

彰化縣社區發展協會理事長、理、監事性別參與促進措施

性別統計分析

壹、背景(認識題與問題)

從相關統計分析，如行政院到縣市政府定期公布的性別圖像，發現國內女性與男性在權力、決策與影響力上仍有明顯差距。女性因公共事務參與少，連帶地，較不易參選具決策性質職位、參與決策的管道與機會亦不多，自然就無法對決策產生影響力。不同性別的經驗或觀點在決策產生就不易被看見。

依據「行政院 2024 年性別圖像」政治與經濟決策的平等參與面向，女性擔任社會組織決策階層比率相較於男性，仍有極大落差觀察我國 2022 年農會、漁會、工會女性會員人數比率分別占 33.7%、50.2%、48.8%，農會女性理事、監事分別占 5.1%、5.4%，漁會女性理事、監事分別占 5.9%、6.8%，相較於 2021 年，除漁會理事持平外，其他均有提升，惟與男性均有極大落差，亟待改進。另 2022 年工會女性理事及監事分別占 33.6% 及 36.1%，均達到 1/3 性別比例，其中，理事部分增加 0.3 個百分點，監事則增加 0.9 個百分點(行政院，2024)。在社會組織中如能突破與性別有關的參與限制，建立兩性共同參與文化，將有助於增加決策上的性別平等。

一、政策對象的定義

就與我們生活息息相關的社區，社區發展協會屬於人民團體，其可以參與決策的理事長仍以男性居多。依據「彰化縣 112 年社區概況與需求調查」分析社區發展協會理事會組成，以男性居多，佔有效樣本 77.4%，女性佔 22.6%；社區理事女性人數，以女性未達 1/3 居多。113 年八大生活區社區理事長性別統計(彰化縣政府社會處，2024)，全縣社區數 580 個，理事長男性 451 個，佔整體比例 78%，理事長女性有 129 個，佔整體比例 22%與「彰化縣 112 年社區概況與需求調查」分析相當一致，值得關注的是社區發展協會理事長八大生活區僅彰化區女性達到 1/3，在總幹事部分，總幹

事男性379個，佔整體比例65%，理事長女性有301個，佔整體比例35%，女性能力受到肯定，有助於社區事務推動。因此，培力女性擔任社區理事長、理事、監事逐年達 1/3 比例，促進決策參與的性別平等仍有努間。

二、議題存在的原因

依「人民團體法」規定人民團體理事會、監事會應依會員（會員代表）大會之決議及章程之規定，分別執行職務。理事會職權大致包含 1.審定會員及本會代表之資格。2.召開會員大會並執行其決議。3.選舉或罷免常務理事、理事長。4.議決理事、常務理事或理事長之辭職。5.議決處分不繳納會費之會員。6.聘任或解聘會務工作人員。7.審定會務業務之年度計畫及預決算並檢討執行成果。8.督導理事會所屬各委員會、小組等內部作業組織及會務處之業務事宜。9.執行法令及團體章程所規定之任務等。人民團體監事會職權包含 1.審核年度費收支決算。2.財務查核（定期查核、臨時查核）。3.選舉或罷免常務監事。4.議決監事、常務監事之辭職（書面）。5.其他應行監察事項等。理事會、監事會組成如能落實任一性別不低於 1/3 有助於促進權力、決策及影響力之性別平等。

我國 2021 年修訂「性別平等政策綱領」(行政院性型別平等會，2021) 四、政策目標(一)促進決策參與的性別平等增進女性培力與發展，強化領導力，擴大女性參與政治、國家及公共事務的管道，建立性別平權的決策參與機制，增加不利處境者參與機會，以促進權力、決策及影響力的性別平等。上述人民團體理事會、監事會職權與權力、決策及影響力息息相關，促進決策參與的性別平等，因此在推展社區發展有需擬定培力策略，以落實決策參與的性別平等。故總幹事部分已達任一性別 1/3 之比例，但理事長、理、監事等組成女性與男性均有極大落差，亟待改進。不同性別生命經驗有所不同，如能促進兩性從國家事務到社會組織影響力的平等，女性經驗也能受到相同重視其觀點獲得肯定，才能讓社區發展相關決策具備性別敏感度。

貳、性別統計分析

彰化縣社區發展協會理事長、理監事會以及總幹事組成之性別比例，依

「彰化縣 112 年社區概況與需求調查」與 113 年彰化縣八大生活區社區理事長、總幹事性別比例統計分析如下：

一、彰化縣「112 年社區概況與需求調查理事長理監事」性別比例

(一)理事長與理事組成

依據「彰化縣 112 年社區概況與需求調查」分析社區發展協會理事長，以男性居多，佔有效樣本 77.4%，女性佔 22.6%；社區理事女性人數，以女性未達 1/3 最高，佔有效樣本 54.5%(彰化縣政府，2023)。理事長呈現性別差距，見表 1。

表 1 社區發展協會理事長與理事性別比

項目別	性別	人數	佔有效樣本百分比 (%)
社區目前 理事長性別 (n=266)	男性	206	77.4
	女性	60	22.6
	其它	0	0
	總和	266	100.0
社區理事 女性 人數 (n=266)	全部女性	0	0
	女性佔 2/3 以上	21	7.9
	女性佔 1/2 以上	25	9.4
	女性佔 1/3 以上	75	28.2
	女性未達 1/3	145	54.5
	總和	266	100.0

依調查分析七成七的社區理事長是由男性擔任，女性比例落在二成二，參與社區重大事務決策的性別比例差距大。見圖 1。

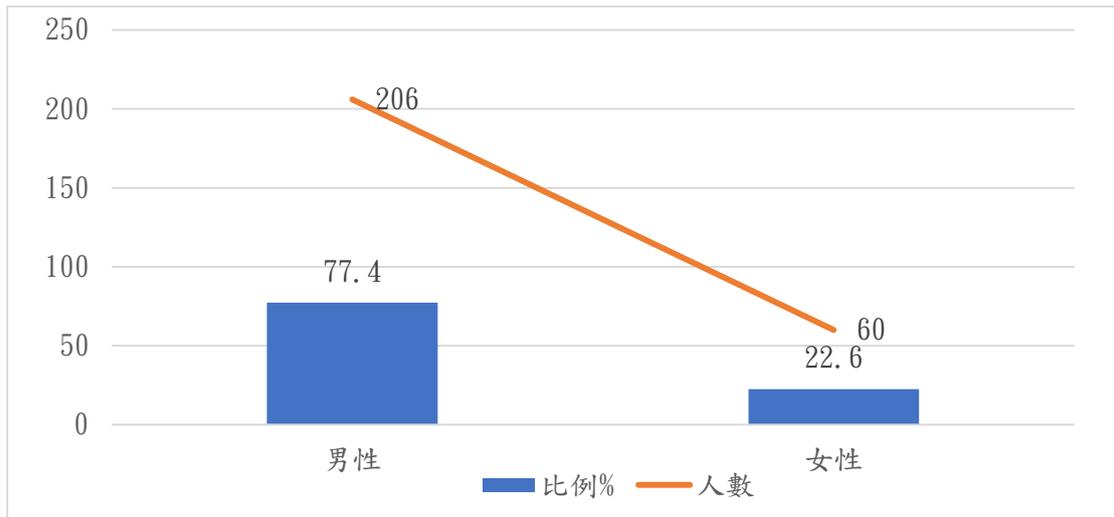


圖 1 社區理事長性別比例

社區理事性別比例與前一次調查(109 年)的「彰化縣社區發展需求與評估調查計畫」相較，發現兩次調查之理事性別比例女性皆未超過 1/3，不過女性理事有提升之趨勢(提升 2.6%)。見圖 2。

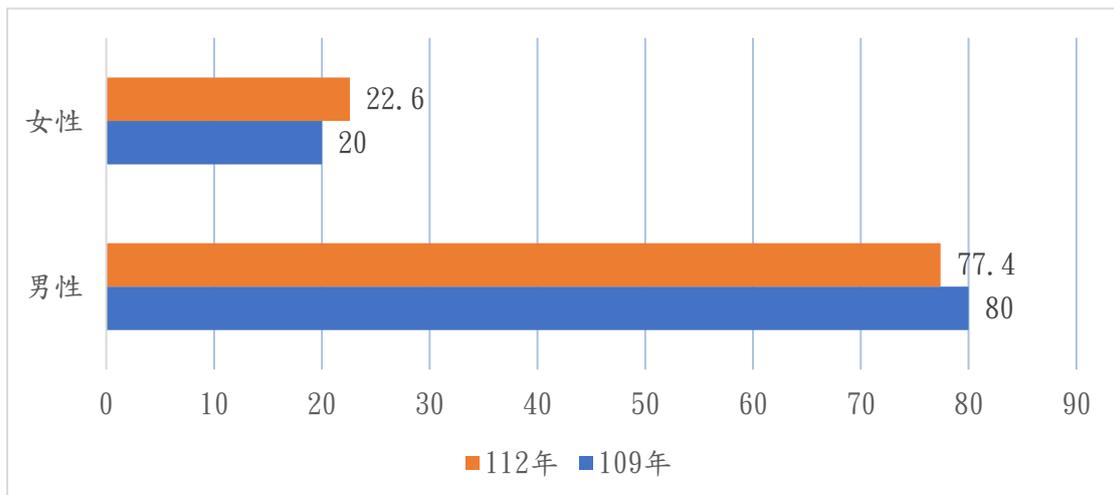


圖 2 109 與 112 年社區理事長性別比例

(二)社區監事會組成

社區監事女性人數，以女性未達 1/3 最高，佔有效樣本 62.4%。見表 2。社區監事女性未達 1/3 比例相當高。見表 2。

表 2 社區發展協會監事女性比例

項目別	人數	佔有效樣本百分比 (%)
全部女性	9	3.4
社區監事女性 人數 (n=266)	女性佔 2/3 以上	10
	女性佔 1/2 以上	31
	女性佔 1/3 以上	50
	女性未達 1/3	166
總和	266	100.0

從統計資料得知社區監事會組成以女性未達 1/3 佔最高，女性佔 1/3 以上僅 18.8%，可見女性監事高達八成二社區未達 1/3，參與社區重大事務決策的性別仍有差距。見圖 3。

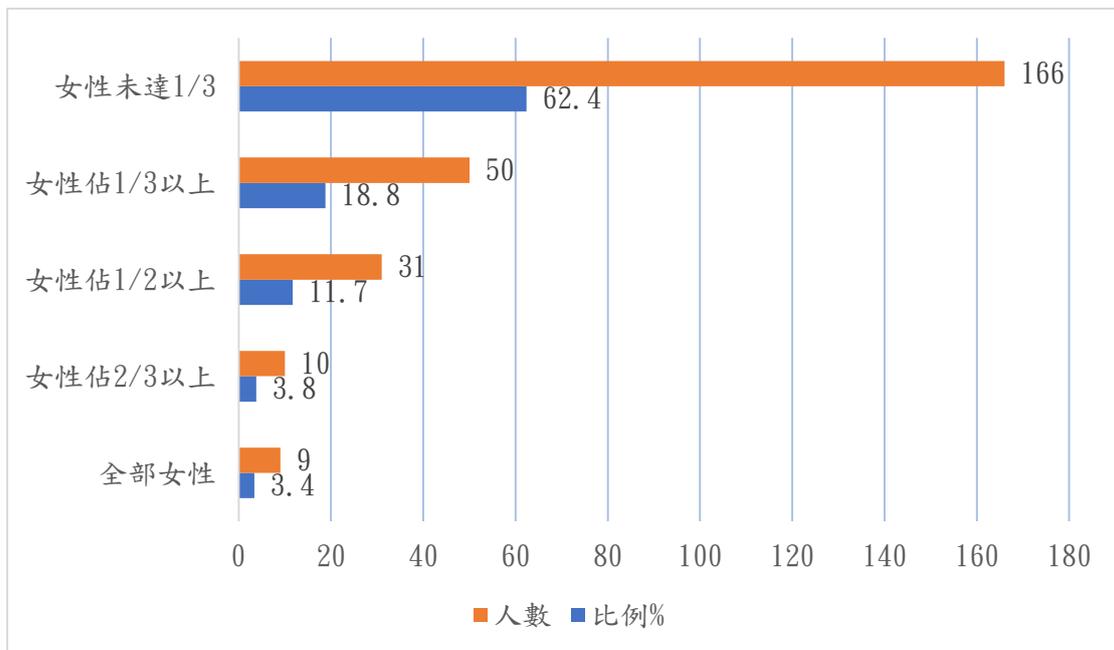


圖 3 社區監事女性比例

二、113 年彰化縣八大生活區社區理事長性別比例

依據彰化縣 113 年八大生活區社區理事長性別統計(彰化縣政府社會處，2024)，社區總數 580 個，僅彰化區理事長女性達到 1/3 性別比例，理事長男性 451 個，佔整體比例 78%，理事長女性有 129 個，佔整體比例 22

%，見表 3 與 圖 4。

表 3 113 年彰化縣八大生活區社區理事長性別比例

生活區	社區數	男	女
彰化區	112	80(71%)	32(29%)
員林區	73	60(82%)	13(18%)
和美鎮	52	46(88%)	6(12%)
鹿港鎮	64	48(75%)	16(25%)
溪湖鎮	65	48(74%)	17(24%)
田中鎮	64	44(69%)	20(31%)
北斗鎮	69	55(92%)	14(8%)
二林鎮	81	70(86%)	11(14%)
合計	580	451(78%)	129(22%)

113 年彰化縣八大生活區社區理事長性別比例與「彰化縣 112 年社區概況與需求調查」(彰化縣政府，2023)分析社區發展協會理事長，以男性居多，佔有效樣本 77.4%，女性佔 22.6%一致，女性仍未達 1/3。

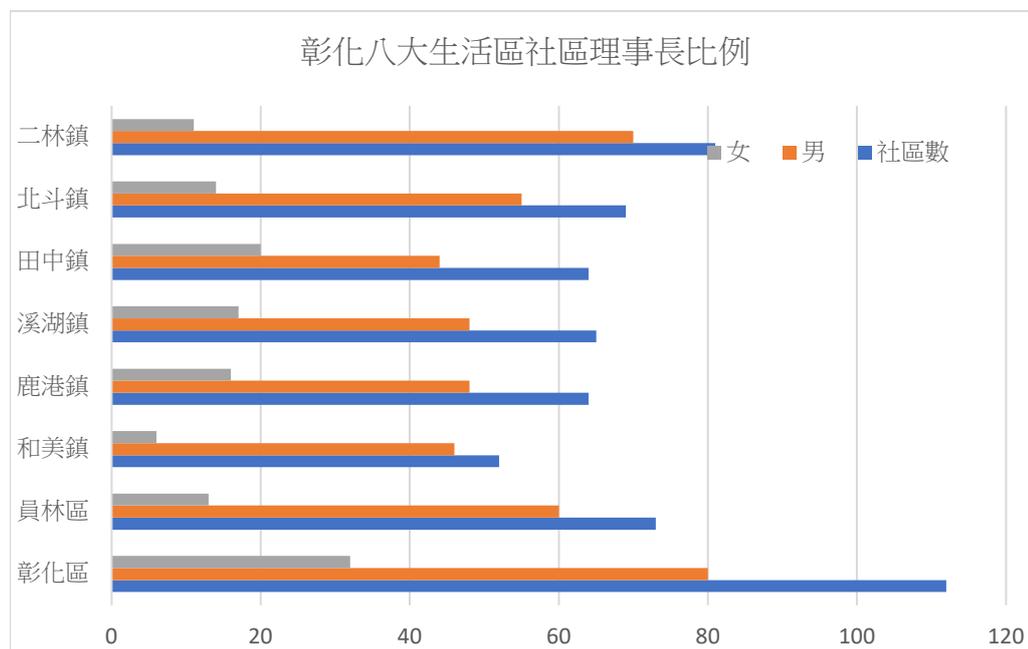


圖 4 八大生活區社區理事長性別比例

三、113 年彰化縣八大生活區社區總幹事性別比例

依據彰化縣 113 年八大生活區社區總幹事性別統計，彰化區、田中區、北斗區、二林區女性達到 1/3 性別比例，全縣社區總數 580 個總幹事男性 379 個，佔整體比例 65%，理事長女性有 301 個，佔整體比例 35%(彰化縣政府社會處，2024)，社區總幹事性別比例達 1/3 以上，見表 4 與圖 5。

表 4 彰化縣八大生活區社區總幹事性別比例

生活區	社區數	性別(男)	性別(女)
彰化區	112	65(58%)	47(42%)
員林區	73	51(70%)	22(30%)
和美區	52	32(62%)	20(38%)
鹿港區	64	47(73%)	17(27%)
溪湖區	65	46(71%)	19(29%)
田中區	64	36(56%)	28(44%)
北斗區	69	41(59%)	28(41%)
二林區	91	61(67%)	20(33%)
總計	580	379(65%)	201(35%)

社區總幹事的角色相當重要，其職責包括管理社區的資源，維護社區的公共設施，處理居民的投訴和疑慮，保障社區的安全和秩序等等，一般由理事長選任，彰化縣 113 年八大生活區社區總幹事女性比例已達 35%，女性的能力受到肯定。有助於社區事務與福利服務之推展。

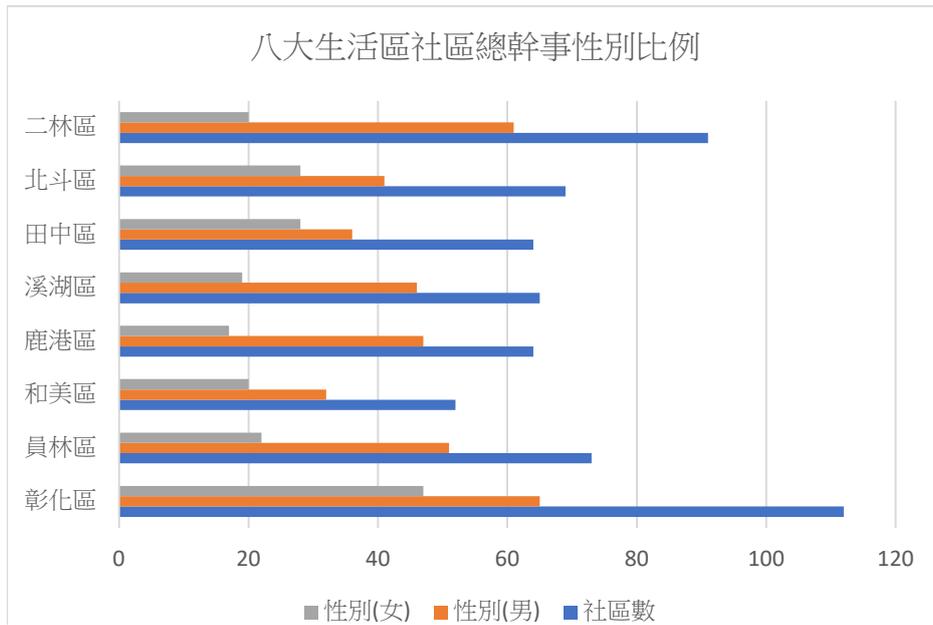


圖 5 八大生活區社區總幹事性別比例

參、成果目標

一、目標釐清

在制定促進女性擔任社會組織決策階層比率性別平等策略主要是「提昇理事長、理監事達到任一性別不低於 1/3」，必須確認明確的目標，以確保方案能實施且有效的符合性別平等的理念。以下是關於方案的目標釐清：

- (一) 提升女性參與彰化縣社區發展協會理事長職務，比例逐年達 1/3。
- (二) 培力女性參與各社區理事長、理事、監事職務，逐年達 1/3。

二、預期目標

培力女性擔任社區理事長、理事、監事逐年(117 年)達 1/3 比例，促進決策參與的性別平等。

三、對應聯合國永續發展目標與 CEDAW 條文公共事務之參與

(一) 聯合國永續發展目標第五項目標是「實現性別平等，並賦予婦女權力

2015 年 聯合國永續發展目標是世界各國政府、企業與公民社會所共同追求的目標。5.5 確保婦女能充分、有效地參與政治、經濟、公共決策，並在各層級都享有參與決策領導的平等機會。婦女的充權（empowerment）與平等是 17 項目 標之一，是追求經濟成長、環境保護與社會進步不可或缺的目標。

(二) 「消除對婦女一切形式歧視公約」第七條

消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等。

(三) 「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 23 號一般性建議第 13 段揭示婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義。

(四) 「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 一般性建議第七屆會議(1988)第 5 號一般性建議採取行動促進男女的實質平等，以徹底履行公約。

暫行特別措施注意到締約國的報告、導論和回覆均顯示，雖然在廢除或修正歧視的法律方面，已取得顯著進步，但仍有必要採取行動促進男女的實質平等，以徹底履行公約。回溯公約第 4 條第 1 款，建議各國採取更多臨時性特別措施，諸如積極行動、優越待遇或配額，以推動女性在教育、經濟、政治及就業上的參與。

肆、發展選擇方案

為了提升女性擔任社區理事長、理事、監事逐年達 1/3 比例，促進決策參與的性別平等，研擬三種可能的選擇方案，目標都是期望能提升女性擔任社區理事長、理事、監事逐年達 1/3 比例，不過個別方案的取徑及內含價值觀並不相同，其中亦都有可延伸討論的性別面向。三個方案如表 5。

表 5 提升女性擔任社區理事長、理事、監事可能方案

可能方案名稱	所需資源	負責單位	特定目標或政策意涵
A. 社區幹部權力、決策與影響力性別意識培力營	課程開辦、規劃費用器材與講師費用	社會處、計畫處、勞工處	預期男女皆可參與
B. 決策參與性別平等績優社區標竿學習	方案開辦、規劃標竿學習社區費用與講師費用	社會處、社區培力中心	預期各社區或比例快達 1/3 之社區優先參與
C. 獎勵社區培力女性擔任社區理事長、理事、監事措施逐年達 1/3 比例	針對社區培力與鼓勵女性擔任社區理事長、理事、監事逐年達 1/3 比例提供優惠或補助社區申請經費	社會處、主計處、鄉鎮公所、社區培力中心	預期所有已立案社區均可受益

A. 社區幹部權力、決策與影響力性別意識培力營

A. 方案政策資源投入於權力、決策與影響力性別意識培力，隱含社區理監事組成性別落差歸於一般人對於性別權力、決策與影響力的意識與培力女性參與社區事務弱（意識培力缺乏是直觀的認定因素），在培力營課程關注性別平等問題，如課程時段的彈性安排（假日、晚間等女性較能參與的時段）。另外發展參與人員附帶托育服務措施，方案思考性別意識培力營在社區一般培力課程（包含大小旗艦計畫），是否不常規劃與性平有關課程致性別意識不足影響所致，亦或有其他因素的阻礙？若我們發現性平有關課程多數社區均常辦理，則顯然這個方案的原始歸因可能有誤。

B. 決策參與性別平等績優社區標竿學習

B 方案政策資源投入規劃標竿學習社區，與社區培力中心共同規畫標竿學習社區，以女性擔任社區理事長以及理事、監事已達 1/3 比例社區，學習其培力女性參與社會組織之策略做法，性別落差歸於一般社區缺好的效法標的（長久存在性別刻板印象以及缺推展策略），社區長久以來理事長以及理事、監事均由男性擔任，是否與無效法對象所致，亦或有其他因素的阻礙？若我們發現標竿

參訪學習已納入培力女性參與社會組織之策略做法，則顯然這個方案的原始歸因可能有誤。

C. 獎勵社區培力女性擔任社區理事長、理事、監事逐年達 1/3 比例

C 方案鼓勵與輔導人民團體(社區發展協會)章程納入「理、監事任一性別比例不低於 1/3」，以及補助計畫明定理監事人數符合性別主流化原則，輔導各區公所推展社區發展工作經費補助實施計畫，增定「為鼓勵社區理監事人數符合性別主流化原則（單一性別不得低於 1/3），社區理監事各性別均超過 1/3 者，優先補助」，社區理監事各性別超過 1/3 者且有陪力措施者得申請專案補助，每案最高補助 2 萬元。C 方案假設性別落差歸於缺乏誘因(獎勵措施)，方案思考檢視人民團體章程(社區發展協會)與補助計畫，包含大小旗艦計畫，是否未有明確獎勵措施影響所致，亦或有其他因素的阻礙？若我們發現均有辦理，則顯然這個方案的原始歸因可能有誤。

伍、分析並提出建議

無論規劃者、執行者、或利害關係人在對任何政策方案的選擇，都是建立於權衡利弊及社會正義之上，沒有一項方案可不考量價值判準而執行。各種政策價值的標準中會有那些優劣勢，而方案執行過程與現實的社會情境，對其落實的可能性亦一併評估，以下將各項方案依序列出比較，如表 6。

(一)分析比較

表 6 提升女性擔任社區理事長、理事、監事三種方案之比較

方案目標	評量指標	A.社區幹部權力、決策與影響力性別意識培力營	B. 決策參與性別平等績優社區標竿學習	C. 獎勵社區培力女性擔任社區理事長、理事、監事措施逐年達 1/3 比例
培力女性擔任社區理事長	性別平等效應	6 分 培力營能增強性別意識，但機會仍需求視社區有無需求	7 分 決策參與性別平等績優社區標竿學習，藉由學習仿效好的策略	8 分 獎勵措施為誘因，增加社區資源可逐步落實性別平等
理事、監事逐年達 1/3 比例	改善社會既有偏見	7 分 性別意識提升，間接能改變性別參與之刻板印象	7 分 決策參與性別平等績優社區標竿學習，間接能改變性別參與之刻板印象	8 分 獎勵措施，間接能改變社區理監事會之組成

促進決策參與的性別平等	確保兩性平等受益	7分 彈性時段課程安排，讓更多社區受惠	6分 績優社區標竿學習，讓有意改變社會組織決策參與性別平等社區受惠	8分 社區理監事會之組成改變讓不同性別觀點在社區事務推展更多元
	政策效益持續性	7分 性別意識培力可站在不同性別之處境與參與立場，受訓者將持續受益	7分 績優社區標竿學習，學習到策略效益持續	9分 可站在不同性別之處境與參與立場，呈現在公共議題與福利方案，可持續受益
	經濟預算投入密度	7分 主要支出在於課程、講師、器材、場地等。	7分 主要支出在於參訪經費、器材、場地等。	8分 主要支出在於培力經費、社區補助款
	公共(社會)意見觀感	7分 共識營較不會招致反對	7分 跨社區參訪為誘因，較不會招致反對	7分 獎勵措施為誘因，較不會招致反對
行政(技術)可行程度	6分 改變為彈性時段，與現有的工作模式較為不同，需要跨單位資源	6分 參加社區可能受名額限制，影響辦理梯次	8分 修正補助要點與擬培力措施，可行程度高	

(二)選擇方案

經由討論後共識形成，將三種方案依評量指標(性別平等效應、改善社會既有偏見、確保兩性平等受益、政策效益持續性、經濟預算投入密度、公共(社會)意見觀感、行政(技術)可行程度)計算，如表7。

表7 提升女性擔任社區理事長、理事、監事三種方案評估計算

方案目標	評量指標	A.社區幹部權力、決策與影響力性別意識培力營	B.決策參與性別平等績優社區標竿學習	C.獎勵社區培力女性擔任社區理事長、理事、監事措施逐年達 1/3 比例
培力女性擔任社區理事長	性別平等效應	6分	7分	8分
理事、監事逐年達 1/3 比例	改善社會既有偏見	7分	7分	8分
促進決策參與	確保兩性平等	7分	6分	8分

策參與的性 受益 別平等

政策效益持續 性	7分	7分	9分
經濟預算投入 密度	7分	7分	8分
公共(社會)意 見觀感	7分	7分	7分
行政(技術)可 行程度	6分	6	8分
分數合計	47	47	56

從表 7 三種方案評估計算，A 方案與 B 方案，均為不錯的方向，但經多方評量參考評量指標與討論後，兩性平等受益及政策效益的持續作為優先考量，以及 7 個指標的加總後，則 C 方案獲最高分數，此評估後，擬採取 C 案獎勵社區培力女性擔任社區理事長、理事、監事措施逐年達 1/3 比例。

陸、溝通政策

(一) 與行政單位及立法部門溝通時

由於獎勵社區培力女性擔任社區理事長、理事、監事措施逐年達 1/3 比例，同時亦需與其他部門協力合作，主計處、鄉鎮公所、社區培力中心。因此，實施前著重方案理念說明，爭取跨單位支持，並邀請相關部門共同參與，尤其設計相關獎勵措施，均需有具體明確的操作對策與措施。

(二) 與合作伙伴或諮詢團體溝通時

方案評比中，與相關團體與專業人士建立對話管道，在溝通政策的過程裡，可更清楚且具體的告知方案選擇的結果以及考量，一方面建立信任一方面亦需聽取公所與社區發展協會對後續政策溝通方建議。因其為實際執行單位，這些單位不僅可以協力做為宣傳訊息的管道，亦能提出建議，使方案溝通的語言與內容，更為貼近社區需求。

(三)與政策受益者和社會大眾溝通時

本政策方案的受益者應為社區與居民。一方面需對政策對象做完整的訊息傳遞，亦需對其他社會大眾做政策說明，促進共識。運用社區較常接受訊息的途徑，如社區聯繫會報、FB、社區報、社區輔導、補助說明會等或透過既有的福利輸送管道，以及發生疑問時的諮商對象做完整說明。過程亦需有性別敏感度，例如合作的團體、宣導時段、運用的語言、配套措施是否貼近接收者等。

柒、評估與監督

(一)責信機制的建立

公開訂定政策的必要性及目標條件以作為建立政策執行的信任要件。方案確認時邀請專家學者或相關團體參與討論，確保政策的多元性，並提出選擇方案選定的原因，以確認選定方案符合既定目標條件。對方案的執行成效作定期評估，建立提供意見反應政策管道，以做為方案執行策進參考。

(二)確保政策能確實依循性別分析建議

促進性別平等目標是消除基於性別刻板印象以及參與決策的性別落差，確保社區組織決策參與平等參與。在方案實施前，進行目標群體的性別區隔資料統計，制定政策時亦考量性別的多樣性。並定期收集方案實施前後的數據，了解評估方案執行成效，對其結果得持續檢討改進，確保方案能夠實際促進性別平等。

參考文獻

王秀燕(2023)。彰化縣 112 年度社區發展與需求調查報告。彰化縣政府委託研究成果報告(編號：112.04.27 府社發展字第 1120160686 號)，未出版。

行政院(2024)。行政院 2024 年性別圖像。網址：

file:///C:/Users/admin/Downloads/2024%E5%B9%B4%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%9C%96%E5%83%8F%E4%B8%AD%E6%96%87%E7%89%88_WEB_.pdf

行政院性型別平等會(2021)。性別平等政策綱領。網址：

<https://gec.cy.gov.tw/Page/FD420B6572C922EA>

彰化縣政府(2024)。113 年彰化縣八大生活區社區理事長性別比例。彰化：彰化縣政府社會處。

婦女權益促進基金會(2023)。性別分析工作坊手冊彙篇。網址：

<https://www.iwomenweb.org.tw/cpd45d.html?n=E97D3107244F6FE2>

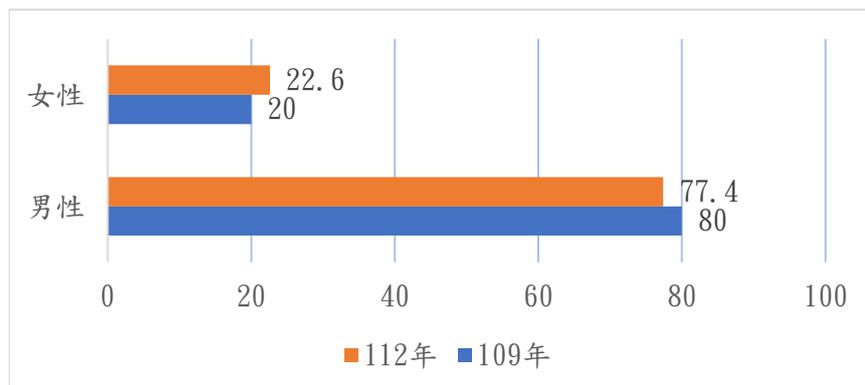
彰化縣政府社會處性別分析撰寫導引

一、確認議題與問題

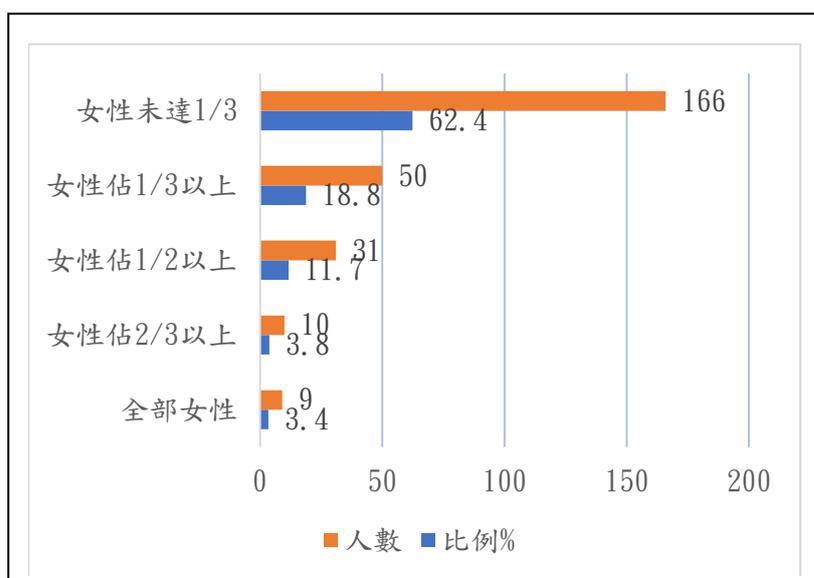
(一)計畫名稱	彰化縣社區發展協會理事長、理監事性別參與促進措施	
(二)領域(可複選)	<input checked="" type="checkbox"/> 權力、決策與影響力領域 <input type="checkbox"/> 就業、經濟與福利領域 <input type="checkbox"/> 教育、媒體與文化領域 <input type="checkbox"/> 人身安全與司法領域	<input type="checkbox"/> 健康、醫療與照顧領域 <input type="checkbox"/> 環境、能源與科技領域 <input type="checkbox"/> 其他：
(三)確認議題與問題：問題、現況、性別不平等或存在差異情形之敘述。	<p>依據「彰化縣 112 年社區概況與需求調查」分析社區發展協會理事會組成，以男性居多，佔有效樣本 77.4%，女性佔 22.6%；社區理事女性人數，以女性未達 1/3 居多。113 年八大生活區社區理事長性別統計，全縣社區數 580 個，理事長男性 451 個，佔整體比例 78%，理事長女性有 129 個，佔整體比例 22%，值得關注的是 113 年社區發展協會理事長八大生活區僅彰化區女性達到 1/3。因此，培力女性擔任社區理事長、理事、監事逐年達 1/3 比例，促進決策參與的性別平等仍有努力空間。</p>	
(四)確認議題可否對應 CEDAW 條文，該項目之敘述。	<p>(一) 聯合國永續發展目標第五項目標是「實現性別平等，並賦予婦女權力」；(二)「消除對婦女一切形式歧視公約」第七條消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等；(三)「消除對婦女一切形式歧視公約」第 23 號一般性建議第 13 段婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；(四)「消除對婦女一切形式歧視公約」一般性建議第七屆會議(1988)第 5 號一般性建議 暫行特別措施注意到締約國的報告、導論和回覆均顯示，雖然在廢除或修正歧視的法律方面，已取得顯著進步，但仍有必要採取行動促進男女的實質平等，以徹底履行公約。</p>	

(五)融入性別觀點，就議題進行統計分析										
統計指標分析 1： (可自行增列欄位)	指標定義及時間數列資料說明									
	彰化縣社區發展協會理事長、理、監事會以及總幹事組成之性別比例，依「彰化縣 112 年社區概況與需求調查」與 113 年彰化縣八大生活區社區理事長、總幹事性別比例進行統計分析。									
	文字敘述及說明									
	1. 時間數列 ：以年份為單位，統計近 2 年社區發展協會理事長、理監事會以及總幹事人數，計算男女比例。 2. 理事長 ：計算近 2 年男女數量，計算比例。 3. 理、監事比例 ：計算近 2 年男女數量，計算比例。									
	統計圖表									
1.時間數列：	<table border="1"> <caption>性別比例數據</caption> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>數量</th> <th>比例%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>206</td> <td>77.4</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>60</td> <td>22.6</td> </tr> </tbody> </table>	性別	數量	比例%	男性	206	77.4	女性	60	22.6
性別	數量	比例%								
男性	206	77.4								
女性	60	22.6								

2. 理事長：計算近 2 年男女數量，計算比例



3. 社區監事會組成



1. 113年彰化縣八大生活區社區理事長性別比例與「彰化縣112年社區概況與需求調查」(彰化縣政府, 2023)分析社區發展協會理事長, 以男性居多, 佔有效樣本77.4%, 女性佔22.6%一致, 女性仍未達1/3。

2. 社區理事性別比例與前一次調查(109年)的「彰化縣社區發展需求與評估調查計畫」相較, 發現兩次調查之理事性別比例女性皆未超過1/3

3. 社區監事會組成以女性未達1/3佔最高, 女性佔1/3以上僅

	18.8%，可見女性監事高達八成二社區未達 1/3，參與社區重大事務決策的性別仍有差距。
--	--

二、定義預期成果

(一)對成果目標的訴求	(一) 提升女性參與彰化縣社區發展協會理事長職務，比例逐年達 1/3。 (二) 培力女性參與各區社區理事、監事職務，逐年達 1/3。
(二)訂定達成目標之統計指標	培力女性擔任社區理事長、理事、監事逐年(117 年)達 1/3 比例，促進決策參與的性別平等。
(三)相關法規	(一) 聯合國永續發展目標第五項目標是「實現性別平等，並賦予婦女權力」 (二) 「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)：國際公約，旨在消除對婦女的一切形式歧視，並確保她們在政治、經濟、社會、文化和民事領域享有與男性平等的權利。 (三) 2021 年修訂「性別平等政策綱領」四、政策目標(一)促進決策參與的性別平等增進女性培力與發展，強化領導力，擴大女性參與政治、國家及公共事務的管道，建立性別平權的決策參與機制，增加不利處境者參與機會，以促進權力、決策及影響力的性別平等。

三、發展選擇方案

可能方案名稱	所需資源	負責單位	特定目標或政策意涵
A. 社區幹部權力、決策與影響力性別意識培力營	課程開辦、規劃費用 器材與講師費用	社會處、計畫處、勞工處	預期男女皆可參與
B. 決策參與性別平等績優社區標竿學習	方案開辦、規劃標竿學習社區費用與講師費用	社會處、社區培力中心	各社區或預期以比例快達 1/3 之社區先參與
C. 獎勵社區培力女性擔任社區理事長、理事、監事措施逐年	針對社區培力與鼓勵女性擔任社區理	社會處、主計處、鄉鎮公所、社區培力中心	預期所有已立案社區均可受益

達 1/3 比例
 事長、理事、監事
 逐年達 1/3 比例提
 供優惠或補助社區申
 請經費

四、分析方案並提出建議

提升女性擔任社區理事長、理事、監事三種方案之比較

方案目標	評量指標	A. 社區幹部權力、 決策與影響力性別 意識培力營	B. 決策參與性別平 等績優社區標竿學習	C. 獎勵社區培力女性擔任 社區理事長、理事、監事 措施逐年達 1/3 比例
培力女性擔 任社區理事 長	性別平等效應	6 分 培力營能增強性別 意識，但機會仍需 視社區有無需求	7 分 決策參與性別平等績 優社區標竿學習，藉 由學習仿效好的策略	8 分 獎勵措施為誘因，增加社 區資源可逐步落實性別平 等
理事、監事 逐年達 1/3 比例	改善社會既有 偏見	7 分 性別意識提升，間 接能改變性別參與 之刻板印象	7 分 決策參與性別平等績 優社區標竿學習，間 接能改變性別參與之 刻板印象	8 分 獎勵措施，間接能改變社 區理監事會之組成
促進決策參 與的性別平 等	確保兩性平等 受益	7 分 彈性時段課程 安排，讓更多社區 受惠	6 分 績優社區標竿學習， 讓有意改變社會組織 決策參與性別平等社 區受惠	8 分 社區理監事會之組成改變 讓不同性別觀點在社區事 務推展更多元
	政策效益持續 性	7 分 性別意識培力可站 在不同性別之處境 與參與立場，受訓 者將持續受益	7 分 績優社區標竿學習， 學習到策略效益持續	9 分 可站在不同性別之處境與 參與立場，呈現在公共議 題與福利方案，可持續受 益
	經濟預算投入 密度	7 分 主要支出在 於課程、講師、器 材、場地等。	7 分 主要支出在於參訪經 費、器材、場地等。	8 分 主要支出在於培力經費、 社區補助款
	公共(社會)意 見觀感	7 分 共識營較不會招致 反對	7 分 跨社區參訪為誘因， 較不會招致反對	7 分 獎勵措施為誘因，較不會 招致反對
	行政(技術)可 行程度	6 分 改變為彈性時段， 與現有的工作模式 較為不同，需要跨 單位資源	6 參加社區可能受名額 限制，影響辦理梯次	8 分 修正補助要點與擬培力措 施，可行程度高

三種方案評估計算，A 方案與 B 方案，均為不錯的方向，但經多方評量參考評量指標與討論後，兩性平等受益及政策效益的持續作為優先考量，以及 7 個指標的加總則 C 方案獲最高分數，此評估後，擬採取 C 案獎勵社區培力女性擔任社區理事長、理事、監事措施逐年達 1/3 比例。

五、執行決策所需之溝通

(一)涉及層級(可複選)	1. <input type="checkbox"/> 僅本機關	2. <input checked="" type="checkbox"/> 涉及其他機關 <input type="checkbox"/> 涉及中央 <input type="checkbox"/> 涉及縣市 <input checked="" type="checkbox"/> 涉及跨局處業務 <input checked="" type="checkbox"/> 涉及公所業務 <input checked="" type="checkbox"/> 涉及民間團體
(二)辦理方式	<p>(一) 與行政單位及立法部門溝通時</p> <p>由於獎勵社區培力女性擔任社區理事長、理事、監事措施逐年達 1/3 比例，同時亦需與其他部門協力合作，主計處、鄉鎮公所、社區培力中心。因此，實施前著重方案理念說明，爭取跨單位支持，並邀請相關部門共同參與，尤其設計相關獎勵措施，均需有具體明確的操作對策與措施。</p> <p>(二) 與合作伙伴或諮詢團體溝通時</p> <p>方案評比中，與相關團體與專業人士建立對話管道，在溝通政策的過程裡，可更清楚且具體的告知方案選擇的結果以及考量，一方面建立信任亦需聽取公所與社區發展協會對後續政策溝通方建議。因其為實際執行單位，這些單位不僅可以協力做為宣傳訊息的管道，亦能提出建議，使方案溝通的語言與內容，更為貼近社區需求。</p> <p>(三) 與政策受益者和社會大眾溝通時</p>	

	<p>本政策方案的受益者應為社區與居民。一方面需對政策對象做完整的訊息傳遞，亦需對其他社會大眾做政策說明，促進共識。運用社區較常接受訊息的途徑，如社區聯繫會報、FB、社區報、社區輔導、補助說明會等或透過既有的福利輸送管道，以及發生疑問時的諮商對象做完整說明。此間亦需有性別敏感度，例如合作的團體、宣導時段、運用的語言是否貼近接收者等。</p>
--	---

六、評估與監督

(一) 責信機制的建立

公開訂定政策的必要性及目標條件以作為建立政策執行的信任要件。方案確認時邀請專家學者或相關團體參與討論，確保政策的多元性，並提出選擇方案選定的原因，以確認選定方案符合既定目標條件。對方案的執行成效作定期評估，建立提供意見反應政策管道，以做為方案執行策進參考。

(二) 確保政策能確實依循性別分析建議

促進性別平等目標是消除基於性別刻板印象，以及參與決策的性別落差，確保社區組織決策參與平等參與。在方案實施前，進行目標群體的性別區隔資料統計，制定政策時亦考量性別的多樣性。並定期收集方案實施前後的數據，了解評估方案執行成效，對其結果得持續檢討改進，確保方案能夠實際促進性別平等。