

112-115 年桃園市政府新聞處推動性別主流化實施計畫

113 年 4 月 25 日桃園市政府新聞處性別平等專責小組會議修正通過
經 113 年 6 月 21 日桃園市政府性別平等會備查

壹、依據

依「112-115 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫」辦理。

貳、目標

- 一、推動本處各單位運用性別主流化各項工具，並於制定法令、政策、方案計畫及資源分配時，納入性別觀點，以提升政策推動品質及成效。
- 二、發展性別平等工作策略及具體措施，確實將性別平等概念融入業務中。

參、實施對象

本處各科室同仁。

肆、性別主流化各項工具推動措施

- 一、成立性別平等工作團隊：指派主任秘書以上層級 1 人擔任性別平等督導；科長以上層級 1 人擔任議題聯絡人；另指派 1 人擔任性別議題代理人，負責性別主流化業務聯繫窗口。
- 二、成立性別平等專責小組(須符合 1/3 性別比例原則，並朝 40%邁進)：
 - (一)由機關首長或副首長擔任召集人，簡任職以上人員為副召集人，邀集各科室主管、性別議題聯絡人及外聘民間委員 2 位以上(其中 1 位至少為現任或曾任性別平等會外聘委員)，及本府其他具性別平等資格人員，共同成立小組。每年需召開至少 2 次定期會議(上、下半年各 1 次)。
 - (二)辦理單位：由本處新聞行政科辦理開會相關事宜。

二、性別意識培力

(一)辦理內容：

1. 由各機關視實際需要，以專題演講、團體討論(座談、電影欣賞及導讀、展覽表演之導覽及賞析、案例研討工作坊、交流會、集會、社團或讀書會)、網路學習等各種方式辦理。
 - (1)性別平等訓練：應就不同對象，規劃不同訓練方式，每人每年至少施以 2 小時之課程訓練。對政務人員之訓練，得以課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參加性別平等相關會議方式辦理。性別平等

業務人員及性騷擾防治業務人員，每年應完成 10 小時以上之進階課程訓練，其中性騷擾防治業務人員之訓練，應包含 2 小時以上之性騷擾防治課程。

- (2) 各機關就已參加基礎課程訓練之人員，宜自行辦理或參與其他機關之進階課程；並宜依本訓練需求發展與業務關聯之教材。
- (3) 課程訓練依「各機關性別平等訓練計畫」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、認識多元性別等)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、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務及案例研討、多元性別權益保障)辦理。

2. 執行成果：每年分別於 4 月初、7 月初、10 月初及次年 1 月初依培力成果表提供培力訓練之成果報告。

(二)辦理單位：人事處及各機關。

三、性別統計與分析

(一)辦理內容：

1. 性別統計：

- (1)新增性別統計指標(112 年及 114 年辦理)：持續充實及檢討性別統計，包含新增複分類或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、市立運動中心使用人次、市立博物館藝文展演活動駐館藝術家)，且於當年度 10 月底前新增 1 項以上性別統計指標，並經機關專責小組會議通過。
- (2)運用性別統計成果(113 年及 115 年辦理)：應將性別統計(不限資料產製年度，且中央單位或其他機關之性別統計資料皆屬其範圍)運用於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢、活動規劃或其他相關運用等項目(不包含性別分析、性別影響評估及性別圖像)，且於當年度 10 月底前提報 1 項運用成果，並經機關專責小組會議通過。
 - A. 應將性別統計運用於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢、活動規劃或其他相關運用等項目(不包含性別分析、性別影響評估及性別圖像)。

B. 前項運用不限性別統計資料產製年度，且中央單位或其他機關之性別統計資料皆屬運用範圍。

C. 前項運用之性別統計如屬各機關業管業務且尚未納入該機關性別統計指標，建請提報新增為性別統計指標。

2. 性別分析：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。每年應新增至少 1 篇性別分析(內容應含 1. 性別資料使用與分析、2. 應用深化程度，3. 各單位可參考行政院出版之《性別分析參考手冊》)，並於每年 10 月底前經本處專責小組會議通過，提交給主計處邀集專家召開審查會議修正。

(二)辦理單位：本處各科室提供統計數據、運用成果及性別分析，由新聞行政科彙整，經會計室複核後提交主計處，再由新聞行政科上傳本處性別主流化專區網站。

四、性別影響評估

(一)辦理內容：

1. 辦理性別影響評估：

(1) 進行制定自治條例或計畫案，參考「桃園市政府性別影響評估作業手冊」完成「性別影響評估檢視表」。每年至少辦理 1 案性別影響評估，並應經本處專責小組會議事先審查或事後備查。

(2) 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，於計畫結束後檢討落實情形；且依性別影響評估結果訂定性別目標或調整計畫內容；另性別影響評估之程序參與者，應為行政院性別影響評估人才參考名單(<https://reurl.cc/N4RpWQ>)或本市性別人才資料庫之專家學者(<https://reurl.cc/bDEkQ3>)，並優先以現任或曾任本市性別平等相關委員會之外聘委員進程序參與。

2. 性別影響評估之培力訓練：由法務局及智慧城鄉發展委員會辦理性別影響評估工具運用之工作坊及案例研討會，本處同仁視業務需求參加。

(二)辦理單位：

本處辦理計畫、制定或修正自治條例之業務科室填寫，由新聞行政科

彙整送本處專責小組會議委員審查。

五、性別預算

(一)辦理內容：

1. 編列性別預算：參考主計處訂定之「桃園市政府性別預算編列及填表說明」資料，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. 性別預算之培力訓練：由主計處辦理性別預算工具運用之研習或工作坊，本處同仁視業務需求參加。

(二)辦理單位：由本處各科室於法定預算通過後填寫性別預算表，交由會計室彙整，並經本處性別平等專責小組年度第 1 次會議檢視後，提交主計處。

六、建置桃園性別人才資料庫

(一)辦理內容：為建置在地性別人才資料庫，做為各局處邀請性別師資或進行性別影響評估之參考，每 2 年由各局處、相關單位及民間團體新增或更新性別師資名單予性別平等辦公室彙整，並邀集社會局、婦幼發展局、人事處共同召開審查會議。

(二)辦理單位：由新聞行政科彙整，推薦本處聘派之性別平等專責小組外聘委員或桃園在地性別各領域專家學者，並定期更新上傳至本處性別主流化專區網站。

七、本處推展及落實性別平等與 CEDAW 相關方案

(一)性別平等具體行動措施：

每 2 年研擬 1 案，本處分別為 113 及 115 年執行。相關計畫、成果及佐證資料由新聞行政科彙整後提交本府性別平等辦公室。

(二)與企業、民間組織(人民團體、基金會、機構等)或鄰里社區共同推動具性別平等之政策、計畫、方案、措施及深化落實推動 CEDAW：

每 2 年研擬 1 案，本處分別為 112 及 114 年執行。相關計畫、成果及佐證資料由新聞行政科彙整後提交本府性別平等辦公室。

(三)CEDAW 教材案例及運用：

每 2 年研擬 1 案，本處分別為 112 及 114 年研擬並於 113 年及 115 年對外宣導。案例應包含相關 CEDAW 及一般性建議，可運用本府自行編

撰之案例，以及參考引用行政院性別平等處及各部會教材案例，並可加入自行需求、特色及申訴案例。

伍、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。

陸、預期效益

- 一、提升本處性別主流化意識，建立性別觀點與性別敏感度，落實性別平等相關作為。
- 二、將性別觀點融入本處各項法案、政策、計畫、措施及預算中，使政策融入性別平等之意涵。
- 三、關鍵績效指標(KPI)：

(一)性別主流化各項工具

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			112年	113年	114年	115年
1	性別平等訓練參訓率(%)	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%
		性別平等業務人員參訓 10 小時以上比率(性別平等業務人員參訓 10 小時以上人數/性別平等業務人員總人數)×100%。	90%	92%	94%	96%
		性騷擾防治業務人員參訓 10 小時以上比率(性騷擾防治業務人員參訓 10 小時以上人數/性騷擾防治業務人員總人數)×100%。 應包含 2 小時以上之性騷擾防治課程	-	92%	94%	96%
2	非重大施政計畫類性別影響評估之案件數	本處非屬於府決行計畫類之案件數，辦理性別影響評估案件數。	1	1	1	1

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			112年	113年	114年	115年
3	性別統計指標項目新增數	本處當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。	1	0	1	0
4	性別統計運用項目數	各機關當年度新增並提出成果之性別統計運用項目數。	0	1	0	1
5	性別統計分析新增篇數	本處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			
			112年	113年	114年	115年
1	性別平等具體行動措施	訂定計畫數	0	1	0	1
2	與民間組織/企業/鄰里社區合作方案	訂定計畫數	1	0	1	0
3	自製 CEDAW 教材案例	發展教材數	案例研擬	1	案例研擬	1

柒、本實施計畫如有未盡事宜，得隨時修正之。

- 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；其他專任人員：各機關自僱且不具公務人員身分之專任人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)。