113年苗栗縣性別平等促進委員會第1次定期會議紀錄

會 議 時 間：113年5月22日下午13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:林素嫆

出 席 委 員：　（詳如簽到冊）

主 席 致 詞：（略）

113年的性別平等促進委員會，第一次定期會議之開始召開，謝謝委員能夠親自撥空參與，本府各局處都將針對會議中，所作之議決事項作規畫處理，以期把工作做得更完善美好。我們已帶著三屆六年的金馨獎佳績，今年將要迎來再一次之體檢。我們已獲得了各項優等成果。今年我們將延續以往的佳績而致力，也請委員能夠給我們更多的提示，以期許可以在評比上，確實有更好更棒的成績呈現,就委員的所有的發言及提醒,將督促所屬各業務單位,確實作修正及作為改進方針。

壹、 頒 發 聘 書: 頒發113年度 性別平等促進委員會外聘委員聘書

黃瑞汝　胡愈寧　林坤宗　孫旻暐　李文煥 黃寶中 林秀芃

林春鳳　簡璽如

貳、前次定期會會議紀錄(略)：請委員參閱書面p1-p11資料。

參、前次會議決議事項辦理情形：

項次	案　由	辦　理　情　形	列管情形
各局處	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)說明： 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： 委員會總計 103 個，11 個任一性別比例未達標準，20個任一性別比例未納入組織規定或設置要點，12個2項均未符合規定，60個2項均符合規	繼續列管

項次	案　由	辦　理　情　形	列管情形
		定(如報告事項二P17)。	

〔委員建議綜整〕

1.參考115年性平指標，分項分級達成。

2.參考他縣市經驗、母法限制、由府內人員調整比例、敘明可以達成作法

3.就組織規定或設置要點，在執行情形表格上註記，已完成者用○ 、一項未完成就以△ 、二項未完成就以乂標示，則不須再逐一各個檢視

4.新聘性別比例都已修改完成，但是否符合納入組織規定或設置重點，尚未法規明文，在中央母法未修改時，只能在比例上進行調整作為說明，以利列入考核評鑑之實施

5.外聘委員可能是女性優先 ，除了目前之性平外，期許兼具專業背景、特別性別人員，以利推展執行業務

肆、報告事項

【報告事項一：本府因應性平三法修正情形】〔社會處、勞青\教育處〕

委員建議：

1. 涉及性平三法的部分，相關單位主管及承辦人員，應確實孰悉法規及處理作業流程，必要的防治教育、訓練、宣導，都要不斷的去落實。

2.涉及場所申訴機制管理，及負責人調查義務部分，建議建置相關性平專業人才\資料庫，可包含教育訓練及調查兩大部分。

3.性平三法相關申訴及調查流程、表件宜建置完備，公告公開資訊讓民眾及企業主可以清礎了解；此外，相關單位，也應加強整備因應後續作業。

4.建議納入性別暴力議題、CEDAW精神等宣導教育內容，有助於相關公務系統、場所負責人等更加理解認識。建議勞青處要重視性工法對於職場性平的教育

訓練及申訴調查。

5. 性別平等教育法部分，已有在校長會議時，針對新法實施之重點加以宣導，並有將修正重點條文及函文各校，為落實防治教育宣導，性別平等工作法及性別平等教育法，都需要再做職前的訓練。

6. 性騷法明文，內部管道，場地的主管單位，必須盡到相關之宣導、防止、或提供證據供當事人做申請之規劃機制，而外部管道，當事人可直接跳過本身機構，直接向勞青處作申請調查。

7. 勞青處，就性別講師人才庫、性平調查委員會人才庫間，就調查人員須具備專業法規，與講師的部分應獨立分開來執行，否則在受理申覆案件處理時，將被認定係有行政瑕疵做申覆有理之認定。

8. 勞青處現有的網頁人才庫部分。可看到 PDF 檔或 WORD 檔的呈現，建議可參酌勞動部做檢索系統，依照性別、地點---等等專業背景，搜尋到合格之名單，這樣的系統上的建置，讓未來的機構或民間單位作更好的運用。

9. 性別平等教育法規中，凸顯調查人才庫的需求，目前學校部分都是由學校老師來處理，除了生對生的性平處理事件外，其他的一律都需外聘委員，學校就調查經費上的負荷，教育處應有未雨綢膜的因應支援處理備案。

10. 法案之推出施行，基於民眾之角度，民眾只希望能夠解決問題，則實施之窗口是否已俱全，是否有具體的有效管道，依目前之做法來看，都只是一些辦法，都是在作計畫，雖勞動基金已經簽准，113 年是支援這部份費用支付，但規劃階段就系爭支援費用，依規是不能使用的。一旦遇到問題。民眾仍然沒有管道可申訴。

11. 本府公務人員是否皆已完成，性平三法修法研習重點課程，若公務人員都不知道，卻要叫場所主人要知道，那是挺奇怪的，經查性騷擾防制法修法，是在強調場所主人之責任，則請聘任之講師群，在授課時應特別加強重點議題之關注: 何謂性別暴力？及 CEDAW 消除對婦女歧視公約之內容，跟所謂之性騷擾有關係嗎？

12. 性工法中，以前叫性別工作平等法，現在叫性別平等工作法，勞青處對所

有雇主都知道責任了嗎？現行法更規定，只要有申訴，就必須跟勞工局講，跟所屬勞青處講，然後作調查，調查之結果後，也要跟勞青處做報告，並且被害人是有哪些、相關關懷的資源，是否有為確實之傳達完成。

13. 性平三法之推動，看到有些局處在辦理講座及推動，但是有的部分組織還沒出來，尤其教育部的性平調查委員仍是組織結構，事實上要移植到勞青處，且苗栗很多中小企業還需再進一步的推動，公務人員上課與勞資爭議及調查委員之甄選及培訓，都需要加緊腳步去推動。

14. 性平三法網頁內，確認只直接框列為社會處、勞青處、教育處，但其實與很多單位有關，我們已將相關之流程，通報之程序及對口窗口之人做了修正，後續若發生事情，通報上來，我轉是轉這三個單位，或是我單位直接去執行，政府內部之作業流程，一個基本方式，確有必要盡快確認之。

15. 性平三法之管轄確認後，應針對事情發生後，以超前佈署方式為實際之演練，以確認有辦法馬上把調查員之人數、人才、及方式去處理。

16. 性平三法確實是剛通過不久、對地方政府來說、確實是個新的要學習的領域、在本土部分、將結合人事處共同做相關之訓練、社會處在性騷擾防治部分、對相關之執行會訂定相關之單一窗口，作為未來相關業務或民間團隊諮詢之窗口。

17. 性平三法修法之檢視，就是一個流程辨識，以確認該事件，是屬於性騷擾法管理，還是歸性工法，還是歸性別平等教育法，且就人才資料庫部分，我們將再去檢視。再去確認檢討之。

【報告事項二：各分工小組及性別主流化推動小組重點報告】。

委員建議：

1. 第三組教育處 建置及強化性平教育法相關網路資訊連結。
報告內容建議〔執行成果〕或〔現在/未來進行式〕宜分別呈現；同時，對照後續的性別主流化考核指標項度，逐項逐次列管。

2. 活動效益統計分析，建議前後側差異比較，呈現豐富的量化、質化回饋。

3. 人事處就性平翻轉議題，提升性別腳色比例，促進公共參與的平等，制作相關之文宣、圖卡、短片及在人事處的網站上作宣導、去年下半年宣導活動、r計有 37 場參加人數有 1347 人。推動績效非常良好。並已邀請專業的人員。林坤宗擔任本組內之委員。分享渠成功之經驗。作為機構單位推動經驗。就強化到相關之作為。促進計劃目標之順利達成
4. 民政處就跨局處議題。一起為促進月經平權的教育與服務。製作了有關於月經平權的海報。提供給各單位進行宣導。去年下半年各單位的宣導活動暨 59 場。參與人數約 5585 人。且作手布條及易拉板跟手拿板。有供勞青處及水利處借用作宣導。就委員所提之意見及建言。均有配合局處辦理。R 暈有達成預期之目標。
5. 教育處的會議，已於預訂期間內召開完成，計畫是避免受害拒絕加害人，還有於數位暴性別暴力的主題，為了擴大民眾對數位性別暴力之認知，在本府網站內建立了數位性別暴力防治專區，網址如下:
   https://www.miaoli.gov.tw/ge/News.aspx?n=9309&sms=14582
6. 社會處在跨局處的議題，是心靈養樂多健康快樂多，提升婦女自主健康管理體系跟保健，在居住執行情形因應，即為上述之目標作用，加強宣導的性平及婦女身心健康管理的概念。
7. 在教育處是規劃保健運動的心理成長；在原民處的文化健康站，本著服務品牌的設計，宣講尊重關懷的性平儀式相關的課程，去年辦理 948 場，參與人數約 17372 人；及勞青處的防治執場性騷擾，保障婦女優質安全就業的職場環境。
8. 毒衛中心已經更名為心理健康中心，提供各族群女性的心理諮詢服務，減輕女性在家庭生活中的壓力，在隱藏身心健康的問題，112 年共辦理 31 場，參與人數約 1592 人。
9. 勞青處的輔導，落實特定物件婦女的職能意識，開設相關之職業訓練專班，輔導培訓計畫，銷售是輔導特定的落實家庭服務，及提供生產生崖的諮詢及協助所需的資源連結服務。

10.原民處是促進原住民族的就業機會，強化技能培訓等，112 年度共辦理 37 場次，出席的收益人數總共 4194 人，本年度的執行計畫，會配合參加委員之建議以作落實及修正

【報告事項三：112 年性別主流化執行成果】

委員建議：

1.聚焦成果報告內容時間軸及一致性，減少年度錯置及誤解。

2.建議呈現性別統計、性別分析在工作推動或活動執行上的應用成效，有助於凸顯性別主流化工具運用績效。

3.性別預算、性別決算，盡可能呈現。

4.相關活動辦理建議增加質化分析及未來策進做法。

5.本府各單位再作發佈活動時，應有性別統計和性別分析的數計統計，且在新聞稿中及在長官致詞稿中，直接鼓勵大家充分應用，則可發現辦活動之意義及需求。

6.性別主流化的核心意義。就是多工具的使用。它不是單獨存在的，在作性別影響評估時，依據前一年之統計分析，然後在次年度去操作新的一項評估，這是連續性有連貫性，當然會包含性別的意識培育。

7.有關性別預算部分，它本身呈現的成果，就是我們性別預算之決算，事實上在執行時，某些方案或科室內，在作活動時，就已經包含跟性別平等有關的業務，那在年底時，會計室或主計處將會作調查，會把性別運算之決算再請作增列，則總金額也相對會提高。

8.性平人員已經參加共識營，是希望能夠讓大家更理解，而且可以內化到身心裏面，當然更希望看到回饋，總期盼這活動能繼續辦理，或者清晰要多久會再辦，則可加強對法規之熟悉，或著規畫如何將法規融入局處得執行業務中，這可能需要透過輔助機制來呈現。

9. 主計處回應，有關性別統計部分，在文字表達上，為避免不必要的誤解，應使用 112 年編制，為 111 年之性別圖像呈現，我們在年底時，會請各單位去

上網頁去檢視，就執行情形去查詢，該性別預算這結算部分，但因為沒有年度考核，因此就沒有提到大會作討論。

10. 人事處回應，就性平的相關教育課程，包含新來的同仁及約聘僱人員，都會請他們來上課，原則上，會在員工教育的員工入口網去搜尋，沒有上課的同仁資料，針對內些同仁會派訓。

伍、【本府各單位 113 年性別平等計畫辦理情形】P63-85

委員建議：

1. 文化觀光局

1-1 女性地標小旅行是特別的。它其實是一個蠻友善的呈現方式，女力的培養就是婦女一體的轉進，是進入兩性的平衡，是追求文明的腳步，更要著重在女性的培育，更要用兩性的角度來關心社會的發展。

1-2 火焰山下的女力（蘭草、陶土），女力以不同的呈現方式，未來也可以規劃相關女力成長經驗故事分享…等。

2. 水利處

2-1 苑裡鎮新建綜合式全民運動館，是可以呈現理念的地方，建議後續呈現出席的人、性別統計、分析及性別影響評估、館外性別友善環境，

2-2 請依照意識到不同性別參考進行，降低刻板化的宣導，進而了解及凸顯性平意識。

2-3 苑裡鎮新建綜合式全民運動館,還在設計階段且尚未發包,性別影響部分,已經請葉孟欣委員正在做審視。

2-3 就運動館部分實施方法，應就性別實作使能禿顯實施的方法。

3. 勞青處，

3-1 性工法修法後，應加強場所負責人或雇主的法律義務知能。

3-2 性工法其實是守法而非刑罰，更規範場所主人，必需知悉性工法的規範，於勞檢的時候，我們會一併的檢視，並加強宣導雇主正確認識相關責任。

3-3 針對性工法，我們設定單一窗口以及諮詢服務，含調查評議、行政救濟等

程式，及事後的法律諮詢服務與心理諮詢。都已經納入計畫。

3-4 就性工法修正法規。已有公告與函轉勞動部所定的相關法規轉知事業單位。針對五年內，把性別工作平等法的事業單位，列為優先輔導的對象。就法律法規部分，我們將對 360 家事業單位，作法律遵循的宣導方案。

文觀局

女力的公益展之業務，原係由博物管理科在推展，歷經兩、三年的推展未見發揮卓效，今年起將業務移轉，由負責社區營造業務的-觀光行銷科辦理，乃因本項業務會跟觀光旅遊有密切之關聯性。

社會處

1. 社會處在作相關計畫、規劃時，都已有關注不只是女性的議題，應該是所有的弱勢性別都要去作規劃，有些服務男性卻是相對弱勢，例如保姆在男性就是非常弱勢的一塊，必將會去作努力的方向。
2. 性別統計分析的部分，未來將對性別相關資源之需求，及未來努力的方向，來作為計畫訂定之參考，就是要讓我們的整個性別濃度提高，而非去創造一個新的業務，作為持續精進的方向。
3. 相關計畫也要能呼應評價指標，在規劃完成後，在確認各局處之相關計畫，要能放進所有的評鑑，指標內的相關項目，將會再作重新檢視及確認。
4. 社會處就苑裡小旅行已積極在推動，就女路的部分已經有成果呈現，未來也期許可與文觀局合作，以使相關的導覽業務，跟旅行部分能夠銜接推展。
5. 去年推動婦女論壇中，也包含社會福利的相關議題，青創議題及文化觀光議題，未來將可規劃擴大為性別的論壇，是我們未來努力的方向。
6. 性別三法執行情形，本項業務剛開始推動，各局處皆在落實推動中，且尚有諸多事項仍在釐清中，包含與警政單位之合作，各項流程都在持續檢視中，待內部檢討完成後，將提性騷擾防治委員會。性別工作平等委員會、性別教育委員會，再做釐清與確認，以利業務工作推展。
7. 火焰山下的女藝，具有很豐沛的性別涵義，要將各鄉鎮的特殊優勢，塑造成為一個會發亮的珍珠項鍊，婦女論壇之成果，請於下次定期會時，將火

焰山下的女藝，加上我們的素材連結作分享。

4.綜合建議：

4-1 建議各單位執行統計分析、影響評估時，善用現存有效的統計數據報告，有架構的對照呼應執行情形。不要為了性別再去辦一個活動方案，應以現有的業務中，增加細節元素提高性濃度，這才是核心重點。

4-2 所謂性別濃度、所謂性別元素，簡單來說就是，在計畫操作中，引用一些系統之規定，或是國家報告、或是性別平等的網頁、或是性別的規畫推動計畫，年度計畫呈現應有系統結構、相呼應，避免混亂呈現無系統。

4-3 性平三法修法重點，縣府的全部工作人員，是否皆已知道？場館的主人知道渠應負的責任嗎？雇主知道渠之責任嗎？業管單位有必要作具體織回應。

4-4 苑裡是個特殊蘭草的故鄉，全國最重女輕男的地方，我們應該賦予它更多的細節濃度，性工法的修法重點，其實事件重大的責任。

4-5 針對性別統計深化性別統計，每五年，都將做婦女生活狀況調查，中央另有老人調查，還有原住民的統計調查，還有多元文化調查，所以在作性別統計時，都可以充分運用這些統計。

4-6 針對各局處 113 年實施計畫，應先確認所訂計畫，有符合該績效評估標準的項目，且必須係單位內既有計畫，必須框跟績效評估有關的項目，將該成效能夠顯明呈現出來。

4-7 女力呈現的故事，表徵女性比男生重要性，塑造出許多傑出女性的指標，可邀請這些傑出人物為代表，分享它們奮鬥及成功的過程，無形中也推動了性別平等的訴求。再將過往博物館的傳統工藝，發揚出來變成社區營造，則女力的公益亮點，會更有卓績效果。

4-8 苑裡東裡家風的林艷玲女士，係經營餐飲旅遊業者，所有員工都是社會邊緣人或更生人，由於她專門間接協助處理社會難題，這也是本年度推動工作理念，於此，建請可將這既有的事實情況，我們就把它包裝以主題表徵出來，讓她無形的、鑲嵌、融合在推動工作當中，成為真正比較屬於主流

的話題

4-9 火焰山下的女藝，具有很豐沛的性別涵義，要將各鄉鎮的特殊優勢，塑造成為會發亮的珍珠，文觀局更應把它階段性的串起來，成為會發亮的珍珠項鍊，確足以提高苗栗之性別濃度，可以性別化，也可以產業化，更而提高女生的經濟力。

4-10 性工法不是立法，它是過去不足，因為 Metoo 運動之後才修法，主要的是要雇主及場所主人，需確實明析各項規定，而在受理申訴管道後，必須跟勞青處申告，處理流程也須向勞青處報告，修法後之重點，場所主人、雇主、申訴管道及防制措施，都須確實知道以便可確實處理之。

提案一：有關本府組織再造，本縣性別平等委員會相關推動小組內聘委員部分應一併調整案。

人事處:

1. 本府在今年三月一日進行組織改造，新成立之原住民族及族群發展處，原有的計畫處及行政處，整併成為行政處。
2. 本縣的性別平等促進委員會推動小組第一組，其中的內聘委員，原由計畫處處長、人事處處長、勞工及青年發展處處長、工商發展處處長擔任，茲因本府組織再造，計畫處已經整併到行政處，則內部委員分工部分，應配合作適當之調整。

決　議：通過，議決採用第三方案，則民政處所提到的該內聘委員，就不會有重複之情形了。

提案二：苗栗縣推動性別主流化實施計畫(113~115 年)一案，提請討論。

決　議：1.照案通過。

2.對照 115 年性平考核指標，讓各單位清楚了解並執行，後續委員會資料也可以對照呈現整體面。

3. 各委員就各單位建議部分請參酌調整。

4. 推動性別主流化評鑑之指標，各局處都應該知道，因性平聯絡人、承辦人也更換頻繁，致造成標的物不知立即呈現，則更需加強宣導，確認那些是評鑑指標，可能就有這些素材，也有這些活動，而能夠呈現出來，讓社會處作個重整，就可避免再有重疊的情形發生。

5. 原創計畫主內容部分。因為年度目標值內有些項目，每年含蓋達30%，建議後面是光拋不足部分，次年足額補足或致陸續滿足，則就是沒有完訓或者沒有參加，也可繼續去做這列管。

6. 各機關的性別平等計畫彙整表，可根據性別主流相關的工具的績效評估標準去做對應，政務人員之參訓，現在考核指標需要達 2 小時，我們應該作確認以符合規定。

7. 落實在地系統各條權利跟歷史國家報告，考核指標係佔了重要的評分，要對中高齡的婦女的就業協助，以提高女性競爭力，這對於偏區婦女朋友的數位能力還是較弱，要怎麼去改善，則各局處應本著職權執掌去發展，以免一直停留在這關聯性而無進展。

8. 性別預算愈多愈好。而性別預算逐年成長，但各級政府的財政都非常困難，因而會要求編列預算零成長，預算既然是零成長，則怎能達成逐年成長的考核指標，則我們在年度編列性別預算時，應該要提到大會去討論，並且主張預算不得減少，至少也是要持平，以使各級機關都要有性別預算之呈現。

決　議：性別主流推動小組在作工作時，就性別主流推動的內容重點工作，每年都會定期來召開大會作報告，未來各相關局處的資料，統一由社會處來作彙整，包含主計、人事、行政、跟社會處的相關資料。彙整後在提到大會作報告，則我們就不另外，再召開性別主流化的推動小組會議。

臨時動議：

1. 本縣已得了三屆六年的第一名，即將要再作行政院的性平考核，

就現在準備已達進度，應作為相關之預評 。

2. 針對本土性平行政院的輔導獎勵考核，就促進性平措施部分，已於 4 月 23 日請委員來作評估，實際考核將在本年 8 月 9 日舉行，因此其他書面資料，請於 6 月 28 日前完成繳交，以便作業之進行。
3. 針對性別主流化工具及性別的決策參與，及相關的友善服務之定向，我們對指標豐富度與完整滿意度，更應重視加強辦理考核資料，以便能取得各項考核高分，以期許再繼續創金馨獎的佳績。

捌、散會（16 時 10 分）