

## 臺南市政府政風處 113 年第 1 次性別平等工作小組會議紀錄

會議時間：113 年 6 月 5 日（星期三）上午 10 時 30 分

會議地點：本處 11 樓會議室

會議主席：葉副處長鴻銘

出席人員：詳如簽到表

紀錄：魏東君

壹、主席致詞：

外聘委員、性別平等辦公室及本處各位委員大家好，今天召開 113 年第 1 次性別平等工作小組會議，本次會議除了例行事項之外，另提案討論今年性平業務考核結果之實際改進作為。本處雖已努力推動性平業務，但考核成績不佳，可能是成果資料之呈現未達要求等原因，將請外聘委員及本府性別平等辦公室（下稱性平辦）提供相關建議，接著下面議程。

貳、上次會議決議事項辦理情形：

一、11202-1：請更新網站性別主流化專區資料，如性別統計分析、性別意識培力課程或宣導成果等。

**※主席裁示：請於更新本處「113 年性別平等工作小組委員名單」後，解除列管。**

二、11202-2：有關性騷擾防治業務，建議可以張貼或以電子方式向同仁公告府內性騷擾事件申訴窗口或專線，此亦屬性騷擾防治宣導，為性平業務之一環。

**※主席裁示：僅以一次性電子郵件宣導稍嫌不足，應以多元管道宣導，並請繼續列管。**

參、本處性別平等業務執行成果報告：（略）。

一、黃外聘委員瓊婷建議：

- (一)做了很多，但成果未能完整呈現，為扣分主因，也屬評鑑考核上常見的狀況；如何讓委員快速看到欲查閱資料也是重要課題。另外，建議可修正資料呈現方式，比如資料能表列，就儘量表列；能依類型分類，就不須長篇論述。
- (二)性別平等業務宣導方式可以多管齊下，利用群組發送，上面即會顯示點閱數；對於不習慣看大量文字者，可改用圖卡或標示重點方式代替。另請同仁轉貼給志工知悉，亦屬對外宣導，可使宣導場次及方式更豐富。
- (三)進行小組共學，建議可透過播放性平辦提供之短片，再做延伸討論，憑藉既有素材共學，可能更容易。呈現資料時，應正確對應成果類型，像利用會議時間播放影片，類型應選擇影片而非研討會，因研討會主題可能不是 CEDAW。
- (四)廉政志工以女性居多，即可針對她們做不同宣導。有人分析說，女性志工比較多，係因較有閒暇時間，此乃性別刻板印象，並非所有女性皆然。故可對此加以宣導，凡對議題熱情、有興趣者，歡迎加入志工行列。並可結合 CEDAW 條文製成文宣或圖卡，於招募志工時宣導使用。
- (五)宣導場次不足時，可嘗試結合公所政風室合辦社區宣導。
- (六)業務上表單，如陳情檢舉紀錄表，無性別欄，對事不對人，未帶性別偏見，不因性別之故而拒絕受理陳情檢舉，亦為性平措施。

## 二、性平辦吳約僱人員詠薇建議：

- (一)首先回應何以某些單位表單有列性別欄，係因要做性別統計分析，例如補助申請，蒐集性別、職業、年齡等，再做交叉分析。若不蒐集性別數據，影響業務不大，則可移除性別欄位，此舉即屬性平措施。
- (二)課程如要活潑生動有趣，就不太可能深入，因為一旦深入，便開始無聊、沉悶。或許可先從活潑生動課程開始，讓受訓者有性別意識後，再行講授較深入之性平課程。性平概念其實已融入日常生活，但未具性別意識時，將無法從中發覺，因為過於習以為常。如已具備性別意識，在原本業務上多加敘述、宣導或標語，即可達性平宣導效果，無需額外辦理大型講座，只要回歸業務，加以結合即可。
- (三)因大會委員及考核委員看到許多單位邀請的講師差異不大，講授主題也都很類似，容易質疑同仁能否吸收，或僅只流於形式，建議可以針對各單位需求狀況辦理課程。如已決定主題，待尋找合適講座，則可聯繫性平辦推薦。
- (四)上半年所辦性別共學小組 3 場次，其實已呼應今年行政院性別重要議題；議題共 6 項部分，上半年已完成 3 項，下半年如能補齊另外 3 項，便可包裝成回應行政院性別重要議題，增進同仁性別意識。如果再加上完整敘述，就是消除性別刻板印象措施，例如提升女性經濟力。另外，提交成果報告，請用新表格，並附上共學簡報、測驗、問卷跟學習回饋等，使成果資料更加豐富。

(五)消除性別刻板印象可從廉政志工以女性居多這一塊著手，藉由性別統計分析，探知為何女性志工較多，是因聯想到志工媽媽，還是因招募管道非男性接收訊息之主要管道？透過原因分析，改進志工招募不足之處。

(六)以共學小組為開端，針對主題再延伸至其他相關性平業務，如統計分析、宣導或自製教材等。

(七)關於廉政會報委員性別比例，例如臺中市政府是將局處首長由委員改為列席人員，委員名單就以外聘委員為主，性別比例達成機率會比較高。三分之一原則是否納入設置要點，未達成是否有影響，還請指教。

三、黃外聘委員瓊婷：建議設置要點考量增加規定，如未達性別比例時，「得」依名額差異增聘幾位委員；或如剛才所提，有無委員可改為列席，以解決目前難題。

※主席裁示：請依外聘委員及性平辦建議，思考廉政會報有無鬆綁條件，並參採其他縣市作法，以修正設置要點為目標。

肆、提案審議：

一、案由一：審議本處 114 年度性別預算。

(一)本處行政科魏書記東君：

本次預算數總額與 112、113 年的數額比較，由新臺幣 19 萬 9,700 元增加至 22 萬 5,100 元，分析原因係 113 年度調薪 4%以及新增消除性別刻板印象與偏見之政策措施所致。

(二)性平辦吳約僱人員詠薇：

對預算無修正建議。惟新版預算表已無前後年度預算比較欄位，建議可將預算數比較納入會議紀錄說明，倘日後需提交佐證資料時，即可用會議紀錄為證。

(三)黃外聘委員瓊婷：

無修正意見。

※主席裁示：請依性平辦建議辦理，本案通過。

二、案由二：審議本處 113 年性平業務評核結果之改進措施。

(一)黃外聘委員瓊婷：

- 1、用詞必須特別注意，資料呈現時應用「性別」而誤用「兩性」，可能會被扣 10 分以上，建議在繳交資料前請其他人再次校對文件。
- 2、因性平業務評核區分基本項目和加分項目，一不小心可能失分很多。像出席會議或課程，出席率很重要，請注意簽到表之呈現。
- 3、有關廉政宣導，弱勢性別接收訊息完整性與 CEDAW 有所關連，不應與他人有異，故廉政宣導可結合 CEDAW 條文，成為 CEDAW 宣導。
- 4、評估共學小組成果能否轉為宣導教材，更進一步推動廉政志工執行宣導或向廉政志工宣導，此即對外宣導。
- 5、辦理性別電影院時，應注意同時辦理映後座談。
- 6、消除性別刻板印象，如從廉政志工的性別統計分析著手，可先分析招募管道，再分析應具備何種條件，然後是志工工作內容為何，像有些志工團體的

男性就只負責開車。還有擔任志工最喜歡的工作為何，最後利用特色去招募志工。

7、性別統計一定要有分析，沒有分析，於業務推動就無太大實益。

(二)性平辦吳約僱人員詠薇：

- 1、整個考核評分架構，分為基本項目和加分項目，基本項目 100 分，涵蓋項目原則所有單位皆須繳交，部分項目未交則會出現分數上落差，像是本次未辦理消除性別刻板印象措施，此項差距就有 10 分。如果基本項目完成有困難，像委員會性別比例，無法一下子就完成，將被扣分，或許可從加分項目來補足分數。
- 2、每一評分項目均有要求繳交之細項資料，例如對於品質及成效之敘述，皆有配分。如果資料項目錯放，雖然有做，但分數就比較可惜，像自製教材，其實可用共學小組簡報提列，這些簡報已合乎自製教材要求。
- 3、共學小組成果，過去提列其他性平措施為加分項，但只得 1 分，比較可惜。其實整理過後，可再加上完整敘述，提列消除性別刻板印象與偏見，補足之前未取得之分數。
- 4、教材使用可更多樣化，比如共學小組簡報，除了做成教材，也可在業務科宣導海報，加上 CEDAW 條文，製作媒材。
- 5、委員會性別比例三分之一的規定，如果有納入設置要點，但執行上沒達成或有困難時，結果會如何，

後面再討論。

- 6、政風處於社區、學校或是偏鄉地區宣導時機，可結合性平概念，例如利用漫威英雄女性角色，對應刻板印象中對廉政正直、正義之形象會較偏向男性，但電影裡面也有女性角色，此即表示廉政工作不應被性別刻板印象所束縛，應回歸職業不分性別，人人都可從事所喜歡之工作。回到家中也一樣，不應認定家務就該分配給誰，家務分工理應由大家一起，此種宣導除可消除性別刻板印象，亦符合 CEDAW 第 5 條，包含了廉政與性平對外宣導。
- 7、廉政志工訓練，今年結合了歷史文化，其實亦可結合性別素材。文化局整理臺南歷史女性名人資料，像許世賢(台灣第一位女博士)、柯明點(南臺灣第一位婦產科女醫生)，當時背景對女性有諸多限制，她們卻能突破框架，勇於從事想做之事，跟廉政精神一樣。因此，職業不分性別的宣導可融入志工訓練，結合廉政精神、性別故事或現在相關性別話題，合併宣導。
- 8、加分項目有故事獎，可從女性政風主管或男性廉政志工，整理不為人知之辛酸歷程，如何克服外在歧視言論，彙成故事，提列故事獎，也可加分。如有廉政宣導影片，可結合廉政、性平精神，再提報加分項目，同樣具有加分效果。
- 9、CEDAW 條文可能與實際政風業務差距較遠，或許能取條文精神，結合業務宣導，如在進行廉政調查時，遇有多元性別者，若具性平意識，則可避免性別歧

視言論。

※主席裁示：請逐一爬梳性平考核細項，並將性平業務結合本處各科業務，或與本府一級機關及區公所合作辦理。

伍、意見交流與臨時動議：

一、意見交流：

(一)本處預防科李科長裕萍：

請問統計分析在廉政志工上該如何呈現？志工是鼓勵走出來，並無任何必需完成之任務。

性平辦吳約僱人員詠薇：

統計分析主要可用於破除性別刻板印象。一般對廉政業務的刻板印象為較符男性特質，即剛硬、正直之類。但回到廉政志工則不同，其以女性居多，可對此作統計分析，如新北市政府所作分析，結果顯示有男性想做志工，卻被嘲笑是去做志工媽媽。因歧視言論或沒接收到招募資訊，造成男性志工相對較少。分析原因然後提出應對措施，提升男性志工比例，乃環環相扣概念。另一面向則是針對志工教育訓練，提升其性別意識，使其面對民眾時，可尊重各種性別，此二面向皆可。

(二)本處查處科林視察千雅：

剛剛所言陳情檢舉紀錄表無性別欄，不分性別，是否為消除性別刻板印象措施？本處有安排輪值人員受理民眾到場陳情，並未視民眾特質，分由男性或女性同仁接待，而是皆依輪值表受理，亦否屬消除性別刻板印象措施？

黃外聘委員瓊婷：

個人認為是，因係基於公平原則，僅是未提列出來。只要能完整提列者都算。比如某公司為女性安全，禁止女性輪值夜班，此舉反而剝奪女性權利。如輪值不分性別，即可提列。

(三)本處林專門委員永生：

本處於燈會期間也有輪值，同仁無論性別皆需輪值夜班，可否提列嗎？或是像本處經常派員支援南調或中調，因兩單位屬辦案性質，需協助搜索或抓捕犯人，但支援人員不分性別，工作並無刻板印象，非僅限派男性支援，女性同樣受派從事偵查輔助工作，可否以統計數字，提列消除刻板印象措施？

黃外聘委員瓊婷：

端看如何呈現。不過假設有女性提出因育兒或其他因素，無法輪值，是否設有免於輪值或可換班之措施？如果有，請提列出來，此乃性別友善措施，特別考量女性需求，有加分效果。

(四)本處查處科林視察千雅：

上述輪值或派員是否同樣可以提列消除性別刻板印象措施？還是提列其他項目？

性平辦吳約僱人員詠薇：

公平輪值的部分可以提列消除性別刻板印象措施，需要育嬰的部分則是提升女性經濟力。

(五)本處行政科蕭科長日勝：

本次評核成績不理想亦非壞事，例如本想跟性平辦

申訴綜合性建議第 8 點「參與狀況不佳」，但一見到所提交成果照片即放棄，因照片上未呈現同仁積極上課的景象。以後在資料篩選和包裝上面，行政科會重新檢討。

(六)黃外聘委員瓊婷：

宣導照片在呈現上，最好是拍攝有人在分享討論，或是與民眾互動的畫面，較能吸引考核委員目光，否則僅如掛布條宣導形式而已，爾後請注意照片拍攝技巧。

(七)性平辦吳約僱人員詠薇補充：

如有需要性平宣導品（資料夾、筆、面紙等）或宣導單張，請跟我們聯繫，性平辦均有定期製作，可以提供宣導使用。

**※主席裁示：本處受理陳情或輪值不考慮性別之表現，過去可能認為理所當然，未被當成性平措施，日後應加以敘述，提列本處性平措施成果。**

二、臨時動議：無。

陸、本府性別平等辦公室及外聘委員工作指示：

一、性別平等辦公室工作指示：無。

二、外聘委員工作指示：無。

柒、主席裁（指）示事項：

誠如蕭科長所言，分數不理想也未必壞事，反而會更加重視性平業務。感謝外聘委員及性平辦提供本處許多性平業務的建議意見，感覺收穫滿滿。謝謝黃老師及吳約僱人員，也謝謝大家。

捌、散會（上午 12 時）