113 年苗栗縣性別平等促進委員會第 2 次定期會議紀錄

會 議 時 間：113 年 12 月 05 日下午 14 時 00 分

會 議 地 點：苗栗縣政府第一辦公大樓 A401 會議室

會 議 主 席：邱副縣長 俐俐(社會處張處長國棟代)　　紀錄:黃郁婷

出 席 委 員：(詳如簽到冊)

主 席 致 詞：苗栗縣 2025 年度性別平等工作目標報告(略)（附件 1）

【重點摘要】

「科技為軸心、人文為底蘊、友善為目標」，從智慧治理、公共建設、社會支持三大方向提出明年的工作目標，並結合跨部門合作機制，讓性別平等成為苗栗智慧城市發展的重要動力。

1. 改造公共空間友善性平
2. 交通與移動性平權
3. 工作與家庭平衡支持
4. 性別主流化導入城鄉規劃
5. 教育與意識提升
6. 針對弱勢群體的專案

一、前次定期會會議紀錄(略)：P1-12

【委員 A 建議】

1. 第 3 頁的第 6 點，前半段是講性騷擾防治法裡面的第 7 條場所主人的責任，後半段是講性工法直接跟勞青處申訴，另提醒是審議委員會，不是調查委員會，人才資料庫都在中央，不在地方政府，請更正。
2. 第 8 頁的第 7 點，上次會議請文觀局針對「火焰山下的女藝」進行報告。

→文觀局回復：將於 114 年第 1 次定期會議進行簡報。

【委員 B 建議】

1. 第 3 頁的第 9 點，自從性平三法修法以後，確實面臨了人力成本跟財務成本，請問教育處因應的狀況如何?大學端因性騷法修訂後，案件增多。

→教育處回復：學校性平案件的外聘委員經費，目前國教署針對每一案，補助 15000 元的調查費用給學校做調查。

2. 第 10 頁 4-10，勞青處針對中小型企業宣導性工法修法的情形如何?以及勞青處調查委員資料庫是否已整備完善?以因應修法後案件增多的情形。

→勞青處回復：

(1) 針對中小企業本處透過 FB 或縣府網站進行宣導以外，還針對中小企業舉辦宣導會，甚至向勞動部爭取經費請縣內性平專家學者，到各個職場進行「入廠輔導」，中小企業、中大型企業、工會組織都可以跟勞青處提出申請。

(2) 審議委員會的部分進行更正；有關調查委員的部分，中央有提供性平專家的資料庫，本縣有「性別平等工作審議會」，調查程序的部分會請 1-3 名委員，針對雇主勞工申訴案件進行調查，經過調查程序後，再將調查結果提報到審議委員會裡讓所有委員共同審議。

二、前次會議決議事項辦理情形：P13-14

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 105 個，7 個任一性別比例未達標準，24 個任一性別比例未納入組織規定或設置要點，8 個 2 項均未符合規定，66 個 2 項均符合規定。	繼續列管

【委員 C 提醒】

感謝各單位的努力，第 14 頁第 3 點所屬委員會對任一性別比例已達成三分之一者，將三分之一性別比例原則納入組織規定或設置要點之達成率。實際上將三分之一性別比例原則納入組織規定或設置要點，我發現有些單

位所屬委員會的設置規定來自於中央，這樣勢必不可能要求中央把組織規定或設置要點放入法規，建議會後人事處清查，若該所屬委員會組織規定或設置要點係依據中央法規，依照指標應可排除列計，方能達成此項考核要求。

三、報告事項：

【報告事項一：(一)、(二)、(三)、(四)】P15-35

(一)113 年性別主流化實施計畫執行成果報告

【委員 D 建議】

性別主流化推動六大項目，基本上都是性平考核經常性執行跟精進的部分，請問今年性平處考核的委員給苗栗縣的建議為何?

→社會處回復：本縣於 113 年 8 月 9 日接受性平實地訪評，會議紀錄於 113 年 8 月 20 日函送行政院性平處鑒核及本府各局處參閱(發文字號：府社行字第 1130179493 號)(附件 2)。

【委員 E 建議】

針對第 20 頁第 9 項思考研議各局處如何透過性別平等評鑑、考核、認證等相關制度，促進私部門(企業、民間團體等)共同來推動性別平等，首當其衝跟企業接觸最多的就是工商發展處，請教工商發展處將如何因應?

→工商發展處回復：關於這個議題，明年起工商發展處是分工小組第 1 組的組長，因此針對 114-115 年提出「消弭性別刻板印象，共創性別友善職場」跨局處計畫，由於第 1 組本府所有局處皆有參與，希望與各局處攜手合作，針對私部門(企業、民間團體等)共同推動性別平等，打造更友善的性別友善職場(環境)。

【委員 F 提醒】

115 年考核指標五(三)2.提到「提升女性勞參率」，如何運用統計或非統計方式佐證，並思考若 114 年較 113 年未提升女性勞參率，經統計分析原因為何?並提出積極的策進作為又為何?請同仁與主管都要思考如何運用性別主流化的工具了解現況並研議，方能獲取分數。

(二)113 年各局處性別影響評估辦理情形：無

(三)113 年各局處性別統計/性別分析辦理情形：無

(四)114 年度苗栗縣各機關(單位)性別預算編列情形表(概算階段)

【委員 G 提醒與建議】

1. 針對預算編列情形(概算階段)第 47 頁，從教育處提出的預算中發現，其實蠻多局處提出「線上線下」課程的設計，預算減少是增加線上課程，所以實際的花費會減少，在這一點上，我要特別提出 1 個概念：

(1) 針對標的人口群提出教育訓練或者是課程，除了多元模式的提供，必須要了解每個人口群適用的習慣性，例如面對面授課互動，確實人數較少，但效益很大，但可能僅針對某些標的人口群適用；同理有些人口群適用線上的方式，但必須強調互動式教學，另外操作介面的友善度也須思考。

(2) 另外時間上的提供，除了一般上班時間外，假日或夜間也可以思考如何提供，例如利用 podcast 或短影音傳遞訊息或宣導概念。

→教育處回復：謝謝委員，針對委員建議修正。

2. 第 64 頁社會處委託辦理苗北區家庭暴力多元服務方案，增加較高的預算,請問此方案選在苗北區增加 1 個中長期安置的庇護場所的原因為何?

3. 第 67 頁勞青處新增 1 位專責人員,如何藉此加強預防性別工作平等法、性騷擾防治法，與提升女性勞動參與的質與量?請分享。

→勞青處回復:114 年聘用專責人員王愛茹來負責 P66-67 勞青處新增業務。

4. 第 78 頁衛生局綜合保健工作計畫費用大幅提升，原因是場次增多嗎？費用大幅提升的原因為何?

→衛生局回復：係因今年 5 月 9 日本府舉辦性別預算的課程，老師特別強調衛生局的預算估得過於保守，故參照老師建議，針對明年的預算進行盤點。

5. 第 80 頁長照中心辦理長期照護 2.0 業務，係針對女性照顧者提供適當的協助，現況是女性照顧者比例從八成降到七成，男性照顧者參與率提

升，建議更改用詞，鼓勵更多的男性女性都能夠投入家庭照顧的行列。

→長照中心回復：謝謝委員提醒，用詞進行修正；長照預算每年都有增加，但5億多的預算包括整體業務項目。今年衛生局有責請長照中心進行podcast的長照宣導，目前已超過70000人次收聽觀看，請大家搜尋苗栗健康加油站FB粉絲頁 https://www.facebook.com/mlshbHealth

《從生活陪你聊健康 podcast EP.05》

苗栗縣長照新視野：全齡照護與幸福生活的未來藍圖

https://www.facebook.com/mlshbHealth/videos/454821391052954

【委員H提醒】

針對114年各局處編列預算的筆數來看，通常只有一筆的，可能會有疏漏，照理說1筆專案小組費用，加上1筆性平課程或宣導等其他費用，至少會有兩筆，地政處、財政處、水利處、工商發展處只列一筆預算，且把全部預算放在一起，建議本府性別預算標準一致。

→主席回復：請各局處針對委員提醒，進行思考研議。

【委員I建議】

請問本府針對同性婚姻伴侶的服務業務，由本府哪個局處提供?係今年9月份開始，針對於大陸地區人民，只要在第三地結婚登記，他也可以用依親的方式到台灣，同性伴侶的部份也是我們服務的對象。

→民政處回復：收到中央函釋，本處會函轉給戶政事務所，請戶政事務所進行宣導，如果民眾有詢問這個方面的問題，戶政事務所都會很仔細進行解說。

【委員J建議】

請問農業處補助農會辦理活動經費，預計辦理10場次，1場次1萬元，請問係如何在鄉村地區進行家務分工的宣導?建議10萬元的經費更聚焦在本縣想要推廣的區域(目標人口群生理性別男性)。

→農業處回復：農村推廣的講師來自有經驗的婦女，每場次1萬元還有其他預算的補助，詳細預算會再評估檢討，更符合性平的宣導成效。

→主席回復：委員提醒各局處進行宣導時，針對目標人口群應更聚焦。

【委員 K 建議】

提供 1 個具體經驗分享，如果在辦理活動時，參與者的性別落差較明顯時，我們可以鼓勵他們若搭配不同性別來參加活動的話，例如：材料費減免、或是可以拿到額外的禮物，藉此讓參加者的性別人數較平衡。

【報告事項二：(一)、(二)、(三)】P86-103

(一)113 年苗栗縣性平分工小組跨局處計畫工作報告

【委員 L 提醒】

115 年性平考核指標六加分項目第 8 點「地方選舉委員會、監察小組性別比例已達成三分之一情形」，請問本縣選委會委員是否為地方派任?就目前所知的資料只有兩位女性，請民政處去函選委會，與其溝通提醒此項考核指標。

→民政處回復：正式委員為幹事，其他委員由縣長、秘書長、相關局處長等成員組成，是否能達成性別比例三分之一的情形非民政處控制。

→委員 M 建議：

很多委員會都會遇到委員限定首長擔任，若能調整副座或主秘以上程級可代表的話，這樣就有性別上的可調整性，提供給大家參考。

【委員 M 提醒】

第 89 頁第 2 項財團法人苗栗縣文化基金會(任一性別比例未達標準)、苗栗肉品市場股份有限公司(任一性別比例未達標準、任一性別比例未納入組織規定或設置要點，2 項均不符合)，請問可以如何改善?

→主席回復：請農業處會後再與苗栗肉品市場股份有限公司進行思考研議。

→文觀局回復：財團法人文化基金會目前董事 9 席(男生 6 席、女生 3 席)，任期至 115 年 3 月 31 日，因聘任在先故無法達成任一性別比例不低於三分之一原則(目標提高至 40%)。

【補充說明】115 年考核指標五、(三)政府出資或捐助超過百分之五十之財團法人、公營事業董監事任一性別比例達成情形(2 分)

1. 財團法人董監事任一性別比例達三分之一。(1 分)
2. 公營事業董監事任一性別比例達三分之一。(1 分)

(二)113 年苗栗縣性平分工小組跨局處計畫執行成果報告

(三)114-115 年苗栗縣性平分工小組跨局處計畫(草案)

【委員 N 提醒】

1. 114-115 年第三組分工小組跨局處計畫是「遠離數位性別暴力 2.0」，秘書單位為警察局，跨局處計畫議題要制定讓每 1 個局處都可以參與並不是那麼容易，但仍要重視，因為考核分數為 8 分。第 104 頁第 11 行寫到：「舉凡家庭暴力、約會暴力…(以下省略)，請各局處、相關單位要對『性別暴力』加強認知，請參考 CEDAW 一般性建議第 19 號跟第 35 號，或是第四次國家報告的第 29-33 點，基於性別而受到的暴力，不管什麼型態，就是對婦女的歧視。故只有親密關係暴力才是性別暴力，請修正計畫內容。

   →警察局回復：謝謝委員，針對委員建議修正。

2. 第 109 頁，建議第四組分工小組跨局處計畫題目再聚焦一些。

   →心理健康中心回復：關於自殺防治的部分，定期進行資料分析，找出誰是高風險的族群，並針對不同的族群進行策略，若需要跟第四組中高齡人口計畫結合也是可以配合。

   →主席回復：請各分工小組的委員協助各組聚焦題目與目標。

3. 第 86 頁，建議第一組分工小組討論跨局處議題時，確認是要提高不同性別的「決策參與」還是「社會參與」?兩者不一樣的層次，要做的內容也不太一樣。提供新北市的社會局的經驗，提出性別翻轉三分之一，做出 1 個模組後獲得行政院創新獎，跨局處包含社會局、客委會、勞工局、經發局。獲獎之後繼續於第一組分工小組推動，針對所有的 29 局處的志工團體、相關民間單位共同努力，為期 5 年時間繼續生根的精神可嘉。

【報告事項三：(一)、(二)、(三)】P115-134

(一)113 年苗栗縣各局處性別平等專案小組辦理情形：無

(二)113 年 11 月 7 日舉辦「115 年評審項目說明暨分工討論會」

【委員 O 提醒】

請各局處長官要支持性平承辦同仁的業務工作，社會處已將 115 年考核項目分工表整理至 P132-P133；由於各局處性平承辦同仁可能會更換，恐會造成承接上的問題，P134 整理出工作期程表，準備於 114 年的 2 月，收集 113 年性平考核成果資料，希望各局處利用未來 1-2 年的時間了解 115 年的考核重點。此外，向大家報告：113 年苗栗縣在自選項目創新獎/故事獎並沒有項目入圍，非常可惜，期許 115 年創新獎/故事獎能再次入圍獲獎。

→主席回復：針對本縣性別平等獎勵計畫進行修正，除了記功嘉獎外，針對獎勵金部分進行研議；此外，各局處在推動性平相關工作上，若經費困難，社會處擬編列相關經費來支應。

(三)114-115 年度性平重點工作作業期程表：無

【委員 P 書面審議補充建議供各局處參考】

1. 第 18 頁，年度計畫成果報告/重要事項報告(表格)內容，建議依據年度排序。
2. 第 55 頁，有關工務處所提 128 線通霄路段交流道至烏眉國中拓寬工程，「性別平等業務類型(可複選) 」表格中評估為 2-7 非屬前開六大重要議題之其他性別平等政策綱領涉及事項(具體行動措施：人身安全與司法 3.加強生活空間性別暴力防治)，與性別平等業務並無相關，且於性別差異回應部分亦說明：本計畫屬一般道路工程建設，但於後段敘述在空間使用性、安全性、性別友善設施經費匡列- 照明設備，提供用路人的安全設備，並無問題；但有關確保兒童、婦女及高齡者等用路安全部分，為避免過於牽強，可增加說明，該道路寬工程中，那些設施與工程係針對上述弱勢族群特別設計?
3. 第 64 頁，社會處所提特殊境遇家庭扶助，雖於性別平等業務中說明提升女性經濟力及消除別刻板印象、偏見及歧視，雖特殊境遇家庭中主要照顧者以女性為主力，是否可強調對於男性為主要照顧者之協助，以凸顯本縣對於兩性性別平等意識之重視。

四、提案討論

提案一：為整併性平業務推動，有關勞工及青年發展處性別平等推動小組第 4 組健康醫療與照顧組之報告事項，擬併入第 1 組就業經濟福利組提報一案，提請討論。

勞青處:

1. 按我國「性別平等綱領政策」於健康醫療與照顧面向之政策目標為：1. 制定具性別意識及公平的健康、醫療與照顧政策、2. 積極推動性別友善的醫療與照顧環境、3. 消弭性別刻板印象對身心健康的影響、4. 發展不同性別生命週期各階段的身心整合健康資訊與服務，先予敘明。
2. 查本縣性別平等推動小組第 4 組 114-115 年跨局處合作議題訂定為：苗栗縣中高齡健康促進計畫，針對縣內中高齡民眾之生理健康執行，實施策略為：性別敏感的健康推廣課程、整合跨局處健康、社會支持、教育等資源、預防失能與健康檢查機制、增進社會參與互動。
3. 本處主要業務範疇為勞動權益與青年事務(詳如附註)，執行之業務與醫療健康照顧組的需求不直接相關，且針對生理健康面向無法源依據得據以執行，無法有效滿足小組要求，亦缺乏相關專業知識及資源，難以在健康醫療與照顧組中發揮作用。
4. 考量本處照顧員服務訓練計畫辦理目的係為鼓勵失業、待業或在職勞工參加照顧服務員職業訓練，充實本國照顧服務人力，並促進中高齡者、婦女及一般失業者就業，其本質與「115 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評審項目衡量標準表」其中有關提升女性經濟力：辦理女性就創業、提升女性經濟力課程指標，更為切合。
5. 綜上所述，經檢討勞工及青年發展處現有資源與健康醫療與照顧組別需求之間有具體落差，擬將「照顧服務員訓練」併入第 1 組就業經濟福利組提報，以正本清源。

決　議：勞青處第 4 組健康醫療與照顧組之報告事項，併入第 1 組就業經濟福利組；勞青處暫不加入第 4 組。

五、臨時動議：

勞青處：114-115 年第一組分工小組跨局處計畫「消弭性別刻板印象，共創性別友善職場」建議除了職場外，可以擴展至苗栗縣的社會或環境氛圍，讓各局處一同投入，導正性別刻板印象，共創性別友善社會或環境。

→主席回復：建議回到第一組分工小組進行討論，但仍需注意委員提醒事項，題目不能太廣泛，目標要明確。「消弭性別刻板印象，共創性別友善職場」，絕非工商發展處、勞青處、人事處的議題，例如社會處也可以思考內部如何創造性別友善的職場，符合第一組的目標。

六、散會（16 時 00 分）