

嘉義市政府消防局

Fire Bureau, Chiayi City

# 性別意識培力現況分析



嘉義市政府消防局 編印  
中華民國 111 年 9 月 出版

# 目 錄

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 一、前言.....             | 1  |
| 二、說明與分析.....          | 3  |
| (一) 本局同仁性別結構.....     | 3  |
| (二) 性別意識培力時數分析.....   | 3  |
| (三) 性別意識培力課程內容分析..... | 6  |
| (四) 性別意識培力方式分析.....   | 9  |
| 三、結論與建議.....          | 12 |

## 一、前言：

聯合國於1979年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 簡稱 CEDAW)，為重要婦女人權法案。1995年第四屆世界婦女大會中，則正式提出性別主流化 (Gender Mainstreaming) 的名詞，也是聯合國在全世界推行的一個概念，是指所有政策活動，均以落實性別意識為核心；要求過去的政策、立法與資源須要重新配置、改變，以真正反映性別平等。

各國為了貫徹這個理念，紛紛在中央成立專責專職的部會，跨部會推動性別平等工作。而我國為促進政府各機關之橫向連繫，強化推動婦女權益工作之整體效能，行政院特於86年5月6日成立任務編組的「行政院婦女權益促進委員會」，將婦女團體代表、學者專家的倡議納入國家最高的決策機制中，透過政府的立法與政策的落實，使我國婦女的各項權益能於合理公平的前提下確實獲得保障，有效推動婦女權益工作。

101年1月1日行政院院本部組織改造，為強化我國推動性別平等工作之措施，並呼應國際重視性別平等議題之潮流，特於行政

院內成立性別平等處，為我國第一個性別平等專責機制，並將「行政院婦女權益促進委員會」擴大為「行政院性別平等會」（以下簡稱性平會），由性別平等處擔任性平會幕僚工作，統合跨部會各項性別平等政策，督導中央各部會及地方政府落實性別主流化，使政府整體施政能落實性別平等及納入性別觀點，為我國推動性別平等工作重要的里程碑。

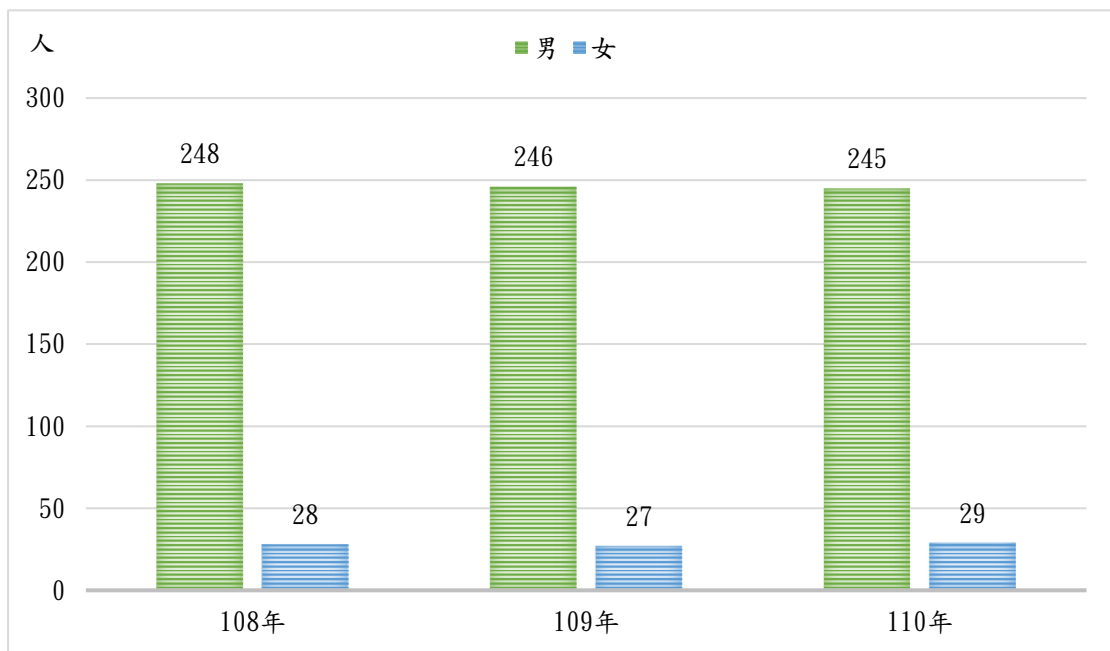
「性別意識培力」是推動性別主流化的六大工具之一，為落實性別主流化之推動，為落實公部門性別主流化之推動，培養公務人員具有性別敏感度，行政院於 93 年 10 月 21 日函頒之「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」，明定各主管機關辦理相關訓練課程，歷經 6 次修正，並於 107 年 2 月 7 日函頒修正「各機關公務員性別主流化訓練計畫」，將實施對象擴大至政務人員並新增訓練辦理原則。本局可藉由調查所屬人員興趣及需求、結合性別與主管業務並參考「性別主流化基礎及進階課程內容分類表」規劃相關課程，透過性別主流化策略及性別意識相關教育訓練，期能藉此更了解不同性別者觀點與處境，提升個人追求並落實性別平等之能力。

## 二、說明與分析：

### （一）本局同仁性別結構

本局消防人員，無論男女，近三年來皆無太大變動，但女性人數則遠遠少於男性人數，約只佔10%，108年男性248人、女性28人；109年男性246人、女性27人；110年男性245人、女性29人；顯示消防機關因職務性質特殊，工作體能負擔重，導致男女比例懸殊。

圖1、近3年本局同仁性別結構



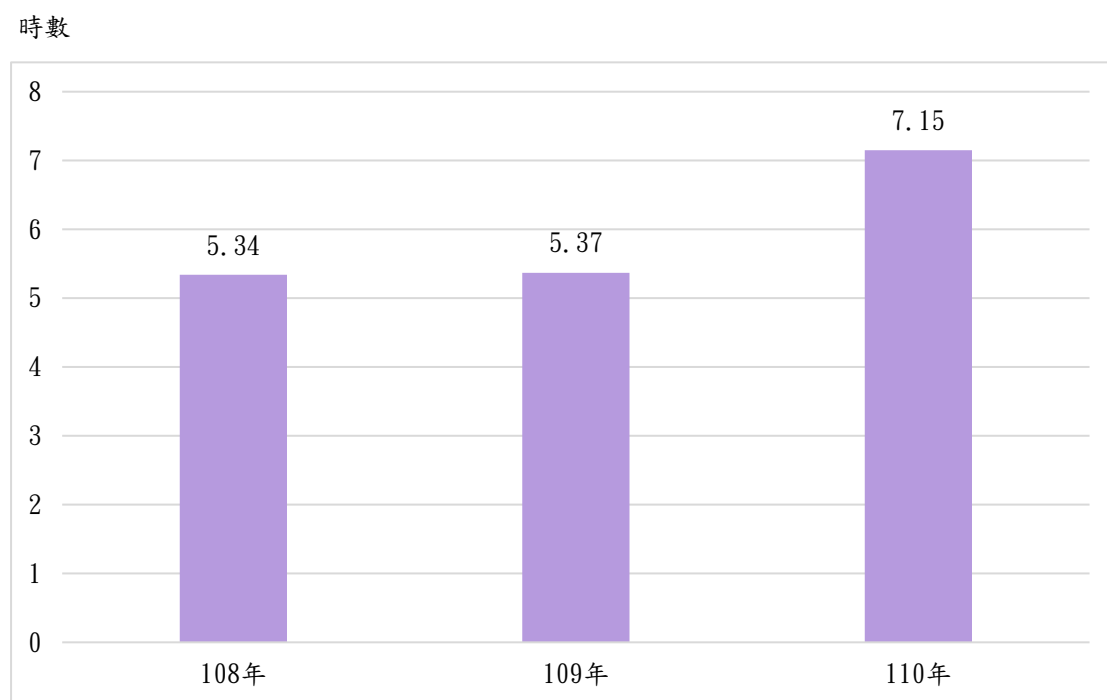
資料來源：嘉義市政府消防局。

### （二）性別意識培力時數分析

本局依性別主流化相關訓練計畫要求同仁每年務必完成性別主流化學習時數。本局同仁近3年之性別意識培力時數，平均每人學習時數均在5小時以上，分別為108年5.34小時，109年5.37小時，110

年7.15小時，符合每年至少2小時之課程訓練要求。另因本市110年度性別意識培力訓練實施計畫鼓勵各機關所屬人員參訓，一般公務人員及主管人員每年參訓2小時以上課程、性別平等業務相關人員（含性別聯絡人及代理人）每年參訓6小時以上進階課程，爰本局110年度平均每人學習時數較去（109）年增加1.78小時（增幅33.15%）。

圖2、近3年本局人員平均學習時數

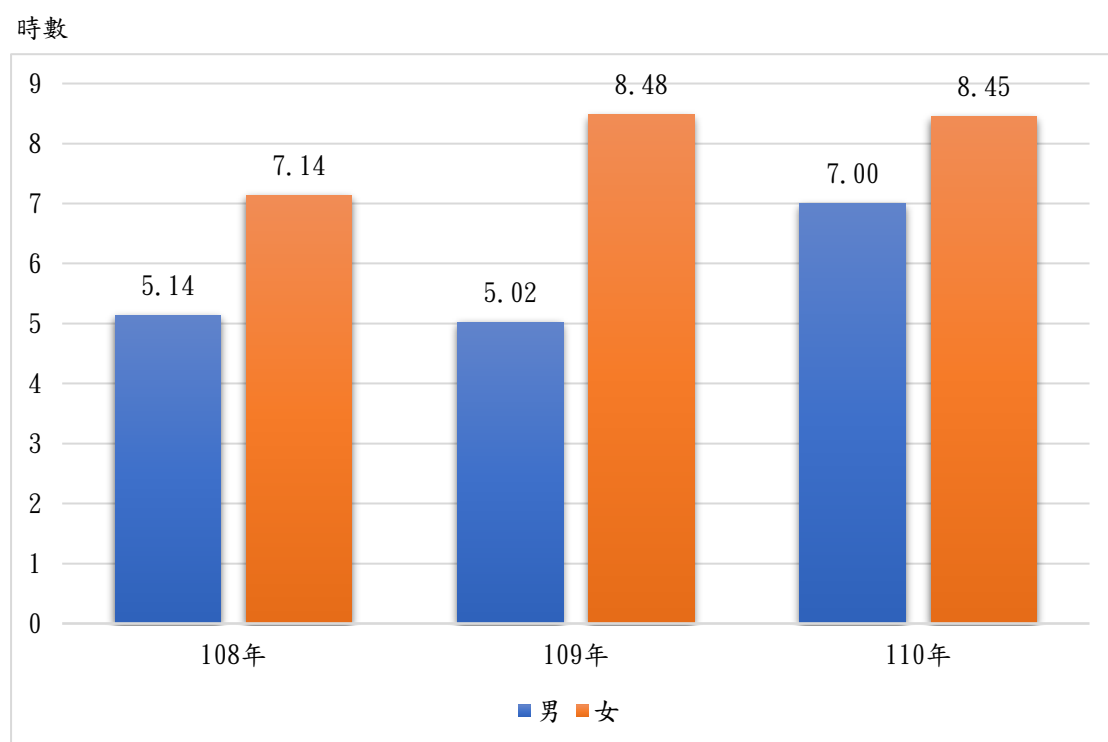


資料來源：嘉義市政府消防局。

若以性別分析，108年男性受訓平均時數5.14小時、女性為7.14小時；109年男性受訓平均時數5.02小時、女性為8.48小時；110年男性7小時、女性為8.45小時，本局女性受訓平均時數皆較男性多，惟110年男性平均受訓時數有明顯上升之趨勢。性別意識培力已為本

局基本訓練之一，期望本局爾後同仁參訓時數無明顯的性別差異。

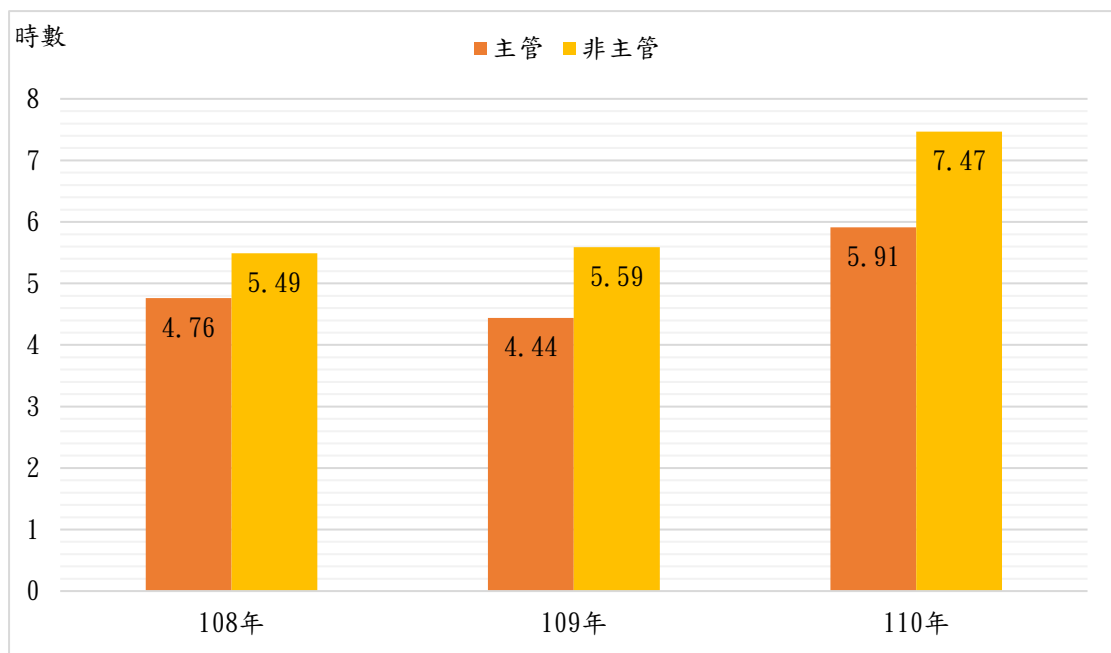
圖3、近3年本局人員平均學習時數-按性別區分



資料來源：嘉義市政府消防局。

若以主管層級分析，108年主管人員平均學習時數4.76小時，略低於非主管人員5.49小時；109年主管人員學習時數4.44小時略低於非主管5.59小時；110年主管人員學習時數5.91小時亦低於非主管人員的7.47小時。根據上述數據，顯示本局性別意識培力雖未因同仁是主管或非主管而施以不同時數之訓練，惟本局主管們因業務繁忙，學習機會較少，爰造成些許差異。

圖4、近3年本局人員平均學習時數-按主管級別區分

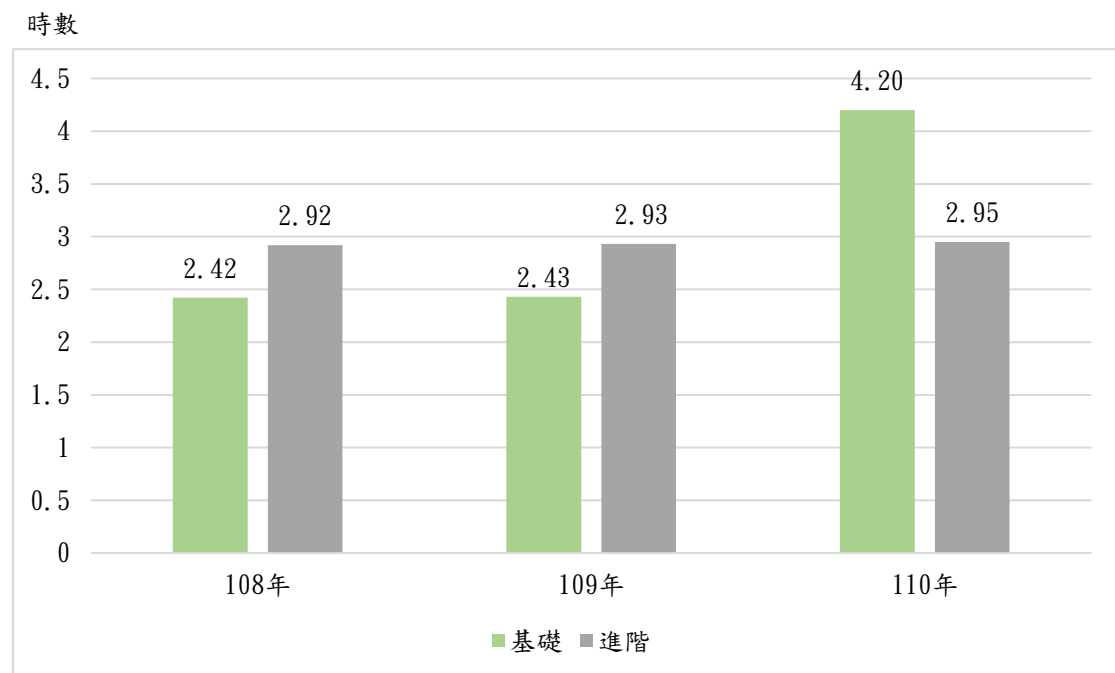


資料來源：嘉義市政府消防局。

### （三）性別意識培力課程內容分析

性別意識培力課程分為基礎及進階課程，其內容包括性別平等政策概論、性別意識一般通論、消除對婦女一切歧視公約導論等性別主流化基礎課程及性別主流化工具與實例運用、性別平等政策綱領各領域專案研討、消除對婦女一切形式歧視公約實務及案例研討之性別主流化進階訓練。108年本局人員整體平均學習性別主流化基礎課程2.42小時、進階課程2.92小時；109年基礎課程2.43小時、進階課程2.93小時；110年基礎課程4.20小時、進階課程2.95小時，上述數據顯示，同仁參與性別主流化進階課程皆有稍微增加之趨勢，且108年及109年兩年同仁平均進階課程時數皆超越基礎課程。

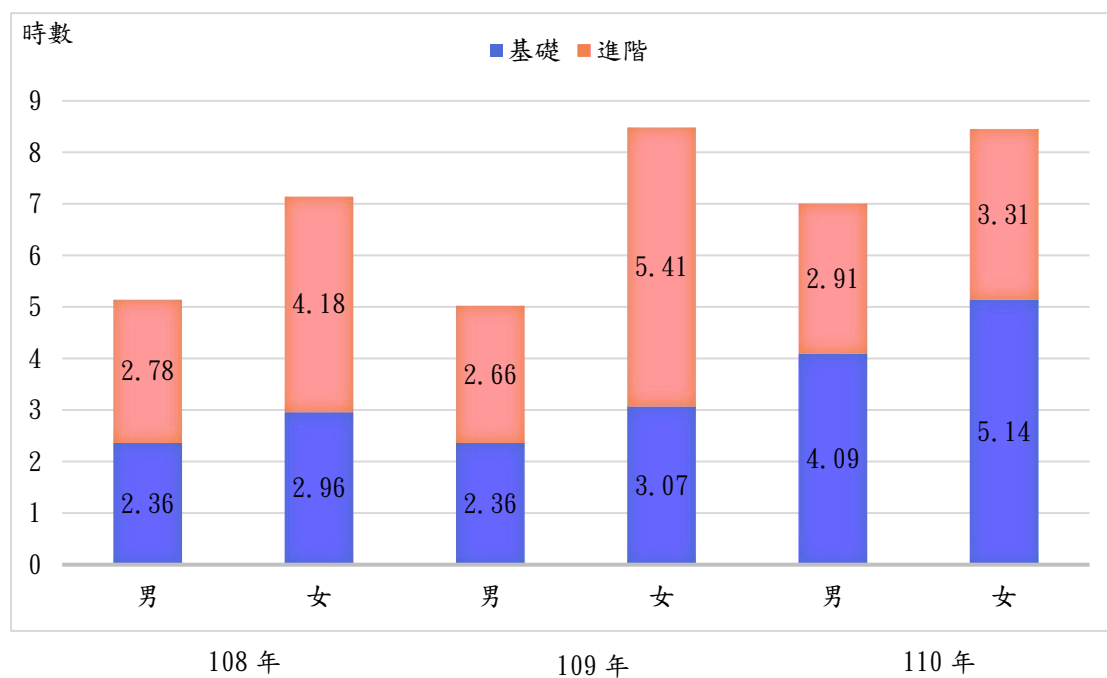
圖5、近4 年本局人員平均學習時數-按課程內容



資料來源：嘉義市政府消防局。

若以性別分析，108年男性基礎課程2.36小時、進階課程2.78小時；女性基礎課程2.96小時、進階課程4.18小時。109年男性基礎課程2.36小時、進階課程2.66小時；女性基礎課程3.07小時、進階課程5.41小時。110年男性基礎課程4.09小時、進階課程2.91小時；女性基礎課程5.14小時、進階課程3.31小時。數據顯示，近3年來本局同仁接受性別主流化基本課程之平均時數並無顯著性別差異，惟進階課程，本局男性同仁平均時數有漸漸增加之傾向，與女性同仁之平均時數漸無明顯性別差異。

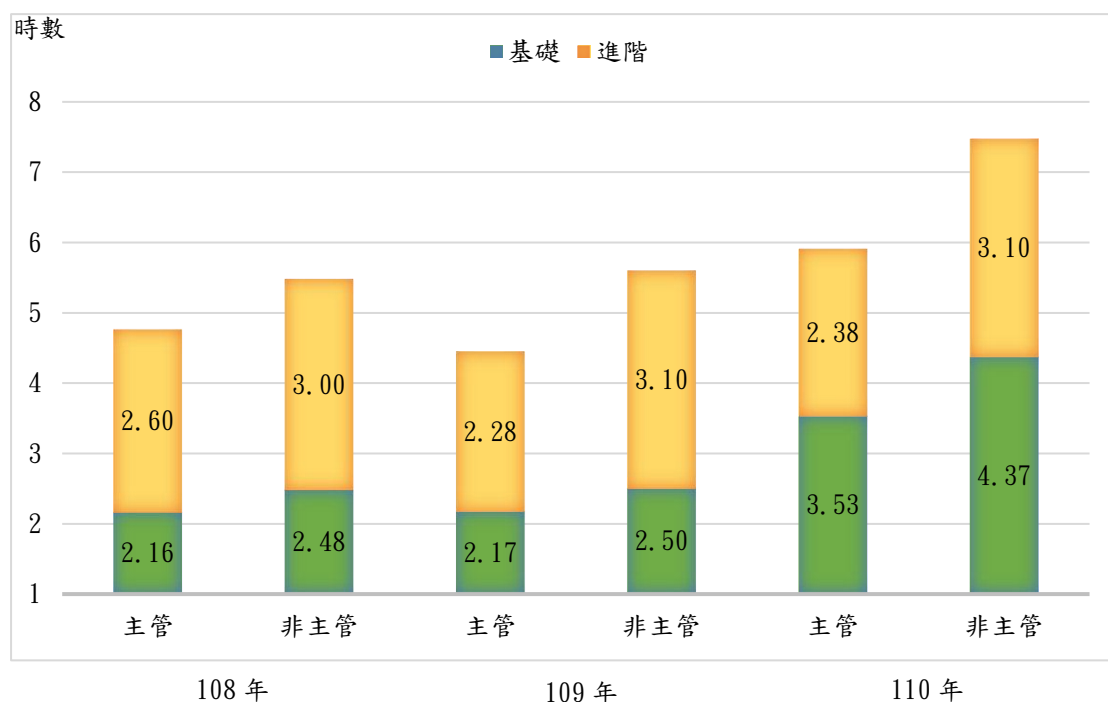
圖6、近3年本局人員平均學習時數-按課程內容及性別



資料來源：嘉義市政府消防局。

若以主管級別分析，108年主管基礎課程2.16小時、進階課程2.60小時；非主管基礎課程2.48小時、進階課程3.00小時。109年主管基礎課程2.17小時、進階課程2.28小時；非主管基礎課程2.50小時、進階課程3.10小時。110年主管基礎課程3.53小時、進階課程2.38小時；非主管基礎課程4.37小時、進階課程3.10小時。數據顯示，同仁接受性別意識培力課程與是否為主管職，無明顯差異。

圖7、近3年本局人員平均學習時數-按課程內容及主管級別



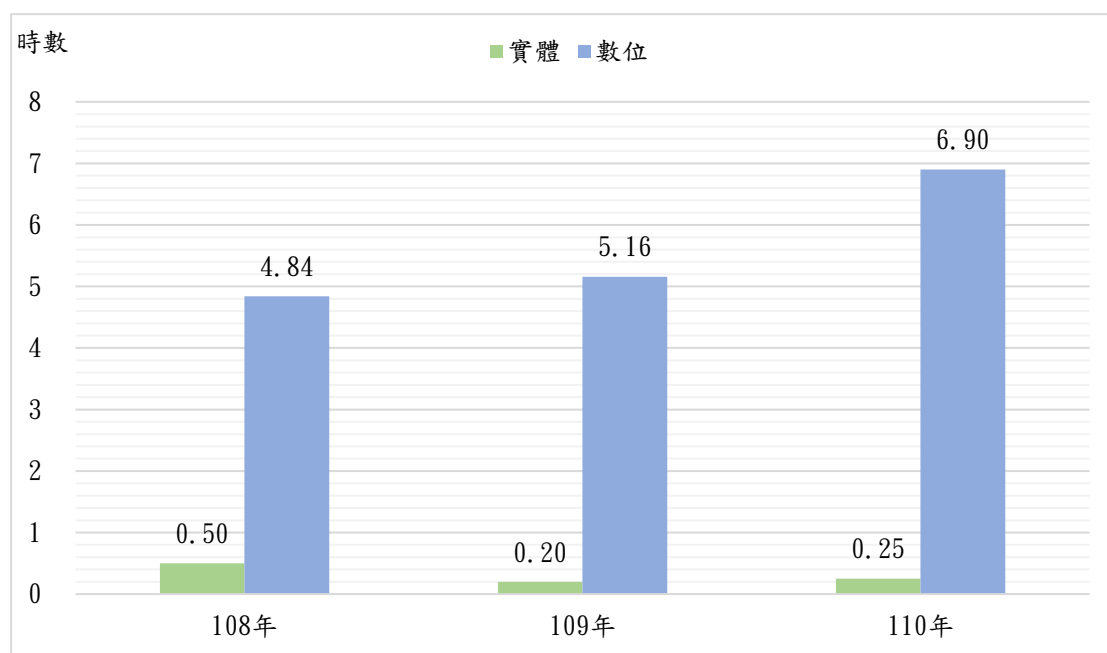
資料來源：嘉義市政府消防局。

#### (四) 性別意識培力方式分析

性別意識培力課程，除傳統開班授課等實體課程外，也可透過電腦網路等的數位學習方式。

108年至110年本局人員性別意識課程方式，108年平均每人實體學習0.50小時、數位學習4.84小時；109年實體學習0.2小時、數位學習5.16小時；110年實體學習0.25小時、數位學習6.90小時。數位學習時數明顯高出實體學習時數，顯示，因地制宜、時間彈性的數位學習課程為本局最重要的性別意識培力方式。

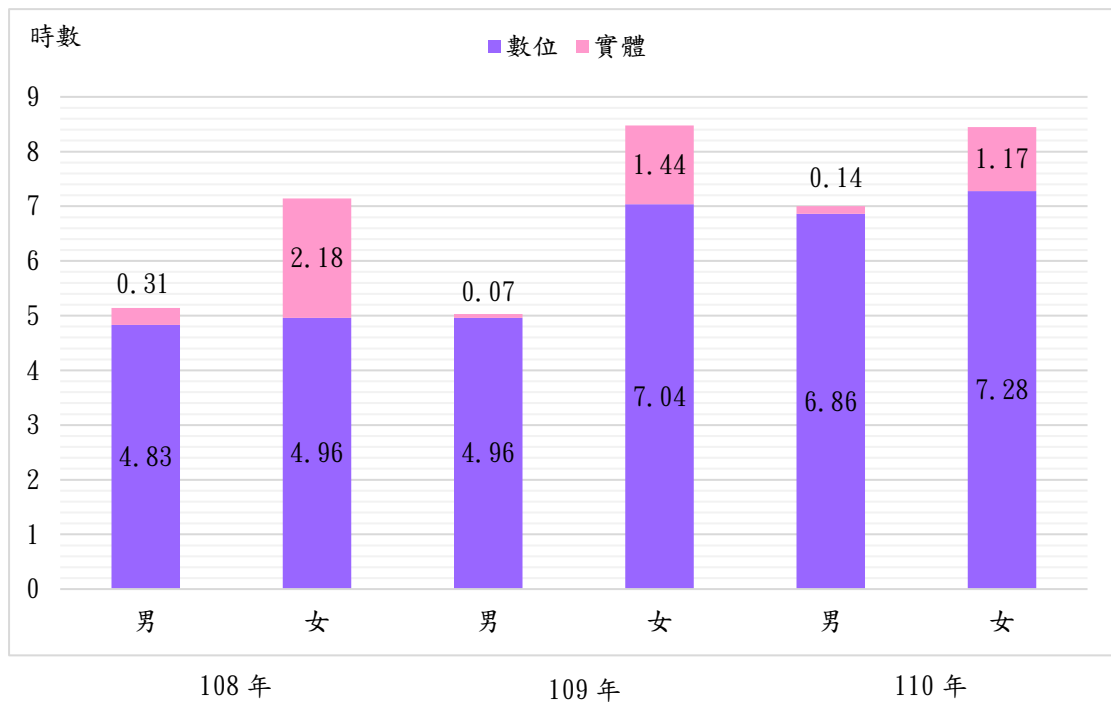
圖8、近3年本局人員平均學習時數-按學習方式



資料來源：嘉義市政府消防局。

若以性別分析，108年男性實體學習0.31小時、數位學習4.83小時；女性實體學習2.18小時、數位學習4.96小時。109年男性實體學習0.07小時、數位學習4.96小時；女性實體學習1.44小時、數位學習7.04小時。110年男性實體學習0.14小時、數位學習6.86小時；女性實體學習1.17小時、數位學習7.28小時。數據顯示，本局同仁在接受性別意識培力課程方式，性別並沒有明顯差異。

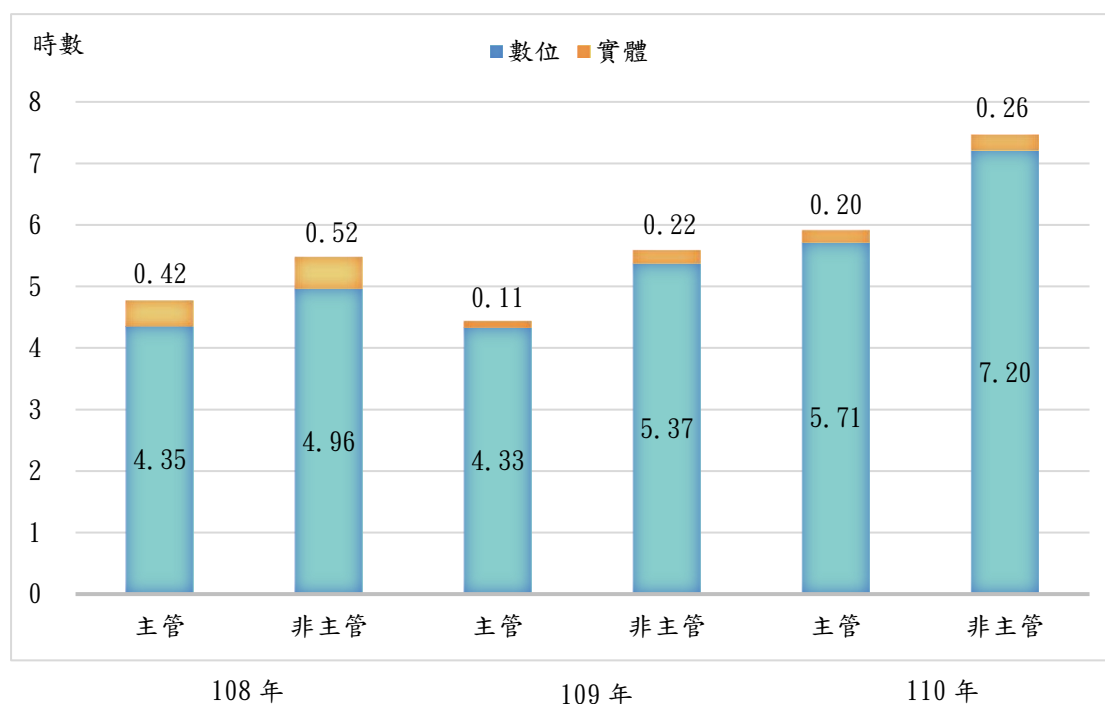
圖9、近3年本局人員平均學習時數-按學習方式及性別



資料來源：嘉義市政府消防局。

若以主管層級分析，108年主管實體學習0.42小時、數位學習4.35小時；非主管實體學習0.52小時、數位學習4.96小時。109年主管實體學習0.11小時、數位學習4.33小時；非主管實體學習0.22小時、數位學習5.37小時。110年主管實體學習0.20小時、數位學習5.71小時；非主管實體學習0.26小時、數位學習7.20小時。數據顯示，同仁在接受性別意識培力課程方式與是否為主管職無明顯差異。

圖10、近3年本局人員平均學習時數-按學習方式及主管級別



資料來源：嘉義市政府消防局。

### 三、結論與建議

(一) 近2年受新冠肺炎疫情影響，本局人員參與性別意識培力課程多以數位學習方式進行，足見數位上課方式較不受環境影響且更具彈性；惟本局員工以男性居多而平均學習時數仍稍低於女性，宜再加強宣導男性參與課程之意願。

(二) 可針對本局男女比例懸殊之性別結構，設計適合本局之性別意識培力課程，以提升本局同仁之性別敏感度，落實性別平等政策，營造性別友善的環境及服務。

備註、資料來源：

1. 行政院性別平等會網站摘錄之資料
2. 108~110 年度嘉義市消防人力報表（年報）
3. 嘉義市政府消防局人事室