

**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
基隆市政府**

(一)黃煥榮委員(一、基本項目；四、提升女性公共參與)：

1、**優點：**市府性平業務的專責人力對於業務的熟悉程度較高，惟多數業務是由兼辦人力負責，且異動頻繁，建議提高專責人力的比例。

2、缺點

(1)在婦權會的組成方面，外聘委員較多為社會福利的領域，多元性和專業性略有不足，建議未來在「性別人才資料庫」能建置更完整，並徵詢男性、多元性別、新住民、身障、工程技術 (STEM) 等跨領域的學者專家擔任，讓性平業務的建言更豐富和多元。

(2)本市府委員會共 70 個，任一性別比例達三分之一者共 50 個，達成率僅為 72%，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，及提出有效改進策略和時程。

(3)市府農漁會迄今無女性總幹事，亦無針對工會女性決策參與之具體措施。

3、整體意見

(1)在性平推動成果方面，基隆市婦女權益促進委員會，分設五個分工小組包括「性別主流化」、「家庭與社會參與」就業、經濟與福利」、「教育、文化與媒體」、「人身安全」以及「健康、醫療與照顧」等辦理性平推動。然而，每個分工小組的任務比重並不均衡，例如，「健康、醫療與照顧」參與的局處就明顯比其他分組多，但就業與經濟的議題卻又未納入。另外，在施政計畫的推動上涵蓋面可能仍不夠完整，市府部分局處並未納入在分工小組之中，例如，稅務、消防、地政及政風等領域。建議在分工小組應重新調整，並朝向跨領域合作，齊心合力推動，才能讓性別平等業務推展成果更豐富而完整。

(2)目前本市之性別平等業務是由社會處統籌，由於社會處的專業未必能熟悉各局處的業務，且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，可以考慮參考其他地方政府的作法，建議將性別平等業務的專責機制提升至市府的層級，由秘書長或簡任參議負責督導。

(3)對於農漁會及產業工會性別業務的推動，仍有很大的提昇空間，建議能夠善用政策工具，如評鑑或補助措施，並在課程設計和推廣上更活潑，以吸引相關人員的參與。

(二)游美惠委員(二、性別主流化實施情形)：

1、優點：性平業務承辦同仁認真負責，值得肯定，包含社會處、主計處和人事處等單位均努力執行性平工作各項要求，佳。

2、缺點

(1)婦權會(現更名為性平會)召集人均無法親自主持會議，會影響到市府整體性平政策之規畫、推動與成效，市府應積極研議對策，迎頭趕上其他縣市。

(2)委員會之分工小組可再思考做些調整，對應「性別平等政策綱領」，或許能更面面俱到，促成更全面的性別平等。

3、整體意見

(1)在性別主流化的推動方面，性別意識培力仍有很大的改善空間，目前最基本的公務人員參訓比率仍未達標，可能在「性別主流化」分工小組可以更全面檢討目前的運作方式和主責機關，做更妥善且有前瞻性之規劃。

(2)性別統計的部分，新增性別指標太少，且相應之性別分析，其品質仍有待改善。

(3)性別影響評估辦理品質，應留意再加強，尤其是引用相關的統計資料和分析以作為計畫擬訂之依據，目前較弱，建議可以從性別影響評估培力課程著手，提升承辦同仁相關知能。

(4)考核現場之資料應準備更完整，以便整體透過佐證資料來檢核市府相關性別統計施政工作是否已達設定目標，並能針對缺失加強改進。

(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

(1)了解整體的困境與限制。

(2)承辦人也都了解困境，但似乎沒有得到應有的支持、資源。

2、缺點

(1)家庭中心舉辦的活動，多為中高齡婦女參與，並非各該講座或活動的目標族群(例如婚前交往、曖昧關係)，且部分主題剛好是加深性別刻板印象。

(2)親子活動建議以增加父親參與為導向，注意莫再次落入親職傳統角色。

3、整體意見

(1)CEDAW 訓練涵蓋率，經扣除與性別者留話重複的部分，較其他縣市低很多，應加強要求聘僱人員的調訓，也必須提高比例，上課內容應盡量與各處室職務相關，屬於初階課程可請同仁線上上課。

(2)消除直接/間接的考核須包含「成果」的呈現，辦理相關活動應清楚設立目標，才能評估具體成效，否則每年性別落差有高有低，並不能確知是政策或不是政策成效。

(3)政府有責任或推動更友善職場，建議能靈活運用企業與政府接觸的機會進行宣導，更進一步可透過標案之附款或評分項目，督促企業創造性別友善職場。

(4)整體而言，減少性別歧視或落差之政策或作為並不多，缺乏規劃，跨局處合作也不足，應由性平會和分工小組更積極規劃相關措施。

(四)行政院性別平等處

- 1、辦理性平業務之兼辦人員多為各局處之性平窗口，但實際辦理性平業務不一定占3成以上，建議下次可改列辦理性平會分工小組業務、主流化工具或性平相關法規(如：性別平等教育法、性別工作平等法等)之承辦人。
- 2、性別平等業務相關人員異動頻繁，以致相關經驗未能傳承，須不斷重新教育訓練，部分人員也認為性平業務是額外的工作負擔。考量性平工作是國家既定政策也是世界潮流，長官可多給承辦人鼓勵，承辦人也要將心態調整，如此才能將工作做好。建議可善用雲端資料、共用資料夾，或建立SOP操作流程、工作指引等，讓承辦人員不必費力蒐整資料，並可將工作經驗及資料傳承下去。此外，亦可適時與外縣市觀摩交流，共同提升性平量能。
- 3、性別意識培力課程目前以人事處及社會處辦理為主，各局處多派性平窗口參訓，若各局處能夠在自辦業務訓練課程中融入性平議題，整體性平課程的參訓率及涵蓋率就可以提升。
- 4、本次請專家授課來引導各局處從自身業務中提出性別平等亮點計畫，惟考核資料未能提供完整計畫內容及執行成效，實屬可惜，建議俟各局處亮點計畫更臻成熟時，可適時提出，以呈現基隆市政府推動性別主流化之成果。
- 5、本次考核發現部分計畫核定或進入執行階段後才進行性別影響評估，不符合性別影響評估的標準程序規定，建議後續須留意流程規定，於完成性別影響評估及程序參與審查後，依評估結果，將性別觀點納入計畫中，再提送計畫核定。

- 6、本次 CEDAW 教育訓練涵蓋率較前次進步，且 108 年訓練之課程內容業符合 CEDAW 教育訓練及成效評核計畫所規範之進階課程，部分課程反饋佳，建議未來可善用本處提供之題庫進行前後測，以瞭解訓練效益。
- 7、本次一級機關單位辦理性平宣導活動及推動性平措施之涵蓋率進步良多，自製宣導影片展現在地航運及環能產業內的性別議題，內容具深度且感動人心，惟製作時間不符合本次考核區間，建議可持續深入運用上開影片，並於下次考核提出或嘗試參與性別平等創新獎及故事獎。