

108-111 年桃園市政府人事處推動性別主流化實施計畫

108 年 4 月 25 日桃園市政府人事處性別平等專責小組會議通過

109 年 4 月 15 日簽准修正

壹、依據：108-111 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫。

貳、計畫目標：

- 一、運用性別主流化各項工具(性別專責機制、性別意識培力、性別影響評估、性別統計與分析、性別預算)，落實各項性別主流化政策及相關作為，達成性別平等目標。
- 二、強化性別觀點、落實消除對婦女一切形式歧視公約(以下簡稱 CEDAW)施行法及重要性別平等政策或措施於人事處(以下簡稱本處)各項業務之處理過程。

參、執行對象：本處各單位。

肆、實施期程：108 年 1 月至 111 年 12 月。

伍、推動措施：

一、成立性別平等專責小組：

- (一)召集人：處長
- (二)成員：副處長(副召集人)、主任秘書、專門委員、各科室主管、性別議題聯絡人、外聘民間委員 2 位以上(至少其中 1 位為現任或曾任性平會外聘委員)，及本府其他具性別平等資格人員；本小組委員任一性別比例不得低於三分之一。
- (三)會議主席：會議主席由召集人擔任，召集人不能出席時，由副召集人代理；各科室主管未能出席會議時，應委任同單位代理人出席，且該代理人不得同時為本處性別平等專責小組委員。
- (四)辦理單位：由秘書室辦理開會相關事宜，每年需召開至少 2 次定期會議(上、下半年各開 1 次)。

二、性別意識培力：

(一)性別意識培力：

1. 辦理內容：每年應針對本處同仁辦理性別意識培力課程，課程內容應以專題演講、網絡研習、工作坊、電影賞析或讀書會等各種方式辦理。一般公務人員(註 1)及主管人員(註 2)每年應施以至少 2 小時之性別主流化課程訓練及 2 小時 CEDAW 實體課程。另考訓科依規定配合督導本處所屬各人事機構確實定期檢視機關同仁參訓時數。

- (1)請依不同職級及業務人員屬性規劃課程內容(如一般人員、主管人員、機關首長、性別平等業務相關人員等)。課程可分為基礎課程及進階課程，基礎課程之目標在使公務員具備性別主流化之基本概念；進

階課程之目標在使性別主流化之理念、目標及操作架構與業務工作相結合。

(2)性別主流化課程訓練請依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(註4)規劃之基礎課程(例如：性別平等政策概論、性別意識一般通論、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)導論等)及進階課程(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、婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務及案例研討)辦理。

(3)CEDAW 實體課程請依「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及成效評核實施計畫」(註5)之訓練內容辦理(不含 CEDAW 概論課程)，例如：直接歧視與間接歧視、暫行特別措施、各機關業務與 CEDAW 關聯性、如何運用 CEDAW 於機關業務及施政等。

2. 辦理單位：由人事管理員及考訓科辦理。

(二)性別平等業務相關人員(註3)培力工作坊：

1. 辦理內容：本處性平業務相關人員須配合參加由本府辦理性別主流化觀念、具體行動措施、與民間組織/企業/鄰里社區合作、跨局處合作等相關議題之培力課程，每人每年10小時以上性別平等訓練。

2. 辦理單位：由人事管理員辦理。

(三)年度成果：每年依培力成果表分別於4月初、7月初、10月初及次年1月初(含前一年度培力總成果表)，提出培力訓練之成果報告。

三、性別統計與性別分析：

(一)辦理內容：

1. 性別統計(註6)：持續充實及建置性別統計(含複分類)，且公開於局(處)網頁、定期檢討性別統計指標之增加或修正，本處每年應提報1項(含)以上之指標，並於每年10月底前經本處性別平等專責小組會議通過後，再提交給主計處。

2. 性別分析(註7)：運用性別統計量化或質化資料，據以分析不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因，藉以瞭解性別處境，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題。本處之性別分析資料應於每年10月底前經本處性別平等專責小組會議通過後，再提交給主計處。

(二)辦理單位：由人力科彙整本處及本府職員性別統計資料，經會計員複核，再上載至本處網站；另性別統計及性別分析資料為各科室提報後，再送至會計員統整管理。

四、性別影響評估：

(一)辦理內容：

1. 制(訂)定或修正本市法規(自治條例)以及研擬或執行重大施政計畫時，

應妥善運用性別統計及分析資料，針對不同性別、性傾向或性別認同者的影響及受益程度進行評估及檢討；且依性別影響評估結果訂定性別目標或調整計畫內容。

2. 本處進行制定自治條例或計畫案，應參考本府性別影響評估流程，辦理性別影響評估，並應經本處性別平等專責小組會議事先審查或事後備查。

(1) 計畫類：應辦理性別影響評估之計畫

A. 府決行計畫(計畫總金額 1,000 萬元以上，或計畫總金額未達 1,000 萬元但須提報重大計畫先期審查者)。

B. 非府決行計畫(非屬前項府決行計畫者)：本處每年至少提 1 案非府決行計畫辦理性別影響評估。

(2) 法案類：本處制定或修正本市自治條例時，應辦理性別影響評估。

(二) 辦理單位：

1. 法規之性別影響評估：由各科室依本府法務局訂定之「法案類性別影響評估檢視表」填寫，經本處性別平等專責小組會議事先審查或事後備查後，送至本府法務局統整管理。

2. 計畫之性別影響評估：由各科室依本府研究發展考核委員會訂定之「計畫類性別影響評估檢視表」填寫，經本處性別平等專責小組會議事先審查或事後備查後，送至本府研究發展考核委員會統整管理。

3. 有關本處「性別影響評估案件」，採依科輪序提報，順序為企劃科(已提報 107 年度) - 給與科(提報 108 年度) - 人力科 - 考訓科。

五、性別預算：

(一) 辦理內容：

1. 每年各科室研提歲出概算時，應參考行政院性平處訂定之「性別預算金額編列原則及注意事項」資料，使於編列預算時能考量不同性別者、性傾向或性認同者之需求，並配合性別平等工作事項編列性別預算。

2. 本處進行性別影響評估作業，應依據性別影響評估結果重新檢視性別預算的配置。

3. 會計員彙整性別預算後，提送本處性別平等專責小組協助檢視。

4. 逐年落實發展性別回應預算之目標。

(二) 辦理單位：各科室編列性別預算後由會計員彙整。

六、性別人才資料庫：

(一) 辦理內容：至少每 2 年新增或更新性別師資名單予性平辦彙整。

(二) 辦理單位：各科室提報名單後由秘書室彙整。

七、性別平等具體行動措施：

(一)辦理內容：將性平觀點融入業務，訂定性別平等具體行動措施，以深化業務與性別平等之關連性，每 2 年提報 1 項計畫。

(二)辦理單位：有關本處「性別平等具體行動措施計畫」，採依科輪序提報，順序為人力科(已提報 107 年度) - 考訓科(提報 109 年度) - 給與科 - 企劃科。

陸、擬訂計畫及評估年度成果：

於次年 4 月底前須提報前一年度成果報告，經本處性別平等專責小組檢視後，並提報性別主流化推動組審議通過後，再提報最近一次性平會備查。

柒、經費來源：

由本處各科室納入年度預算，或由相關業務預算支應。

捌、預期效益：

一、提昇本處同仁性別主流化意識，建立性別觀點，並落實推動性別平等相關作為。

二、將性別觀點納入本處法案、政策、計畫及措施中，並編列預算與資源分配，使施政融入性別平等之意涵。

三、關鍵績效指標：

(一)賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			108 年	109 年	110 年	111 年
1	性別主流化訓練參訓率(%)	一般公務人員參訓 2 小時以上比率(一般公務人員參訓 2 小時以上人數/一般公務人員總人數*100%)。(包含基礎及進階課程)。註 1	92%	93%	94%	95%
		主管人員參訓 2 小時以上比率(主管人員參訓 2 小時以上人數/主管人員總人數*100%)。(包含基礎及進階課程)。註 2	92%	93%	94%	95%

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			108年	109年	110年	111年
2	CEDAW 實體課程參訓率(%)	一般公務人員參訓 2 小時以上比率(一般公務人員參訓 2 小時以上人數/一般公務人員總人數*100%)。	27%	28%	29%	30%
		主管人員參訓 2 小時以上比率(主管人員參訓 2 小時以上人數/主管人員總人數*100%)。	27%	28%	29%	30%
3	非府決行計畫類性別影響評估之案件數	非屬於府決行計畫類之案件數。	1	1	1	1
4	性別影響評估培力訓練參加率	參與本府法務局與研究發展考核委員會舉辦之性別影響評估訓練比例(參訓人數/訓練場次*100%)。	90%	92%	94%	96%
5	性別統計指標項目新增數	當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。	1	1	1	1
6	性別統計分析新增篇數	當年度新增並公布於機關網頁之性別統計分析篇數。	1	1	1	1

(二)加強性別觀點融入機關業務，強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標：

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			108年	109年	110年	111年
1	性別平等具體行動措施	當年度執行之計畫數	0	1	0	1

玖、本計畫如有未盡事宜，得視實際需要修正之，並提報本處性別平等專責小組會議審查通過後備查。

- 註 1：「一般公務人員」係指(1)依法任用、派用之有給專任人員。(2)依法聘任、聘用及僱用人員。(3)公務人員考試錄取人員。
- 註 2：「主管人員」係指機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。
- 註 3：「性別平等業務相關人員」係指實際從事提升婦女權益及促進性別平等之業務相關事宜(包括性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約、各項性別平等政策措施、性別平等委員會、性別平等專責/案小組)之專責、兼辦人員(含性別平等督導、性別議題聯絡人及議題代理人)。
- 註 4：「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(行政院民國 107 年 2 月 7 日院臺性平字第 1070163622 號函修正)。
- 註 5：「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及成效評核實施計畫」(行政院秘書長 104 年 11 月 25 日院臺性平字第 1040152157 號函核定)。
- 註 6：性別統計指標項數之計算，包含新增複分類、具有地方特色性別統計指標(例如-房屋稅、地價稅等地方稅開徵概況、取得不動產繼承登記繼承人數、市(縣)立運動中心使用人次、市(縣)立博物館藝文展演活動駐館藝術家)等。
- 註 7：性別資料使用與分析：運用性別為基礎的相關事實資料(含性別統計等量化與質化資料)，了解該議題之標的人口群與利害關係人的立場和需求，並透過性別與其他面向或變項的交織分析(如：種族、年齡、階級、文化、收入、信仰、語言、能力、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向和性別氣質等)，據以了解不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因。(舉例來說，不同年齡層的身心障礙女性，在就學、育兒、生活照顧等各個面向上會面對不同的問題，並有不同的需求組合)。