

**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**

高雄市政府

(一)何振宇委員(一、基本項目；四、提升女性公共參與)：

整體意見

- 1、研考會主責促進公民參與，由下而上協助政府推展各項施政，立意良好，惟若佐以具有性別相關議題之政策指指導，使地方事務有所思考方向，更可以發揮引導之功能。
- 2、農、漁、工會在提昇女性參與部分，建議除了分別建置性別宣導主題教材外，並考慮針對提昇女性參與之成效給予獎勵，亦可回應暫行特別措施。
- 3、為促進男性員工在育兒、等家務分工，避免男性員工專注於工作卻較少投入於家務分工，建議訂立相關推動計畫並獎勵績優單位或人員。
- 4、目前性平工作仍以婦權會為未來規劃，而另以性別主流化推動小組做為實務推動工具之雙軌，建議考慮提昇婦權會視角為性平會，納入男性及其他性別之觀點。
- 5、推動同志友善計畫，並辦理相關訓練給實務工作者，值得肯定，建議進一步建置同志支持與服務網路之資料，以利同志及相關人員運用及轉介。
- 6、各委員會、財團法人、公營事業等委員、理監事未達 1/3 者，建議宜列管並定期檢討無法達標之原因。

(二)許雅惠委員(二、性別主流化實施情形)：

- 1、優點：性別平等機制運作落實，議題多元，參與度佳。
- 2、缺點

(1)部分有關課程之成效評估資料登錄有誤，建議資料彙整上可以更精

準。

(2)各類局處計畫資料之呈現較缺乏系統性及邏輯性，建議在統整分析及案卷標示上加強。

3、整體意見

(1)有關性別意識培力之課程規劃，建議應重新審視需評估之問卷設計，使之具信度、效度；並統一貴府各局處之調查資料，分年資、業務性質、主官或非主官身分，發展更精確的課程地圖，將各級同仁的能力、需求與後續的受訓作有邏輯性的連動。

(2)建議在現有公務人力共通及管理能力評估系統中加入性別能力之評估。

(3)性別統計指標，應優擇重要項目進行複分類，長期趨勢之追蹤、呈現，並強化將性別設計納入性別影響評估之過程。

(4)性別分析的目的是支援決策，發展具有性別目標之方案計畫或施政方針，建議各局處在選擇性別分析主題上可以更與未來施政方向&願景作連結。

(5)性別影響評估之表單。內容撰寫仍有改善空間，建議可參考行政院或其他五都之作法，加強在法律案、計劃案上的品質提昇&意見落實參採。

(6)建議首長及主官之培訓資料可以有更系統性的規劃。

(7)建議強化性別影響評估之意見參採，狀況之追蹤管考機制。

(三)郭玲惠委員(三、 CEDAW 辦理情形；五、推展及落實性別平等)：

1、優點

(1)機關 CEDAW 教育訓練，參訓普及，亦能針對業務及分層訓練，去除刻板印象之政策，已有部分成果，例如女性參與職業駕訓課程，男性照服員比例之提升。

(2)鼓勵女性參與公共事務，經由社區大學提升女性能力，頗有成果。

2、缺點

(1)對於一般民眾及基層人員之 CEDAW 宣導則未能深化，廣度亦不足，缺乏系統性規劃，流於 CEDAW 公約表面介紹。

(2)女性經濟力之提升，有關於創業貸款及創業協助，仍有不足。

3、整體意見

(1)建議 CEDAW 宣導廣度及深度皆可加強，借力使力針對不同業務於相關活動上多元化宣導。

(2)女性經濟力之提升，建議應由各方面進行，並採取積極鼓勵措施。

(3)建構性別友善環境之政策推動，雖有部分成果，但多為中央所補助項目之執行，較缺乏完善之檢視公有空間之性別友善環境，建議建立中長程規劃。

(4)結合企業推動性平政策部分，雖有積極宣導，但未有結合民間力量共同推動之措施。

(四)行政院性別平等處

1、前次與本次實地訪評深刻感受到受訪同仁在工作中發現價值，辦理性平業務的專責人員也有一定資歷，人員的穩定久任對於業務經驗累積有很大的幫助。惟各局處窗口承辦同仁異動頻繁，易造成業務斷層，建議針對窗口同仁培力，如性平會網站的運用，或科技工具如雲端、公用資料夾等，進行資料的蒐整、索取，以減輕承辦同仁彙整工作的負擔。

2、高雄市政府跨局處計畫訂有「高雄市政府營造友善同志環境實施計畫」，辦理單位包括教育局、社會局、民政局、警察局、衛生局及運動發展局，推動機關範圍廣泛，著重於政策及措施的生活化及創意性，值得肯定。另所提「高雄市政府公民參與實施計畫」內容與性別

平等議題連結薄弱，然本計畫可促進女性公民之參與，為加強計畫中性別平等議題及回應在地性別需求，建議於計畫中，公民參與實施內容新增「促進性別平等」或「促進女性公共參與」之工作重點，以吸引對性別平等公共事務或公民參與有興趣之對象踴躍參與本計畫。

3、性別影響評估實施情形：

(1)建議定期召開性別影響評估研商及精進會議，邀請委員提供評估意見，並建置通案規範項目，或至本院性別平等會網站瀏覽其他地方政府性別影響評估之優良案例，有助於性別影響評估之精進及協助公務同仁學習。

(2)辦理品質部分，本次考核抽查 10 件案例，少部分有援引性別統計資料，並較少運用性別統計分析指出性別議題，並據以訂定性別目標及改善策略。雖工程計畫仍占多數，建議仍可抽選部分案例提報至婦權會、工作小組、定期專案會議或做為教育訓練工作坊討論材料，培力公務同仁於規劃到執行融入性別觀點。

4、農會、漁會及工會這些傳統職業團體現存有顯著之性別落差，有關 108 年農會選任人員之性別統計，上級農會理事男性 17 人，女性 0 人，監事男性 5 人，女性 0 人，會員代表男性 60 人，女性 4 人。基層農會理事男性 229 人，女性 6 人，監事男性 78 人，女性 2 人，會員代表男性 863 人，女性 127 人，性別比例差距甚大，建議能再努力促進農漁會女性決策參與。另查漁會選任人員似無性別統計，建議主管機關未來增加漁會選任人員性別統計。最後建議針對農漁會選任人員可進行性別分析，以了解目前高雄市農漁會選任人員性別概況、問題分析及可能解決措施。

5、提升女性經濟力議題，因高雄市女性勞參率低於全國平均，應加強推動女性就創業措施，建議未來能多舉辦類似「女力經濟-高雄婦女經濟培力方案」專門針對女性為對象之計畫方案，或於不分性別之計畫

或訓練單獨將女性列為特定對象給予更多服務、訓練及補助。結合企業、民間及公所推動性別平等部分亦可再進步，建議可結合工業區或產業園區共同推動友善職場或彈性工時等鼓勵措施，及建立企業典範供其他企業跟進參考。

- 6、有關委託研究的加分項目，應與研究目的相吻合，並強化研究結果與後續施政建議間的關聯性。其中一項屬事後補提，建議未來提報資料時應完整呈現。