

**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**

**臺中市政府**

**(一)黃碧霞委員(一、基本項目；四、提升女性公共參與)：**

**1、優點**

- (1)有關性平政策計畫部分訂有跨局處性別友善評核機制，29 區公所部分有區區亮起來推動計畫，且滾動修正訂有新版性別平等政策方針。
- (2)落實推動性平措施於實體作業及活動：在全國性花博及燈會提供問卷及 QR code，增加廠商工作人員、志工及民眾之性別意識。對社會住宅及公廁之性別友善環境也建立評核機制，將性平融入推動制度。對性平之實體改善及觀念之增進均有助益。
- (3)訂有資歷相當優先晉升女性同仁之規定，女性簡任非主管、二級單位及所屬一級機關單位主管、區長比例均達標及超過。

**2、整體意見**

- (1)市府可掌握的本機關與所屬任務編組委員會，達成 1/3 性別比例情形，107 年達 68%，108 年達 69%，請多加努力，必須由各局處對所掌管委員會努力達 1/3 性別比例，也請人事處協助列管，通知改選時達成 1/3 性別比例。
- (2)政府出資 50%以上財團法人及公營事業理監事部分未符 1/3 女性比例之理想，請持續依暫行特別措施努力鼓勵達成。
- (3)農漁會將於今年改選理監事，請市府注意多鼓勵增加女性比率，希望下次考核時以上 1/3 性別比例原則均可看到長足進步。

**(二)陳金燕委員(二、性別主流化實施情形)：**

- 1、優點：**臺中市在「性別主流化」六項工具之性別統計、性別分析與性別影響評估檢視 (GIA) 的涵概率均佳。

## 2、缺點：性別統計與分析及 GIA 的品質均仍有進步、提升之空間：

- (1)性別統計：面向侷限，縱深橫連不足，屢見有全國性之性別統計而缺該市及特定區域或議題所涉對象之性別統計的情形，致有推論上的謬誤。
- (2)性別分析：多僅止於數字的描述，缺乏深入及交織性分析。
- (3)GIA：由於前述性別統計與分析的不足，直接影響了 GIA 的精準度；針對檢視意見「參採與否」部分應確實填寫，若有參採，則須「說明採納意見後之法案/計畫調整」若未參採，則須「說明未參採之理由或替代規劃」，以提升 GIA 之效益。不宜將檢視意見直接複製或以「未來採納/處理」回應。

## 3、整體意見

- (1)建請主計處、法制局及研考會依權責加強、提升各局處同仁在性別統計、性別分析、性別預算及 GIA 等工具上之實作能力，並請強化法制局及研考會在 GIA 執行流程中的檢核機制與功能，以確保 GIA 之品質與效益。
- (2)敦請市長(召集人)能盡量撥冗親自且全程主持性平會議，以期積極展現對性平業務的重視及落實。
- (3)建請評估提升該市性平業務承辦單位之層級，以利整體性平業務之聯繫、溝通及協調。

## (三)施逸翔委員(三、 CEDAW 辦理情形；五、推展及落實性別平等)：

### 1、優點

- (1)臺中市政府在國際交流的參與，連續兩年積極主辦呼籲聯合國 SDGs 的國際交流活動，值得肯定。建議未來在關於 CEDAW 公約的國際審查過程，以及結論性意見有關地方政府的點次，也可以看到台中市

政府未來可以投入相關的努力。

- (2)除了 107-108 年積極辦理的跨縣市合作，我們看到 109 年台中市政府也還在持續進行深化的跨縣市合作，甚至也開始與公民社會進行交流，值得肯定。
- (3)在有關推展及落實性平的情況，肯定台中市政府以多元形式、深入基層、以及面對在地不同族群不同議題的各種政策作為與推廣，值得肯定。
- (4)在研究案的部分，不管是社會投資政策還是婦女中心策略聯盟，都看到選題的用心，以及根據研究成果的政策建議，有用心研擬後續政策，值得肯定。

## 2、整體意見

- (1)在 CEDAW 的教育訓練計畫，很可惜的是 107 年的內容幾乎無法滿足「CEDAW 教育訓練及成效評核計畫」所要求的進階課程，甚至有不少課程其實是性騷擾防治的課程，從 108 年 6 月開始已經有些講師內容可以符合，但仍有課程無法符合，甚至有零星的課程非常不適合作為性平教育，建議未來相關的講師至少要符合政府相關的性平人才資料庫，以及進行培訓前先與講師多溝通課程內容，以確保課程內容的品質與規劃的需求。
- (2)在消除歧視縮小性別統計落差的部分，雖然統計上都有進步，但實際的成長是很有限的，比如女性駕駛員其實只有增加一名、女廁其實只有增加兩間、甚至女性志工的人數是下降的，但無論如何，期待台中市政府還是可以持續研擬加速消除直接歧視和間接歧視的政策措施。
- (3)在有關營造性別友善醫療環境的部分，僅關注護理人員的性別統計落差，但醫事人員還應該包含醫師與行政人員，未來也應作為縮小性別落差的對象。

#### (四)行政院性別平等處

臺中市政府訂有跨局處之上位性別平等政策方針，以及跨局處創新計畫，創新計畫之辦理單位從一級機關擴展到區公所，藉由區公所貼近在地需求的屬性，108 年提出 31 案針對在地民眾之性平推廣計畫，值得肯定。建議持續落實及強化跨局處合作推動性別平等政策，具體建議如次：

##### 1、跨局處計畫

臺中市政府「107-108 年臺中市性別平等政策方針及各分工小組工作重點」整合跨局處重點工作及具體行動策略，惟部分工作重點可再強化與性別平等及交織性議題之連結：

- (1)例如：政策方針中，勞動與經濟組為達成「扶植在地青年創業，建構性別友善職場」，將「協助特定對象職涯再建構單一窗口服務」設為性平工作重點，惟預期效益提及「受益對象未限定性別...男女性別比例無過大差距...故未設定性別服務比例」，且未設定性別目標，然而依據 108 年臺中市性別圖像，女性勞動力參與率為六都次低，且是惟二自 100 年起呈下降趨勢之直轄市，應可就此現象研訂提升臺中市女性勞動力參與率的工作重點及策略。
- (2)又如：政策方針中，健康與醫療組為達成「建構性別友善醫療環境」目標，將「推動性別平等牙齒保健政策」設定為性平工作重點，並有相關性別統計顯示，臺中市學齡前塗氟兒童為男童略高於女童、國中小女生齲齒率及齲齒掛號費補助均略高於男性，建議可進一步瞭解牙齒保健服務於不同城鄉區域及年齡兒童之可近性是否有落差，做為未來滾動及精進策略之參考。

##### 2、性別主流化

###### (1)性別預算：

甲、107 及 108 年（預算年度為 108 及 109 年）性別預算分類為 4

大類，其中性別濃度較高之 3 類包括：「第 1-A 類：針對單一性別所編列的預算」占整體性別預算數 4.79%、「第 1-B 類：針對特定性別議題所編列的預算」占 0.27%、「第 2 類：促進性別平等工作機會的預算」占 4.91%，占比均不高，性別預算集中於「第 3 類：其他對促進性別平等有正面影響的一般預算」占 90.03%。建議未來透過性別統計及性別分析、性別影響評估，發掘待改善之性別議題，提出性別平等濃度較高之政策措施及編列性別預算。

乙、另臺中市政府有檢附最新（109 年，預算年度為 110 年）性別預算編列情形表，性別預算分類改採行政院現行性別預算制度之 5 大類。提醒採用時應檢視第 2 類性平綱領類及次類是否符合臺中市政府推動性別平等方針及重點工作所需，第 2 類的次類 1 至 5 為行政院推動之性別平等重要議題，建議納入或轉換為臺中市在地的重點性平議題，以瞭解臺中市重點性平議題的預算投入情形。

**(2)性別影響評估：**臺中市政府於 107 年起全面要求各機關提報年度重大先期計畫時，均須完成性別影響評估，於計畫研擬、審議及評估階段均導入性別影響評估流程，至 108 年一級機關涵蓋率已達 92.3%，值得肯定。惟辦理品質仍需加強：

甲、強化運用妥適之性別統計：部分未運用性別統計，或僅運用全國性別統計，而無臺中市在地之性別統計，例如：「神岡中學改制為工業高級中學計畫」係為落實 12 年國教及就近入學精神，惟僅運用全國高中職業科學生性別統計，建議應納入臺中市國中生及高中職業科學生之性別統計，以貼近後續校園規劃需求；又如：「iBike 倍增計畫」性別影響評估所引用論文雖有指出可靠性滿意度因騎乘者不同性別有顯著差異（男性高於女性），惟仍缺乏對不同性別使用者之統計及分析（如使用率、騎乘地點、長短程、單程或轉乘等），建議未來增加相關性別統計及分析，作

為後續增設站點之考量，以切合市民之實際需求，並提高設施之利用效率。

乙、強化性別分析之應用：性別影響評估所提性別統計多未與其他複分類（如年齡、行政區等）進行交織性分析，也缺少性別差異的原因分析，例如：遊民安置輔導自治條例除提出男女遊民人數，應可交叉分析不同年齡層、教育程度及行政區，以深入瞭解不同屬性遊民之分布與成為遊民之原因，以利後續資源分配，及提供符合個別需求輔導、安置、轉介等服務。

丙、為精進性別影響評估作業品質，臺中市政府已自行提出檢討及改善作法，包括增加各機關性別平等專案小組複審機制，及設有研考會退件機制，並提及將研議聘請專家學者，定期審查各機關參採專家學者意見之情形，將不適宜之性別影響評估檢視表退回機關重填，惟其中有關專家定期審查時，計畫或政策可能已經核定，屆時再退回機關修正已失去事前評估精神，建議相關審查程序應注意須於計畫或政策核定前踐行。

(3)性別統計：超過 7 成之局處有新增性別統計指標，惟多個局處之新增指標僅為該機關職員留職停薪概況，建議根據施政重點新增可觀測施政成效之性別統計指標，例如：臺中綠美圖興建完成後使用者之性別統計、公車及 iBike 使用者性別統計等，可納入營運參考；也可參考其他縣市局處之性別統計指標，新增指標或複分類，例如客委會可新增轄內客屬社團理事長性別統計；消防局的天然災害死傷人數可增加災害類別複分類；研考會可新增 1999 市政服務專線客服人員性別統計等。

### 3、決策性別平等

臺中市政府所屬委員會、出資達 5 成以上之財團法人及公營事業之董、監事性別比例，仍有很大的進步空間。臺中市政府雖於 105 年訂定「臺中市政府捐助文化藝術財團法人監督作業要點」，明訂臺中市政府捐助成立之文化法人，董事及監察人之任一性別比例不得低

於三分之一，但 109 年 4 家文化法人中，尚有 3 家董事、1 家監事未符合三分之一性別比例原則，建議瞭解原因加以改善。

#### 4、各項宣導活動

臺中市政府辦理之宣導結合公私部門資源，活動豐富多元，建議可針對在地待改善之性別議題，設定宣導目標群體，進行分眾宣導，例如：107-108 年臺中市女性農會理事比率僅增加 0.01 的百分點，監事維持 0 人，可加強針對農漁會會員及其家人之性別平等宣導。

#### 5、結合企業推動提升女性經濟力之政策措施

- (1)臺中市政府結合企業辦理產訓合作專班，提升二度就業及中高齡婦女之科技資訊能力，並在結訓後媒合就業，惟 107 及 108 年女性參訓人數分別為 6 人及 9 人，參訓率分別為 11.54%及 32.14%，仍有提升空間。建議針對企業、尋職者配套辦理破除職業性別刻板印象宣導，提升女性參與資訊等技術類課程、及投入相關職涯之信心，亦可於開辦產訓合作專班前先行調查目標對象(二度就業及中高齡婦女)之參訓需求，例如：參訓時段及課程內容。
- (2)臺中市重要施政計畫包括：開發神岡豐洲科技工業園區二期、精密機械科技創新園區三期，為加強土地使用管制集中設廠管理之產業園區，建議未來管理單位可透過園區廠商行政服務過程，推廣宣導友善性別職場觀念作法，打造臺中市民眾的幸福職場。