時數 BMI」，值得嘉許。

2、缺點

(1)性別預算之考核資料應可做更妥適之呈現；性別分析的內容應更加強性別觀點之解析。

(2)性別意識培力活動應留意初階、進階課程之區別，而應用性課程為求多樣化，除了親子教育活動之外，也應留意多元文化(原住民、新住民)和多元性別議題相關之教育訓練的規劃與實施。

3、整體意見

(1)縣府性別主流化工作之推動整體表現成果優良，但是在婦權委員會(性別平等委員會)之分工小組的規劃分工仍有改善空間，若對應「性別平等政策綱領」、「公共參與小組」的工作目標應對應「權力、決策與影響力」一項，但目前之工作內容與參與局處似無法推動相關工作。

(2)性別主流化六大工具之執行與落實，如何能透過「性別主流化工作會議」之機制達成最佳的管考與成效，應審慎再評估，或可考慮成立推動小組，或擬訂相關運作要點與設置辦法，讓工具執行能更上軌道，以提升品質與成效。

(三)廖福特委員(三、CEDAW 辦理情形；五、推展及落實性別平等)：

1、優點

(1)CEDAW 教育已有相當程度涵蓋率，教育課程之講師及內容均有相當高之品質。

(2)「婦嬰照護三大方案」、關注特殊境遇男性、增加女性勞動參與率及女性就業人口、提升農/漁會「人事評議小組」女性代表等措施有相當成效。

(3)所提之書面資料相當豐富，完整呈現各項政策及措施之內容。

(4)縣府有多數局處參與性平工作，同時各局處之橫向聯繫順暢。

(5)各項性平措施呈現族群多元之特色。

(6)與地方民間團體有良好合作互動。

2、缺點

- (1)高階主管接受 CEDAW 培訓教育之比例不算高，仍有相當提升之空間。
- (2)CEDAW 培訓教育可以持續善用性平處既有之資料，以拓展教育之內涵。
- (3)可以善用原住民族參與聯合國原住民族論壇或婦女地位委員會之經驗，強化 CEDAW 教育之內涵。
- (4)農/漁會會員代表及理事之女性比例仍然相當低，應強化此部分所採之措施。
- (5)仍可增進各圖書館性平圖書專區之藏書數量。
- (6)仍可提昇高齡無障礙環境之性別意識。
- (7)無法確知推動婦女就業計畫及促進原住民族部落婦女經濟發展之具體成效。

3、整體意見

縣府有多數局處參與性平工作，同時各局處之橫向聯繫順暢。CEDAW 教育培訓已有相當成果，推展及落實性別平等亦有相當成效。如能持續改善所述之缺失，應可更加精進性別平等之落實。

(四)行政院性別平等處

- 1、有關性別平等業務人力訪談名單，目前是以主流化六大工具承辦同仁為主，建議未來可增列性平相關法制業務承辦人，如性別工作平等法、性騷擾防治法及性別平等教育法等。另各局處承辦人異動頻繁部分，建議機關適時提供教育訓練及支持，或建立性別影響評估之撰擬原則、提供優良案例等輔助措施，協助新上任之承辦人盡速瞭解業務。

- 2、花蓮縣訂有「花蓮縣性別平等政策方針」，並分由府內 20 個機關/單位共同推動執行策略，跨局處合作發展具在地特色的就、創業福利模式，其規劃及辦理內容頗為用心，提升民眾之性別意識，值得嘉許。惟為增進各項政策措施推動之品質，建議增加制訂定期檢討修正機制，以利該方針適時檢討改進。
- 3、花蓮縣訂有「花蓮縣政府推動性別主流化實施計畫」，並撰寫年度成果報告。惟為精進未來推動策略與成效，建議成果報告增加策進作為，做為下一年度努力之目標。
- 4、花蓮縣婦女權益促進委員會，其中 107 年召集人從未親自主持，另內部委員(局處長)因故常未能親自出席，恐影響會議決議效益。
- 5、花蓮縣之財團法人基金會董事會共 21 個，目前任一性別比例達三分之一比例僅為 28.6%，雖較上一年度增加 4.8%，但仍有努力空間；花蓮縣農產運銷股份有限公司董事總人數 7 人，均為男性，建議下屆董監事會改聘時朝任一性別比例達三分之一目標邁進。
- 6、花蓮縣結合企業辦理就業促進課程及經驗分享立意良好，惟內容大多以婚紗彩妝、烘培、照顧服務等性別刻板印象之行業，建議未來朝打破性別刻板框架規劃課程，如創業培力、社會參與或數位科技資訊等面向積極辦理，許多原住民婦女係從事板模工，可加強技術訓練，提升其專業能力並輔導考取證照。