

## 臺南市政府勞工局性別平等工作小組 108 年第 1 次會議紀錄

壹、時間：108 年 3 月 8 日(星期五)下午 2 時 00 分

貳、地點：民治市政中心 7 樓會議室

參、主席：吳召集人明熙

記錄：黃旺順

肆、人事室報告：

一、臺南市政府 107 年 8 月 9 日府性平字第 1070894960 號函修訂「105-108 年臺南市政府推動各機關性別主流化實施計畫」略以，臺南市政府所屬機關及學校應成立性別平等工作小組，每年需召開 2 次定期會議，年度成果報告應提報至市府婦女權益促進委員會備查，並將成果公告於市府性別主流化專區網站。

二、本局依前開計畫訂頒本局推動性別主流化實施計畫，內容包含組織性別機制、「強化性別意識培力」、「落實性別影響評估」、「深化性別統計與性別分析」、「持續辦理性別平等宣導」、「性別平等相關法規推動、落實與檢視修正」等各實施面向，並依業務權責分由秘書室、會計室、人事室、各科及中心主責辦理。

三、市府「107 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」，經行政院性別平等處評審結果為乙等，上開計畫係評核 105、106 年度成果，請各單位依據委員建議事項(附件 2)自行研擬改進方案並依據 109 年度性別平等業務評審項目衡量標準表(附件 1)推動相關業務。

伍、討論提案：

案由：本局 108 年性別平等業務分工，提請討論。

說明：

一、依據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評審項目及臺南市政府推動性別平等業務考核指標暨分工表辦理。

二、茲就上開評審項目及考核指標分述如下：

(一)基本項目：配合「地方性平有 GO 站」登載資料及協助推廣：

考核指標	辦理單位
一、於機關網頁設置連結及定期更新資料： 1. 於機關網頁設置連結。 2. 於網頁「地方性平有 GO 站」內「最新消息」上傳辦理性平活動之預告或成果。	
考核指標	辦理單位
二、上傳資料豐富度及完整性： 市府「性別主流化專區」網站資料上傳： 1. 統計分析：性別統計分析相關資料。 2. 影響評估：性別影響評估相關資料。 3. 意識培力：各單位辦理性別平等課程、活動之成果。 4. 性平宣導-活動訊息：各單位辦理性別平等課程、活動之訊息預告。 5. 性平宣導-活動花絮：各單位辦理性別平等課程、活動之精彩照片與簡介活動之精彩照片與簡介。 6. 性平宣導-性平文宣：各單位針對性別平等相關議題設計之宣導靜態素材，例如海報、DM、簡報等。 7. 性平宣導-影音專區：各單位針對性別平等相關議題設計之宣導動態素材，例如：宣導短片、微電影等，主動供予性別平等辦公室。	

(二) 性別主流化實施情形-1. 性別主流化計畫制定及執行情形：(P. 17-P. 18)

考核指標	辦理單位
一、計畫內容之品質及執行成效： 1. 計畫內容具豐富度及完整度。 (1) 豐富度：各項工具之推動內容是否詳盡、多元或創新，且有助於工具之推廣運用（如檢討精進性別影響評估作業機制及流程之合宜性、建立統計單位等業務單位之合作機制、培養內部性別種子師資、辦理案例研討會或工作坊等作法）。	

<p>(2)完整度：計畫之目標、各項工具的實施策略及措施、實施對象、實施期程、預期效益、經費來源、獎勵及考核措施等。</p> <p>2. 執行成果與策進作為。</p>	
<p>二、執行成果報告檢視及公告上網情形：</p> <p>1. 每年度完成執行成果報告，並提報婦女權益促進委員會/性別平等委員會。</p> <p>2. 年度執行成果報告公告於機關網站。</p>	

(二) 性別主流化實施情形-2. 性別意識培力課程參訓及辦理情形：(P. 18-P. 20)

考核指標	辦理單位
<p>一、機關一般公務人員參訓情形：</p> <p>1. 一般公務人員每年參訓 2 小時以上比率。 一般公務人員包括：(1)依法任用、派用之有給專任人員。(2)依法聘任、聘用及僱用人員。(3)公務人員考試錄取人員。</p> <p>2. 性別平等業務相關人員每年參訓 6 小時以上進階課程比率。</p> <p>3. 主管人員每年參訓 2 小時以上比率。</p> <p>二、機關政務人員參訓情形： 政務人員 108 年參訓或參與性平相關會議之比率。</p> <p>三、機關辦理性別意識培力課程之情形：</p> <p>1. 課程辦理前評估機關人員需求、課程辦理後有提供學習回饋。</p> <p>2. 針對不同人員屬性設計課程內容。</p> <p>3. 辦理初階及進階課程之合宜性。</p> <p>4. 課程採多元辦理形式，如演講、工作坊、電影賞析或讀書會等。</p> <p>5. 發展符合機關業務之教材。</p>	

(二) 性別主流化實施情形-3. 性別預算編列情形：(P. 21)

考核指標	辦理單位
性別預算編列情形及合宜性： 1. 依據性別影響評估結果重新檢視性別預算配置。 2. 配合性別平等工作事項編列性別預算。	
3. 性別預算編列額度及內容是否合宜。 (1) 109年與108年度預算相比較，維持或較原預算額度增加，或較前一年度減列，但提出理由合宜。 (2) 較前一年度減列，未提出理由。	

(二) 性別主流化實施情形-4. 性別影響評估辦理情形：(P. 21-P. 22)

考核指標	辦理單位
性別影響評估辦理品質： 1. 運用性別統計及分析，針對不同性別、性傾向或性別認同者的影響及受益程度進行評估及檢討。 2. 依性別影響評估結果訂定性別目標或調整計畫內容之情形。 3. 程序參與者是否為列冊性別平等專家。	

(二) 性別主流化實施情形-5. 性別統計與分析辦理情形：(P. 22-P. 24)

考核指標	辦理單位
一、新增1項以上性別統計之機關涵蓋率： 1. 性別統計須公開於機關網頁始可列入計算。 2. 業務相關性別統計係指主管業務中依統計法所編製之統計，包括利用公務登記、電子紀錄、行政查報、調查、運用其他機關或團體有關資料等方式蒐集所產製之性別統計。 3. 性別統計指標項數之計算，包含新增複分類、具有地方特色性別統計指標(例如-房屋稅、地價稅等地方稅開徵概況、取得不動產繼承登記繼承人數、市(縣)立運動中心使用人次、市(縣)立博物館藝文展演活動駐館藝術家等)等。	

二、新增 1 則以上性別分析之機關涵蓋率：

所稱性別分析需對於性別處境之議題進行深入剖析並提出相關策略，若僅依統計資料撰寫描述統計不予計列，如為年度例行性調查報告更新相關資料，並未就議題進行深入探討，則僅計列首次提報項目，如為貫時性分析或趨勢分析則予計列。前開性別處境之內涵包括不同生理性別、社會性別、跨性別、性傾向與性別氣質等面向。

三、性別分析之品質：

依性別分析報告之性別資料分析及應用深化程度予以質性評分：

1. 性別資料分析：運用以性別為基礎的相關事實資料（含性別統計等量化與質化資料），並增加性別統計複分類進行交織分析（如：種族、族群、城鄉、年齡、階級、文化、貧困、信仰、語言、能力、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向和性別氣質、移民、移工、無國籍者難民及尋求庇護者等），了解不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因（例如不同年齡層的身心障礙女性，在就學、育兒、生活照顧等各個面向上會面對不同的問題，並有不同的需求組合）。
2. 應用深化程度：性別分析報告之應用與深化，如依據性別分析報告之結論或建議，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題。

(三) CEDAW 辦理情形-1. CEDAW 教育訓練計畫：(P. 24-P. 26)

考核指標	辦理單位
一、106-108 年 3 年內每人 3 小時受訓涵蓋率(含實體及數位課程)。	
二、106-108 年 CEDAW 教育訓練一般公務人員實體課程	

受訓涵蓋率。 三、106-108 年 CEDAW 教育訓練高階(簡任以上人員)及 主管公務人員實體課程受訓涵蓋率。 四、106-108 年 CEDAW 教育訓練之品質。 CEDAW 教育訓練內容須符合「消除對婦女一切形式 歧視公約(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施 計畫-貳、四、(二)訓練內容規定	
---	--

(三) CEDAW 辦理情形-2. 為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為：(P. 26-P. 27)

考核指標	辦理單位
為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差提供改進措施及成果： 1. 可自行列舉性別統計落差項目(包含法規檢視建議、公務統計及其他業務統計)，具體說明降低性別落差之成效。 2. 如：(1)某培訓社區規劃師計畫，101 年培訓社區規劃師性別統計落差為 40%(男 70%：女 30%)，透過招生時函請各社區發展協會及相關機構薦送男女至少各 1 名報名，也函請婦女服務中心推薦女性報名，104 年性別落差縮小為 26%。(2) 家庭教育中心親職教育課程，鼓勵父母一起參加，男性參與率由 102 年 20%提高到 105 年 26%。	

(四) 提升女性公共參與情形-1. 委員會落實 1/3 性別比例情形：(P. 29)

考核指標	辦理單位
所屬委員會(任務編組)委員(成員)任一性別比例達三分之一情形。	

(四) 提升女性公共參與情形-2. 對農、漁、工會推動性別平等：(P. 30)

考核指標	辦理單位

針對提升工會女性決策參與之具體措施：

(依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、實施效益評分)

例如針對工會進行性別意識培力、加強對女性會員領導力培力/針對女性幹部人員比例較高者給予補助等措施/納入工會評鑑要點及其他引導工會增加女性幹部人員之獎/鼓勵措施等。

(五)推展及落實性別平等情形-1. 去除性別刻板印象與偏見：(P. 30-P. 32)

考核指標	辦理單位
<p>一、辦理宣導或活動：</p> <p>1. 依品質及執行成效評分。</p> <p>(1) 品質：包括資源投注及結合運用情形、創新度、重要性、難易度等。</p> <p>(2) 執行成效：包括場次規模、目標達成情形、影響範圍、性別平等實施效益等。</p> <p>2. 宣導活動內容例如多元性別（如認識 LGBTI 及其處境、權益、尊重接納多元性別等）、破除男女任務定型分工（如家務分工、職業性別刻板相關活動等）、促進女性參與 STEM 領域、防治性別暴力及翻轉性別權力關係。</p> <p>3. 若刊物有專章專篇介紹「性平內容」，可以計分；若 1 篇文章只有幾行提到性別平等，無較詳細內容，不予計分；若機關同仁「自製」融合相關專業與性別平等內容之對外授課教材，列入計分。</p> <p>4. 結合自身業務辦理性別平等宣導活動可列入計分，但其中宣導活動不能只有發送文宣。</p> <p>5. 幕僚單位（如人事、主計、政風）辦理之對內宣導可列入計分。</p> <p>6. 依法辦理「性騷擾防治」之宣導或活動不列計。</p> <p>二、辦理政策措施(宣導除外)：</p>	

<p>1. 依品質及執行成效評分(同上)。</p> <p>2. 政策措施例如納入評鑑、獎勵機制，或從家庭面向(破除繼承制度之性別不平等現象)、文化面向(檢視宗教、禮俗並推展平權之性別文化、鼓勵女性參與體育運動)、社會面向(開放同性伴侶註記、增設第三性別選項)、媒體面向(促進媒體自律及他律、媒體識讀)等方面訂定相關措施或作業機制。</p> <p>3. 本項政策措施與宣導活動不予重複計分</p>	
---	--

(五) 推展及落實性別平等情形-2. 建構性別友善環境：(P. 32)

考核指標	辦理單位
<p>推動之政策措施：</p> <p>1. 依品質及執行成效評分。(同上)</p> <p>2. 政策措施例如推動多元性別友善空間(如性別友善廁所、宿舍、更衣室等)、推動高齡友善無障礙環境(如提升人行道適宜性、提升公共化無障礙交通工具、整建公共空間無障礙設施等)、布建社區公共托育家園或增設公共化幼兒園等。</p>	

(五) 推展及落實性別平等情形-3. 提升女性經濟力：(P. 32-P. 33)

考核指標	辦理單位
<p>一、推動之女性就創業措施：</p> <p>如育成中心提供女性保障名額、開設女性專班、提供女性適性課程、針對二度就業女性提供工作媒合、優先試辦彈性工作等。</p> <p>二、結合企業推動之政策措施：</p> <p>如設有性別平等相關獎項或組織評鑑訂有性別平等指標、補助企業提供性別平等或友善家庭政策設施(如彈性工作)、積極進用二度就業女性、破除職場性別隔離等。</p> <p>三、依品質及執行成效評分。(同上)</p>	



(五) 推展及落實性別平等情形-4. 其他性別平等宣導：(P. 33)

考核指標	辦理單位
<p>非屬前項之其他性別平等宣導：                      性別平等宣導對象與方式無限制，但不與前項重複提報，其他性別平等宣導如：臺灣女孩日活動、CEDAW 各條次宣導、性別參與、性別人權等。                      依品質及執行成效評分。(同上)</p>	

(六) 加分項目：(P. 33-P. 34)

考核指標	辦理單位
1. 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，或針對重要性別平等議題，主動規劃與推動性別平措施。	
2. 委託、補助或自行辦理與性別議題有關之研究。	
3. 推動性別電影院、讀書會活動合作方案。	
<p>4. 國際交流參與                      依辦理之積極程度，如自行辦理邀請國外性別平等專家學者交流、出國訪問性別平等機構、出國參加性別平等相關會議；參加或委託其他單位辦理國內舉辦之國際會議等。</p>	
<p>5. 自製 CEDAW 教材，並公布於網頁供參考運用                      依 CEDAW 教材規模、品質、原創性及推廣運用情形評分</p>	
6. 辦理跨縣市合作交流	
7. 其他。(自行舉例、不限一項)	
<p>性別平等創新獎：(P. 36)                      創新方案之創新性、深度及廣度。                      1. 與性別平等之關聯性(含內容與題目)。                      2. 將性別觀點融入業務程度。                      3. 開發及運用資源情形。</p>	

4. 創意及創新程度。	
5. 影響程度(包含對機關及民眾之影響及具體績效)	
性別平等故事獎：(P.36) 於評核期間推動性別平等的措施或方案過程中具啟發性或貼近人民且感動人心的內容與事蹟獎者。	
1. 與性別平等之關聯性(含內容與題目)。	
2. 故事之完整性。	
3. 故事之感人程度。	
4. 故事之啟發性(如：跳脫傳統性別刻板印象)。	
5. 機關之資源投注情形。	

決議：

本局 108 年辦理性別平等業務分工如下：

(一) 基本項目：配合「地方性平有 GO 站」登載資料及協助推廣：

考核指標	辦理單位
一、於機關網頁設置連結及定期更新資料	各單位將辦理性平活動資料上傳
考核指標	辦理單位
二、上傳資料豐富度及完整性	各單位將辦理性平活動資料上傳

(二) 性別主流化實施情形-1. 性別主流化計畫制定及執行情形：

考核指標	辦理單位
一、計畫內容之品質及執行成效	人事室
二、執行成果報告檢視及公告上網情形	人事室

(二) 性別主流化實施情形-2. 性別意識培力課程參訓及辦理情形：

考核指標	辦理單位
------	------

一、機關一般公務人員參訓情形	人事室 108年第2次會議時 邀請局長出席
二、機關政務人員參訓情形	
三、機關辦理性別意識培力課程之情形	

(二) 性別主流化實施情形-3. 性別預算編列情形：

考核指標	辦理單位
性別預算編列情形及合宜性	會計室 於4月局務會議時提出說明

(二) 性別主流化實施情形-4. 性別影響評估辦理情形：

考核指標	辦理單位
性別影響評估辦理品質	由職訓就服中心辦理 並由秘書室綜整

(二) 性別主流化實施情形-5. 性別統計與分析辦理情形：

考核指標	辦理單位
一、新增1項以上性別統計之機關涵蓋率 二、新增1則以上性別分析之機關涵蓋率 三、性別分析之品質	由勞安福利科撰寫會計室綜整

(三) CEDAW 辦理情形-1. CEDAW 教育訓練計畫：

考核指標	辦理單位
一、106-108年3年內每人3小時受訓涵蓋率(含實體及數位課程)。 二、106-108年CEDAW教育訓練一般公務人員實體課程受訓涵蓋率。 三、106-108年CEDAW教育訓練高階(簡任以上人員)及主管公務人員實體課程受訓涵蓋率。 四、106-108年CEDAW教育訓練之品質。	人事室

(三) CEDAW 辦理情形-2. 為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為：

考核指標	辦理單位
為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差提供改進措施及成果 可自行列舉性別統計落差項目(包含法規檢視建議、公務統計及其他業務統計)，具體說明降低性別落差之成效。	由勞安福利科撰寫會計室綜整

(四) 提升女性公共參與情形-1. 委員會落實 1/3 性別比例情形：

考核指標	辦理單位
所屬委員會(任務編組)委員(成員)任一性別比例達三分之一情形。	就業促進科

(四) 提升女性公共參與情形-2. 對農、漁、工會推動性別平等：

考核指標	辦理單位
針對提升工會女性決策參與之具體措施 例如針對工會進行性別意識培力、加強對女性會員領導力培力/針對女性幹部人員比例較高者給予補助等措施/納入工會評鑑要點及其他引導工會增加女性幹部人員之獎/鼓勵措施等。	勞資關係科

(五) 推展及落實性別平等情形-1. 去除性別刻板印象與偏見：

考核指標	辦理單位
一、辦理宣導或活動 二、辦理政策措施(宣導除外)	各單位

(五) 推展及落實性別平等情形-2. 建構性別友善環境：

考核指標	辦理單位
推動之政策措施	勞安福利科

(五) 推展及落實性別平等情形-3. 提升女性經濟力：

考核指標	辦理單位
一、推動之女性就創業措施 二、結合企業推動之政策措施	一、職訓就服中心 二、就業促進科

(五) 推展及落實性別平等情形-4. 其他性別平等宣導：

考核指標	辦理單位
非屬前項之其他性別平等宣導	各單位

(六) 加分項目：

考核指標	辦理單位
1. 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，或針對重要性別平等議題，主動規劃與推動性別平措施。	-
2. 委託、補助或自行辦理與性別議題有關之研究。	-
3. 推動性別電影院、讀書會活動合作方案。	勞安福利科
4. 國際交流參與 依辦理之積極程度，如自行辦理邀請國外性別平等專家學者交流、出國訪問性別平等機構、出國參加性別平等相關會議；參加或委託其他單位辦理國內舉辦之國際會議等。	-
5. 自製 CEDAW 教材，並公布於網頁供參考運用	-
6. 辦理跨縣市合作交流	-
7. 其他。(自行舉例、不限一項)	-
性別平等創新獎	-
性別平等故事獎	由就業促進科視業務情形提報

陸：臨時動議：

柒：散會時間：同日下午3時55分。

主席（副局長）

臺南市政府勞工局  
副局長 吳明照