

## 112 年苗栗縣性別平等促進委員會第二次定期會議紀錄

☺會議時間：112 年 11 月 28 日下午 1 時 40 分

☺會議地點：苗栗縣政府第一辦公大樓 A401 會議室

☺會議主席：鄧副縣長桂菊

紀錄：馮曼玲

☺出席委員：如簽到冊

壹、前次定期會會議紀錄：(略)

請委員洽悉。

貳、歷次會議決議事項辦理情形：

項次	案由	辦理單位	列管情形
一	有關本府縣府大樓設置婦幼停車位評估一案	行政處	解除列管
	<p><b>行政處回應：</b>                      本案截至 112 年 10 月 31 日止，已受理 5 位懷孕同仁申請，並安排 5 個車位供其使用。另於 112 年 6 月 27 日簽准修訂「苗栗縣縣政中心地下停車場使用管理要點」(詳如 P12~P16)，請參考。</p> <p><b>主席裁示：</b>                      本案為常態性設置，解除列管。</p>		
二	有關本府委員會落實性別比例情形一案	第一組秘書單位(人事處)、各局處	繼續列管
	<p><b>人事處回應：</b>                      「任一性別比例不低於三分之一原則，納入組織規定或設置要點，並將委員會任一性別比提高至 40%」之辦理情形：相關委員會總計 111 個，14 個任一性別比例未達標準，23 個任一性別比例未納入組織規定或設置要點，18 個 2 項均未符合規定，56 個 2 項均符合規定，如報告事項四之表列，且各局處改善期程及方法請見 P137~P150。</p> <p><b>主席裁示：</b>                      本案因尚有未達標的局處，爰繼續列管。</p>		

參、各分工小組及性別主流化推動小組重點報告及成果：

各分工小組及性別主流化推動小組重點報告及成果(略)

➤ 委員建議與討論：

主席：

此為各分工小組及性別主流化推動小組重點工作報告，會議資料先前已予各委員，請委

員給予相關指導，相應的各局處再予委員回應或討論。

**胡委員愈寧：**

數位性別暴力是今年行政院推廣的主軸，以第三組跨局處議題為例，建議可施作前測，很多高齡者可能對於此議題是盲(茫)的，會誤傳一些物化影片也易觸法，教育處對此比較容易做抽樣施測，可參照教育部「全民資訊素養自我評量」來做為性別統計分析的參考，亦可為後續推廣施政政策依據。再來是有關性別決策比例，或許在 STEM 領域，確實會有性別差異，可是要嘉許文觀局(P19)做法，同時也要提醒農業處須留意農、漁會性別比例。此外，建議工商處可參考桃園市的做法(卓越企業獎)，鼓勵 30 人以上的企業可以做性平獎項檢核的測度，亦可鼓勵微型創業組織，在性別比例上要有 1/3，有助於女性在公共事務上決策比例的提升。

**黃委員瑞汝：**

建議第一組可參考 109 年新北市獲得行政院創新獎(1/3 翻轉性平)的做法，他們是很有策略的去辦，同時要提醒人事處關心的重點在於是否有對全縣的人民團體去做盤點，盤點之後是否訂定性別目標，目標設定後策略為何等，此外，是否可以加上圖列或表列，而非以文字敘述，可以增加易讀性。再以台中市為例，來讓大家了解其委員會性別比例如何從 60% 提升至 100%，是從市政會議下由市長佈達後，至秘書長進行追蹤管考，也是很有策略的運作，建議本府可以再積極些。第二組的部分，社會處於 9 月份舉行共識營，其中有個小組成員創意發想將月經友善措施放在標案，以此做為今天提案，倘若等會通過，勢必為其他縣市仿效學習。第三組防治數位性別暴力確實是中央政策推行重要議題，想請教在 Me Too 後，性騷擾防治法已修正相關法令，我們是否也有因應或是策進作為。第四組的部分，對象及目標為何，是要讓人身心較為放鬆還是...，因為文字敘述裡較為優雅，可再具體說明。

**胡委員娘妹：**

以自身在社區經驗為例，提醒大家仍要注意人身安全及自我保護和性別不平等，性平工作是不好做，但我們仍須持續及以嚴肅的態度看待，過往我們以「幸福美滿安全」縣市為傲，希冀我們未來仍可以保持。

**葉委員孟欣：**

以第一組單一性別比例不得低於 1/3，各局處都有相關策進作為，只是要提醒環保局(P137)和地政處(P143)的委員會，比例低於 30%，可能需要多一點的協助。再來是第三組的數位性別暴力，家暴法在今年 10 月修正通過，其中有關家暴被害人影像的問題，法令上有保護措施，後續各單位在宣導時，可將此部分加進來。

**孫委員旻暉：**

各分工小組成果報告需要有些數據或是達成率多少來呈現，如第一組而言是比較明確，但

第二、三、四組可以在重點工作報告時呈現會較佳。另在性別主流化推動小組工作報告，如強化性別意識培力，衡量標準為 90%，可是在統計上，似乎職級愈高，參訓率愈低，另性別平等業務人員參訓率未達，這似乎也待加強。

**簡委員璽如：**

誠如孫委員所提之性別意識培力參訓率，建議以實體加上線上課程再輔以幾月前須完成，即可達到衡量標準。再以第三組數位性別暴力為例，第一線服務人員敏感度的培力也是很重要的，因為要預防求助的民眾受到二度傷害。

**黃委員寶中：**

建議各分工小組成效的部分可以以達成目標率多少來呈現，未完成的項目內容是何，因為是廣續性的且已近年底，可以更清楚的讓大家知道我們做了甚麼，還需要努力的或是明年計畫要做的為何，可以更完整及具體些。

**主席：**

謝謝委員建議，請各組依序回應。

**第一組：**

**人事處：**

有關性別比例部分，感謝各委員建議，在會後邀約數個局處至新北請教師法，此外有關人民團體因為高達一兩千個，再加上農漁會單位等，各局處 database 也不盡相同，執行上是否有所困難，所以才會有初步的目標為鼓勵性質。此外，有關圖表呈現會後續修正。

**第二組：**

**民政處：**

感謝委員建議，有關成果部分會依委員建議補充數據。

**胡委員娘妹：**

因為已近年底，希冀看到各局處今年的成果，而不是像會議資料提及「視有需求時再協助」或「研議中」等字眼，期待各局處會後可補上數據成果。

**主席：**

謝謝胡委員建議，我們在年底應該要檢視做了哪些，過往資料確實會比現在厚很多，當然會變成現在也是逐漸進化，只是年初訂下目標，年底我們達成為何，文字敘述輔以圖表或是怎樣的呈現，可以更精準且明確些，謝謝各委員建議，進至第三組。

**第三組：**

**教育處：**

有關數位性別暴力前測，本處已參採教育部訂定全民資訊素養而作 10 所小學抽樣，而在法令修正，本處也會因應適時修正，且會配合校園宣導相關修正後之教材內容，再如委員關心一線同仁敏感度培力，相關局處也有相應的教育訓練。

**第四組：**

## **社會處：**

有關第一組委員會性別比例部分，我們會和人事處合作了解其他縣市如何達成此性別比例，過往可能有些是礙於法規限制，所以才會演變迄今，第二組待提案時討論，第三組數位性別暴力前測部分，涉及高齡長者層面會和教育處合作，運用推廣至所轄之長青學苑或關懷據點等，至於性平三法及相關法令修正，本府也會適時修正調整相關服務流程及內容，如同性剝削的影像處理，現在警政一樣面臨相當大的壓力，但我們也還在修訂流程，再來是第四組，主要是放在身心靈紓壓及支持方案，搭配各局處的服務項目及領域執行，此外，以 P21 書面資料呈現方式或許可以在「策進作為」項下，再區分成本年度達成目標及來年度工作規劃方向，還有提醒各局處書寫成果時，要標註人數、人次、場次等，進而可標記參與之性別比例，表格內容討論後再予修正，也再精進我們能量。

## **主席：**

針對各局處回應，委員是否還有補充意見或指導。

## **黃委員瑞汝：**

建議第一組人事處，有關於性別決策比例，參觀觀摩是很好，但建議是可以邀新北市的長官前來至第一組分享交流，因為對外而言是人民團體、農漁會、工商會等，以六都而言，其人民團體約 4000 個以上，真正活化的約有七成，所以當初新北確實是有方法有策略地去做(盤點、宣導、行文、獎勵及「領航員」機制等)，而對內而言就是各委員會，以台中市為例，是從秘書長下達進行管考，才從 60+%變成至 100%，也可以師法台中。此外，也要肯定資料彙整準備的同仁，亦建議秘書單位可以再精進將 P17 及 P21 的部分綜融或修正。但同時也要請 P24 教育處的文字加以修正，今天開會為 11 月，非「預計於 10 月辦理」，還有 P25 的行政處，此資料不是置放在此。

## **主席：**

有關性別決策比例，可依委員建議請第一組分工小組邀請新北或台中市分享，並請各局處參與。

## **工商處回應：**

有關胡(愈寧)委員建議桃園市政府經濟發展局辦理 112 年「金牌企業卓越獎」，其目的主要為表揚企業與員工努力經營的精神與成果，自民國 96 年起，該市府開始辦理績優企業選拔活動，以促進企業交流，提昇產業競爭力。112 年獎項包括：智多星、愛地球、好福企、隱形冠、新人王等 5 項，共表揚 15 家績優卓越之金牌企業；其中為鼓勵推動性平，設有桃園市金牌企業性平獎 1 名，112 年從缺。該卓越獎評選項目主要為企業經營表現(企業競爭力、營運管理、創新貢獻、智慧化程度、網路行銷及企業特色)，同時有鑑於企業為友善環境努力，將企業節能減碳貢獻列為加分項目，例如：企業性別平等規劃(育嬰假、彈性工時、哺乳室、其他創新作法...等)但只佔比 5-10%，故主要仍以企業創新營運績優為主要評分標準，並非以性平推動為主要考量，對於胡委員之建議，因本府並無針對企業定期評比，本處將列

為未來辦理績優企業頒獎時評估納入(如每季召開之苗栗縣工業聯繫會報)。另查勞動部「性別平等工作法」，對於「提供或設置托兒、托老及相關福利設施」，規範縣市政府應編列經費，且勞動部得給予經費補助(第6條)、生理假、產假、育嬰留職停薪、哺(集)乳、撫育未滿三歲子女、家庭照顧假訂有相關規範(第14-20條)、勞工單位對於雇主設置哺(集)乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助(第23條)，且雇主(企業主)如違反相關規範亦訂有罰則(第38至38-3條)。故中央勞動部已訂有法令規範要求雇主必須遵守。查地方政府勞工單位配合中央推動友善職場亦行之有年(如：台北市政府勞動局109年起推動「職場性別平等認證」...)。綜上，經濟發展單位對於工商業管理，主要為依法登記(工廠登記、商業登記)事項(經營主體、製程、資本額...等)，著重於工商營運、產業創新，而對於人員管理應回歸勞工單位，依勞動部及其勞動基準法、性別平等工作法等相關法令，要求雇主確保勞工權益、工作職場環境(含性別友善)之營造，因此，對於委員之建議，本處將於辦理相關績優企業表揚時，酌予納入推動性平之評分項目，請勞工及青年發展處研議比照其他縣市政府勞工單位辦理性平友善職場之評比獎勵，應較符合委員建議內容，亦符合法治設計。

**黃委員瑞汝：**

性別友善職場其實是很多機關或縣市進行，桃園市經發局所做的是本人擔任該市性平委員時給之建議，然後其評核時邀請胡(愈寧)委員去做評選，就像台中市也有性別友善職場獎勵表揚，甚而連中科也有一職場友善制度的查核表，我們苗栗是個優等生，建議勞政單位可以去借鏡他縣市的經驗參考。

**主席：**

性別友善職場需各個局處配合及檢視，工商處有工商處的作法，勞青處也有勞青處的作為。

**黃委員瑞汝：**

提醒大家若借鏡他縣市的經驗，須借重表格使用檢視時，記得要加註參採字樣，以示對對方的尊重。

**胡委員愈寧：**

推動性平時，如理監事會議，性平決策比例的提升是不容易的，要強調的是性平須被看見，常常是企業走一小步勝過勞工走的十步，同樣的當初是局長力推，再如他們檢視時甚至連性別友善廁所或是親子友善、尿布台等都會納入，所以覺得從企業端推動會較快。

**決議：**

有關各分工小組報告，參採委員建議洽悉。

**肆、報告事項：**

一、112年性別主流化推動小組工作報告(略)

➢ 委員建議與討論：

**主席：**

此為性別主流化推動小組工作報告，先請人事處就參訓率先予回應，會議資料先前已予各委員，請委員給予指導，相應的各局處再予委員回應或討論。

**人事處：**

有關性別意識培力，採實體與線上課程進行，實體與線上各分別有 3~4 門課程讓同仁選修，至於參訓比例視統計至今年 9 月初，本處對於在 9 月底前完成教育訓練時數(含性平課程)會給予獎勵亦已行文各單位，尚未完成的同仁也已通報各單位，協請敦促完成。

**黃委員寶中：**

有關性別意識培力，會牽涉至人事異動，先請確認需參與的人為何，另參訓時數規定是否每個人都了解，倘若今年未完成，是否可以規畫讓其明年優先參訓，另外有關異動時，其人員訓練時數是否也可一併計算，或是符合本縣規定等，另有關公務人員訓練時數都會登打，應該也可確認。

**主席：**

因統計數據至今年 9 月，故我們還有一點時間，請大家配合，請各局處敦促未完成的人員參與線上課程。

**黃委員瑞汝：**

以 P40 及 P41 為例，雖有表格，但是不易讀懂，是否可再修正，另受訓課程規劃是否有作需求評估，或是有分基礎班、進階班的設計，及滿意度或是相關回饋等。主計處是性別主流化推動小組的重要局處，我們樂見複分類的成長，但也須告知哪些項目是性別落差較大的，而回應的政策為何，該如何做修正，這是我們想看到的內容。

**黃委員寶中：**

以 P54、P55 性別分析為例，各單位在進行題目性別分析時應思考是否和性別平等有關，如「國中小總務主任性別」及「公共自行車傷害險投保」，其實是比較沒有關聯，而有關「新住民對於未成年子女…」所做出來的分析倒是可以提供社會處或其他相關局處參考。

**胡委員愈寧：**

請各局處在做性別統計時要慎選相關議題，是否和性別平等有關，此外，各單位在做類似議題時，所做的統計數據須加以檢視或標註。地政處有關男女繼承的就是和性別繼承有關，印象中，一般性別比例是 3:7，此外，建議民政處針對子女姓氏(從母性或從父姓)進行統計分析，教育處針對高階校長或 STEM 領域進行分析。另有關統計 P49 指標視覺化，需多看幾次才能明瞭，避免中央和地方、組內和組間有 gap 存在。

**決議：**請上述相關局處參採委員建議修正。

## 二、113 年性別平等預算編審表(略)

### ➤ 委員建議與討論：

**主計處：**

在 P56 有 111 年度本縣性別預算執行及預算執行率，113 年度預算編列較 112 年度增加 600 多萬，餘如 P84-P132 各單位預算表列。

**林委員春鳳：**

預算增加是值得被肯定，但我也要肯定同仁的付出，雖然中央有多種目標，可是我們也有展現出屬於我們地方的特色，從磚塊型的資料精簡到目前的版本，是大家共同智慧的產出與結晶，只是要提醒大家在彙整資料的同時需仔細些，避免誤植。

**黃委員寶中：**

請翻 P1，有關法律扶助預算編列(針對性平法第 37 條)情形，可否再具體說明。另有關民政處(P93)及政風處(P90)出席費編列數字是否誤植。

**簡委員璽如：**

有關 P103 工商處編列的預算預期成果欄及說明欄，是否誤植。

**孫委員旻暉：**

有關 P121 衛生局編列愛滋…，因預算數減少，需在說明欄加註，另有關委員出席費編列不一，是否誤植，或是有的已含交通費。

**葉委員孟欣：**

以 P84 行政處編列預算改善空間為例，建議是否可加註改善空間為何，如 112 年改善和 113 年改善的各為何，會較明確。

**主計處回應：**

行政處是晉用機關管理單位，法律扶助是一體適用，所以法律扶助預算編列在勞青處。

**黃委員寶中：**

要強調的是本府仍為用人機關，勞青處編列的較像是勞工發生時所給予的扶助，須提醒的是萬一倘若公務員在職場時不幸發生性騷擾或是性別爭議事件時，至少我們仍有相應的法律預算可協助員工。

**主計處回應：**

至於其他委員所提說明或誤植部分，會再與相關局處確認。

**決議：**請依委員建議，有關編列法扶預算進行檢視修正。

### 三、112 年性別影響評估辦理情形(略)

➤ **委員建議與討論：**

**黃委員瑞汝：**

有關性別影響評估在局處專案小組會議經委員討論通過，僅是建議在計畫類辦理品質表，可增加一欄「參採程序委員建議」。

**林委員春鳳：**

委員參採建議在表格內結果欄已有敘述，應該是不違和。

**主席：**

請社會處回應表單設計。

**社會處：**

兩位委員所提到的應該是表單欄內置以「有調整」和「無調整」做區分，以編號 2 無調整後意見為無須調整，或是編號 6 有調整且加註意見。

**黃委員瑞汝：**

參採委員建議部分，想看到得是局處是否落實參採委員建議，如委員建議十點，局處僅參採其中一點，或是局處未參採委員建議，那未參採的意見或是困境為何。

**決議：**參酌委員建議，表單調整。

#### 四、委員會落實性別比例情形(略)

##### ➤ 委員建議與討論：

**主席：**

逐項檢視。

**環保局：**

配合辦理且修正中

**地政處：**

聘期屆滿時修正。

**工商處：**

有關於縣自治法規予以修正，至於與中央法規有關的去函後建議再予調整。

**水利處：**

會研議。

**工務處：**

配合修正。

**衛生局：**

配合修正。

**林委員春鳳：**

建議訂時間點，較有改善的成果。

**決議：**因應明年考核，原則上請各局處於今年 12 月 31 日前將納入組織規定或設置要點提案，再請法制科協處。

#### 伍、提案討論：

##### 【提案一】

案由：有關「倡議月經平權、消弭月經貧窮，鼓勵月經友善措施」一案，提請討論。



說明：(略)

➤ 委員建議與討論：

**農業處：**

建議為鼓勵性質。

**黃委員寶中：**

因與社會處計畫連結，確認經費是由社會處編列支付，還是由局處自行負擔。另有關活動標案中要求設置，此經費是涵蓋在標案或是廠商在另外自行採買，此外，倘若民眾使用衛生棉後產生不適，且又提出不適的檢驗證明時，權責單位是在執行廠商還是原負責的單位，我們需要有風險管控的概念。

**黃委員瑞汝：**

教育部於今年八月後已協助提供學校生理用品，且世界各國也多有倡議月經平權、消弭月經貧窮等措施，蘇格蘭是第一個由國家提供一輩子生理用品的國家，紐西蘭也隨後跟進。

**林委員春鳳：**

建議教育處在國中或國小可對年輕的學子多做敏感度培力，給予正確觀念。

**社會處：**

此為源自當時各局處的發想，此為鼓勵性質，

**勞青處：**

鼓勵設置為原則，若為所轄會配合。

**教育處：**

月經友善措施，本處於學校護理中心已提供設置衛生棉，且另有個別需求的學生，也會每月提供相關補助，目前是不會動用至社會處預算。學校若有辦理相關活動時也會配合提供。

**民政處：**

進行中，配合辦理。

**地政處：**

進行中，配合辦理。

**警察局：**

配合辦理。

**胡委員娘妹：**

鼓勵風景區或遊樂區提供，也會盡己所能倡議。

**行政處：**

有關標案部分，在政府採購法是沒有規定，各局處可自行斟酌。

**胡委員愈寧：**

視活動性質辦理。

**黃委員寶中：**

建議各單位視活動服務對象或依活動服務需求辦理。

**決議：**

請各局處進行提供場域盤點且提報，另在大型活動或委辦場域標案將「提供衛生棉(生理用品)供給盒」列入加分項目。

#### 【提案二】

案由：有關「營造友善工作職場，達到工作與生活平衡的美學，有關本府員工連假前後彈性上班工時調整」案，提請討論。

說明：(略)

#### ➤ 委員建議與討論：

林委員春鳳：

此為可行，附議。

黃委員寶中：

建議可授權各單位依其服務狀況調整彈性工時。

胡委員愈寧：

彈性工時與性平友善職場較無直接關聯，主要是激發更多的創意或發想，要感受到工作快樂與活力。

人事處：

過往在疫情彈性上班工時時，曾接獲洽公民眾陳情，且目前因應疫情已調回原彈性工時。建議遠道同仁可運用差假管理措施如請休或加班補休方式因應。

決議：此案暫緩，公務機關仍應考慮民眾觀感。

#### 陸、臨時動議

案由一：有關於男性廁所設置尿布台之建議一案，提請討論。

提案單位：社會處

說明：

一、依據苗栗縣議會第20屆第2次定期會工作報告議員質詢辦理。

二、本縣於108年啟動「建構公共廁所之性別友善空間」計畫，促進本府所轄公共廁所性別友善策略，至111年3月尿布台設置達成率為65%，廣續推行「建構公共廁所之性別友善空間2.0」計畫~目前於環保局(2處)、衛生局(3處)、社會處、行政處、教育處、水利處、工商發展處及文化觀光局等單位獲得性別友善廁所認證外，持續推動性別平等觀念，合先敘明。

三、有關男性廁所設置尿布台一案，涉及跨局處(工務處、水利處、工商處等)議題，建議各局處於轄管新設或修繕館舍時，於男性廁所將尿布台列入設計規劃，以營造開創更多性別友善環境

四、公私協力落實性別平權，可鼓勵私人企業來推行尿布台之設置，以社會企業責任概念推行性別友善政策。

黃委員寶中：

男性廁所空間通常不大，一邊是小便斗，另一邊是馬桶，增設尿布台是否有足夠空間須慎思，建議親子廁所或無障礙空間進行改善為宜。

**林委員春鳳：**

新設館舍可將此案考慮，因為新設，所以空間設計規畫都可考慮，且較易成案執行。

**葉委員孟欣：**

同意林委員的看法，建議由新設館舍開始。

**簡委員璽如：**

建議由親子較常去的館舍或是空間先加以考慮。

**工務處：**

先前於親子館設尿布台與社會處有合作，會與先前列管單位研議後商量是否可行。

**水利處：**

修繕館舍於男廁增設尿布台可能會受空間侷限，但新設館舍是視需求施作。

**工商處：**

有關於鼓勵私人企業推行…，會洽詢有意願的企業來推行。

**主席：**

以自身經驗分享，其實增設一個尿布台應該是沒有這麼困難，可以從府內先檢視再去要求其他，是否可從身障廁所加以增設。

**工商處：**

身障廁所在法規上是有規範的，不是見有空間就可修改，需要留意。

**黃委員瑞汝：**

行政院性平處針對農漁會要點及相關性別決策比例之法規先前函文給各機關，相應於明年性平考核，為加分項目，但之後可能為常態，提醒大家留意。

**行政處：**

因法制科同仁已先離席，會再了解。

**農業處：**

目前未收到此訊息，會再留意。

**決議：**請各處於所轄新設館舍時，除女性廁所外於男性廁所增設尿布台加以考量規劃，共同肩負育兒照顧，營造性別友善環境。

柒、會議結束 16 時 30 分。

