

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

臺南市政府

(一)何振宇委員【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：依據 113 年性平考核之指標，本次呈現了高度完成與呼應的品質。

2.整體意見：

(1)建議委託/補助辦理性平相關措施與政策之研究，以植根實務成效。

(2)深化應用素材的影響力：目前臺南市呈現了許多良好品質的產出，如性平友善廁所設置辦法、數位性別暴力影片等，希望能延伸其應用場域、頻率、方式，以及引導作為，俾利增加素材應用之影響力。

(3)發展在地新實力的可能：為妥善接待來台定居的新住民，相關服務措施與相關皆有語言通譯之需要，建議臺南市可考慮發展統一之新住民通譯認證，派遣媒合給付標準等平臺，俾使新住民可提升其自信、經濟力與社會力。

(4)注意區域衡平的課題：不過份追求數字上的產出，但可持續發展生活中各種管道之性平培力、市區與偏遠區域之發展，或有其不同脈絡，但關注性平發展之進程亦宜注意實質生活之融入。

(二)黃馨慧委員【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)性別主流化計畫制定內容豐富且完整，執行成效亦佳。

(2)性平大會定期召開，議程之議題多元且能結合業務。

(3)性別意識培力課程，無論基礎或進階課程設計合宜，辦理形式多

元，且事前有課前需求調查，課後提供回饋。

- (4)性別預算之編列，除一單位及所屬一級機關、二級機關及區公所皆有編列預算機關涵蓋率 100%。
- (5)對於性別影響評估，在機制方面性平辦有做初評，在量方面 111 至 112 年均辦理 2 件以上的涵蓋率達 100%。
- (6)性別統計與性別分析的辦理，111 至 112 年新增一項以上性別統計及性別分析之機關涵蓋率皆達 100%。

2.缺點及整體意見：

- (1)召集人每次親自主持會議時間需達 80%，內部委員不能親自出席者，所屬一級機關應由職務代理人、主任秘書以上或層級相當人員代表出席方可採計，在這兩方面仍有進步改善的空間。
- (2)性別影響評估辦理情形，除需有性別統計外，對於性別統計結果須加以分析，尤其是交織性的分析，且需進一步探究其性別差異的原因，擬訂性別議題、性別目標及執行策略，在性別分析及執行策略的擬訂相對較不足，建議未來在這兩方面宜加以精進。
- (3)在性別分析方面，除了性別資料分析外，亦需有分析後對政策的具體建議，亦即後續持續推動該案之具體落實措施之建議。

(三)黃碧霞委員【三、CEDAW 辦理情形；四、提升女性公共參與情形】

整體意見：

- 1.有關 CEDAW 訓練，一般公務人員與主管人員等之訓練人數及學習成效評估，都做得很好。訓練內容也包括直間接與交叉歧視、暫行特別措施、多元性別權益等。有關各局處自製教材部分，民政局、環保局、社會局、經發局都有製作影片，期待各局處都參與自製內容較豐富之簡報或影片，可對同仁做訓練及對一般民眾做宣導。
- 2.CEDAW 國家報告結論意見也訂有具體作為努力推動，如清潔人員女性保障名額、五心職場、新住民財產守護等，值得肯定。

- 3.提升女性參與部分，市府之女性首長、幕僚長、一級機關女性主管僅占 22.4%，女性區長僅占 16.2%，實屬偏低，應請市長重視，運用暫行特別措施，未來在學經歷條件相當下，優先拔擢女性。
- 4.市府所屬委員會 1/3 性別比例之達成率也不錯，但公營事業與財團法人董監事占比仍偏低。
- 5.漁會有積極訂定對提升女性當選理監事給予加分的規定，女性理監事已提升到 10%，值得肯定；但農會部分未訂定，女性理監事仍明顯低落。工會 1/3 性別比例達成率只占 10%左右，人民團體、合作社、民間基金會等之理監事與董事之性別統計也應完整建立，未來並請訂出更具體之推動措施，如：請各民間團體將 1/3 性別比例納入章程，且以獎補助及考核加分等政策工具引導達成，以大幅提升女性之決策參與。

(四)行政院性別平等處

- 1.臺南市近年積極透過性別平等辦公室，並運用性別平等工作計畫等機制，推動跨局處及各項議題之性別平等工作，且除了依各機關性別平等訓練計畫，將性別平等課程訓練推動至區公所，亦將性別統計分析、性別平等及 CEDAW 宣導等擴及至各區公所，促進地方公所提升性別平等意識，察覺性別差異與議題，進而深耕在地之性別平等，並訂定「臺南市政府性別友善公廁設置原則」，透過訂定標準原則，有助於各機關及區公所普及化推動，滿足多元性別及不同族群使用需求，向基層推動性別平等相關作為與努力值得肯定。
- 2.依指標評核情形，本處建議如下：
 - (1)辦理性別平等業務人力：性別平等業務人力流動率高，雖已有訂定性別平等業務機制指引以利業務交接，惟性別平等業務人員需跨局處協調整合，以及參與各項性平會議及活動等，除了倚賴同仁對於性平的熱忱與專業，亦請首長及主管人員予以支持與充分協

助。

(2)性別主流化執行情形：

- a.性別平等及婦女權益促進委員會：召集人雖有親自參與會議，惟均因另有公務而未能完整主持，建議仍請召集人預先控留會議時間以利全程主持；另內部委員如局處首長倘若未能親自出席，請代理人出席時亦應由職務代理人、主任秘書以上或層級相當人員代表出席，以促進性平相關工作協調及決策之效果及效率。
- b.性別影響評估：經抽查檢視案件，部分案件程序參與專家學者對於計畫相關業務似不熟悉，以致於提出之性別統計內容或性別觀點建議較少，性別平等辦公室初評檢核機制相對可以補足專家學者意見；另案件多能完整提出政策規劃者、服務提供者及受益者相關性別統計，惟於探究性別差異原因，特別是有交織性分析的性別差異原因(如身分、年齡、身障、原住民、寄養家庭型態等)，較未能運用性別統計及分析找出具體性別議題，可請同仁參考本處「性別分析參考手冊」，運用其中性別分析技巧，強化性別影響評估品質，並建議將性別目標、績效指標及目標值訂入計畫中，以更明確追蹤計畫促進性平之成效
- c.性別分析：性別資料分析及交織性分析尚屬豐富，惟針對後續如何依據分析結果提出具體建議事項，並落實於相關政策規劃或執行等應用深化程度較顯不足，所提措施僅為宣導等方向性建議事項，建議再加強研議具體可落實之措施。

(3)提升女性公共參與情形：

- a.在機關晉用女性擔任主管方面，除二級單位女性主管及所屬一級機關一級單位女性主管比例較高外，其餘如一級單位女性主管、所屬一級女性首長及簡任非主管、女性區長比例均偏低，對於提升女性主管比例於評核期間較缺乏積極措施，建議可訂定相關辦法，加強培育女性主管，並針對所屬各機關遇有主管職務出缺時，

- 宜就相同績優人員中之女性，考量優先予以陞任。
- b.公設財團法人及公營事業董監事任一性別達三分之一達成情形仍有進步空間，建議於下次改選時積極督促改善。
 - c.有關促進農、漁、工會及人民團體推動性別平等方面，提升女性決策參與之宣導與課程未列出相關場次及主題，佐證資料不足，建議未來宣導、課程規劃應契合女性領導力培訓之關聯性，以及研議宣導以外之具體推動措施，例如制定改善計畫、鼓勵措施或納入評鑑規定等，以積極提升女性參與決策機會及倡議能力。
- 3.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。