高雄市政府配合辦理 113 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【指標三、CEDAW 辦理情形】
及【指標四、提升女性公共參與情形】
第二場專家討論會議細項建議

【指標三、CEDAW 辦理情形】相關細項					
考核項目	現行規劃作為				專家委員建議
109 至 112 年 CEDAW 教育訓練【人事處】	1. 透過前後測問卷呈現參訓者學習成效評估。				1. 質性學習成效呈現方式 (1) 前後測問卷：目前每年僅一場實施，惟理想上應每場次實施，以掌握評估學習成效，並呈現前測、後測分數變動，作為後續課程內容調整的依據。 (2) 呈現受訓對象「認知」以外的「行為」，例如心得或業務結合實作。第一層次可挑選幾個場次請參訓同仁撰寫簡短 100 字內心得，甚至可彙整為成果，第二層次追蹤參訓者對個人業務調整、新增的部分。 2. 量化資料呈現方式 (1) 附件 1、2 的場次總表須列出參與人數、執行方式、次數分配 (frequency) 及生理性別百分比 (percentage)，因內政部尚未對複分類提供統一標準，若能做到「男、女」外的統計則是亮點。 (2) 請注意講師須來自高雄市性
	年度	課程名稱	前測	後測	
	109	幸福，從家開始經營--從多元性別到多元成家(含 CEDAW)	V	V	
	110	從兩公約到 CEDAW 之案例探討與應用	V	V	
	111	希望的花朵—希朵 CEDAW 實質意涵及多元性別權益	V	V	
	112	CEDAW 實務及案例研討-暫行特別措施(主管班)	V	V	
2. 已參考 CEDAW 國家報告結論性意見及高雄時事議題，重新規劃目前課程類型 (附件1)，將透過新課程規劃強化訓練主題與參訓對象一致性。					
3. 109年辦理22堂，110年辦理31堂，111年辦理27堂，112年目前辦理14堂 (詳見附件2)。					

【指標三、CEDAW 辦理情形】相關細項		
考核項目	現行規劃作為	專家委員建議
		<p>別人才資料庫，將此點列入總表欄位，若講師不屬於人才庫名單則在備註欄說明特殊專長與考量。</p> <p>3. 針對最後半年，繼續追蹤參訓率較落後的機關。</p> <p>4. 教育訓練應加強何種課程，須比較高雄性別圖像，此部分與性平辦共同討論加強項目。</p>
落實 CEDAW 及歷次國家報告結論性建議與意見【性平辦】	<p>1. 已比較行政院與其他五都的性別圖像，規劃高雄三大專題：「職業家庭平衡」、「女孩權益」以及「性別友善空間」，以工作坊形式逐步產出總表，工作坊進行方式及第一場討論架構如附件3。</p> <p>2. 已完成「CEDAW 基本概念」性平辦宣導簡報，於社會局志願服務應用單位聯繫會報完成一場宣導，其餘教育訓練及宣導推薦子題及講者，研擬中。</p>	<p>1. 三大專題內容合適性：「職業家庭平衡」為學術名詞，勞動部稱為「生活工作平衡方案」，建議隨中央調整做法，另外歐盟已採取薪資透明指引追蹤民間企業薪資差距；「女孩權益」須從性別統計去凸顯高雄女童的處境，如性剝削、國中小性霸凌、身障女童；「性別友善空間」為全國都在推動之措施，故須針對高雄特性提升、加強。</p> <p>2. 由公約內容推至市府措施為正確方向，惟須更精簡挑選呈現，針對無法一次到位的議題亦提供方法，請參考行政院公開資料。</p> <p>3. 此部分為下半年重點加強方向，須更聚焦高雄相對於中央、其他五都的加強重點，透過比較性別圖像找出「高雄弱項」以進行</p>

【指標三、CEDAW 辦理情形】相關細項		
考核項目	現行規劃作為	專家委員建議
		CEDAW 教育訓練與宣導的大方向規劃，推薦細項主題及該領域講者，供各一級機關辦理。
CEDAW 宣導 【民政局】	<ol style="list-style-type: none"> 1. 拓展宣導對象：已連繫志工及民防團體業務之一級機關，將推廣據點拓展至環保局、文化局、警察局、消防局、社會局、高雄市立美術館及高雄市立圖書館等單位，重新彙整已完成場次，並請未辦理單位於112年底至少規劃辦理2場次。 2. 宣導內容深度加強：已重新架構總表（附件4）。 3. 111年宣導：已規劃六大主題重新彙整204場宣導資料中（附件5），缺漏主題「性別暴力防治與身心健康照護」請社會局、教育局、警察局補充提供。 4. 112年宣導：以新架構彙整上半年場次（附件6），針對場次較少項目鼓勵下半年規劃宣導，尤其著重志工及民防團體。 5. 性平辦已編輯高雄 CEDAW 自製教材（附件7），以提供公版模式協助各一級機關產出教材，預計九月公布於官網。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 宣導內容深度加強：性平辦修改新版六大議題宣導架構，民政局應聚焦於哪部分，建議依性別統計分析以呼應 CEDAW 公約，抓六大主題亮點呈現即可。 【性平辦補充】已將宣導架構表細緻提出子議題及推薦講師（詳見本會議紀錄附件），請民政局以此進行彙整，並請左列志工及民防團體機關回填性平辦。 2. 目前彙整總表內容完整，建議性別預算拉出為獨立欄位，辦理方式及宣導方式為同一欄位合併。 3. 局處回填宣導場次內容，連結 CEDAW 困難之實務問題，彙整表附件已由性平辦提供主題對應條文表，其餘則透過教育訓練補足。 4. CEDAW 宣導自製教材建議 <ol style="list-style-type: none"> (1) 第二部份「CEDAW 公約在高雄」強調高雄婦女的特性，並以多樣化宣導作為亮點。 (2) 為了解教材對閱聽人成效，建議請內部員工閱讀後進行簡易測驗，例如簡易十題作

【指標三、CEDAW 辦理情形】相關細項		
考核項目	現行規劃作為	專家委員建議
		<p>為判斷依據。</p> <p>(3) 互動式創新宣導：網站揭露供民眾線上了解 CEDAW 內容與高雄推動重點之外，可設計簡易問答，以誘因吸引民眾填寫。</p>

【指標四、提升女性公共參與情形】相關細項		
考核項目	現行規劃作為	專家委員建議
<p>機關晉用女性擔任主管情形</p> <p>【人事處】</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本府副首長、幕僚長、一級單位主管等：1.42/2分 2. 本府及所屬一級機關簡任非主管：2/2分 3. 本府二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管：2/2分 4. 區長：D1女性區長人數7，D2區長總數35，D3=20%，D 係數=0.495，區公所之功能在於協助市府推動所有政策，妥適處理在地民眾對於公眾事務之需求，儼然是小市府的縮影。 5. 訂有相關政策、計畫、措施等規定情形： <ol style="list-style-type: none"> (1) 為積極建構友善生養環境，本府各機關員工如有懷孕、具身心障礙證明、有照顧幼兒或年長者等需求，得由各機關衡酌員工需求放寬渠等人員彈性上 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 一級單位主管於未來半年仍有拉平或跨越之可能性，請人事處將考核資訊及得分情況向上陳報，或者性平辦定期向市長報告，作為創舉，建議性平辦於市政會議報告，使市長了解輕重緩急之後做決策。 <p>【性平辦補充】目前已定期向執行長（副秘）及執行秘書（社會局局長）報告，會將委員建議報告執行長。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 女性主管較去年度減少，須說明原因並提出改善作法。

【指標四、提升女性公共參與情形】相關細項					
考核項目	現行規劃作為				專家委員建議
	下班時間。 (2) 積極建置職場托育設施 (3) 對外洽簽托嬰托老特約機構擴大服務能量。目前特約0-6歲托幼機構共92家；特約托老機構共70家。 6. 女性主管增加度：均較 111 年減少				
委員會落實 1/3 性別比 情形 【人事處】					1. 應以「未達比例清冊」追蹤未達性別比例之委員會，目前離標準值差距不大，剩餘半年努力達成之可能性高。 【主席補充】 針對未達比例委員會，因專家學者調整困難，政府單位可調整內部人員，改派副首長或主秘以上職等之方式達成，請性平辦協助追蹤。
	項目	總數	達成數	達成率	
	三分之一	104	92	88.46%	
	40%	104	48	46.15%	
	納入組織規定或設置要點	89	51	57.30%	
	1. 刻正改聘之任務編組計有8個；各一級機關甄審及考績委員會，亦刻正改聘中，上述資料將於改聘完成後納入 2. 以下免予計列本項考核： (1) 依中央規定組設：20個 (2) 依地方規定組設，惟全數委員為指定職務：3個				
政府出資或捐助超過百分之五十之財團法人、公營事業董監事會	1. 財團法人高雄市客家文化事務基金會 【客委會】 董事 21 人，男性 13 人(62%) 女性 8 人(38%) 監事 5 人，男性 3 人(60%) 女性 2 人(40%) 2. 財團法人 ICLEI 東亞地區高雄				本指標於資料更新後全部達標。

【指標四、提升女性公共參與情形】相關細項		
考核項目	現行規劃作為	專家委員建議
	<p>環境永續發展能力訓練中心基金會【環保局】</p> <p>董事共 19 人：男性 12 人、女性 7 人(36.8%)</p> <p>監察人共 3 人：男性 2 人、女性 1 人 (33.3%)</p> <p>3. 高雄市輪船股份有限公司董監事會【交通局】</p> <p>董事共 7 人：5 男(71.43%)、2 女(28.57%)</p> <p>監事共 3 人：1 男(33.34%)、2 女(66.66%)</p> <p>4. 財團法人高雄市文化基金會【文化局】</p> <p>董事 9 人：男性 5 人、女性 4 人 (44.4%)</p> <p>監察人 3 人：男性 1 人、女性 2 人 (66.7%)</p> <p>5. 財團法人高雄市愛樂文化藝術基金會【文化局】</p> <p>董事 13 人：男性 7 人、女性 6 人 (46.2%)</p> <p>6. 監察人 2 人：男性 1 人、女性 1 人 (50%)</p>	
<p>農、漁、工會及人民團體推動性別平等【勞工局】</p>	<p>1. 業務最新進度詳見附件8</p> <p>2. 農業局相關措施將由性平辦彙整為「促進農村婦女參與決策計畫」並列作本府 113 年性平考核之加分項目</p>	<p>1. 培訓幹部成為性別平等種子師資：</p> <p>(1) 有鑑於個體性別意識既有的落差，建議建立篩選機制</p> <p>(2) 種子培訓須延續性，建議透</p>

【指標四、提升女性公共參與情形】相關細項		
考核項目	現行規劃作為	專家委員建議
【農業局】 【海洋局】		<p>過初、中、進階培訓逐步培訓，並於完成三階段培訓完成後頒發證書，以發揮內部成員現身說法之效果。</p> <p>2. 社群平台宣導：平台缺點為無法呈現瀏覽率作為成效，故建議在平台提供意見回饋功能，以達成雙向成效追蹤。</p> <p>3. 活動現場性別平等立牌：建議結合農漁工會及高雄性別業務LOGO，加深宣導效果。</p> <p>4. 評鑑考核加分條件：績優工會評鑑加2分恐誘因不足，相比於農會、漁會配分，因現行滿分非以100為基準，可透過更改滿分的方式增加性別衡平性配分。</p>