

# 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

## 屏東縣政府

### (一)黃煥榮委員【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：

- (1)書面資料整理詳盡，分類清楚，也便於查詢和閱讀。
- (2)相關局處主管和及性平業務承辦人，對於如何將性平概念融入於業務之中頗具有經驗，對於委員的提問亦能有效地回應和說明。
- (3)許多計畫都能突顯出對於高齡、身障、原住民及新移民等族群的關懷和照顧，對於各領域不利處境族群的關注及提供的服務令人印象深刻。另外，屏東縣政府針對高齡化人口問題成立長期照護處，下設照顧管理科、機構管理科、服務管理科以及 18 個照管分站，亦頗具有地方特色。
- (4)在提昇女性經濟力方面具有不錯成效，不僅辦理女性領袖培力工作坊，對於不利處境的族群亦夠規劃優先班提供相關課程及輔導措施，能全面照顧到各種不同族群的需求，值得肯定。

#### 2.缺點：

- (1)府級性別平等會共有 17 位委員，其中男性委員僅有 5 位，未達全體委員人數的 1/3，建議未來在遴聘委員時仍應符合多元性及代表性的原則。
- (2)五大分工小組中，跨局處間協調及合作的效應並不明顯，目前從資料顯示，多數的計畫仍是由各局處單獨規劃和執行，最後再進行匯整，雖然各局處的推動相當努力，但似乎少了 1+1 大於 2 的綜效(synergy)，有點可惜，建議未來再進一步強化跨局處之合作，發揮更好的協同作用。
- (3)在消除性別刻板印象、偏見及歧視方面，除了民政處、社會處、

文化處、教育處及客家事務處所提出的相關措施之外，目前在工作職場方面仍常有性別刻板印象及歧視的事件，建議縣府除了上述 5 個局處之外，其他局處亦應對其所服務或管制的標的( 企業及民間團體等 ) 提供相類似的作法。

- (4)在性別友善環境方面，相當努力惟例如，針對高齡及身障對人行環境、公共場域及交通運輸需求等，提供多項的服務措施，惟未具體說明其性別觀點；另外，提出相關性別友善設施相片、場次人次、活動規劃、FB 及新聞稿等，未能突顯性別觀點來宣導，較為可惜。

### 3.整體意見：

- (1)性平會下設 5 大分工小組，包括「就業、經濟及福利」、「教育文化及傳播」、「人身安全」、「健康、醫療及照顧」，以及「環境科技及能源」等，大體上是依性別平等政策綱領的架構進行分工，大致合理；然而，因未設置「權力、決策與影響力」、「人口、婚姻及家庭」相關的分工小組，須考慮是否有些議題是否不在 5 個小組之內，而被忽略，例如，少子女化、家務勞動共同分擔，工作家庭平衡等重要議題，似乎並未有具體的計畫推動和執行。
- (2)「環境科技及能源」小組所關注的議題似乎能偏向於傳統的農業及交通領域，且未能提出具體的性別觀點，建議未來可以多關注科技及能源趨勢的發展對不同性別的影響，以及 ESG 與性別平等的相關議題。
- (3)在營造性別友善環境項目，包括推動多元性別友善空間、高齡及身心障礙者性別友善環境、兒童照顧性別友善環境及布建社區公共托育家園等，顯示對友善環境的建置相當積極，也投入當多的資源在其中，值得讚許；然而除了硬體設施的建置之外，建議未來應更關注軟體的規劃，換言之，應關切這些設施設備是否能夠滿足標的民眾的需求和期盼，以及空間的使用率，畢竟

如此良善的環境，若未能充分運用就頗為可惜。

## **(二)許雅惠委員【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】**

整體意見：

- 1.建議人事處更積極指導各局處人事單位辦理性別意識培力課程，包括發展全府共同的課程需求調查架構和題項設計；目前各單位辦理之質量有待強化。
- 2.教育訓練之學習成效評估，較缺乏信效度，缺乏彙整、深化統計分析。建議增加受試者之基礎變項，以利未來持續分析檢討，完善基礎與進階課程之區隔與發展。
- 3.各局處發展符合機關業務內容的性別平等綱領、主流化工具、CEDAW 案例教材等，在質量上均可以再提升。
- 4.建議強化性別人才之種子師資培訓，強化系列性培訓規劃。
- 5.行研處主責之性別影響評估之涵蓋率達標；但品質仍可再加強，存在著程序參與過度集中特定委員、缺乏前期規劃之性別議題諮詢、參採意見回應狀況較不理想等問題，建議再度檢視並修正性別影響評估的作業流程。
- 6.建議主計處主責之性別分析，除了現行統計描述外，建議可發展撰寫指引，加強性別分析之後段方案發展與選擇、方案間比較分析與應用深化等面向，符應性別分析之實質價值。
- 7.性別統計之蒐集與運用，目前仍多侷限於議題宣導、縣政通報等，較少作為政策規劃、資源預算調整等決策依據，建議可從性別分析步驟去加強性別統計運用於政策措施。

## **(三)簡秀蓮委員【三、CEDAW 辦理情形；四、提升女性公共參與情形】**

1.優點：

- (1)CEDAW 辦理情形。訂定「屏東縣政府辦理因應第四次國家報告結論

性意見及建議共同推動地方層級性平業務工作坊計畫」，藉由各局處交流與多次辦理工作坊後提出 10 項施政作為，以落實 CEDAW 及第四次國家報告結論性建議與意見，共有衛生局、民政處、社會處、農業處、原住民處、客家事務處等 10 個局處提出之 10 項性別具體行動措施，如推動屏障媽媽超給力應援團、友善醫療示範點計畫等，成效良好，值得嘉許。

- (2)提升女性公共參與情形。(1)副首長、幕僚長、一級單位女性主管及所屬一級機關女性首長，進用比例計 35%已較前一年 32%進步。(2)農漁工會推動性別平等績效顯著，農會總幹事與理監事之女性比例均較上屆增加，漁會總幹事女性比例(60%)更突破上屆，且超越男性(40%)，理監事之女性人數已從 0%上升至 1.75%，成效頗佳。

## 2.缺點：

- (1)有關 CEDAW 辦理情形。(一)109-112 年 CEDAW 教育訓練 3.實體訓練內容，建議事項如下：

a.109-112 年辦理 CEDAW 實體課程共計 26 場次，受訓人次達 2,255 人，自評說明未有性別統計資料、授課講師、辦理成果等，且訓練內容之佐證資料亦未完整呈現，然實地訪評現場有提供相關佐證資料。

b.CEDAW 實體課程 26 場次應依行政院「消除對婦女一切形式歧視公約教育訓練及宣導計畫(109-112 年)」之訓練內容與訓練教材辦理，即應切合主題，如：「性別影響評估工作坊研習」、「性別主流化基礎暨進階研習」、「性別預算研習」等，應放置於性別主流化實施情形的項目。以避免重複放置。

- (2)有關提升女性公共參與情形。建議事項如下：

a.政府出資或捐助超過 50% 之財團法人，目前僅有財團法人屏東縣文化基金會，其董事已符合任一性別比例達三分之一規定，但監事 3 名中未有女性，建議可針對無法達成之原因進行綜整分析，並提出具體改善措施。

b.針對提升農、漁會女性決策參與之具體措施，其中宣導課程部分，僅有辦理場次，未有參與人員之性別統計分析資料及培力課程講師與內容，難認定課程是否與性別議題有關。

c.針對促進人民團體決策參與性別平等之具體措施，其中宣導課程部分，雖有 8 個局處參與，但性別議題不明確，多數未有參與人數及性別統計數據，佐證資料中有一半局處未呈現辦理成果(未附照片資料等)。

### 3.整體意見：

(1)自評表未呈現相關局處研發自製 CEDAW 宣導媒材與教材案例之種類、內容，及如何結合局處相關業務加強宣導。

(2)109-112 年 CEDAW 教育訓練、宣導及對農、漁、工會及人民團體推動性別平等。多數缺少參與人數、性別統計分析資料及培力課程內容(是否與性別有關連性)與執行成效，建議爾後除資料填報完整外亦加強佐證資料之彙整建置。

(3)實地訪評現場檢視評核資料，內容尚屬完整，可見同仁的用心與努力，惟書面自評表內容過於簡略，佐證資料之建置尚不完整，甚為可惜。建議爾後除加強綜整人員之性別意識與彙整能力外，亦應加強佐證資料建置之完整性，及提升性別政策推動之深度與廣度，讓資料呈現更完整。

## (四)行政院性別平等處

1.屏東縣於前次性平業務評核，榮獲創新獎及故事獎，本次評核在過去良好基礎上結合縣長「希望城市」的施政理念提出多項成果，例如：針對二度就業女性進行「職場新女力 婦出最有力」一對一職涯諮詢、以被害人為中心之「一站式」家庭暴力處遇服務計畫等，此外，性平會各分工小組也依據縣內社經發展狀況擬定為期 1-2 年不等之亮點計畫，值得肯定。

2.依指標評核情形，建議未來精進方向如下：

(1)辦理性別業務人力

本次考核發現各局處擔任性平業務窗口的人員異動較為頻繁，很多性平業務的知識、經驗無法累積及傳承下去。建議強化辦理性平業務人員的穩定性，除了可以累積人員軟實力之外，也能完整展現屏東縣在性平業務的努力及實力。

## (2)性別影響評估

本次抽檢案件大部分已有提出策略措施，惟較為缺乏訂定性別目標、績效指標及目標值。為確保達成性平工作推動成效，建議依評估發現性別議題訂定性別目標，並參考前期或性質相近計畫執行現況，訂定績效指標及具挑戰性目標值。例如：「屏東縣聯合助學脫貧自立方案」，性別影響評估已指出本方案服務使用者按學歷觀察，女性在高中占 63%、大學占 57%、研究所占 25%，呈現教育等級越高，服務使用者的女性比率越低，建議進一步分析原因，據以訂定相應之性別目標、績效指標及目標值(例如:參與本方案不同性別的學子研究所註冊率均達○○%以上)。

## (3)性別分析

本次提報之性別分析報告，已有提出性別統計分析及改善方向，惟未提出後續落實改善建議之策略及機關分工，例如:主計處「擁抱幸福-探討屏東縣婚姻概況」之建議事項，涉及托育、婦女二度就業、單親女性就業、改善稅制及津貼等議題，建議強化主計處與其他局處合作，包括提出性別落差的原因分析，及對應之改善策略，將有助於未來發展成跨局處計畫或亮點計畫，提升性平效益。