

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

宜蘭縣政府

(一)簡秀蓮委員【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)積極制定跨局處性別平等政策-「111 年~112 年性別平等(婦女)政策綱領-施政計畫」，該計畫規劃符合在地之性別議題及性別政策目標，惟對性別議題未呈現跨局處分工合作氛圍，僅列各政策內涵之辦理機關。
- (2)推動及落實性別平等情形，所提評核項目、內容雖豐富，如設置孕婦停車格為 10 個，比例為 2.4%，優於兒權法 0.4%績效佳，但部分政策措施內容之性別濃度較不足，如推動多元性別友善空間，建構友善醫療及校園環境等，尤其是校園環境推動成效並不明顯。

2.缺點：

- (1)性別平等跨局處政策、涵蓋 2 計畫「性別主流化實施計畫(111-112 年)」及「111 年~112 年性別平等(婦女)政策綱領-施政計畫」，其中性別主流化實施計畫未有跨局處分工合作方案，亦與評審項目：一、基本項目(三)性別主流化計畫制定及執行成效，計畫內容重複。另一性別平等(婦女)政策綱領之跨局處合作計畫，未成立工作坊及透過各層級會議討論、決議、督考等程序達成績效指標，計畫內容尚缺性別預算及經費來源；且其執行成效亦未註明參與單位，未有跨局處計畫分工合作之樣貌。
- (2)五、推動及落實性別平等情形(二)4.「重視不利處境族群需求，規劃性別友善服務措施。」與(四)9.「重視不利處境族群需求，規劃性別友善服務措施。」內容重複。又(三)2-1-(2)改善性別薪

資差距，辦理青創品牌聯名展示會(佐證資料僅提供青創品牌名單)，但未敘明如何改善性別薪資差距。(三)2-3 青年職場研習機會均等-僅透過企業參訪，未能打破「女人文、男理工」之性別刻板印象，建議開發企業暑期青年工讀職缺，推薦女性至科技業、製造業等理工領域工讀，以去除性別刻板印象與職業性別隔離。

(3)五(三)1.辦理多場次職業培訓課程，女性參與人數達七成，及多元職能培力課程與女性就創業課程等，女性參與人數亦達五至六成，然培訓的目的是要輔導就業以提升女性經濟力，但其佐證資料僅提供開辦專班一欄表，並未提供訓後就業率之統計數據，以及列管追縱期間為 3 個月或 6 個月？其執行成效如何？

(4)五(三) 1.職業培訓課程提供女性保障名額，所附佐證資料為開設照顧服務員專班，依衛福部性別統計專區數據顯示，全國女性長照服務人員比率已達 90%，開設照顧服務員專班並提供女性保障名額，並無實益，建議女性保障名額多運用於開設非傳統領域課程之女性專班。進而提升女性經濟力。

3.整體意見：

(1)建議「111 年~112 年性別平等(婦女)政策綱領-施政計畫」訂定檢討精進機制時，能將行政院 110 年 5 月 19 日修正之性別平等政策綱領-「保障不同性別者的權利，尤其關注不利處境者」(如原住民族、新移民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)納入各面向之具體行動措施中，並作滾動式修正。

(2)建議跨局處性別平等政策，除原有性別平等(婦女)政策綱領-施政計畫外，可再設定目前社會期待之性平政策或符合國際潮流趨勢之性別議題，並結合相關局處共同參與推動，以落實分工合作之成效。又推動及落實性別平等情形，各政策、計畫與執行成效之機關多數為社會處、勞工處等，其他局處較少提供具體績效，性

平政策推動成果尚缺深度及廣度。另佐證資料可再加強，呈現可更完整。

- (3)評核資料內容尚屬豐富，可見同仁的努力與用心，建議可參考其他縣市，訂定獎勵機制並公開表揚以鼓勵同仁士氣，進而落實各項政策、措施、計畫都能融入性別平等意涵。

(二)陳月娥委員【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)性別主流化計畫具豐富度與完整度，針對執行成果進行檢討並提出策進作為，值得肯定。
- (2)各項性別意識培力課程參訓率均達標，課程規劃依據需求評估調查進行，且辦理方式多樣化，課程內容亦有差異化設計，另發展自製教材，實屬不易。
- (3)性別預算編列涵蓋率達標，且內容亦包含各基本項目。
- (4)每一局處每年指定一項計畫辦理性別影響評估，對從性別觀點檢視現行各項施政計畫或方案的性別影響力，確有助益。

2.缺點：

- (1)兩年召開四次的性別平等委員會議，內部委員出席率有一次未達70%，召集人(縣長)親自主持率偏低(僅占25%，惟性平會召集人已在112年修正為副縣長為召集人)。
- (2)未推動辦理在地性別平等種子師資，僅針對街頭藝人加強性平意識培力，與種子師資的意義及功能顯然不同。
- (3)少數性別影響評估案件，未針對外部專家提出審查意見反映參採情形；亦未具體說明依據評估結果調整或修正原計畫內容，影響評估成效與品質，且運用深化程度稍顯不足。
- (4)未就上一次(111年)訪視輔導建議事項的執行成果詳加說明，無法具體呈現建議事項的落實情形。

(5)書面簡報內容未能參照評鑑表各項指標順序依序簡要說明。

3.整體意見：

- (1)應提高性別平等委員會議內部委員親自出席率，可在新年度初始建立性平會議行事曆，事先預訂內部委員行程，並在會議召開前進行提醒，籲請秘書人員再次確認主管行程。
- (2)為提高辦理性別影響評估的品質、正確性與有效性，除已建置的操作流程及辦理操作課程講授外；建議由計畫處統籌掌管，可提供評估範例供各局處承辦人員參考，另在各局處完成評估表第一部分送外部專家進行審核前，建議先送計畫處進行初步審核並提出補充或修正意見；之後再針對評估表第三部分外部專家建議事項是否確實進行後續調整或補充原計畫內容，亦責成計畫處進行最終審核，以提高性別影響評估品質。
- (3)將轄區內各不同領域的專業人士納入性別平等師資培養對象，建立甄選標準及辦理系統訓練，將渠等納入性別平等教育種子師資，以擴大性別意識培力廣度。
- (4)上一次訪視輔導建議事項，宜就各項建議及執行成果詳加說明，並附上佐證資料。
- (5)簡報內容宜參照評鑑表各項指標順序依序簡要說明，尤其是量化資料及後續改善重點的逐項說明。

(三)王兆慶委員【三、CEDAW 辦理情形；四、提升女性公共參與情形】

1.優點：

- (1)人事處舉辦的 CEDAW 訓練課程有搭配相關測驗，有助於深化課程成效。
- (2)水環境巡守隊志工男多於女，但環保局努力促進女性比例增加，有具體成果。

2.缺點：

CEDAW 相關措施的填報項目雖多，但部分項目例如民政處的村里鄰長表揚大會，實際上缺乏落實女性人權的具體成效。CEDAW 重視的是結果平等，或是期待政府可以採取暫行特別措施，故建議有符合 CEDAW 標準的施政作為再予填列。

3. 整體意見：

- (1) 社會處的「性平那卡西」頗有創意，未來若能加強唱歌之後的宣導工作，會更有助於強化宣導效益。例如街頭藝人表演搭配相關團體短講，或是演唱後發放相關 DM。
- (2) 為促進農漁會、工會、人民團體的性別決策參與均衡，需要將性別平等的相關宣導或課程，更集中於決策均勢的重要性和好處，而不只是概論性的性別平等宣導或課程。若有鼓勵男性的政策作為，也應該是鼓勵男性支持女性參與公共事務，方符合指標的期待。

(四) 行政院性別平等處

1. 以「111-112 年宜蘭縣性別平等(婦女)政策綱領-施政計畫」作為推動七大性別議題指引，並依據在地人口特性，關注縣內不同族群高齡女性處境，包括辦理「最酷的旅行-開蘭人的流金歲月」、「南澳泰雅傳統女性特展」、「阿媽 e 月特展」等多項展覽活動，並推動創新計畫「阿嬤的植物百寶箱」，企圖翻轉高齡女性不再具有價值之性別刻板印象，有創意值得肯定，但性別濃度可再強化。
2. 依指標評核情形，本處建議如下：
 - (1) 基本項目：各局處業據以規劃具體工作事項及績效指標，惟尚缺檢討修正機制，請訂定以利追蹤成效。
 - (2) 性別主流化實施情形：
 - a. 性別意識培力：所報性平那卡西師資人才班可以再強化監督評估機制，以確保其宣傳之正確性；另為利推動在地化性平工作，建議各局處可培育熟悉在地文化脈絡及專業領域之性別平等師資，

以協助各單位推動辦理各項性平工作。

- b.性別統計：性別統計運用於政策措施，應可更加廣泛，如：計畫、新聞稿、致詞稿等，並應增加各機關運用情形。
- c.性別分析品質：本次提報之性別分析報告，已有蒐集相關質化或量化之性別資料，建議強化性別落差及需求分析並探究差異原因，特別關注交織性分析(如：高齡、身障、原住民及新住民女性等)，以及依據分析結果訂定相關計畫及措施並落實執行。

(3)CEDAW 辦理情形：

- a.落實 CEDAW 各條權利及歷次國家報告結論性建議與意見具體作為及成果：提供「增進新住民族群對於 CEDAW 瞭解與應用」及「水環境巡守隊志工經營管理性平參與趨向平衡」等 9 項作為，建議各項工作以性別統計及性別分析說明辦理成果。
- b.CEDAW 相關宣導：本次提報性平工作事項之佐證資料僅檢附照片，大部分未具體說明與 CEDAW 相關內容；另宣導品(電子跑馬燈、易拉展、文具用品)僅為「性平標語」，宣導 CEDAW 效益較為不足，建議未來加強應用 CEDAW 條文、歷次國家報告結論性意見與建議、引用 CEDAW 指引等內容。

(4)提升女性公共參與情形：

- a.在機關晉用女性擔任主管情形：機關正、副首長及所屬一級機關女性簡任非主管任用(111 年計 61 人，女性占 24.59%；112 年計 61 人，女性占 31.15%)，呈現性別失衡現象，請研議改善措施，如：提供機關首長相關性別統計，並說明任一性別不少於三分之一比例原則之重要性，作為遴選晉用人才參考，另局處首長性別比例落差大，請透過機制設定目標逐步達成
- b.委員會落實性別比例情形：公營事業「宜蘭肉品市場股份有限公司」女性董、監事均未達任一性別 1/3 比例，請持續輔導改善。
- c.在針對農、漁、工會及人民團體推動性別平等方面：為積極提升

農、漁、工會及人民團體女性參與比例，建議評估現行辦理宣導成效並研議其他積極措施，如辦理女性領導力培訓專班，或評鑑考核將性別平等政策宣導及具體措施納入加分項目，並編列補助經費鼓勵農、漁、工會理監事達成三分之一性別比例以培育女性領導力及提升參與決策機會。

(5)推動及落實性別平等情形：有關「提升女性經濟力」措施，考量未來產發展就業趨勢，科技人才需求提高，建議提供女性參與非傳統領域相關課程，不侷限於照顧服務業，以促進女性就業及縮小性別薪資差距。

3.因應性平三法修正及生效執行，建議加強對機關同仁辦理職場及校園性騷擾防治與處理訓練及宣導，強化受理人員對性騷擾案件處理知能，並提高同仁性騷擾防治意識、主管對被害人同理心與敏感度，及提供被害人專業協助輔導措施等，營造性別友善工作環境。

4.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。