

臺中市潭子區公所 113 年第一次性別平等專案小組會議紀錄

壹、時間：113 年 3 月 5 日(星期二)上午 10 時 30 分

貳、地點：本所 3 樓區史室

參、出(列)席人員：(詳簽到表)

肆、主席：戴主任秘書金素

伍、討論事項：

案由一：有關本所本(113)年度辦理性別主流化(性平政策綱領各領域專案研討)及 CEDAW 教育訓練之方式，提請討論。(提案單位：人事室)

說 明：

一、為提供更符合同仁之性別主流化及 CEDAW 教育訓練課程，經辦理訓練需求調查結果詳如附件 1，分析如下。

二、同仁對性別主流化及 CEDAW 已有相當認識，但對性平觀念(例如面對多元性別者洽公的服務應對及相關措施)融入業務中尚無法充分應用，希望加強課程內容結合實務案例討論。

三、上課方式除演講外，也可考慮較有趣味的方式。如採用講師授課結合電影賞析、桌遊及有獎徵答等多元方式辦理，以提高同仁課程中參與興趣及增加寓教於樂效果。

四、112 年第 2 次性別平等專案小組會議臨時動議，委員提案將性騷擾議題納入訓練課程中，並結合實務案例討論，惠請委員針對機關業務性質，提供辦理性別意識培力及 CEDAW 課程之建議。

決議：本年度性別主流化及 CEDAW 課程以問卷調查結果之本所同仁希望可以採用的上課形式，如「演講」、「電影賞析」及「桌遊」等多元方式辦理教育訓練，以提高同仁參與興趣及增加寓教於樂效果。

案由二：有關本所本(113)年度辦理性別平等宣導計畫方式說明如下。(提案單位：社會課)

說 明：

一、結合本區特有的成年禮活動，於113年4月13日(星期六)上午，辦理性別平等宣導，藉由問卷的方式，了解並鼓勵男性參與家務或育兒等家事，改善傳統家庭角色分工。並在成年禮的披巾上設計以藍、橘色緞製的亮麗色彩，讓學子們不分性別，依自己喜愛的顏色自由挑選，並讓學子吟誦祝告文裡-加入「我們懂得尊重包容多元性別差異」等文字內容，彰顯性別主流價值。

二、透過模範母親表揚活動，於113年4月27日(星期六)上午，辦理性別平等宣導活動，藉由互動遊戲(性平大使-希朵娃娃拼圖)與問卷的方式，了解受訪者的想法，並透過訪談與宣導方式，了解財產應公平與均分，不因性別而有差異，增進性別平等意識，破除性別刻板印象。

決議：照案通過。

案由三：有關修訂「臺中市潭子區公所性騷擾防治措施申訴及懲處要點」第3點…增加機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之上級機關決定(如附件2)，提請討論。(提案單位：人事室)

說明：依據112年8月16日修訂之「性別平等工作法」辦理。

決議：

一、將「惟增加機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之上級機關決定。」此句話放在「臺中市潭子區公所性騷擾防治措施申訴及懲處要點」第6點之句尾。

二、請人事室辦理後續的公告事宜，讓本所同仁知曉此要點內容。

陸、臨時動議：無。

柒、散會時間：上午11時10分。

性別主流化及 CEDAW 教育訓練需求調查統計結果

機關：臺中市潭子區公所

調查期間：113 年 2 月 15 日至 20 日

發放問卷：65 份

回收問卷：63 份

本項需求調查以本所公務人員及約僱人員為主，共計發放 65 份問卷，回收 63 份，回收率 96.92%，茲就基本資料、學習背景及學習需求分述如下：

一、基本資料

1. 性別

	男	女	其他
人數	26	37	0
百分比	41.27%	58.73%	0%

1. 年齡

	30 歲以下	31~40 歲	41~50 歲	51 歲以上
人數	6	11	27	29
百分比	9.52%	17.46%	26.98%	46.04%

2. 任公務年資

	1 年以下	1~5 年	5 年以上
人數	4	4	55
百分比	6.35%	6.35%	87.30%

3. 官職等

	簡任	薦任	委任	其他
人數	1	39	16	7
百分比	1.59%	61.90%	25.4%	11.11%

4. 是否任主管職

	主管	非主管
人數	11	52
百分比	17.46%	82.54%

二、學習背景

(一)性別主流化課程

1、曾上過的性別主流化課程內容(可複選)

◆基礎課程

	性別平等 政策綱領 概論	性別主流 化歷史發 展與總體 架構	我國性 別平等 發展概 況	婦女運 動歷史 發展	性騷擾 防治法 規及意 識	認識多元 性別者及 其面臨的 生活處境
人數	39	35	35	19	37	33
百分比	61.90%	55.56%	55.56%	30.16%	58.73%	52.38%

◆性別主流化工具與實例運用

	性別統計	性別分析	性別預算	性別影響 評估	性別議題 政策規劃
人數	32	32	11	33	34
百分比	50.79%	50.79%	17.46%	52.38%	53.97%

◆性別平等政策綱領各領域專案研討

	權力、 決策與 影響力	就業、 經濟與 福利	教育、 媒體與 文化	人身安 全與司 法	健康、 醫療與 照顧	環境、 能源與 科技
人數	35	41	28	27	31	19
百分比	55.56%	65.08%	44.44%	42.86%	49.21%	30.16%

◆多元性別權益保障

	多元性別者權益保障 法規、配套措施及政 策之評估與討論	消除對多元性別者歧 視政策、措施及案例
人數	40	53
百分比	63.49%	84.13%

2、對性別主流化的了解程度

	非常了解	了解	尚可	不了解	完全不了解
人數	4 人	26 人	30 人	3 人	0 人
百分比	6.35%	41.27%	47.62%	4.76%	0%

3、平時業務上融入性別主流化的程度

	非常融入	融入	尚可	沒有融入	完全沒有融入
人數	6 人	22 人	31 人	3 人	1 人
百分比	9.52%	34.92%	49.2%	4.76%	1.59%

(二)CEDAW 課程

1、曾上過的 CEDAW 課程內容(可複選)

	CEDAW 國際發展背景、條文內容及一般性建議	直接、間接歧視與實質平等的意涵	暫行特別措施及案例討論	CEDAW 與業務之關連與應用	引用 CEDAW 指引	法規檢視案例	交叉歧視案例
人數	45	47	27	35	19	15	13
百分比	71.43%	74.60%	42.86%	55.56%	30.16%	23.81%	20.63%

2、對 CEDAW 的了解程度

	非常了解	了解	尚可	不了解	完全不了解
人數	4 人	22 人	34 人	3 人	0 人
百分比	6.35%	34.92%	53.97%	4.76%	0%

3、平時業務上融入 CEDAW 的程度

	非常融入	融入	尚可	沒有融入	完全沒有融入
人數	4 人	20 人	32 人	6 人	1 人
百分比	6.35%	31.75%	50.79%	9.52%	1.59%

三、學習需求

1、希望可以開設的性別主流化課程內容(可複選，至多 3 項)

◆性別主流化工具與實例運用

	性別統計	性別分析	性別預算	性別影響評估	性別議題政策規劃
人數	16 人	16 人	10 人	46 人	37 人
百分比	25.40%	25.40%	15.87%	73.02%	58.73%

◆性別平等政策綱領各領域專案研討

	權力、 決策與 影響力	就業、 經濟與 福利	教育、 媒體與 文化	人身安 全與司 法	健康、 醫療與 照顧	環境、 能源與 科技
人數	18	34	22	29	30	17
百分比	28.57%	53.97%	34.92%	46.03%	47.62%	26.98%

◆多元性別權益保障

	多元性別者權益保障 法規、配套措施及政 策之評估與討論	消除對多元性別者歧 視政策、措施及案例
人數	40	51
百分比	63.49%	80.95%

2、希望可以開設的 CEDAW 課程內容(可複選，至多 3 項)

	直接、間 接歧視與 實質平等 的意涵	暫行特 別措施 及案例 討論	CEDAW 與 業務之關 連與應用	引用 CEDAW 指引	法規檢 視案例	交叉歧 視案例
人數	37	24	3	13	14	11
百分比	58.73%	38.10%	47.62%	20.63%	22.22%	17.46%

3、希望可以採用的上課形式(可複選，至多 3 項)

	演講	座談會	小組討論	案例研討 工作坊	電影賞析	讀書會
人數	39	10	4	11	48	7
百分比	61.9%	15.87%	6.35%	17.46%	76.19%	11.11%

■其他：利用 Webex、Google meet 等軟體採遠距學習。

4、於辦理業務上遇到與性別平等或 CEDAW 相關之問題或實例

- (1)遇到性別不明顯的民眾來洽公，不知道如何稱呼(35 人，55.56%)。
- (2)公所辦理相關活動、政策宣導或製作文宣時，該如何於適當時機或情況運用或融入性別平等概念(44 人，69.80%)。

5、對於辦理課程其他建議

- (1)希望講師授課過程能活潑有趣，避免太枯燥。
- (2)希望講師上課時能多一點互動，配合有獎徵答提高同仁的興趣。

- (3)希望講師能說明如何將性別主流化、CEDAW 觀念，以更容易理解、更生活化的方式應用於公所推動的例行業務上，例如：辦理為民服務業務時、規劃辦理活動時…。

四、統計結果分析：

(一)學習背景方面

1、性別主流化基礎課程：

- (1)本所同仁約有 50%至 55%以上曾上過性別主流化課程內容；其中以「性別平等政策綱領概論」占 61.90%最高，「性騷擾防治法規及意識」占 58.7%次之，其次是「性別主流化歷史發展與總體架構」、「我國性別平等發展概況」均各占 55.6%。
- (2)在工具與實例運用方面，「性別議題政策規劃」占 53.97%最高，「性別流計」及「性別分析」皆各占 50.79%次之。
- (3)在政策綱領各領域專案研討方面，以「就業、經與福利」占 65.08%最高，「權力、決策與影響力」占 55.56%次之。
- (4)在「多元性別權益保障」，以「消除對多元性別者歧視政策、措施及案例」占 84.13%最高，「多元性別者權益保障法規、配套措施及政策之評估與討論」占 63.49%次之。
- (5)本所 47.62%的同仁對性別主流化為「了解」以上程度，了解程度為「尚可」占 47.62%，顯示歷年來的宣導已略有成效，但仍有進步的空間，將規劃更適當的課程內容，讓了解程度為「尚可」的人進一步至「了解」的程度。其中不了解 3 人，公務年資為 1 年以下及 5 年以下，為本所初任公務人員及新進約僱人員。
- (6)本所同仁有 44.44%在平時業務上會「融入」性別主流化概念，融入程度「尚可」者占 49.2%，顯示歷年來的宣導，同仁對於本身經辦業務已能將性別觀念入規劃考量。

2、CEDAW 課程：

- (1)本所同仁有 74.60%上過「直接、間接歧視與實質平等的意涵」課程，71.43%的同仁上過「CEDAW 國際發展背景、條文內容及一般性建議」課程。
- (2)本所有 41.27%的同仁對 CEDAW 的了解程度為「了解」以上，了解程度為「尚可」的同仁有 53.97%；其中不了解有 3 人，公務年資為 1 年以下及 5 年以下，為本所初任公務人員及新進約僱人員。
- (3)本所同仁平時業務「融入」CEDAW 的程度占 38.1%，「尚可」者占 50.79%，顯示同仁對於本身經辦業務已能將 CEDAW 納入考量。

(二)學習需求方面

1、本所同仁希望可以開設的性別主流化課程內容：

(1)性別主流化工具與實例運用：

「性別影響評估」與「性別議題政策規劃」課程最多，分別占 73.02%與 58.73%。

因公所業務，有部分為給予補助(如低收入或中低收入補助、身心障礙者補助)或核發相關證明文件(如核發農用證明)，如能在制定相關政策或規範前，納入性別觀點(例如：「性別影響評估」)，則更能清楚掌握不同性別處境，做出更符合該性別的政策，使性別落差獲得改善。

(2)性別平等政策綱領各領域專案研討：

「就業、經濟與福利」課程占 53.97%最多，「健康、醫療與照顧」次之，佔 47.62%，其次為「人身安全與司法」占 46.03%。

(3)多元性別權益保障：

以「消除對多元性別者歧視政策、措施及案例」課程最多，占 80.95%。

公所為最基層之機關，站在第一線服務人民，對於前來申辦或洽詢業務的民眾，均本著無差別待遇的態度給予協助與服務。如服務對象為多元性別者，有什麼措施或應對方式，使其覺得與一般性別無差別待遇甚至滿意，有無相關案例可供參照

2、本所同仁希望可以開設的 CEDAW 課程內容：

(1)以「直接、間接歧視與實質平等的意涵」課程最多，占 58.73%。

根據問卷顯示，本所有 74.60%的同仁上過此課程，但多數同仁仍希望可以再開設，原因可能為對直接、間接歧視與實質平等的觀念尚有不清楚的地方，希望能更進一步釐清與了解。

(2)「CEDAW 與業務之關連與應用」課程次之，占 47.62%。

根據問卷顯示，本所有 50.79%的同仁平時業務「融入」CEDAW 為「尚可」，未達「融入」程度，顯示本所同仁對這部分仍有再強化的空間。

(3)再次之為「暫行特別措施及案例討論」課程，占 38.10%。

3、本所同仁希望可以採用的上課形式：

(1)本所同仁希望以「演講」與「電影賞析」上課形式最多，分別占 61.90%與 76.19%。於聘請講師時，商請講師於演講期間輔以相關影片說明分析；或請講師於演講期間建議同仁相關性別影片供同仁自行參考選擇。

(2)其他：建議可使用 Webex、Google meet 等軟體採遠距學習方式。

臺中市潭子區公所性騷擾防治措施、申訴及懲處要點

- 一、臺中市潭子區公所（以下簡稱本所）為營造優質職場，提供免於性騷擾之工作與服務環境，特規範本所性騷擾防治與申訴作業，以建立預防、懲處及處理機制，依據性別工作平等法、性騷擾防治法及臺中市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項等相關規定，訂定「臺中市潭子區公所性騷擾防治措施、申訴及懲處要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、本要點所稱性騷擾，係指性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條規定之情形。
- 三、本要點申訴作業程序適用於加害人或被害人為本所員工之性騷擾事件，惟機關首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之上級機關決定。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。
- 四、各單位應積極防治性騷擾事件之發生，採取適當之預防、糾正、懲處及補救等措施，並確實維護當事人之名譽及隱私。
- 五、本所由考績委員會委員組成申訴處理調查小組，處理性騷擾申訴事件（以下簡稱申訴事件），並由主席擔任小組召集人，進行調查；小組成員之女性比例不得低於二分之一，不足部分另行增補之，必要時並得聘請專家學者擔任。
- 六、性騷擾事件之加害人或被害人為本所員工者，被害人或其代理人於事件發生後一年內，得以言詞或書面向加害人所屬機關提出申訴。
- 七、本所受理申訴後，應依下列規定辦理：

（一）言詞申訴：

受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

（二）書面提出：

申訴人應簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 1、申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所及聯絡電話。申訴人有委任代理人者，應檢附委任書，並載明

其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。

2、申訴之事實及相關證據。

3、申訴日期。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，其情形可補正者，應通知申訴人或代理人於十四日內補正。

八、本所受理之申訴事件，其加害人及被害人均非屬本所員工者，除應採取適當之緊急處理外，並應於七日內將申訴書及相關資料移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱主或直轄市、縣（市）政府。但加害人不明且非本所員工者，應移請事件發生地警察機關調查。

九、本所申訴處理調查小組接獲性騷擾申訴案件後，應依下列程序進行調查：

（一）由召集人於三日內指派三人以上之成員組成專案小組進行調查，並推派一人繕寫調查報告。

（二）專案小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見，或至適當場所訪談相關人員，訪談時申訴人得由親友陪同調查，被申訴人亦得請求專案調查小組同意，委託他人陪同調查。

（三）專案小組基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或利害關係人提供相關資料，當事人或利害關係人非有正當理由不得規避、妨礙或拒絕。

（四）本所應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

十、本所調查申訴事件時，應依據下列原則為之：

（一）性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

（二）調查應秉持客觀、公正、專業原則實施調查，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

（三）被害人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

（四）性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀

請相關學識經驗者協助。

(五)性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(七)性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(八)對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或法院審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

十一、調查結果應作成書面通知當事人及臺中市政府勞工局或社會局，並應將處理情形函報上級機關及副知臺中市政府人事處。

十二、本所逾期未完成調查或當事人不服申訴調查結果者，於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起，適用性別工作平等法之事件，當事人得於二十日內向本所提出申復；適用性騷擾防治法之事件，得於三十日內向臺中市政府社會局提出再申訴。

十三、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理：

(一)申訴人非性騷擾事件之被害人或其代理人。

(二)非屬性騷擾範圍之事件。

(三)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。

(四)申訴書或言詞作成之紀錄，不能補正或經通知補正逾期不補正。

(五)同一事件已調查完畢，並將調查結果通知當事人。

(六)提起申訴逾期。

本所不受理性騷擾申訴案件時，應於收受申訴或移送之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人及臺中市政府勞工局或社會局。

十四、本所處理申訴事件作成之調查結果或不受理通知書，應附記不服處理結果得提起申復或再申訴之期間及受理機關。

十五、申訴案件作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十六、申訴事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- (二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人
- (四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

申訴事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一)有前項所定之情形而不自行迴避。
- (二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向該申訴事件之調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項規定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

十七、處理性騷擾事件之有關人員，對於知悉之內容應負保密責任，不得對外洩漏。違反者，應即終止其參與並由本所依規定懲處。

十八、本所不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或為其他不利之處分。

十九、本所如有聽聞或媒體報導本機關人員涉及性騷擾情事者，應即時通報、主動瞭解調查及作適當之處置，並於經被害人同意後依相關法令規定處理。

二十、性騷擾事件之加害人為本所員工，其性騷擾行為經調查屬實者，小組除得附帶懲處之建議外，並得命被申訴人道歉、以書面保證決不再犯或為其他處理之建議，並速將調查結果送交考績委員會為適當之懲處，並予追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事之發生；申訴之內容如經證實確為虛構者，除對被誣告者應為

回復名譽之處置外亦應對申訴人為適當之處理。

二十一、性騷擾案件已進入司法程序，本委員會得決議暫緩調查及評議。

二十二、本要點如有未盡事宜，依「臺中市政府及所屬機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項」及相關規定辦理。

附表

