

臺中市政府衛生局 113 年性別主流化執行成果報告

經本局性別平等專案小組 114 年 3 月 7 日第 8 屆第 3 次會議決議通過

壹、基本資料

	單位/職稱/姓名	辦理性別平等業務之年資
性別聯絡人	楊簡任技正惠如	<input checked="" type="checkbox"/> 2 年以上 <input type="checkbox"/> 1-2 年 <input type="checkbox"/> 1 年以下
性別聯絡人(代理人)	陳主任秘書淑芬	<input checked="" type="checkbox"/> 2 年以上 <input type="checkbox"/> 1-2 年 <input type="checkbox"/> 1 年以下
性別業務聯絡窗口 (承辦人)	企劃資訊科陳科員冠禎	<input checked="" type="checkbox"/> 2 年以上 <input type="checkbox"/> 1-2 年 <input type="checkbox"/> 1 年以下

貳、性別平等專案小組

項目	衡量標準	辦理情形	達成
一、小組召集人	是否由主任秘書以上層級擔任	召集人：曾局長梓展	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
二、外聘委員	應聘至少 2 名外聘委員(其中 1 名以本市性平會現任外聘委員為聘任名單)	外聘委員：黃瑞汝、陳瑛治、徐森杰	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
三、小組成員性別比例	單一性別比是否達 1/3 以上	男： <u>4</u> 人、女： <u>6</u> 人	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
四、定期召開性別平等專案小組會議	每半年至少召開一次，並做成紀錄	上半年： <u>113</u> 年 <u>3</u> 月 <u>7</u> 日 下半年： <u>113</u> 年 <u>8</u> 月 <u>2</u> 日	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
五、性別平等專案小組會議運作情形	是否於會議中討論性別主流化六大工具執行情形或性別平等相關措施	詳「臺中市政府衛生局 113 年性別平等專案小組」會議紀錄。 (詳附錄本，P.2)	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
六、訂定專案小組作業要點	請參酌作業要點範本訂定	已訂定「臺中市政府衛生局性別平等專案小組作業要點」 (詳附錄本，P.17)	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
七、訂定性別主流化實施計畫	請參酌本府推動性別主流化實施計畫訂定	已訂定「臺中市政府衛生局推動性別主流化實施計畫」。 (詳附錄本，P.19)	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

項目	衡量標準	辦理情形	達成
八、性別主流化 實施計畫涵 蓋六大工具	六大工具為： 1. 機制（會議） 2. 性別意識培力 3. 性別影響評估 4. 性別統計 5. 性別分析 6. 性別預算	<input checked="" type="checkbox"/> 皆涵蓋六大工具 <input type="checkbox"/> 未涵蓋六大工具，缺： _____	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

參、性別意識培力

一、性別聯絡人暨聯絡窗口性別主流化教育訓練情形

	應研習時數	實際研習時數	完成率 (實際研習時數/應研習時數)
性別聯絡人	6 小時	8	100%
性別聯絡人 (代理人)	6 小時	6	100%
性別業務聯絡窗口 (承辦人)	10 小時	32	100%

二、其他公務人員性別主流化教育訓練情形

	應研習時數	總人數	實際完成 參訓人數	完成率 (實際完成參訓人數/ 總人數)
政務人員	2 小時	1	1	100%
中高階主管	2 小時	97	97	100%
一般公務人員	2 小時	883	883	100%

三、CEDAW 教育訓練涵蓋情形

機關總人數	實際完成 參訓人數	應研習時數	完成率 (實際完成參訓人數/ 機關總人數)
981	981	2 小時(含實體及數 位課程)	100%

肆、性別影響評估-計畫案

序號	計畫案名稱	程序參與者 姓名	程序參與者來源	通過性別平等專 案小組時間
1	流感疫苗接 種計畫 (詳附錄本， P.22)	徐森杰	<input checked="" type="checkbox"/> 現任或曾任臺中市婦女 權益促進委員會或性別平 等委員會委員 <input type="checkbox"/> 本市性別人才資料庫之 民間專家學者	114 年 3 月 7 日

伍、性別統計

項次		說明	
(一)性別統計指標公布網址		https://www.health.taichung.gov.tw/803307/post	
(二)性別統計指標數		557	
(三)本年性別統計指標增修說明			
項次	新增/修正	指標項目名稱	新增指標定義或 指標修正說明
1	■新增 □修正	喘息服務申請 人數	新增喘息服務申請人按年齡別及性別分
2	■新增 □修正	主要罹癌就診 人數比率	新增主要罹癌就診人數比率按行政區別分

陸、性別分析

項次		說明		
(一)性別分析公布網址		https://www.health.taichung.gov.tw/803309/post		
(二)今年性別分析總篇數		1 篇		
(三)性別分析提送性別平等專案 小組時間		114 年 3 月 7 日		
(四)今年新增之性別分析說明				
序號	性別分析名稱	承辦科/室	承辦人	公告上網日期
1	醫院執業護理人員性別 分析 (詳附錄本, P.30)	醫事管理科	陳采如	113.08.30
性別分析摘要(200 字以內為原則)				
<p>本分析探討男性護理人員在職場中的性別不平等，並提出改善措施。研究顯示，護理業長期被視為女性職業，男性護理師占比低，根據衛生福利部 2024 年統計資料，臺灣執業護理人員總數約為 189,686 人，其中男性僅有 8,393 人，占比約 4.4%，顯示性別比例嚴重失衡且面臨社會偏見，例如「男性不適合從事照護工作」等刻板印象，進而影響其職涯發展限制及病患信任問題。落實 CEDAW 與臺中市性別平等政策方針，具體方案包括強化宣導與支持，促進聘僱與職涯發展，以及改善硬體設施與心理支持，如提供獨立更衣室、友善廁所、專業培訓等。目標是讓各醫院落實性別友善環境，提升男性護理師的就業與留任率(目前占比僅 4.4%，離職率高達 30%)，進而促進護理專業的多元發展與公平性。</p>				

柒、性別預算

一、113 年性別預算編列情形

序號	計畫項目	113 年預算數		對促進性別平等之影響
		原預算	追加(減)後預算	
1	長期照顧十年計畫 2.0	6,765,891,000	6,765,891,000	以全人照顧、在地老化及多元連續服務為長期照顧服務原則，補助本市失能者，無針對性別提供差異性服務。
2	身心障礙者鑑定費用暨弱勢族群身心障礙者鑑定衍生檢查費用補助計畫	42,012,000	42,012,000	透過補助身心障礙者鑑定費用，提供平等的身心障礙證明申請管道，保障弱勢族群權益，實現性別平等無差別服務。
3	愛鄰守護計畫	450,000	450,000	因應社會變遷及家庭結構多元化，為提供愛鄰守護隊員具有性別敏感度及性別平等知能，於繼續教育訓練安排性別意識課程，邀請性別人才資料庫之專家學者，以深入淺出之方式使隊員們可建構相關性平觀念，使隊員更具性別意識，於服務過程中可尊重、包容多元性別之差異，並鼓勵現行隊員邀請不同性別攜手加入，113 年共辦理 25 堂性別培力課程，3,000 位隊員完訓。
4	臺中市 65 歲以上銀髮族假牙裝置補助計畫	168,980,000	168,980,000	本計畫主要係以設籍本市滿 1 年且滿 65 歲以上極重度及重度缺牙長者，113 年並增加排富條件，符合上述條件需申請假牙裝置補助之長者，可至本市合約牙醫院所進行免費口腔檢查，經牙醫師評估符合活動式假牙裝置補助者，由牙醫院所向本局提出申請，保障高齡長者權利。

序號	計畫項目	113年預算數		對促進性別平等之影響
		原預算	追加(減)後預算	
5	家庭暴力、性侵害加害人處遇及性騷擾防治業務工作實施計畫	11,659,000	11,659,000	依據性侵害犯罪防治法、家庭暴力防治法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法，藉由處遇計畫執行，降低再犯之危險。 因應個案差異性，建立適性之治療團體，以多元化之處遇團體安排，降低對於不同性別的刻板印象，並且依多元性別或少數性別個案，分流處遇，提升處遇成效、縮小性別差異，並達到性別平等目的。
6	強化社會安全網第二期計畫-精神疾病與自殺防治合併多重議題個案服務	2,020,000	2,020,000	強化社會安全網二期計畫服務精神疾病與自殺防治合併多重議題個案，透過訪視管理，初步進行案家資源盤點，評估個案與案家需求，進而協助連結及轉介資源，或危機處理，113年心衛社工總服務涵蓋率為100%，不分性別，皆依個案多元議題提供適切服務，去除性別差異議題，以達性別平等服務為目的。
7	臺中市政府衛生局推動性別意識培力實施計畫	30,000	30,000	以演講方式辦理，使機關同仁了解何謂性別主流化及六大性平工具，並瞭解性別平等政策綱領之理念及內容。藉由前述內容推動並創造性別平等的友善環境。
8	召開性別平等相關工作會議	50,000	50,000	督促各科室落實性別主流化工具之運用，以提升與落實性別主流化之執行成效。
9	婚後孕前健康檢查補助計畫	4,800,000	4,800,000	1. 促進不同性別的孕前健康照護，委託本市37家醫療院所辦理「臺中市婚後孕前健康檢查」補助。 2. 補助對象為設籍本市、

序號	計畫項目	113年預算數		對促進性別平等之影響
		原預算	追加(減)後預算	
				<p>已婚未孕夫妻，健康檢查項目如下：</p> <p>(1) 男性：愛滋篩檢、梅毒篩檢、尿液檢查、精液分析、全套血液檢查等5項。</p> <p>(2) 女性：愛滋篩檢、梅毒篩檢、尿液檢查、德國麻疹抗體、水痘抗體、糖化血色素、甲狀腺刺激素、子宮頸抹片檢查(含骨盆腔檢查)、全套血液檢查等9項。</p> <p>3. 113年共補助3,562人(女性計1,791人、男性計1,771人)。</p>
10	優生保健法及「優生保健措施減免或補助費用辦法」申領計畫	15,000,000	15,000,000	<p>1. 提升母胎健康，結合本市婦產科醫療院所提供產前遺傳診斷服務，透過懷孕婦女的檢查，及早診斷及早處置。</p> <p>2. 113年共補助計3,232人。</p>

二、112 年度及 113 年度性別預算差異比較

序號	計畫項目	112 年 預算數	113 年 預算數	預算數增減情形		備註
				金額	超過 10% 差異說明	
1	長期照顧 十年計畫 2.0	4,307,253,000	6,765,891,000	2,458,638,000	(增加 57.08%) 1. 因應人口結構改變及老化、失能人口數上升，112 年度原預算數不足支應長照服務費用，另辦理 112 年追加減預算(約 10.8 億元)，及本局向衛生福利部申請增額補助(約 13.2 億元)，並獲該部同意。 2. 上開增額補助經費因未及納入 112 年度預算，先行辦理墊付，並於 114 度預算辦理帳務轉正。 3. 綜上，實際 112-113 年差異金額增加約 5,800 萬元，係失能人口增加所致。	-
2	身心障礙者鑑定費用暨弱勢族群身心障礙者鑑定衍生檢查費用補助計畫	41,844,000	42,012,000	168,000	(增加 0.4%)	
3	愛鄰守護計畫	450,000	450,000	-	-	-

序號	計畫項目	112年 預算數	113年 預算數	預算數增減情形		備註
				金額	超過10% 差異說明	
4	臺中市 65 歲以上銀髮族假牙裝置補助計畫	168,980,000	168,980,000	-	-	
5	家庭暴力、性侵害加害人處遇及性騷擾防治業務工作實施計畫	11,659,000	11,659,000	-	-	
6	強化社會安全網第二期計畫-精神疾病與自殺防治合併多重議題個案服務	2,518,000	2,020,000	-498,000	(減少 19.78%) 社工服務精神合併家暴、自殺企圖等多元議題個案，在電話訪視、面訪、陪同就醫等整合性服務過程中，發現有孕產婦、單親弱勢家庭等，提供衛教資訊並協助連結相關單位資源，整合社會福利、醫療、心理衛生、教育、司法、勞政等服務，周延個案保護服務，此業務無其他支出，故性別預算減少。	
7	推動性別意識培力實施計畫	30,000	30,000	-	-	
8	召開性別平等相關工作會議	50,000	50,000	-	-	-

序號	計畫項目	112年預算數	113年預算數	預算數增減情形		備註
				金額	超過10%差異說明	
9	婚後孕前健康檢查補助計畫	2,730,000	4,800,000	2,070,000	(增加 75.82%) 本計畫依實際補助案數核實支付，為因應逐年增加的檢查需求，故增加 207 萬元經費編列，以利提供市民適切的婚後孕前健康檢查服務。	
10	優生保健法及「優生保健措施減免或補助費用辦法」申領計畫	19,934,000	15,000,000	-4,934,000	(減少 24.75%) 本計畫依實際補助案數核實支付，因近年出生數逐年下降，補助人數減少，故減少 493 萬 4,000 元經費編列。	

捌、性別平等措施

性別平等措施成果報告公告網址	https://www.health.taichung.gov.tw/1481244/post
性別平等措施成果報告提送性別平等專案小組通過時間	114年3月7日
性別平等措施成果彙整表	

類別	計畫/方案名稱	113年辦理成果內容摘述
辦理去除性別刻板印象與偏見的政策措施	「藥妳好孕，衛妳守護」-女性藥癮輔導計畫	一、國人對於施用毒品者普遍持罪犯偏見，並對藥癮者及其家屬歧視。根據本市藥癮個案性別分析，113年女性藥癮者約占16%。女性常被期待扮演照顧孩子的角色，此刻板印象使女性藥癮者的復歸之路受阻。再者，女性藥癮者從懷孕到生產過程，恐因毒品濫用問題，影響下一代的健康，而幼兒階段亦可能因照顧疏忽影響幼兒發展，故發展項女性藥癮者輔導計畫，將透過關懷訪視評估需求、協助轉介，以及辦理成長課程，強化自我照顧知能與提升親職角色，以

類別	計畫/方案名稱	113 年辦理成果內容摘述
		<p>協助個案復歸社會及提供幼兒健康成長環境。</p> <p>二、113 年執行成果：</p> <p>(一) 追蹤輔導涵蓋率達98%。(目標值90%)。</p> <p>(二) 113年新增41人、結案33人，累計輔導個案數共113人；截至12月尚有84人在案服務中(已生產79人；懷孕中5人)。</p> <p>(三) 總訪視次數(含電訪、家訪及面談)1,186人次。</p> <p>(四) 加入幼兒專責醫師制度計畫：32人</p> <p>(五) 轉介周產期高風險孕產婦(兒)追蹤關懷計畫：7人。</p> <p>(六) 開辦女性藥癮者成長團體4場，計35人參與。</p> <p>(詳附錄本，P.45)</p>
<p>建構性別友善環境所推動之政策措施</p>	<p>性別友善醫療照護環境</p>	<p>一、透過督考說明會宣導性別友善議題，並進行實地考核，以提升性別敏感度。</p> <p>二、113 年執行成果：</p> <p>【醫院】</p> <p>(一) 醫院督考說明會業於 3 月 29 日召開，講授性別平等職場溝通術議題，宣導性別平等觀念，計 156 人與會，其中男性 27 人(17.3%)，女性 129 人(82.7%)。</p> <p>(二) 依「臺中市醫院性別友善環境評核表」評核本市 64 家醫院性別友善環境，評核結果 90 分(含)以上計 23 家醫院、89 分至 70 分計 24 家醫院、70 分以下 17 家醫院將輔導醫院加強宣導性別平等觀念，以營造性別友善就醫環境。</p> <p>【診所】</p> <p>(一) 將性別平等議題納入年度診所督導考核表，加強診所人員性別平等觀念，以營造性別友善就醫環境，共計 3,591 家診所(西醫診所 1,770 家、牙醫診所 999 家及中醫診所 822 家)完成自我檢視。</p> <p>(二) 3 月 14 日及 4 月 3 日業辦理診所督導考核說明會，向西、中及牙醫師公會(男性 16 人、女性 26 人)宣導性別平等，並請公會</p>

類別	計畫/方案名稱	113 年辦理成果內容摘述
		<p>將性平議題納入年度繼續教育訓練。</p> <p>【產後護理之家】</p> <p>(一) 產後護理之家督考說明會業於 5 月 17 日召開，本局邀請黃瑞汝委員針對本市產後護理機構代表講授「營造多元性別友善醫療環境」課程，計 79 人參加，其中男性 8 人(10.1%)、女性 71 人(89.9%)。</p> <p>(二) 依「臺中市產後護理之家性別友善環境評核表」評核本市 32 家產後護理之家性別友善環境，評核結果 90 分(含)以上計 28 家產後護理之家(87.5%)、89 分至 70 分計 4 家產後護理之家(12.5%)，將持續宣導性別平等觀念，以營造性別友善照護環境。</p> <p>(詳附錄本，P.47)</p>
<p>自製 CEDAW 教材案例，教材以講義或數位課程方式呈現，內容應含機關業務或案例、相關 CEDAW 條文、一般性建議及性別統計</p>	<p>送給相對人的十項禮物-家暴加害人處遇結合數位媒材</p>	<p>一、「性別平權從心出發，送你 10 件愛的禮物」數位影片推廣活動，除了於家暴相對人處遇課程中使用，更擴大為市民宣導影片，透過臺中捷運海報宣導及各大醫院影片播放，提升民眾對於性別平權、家庭暴力、性剝削、兒少及老人保護辨識及敏感度。</p> <p>二、113 年執行成果：</p> <p>(一) 辦理家庭暴力加害人認知教育輔導團體結合 10 堂課數位媒材，播放場次共 167 場，計 1,169 人次參與影片播映、主題講解與討論課程，增進團體成員性平意識與防暴認知。</p> <p>(二) 請本市各區醫療院所協助於候診區播放「送給相對人的 10 件禮物」數位影片，總計 24 家醫療院所協助播放，播放次數計 687,208 次，加強推廣性別平等觀念。</p> <p>(詳附錄本，P.51)</p>
<p>辦理性別平等宣導</p>	<p>宣導愛滋病性別友善篩檢服務</p>	<p>一、透過多元管道宣導愛滋病毒主要經由不安全的性行為傳播，針對易感族群(如性病患者、藥癮者、年輕族群、感染者接觸者等)提供愛滋病毒篩檢服務。</p> <p>二、113 年執行成果：</p> <p>透過實體設攤及活動、講座(習)、本局健康小衛星 FB 等社群媒體、跑馬燈撥放及紅布條懸掛等多元方式於學校、活動現場、公司行號、毒危講習或高風險場域等處進行性病及愛滋病相關資訊之宣導，共計 1 萬</p>

類別	計畫/方案名稱	113 年辦理成果內容摘述
		<p>4,572 人次進行篩檢(男性 8,122 人佔 44.3% 及女性 6,450 人佔 55.7%)。已達年度目標，完成率 100%。</p> <p>(詳附錄本，P.52)</p>
訂定跨機關合作之性別平等政策、計畫	男性自殺防治	<p>一、為強化男性心理健康及自殺防治知能，透過跨網絡合作辦理相關講座及活動，宣導安心專線 1925 及男性關懷專線(0800-013-999)，提升男性對心理健康知能及心理資源之認識，另針對高致命性自殺工具(如農藥、木炭、安眠藥等)持續推廣自殺工具防治及自殺防治守門人等宣導。</p> <p>二、113 年執行成果：</p> <p>(一)本府勞工局提供員工無憂專線(0800-666-160)服務，113 年度共計服務 1,710 人次。</p> <p>(二)於本市 275 處(包含木炭商家、賣場、社區藥局、高樓大廈等處)推動自殺工具防範宣導。</p> <p>(三)辦理自殺守門人訓練活動，提升里鄰長及里幹事的敏感度，共辦理 59 場次，計 1,739 人次參加。</p> <p>(四)職場心理健康宣導共辦理 6 場次，共計 273 人次。</p> <p>(五)心理健康促進、自殺防治及憂鬱症防治宣導共辦理 40 場次，共計 1,459 人次。</p> <p>(六)定點心理諮詢服務共服務 3,591 人次。</p> <p>(詳附錄本，P.53)</p>
	社區營養推動	<p>一、由社區營養師至社區關懷據點、長照 C 據點、伯公照護站、文化健康站、長者健康促進站或職場單位及社區據點辦理團體營養教育課程，宣導健康飲食觀念。</p> <p>二、113 年執行成果：</p> <p>(一)辦理團體營養教育課程共 244 場次，總計 7,649 人次參與(男性 1,763 人，佔 23%；女性 5,886 人，77%)。</p> <p>(二)辦理「113 年烘焙業者減糖計畫」，透過減糖宣導相關競賽宣導減糖觀念，共計輔導 104 家餐飲業者，培訓人數 177 人(男性 91 人，佔 51.4%；女性 86 人，佔 48.6%)。</p> <p>(詳附錄本，P.55)</p>

類別	計畫/方案名稱	113年辦理成果內容摘述
依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，或針對重要性別平等議題，主動規劃與推動性別平等措施（性別平等措施或性別議題可參考CEDAW國家報告審查委員會結論性意見辦理）	完善長期照顧服務	一、依衛福部調查結果指出，55歲以上生活活動需人協助者以男性居多，且多由女性擔任主要家庭照顧者。透過促進男性使用喘息服務，以減輕主要照顧者負擔，打造性別友善、在地共融之長照體系，實現照顧公平與社會永續。 二、113年執行成果： 113年長期照顧服務使用人數為5萬7,730人，男性為2萬3,483人，佔40.7%，女性為3萬4,247人，佔59.3%，其中使用喘息服務人數為2萬3,916人，男性為9,284人，佔38.8%，女性為14,632人，佔61.2%。 (詳附錄本，P.56)
其他性別平等措施	婦幼整合照護	一、延續生育保健服務，促進孕前、孕期健康，推動性別友善的育兒環境，維護母胎健康，提供生命週期的孕產婦兒健康照護服務。 二、113年執行成果： (一) 委託本市37家醫療院所辦理婚後孕前健康檢查補助，共補助3,562人(男性1,771人、女性1,791人)。 (二) 產前遺傳診斷檢查服務，補助共3,232人。 (三) 擴大辦理孕婦唐氏症篩檢補助2,816人；並推動入園/學齡前整合式兒童健康檢查，計檢查2萬665人。 (詳附錄本，P.57)

臺中市政府衛生局 113 年度性別主流化執行成果報告

附錄

貳、性別平等專案小組.....	2
臺中市政府衛生局 113 年第 1 次性別平等專案小組.....	2
臺中市政府衛生局 113 年第 2 次性別平等專案小組.....	12
臺中市政府衛生局性別平等專案小組作業要點.....	17
臺中市政府衛生局推動性別主流化實施計畫.....	19
肆、性別影響評估.....	22
陸、性別分析.....	30
捌、性別平等措施.....	45
「藥妳好孕，衛妳守護」-女性藥癮輔導計畫.....	45
性別友善醫療照護環境.....	47
給相對人的十項禮物-家暴加害人處遇結合數位媒材.....	51
宣導愛滋病性別友善篩檢服務.....	52
男性自殺防治.....	53
社區營養推動.....	55
完善長期照顧服務.....	56
婦幼整合照護.....	57

貳、性別平等專案小組

臺中市政府衛生局 113 年第 1 次性別平等專案小組

會議紀錄

壹、時間：113 年 3 月 7 日(星期四)上午 10 時

貳、地點：本局 2-1 會議室

參、主席：楊副召集人惠如

紀錄：陳冠禎

肆、出席人員：如簽到單

伍、主席致詞

新的一年，感謝所有委員持續陪伴我們推動性平工作，去年心健科提報「高牆的小鈺 脫癮而出」，參加性平故事獎獲得市府第三名的殊榮，非常感謝委員的指導，也歡迎新任委員共同與我們研商性別業務的推動。

陸、前次會議決議列管事項追蹤

編號	會議決議列管事項	單位	辦理情形	列管情形
1	<p>(1120816 本局 112 年第 2 次性別平等專案小組會議) 請人事室依委員建議酌修項目文字及順序;後續請找 1-2 所不同性質之衛生所進行試辦,並滾動式調整規劃。</p> <p>(1120309 本局 112 年第 1 次性別平等專案小組會議) 請人事室依委員建議,與衛生所及各相關單位進行內部討論及檢視,並訂定執行期程,後續由 1-2 所衛生所進行試辦性別友善環境評核表。</p> <p>(1110811 本局性平專案小組 111 年會議) 衛生所性別友善環境檢</p>	人事室	<p>一、依委員建議酌修項目文字與順序及加分項(如會議資料附件 1)。</p> <p>二、試辦： (一)對象：依各所地理位置屬性： 1. 市區：中西、<u>東區</u>、<u>南區</u>、北區、西屯、南屯、北屯軍功、<u>北屯四民</u>。 2. 山區：豐原、東勢、神岡、潭子、大雅、新社、<u>石岡</u>。 3. 海區：后里、<u>大甲</u>、清水、沙鹿、梧棲、外埔、大安、大肚、龍井。 4. 屯區：烏日、太平、<u>大里</u>、<u>霧峰</u>。 5. 和平區：和平、梨山。 (二)試辦期間：自 112 年 10 月 1 日至 113 年 3 月 31 日止;並依試辦結果邀請委員實地檢視。</p>	<p>1. 繼續列管。</p> <p>2. 有關委員建議各所可逐步增設照護床，請人事室針對此項設備評估並納入於評核表額外加分項中。</p> <p>3. 請人事室依委員建議調整加分項，於下次會議中說明獎勵措施，並參考委員意見及產後護理之家評核表建置模式，規劃請性平委員至衛生所實地評核。</p> <p>委員建議： 1. 因應高齡化人口增加，建議衛生所可依現況空間增設照護台，逐年改善及調整，提供優於中央政策或法規之友善服務。</p>

編號	會議決議列管事項	單位	辦理情形	列管情形
	核表，請參考「臺中市政府社會局(含所屬機關與外館)性別友善環境檢核表」、「2018 臺中世界花卉博覽會性別友善環境評核指標」、「臺中市政府2020 台灣燈會性別友善環境評核指標檢核表」，增列軟體、專業服務及教育訓練等檢核項目，並訂定執行時間、檢視機制、鼓勵措施等，經委員檢視後再行施行。		(三) 參與試辦所：原僅大甲、大里、石岡、四民等4所參與，因本次試辦列入113年度衛生所實地評核項目，又陸續加入東區、南區、霧峰、大安，共計有8所參與。 (四) 試辦結果：於試辦期間結束後，針對所內同仁及門診或衛教民眾對於性別友善環境設置及使用情形提供意見，俾後續評核表修正參考及推動規劃。	2. 建議本表可依本市實際需求進行滾動式調整，可評估將提供偏鄉不利處境婦女的服務措施、對於人口結構及資源不同提供之差異性服務或各科業務推動(如播放相對人的十項禮物影片、外展或跨性別服務等)，納入加分項。 3. 有關後續請委員實地檢視之期程及獎勵措施應另外呈現。 4. 安排委員至現場實際評核之行程，建議可從山、海、屯、城中挑選資源相近之衛生所開始檢視。
2	(1120816 本局 112 年第 2 次性別平等專案小組會議) 請依委員建議修正。 (1120309 本局 112 年第 1 次性別平等專案小組會議) 產後護理機構性別友善環境評核表至今未建置完成，請於下次會議提供評核表內容供委員檢視指導。	醫事管理科	一、已預擬「臺中市產後護理之家性別友善環境評核表」，並於 112 年 6 月 16 日及 112 年 11 月 16 日請委員書面審查，本案評核表已依照委員書面審查意見酌修評核項目。 二、為使旨揭評核表更進一步聚焦於產後照護環境，已於 113 年 2 月 20 日召開臺中市產後護理之家性別友善環境評核表專家指導會議，俟依與會委員意見修訂完成後，提請本次會議討論。	1. 繼續列管。 2. 請醫管科依委員建議調整，持續執行。 委員建議： 1. 建議調整評核表內產婦文字，並評估於加分項內納入有提供不利處境、新住民之優惠，或主動辦理之性平宣導等；後續可先由同仁現場試評是否適用或需調整，再逐步修正。 2. 有關第四項第一點請修正同志家庭文字，建議調整為多元性別家庭。

柒、工作報告

本次計 2 案工作報告，分別為「本局 112 年性別主流化執行成果報告」、「本局 112 年推展性別平等工作成果報告」。

一、本局 112 年性別主流化執行成果報告

(一) 依據「臺中市政府推動性別主流化實施計畫(112-115 年)」辦理，各機關應於每年 2 月底前完成前年度之性別主流化實施計畫成果報告，並將成果報告報送機關性別平等專案小組通過後，於 7 月底前公告於機關官網。

(二) 本局 112 年性別主流化執行成果報告(草案)如會議資料附件 2，相關佐證資料如附錄本。

委員建議：

1. 建議補充性別友善愛滋病篩檢服務之性別比。
2. 113 年性別意識培力課程內容安排，建議可多加強連結同仁對於業務推動上的性平意識。

決議：請各科室依委員建議修正，並於 3 月 21 日前將資料送企劃資訊科彙整。

二、本局 112 年推展性別平等工作策略及具體措施

有關本局性別平等工作策略及具體措施計畫(112-115 年)，其 112 年全年度辦理成果，彙整如會議資料附件 3。

委員建議：

1. 「營造生活環境」，建議再納入國健署之統計資料，如健康適能等分析。
2. 「性別友善醫療照護環境」之 112 年辦理策略第二點，請調整檢視教材文字；另產後護理機構請修正產婦文字。
3. 「送給相對人的十項禮物數位媒材」，建議可評估於本市性平專區及大眾運輸系統上播放。
4. 格式上要能呈現縮小性別落差的成效，而非僅有場次達標數據，如原訂之策略及目標無法因推動的措施而縮小性別落差，則需重新檢視並調整原訂策略。
5. 建議補充女性愛滋延遲診斷率之數據及內容，以及對於藥癮孕婦之相關措施。
6. 建議可另評估針對未納入長照服務之不利處境者(如愛滋個案)，研議解決方案。
7. 「性別友善預防接種」請調整至辦理去除刻板印象與偏見的政策措施，並補充 CEDAW 第 5 條內容，以及透過何種策略措施縮小性別落差，如透過衛生所宣導，亦可評估將此項納入衛生所性別友善環境評核表加分項。

決議：

1. 請各科共同努力研議對於不利處境婦女之服務，除向中央建議外，亦可結合不同資源開始推動。
2. 請企資科調整填報格式後，並請權責科室依委員建議修正內容，並於3月21日前送企資科彙整。

捌、提案討論

提案一

提案單位：會計室

案由：有關本局113年性別統計指標滾動檢討情形，提請討論。

說明：

- 一、依據臺中市政府113年2月5日府授主三字第1130032769號函及「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」辦理，為提升性別統計品質，請檢討113年性別統計指標編製項目，並提案至機關性別平等專案小組會議中檢視與討論。
- 二、依據「113年臺中市政府機關辦理性別統計指標委員建議一覽表」，委員建議新增與本局有關之指標為「喘息服務-申請人數按性別及年齡分」及「主要罹癌就診人數比率-按行政區別分」。
- 三、經本局各相關科室檢視性別統計指標項目，修正如會議資料如附件4如下：
 - (一) 喘息服務-申請人數按性別及年齡分：衛生福利部照顧服務管理資訊系統有提供相關數值，擬新增本項指標。
 - (二) 主要罹癌就診人數比率-按行政區別分：本局內部無相關系統可查詢或提供相關數據，經查衛生福利部統計處網站按年定期發布「全民健康保險醫療統計年報」有行政區別相關數據，爰擬新增本項指標。
 - (三) 其餘本局指標項目無修訂意見。

辦法：依會議決議，將會議紀錄回復市府主計處備查，並據以編製本局113年性別統計指標總表。

決議：照案通過。

提案二

提案單位：會計室

案由：有關本局 113 年性別分析主題「醫院執業護理人員性別分析」，提請討論。

說明：

- 一、依據臺中市政府主計處 112 年 12 月 28 日中市主三字第 1120011716 號函及「臺中市政府推動性別主流化實施計畫(112-115 年)」，各一級機關每年須研提 1 篇性別分析，並填列「113 年性別分析主題檢視表」，提案至機關內性別平等專案小組會議中討論主題之妥適性。
- 二、本局本(113)年依序輪由醫事管理科撰寫 1 篇性別分析，預訂主題為「醫院執業護理人員性別分析」，性別分析預訂主題檢視表詳如會議資料附件 5。

辦法：

- 一、依會議決議，將會議紀錄回復市府主計處備查。
- 二、請撰寫同仁依期程參與市府主計處辦理之「臺中市政府性別主流化工具－性別分析工作坊」培訓課程。

委員建議：

1. 分析主題應與機關政策、計畫或方案有關聯性，建議填寫提高男性參與護理計畫或護理人員友善職場方案。
2. 分析主題與性別平等政策方針工作，請填寫如何善用六大工具，如透過性別統計，分析數據背後代表意義，並提出改善策略。
3. 對應之 CEDAW 條文，可補充第 11 條，另可再補充性別平等政策綱領中「建構性別平等友善健康醫療跟照顧的職場環境」、「改善勞動條件跟性別隔離」或是第 3、4 次國家報告及一般性建議。
4. 請再分析性別落差背後代表的意涵，提供數據說明，如護理執業人口有多少，以及男女比例等，並補充策進作為。

決議：請醫管科依委員建議調整。

提案三

提案單位：會計室

案由：有關本局 112 年撰寫性別分析「臺中市民眾接受大腸癌篩檢性別分析差異原因探討與精進作為」，提請討論。

說明：

- 一、依據臺中市政府主計處 112 年 12 月 28 日中市主三字第 1120011716 號函辦理。
- 二、依據行政院性別平等處建議，應將性別分析結論與建議應用於政策、計畫或措施，就分析中所提出與主題相關之具體建議事項進行後續分工、制定明確落實機制、規劃相關計畫/行動/方案等，爰機關 112 年所撰性別分析應提送至性別平等專案小組會議研析，據以修訂、調整政策，如會議資料附件 6。

辦法：依會議決議，將會議紀錄回復市府主計處備查。

委員建議：內容相當完整，建議可再補充整體分析後之結果敘述。

決議：照案通過，請保健科將委員建議納入參採。

提案四

提案單位：會計室

案由：有關本局 113 年度性別預算編列情形表，提請討論。

說明：

- 一、依據「臺中市政府推動性別主流化實施計畫(112-115 年)」辦理。
- 二、性別預算編列情形表，係市府循例請各機關提供，本室已請各科室協助填報並彙整完竣，如會議資料附件 7。

辦法：審議通過後，提報市府主計處。

決議：照案通過。

提案五

提案單位：人事室

案由：有關本局及所屬各機關性別主流化及 CEDAW 教育訓練需求已完成調查，提請討論。

說明：

- 一、為使本局性別主流化及 CEDAW 教育訓練課程更符合同仁需求，本室已完成訓練需求調查及其結果分析如會議資料附件 8、會議資料附件 9。
- 二、有關課程內容及辦理方式統計結果如下：

(一)課程內容：

1. 性別主流化工具與實例運用—性別議題政策規劃(43.88%)及性別影響評估(30.89%)。
2. 性別平等政策綱領各領域專案研討—健康、醫療與照顧(36.35%)及就業、經濟與福利(18.46%)。
3. 多元性別權益保障—消除對多元性別者歧視政策、措施及案例(71.94%)。
4. CEDAW 與業務之關連與應用(52.54%)及直接、間接歧視與實質平等的意涵(50.85%)。

(二)辦理方式：同仁較希望課程辦理方式為演講(62.52%)，其次為電影賞析(61.96%)。

三、 本案擬依調查結果及同仁需求規劃課程如下：

(一)課程內容：

1. 性別主流化：多元性別權益保障—消除對多元性別者歧視政策、措施及案例。
2. CEDAW 教育訓練：CEDAW 與業務之關連與應用。

(二)辦理方式：以演講方式辦理，並配合電影欣賞，由講師帶領賞析。

辦法：經性別平等專案小組會議討論後，依決議辦理本局 113 年度性別主流化及 CEDAW 教育訓練課程。

決議：照案通過。

玖、性平新知

長照科分享「梵蒂岡：『跨性別者也可在天主教會受洗，並擔任教父母』」，如會議資料附件 10。

壹拾、臨時動議：無。

壹拾壹、散會：12 時 5 分。

臺中市政府衛生局

113 年第 1 次性別平等專案小組會議

簽到單

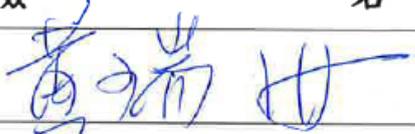
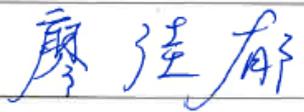
開會時間：113 年 3 月 7 日(星期四)上午 10 時

開會地點：本局 2-1 會議室

主 持 人：楊副召集人惠如

出席人員：

一、性別平等工作小組委員：

姓 名	簽 名
黃委員瑞汝	
徐委員森杰	
陳委員瑛治	請假
林委員美妘	
廖委員佳郁	
彭委員瑞珍	請假
林委員永隆	
鄭委員聖文	請假

二、本局各出席單位：

單位名稱	出席人員	簽到
醫事管理科	劉股長芳玫	劉芳玫
保健科	張技正淑倫	張淑倫
心理健康科	胡專員智強	胡智強
長期照護科	張技正瑋真	張瑋真
疾病管制科	陳代理技正美惠	陳美惠
會計室	游主任瓊妙	游瓊妙
秘書室	陳專員志孟	陳志孟
企劃資訊科	許執行秘書瓊文	請假
	賴股長雯玲	賴雯玲
	陳科員冠禎	陳冠禎

單位名稱	出席人員	簽到
會計室	謝可芳	謝可芳
會計室	莊凱茵	莊凱茵
醫管科	林佳儀	林佳儀

臺中市政府衛生局 113 年第 2 次性別平等專案小組 會議紀錄

壹、時間：113 年 8 月 2 日(星期五)上午 10 時

貳、地點：本局 2-1 會議室

參、主席：楊副召集人惠如

紀錄：陳冠禎

肆、出席人員：如簽到單

伍、主席致詞：(略)

陸、前次會議決議列管事項追蹤

編號	會議決議列管事項	單位	辦理情形	列管情形
1	<p>(1130307 本局 113 年第 1 次性別平等專案小組會議) 有關委員建議各所可逐步增設照護床，請人事室針對此項設備評估並納入於評核表額外加分項中；請依委員建議調整加分項，於下次會議中說明獎勵措施，並參考委員意見及產後護理之家評核表建置模式，規劃請性平委員至衛生所實地評核。</p> <p>(1120816 本局 112 年第 2 次性別平等專案小組會議) 請人事室依委員建議酌修項目文字及順序；後續請找 1-2 所不同性質之衛生所進行試辦，並滾動式調整規劃。</p> <p>(1120309 本局 112 年第 1 次性別平等專案小組會議)</p>	人事室	<p>1、有關獎勵措施，擬列入企資科年度考評中辦理，以作為年終考績各所考列甲等比例評擬參考。</p> <p>2、配合評核表修正所需，已安排委員於 7 月 17 日至南區、大里、石岡、大安區等 4 區衛生所實地評核，發現問題如下： (1)評核表已依委員意見並參照產後護理之家模式修正(藍字標示處)，如會議資料附件 1。 (2)有關委員建議各所可逐步增設照護床部分，已納入評核表額外加分項中，將另請衛生所盤點設置照護床空間後，再積極爭取經費。 (3)有關志工訓練每年至少 2 小時，擬請衛生所納入在職訓練。</p>	<p>1、繼續列管。</p> <p>2、請依委員建議修正，另有關衛生所設置照護床部分，請人事室再盤點衛生所空間，俾後續進行協調及規劃。</p> <p>委員建議： 1. 建議參考社會局(含所屬機關與外館)性別友善環境評核表，將評估項目再歸類並調整文字內容，以具體呈現評核指標。 2. 另提供各指標建議： A. 專業服務(三)，指標內包含較多業務，建議再針對檢核項目酌修文字內容。 B. 管理與教育訓練(四)，建議再另與委員討論本項文字內容，以確立指標評核重點。 C. 額外加分： a. 親子停車位之規劃及(二)孕婦機車停車位之規劃，建議將規劃調整為設置。 b.(四)加強關懷高齡男性心理</p>

編號	會議決議列管事項	單位	辦理情形	列管情形
	請人事室依委員建議，與衛生所及各相關單位進行內部討論及檢視，並訂定執行期程，後續由 1-2 所衛生所進行試辦性別友善環境評核表。			健康及(八)提供偏鄉不利處境婦女的服務措施則可合併至(五)依當地人口結構、地理、人文特質規劃性別友善特色項下，並酌修文字。 c.(七)與外部網絡聯合辦理各項篩檢業務時，場地是否有更衣空間、洗手設備等則調整至專業服務與態度。
2	(1130307 本局 113 年第 1 次性別平等專案小組會議) 請醫管科依委員建議調整，持續執行。 (1120816 本局 112 年第 2 次性別平等專案小組會議) 請依委員建議修正。 (1120309 本局 112 年第 1 次性別平等專案小組會議) 產後護理機構性別友善環境評核表至今未建置完成，請於下次會議提供評核表內容供委員檢視指導。	醫事管理科	已依委員建議調整「臺中市產後護理之家性別友善環境評核表」之文字，並於 113 年 4 月 19 日至產後機構現場試評。另已併同本(113)年度產後護理機構督考進行現場評核。	1. 繼續列管。 2. 請醫管科參考委員建議，評估請成效良好機構於督考說明會中分享，並於下次會議報告今年度產後護理機構督考執行狀況。 委員建議： 建議後續研擬獎勵措施，例如請辦理成效優良之機構分享成果，互相學習，以營造性別友善環境。

柒、工作報告

本次計 1 案工作報告，為「本局推展性別平等工作策略及具體措施(112-115 年)」。

一、依據本局 113 年第 1 次性別平等專案小組會議之委員建議，已調整補充內容並新增藥癮孕婦措施。

二、113 年上半年辦理成果及修正內容(藍字標示處)，彙整如會議資料附件 2。

決議：洽悉。

捌、提案討論

提案單位：企劃資訊科

案由：有關本市性別平等委員會第5組「健康與醫療組」之114年「跨局處性別平等合作議題」擬訂案，提請討論。

說明：

- 一、依據社會局113年7月11日府授社婦字第1130194225號函辦理。
- 二、為研擬本組114年跨局處合作議題題目，業請業務科提報適合進行跨局處合作推動計畫，以利於會中討論後擇定方向，彙整如會議資料附件3。
- 三、另109-113年跨局處合作議題題目均以長照議題為主，如下：

年度	主題	合作局處
109年	性別友善的跨局處長照服務	勞工局、原民會、教育局
110年	縮小照顧服務人員的性別落差	勞工局、原民會、教育局
111-113年	具性別敏感的高齡健康促進 【原：延緩老化預防失能，攜手妳我他：提供高齡者健康促進活動】	本局心健科、保健科分別配合提供自殺及健康促進資料 社會局、教育局、原民會、客委會、運動局

辦法：依會議決議，提報至第5組「健康與醫療組」分工小組中討論。

委員建議：

1. 建議可參考性別平等政策綱領，以健康、醫療與照顧之策略「消弭性別刻板印象對身心健康的影響，減少社會文化成因造成的生理與心理健康威脅」方向思考合作議題內容。
2. 針對目標對象，建議除65歲以上高齡者外，再納入其他年齡層(如中壯年)，以完善合作議題廣度。
3. 依現有與各局處之合作模式為基礎，再加強資源盤點整合，以及如何落實各項措施、提升績效，以強化議題深度。

決議：請以「心理健康促進」主題做為第5組「健康與醫療組」跨局處合作議題，後續議題名稱將另再討論。

玖、性平新知

疾管科分享「2024巴黎奧運 歷史性的性別平等」，如會議資料附件4。

壹拾、臨時動議：無。

壹拾壹、散會：11時40分。

臺中市政府衛生局

113 年第 2 次性別平等專案小組會議

簽到單

開會時間：113 年 8 月 2 日(星期五)上午 10 時

開會地點：本局 2-1 會議室

主持人：楊副召集人惠如 楊惠如

出席人員：

一、性別平等工作小組委員：

姓 名	簽 名
黃委員瑞汝	請假
徐委員森杰	請假
陳委員瑛治	陳瑛治
何委員旻叡	何旻叡
廖委員佳郁	廖佳郁
彭委員瑞珍	彭瑞珍
林委員永隆	請假
鄭委員聖文	請假

二、本局各出席單位：

單位名稱	出席人員	簽到
醫事管理科	洪技正巧蘋	洪巧蘋
	劉技佐禹德	劉禹德
保健科	張技正淑倫	張淑倫
心理健康科	胡專員智強	胡智強
	黃執行秘書煒鈞	黃煒鈞
長期照護科	張技正瑋真	張瑋真
疾病管制科	陳技正美惠	陳美惠
秘書室	陳專員志孟	陳志孟
企劃資訊科	許科長瓊文	許瓊文
	賴股長雯玲	賴雯玲
	陳科員冠禎	陳冠禎
人事室	陳科員怡	陳怡

臺中市政府衛生局性別平等專案小組作業要點

- 一、臺中市政府衛生局(以下簡稱衛生局)為推動性別平等業務，營造無性別歧視之環境，設臺中市政府衛生局性別平等專案小組(以下簡稱本小組)，並訂定本要點。
- 二、本小組任務如下：
 - (一)法規、行政措施及人事政策不得因性別而有差別待遇之檢視及改進建議。
 - (二)性別平等業務之提供諮詢及指導規劃事項。
 - (三)性別平等觀念宣導及推動事宜。
 - (四)落實現職人員之推動性別主流化推動工作及訓練事項。
 - (五)性別平等環境設施之檢視及改進建議。
- 三、本小組置召集人一人，由局長兼任，副召集人一人及其餘委員七至十二人，均由局長派兼之，必要時並得派聘專家、學者兼之；成員任一性別比例應不低於成員人數三分之一。

本小組置執行秘書及幹事各一人，分別由企劃資訊科科長及人員兼任，承召集人之命處理本小組幕僚業務。

衛生局各科(室)應指派所屬一人擔任單位之性別聯絡窗口，負責性別主流相關業務處理與聯繫。
- 四、本小組委員任期二年，任期屆滿得續派(聘)兼之。任期內出缺時，得補派(聘)，但繼任委員任期至原委員任期屆滿之日止。
- 五、本小組會議每六個月召開會議一次，必要時，得召開臨時會議，由召集人召集並擔任主席，召集人因故不能出席時，得指定委員一人代理之。

除前項情形外，本小組開會時委員應親自出席，會議決議應有二分之一以上委員出席，出席委員過半數之同意行之，可否意見同數時，由主席決定。

本小組開會時，得視議題需要邀請相關科(室)主管列席，另必要時得召開會前協商會議，由召集人指定委員一人擔任主席，邀集相關委員開會協商。
- 六、本小組對外行文以衛生局名義為之。

七、本小組兼任人員均為無給職。

八、本小組所需經費，由衛生局各科(室)相關預算項下支應。

臺中市政府衛生局推動性別主流化實施計畫

壹、依據：

依據「臺中市政府推動性別主流化實施計畫(112-115年)」辦理。

貳、目標：

- 一、培養與提昇機關內同仁性別意識，實踐性別平等，營造無性別歧視之友善環境。
- 二、持續推動性別主流化各項工具與辦理各項業務時，政策、計畫或措施融入性別觀點，以強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，達到實質性別平等目標。

參、實施對象：本局全體同仁。

肆、辦理時間：自 112 年 1 月至 115 年 12 月 31 日。

伍、具體措施：

一、組織「性別平等專案小組」

(一)依「臺中市政府衛生局性別平等專案小組設置要點」組成性別平等專案小組。

(二)成員：本小組置召集人一人，由局長兼任，副召集人一人及其餘委員七至十二人，均由局長派兼之，必要時並得派聘專家、學者兼之；成員任一性別比例應不低於成員人數三分之一。

(三)本小組置執行秘書及幹事各一人，分別由企劃資訊科科長及人員兼任，承召集人之命處理本小組幕僚業務。

(四)集會：每半年至少召開 1 次性別平等專案小組會議，上半年會議應於 6 月底前召開完竣，下半年會議應於 12 月底前召開完竣，必要時得召開臨時會議。

(五)任務：

1. 法規、行政措施及人事政策不得因性別而有差別待遇之檢視及改進建議。
2. 性別平等業務之提供諮詢及指導規劃事項。
3. 性別平等觀念宣導及推動事宜。
4. 落實現職人員之推動性別主流化推動工作及訓練事項。
5. 推動性別友善環境評估。

(六)提案內容：本市性別平等委員會及相關分工小組會議決議與本局有關事項辦理情形報告、本局性別主流化實施計畫及成果報告、性別主流化訓練規劃、性別影響評估及性別預算審議、任務編組委員性別比例及本局

推動性別平等事宜。

(七)各單位配合事項：

本計畫訂定之工作要項，各單位應落實執行，並指定專人負責追蹤執行情形及統計成果，提報主辦單位彙整。

二、實施方法

依業務狀況全面性或個別業務推動性別主流化，發展下列各項工具：

(一)性別意識培力：

透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練等，更瞭解不同性別者觀點與處境，提昇個人追求並落實性別平等之能力。

辦理內容：

1. 性別主流化意識通識教育(每人每年2小時以上訓練)：

(1)規劃辦理性別主流化或性別意識訓練，以專(隨)班訓練、網路學習、專題講演及團體討論方式，辦理性別主流化通識宣導課程，讓同仁增加性別意識及瞭解性別主流化概念，使其於辦理業務時考量不同性別觀點與需求。

(2)安排中、高階主管(單位主管、主秘層級以上主管)參加性別主流化相關研習訓練，以強化高階主管之性別意識。

2. 性別主流化深化教育：

規劃辦理本計畫具體措施之專業研習，以專(隨)班訓練、網路學習、專題講演及團體討論方式，就六大工具之運用及實際案例，結合本局業務，辦理內部教育訓練或案例研討活動。

(二)深化性別統計與性別分析：

辦理內容：

1. 透過性別的統計資料呈現，瞭解不同性別者的社會處境。

2. 針對性別統計資料及相關資訊，從具有性別意識之觀點來分析性別處境及現象。

3. 定期檢討性別統計指標之修正與更新，充實性別統計資料的完備性。

(三)性別影響評估：

辦理內容：

研擬和修訂中長程業務計畫、法律案時，應蒐集相關性別統計資料，諮詢性別平等專家並完成性別影響評估檢視表，針對不同性別者的影響及受益程度進行評估檢討，將性別平等落實於計畫、法律及政策內容。

(四)優先編列性別預算：

辦理內容：

1. 預算編列優先考量對於不同性別者的友善環境建置。

2. 進行計畫時運用性別影響評估檢視表，檢視性別相關預算之編列。

3. 彙整性別預算編列情形。

4. 運用性別影響評估檢視表，檢視性別相關預算之編列。

陸、經費來源：由本局各科室相關預算項下支應。

柒、預期效益：

一、強化各單位同仁性別意識與知能，落實推動性別主流化。

二、落實消除對婦女一切形式歧視公約施行法與性別平等政策綱領及性別平等重要議題。

三、推動性別觀點納入施政政策、計畫及方案之制訂、預算編列及資源分配中，以促進性別平等。

捌、本計畫奉核後實施，並依實際需要隨時修正。

肆、性別影響評估

臺中市政府年度重大計畫性別影響評估檢視表一般表

113.06 版(填寫說明在表末，請詳參)

【第一部分—機關自評】：由機關計畫承辦人員填寫

◎計畫名稱：流感疫苗接種工作計畫	
◎主辦機關：臺中市政府衛生局	
壹、看見性別：檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。	
評估項目	評估結果
1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據 CEDAW 第5條中，改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法及確認教養子女是父母的共同責任。透過家屬攜帶幼兒至衛生所接種疫苗時進行性別友善之衛教宣導，以提升其他性別家屬協助攜帶幼兒接種流感疫苗。 2. 依據 SDGs 第三項「確保及促進各年齡層健康生活與福祉」、第五項「實現性別平等，並賦予婦女權力」及性別政策綱領的性別目標之第五點提供性別平等的健康照顧，透過接種疫苗促使國家健康及性別平等永續發展。
1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析（含前期或相關計畫之執行結果），並分析性別落差情形及原因】	<p>本計畫相關之性別統計：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 政策規劃者 臺中市政府衛生局主要參與規劃及決策人員(含局長、副局長、主任秘書、專門委員、疾病管制科科長及預防接種組等成員): 男性 4 名; 女性 8 名(資料來源: 自行統計)。 2. 服務提供者(執行接苗接種人員) 本市醫師及護理人員男女比

(1) 醫師：本市112年底醫師人數為1萬1,189人，其中男性醫師8,349人，為女性醫師2,840人(資料來源：臺中市政府主計處/112年臺中市性別圖像)。

(2) 護理人員(護理師、護士)：本市112年度護理人員總計2萬4,742人，其中男性護理人員為1,201人(4.85%)；女性護理人員為2萬3,541人(95.15%)。(資料來源：行政院性別平等會/重要性別資料庫/各類醫事人員性別統計)

落差原因：醫師人數男性明顯高於女性、護理人員數女性明顯高於男性：在醫師及護理人員受傳統職業刻板印象、家庭觀念、教育環境等多項因素影響。

3. 受益者(公費流感疫苗接種對象)。

(1) 符合公費流感疫苗接種資格之本市50歲以上成人人口數：依據本府民政局人口管理統計平台統計數據，截至111年8月31日止，符合公費流感疫苗接種資格之本市50歲以上男性約49萬9,613人；女性約為48萬3,500人。

(2) 原住民(含山地、平地原住民)：本市112年底原住民族人數計3萬7,667人，其中男性為1萬7,376人(占46.13%)，女性為2萬291人(占53.87%)。(資料來源：臺中市政府主計處/112年臺中市性別圖像)

(3) 學生(含國立、市立、私立之幼兒園、國小、國中、高級中等學校、大專校院、特殊教育學校、補習及進修學校等各級學校)：本市112年底各級學校男學生計293,866人(50.50%)；女學生計288,082人(49.50%)。(資料來源：臺中市政府主計處/112年臺中市性別圖像)

(4) 各類醫事人員：本市112年底各類醫事人員總計4萬9,108人，其中男性人數為1萬4,876人；女性人數為34,232人。(資料來源：臺中市政府主計處/112年臺

	<p>中市性別圖像)</p> <p>落差原因:主要人數差距為護理人員,女性遠高於男性。</p> <p>(5) 疫苗不良事件:統計112年度流感疫苗接種不良事件共計17案,其中男性6案,女性11案。(資料來源:疫苗不良事件通報系統 VAERS)</p>
<p>1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果,找出本計畫之性別議題】</p>	<p>本計畫受益族群廣泛,不分性別,只要符合公費疫苗接種資格皆可接種疫苗,惟觀察到攜帶幼兒接種疫苗之家屬多為女性(經本局統計 113 年 1 月至 6 月,3 歲以下適齡幼兒至衛生所接種疫苗,因衛生所口頭宣導性別友善之措施,約有 1 萬 2,787 人次由女性帶至衛生所接種疫苗,佔約 78%,男性約為 3,632 人次,佔約 22%),落差原因係因受傳統社會男主外女主內之觀念影響,育兒責任多落在女性身上,故擬針對此項加強宣導應多由父母共同攜帶幼兒接種疫苗。</p> <p>另由於女性家長攜帶幼兒接種比例較高,且女性護理人員占多數,本計畫將特別關注在接種現場的清潔消毒與防護設施設置,確保符合性別友善需求,例如提供適當的母嬰空間及符合長時間佩戴防護裝備的舒適性。此外,對於處於不利處境的性別群體(如低收入女性或弱勢男性),應加強推廣性別意識,透過定向衛教、社會福利資源支持等方式,提升其疫苗施打率,確保疫苗接種覆蓋的公平性與包容性。</p>
<p>貳、回應性別落差與需求:針對本計畫之性別議題,訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。</p>	
<p>評估項目</p>	<p>評估結果</p>
<p>2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】</p>	<p>■有訂定性別目標者,請將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節,並於本欄敘明計畫書草案之頁碼。</p>

	<p><input type="checkbox"/>未訂定性別目標者，請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法：</p> <p>本計畫的性別目標在於確保流感疫苗接種過程中不同性別的公平參與及施打體驗，並針對施打設施、人員配置及受眾的性別需求進行優化。計畫將致力於收集和分析不同性別在接種率、施打體驗以及面臨的障礙方面的數據，以了解性別差異並提出改進建議，進而反饋給中央主管機關，作為未來政策調整和資源分配的參考，確保未來的疫苗接種工作更加性別友善與包容。</p>
<p>2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>有訂定執行策略者，請將主要的執行策略納入計畫書草案之適當章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：</p> <p><input type="checkbox"/>未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：</p> <p>本計畫考慮到疫苗接種工作需每年進行，且病毒變異迅速，應根據疫苗種類及易感族群的需求進行滾動式修正。特別是在設施安排上，應考慮眾多女性使用空間的需求，並持續關注疫苗副作用是否存在性別差異。此外，對於多元性別及脆弱族群的接種參與，計畫將融入更多在地思維，強化推廣與相關支持措施，確保不同族群的公平受益。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 性別數據收集與分析：在疫苗接種期間，針對不同性別的受眾進行數據收集，包括接種率、施打過程中的體驗、遇到的障礙等，並分性別進行交叉分析。這些數據可透過接種現場的統計系統、問卷調查或社會福利機構協助蒐集。 2. 優化施打設施與流程：根據性別需求，優化接種現場設施和流程。確保提供母嬰親善空間、適合女性護理人員長時間工作的舒適防護設備，並改善接種環境的便利性和安全性，特別針對女性家長和女性醫護人員的需求進行調整。 3. 加強對不利處境性別群體的支持：對於接種率較低的弱勢性別群體（如低收入女性或弱勢男性），透過社區和社會福利資源，加強疫苗接種的推廣與協

	<p>助，提供定向衛教活動及交通或經濟支持，提升其接種意願與參與率。</p> <p>4. 反饋與政策建議：定期將所蒐集的性別數據及施打過程中的性別差異問題反饋至中央主管機關，提出相關政策建議，供未來疫苗接種方案調整時參考，確保性別平等在政策執行層面得到更充分的考慮。</p>
<p>2-3【請根據 2-2 本計畫所訂定之執行策略，編列或調整相關經費配置】</p>	<p>本計畫經費主要用於疫苗接種作業，服務提供者及受益者的性別落差不影響接種工作的推進與效果，故未特別區分性別預算。然後續執行過程中，將持續關注性別差異，並視實際需求調整資源配置，確保不同性別群體均能平等受益。</p>

◎計畫承辦人(填表人)姓名：__陳冠宇__ 職稱：__技佐__ 電話：04-25265394#3502

◎填表日期：__113__年__9__月__27__日

◎本案已於計畫研擬初期：

徵詢性別諮詢員之意見

提報各機關性別平等專案小組（會議日期：____年____月____日）

◎性別諮詢員姓名：__徐森杰__ 服務單位及職稱：__東光社會福利協會／理事長__（如提報各機關性別平等專案小組者，請填寫外聘委員姓名）

【第二部分—程序參與】：由性別平等專家學者填寫

評估項目	評估結果
(一)基本資料	
1. 程序參與期程或時間	113.10.07-113.10.14
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	徐森杰／東光社會福利協會／理事長／家庭、社福、健康、政策
3. 參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見
(二)主要意見(無論參與方式為何，均需填寫，如採研商會議或性別平等專案小組方式，請將委員意見摘要填列於下表並附會議紀錄)	
4. 性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	可考慮增加 SDGs 第三及項第五項，促使國家健康及性別平等永續發展；在性別政策綱領的性別目標之第五點提供性別平等的健康照顧及增加不利處遇性別的參與也可增列。
5. 性別統計及性別分析之合宜性	已具有性別統計資料，但在施打疫苗的不良或副作用上，尚沒有相關性別統計資訊。
6. 本計畫性別議題之合宜性	在照顧者攜帶幼兒接種以女性家長居多，加上施打的護理人員也是女性佔多數，在清消及防護上，是否需要注意性別之差異相關考量，可加以著墨。另針對不利處境之性別參與施打率，也可增加性別意識。
7. 性別目標之合宜性	此雖為中央統一執行之方案，唯在地施打設施、人員及受眾等是否有需提升或收集不同性別的落差資訊，以反饋給中央或未來執行之參考，可以納入思考。

8. 執行策略之合宜性	因未擬定性別目標，如不良率之性別比，或是增進施打人員或攜帶幼兒或長者參與施打之相關輔助空間、停車數、照顧台、復康巴士或外展到點服務等，才能進行策略評估。
9. 經費編列或配置之合宜性	因無預算編列，以增進性平作為，或減少性別落差，無法評估。
10. 綜合性檢視意見	由於施打疫苗為每年均需執行，且病毒變異快速，在疫苗種類及呼籲易感族群參與施打之策進作為，或是設施安排等，考量眾多女性使用空間或是副作用是否有性別差異等，均可實施滾動性修正。而多元性別及脆弱族群在施打的說明與相關策進作為也可以納入在地思維加以精進。
(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜。
<p>本人同意恪遵保密義務，未經機關同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。</p> <p>(簽章，簽名或打字皆可) _____徐森杰_____</p>	

【第三部分—評估結果】：由機關計畫承辦人員填寫

參、評估結果		
3-1 綜合說明		<p>綜整程序參與者意見如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、建議增加 SDGs 第三項及第五項、增列性別政策綱領的性別目標之第五點。 二、缺乏施打疫苗的不良或副作用之性別統計。 三、在性別議題上，照顧者攜帶幼兒接種以女性家長居多，加上施打的護理人員也是女性佔多數，在清消及防護上，是否需要注意性別之差異相關考量，可加以著墨。另針對不利處境之性別參與施打率，也可增加性別意識。 四、在性別目標方面，此雖為中央統一執行之方案，唯在地施打設施、人員及受眾等是否有需提升或收集不同性別的落差資訊，以反饋給中央或未來執行之參考，可以納入思考。 五、因未訂定性別目標，無法評估執行策略。 六、因未編列性別預算，無法評估。 七、由於疫苗接種需每年進行且病毒變異快速，計畫將根據疫苗種類、設施安排及性別差異進行滾動式修正，同時納入多元性別及脆弱族群的需求，並以在地思維持續優化。
3-2 參採情形	3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）	<ol style="list-style-type: none"> 一、增加 SDGs 第三項及第五項、增列性別政策綱領的性別目標之第五點。（本表1-1） 二、補充施打疫苗的不良或副作用之性別統計。（本表1-2） 三、補充性別議題有關清消、防護及不利處境之性別參與等相關內容。（本表1-3） 四、重新設定性別目標。（本表2-1） 五、依性別目標擬定執行策略。（本表2-2） 六、調整性別預算之撰寫方式。（本表2-3） 七、在性別策略中補充滾動式修正相關內容。（本表2-2）
	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	無
<p>3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果： 已於 113 年 10 月 21 日將「評估結果」及「修正後之計畫書草案」通知程序參與者審閱。</p>		

臺中市政府衛生局 醫院執業護理人員性別分析

113 年 8 月

壹、前言

依據護理相關雜誌調查顯示(徐侑瑩、唐婉如、張玉坤、馬素華,2013),研究探討當時男性護理人員的比例僅佔全體護理人員人數的 1.08%,與女性比例相差懸殊,由於男性護理師在護理領域面臨性別不平等和挑戰,護理被認為是女性職業,男性護理師可能感受到社會偏見和壓力,容易在工作中感到孤立,直至目前此現象仍存在於護理職場中。

受到傳統性別角色分工的觀念影響,有些患者可能更偏好女性護理師,導致男性護理師在提供護理時遇到信任和交流困難。雖然男性護理師在專業上扮演著重要的角色,但他們仍然可能面臨來自社會觀念和工作環境中的種種不平等或差異。根據 Stanley, D. (2012) 研究,男性護理師在對公眾認知和職業性別刻板印象的影響,分析男性護理師的角色,發現他們經常被描繪為不符合傳統性別角色的異類。國際護理協會(2023)研究顯示男性護理師在護理領域面臨著性別不平等和挑戰,因為護理被普遍認為是女性的職業,這可能導致他們感受到社會偏見和壓力,並在工作中感到孤立。

這些刻板印象不僅加強了護理職業是「女性工作」的觀念,還導致男性在選擇護理職業時面臨更多的社會壓力和偏見。研究強調了這種負面形象對男性護理師職業發展的負面影響,並呼籲改善對男性護理師的描述,以促進性別平等。

從另一層面探討,年輕學生可能不喜歡就讀護理系的原因有多種,其中職業刻板印象也是其中主因之一,尤其是男性學生。依據教育部統計處 108 年至 110 年歷年護理科系畢業人數存在落差(圖 1),這種由教育層面所引起的護理師男女性別比例懸殊,值得於另一層教育層面更深入探討。

然而,要如何在已從業的護理師當中來解決男性護理師缺乏之問題,關鍵在於推動性別平等意識的增強,並提供支持和培訓,以確保所有護理師都

能在公平和尊重的環境中工作和發展，積極宣導性別不會影響照護品質。在工作中最主要著重於職場環境，在營造性別友善的職場環境中，對男性護理師的支持尤其重要。由於前述所提及護理業務一直以來被賦予了性別刻板印象，這使得性別不平等成為未能充分重視、保護、尊重和投資護理人員的主要原因之一，醫療機構要如何要建立一支強大、有能力、持久且可持續的護理和健康照護團隊，應對全球健康挑戰並實現全民健康，實現性別平等至關重要。

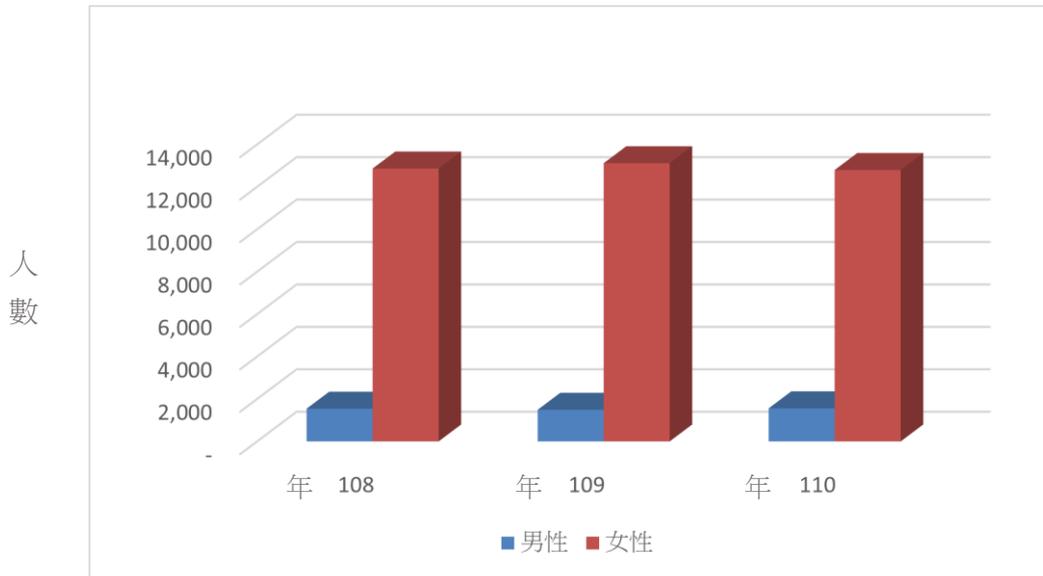
為解決這些問題的關鍵之一是推動性別平等意識的增強，並提供支持和培訓，以確保所有護理師在公平和尊重的環境中工作和發展。這不僅對男性護理師具有積極影響，也有助於消除基於性別的偏見、習俗和其他不平等做法，從而建立一個更加包容和平等的工作文化。這種文化的核心精神在於挑戰社會和文化結構中固有的性別角色和刻板印象，並確保性別不會影響到護理服務的質量和專業。

因此本文擬通過推動性別友善職場環境，我們能夠有效地應對護理領域中存在的性別不平等問題，並促進所有護理專業人員的公平發展和成長。

本文對應 CEDAW 第 5 條文內容，旨在改變性別對社會和文化塑造之行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定形所產生的偏見、習俗和一切其他做法。認識性別的多樣性，跳脫照顧的性別刻板印象是其核心精神。另 CEDAW 公約第 11 條，締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準，也包括針對性別角色的固有定義進行改變，強調社會和文化結構之構建，實踐真正的性別平等。

本文亦對應臺中市性別平等政策方針重點工作之建構友善的就業及創業環境，期望破除傳統刻板印象之就、創業限制，消除職業別隔離，開拓性別就業領域。另配合行政院性別平等會所頒佈之性別平等政策綱領健康、醫療與照顧建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識，更進一步提升男性護理師友善就業環境。

圖 1、歷年護理科系畢業人數



資料來源：教育部統計處(112年8月8日)

1. 徐侑瑩、唐婉如、張玉坤、馬素華 (2013)。台灣男性護理人員工作價值觀及其相關影響因素之初探。護理雜誌，60(2)，50-60。 <https://doi.org/10.6224/JN.60.2.50>
2. 國際護理協會。國際護理協會立場聲明：護理和健康照護人力的性別平等。日內瓦：國際護理協會，2023年。
3. Stanley, D. (2012). "Celluloid devils: A research study of male nurses in feature films."

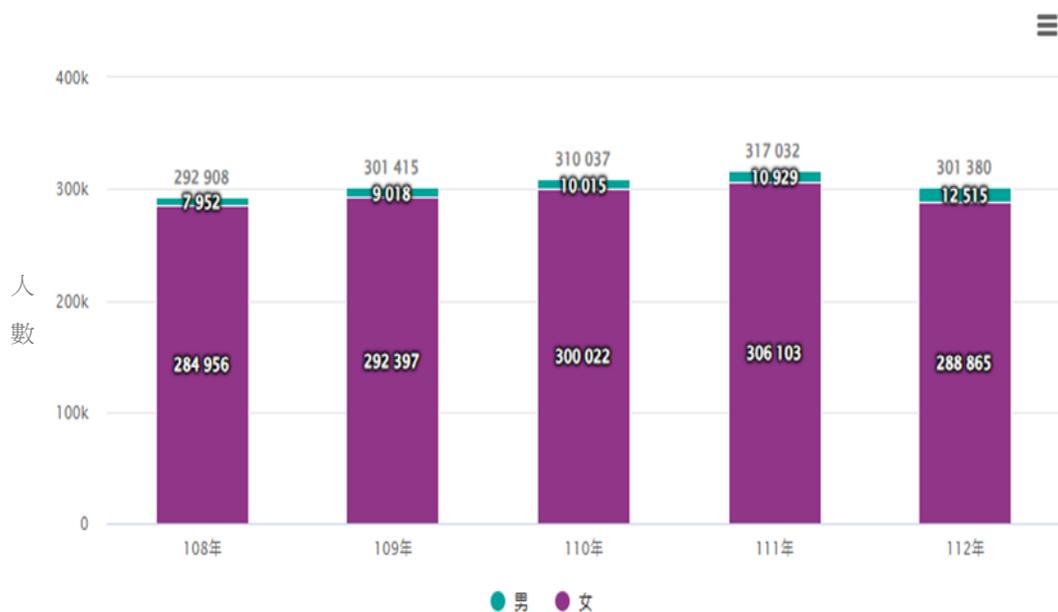
貳、性別統計分析及相關文獻探討

一、經查詢護理人員(師)相關統計數據，目前臺灣整體護理人員(師)在性別上存在極大落差，本文蒐集數據資料詳述如下：

(一)經查衛生福利部護理及健康照護司網站公布近五年(108年至112年)護理人員領證人數顯示(如圖2)：

1. 112年計301,380人，其中男性為12,515人(4.15%)；女性為288,865(95.85%)人。
2. 111年計317,032人，其中男性為10,929人(3.45%)；女性為306,103(96.55%)人。
3. 110年計310,037人，其中男性為10,015人(3.23%)；女性為310,037人(96.77%)。
4. 109年計301,415人，其中男性為9,018人(2.99%)；女性為292,397人(97.01%)。
5. 108年計292,908人，其中男性為7,952人(2.71%)；女性為284,956人(97.29%)。

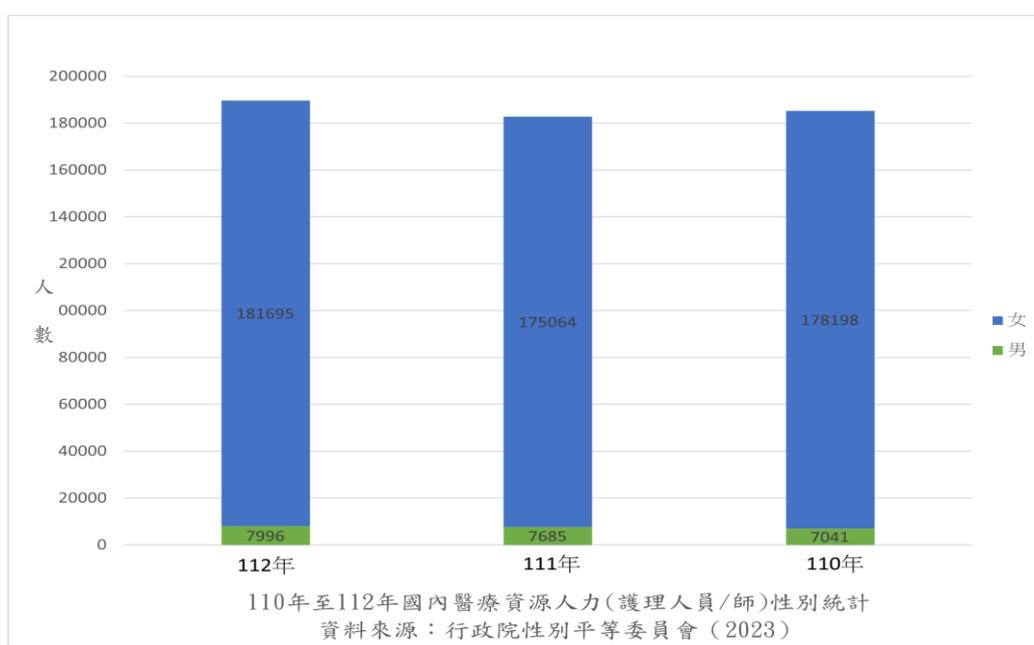
圖2、近五年護理人員領證人數



(一) 行政院性別平等委員會重要性別統計資料庫 110 年至 112 年國內醫療資源人力指標顯示(如圖 3)：

1. 112 年護理人員(師)共計 189,691 人，其中男性護理人員(師)計 7,996 人(4.22%)；女性護理人員(師)計 181,695 人(95.78%)。
2. 111 年護理人員(師)共計 182,749 人，其中男性護理人員(師)計 7,685 人(4.21%)；女性護理人員(師)計 175,064 人(95.79%)。
3. 110 年護理人員(師)共計 185,239 人，其中男性護理人員(師)計 7,041 人(3.8%)；女性護理人員(師)計 178,198 人(96.2%)。

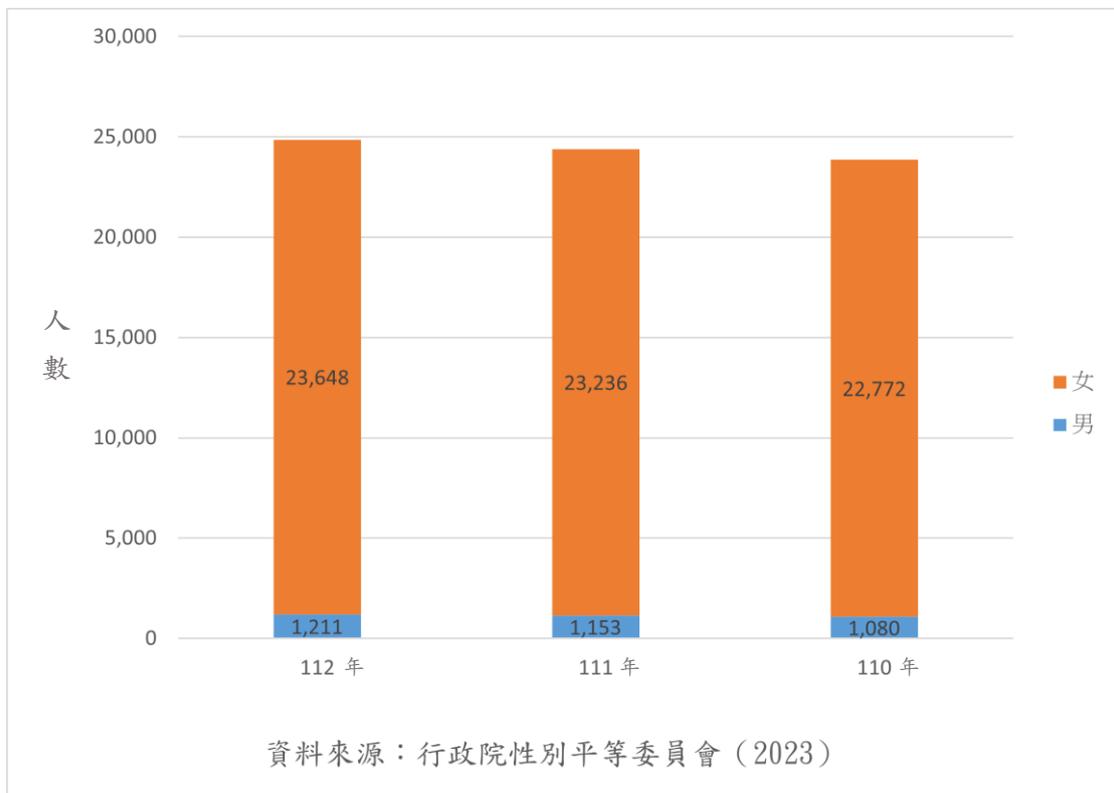
圖 3、110 年至 112 年國內醫療人力(護理人員/師)統計圖



(二) 另各類醫事人員性別統計中護理人員(師)110年至112年臺中市數據分別如下(如圖4)：

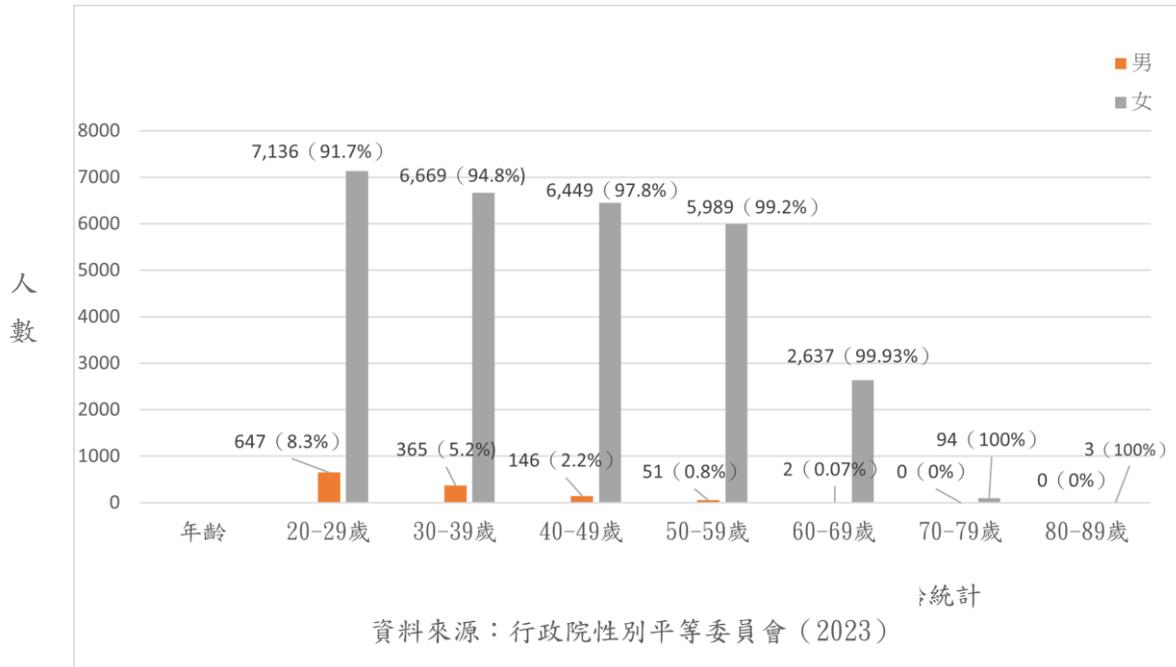
1. 112年計24,859人，其中男性為1,211人(4.87%)；女性為23,648人(95.13%)。
2. 111年計24,389人，其中男性為1,153人(4.73%)；女性為23,236人(95.27%)。
3. 110年計23,852人，其中男性為1,080人(4.53%)；女性為22,772人(95.47%)。

圖4、110年至112年臺中市醫療人力(護理人員/師)統計圖



(三) 根據 112 年臺中市醫療資源人力(護理人員/師)各年齡層之性別分析，20 歲至 29 歲男性護理人員之比例相較於其他年齡層高，詳如圖 5。

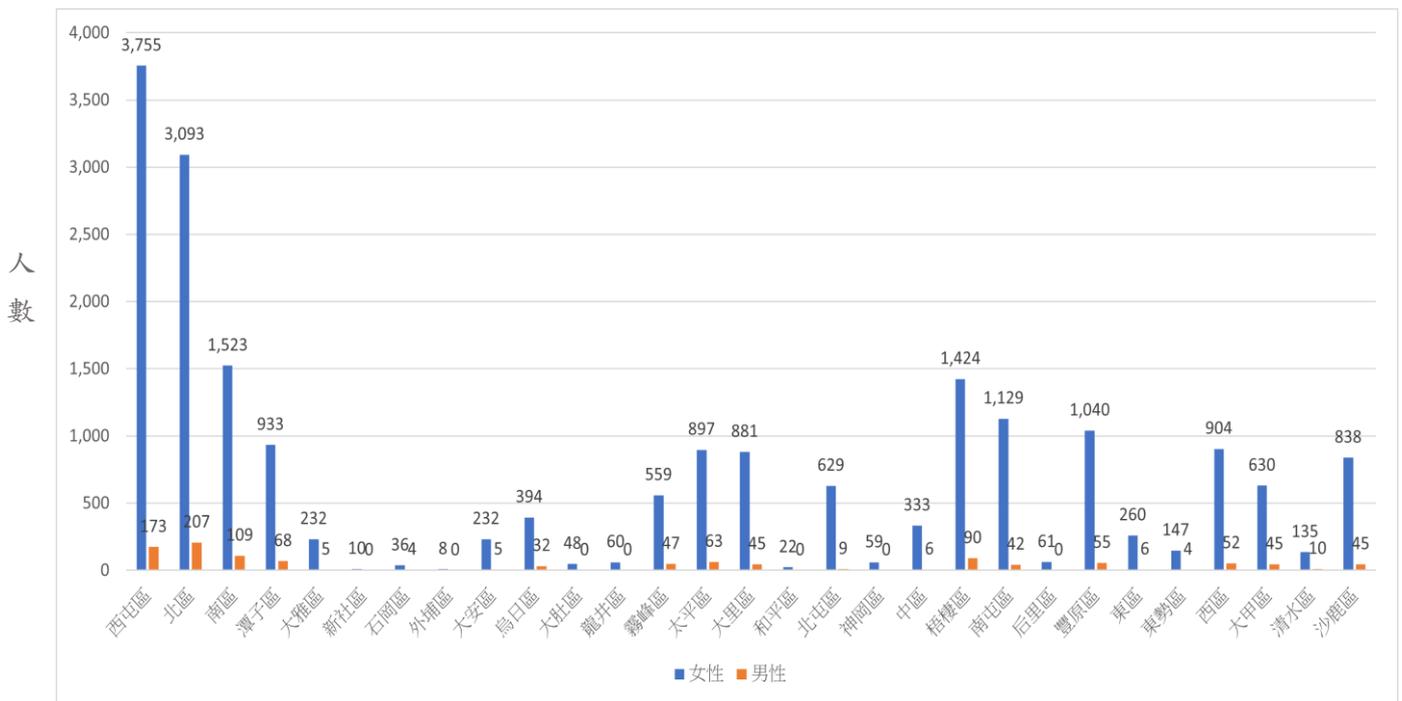
圖 5、112 年臺中市醫療人力(護理人員/師)各年齡層之性別分析



(四) 查醫事管理系統截至 113 年 8 月 20 日臺中市護理人員(師)於醫院執業人數共計 16,293 人，女性為 15,238 人(93.52%)；男性為 1,055 人(6.5%)。(資料來源：醫事管理系統，2023 年 8 月 20 日)。

(五) 次查醫事管理系統截至 113 年 8 月 20 日臺中市各區護理人員(師)於醫院執業人數可看出女性與男性比例懸殊。其中西屯區、北區及南區於男性護理師執業人數上較多，本文分析以上三區皆有醫學中心等級醫院，由於其科別多元且規模大，因此吸引較多男性護理師就業 (資料來源：醫事管理系統，2023 年 8 月 20 日)，如圖 6。

圖 6、113 年 8 月臺中市醫療人力(護理人員/師)各區之統計性別分析



(六) 綜上所述，經資料蒐集與統計發現，不論於全國、臺中市及臺中市各區之護理人員資料所顯示護理人員(師)於醫院執業人數可看出女性與男性比例懸殊，主要職業性別以女性為大宗，9 成以上地區護理人員女性比例超過百分之九十。

(七) 本文探討如何吸引和留任現有的男性護理人員，以確保醫院能夠提供多元化、平衡且有效的護理服務的關鍵。這不僅有助於解決護理行業的人才短缺問題，還能促進性別平等，並創造一個更具包容性和支持性的工作環境。

1. 衛生福利部護理及健康照護司 (2023)，網址 <https://nurse.mohw.gov.tw/cp-72-309-3a8d8-2.html>。
2. 行政院性別平等委員會重要性別統計資料庫 (2023)，110 年至 112 年國內醫療資源人力指標。
3. 衛生福利部醫事管理系統臺中市護理人員(師)於醫院執業人數，2023 年 8 月 20 日。

- (一) 當談到營造性別友善的職場環境如何提升留任率時，經查相關研究和文獻支持以下重要觀點：
1. 多元化和包容性對組織績效的影響，包括性別友善職場在其中的角色。
 2. 實施性別友善措施能提高員工的滿意度和忠誠度，降低離職率。
 3. 性別多樣性如何影響團隊創造力，強調包容性團隊氛圍在此過程中的重要性，若有性別友善的職場環境可以促進團隊的創新和表現，有助於吸引不同性別背景的人才，這些人才能夠帶來不同的觀點和解決問題的方法，進而增強團隊的創新力和績效並提升留任率及帶來企業競爭優勢和經濟效益。
 4. 性別平等和友善的工作環境有助於提高員工的工作滿意度和忠誠度。
- (二) 綜上，相關研究強調性別友善職場環境對於提升留任率的積極影響，特別是通過減少性別歧視和創造包容性氛圍來增進員工的工作滿意度和忠誠度。研究結果反映性別平等政策和實踐對於建立健康、穩定的工作環境的重要性，因性別友善政策和實踐顯示出對所有員工的尊重和包容，無論其性別背景如何，友善性別環境可使得員工更願意留在該組織長期發展。研究表明，高離職率不僅對組織的運營成本造成負擔，還可能影響到團隊的穩定性和工作效率，通過建立性別友善的工作環境，能有效減少因性別歧視或不平等而引起的員工流失，營造性別友善的職場環境不僅是一種道德上的選擇，也是提升組織整體績效和競爭力的關鍵因素，不僅助於減少性別歧視的負面影響，還能促進工作場所的和諧和員工的健康發展。

1. McKinsey & Company. (2023). Women in the Workplace Report.
2. Catalyst. (2023). Why Diversity Matters.
3. Harvard Business Review.

參、規劃&目標

一、對成果目標的訴求：

本文欲提升臺中市醫院營造友善男性護理人員職場環境，因男性護理執業率涉及男性選擇護理職系等教育因素，且無法估算男性護理畢業生進入職場之比例，爰直接藉由醫院宣導相關措施對於有效提升男性執業率成效有限，故目前以醫院營造友善男性職場環境為主要目標，鼓勵各醫院推展並執行性別友善職場設置，並辦理年度醫院男性護理師滿意度調查，針對調查結果進行分析並提出可行之改善措施。

二、訂定達成目標之統計指標：

臺中市各醫院護理人員執業現況男女分析，期望於 115 年本市 64 家醫院均執行營造男性護理人員性別友善環境措施，並納入年度醫院督導考核項目，持續督導醫院完善性別友善環境，並滾動式修正相關規範。

三、發展選擇方案：

(一) 方案一：邀請護理師護士公會向醫院宣導聘用男性護理人員，強調男性護士的角色和重要性，並向其說明性別多樣化對護理職業和病患的正面影響。方案內容如下：

1. 邀請護理師公會向醫院宣導，並鼓勵其可利用人力資源策略來進行人力需求規劃與工作分配，包含人力配置、人員引進、遴選、招募等，以增加男性護理人員的聘用，強化職場性別平等的概念，鼓勵男性護理人員投入職場。
2. 持續整合及運用資源，營造更友善、正向的護理執業環境。例如：醫療機構應增進男性護理人員情緒勞務之訓練，使其能應對臨床護理工作中的挑戰，減少挫折感及降低情緒上的不悅。
3. 醫療機構可提供完整職業晉升管道、職涯規劃與額外工作獎勵，亦可吸引更多男性投入護理職場。
4. 根據性別平等研究文獻資料網 2009 年之回顧國內外男性護理人員之工作研究中顯示，男性護理人員所服務單位前三名為身心科病房 29.2 % 比例最高，其次為急診 28.9 %，第三為開刀房 14.9 %，可能與上述科別需用到較多的體力與勞力有關，建議公會可每年度統計醫院單位護理人員性別比例分析，後續根據結果(如:科別)來挑選不同性別護理人員，並強化宣導或鼓勵男護理人員投入單位服務。

(二) 方案二：營造友善男性護理職場環境。

1. 改善硬體設施：

- (1) 提供合適之防護用品及制服：如各種尺寸的手套、隔離衣及制服，減少男性護理師在尺寸方面的困擾。
- (2) 制服顏色的多樣化：打破粉紅色所帶有的性別刻板印象，可通過媒體宣導改變此觀念，或統一使用具性別刻板印象的顏色（例如草綠色），或者提供兩種顏色供所有性別的護理師自由選擇。
- (3) 設置性別友善的設施：建立不分性別的獨立更衣室和性別友善廁所，提供每一個人都可使用的獨立空間與廁所。
- (4) 中性和多樣化的裝飾風格：採用中性和多樣化佈局的裝飾風格，避免過於女性化或男性化的設計，創造包容性的工作環境。

2. 心理支持和專業發展：

- (1) 設置心理支持系統：設立心理諮詢室和反思空間，提供護理人員在情緒管理和心理健康方面的支持。
- (2) 持續提供專業發展培訓：提供持續的專業發展培訓，支持男性護理人員的職業成長，增強其在職業道路上的信心和技能。

3. 醫療機構可進行男性護理師職場教育訓練，宣導男性護理人員可採取策略已因應執行醫療業務時與病患間之關係，例如：不在意病人性別、專注於護理工作，並利用幽默感消除因性別不同而造成的尷尬氣氛。

四、分析方案並提出建議

上述所提及之方案，本文依據各方案之可行性、效益及效率進行分析比較，各方案評比項目分述如下表所示：

方案分析		
方案	方案 1	方案 2
評析指標	邀請護理師護士公會向醫院宣導聘用男性護理人員。	營造友善男性護理職場環境。
可行性	<ol style="list-style-type: none">1. 現行法律及政策：法律可能鼓勵性別平等，這也會增強倡導的合法性和必要性。2. 公會的角色與影響力：護理師護士公會通常在醫療界有相當的影響力。如公會願意積極推動且具備相關資	<ol style="list-style-type: none">1. 政策與制度的支持：許多醫療機構或地區已經意識到性別多元化的重要性，並制定相關政策來支持此目標。如已有相關政策或規定，這將提高營造友善男性護理職場環境的可行性。

	<p>源與能力，對於倡導此議題有很大可行性。</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 醫院的接受度：需要考慮醫院管理層對此議題倡導之接受度。如醫院已面臨護理人力短缺，則可能會更願意接受這項提議。 4. 社會與文化因素：社會對男性護理人員之接受度及文化觀念也會影響可行性。如某些文化可能對男性從事護理工作有偏見，這可能需要更多的時間和教育來克服。 	<ol style="list-style-type: none"> 2. 領導層的支持：醫療機構領導層對於性別平等的態度和支持力度是關鍵因素。如管理層對營造友善環境持積極態度，此目標更容易實現。 3. 文化與社會觀念：社會對男性護理人員的接受程度和支持度是另一個影響因素。如果社會對男性在護理領域的角色仍存在偏見，則需要更多時間和教育來改變現狀。 4. 現有男性護理人員的反饋：可以通過調查和訪談現有男性護理人員，了解他們在職場中的需求和挑戰，以便針對性地改善工作環境。
<p style="text-align: center;">效益</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 解決護理人力短缺：隨著人口老齡化和醫療需求的增加，全球許多國家面臨護理人力短缺問題。鼓勵更多男性加入護理行業，可以有效緩解。 2. 促進性別平等：此項倡導有助於打破性別角色的刻板印象，促進工作場所的性別多樣性，進一步推動社會性別平等。 3. 提升護理質量：有研究表明，多元化的護理團隊可以提高患者的滿意度和護理質量。男性護理人員在某些情況下可能更適合特定的護理任務，這能夠提升整體護理質量。 4. 社會影響：在性別平等和多样性得到鼓勵的社會背景 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 增強員工滿意度與忠誠度：營造友善的職場環境有助於提升男性護理人員的工作滿意度和忠誠度，從而降低離職率，穩定人力資源。 2. 提高工作效率與合作：友善的環境能夠促進男性與女性護理人員之間的合作，提高整個團隊的工作效率和士氣。這有助於更好地服務患者，提升醫療質量。 3. 吸引更多男性加入護理行業：當男性看到護理行業是一個尊重並友善對待他們的職場時，會有更多人願意加入，這有助於解決護理人力短缺的問題。

	<p>下，這項倡導可以產生積極的社會影響，進一步提升公會和醫院的社會形象。</p>	<p>4. 促進性別平等與多樣性：這樣的環境有助於消除性別歧視，推動職場的性別多樣性，進一步促進社會的性別平等。</p>
效率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 宣導活動的資源需求：需要考慮公會在推動這項倡導時所需的資源，包括時間、人力、經費等。這項宣導活動可能需要多次會議、工作坊、培訓和宣傳材料的準備。 2. 醫院接受與實施的效率：醫院是否有完善的招聘流程及足夠的資源來吸納更多男性護理人員，以及在招聘男性護理人員後是否能夠迅速安排其進行適應性培訓並投入工作，這些因素都會影響這項倡導的效率。 3. 回報與成效的衡量：需要建立有效的評估機制，來衡量這項倡導的成效，包括男性護理人員的招聘數量、工作滿意度、患者滿意度等指標。這些數據可以幫助調整宣導策略，提升未來的效率。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推行措施的資源需求：推動這些改進措施需要一定的資源，包括對管理層和員工的培訓、政策修訂、設施改進等。這些措施需要合理的資金、人力和時間投入。 2. 措施的執行與監控：需要有明確的流程來落實這些措施，並建立監控機制，確保政策和措施真正得到執行。此外，定期收集男性護理人員的反饋，並根據反饋進行改進，也有助於提升措施的執行效率。 3. 長期效益的實現：營造友善的職場環境是一個長期過程，需要持續的投入和改進。然而，一旦建立起來，這樣的環境會帶來長期的效益，包括穩定的人力資源和良好的工作氛圍。
總結	<p>邀請護理師護士公會向醫院宣導聘用男性護理人員具有一定的可行性，尤其是在性別平等和人力需求的背景下。這項倡導可以帶來顯著的效益，包括解決人力短缺、促進性別平等、提升護理質量等。然而，公會需要充分準備資源，並考慮到社會文化及醫院的接受度，以確保這項倡導能夠高效地推行並取得預期的成效。</p>	<p>營造友善的男性護理職場環境具有很高的可行性，特別是在得到領導層和政策支持的情況下。這一舉措能夠提高員工滿意度、促進工作效率、吸引更多男性護理人員加入等。然而，實施這些措施需要一定的資源和時間，並且需要持續的監控和改進，以確保長期的成效。</p>

根據方案分析的結果，本文採用「營造友善男性護理職場環境」之方案，目的是為促進男性護理人員在職場中的發展，並確保其在工作中能夠感受到尊重和支持，這將有助於提升整體工作效率和員工滿意度，進而為病患提供更優質的護理服務。

肆、結語

為營造友善的男性護理職場環境，並提升性別平等，計畫旨在通過制度的改變來淡化性別刻板印象，推動具體方案。根據 CEDAW 第 5 條文和第 11 條文的精神，將努力改變社會對於性別角色的刻板印象，並消除職業別隔離。計畫將邀請臺中市 64 家醫院共同參與，建構符合性別需求的環境，並加強醫院對「性別友善醫療環境」的自我檢視，涵蓋硬體設施、空間、態度、社會關係、管理、教育及其他六大面向。這一舉措符合臺中市性別平等政策方針的重點工作，旨在破除傳統刻板印象，擴展性別就業領域，讓照顧服務不再因性別而受限。

此舉不僅有助於逐步翻轉護理體系中女性化的現況，還能通過設置獨立更衣室和衛生設施、創建包容性的工作空間、提供心理支持和專業培訓、保障安全與健康等措施，有效改善男性護理人員的滿意度和職業幸福感。這些措施不僅是對男性護理人員的尊重與支持，更是提升整體護理質量的關鍵一步。

根據行政院性別平等政策綱領，我們將在醫療、健康和照顧領域建構性別友善的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，並加強性別平等意識教育。醫療照顧不應再被視為女性的專屬工作，計畫將透過醫院協調及合作，以多元管道辦理護理人員訓練，延攬人才、充實男性人力，並結合多元活動，展示男性護理人員的服務價值及自我肯定，鼓勵年輕男性投入及留任護理服務。

同時，也鼓勵護理師公會協助推廣性別友善觀念，並將其納入教育訓練課程，提供男性便利、溫馨、貼心的職業環境。計畫將整合現有資源，並積極吸引男性護理人員投入職場，以營造更友善的護理環境。期望在各界的共同努力下，護理行業能夠成為一個更加多元化、包容且充滿活力的職業領域。

捌、性別平等措施

➤ 「藥妳好孕，衛妳守護」-女性藥癮輔導計畫

主辦科室	心理健康科
計畫內容	<p>一、問題說明(需求評估)</p> <p>(一) 國人對於施用毒品者普遍持罪犯偏見，並對藥癮者及其家屬歧視。依據本市藥癮個案性別分析，113年女性藥癮者約占16%。女性常被期待扮演照顧孩子的角色，此刻板印象使女性藥癮者的復歸之路受阻。輔導過程中發現，部分女性曾受過創傷或屬經濟弱勢，社會及家庭接納度較男性低。再者，女性藥癮者懷孕到生產過程中，恐因毒品濫用問題，影響下一代的健康，也可能因照顧疏忽影響幼兒發展，故發展項女性藥癮者輔導計畫。</p> <p>(二) 為提供周全照護，本計畫以藥癮孕產婦、男性藥癮者及其懷孕配偶者為服務對象，以強化女性藥癮者自我照顧知能及提升親職角色，減少藥物濫用問題對母嬰造成之危害，並延長追蹤輔導至幼兒就讀幼兒園或年滿6歲，協助個案復歸社會並提供幼兒健康成長環境，促進整體生活穩定性。</p> <p>二、目標(含性別目標)</p> <p>(一) 113年追蹤輔導涵蓋率達90%。</p> <p>(二) 開辦女性藥癮者成長團體4場。</p> <p>三、工作策略</p> <p>(一) 將透過持續性關懷及評估案家整體性需求，提供相關資訊與資源轉介，讓每個環節服務不中斷，降低藥癮復發危險因子，避免因疏忽影響幼兒發展黃金治療期。</p> <p>(二) 提供以女性保健議題為主軸，規劃預防復發概念、婦科疾病衛教、藥物濫用對孕期影響及營養概念等課程，期望透過這些課程增加女性個案對健康的重視，進而降低用藥機會。</p> <p>(三) 強化個案管理員對特殊族群個案服務之專業認知，以提升服務效能。</p>
執行成效	<p>一、追蹤輔導涵蓋率達98%。(目標值90%)</p> <p>二、113年新增41人、結案33人，累計輔導個案數共113人；截至12月尚有84人在案服務中(已生產79人；懷孕中5人)。</p> <p>三、總訪視次數(含電訪、家訪及面談)1,186人次；另轉介相關資源：社會局1人、勞工局1人、民間網絡單位(馨園-更生團契)1人。</p> <p>四、轉介周產期高風險孕產婦(兒)追蹤關懷計畫：7人。</p>

	<p>五、開辦女性藥癮者成長團體4場，計35人參與。</p> <p>六、加入幼兒專責醫師制度計畫：32人。</p> <p>七、113年辦理1場「藥癮女性跨網絡資源整合教育訓練」：主題為藥癮女性成癮趨勢及輔導需求，以及如何跨網絡合作機制，共有10個網絡單位出席(如：臺中市就業服務處、更生保護會、紅心字會、台中更生團契、臺中市家庭福利服務中心等)，共52人參與。</p>
--	--

佐證資料	
辦理日期	113年5月9日、113年6月27日、113年8月1日、113年11月11日
辦理場次	四場
宣導名稱	女性藥癮者成長團體
宣導方式	針對女性使用三、四級毒品被裁罰者辦理團體課程
宣導內容	強化女性自我保健、壓力調適、藥物使用的正確知識、懷孕及產檢衛教等認知
辦理區域	臺中市
辦理成效	合計35人參與
照片	 
	強化女性自我保健認知講座
	 
	藉由手作花藝引領學員反思毒品對個人之影響

➤ 性別友善醫療照護環境

主辦科室	醫事管理科
計畫內容	<p>一、問題說明(需求評估) 為強化醫療機構營造性別友善醫療照護環境及加強醫事人員性別友善服務。</p> <p>二、目標(含性別目標) (一)持續於醫院督考說明會宣導性別友善議題，提升性別平等觀念。 (二)將性平納入醫院督導考核項目，辦理實地督導考核，以營造性別友善就醫環境。</p> <p>三、工作策略 (一)醫院督導考核計畫融入性別觀點，將醫療機構之性別友善措施，含硬體、軟體層面，列為醫院督導考評之標準，並定期檢視其指標。 (二)鼓勵及辦理各類醫事、健康促進、照顧人員、醫院機構志工教育訓練，融入性別觀點，並定期檢視其教材，提升性別敏感度。</p>
執行成效	<p>一、醫院督考說明會業於113年3月29日召開，講授性別平等職場溝通術議題，宣導性別平等觀念，計156人與會，其中男性27人(17.3%)，女性129人(82.7%)。</p> <p>二、113年度評核本市64家醫院性別友善環境，評核結果 90分(含)以上計23家醫院、89分至70分計24家醫院、70分以下計17家醫院 將輔導醫院 加強宣導性別平等觀念，以營造性別友善就醫環境。</p>

佐證資料	
辦理日期	113年3月29日
辦理場次	1場次
宣導名稱	醫院督考說明會
宣導方式	講座
宣導內容	性別平等觀念
辦理區域	臺中市 64 家醫院
辦理成效	計 156 人與會，其中男性 27 人(17.3%)，女性 129 人(82.7%)。
照片	

主辦科室	醫事管理科
計畫內容	<p>一、問題說明(需求評估) 為利產後護理機構建立性別友善環境，採取措施滿足各性別需求，培訓機構人員提升性別敏感度，將性別相關認知納入產後照護服務，提升產婦滿意度，促進照護體系性別平等發展。</p> <p>二、目標(含性別目標) (一) 持續於產後護理之家督考說明會邀請性平專家委員宣導及鼓勵產後護理機構定期辦理性別主流化相關教育訓練，以提升護理人員及嬰兒照顧人員之性別意識。 (二) 將性別友善環境評核表納入產後護理之家督導考核項目，辦理實地督導考核，以營造性別友善照護環境。</p> <p>三、工作策略 產後護理之家督導考核計畫融入性別觀點，針對硬體及空間、專業服務及態度，及機構管理三大面向進行輔導，透過年度產後護理機構督導考核方式鼓勵機構營造性別友善之產後照護環境，培養護理人員及嬰兒照顧人員落實性別平等之能力。</p>
執行成效	<p>一、產後護理之家督考說明會業於 5 月 17 日召開，本局邀請黃瑞汝委員針對本市產後護理機構代表講授「營造多元性別友善醫療環境」課程，計 79 人參加，其中男性 8 人(10.1%)、女性 71 人(89.9%)。</p> <p>二、113 年度依「臺中市產後護理之家性別友善環境評核表」評核本市 32 家產後護理之家性別友善環境，評核結果 70 分(含)以上計 32 家產後護理之家，將持續宣導性別平等觀念，以營造性別友善照護環境。</p>

佐證資料	
辦理日期	113 年 5 月 17 日
辦理場次	1 場次
宣導名稱	產後護理之家督考說明會
宣導方式	講座
宣導內容	性別平等觀念
辦理區域	臺中市 32 家產後護理之家
辦理成效	計 79 人與會，其中男性 10 人(10.1%)，女性 71 人(89.9%)。
照片	

主辦科室	醫事管理科
計畫內容	<p>一、問題說明(需求評估) 強化醫事人員性別平等觀念及建立醫療機構性別友善環境，醫療廣告避免物化女性。</p> <p>二、目標(含性別目標) (一) 持續將性別平等相關項目納入診所督導考核。 (二) 請醫師公會協助辦理至少 1 場教育訓練。</p> <p>三、工作策略 (一) 提升醫療人員對性別平等觀念。 (二) 鼓勵診所建置性別友善空間。</p>
執行成效	<p>一、於 113 年 3 月 14 日及 4 月 3 日之診所督導考核說明會中加強宣導性別平等觀念，鼓勵醫事人員參與性別議題相關課程，並建置性別友善就醫環境，與會人員計共 42 人，其中男性 16 人(38%)，女性 26 人(62%)。</p> <p>二、本市公會共辦理 2 場次性別議題之相關課程： (一) 社團法人臺中市牙醫師公會：辦理 1 場次，議題為「解碼性別平等」；參與人數為實體 164 人及線上 1,064 人，共計 1,228 人。 (二) 社團法人臺中市醫師公會：辦理 1 場次，議題為「認識 CEDAW 與性別主流化」；參與人數計 566 人。</p> <p>三、113 年度診所督導考核診所家數：西醫 1,770 家、中醫 822 家、牙醫 999 家，共計 3,591 家，皆已檢視診所針對女性就醫空間規劃、服務態度、社會關係、管理、教育等多方面實施措施予以檢視及改進，以提升並營造性別友善就醫環境；以及鼓勵診所醫事人員參與相關性別議題的醫學倫理與醫學教育課程，以提升醫事人員對於性別意識之知能。</p>

佐證資料	
辦理日期	113 年 5 月 5 日
辦理場次	1 場次
宣導名稱	113 年中醫診所督導考核說明會
宣導方式	講座
宣導內容	認識 CEDAW 與性別主流化
辦理區域	臺中市中醫師公會會員
辦理成效	計 566 人與會
照片	

佐證資料	
辦理日期	113 年 4 月 13 日
辦理場次	1
宣導名稱	第 30 屆第 1 次牙醫師公會會員大會暨學術演講
宣導方式	講座
宣導內容	解碼性別平等
辦理區域	臺中市牙醫師公會會員
辦理成效	實體 164 人及線上 1,064 人，共計 1,228 人
照片	

➤ 給相對人的十項禮物-家暴加害人處遇結合數位媒材

主辦科室	心理健康科
計畫內容	<p>一、問題說明(需求評估)</p> <p>加害人處遇計畫之目的在於協助施暴者因適當的身心治療及輔導教育等機制之介入，而矯治異常或偏差之人格特質及認知行為模式等問題，以積極達到預防再犯之目的，期能根本解決家庭社區的暴力問題；故應整合本市醫療機構及民間心理輔導相關團體等資源，以建立合作模式，提供專業處遇課程，此數位媒材為本市首創，協助加害人衝動控制、情緒管理、修正扭曲的認知行為模式，促進加害人與家庭員和諧家庭關係之重建。為避免教條式的處遇課程及矯正男尊女卑等刻板印象，將性平概念融入處遇課程，以提升處遇計畫執行率，並期預防暴力之發生與再犯。</p> <p>二、目標(含性別目標)</p> <p>(一) 依家庭暴力防治法辦理處遇，因應個案的情況給予適當的處遇，並考慮性別平等、就醫、就養、就學及法扶等各方面的需求，予以適當處理或轉介。</p> <p>(二) 以拍攝一系列數位媒體教材，針對家暴加害人期待透過此媒材導入更多團體對話及自我表達，在處遇治療師引導下，進而啟發加害人自我覺察能力及提升團體課程出席率，以建立良好關係互動，減少家庭暴力再犯風險。</p> <p>(三) 數位媒體教材採深入淺出方式講述性別平等內容，經評估後也適合一般民眾觀看宣導。</p> <p>(四) 辦理專師教育訓練，邀請配合的機構與治療師，交流實務經驗。</p> <p>三、工作策略</p> <p>(一) 為促使本市家庭暴力加害人處遇計畫之認知教育輔導內容更貼近及突破傳統性別角色之觀念，除原有基礎課程內容外，再融入性別平等及多元尊重等議題。</p> <p>(二) 拍攝一系列數位媒體教材，針對家暴加害人期待透過此媒材導入更多團體處遇課程對話及自我表達，在處遇治療師引導下，進而啟發加害人自我覺察能力及提升團體課程出席率，以建立良好關係互動，減少家庭暴力再犯風險。</p> <p>(三) 數位媒體教材採深入淺出方式講述性別平等內容，經評估後也適合一般民眾觀看宣導。</p>

執行成效	<p>一、 113 年辦理家庭暴力加害人認知教育輔導團體結合 10 堂課數位媒材，播放場次共 167 場，計 1,169 人次參與影片播映、主題講解與討論課程，增進團體成員性平意識與防暴認知，有效問卷共 1,067 份，滿意度 86%。</p> <p>二、 辦理專師教育訓練，參與機構共 8 家，治療師 13 人(男：3 人，女：10 人)。</p> <p>三、 113 年請本市各區醫療院所協助於候診區播放「送給相對人的 10 件禮物」數位影片，總計 24 家醫療院所協助播放，播放次數計 687,208 次，加強推廣性別平等觀念。</p>
------	---

➤ 宣導愛滋病性別友善篩檢服務

主辦科室	疾病管制科
計畫內容	<p>一、 問題說明(需求評估) 愛滋感染主要危險因子為不安全性行為，非單一性別問題。有性行為者，建議至少進行 1 次篩檢；持續有無套性行為者，建議每年至少進行 1 次篩檢；若持續有感染風險行為（如與人共用針具、多重性伴侶、合併使用成癮性藥物、感染性病等），建議每 3 至 6 個月篩檢 1 次。</p> <p>二、 目標(含性別目標) 利用多元的宣傳管道，以確保防疫資訊能夠更廣泛傳達給各族群和年齡層的民眾。</p> <p>三、 工作策略 針對易感族群(如性病患者、藥癮者、年輕族群、感染者接觸者等)提供愛滋病毒篩檢服務，以期早期發現，早期治療。</p>
執行成效	<p>一、 透過實體設攤及活動、講座(習)、本局健康小衛星 FB 等社群媒體、跑馬燈撥放及紅布條懸掛等多元方式於學校、活動現場、公司行號、毒危講習或高風險場域等處進行性病及愛滋病相關資訊之宣導。</p> <p>二、 針對易感族群(如性病患者、藥癮者、年輕族群、感染者接觸者等)提供愛滋病毒篩檢服務，共計 1 萬 4,572 人次(男性 8,122 人佔 44.3%及女性 6,450 人佔 55.7%)。已達年度目標，完成率 100%。</p>

➤ 男性自殺防治

主辦科室	心理健康科
計畫內容	<p>一、問題說明(需求評估)</p> <p>(一) 112 年本市自殺死亡人數為 437 人，男性為 287 人(65.7%)；女性為 150 人(34.3%)，依年齡分層：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 14 歲以下：男性 2 人；女性 3 人。 2. 15-24 歲：男性 19 人；女性 10 人。 3. 25-44 歲：男性 104 人；女性 42 人。 4. 45-64 歲：男性 89 人；女性 54 人。 5. 65 歲以上：男性 73 人；女性 41 人。 <p>(二) 112 年本市自殺防治通報人次為 5,607 人次，男性 1,739 人次(31%)；女性 3,866 人次(68.9%)；跨性別 2 人次(0.1%)。</p> <p>(三) 112 年本市定點心理諮詢共計服務 829 人：男性 248 人(佔 29.9%)；女性 577 人(佔 69.6%)；跨性別 4 人(佔 0.5%)。</p> <p>(四) 112 年本市當次自殺即死亡共 190 人：男性 133 人(70%)，女性 57 人(30%)。</p> <p>(五) 綜上，男性自殺死亡人數明顯高於女性，惟自殺通報及心理諮詢人數，男性皆低於女性，顯見男性通常使用較高風險之自殺工具，且求助意願低，獲取心理健康關懷及資源機率較低。</p> <p>二、目標(含性別目標)</p> <p>(一) 113 年自殺防治工具防治預期目標場次：175 場次。</p> <p>(二) 113 年職場心理健康宣導預期目標場次：6 場次。</p> <p>(三) 113 年里長里幹事教育訓練自殺守門人訓練活動預期目標場次：25 場次。</p> <p>(四) 113 年心理健康促進、自殺防治及憂鬱症防治宣導預期目標場次：20 場次。</p> <p>(五) 113 年定點心理諮詢服務預期目標數為：3,500 人次。</p> <p>三、工作策略</p> <p>辦理心理健康及自殺防治講座及活動，宣導安心專線 1925 及男性關懷專線（0800-013-999），提升男性對心理健康知能及心理資源之認識，另針對高致命性自殺工具（如農藥、木炭、安眠藥等）持續推廣自殺工具防治及自殺防治守門人等宣導。</p>

執行成效	<p>一、於本市 275 處（包含木炭商家、賣場、社區藥局、高樓大廈等處）推動自殺工具防範宣導。</p> <p>二、職場心理健康宣導共辦理 6 場次，共計 273 人次（男性 171 人次佔 62.6%、女性 102 人次佔 37.4%）。</p> <p>三、辦理自殺守門人訓練活動，提升里鄰長及里幹事的敏感度，共辦理 59 場次，計 1,739 人次參加。</p> <p>四、心理健康促進、自殺防治及憂鬱症防治宣導共辦理 40 場次，共計 1,459 人次（男性 605 人次佔 41.5%、女性 854 人次佔 58.5%）。</p> <p>五、定點心理諮詢服務共服務 3,591 人次（男性 1,084 人次佔 30.1%、女性 2,494 人次佔 69.5%，跨性別 13 人次佔 0.4%）。</p> <p>六、本府勞工局提供員工無憂專線（0800-666-160）服務，113 年共計服務 1,710 人次（男性 603 人次，佔 35.3%、女性 1,075 人次，佔 62.9%，32 人次的差距是包括家庭，故不計男女）。</p>
------	---

佐證資料	
辦理日期	113 年 5 月 15 日
辦理場次	1 場次
宣導名稱	勇敢說出口憂鬱遠離我 24 小時免付費安心專線 1925(依舊愛我)
宣導方式	利用海報及貼紙
宣導內容	自殺防治工具防治
辦理區域	台中市豐原區佳司 DIY 五金超商-木炭商家及賣場
辦理成效	113 年於本市 275 處(包含木炭商家、賣場、社區藥局、高樓大廈等處)推動自殺工具防範宣導。
照片	

➤ 社區營養推動

主辦科室	保健科
計畫內容	<p>一、問題說明(需求評估)</p> <p>(一) 依據 106-109 年國民營養健康狀況變遷調查，65 歲以上長者肌少症盛行率為 34.1%，肌少症為肌肉的力量、質量或是生理表現的下降，可能會增加老年人住院天數、降低身體活動度與生活品質，並增加罹病風險及死亡率等。</p> <p>(二) 依據本市 111 年執行在地營養認知問卷質量性調查分析結果發現，未看過「我的餐盤」有地區性之差異(未看過比率：山線>屯區>海線>城中區)，其中本市社區民眾飲食習慣攝取最不足、最需改善前三名為堅果種子類(81.58%)、牛奶(65.81%)及水果(64.48%)。</p> <p>二、目標(含性別目標)</p> <p>推動健康飲食教育服務達 3,500 人次。</p> <p>三、工作策略</p> <p>(一) 由社區營養師提供專業營養服務，包含團體營養衛教、營養諮詢服務，以及輔導社區共餐據點及餐飲業者提供高齡友善健康餐食，營造健康支持性環境。</p> <p>(二) 至社區關懷據點、文化健康站、伯公照護站及職場等地方，辦理各類宣導及團體營養教育服務。</p>
執行成效	<p>一、辦理團體營養教育課程共 244 場次，總計 7,649 人次參與(男性 1,763 人，佔 23%；女性 5,886 人，77%)。</p> <p>二、辦理「113 年烘焙業者減糖計畫」，透過減糖宣導相關競賽宣導減糖觀念，共計輔導 104 家餐飲業者，培訓人數 177 人(男性 91 人，佔 51.4%；女性 86 人，佔 48.6%)。</p> <p>三、本局網站建立「健康餐飲地圖」，於本市各行政區接輔導業者提高符合健康元素餐點，截至 113 年共建置 401 家餐飲業者提供民眾利用。</p>

➤ 完善長期照顧服務

主辦科室	長期照護科
計畫內容	<p>一、問題說明(需求評估)</p> <p>(一) 截至113月底，65歲以上人口已達47萬人，老年人口比率達16.58%，經推估長照需求人數為9萬2,112人，面對人口快速老化，長照需求與日俱增，個人與家庭的照顧負荷日重。</p> <p>(二) 依據衛福部111年老人狀況調查報告中指出55歲以上生活活動需人協助者之主要家庭照顧者，男性為44.74%，女性為55.26%，其中被照顧者為男性的狀況下，照顧者有76.08%為女性。</p> <p>二、目標(含性別目標)</p> <p>提升喘息服務之男性服務使用人數為 9,000 人。</p> <p>三、工作策略</p> <p>建構完善長照服務，支持長者延緩退化及提升生活質量，提供民眾所需之多元服務，讓長者有尊嚴地在地老化，並降低照顧者壓力；產官學攜手合作，均衡發展社區整體照顧服務體系，強化長期照顧服務品質，提供長輩及家庭照顧者安全、安心、幸福的長照服務。</p>
執行成效	<p>一、本市 113 年長期照顧服務使用人數為 5 萬 7,730 人，男性為 2 萬 3,483 人，佔 40.7%，女性為 3 萬 4,247 人，佔 59.3%，其中使用喘息服務人數為 2 萬 3,916 人，男性為 9,284 人，佔 38.8%，女性為 1 萬 4,632 人，佔 61.2%。</p> <p>二、113 年使用喘息服務人數為 2 萬 3,916 人，其中男性為 9,284 人，佔 38.8%，女性為 1 萬 4,632 人，佔 61.2%，男性使用喘息服務之目標數為 9,000 人，已達成目標。</p>

➤ 婦幼整合照護

主辦科室	保健科
計畫內容	<p>一、問題說明(需求評估) 由於國人生育率逐年降低，加上晚婚、生活壓力與環境等影響，使得高齡產母愈來愈多，婦女初婚年齡由 90 年 26.4 歲延後至 112 年的 31 歲，又第一胎平均生育年齡亦由 26.7 歲延至 31.5 歲，顯示婦女婚、育年齡有延後的趨勢。</p> <p>二、目標(含性別目標) (一) 婚後孕前健康檢查，預計每年補助 3,500 人。(女性 1,750 人、男性 1,750 人) (二) 產前遺傳診斷，預計每年補助 2,800 人。 (三) 預計擴大辦理孕婦唐氏症篩檢補助約 2,500 人。 (四) 入園/學齡前整合式兒童健康檢查約 12,000 人。</p> <p>三、工作策略 (一) 提供婚後孕前健康檢查服務： 1、補助對象：提供配偶一方(含新住民)設籍本市已婚尚未生育者。 2、健康檢查項目： (1) 男性：愛滋篩檢、梅毒篩檢、尿液檢查、精液分析、全套血液檢查等 5 項。 (2) 女性：愛滋篩檢、梅毒篩檢、尿液檢查、全套血液檢查、德國麻疹抗體、水痘抗體、糖化血色素、甲狀腺刺激素及子宮頸抹片檢查(含骨盆腔檢查)等 9 項。 (二) 依「優生保健法」及「優生保健措施減免或補助費用辦法」所定之減免項目，提供設籍本市符合補助之對象產前遺傳診斷、遺傳性疾病及基因檢查服務。 (三) 爭取 113 年先期計畫，擴大辦理孕婦唐氏症篩檢補助。 (四) 推動入園/學齡前整合式兒童健康檢查。</p>
執行成效	<p>一、委託本市 37 家醫療院所辦理婚後孕前健康檢查服務，共補助 3,562 人(女性 1,791 人、50.3%；男性 1,771 人、49.7%)。</p> <p>二、結合本市婦產科醫療院所提供產前遺傳診斷服務，共補助 3,232 人。</p> <p>三、已爭取 113 年先期經費通過，擴大辦理孕婦唐氏症篩檢補助 2,816 人。</p> <p>四、推動入園/學齡前整合式兒童健康檢查，計檢查 2 萬 665 人。</p>

佐證資料	
辦理日期	113 年 1 至 12 月
宣導方式	設攤宣導
宣導內容	婚後孕前健康檢查的主要目的，是為了幫助新婚夫妻在計畫生寶寶前，提前瞭解雙方的身體狀況及遺傳史，為孕育下一代做好萬全準備。準爸媽們可藉婚後孕前健康檢查了解自己的健康，避免不好的傳染病或健康危害因子，在孕前及早發現問題並解決，安心孕育出健康的小寶貝。
辦理區域	本市全區
辦理成效	<p>一、持續向本市市民宣導「臺中市婚後孕前健康檢查補助」，配合本府民政局舉行「聯合婚禮說明會」及「移民節慶祝活動」進行設攤宣導，涵蓋將婚、新婚者、新住民等多元族群，以瞭解本市婚後孕前健康檢查補助等孕產婦兒資訊，共計 945 人次參與。</p> <p>二、113 年補助受檢人數共 3,562 人，男性佔 49.7% (1,771 人)，女性佔 50.3% (1,791 人)。</p>
照片	