

**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**

屏東縣政府

(一)陳月娥委員(一、基本項目；四、提升女性公共參與)：

1、優點

- (1)跨局處性別平等政策推動分成五各組別運作，每一組參與的局處涵蓋率均高，彙管局處對性別平等業務嫻熟度亦佳，投入程度高，值得肯定。
- (2)提升女性公共參與方面，在內部委員會落實單一性別達三分之一比例高達 80%，顯現積極改善，方有此成效。

2、缺點

- (1)提升女性公共參與方面，機關晉用女性擔任一級主管比例未達三分之一，亟待盡速改善。
- (2)全縣農會女性幹部 14 人，男性 276 人，女性幹部比例僅占 5%；漁會幹部 76 人，均為男性，仍待積極改善。

3、整體意見

- (1)跨局處性別平等政策各亮點計畫中，部分項目缺乏具體的年度量化目標，僅由工作報告呈現，無法落實目標管理效率與效能，建議在計畫中統一各個項目之年度關鍵指標(KPI)，並進行後續追蹤列管改善，以提升政策落實實效。
- (2)提升女性公共參與方面，機關晉用女性擔任一級主管比例改善乙節，宜在兼顧專業能力及性別分配原則下，拔擢女性主管。
- (3)農漁會女性理監事比例提升方面，雖然人民團體運作有其自主性，政府機關不宜干預，但站在推動性別平等教育與改善女性農漁會員參與

組織運作的程度，建議仍可採取漸進或非正式溝通方式，鼓勵返鄉青農或女農加入農會核心運作；尤其，改善漁會女性幹部的參與，有鑒於漁會理監事改選甫完成，未來 4 年任期的更迭或異動，宜有明確的輔導或服務計畫，方能在下一屆任期凸顯成效。

(二)顏玉如委員(二、性別主流化實施情形)：

1、優點

- (1)性平會討論議題多元且能與機關業務結合，民間委員亦多主動提案，展現公私部門合作之動能。
- (2)性別意識培力納入由全府年度公務人員訓練課程討論，並由副縣長主持，對於提升政務人員與主管人員參與，具有正面影響。
- (3)依據性別影響評估結果重新檢視性別預算配置，新增預算之計畫案亦具體反應在預算書的追加預算項目，值得肯定；建議未來可將此影響評估結果、預算調整、預算書修正等作業流程，加以具體化與操作化，更有助局處工作推動。

2、整體意見

- (1)性別意識培力課程應進行機關人員需求評估，在訓練後則有成效評估，以回應不同人員屬性與需求；課程方面，性別業務承辦人員除了一般性性平政策與工具議題外，建議可增加有關性平工作任務、角色與機制運作等課程，協助其熟悉性平會各層級運作、推動策略與重要議題，發揮協調與倡議功能；此外，目前較缺乏符合機關業務教材，未來宜多加強。
- (2)主計單位依循中央規劃與分類，協助各局處逐步針對性別平等工作事項編列性別預算並且提報婦權會討論，值得肯定；惟為提升性別平等工作在地性與經費配置合宜性，建議宜進一步將分工小組議題、局處

性平重點工作、婦女施政計畫等納入並檢視與調整。

- (3)肯定由各局處擇 1-2 施政計畫進行性別影響評估作法，且多數計畫案初步多有運用 1-2 項性別統計，但較缺乏區域與年齡的交叉分析，至於法律案則明顯缺乏性別統計與性別分析，建議可加強改進；另外，絕大多數計畫書皆未見性別影響評估檢視表所提內容(含檢視表中的性別統計、性別分析、目標作法)，二者之間呈現斷裂，建議未來應將檢視表內容直接納入計畫書中，俾後續執行與管考。
- (4)性別分析所擇定議題都是重要的且攸關民眾的議題，然目前各分析報告雖有性別統計，但多只是以「性別」來區分男性女性，欠缺將性別與其他分析項目(如年齡、區域、身障及各關切議題統計)進行交叉分析，且針對統計結果或落差進行社會性別處境的詮釋與說明；報告亦較缺乏針對分析結果提出與主題相關具體建議(又或有但建議與分析內容連結度低)、以及明確分工與進一步規劃相關行動或計畫，應用深化程度仍有待加強。建議未來可整理分析撰寫架構，再透過工作坊培力與討論，引導與協助各局處同仁思考與深化分析內容，並且將分析結果真正運用於性別平等推動業務中。

(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)有高比例之 CEDAW 教育受訓涵蓋率，實體課程受訓涵蓋率亦達相當程度。
- (2)善用數位課程及人事行政總處之教材。
- (3)CEDAW 課程滿意度相當高。
- (4)各局處積極推動性平相關業務，彼此合作及整合採取措施以消除直接及間接歧視，亦積極推動去除性別刻板印象。

(5)縣府同仁積極說明，提供完整充分之資料，溝通完善。

2、缺點

(1)一般公務人員及高階與主管公務人員之實體課程受訓涵蓋率仍有相當提升之空間，特別是一般公務人員之實體課程受訓涵蓋率比高階與主管公務人員低，應可加強。

(2)並未完整說明培訓課程是否採用性平處之 CEDAW 相關講義，建議應可進一步善用。另外，亦可強化師資之範疇，或與大學合作及參考國際經驗，以豐富培訓之內涵。

(3)所提之資料有部分不一定與 CEDAW 教育訓練及成效評核之規定，應可修正改進之。

(4)尚有 12 件任務編組設置要點未符合單一性別比例不低於三分之一的規定，應可盡快修正之。

(5)有部分活動是以展示海報之方式，是否能充分呈現性平意念，略有疑義，應可強化實質內容之闡明。

(6)有部分針對不同族群對象而進行之增進性平措施資料已有成果，卻未主動提出，相當可惜。應可針對族群多元特質，完整規劃性平措施，呈現屏東縣之特質。

(7)已有諸多推動高齡友善無障礙環境之作為，如果能更著重其中之性別差異，強化性平濃度，應會更加完善。

(8)已針對部分族群文化特質中可能限制性別平等之想法進行溝通，期待未來能更完整面對所有族群可能限制性別平等之想法，共同推動性別平等文化之深根。

3、整體意見：縣府各局處積極推動性平相關業務，彼此合作及整合採取措施以消除直接及間接歧視，亦積極推動去除性別刻板印象。亦相當

積極參與 CEDAW 教育受訓。縣府同仁亦積極說明，提供完整充分之資料，溝通完善。整體而言已有相當好之成果，令人印象深刻。而所提之缺點及建議，則是在以嚴格標準評量之後之意見，提供作為未來共同努力之參考。

(四)行政院性別平等處

1、性別主流化

(1)性別影響評估：屏東縣政府於 108 年 12 月提出「重要施政計畫性別影響評估作業說明」且一級機關涵蓋率已達 92.3%，值得肯定。惟部分計畫之性別影評估，未來可再積極強化性別統計與分析之運用。接續以「屏東縣莫拉克颱風災後民間團體興建原住民族部落住宅管理自治條例」為例，進行說明：

甲、有關第 4 條依永久屋基地公共設施之屬性，劃分權責單位負責各公共設施之維護及管理(如教堂、活動中心由民政處負責；學校由教育處負責等)，建議未來可蒐集供社區居民使用之公共設施使用者性別統計(如使用人數、使用時間、使用目的、滿意度等)，並與年齡、教育程度、障礙情形等進行交叉分析，了解不同背景群體使用機會，作為維護、管理，甚至未來興建規劃之參考。

乙、關於第 10 條明定在一定的條件下，集體遷村部落族人得申請自建屋，其申請程序包括申請人應向鄉公所申請，由鄉公所召開部落會議或村民大會等集體決議機制取得部落同意後，提報縣府評估。建議未來可蒐集集體決議機制之性別參與情形，如性別落差明顯，請進一步探討原因，並視需要提出促進少數性別參與之對策，確保不同性別對公共事務與決策之參與平等。

(2)性別分析：部分性別分析報告較缺乏性別落差原因或性別差異需求之探討，使得政策建議之性別回應性有強化空間。接續以「屏東縣近

年來長期照顧分析」報告為例，進行說明：

甲、報告內提出喘息服務個案之性別分布(女性占 55.55%，高於男性 44.45%)，但未探討是否與母體(具備申請資格者)之性別分布一致，亦未與區域、使用頻率、失能程度等進行交叉分析，以檢視哪一類的家庭照顧者尚未積極利用喘息服務，作為未來擬訂宣導策略或服務精進之參考。

乙、報告內雖建議推動長期照顧服務項目應優先考量不同性別的照顧需求，但卻未分析長照需求之性別差異為何，建議未來可蒐集與分析不同性別使用者之意見、經驗與需求，檢視差異之處及可能原因，作為規劃服務方案與人員培訓之基礎。例如:110 年屏東縣施政計畫中提出「屏東縣機構內老人權益倡導方案」，招募志工擔任倡導關懷人，鼓勵老人發聲，表達自己的需求與參與自己的生活決策；讓老人有獲得資訊的管道，探索可行的照顧/生活選擇等，建議可運用對不同性別機構老人之意見與需求分析結果，納入志工培訓課程之內涵，提升該方案之性別敏感度與方案成效。

(3)**性別預算**：屏東縣性別預算編列情形表係採行政院現行性別表件(5 大類型)，建議採用時可檢視是否納入跨局處合作推動性別平等業務實施計畫等，以引導預算編列回應性別平等重要工作。

2、CEDAW 辦理情形

(1)縣府針對縮小性別統計落差之改進措施，提出 6 項，其中僅各鄉(鎮、市)調解委員有提出性別統計(女性比例由 107 年 29.7%調升至 108 年 33.2%)，餘則未運用性別統計來說明改善成效，未來請提出相關性別統計。

(2)另建議可於縣府重要施政中融入消除直接或間接歧視之措施，例

如:110 年屏東縣政府施政計畫提出發展本縣體育特色，...，成立學生運動社團，增加運動人口一節，建議建立學生運動社團參與者、運動人口等性別統計，針對少數性別提出促進參與之措施，不僅有助落實 CEDAW 消除性別歧視，亦可提升運動人口，增進縣府施政績效。

3、提升女性公共參與情形

- (1)屏東縣政府副首長、幕僚長、一級單位女性主管及所屬一級機關女性首長，女性進用比例達 1/3(女性 11 人、男性 22 人)，值得肯定，惟縣府及所屬一級機關簡任非主管女性進用比率為 11.1%(女性 1 人、男性 8 人)，請檢視性別落差原因，視需要提出因應措施。
- (2)屏東縣政府及一級機關所屬委員會，尚未完全落實三分之一性別比例原則（任一性別比例達三分之一比率達 8 成），建議於屆期改聘時，提供女性比率及符合資格的女性名單供優先遴聘，或將性別比例原則納入相關設置要點或組織規定中。

4、**去除性別刻板印象與偏見**：屏東縣政府計有 18 個局處辦理除性別刻板印象與偏見宣導活動(如從母姓宣導、提供家長正確教養觀念等)、7 個局處採取相關政策措施(如殯葬禮儀服務業務評鑑計畫納入性別平等項目等)，值得肯定。其中，為鼓勵女性參與公共政策，縣府提出 107-110 年婦女團體培力計畫，培力在地婦女團體參與性別平等委員會一節，建議關照不同背景婦女團體之參與情形，如原住民族婦女組織、身心障礙婦女團體、新住民團體等，俾使未來性平會討論之議題更加多元與具包容性。

5、**結合企業推動提升女性經濟力之政策措施**：本次所提辦理事項皆屬依性別工作平等法所辦理之托育措施，建議可擴大性別平等職場營造之關注面向，例如:訂頒性別平等職場優良企業獎項，引導轄內企

業重視提升彈性工作、資歷相當下優先拔擢少數性別擔任主管、落實性騷擾防治措施等。另外，亦可鼓勵各局處均思考如何結合所輔導或合作或交流頻繁之產業，推動提升女性經濟力之措施，使本項結合企業之方式可更加多元；例如：為鼓勵女學生參與 STEM 領域學習及職業選擇，可結合屏東農業生物科技園區、縣內科技產業等企業，為不同教育階段之女學生辦理合適的科技營隊、職場體驗或參訪活動，引發其對科技與工程之興趣，並增進其了解職場環境與措施正逐步邁向性別友善。