



性<sup>∞</sup>  
別  
平<sub>♀</sub>  
等

GENDER EQUALITY





# 性別平等業務 要做些什麼？

## 為什麼需要推動性別平等？

### 性別不就是兩性（男性、女性）嗎？…

對於一位即將接手性別平等業務的夥伴，不免產生對於性別平等的種種疑惑，也可能因為不了解或是先入為主的觀念，進而排斥、逃避這項重要人權工作。

因此，桃園市政府性別平等辦公室特別編印這本性平指南，讓新手能夠輕鬆上手性平業務、順利推動性別平等工作，並提升各機關人員的性別敏感度以及性平專業知能，一起來窺探性平世界的奧秘吧！

# 目錄

壹、破解吧！性平業務的四大迷思 .....	04
貳、桃園市政府性平機制大解密 .....	11
參、什麼是 CEDAW ？ .....	15
肆、學會 664，性平路上不迷路 .....	16
伍、性平基本功：性別主流化政策 .....	19
(一) 性平團隊該做什麼？ .....	19
(二) 工欲善其事，性評計算機！ .....	21
陸、桃園性平計畫報你知！ .....	27
(一) 跨局處合作推動性別平等計畫 .....	27
(二) 性別平等具體行動措施 .....	27
(三) 結合企業、民間組織及鄰里社區共同推動性別平等計畫 .....	27

<b>柒、什麼！做性平還能拿獎金？</b>	28
(一) 行政院性別平等業務輔導獎勵計畫	28
(二) 金桃獎：桃園市政府推動性別平等業務獎勵計畫	29
<b>捌、性平指南大補帖</b>	30
(一) 性別平等政策方針	31
(二) 桃園市政府及所屬各機關任務編組作業原則	49
(三) 桃園市政府性別平等會議事運作注意事項	52
(四) 各機關性平業務人員召開會議注意事項	56
(五) 各機關性別平等訓練計畫	58
(六) 桃園市政府性別影響評估(計畫案)作業流程圖	63
(七) 桃園市政府制定修正自治條例辦理性別影響評估作業流程圖	64
(八) 各機關性別平等專責/案小組會議建議	65

# 壹、破解吧！性平業務的四大迷思

## 迷思一、性別已經很平等了



### 性平一點通：

#### 性別「真的」平等了嗎？

根據勞動部 113 年 2 月公布的薪資統計顯示，112 年我國女性平均時薪新臺幣 318 元，為男性 373 元之 85.3%，兩性薪資差距為 14.7%。換句話說，女生必須比男生多工作 54 天（ $365 \text{ 日曆天} \times 14.7\% \approx 54 \text{ 天}$ ），才能達到與男性相同的全年薪資。

不僅如此，資誠 (PwC Taiwan) 於 113 年 3 月 7 日發布的《2024 全球女性工作指數報告》中指出，2021 年至 2022 年間，OECD 國家的大部分進展是由女性勞動力參與率（從 70.8% 提高到 72.1%）及女性失業率（從 6.4% 下降到 5.3%）推動的。然而，在此期間，OECD 平均性別薪酬差距卻從 13.2% 擴大到 13.5%。這顯示，儘管勞動參與率提升，但與男性相比，女性在勞力市場薪酬方面仍然處於相當弱勢的地位。

#### 資料來源：

勞動部 (民 113 年 2 月 29 日)。我國 113 年「同酬日」為 2 月 23 日。檢自 <https://reurl.cc/OGOKGg>

資誠 PwC Taiwan (民 113 年 3 月 7 日)。2024 全球女性工作指數報告。檢自 <https://reurl.cc/QRbO19>

行政院性別平等處 (民 113 年)。2024 年性別圖像。檢自 <https://reurl.cc/eLQgaK>

除了上述性別不平等的情形外，還有許多面向仍待改善，例如 22 個直轄市及縣（市）政府一級單位主管及所屬機關首長，僅有 7 個地方政府女性比例達 1/3；在農、漁會幹部中，女性理事比率皆未達 7%；高等教育階段「資訊通訊科技」科系女畢業生占比低於 3 成、「工程、製造及營建」科系女畢業生占比低於 2 成，證明男理工、女人文的性別隔離現象仍存在；性侵害事件通報被害人超過 8 成為女性，且以 12 歲以上未滿 18 歲者占大多數，顯示性別暴力防治的迫切性。

綜上所述，要實現性別平等，仍然有許多的進步空間喔！



## 迷思二、我的業務與性平無關



### 性平一點通：

#### 您有聽過「生活無處不性別」嗎？

如果仔細觀察，我們可以發現只要與「人」相關的事物，可能都和「性別」脫離不了關係。舉例來說，一棟建築物的興建工程「看似」跟性平毫無關係，也可能被理解成是一項與人無關的硬體設施建造工作，但是如果以「符合人的需求」的角度來看，建築物景觀設施的安全性、設置性別友善空間或是男女廁的配置等等，都是融入性別觀點的具體措施；若是以「行業」來看，營造業是現今從業者性別比例最懸殊的產業之一，即便在女性從事營造業比例最高的亞洲，女生也只占了 7.5%，其可能的原因是，營造業較陽剛的職場文化不利女性生存，以及男女薪資落差的問題。

性別意識與性別敏感度的培力，無疑是各政府機關的重要工作之一，當政策制定者或承辦人能以性別的角度來觀察、理解或執行自身的業務時，才是真正落實性別主流化的精神。此外，考量到剛接觸性平業務或初次撰擬相關計畫的同仁，可能對於性別平等概念不太了解，如果在工作上遇到瓶頸的話，不妨多請教性平委員的建議或是尋求性平辦公室的協助。

資料來源：

行政院性別平等處（民 109 年 5 月 26 日）。營造業中的性別議題。檢自 <https://reurl.cc/MAj4KL>

## 迷思三、性別平等就是兩性平等

Gender  
Equality



### 性平一點通：

提到性別，一般人通常只想到男生和女生，以生理特徵來界定男女，並依據不同的性別給予不同期望，因此，我們常聽到：男生應該要勇敢、要堅強；女生要溫柔、會做家事。然而，這種主流社會對於一個人在性別、性別特質各方面的要求，加上在異性戀的性別框架思維之下，理所當然地認為他／她這一生應該要有什麼樣子，也自然而然地使我們看不見或不了解其他多元性別主體的存在。

資料來源：

王儷靜（民 109 年 8 月）。多元性別權益保障 - 第二章 認識同性戀、雙性戀及其處境。

檢自 <https://reurl.cc/2zNyL9>

事實上，「性別」不僅僅只有「男生」、「女生」，例如，不是所有的男生一定就很陽剛、強壯，他喜歡的人也不一定就是女生，反之亦然。性別（Gender）的概念，基本上可區分為四個面向：

1. 生理性別（Sex）：生理上的性徵。
2. 性別認同（Gender Identity）：對自我歸屬性別的認知和接受。
3. 性別特質（Gender Expression）：受後天社會文化教養而產生的社會性別。
4. 性傾向（Gender Orientation）：性與情慾認同。

個人的性別身分認同和性別表現，其實有許多排列的組合；此外，個人的性別經驗，也會因為個人的階級、族群、性傾向等背景而有不同。因此，認識差異、尊重差異也是學習性別平等的重要過程。

這樣做，可以更友善：

- 性別不只男女，建議以「職稱」取代「先生、小姐」；用「○專員、○主任」取代「○先生、○小姐」。如果不確定該如何稱呼，也可以直接詢問：「請問怎麼稱呼？」
- 避免異性戀假設：用「另一半、伴侶」取代「男／女朋友、先生／太太」。
- 任何性傾向都是正常的：用「他／她的性傾向是異性戀」取代「他／她的性傾向是正常的」。

## 迷思四、性別平等就是為了爭取女性的權益



### 性平一點通：

很多人可能會誤解性別平等只對女性有利，事實上，性別平等是一個更廣泛的概念，其目的在於消弭任何性別在社會、政治、經濟和文化各層面上的不平等對待和歧視。這包括了所有性別的權益，不僅僅是女性，也包括男性、跨性別者、非二元性別者以及其他多元性別者。透過促進性別平等，不僅能夠改善女性的處境，更能夠讓所有性別都獲得平等的尊重和機會。

性別平等涵蓋許多不同的面向，包括政治與公共事務參與的權利、教育權、健康權、就業權等。然而，在社會文化的觀念下，不同性別可能會面臨各種限制。值得注意的是，在性別權力結構的框架下，個人的處境和身分（如族群、年齡、階級等），都會影響他們所面臨的問題。

例如，男性在申請育嬰留停時，可能會因為社會對於男性在家庭角色上的期望和刻板印象而遭遇困難，導致他們在職場上遭受歧視或不被理解。這些男性可能面臨著心理壓力和職業生涯發展的挑戰。此外，男性在社會中也可能受到性別刻板印象的束縛，被要求表現出一定的「男子氣概」，否則容易遭受嘲笑、排擠，甚至霸凌。

我們也應該意識到，性別平等不僅僅關乎婦女或女性的權益。促進性別平等，不僅讓女性受益，而是透過理解性別樣貌的多樣性，讓個人不再受到性別框架的限制，從而使每個人都能夠受惠於更加平等的生活環境。因此，我們強調性別平等是為了所有性別的權益和福祉，並且致力於消除任何形式的性別不平等和歧視，無論是針對男性、女性還是其他性別。

資料來源：

TED(民 104 年 5 月)。為什麼性別平等對大家都好—包含男性。檢自 <https://reurl.cc/13IE2p>

王儷靜(民 105 年 6 月 30 日)。女強必然會導致男弱？性別平等教育的迷思。檢自 <https://reurl.cc/4jYOdK>

## 貳、桃園市政府性平機制大解密

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，桃園縣政府於 93 年成立「桃園縣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決策機制，透過公私部門對話，凝聚政府與民間不同專業背景的智慧，發揮政策規劃、諮詢、督導及資源整合的功能，共同推動婦女權益工作。

民國 103 年，本市改制為直轄市，為彰顯本市重視性別平等與婦女權益，並作為改制後之重要施政依據，通過「桃園市性別平等政策方針」，作為本府推動性別平等業務之重要依據。此外，本府於 105 年 4 月 26 日成立「性別平等辦公室」（以下簡稱性平辦），由參事、顧問及參議擔任工作督導小組，以專責方式執行及檢討各項業務和指標，並將「桃園市婦女權益促進委員會」更名為「桃園市性別平等會」（以下簡稱性平會）。

性平會依據本市性別平等政策方針 6 大面向，設置 6 個分工小組，並由相關局處擔任秘書單位；另為落實性別主流化工具應用，設置性別主流化推動組，由性平辦擔任秘書單位，以持續督導各機關，運用性別主流化工具，訂定性別平等推動計畫，落實推動各項工作。

性平辦以推動、落實本市性別平等相關事務，並為運作性平會之幕僚作業平台，研議本市性別平等及婦女權益相關方案；推動消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其施行法，積極促進性別平權；推展性別主流化，將性別平等融入各項立法及施政措施中；全面落實本市性別平等政策方針，督導協助本府各機關（公所）研擬規劃具性別平等意涵之政策、法案、計畫、措施與方案。

► 性別平等政策方針 P.31

### 一、組織與架構

1. 桃園市政府性別平等會置委員 33 人至 41 人，任一性別比例不得少於三分之一。其中 1 人為召集人，由副市長兼任；1 人為副召集人，由市長指定副秘書長以上兼任；外聘委員 14 至 21 人包含專家學者、相關婦女、性別團體、不利處境身分女性或多元性別代表。
2. 會議採三層級議事運作方式，以落實性平業務推動。原則上每 6 個月召開會議。三層級依序為：各一級機關性別平等專責小組 / 各區公所性別平等專案小組、7 個專業分工小組、委員會。

## 二、性別平等機制與權責

### 性平會 (6、12 月召開)

1. 本府內聘委員及外聘民間委員
2. 執行長：本府參事、顧問、技監、參議或其他簡任人員。

必要時，召開會前協商會議  
(涉及跨分組、跨機關事項協商)

### 各分工小組 (秘書單位) (5、11 月召開)

1. 就業、經濟與福利組 (勞動局)
2. 人口、婚姻與家庭組 (社會局)
3. 教育、文化與媒體組 (教育局)
4. 人身安全與司法組 (警察局)
5. 健康、醫療與照顧組 (衛生局)
6. 環境、能源與科技組 (環境保護局)
7. 性別主流化推動組 (性別平等辦公室)



各局處性別平等專責小組 (4、10 月召開)  
各區公所性別平等專案小組 (4 月召開)

## （一）性別平等專責小組：

本府各一級機關成立性別平等專責小組，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（含性別議題聯絡人）、外聘民間委員 2 位以上，其中 1 位至少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共同成立小組。

會議期程：每年須召開 2 次定期會議，每次開會需有半數以上外聘民間委員出席與會，並提報性別主流化推動組備查。

任務：配合本府各項性別主流化計畫之推動，運用各項工具推動機關性別平等工作重點業務、落實性別平等政策方針，發展性別平等工作策略及具體措施，將性平概念融入業務中，以提升政策推動品質及成效。

## （二）性別平等專案小組：

本府各區公所成立性別平等專案小組，由區長擔任召集人，副區長或主秘為副召集人，邀集各課室主管以上人員、性別議題聯絡人，及本府或公所其他具性別平等資格人員擔任內聘委員，並得聘請 1 位中央或地方性別平等專家學者擔任外聘委員，共同成立小組。

會議期程：每年至少召開 1 次定期會議，並提報性別主流化推動組備查，必要時得召開臨時會議。

任務：協助區公所訂定性別主流化實施計畫與年度成果報告之審核，並廣續推動性別主流化各項工具、發展性平特色計畫，以提升推動品質及擴大成效。

### (三) 分工小組：

由性平辦工作督導小組成員（參事、顧問及參議）為召集人，並擔任主席，每年召開至少 2 次會議。

任務：追蹤會議及歷次分工小組決議事項，並由股長級以上人員，或充分授權決策人員參加會議。

### (四) 性平會：

由副市長擔任召集人，市長指定副秘書長以上擔任副召集人，邀集局處、外聘委員、在地婦女或推動性別平等相關團體代表參與。

任務：追蹤會議及歷次會議決議事項，並由簡任級以上人員，或充分授權決策人員參加會議。



註：

依據桃園市政府及所屬各機關任務編組作業原則第七條

本府各機關任務編組之任一性別成員人數，不得低於全部成員人數三分之一。

- ▶ 各機關性別平等專責 / 案小組會議建議議程、討論議案一覽表 P.65
- ▶ 桃園市政府及所屬各機關任務編組作業原則 P.49
- ▶ 桃園市政府性別平等會議事運作注意事項 P.52
- ▶ 性平辦工作督導小組列席各局處、區公所性平小組分配表：  
公務雲 > 雲端硬碟 > 性別平等辦公室 > 性別平等業務說明手冊

## 參、什麼是 CEDAW ？

1979 年，聯合國大會通過《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)，並在 1981 年正式生效。

《消除對婦女一切形式歧視公約》其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治法律、社會、經濟等各方面享有平等權利，也因此，CEDAW 被認為是「婦女人權法典」。

台灣於 2007 年簽署 CEDAW，並於 2011 年三讀通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，明確的賦予了這個國際公約國內法的效力。2012 年 1 月 1 日起施行。

消除對婦女一切形式歧視公約施行法，要求各級政府機關必需採取立法或行政措施，消除性別歧視並積極促進性別平等各級政府行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，並應籌劃、推動及執行公約規定事項。

同時需依照 CEDAW 規定，每 4 年提出我國消除對婦女歧視國家報告，並邀請相關學者專家及民間團體代表審閱；各級政府機關執行公約所保障各項性別人權規定所需之經費，應依財政狀況，優先編列另各級政府機關應於施行法施行 3 年內完成法令之制定、修正或廢止，及行政措施之改進，以符合 CEDAW 規定。

本府為促進公務人員、社會大眾、媒體及專業團體成員瞭解及運用 CEDAW，自 105 年起，陸續製作適用各局處不同專業人員之 CEDAW 教材及案例，以提升運用 CEDAW 於研擬政策、計畫、法案及業務推動之能力；此外，亦針對社會大眾製作 CEDAW 宣導媒材，以利各機關參酌使用。



- ▶ 消除對婦女一切形式歧視公約：行政院性別平等會 > 政策與法令 > 消除對婦女一切形式歧視公約
- ▶ CEDAW 及性平宣導媒材：性平辦公室網站 > 性別平等教材

# 肆、學會 664，性平路上不迷路

## 性別平等政策綱領「6」大面向

為擘劃我國性別平等政策方向，行政院訂定「性別平等政策綱領」作為國家性別平等政策發展的指導方針，於既有性別平等的基礎及成果上，因應社會發展與國際人權趨勢，規劃性別平等施政藍圖，內容涵納女性地位提升、性別平等參與、性別人權保障及不利處境者權益促進等，致力營造尊重多元與性別平等的公義社會。

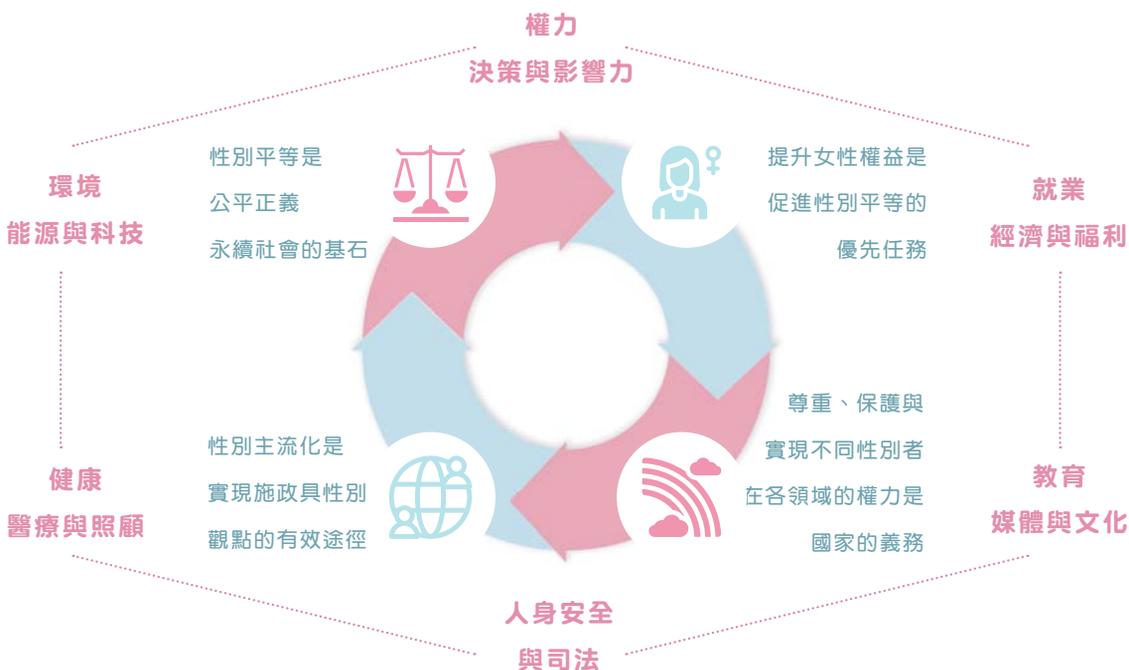
性別平等政策綱領包含四大基本理念、六大面向之推動策略。

四個基本理念為：

1. 性別平等是公平正義、永續社會的基石。
2. 提升女性權益是促進性別平等的優先任務。
3. 性別主流化是實現施政具性別觀點的有效途徑。
4. 尊重、保護與實現不同性別者在各領域的權利是國家的義務。

## 六大面向分別為：

「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「教育、媒體與文化」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」、「環境、能源與科技」。





▶ 性別平等政策綱領：行政院性別平等會 > 政策與法令 > 性別平等政策綱領

## 性別平等「6」大重要議題

為提升女性的決策參與、減輕女性照顧老年人及子女的負擔，幫助老人健康老化，促進女性就業，並保障不同性別者之相關權益，及營造性別友善環境，行政院研訂 6 項性別平等重要議題，各議題之目標如下：

1. 促進公私部門決策參與之性別平等：提升公部門決策參與達成任一性別比率達 40% 提升私部門女性決策參與比例，以及提升地方政府一級機關主管之女性比例。
2. 提升女性經濟力：提升女性勞參率、提升已婚女性結婚復職率、生育復職率、提升中高齡女性勞參率、縮小性別薪資落差。
3. 消除性別刻板印象、偏見與歧視：提高民眾性別平等觀念、促使雙親瞭解教養子女為其共同責任，以及提高民眾對多元性別及家庭的認識與接受度。
4. 防治數位 / 網路性別暴力：促進民眾及公部門對於數位 / 網路性別暴力之認知建構數位網路性別暴力調查統計。
5. 促進健康及照顧工作之性別平等：提供平價、優質、近便的公共化及準公共兒童照顧政策促進不同性別者的健康平等。
6. 打造具性別觀點的環境空間及科技創新：營造各機關場館性別友善空間。



▶ 性別平等重要議題及推動計畫：行政院性別平等會 > 政策與法令 > 性別主流化 > 計畫及成果 > 性別平等重要議題及推動計畫

## 桃園市性別平等「4」大理念

本市以性別平等四大理念「性別友善、性別平權、保護母性、培養女力」作為施政目標，推展性別主流化，並統籌各機關全面落實性別平等政策方針。

為具體落實本四大理念，本府訂定 41 項性別政策，性別友善 19 項、性別平權 8 項、保護母性 7 項、培養女力 7 項，提供各機關結合業務推動性別平等之指引。

## 伍、性平基本功：性別主流化政策

1995 年聯合國第 4 屆世界婦女會議通過「北京行動宣言」，正式以「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略。

「性別主流化」是一種策略，也是一種價值，希望所有政府的計畫與法律要具有性別觀點，並在作成決策之前，對男性和女性的可能影響進行分析，以促使政府資源配置確保不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，最終達到實質性別平等。

為推動性別主流化政策，本府研訂「桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫」及「桃園市政府推動各區公所性別主流化實施計畫」，以落實性別主流化六大工具，使各局處在研訂政策、制定法令、方案計畫及資源分配時，逐步將性別觀點納入，以達成性別平等目標。

▶ 桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫、桃園市政府推動各區公所性別主流化實施計畫：[性平辦公室網站](#) > [性別主流化](#) > [性別主流化實施計畫](#)

### 一、性平團隊該做什麼？

#### (一) 三層級推動機制的性平團隊

本府性別平等工作團隊，係三層級推動機制，由各一級機關、區公所分別成立性別平等工作團隊。一級機關包含性別平等督導（主秘以上層級）、性別議題聯絡人（科長級）、性別議題代理人（承辦人）等三名成員；區公所包含、性別議題聯絡人（課長級）、性別議題代理人（承辦人）等二名成員，共 122 人。

## (二) 角色與功能

角色	層級	功能
性別平等督導	主秘以上	<p><b>對外：</b>協調跨局處之性別議題，以利跨局處合作。</p> <p><b>對內：</b>督導、協調與統合機關內部各科室辦理各項性平業務適時提供輔導、諮詢及協助。</p>
性別議題 聯絡人	科長級	<p><b>規劃：</b>評估機關內性別平等工作，包含本市性別平等政策方針重點工作、推展及落實性別平等與 CEDAW 相關方案（如具體行動措施、與民間組織、企業、鄰里社區合作等性平方案、自製並運用 CEDAW 教材）。</p> <p><b>支持：</b>協調與執行性平會、分工小組及性別主流化推動組相關會議決議事項。</p> <p><b>發展：</b>規劃機關運用性別主流化六大工具。</p>
性別議題 代理人	承辦人	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 機關性別平等業務聯繫窗口。</li> <li>2. 管考與追蹤機關內性別平等工作，包含本市性別平等政策方針、推展及落實性別平等與 CEDAW 相關方案（如具體行動措施、與民間組織、企業、鄰里社區合作等性平方案、自製並運用 CEDAW 教材）等執行情形。</li> <li>3. 辦理性別平等專案小組會議（彙整、追蹤各科室會議決議之辦理情形）。</li> <li>4. 支援各科室熟悉性別主流化工具運用於業務。</li> <li>5. 提交性平會、分工小組及性別主流化相關會議資料與年度成果報告。</li> </ol>

有鑑於性平業務人員更迭，為使各機關性平業務同仁能順利推動性平相關業務，不因人員異動而中斷業務，性平議題代理人應落實業務交接，以利經驗傳承及及讓新任同仁銜接業務；此外，性平辦訂定「各機關性平業務人員召開會議注意事項」，以會議運作。

▶ 桃園市政府各機關性別平等工作團隊成員表、桃園市政府各區公所性別平等工作團隊成員表：公務雲 > 雲端硬碟 > 性別平等辦公室 > 性別平等業務說明手冊

▶ 各機關性平業務人員召開會議注意事項 P.56

## 二、工欲善其事，性評計算機！

實踐性別主流化的具體方法，即是運用性別主流化六大工具於市政工作中，簡單來說，可以把六大工具想像成一部電腦（computer）的重要零件，當每個零件正常運作時，便能輔助人們完成工作（政府推動性平機制），最終達到目標（性別平等）。



### （一）性別意識培力

公務人員對於政府在政策研擬、資源配置、推動執行等各面向融入性別平等價值扮演重要角色，因此培養公務人員具有性別敏感度，是推動性別主流化工作之基礎工作。

透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練，促使同仁更瞭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。本府人事處、各機關依照「各機關性別平等訓練計畫」規劃相關課程，並依不同職級及業務人員屬性規劃課程內容；課程可分為初、進階課程；在辦理形式方面，透過專題演講、網路研習、工作坊、電影賞析或讀書會等多元方式辦理。

▶ 各機關性別平等訓練計畫 P.58

## (二) 性別影響評估

性別影響評估，目的在於將性別的觀點融入政策的規劃、決策、執行過程，希望能詳實評估政府計畫實施結果，對不同性別者的正、負影響及受益程度，促使政府資源配置讓不同性別、性傾向或性別認同者獲取平等享有參與社會、公共事務及資源取得之機會。

為推動性別主流化，桃園市政府自 97 年起擬定「性別影響評估試辦計畫審議管考作業原則」，作為各一級機關辦理本評估作業參考，並依計畫性質區分計畫類及法案類二類作業檢視表，同仁可參酌本府性別影響評估作業流程。

- ▶ 桃園市政府性別影響評估（計劃案）作業流程 P.63
- ▶ 桃園市政府制定修正自治條例辦理性別影響評估作業流程圖 P.64
- ▶ 桃園市政府性別影響評估作業手冊：性平辦公室網站 > 性別主流化 > 性別影響評估
- ▶ 性別影響評估相關表件：性平辦公室網站 > 性別主流化 > 性別影響評估

## (三) 性別分析

由於「性別」本身常與其他社會因素相互影響，如種族、族群、身體能力、年齡、性傾向，性別認同、地域及教育等因素。因此，運用性別統計量化或質化資料，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。

透過性別分析，在個人的層次，能夠提升性別敏感度，引發自我覺察與行動；在政府施政的層次，能夠發展出改變性別處境的政策、方案或措施。

- ▶ 性別分析參考手冊—運用於性別影響評估的概念與實作：行政院性別平等會 > 性別主流化 > 性別分析 > 二、教育訓練資源



- ▶ 性別分析案例分享專區：行政院性別平等會 > 重要性別統計資料庫 > 性別分析



#### (四) 性別統計

透過區分性別的統計資料呈現，瞭解不同性別者的社會處境。

性別統計要求的並不只是在數據中將男女分開而已，更重要的是能夠體察到數字背後所呈現的意涵。性別統計在性別主流化工作中，占有非常重要且基礎的角色，可促使我們更明確的觀察到社會現象中性別差異，並作為政府部門規劃政策的參考依據。

- ▶ 性別圖像：性平辦公室網站 > 性別主流化 > 性別統計及性別分析 > 本市性別圖像

#### (五) 性別預算

性別預算之目的，係提醒政府（包括機關及所屬公務人員）在制訂任何一項法令、政策、計畫或方案，與後續之編製及執行預算時，應考量性別主流化及性別平等觀念（也就是指融入性別敏感度的思考觀點），而非在政府預算內另立名目或新增業務。

藉由彙編性別預算，可了解桃園市政府及所屬各機關針對不同類型性別預算之編列情形，及評估市府整體預算用於推動性別主流化之計畫支出比重是否有逐年成長之趨勢，以呈現桃園市推動性別主流化之成果。

- ▶ 桃園市政府性別預算作業說明：性平辦公室網站 > 性別主流化 > 性別預算

## (六) 性別平等機制

### 1. 本府性別主流化權責分工

為落實推動性別主流化六大工具，本府依據推動性別主流化實施計畫，由性平辦、人事處、主計處、智發會、法務局等機關分工主責，各項工作分工如下表：

工具項目	局處	工具內涵	辦理內容
性別意識 培力	人事處 性平辦	透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練，培養性別意識、瞭解不同性別的觀點與處境，以影響其政策制定及資源分配。	人事處： 1. 辦理政務人員、中高階主管及公務人員之性別研習課程。 2. 規劃、彙整、管考各機關性別意識培力課程辦理情形。 性平辦：辦理性平工作團隊人員性別研習課程
性別影響 評估	智發會 法務局	於訂定方案、計畫、政策或自治條例時，考量不同性別觀點，對於不同性別者的影響及受益程度進行通盤評估與檢討，並依評估結果調整計畫、法案內容。	1. 彙整、管考各機關性別影響評估辦理情形（含專家學者建議參採情形追蹤） 2. 訂定性別影響評估相關作業機制及流程。 3. 辦理性別影響評估撰寫技巧教育訓練。
性別分析	主計處	透過相關性別統計資料以具有性別意識之觀點來分析性別處境與現象。	1. 彙整、管考各機關每年編製一篇性別分析及政策運用情形。 2. 辦理性別分析教育訓練。

工具項目	局處	工具內涵	辦理內容
性別統計	主計處	透過區分不同性別的統計資料呈現的資訊，以瞭解不同性別者的社會處境，作為相關政策參考依據。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 彙整、管考各機關建立性別統計指標並定期檢討與修正。</li> <li>2. 編製本市性別圖像。</li> <li>3. 辦理性別統計相關教育訓練。</li> </ol>
性別預算	主計處	將性別觀點整合進預算編列程序中，藉由改善資源配置，以滿足不同性別者的需求。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 彙整、管考並追蹤各機關性別預算編列及辦理情形。</li> <li>2. 辦理性別預算相關教育訓練。</li> </ol>
性平專責 機制	性平辦 各機關 各區公所	主要工作任務為提供行政機關推動性別主流化業務之輔導諮詢及協助事項，並督促各機關落實性別主流化工具之運用，以提升推動之成效。	<p>性平辦：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理性別主流化推動組會議。</li> <li>2. 督導、管考各機關性別主流化實施計畫訂定情形及性別平等專責／案小組運作情形。</li> <li>3. 輔導各機關擬訂性平計畫並於機關性平小組會議中討論。</li> </ol> <p>各機關、各區公所：</p> <p>主責召開機關性平專責／案小組，彙整機關工作報告及追蹤會議決議管制事項</p>

## 2. 性別主流化推動組

召集單位：性別平等辦公室 諮詢委員：由性平會委員擔任本小組諮詢委員

參與成員：

- (1) 性別主流化各工具主責機關（人事處、主計處、智發會、法務局）。
- (2) 各局處性別平等專責小組。
- (3) 各公所性別平等專案小組。

會議期程：每年召開 2 次定期會議，其中 1 次為召開年度成果會議，必要時得召開臨時會議。

## 3. 性別人才資料庫

為推動桃園市政府性別主流化政策，並為廣納各領域之性別人才，本府自 104 年訂定桃園市政府性別人才資料庫建置與維護作業計畫，以整合桃園市性別專業人才之資訊，促進性別專業人才參與本府相關政策，建構桃園特色之專業知識；並提供本府進行性別主流化相關政策遴聘專家學者之參考，促進公私部門交流與合作。

各機關於辦理性別平等教育訓練、進行性別影響評估程序參與或諮詢性平相關業務，皆可參考本市性別人才名冊。

▶ 桃園市性別人才名冊：[性平辦公室網站](#) > [性別主流化](#) > [本市性別人才資料庫](#)

# 陸、桃園性平計畫報你知！

## 一、跨局處合作推動性別平等計畫

跨局處計畫是指全面性、整合性的性別平等計畫，計畫所涉及到的議題為多面向，非單一面向，需整合多個局處一起推動，以達橫向連結各局處，共同推動性別平等相關措施。

以二年為一個單位，由性平會六大分工小組研議性別平等議題，並擬定跨局處合作計畫再由小組的成員共同合作並執行之，以促成各局處之間的橫向連結，持續推動多面向性別平等議題的落實與精進。

▶ 跨局處合作推動性別平等計畫案範本：

公務雲 > 雲端硬碟 > 性別平等辦公室 > 性別平等業務說明手冊

## 二、性別平等具體行動措施

為積極落實性別主流化各項工具的運用，自 106 年起，由本府 32 局處研議性別平等具體行動措施，並且於各局處的專責小組會議提案討論通過後執行。

期待將性別平等觀點融入局處業務，更確切落實性別主流化觀點之外，也深化各局處業務與性別平等之關連。

## 三、結合企業、民間組織及鄰里社區共同推動性別平等計畫

深化本市市民性別平等概念，進而提升本市性別平等友善度，自 106 年起，本府 23 局處依其業務性質，結合企業、民間組織及鄰里社區等，共同推動性別平等計畫、措施，讓性別平等概念能夠落實於市民的生活當中，並且提升局處推展性別平等之深度、廣度及厚度。

▶ 具體行動措施或與民間組織、企業、鄰里社區之合作計畫案計畫範本：

公務雲 > 雲端硬碟 > 性別平等辦公室 > 性別平等業務說明手冊

# 柒、什麼！做性平還能拿獎金？

## 一、行政院性別平等業務輔導獎勵計畫

行政院為輔導各地方政府，擬訂政策、計畫及措施時，皆能融入性別觀點、主動創新推展性別平等措施、推動性別主流化、落實 CEDAW，積極消除性別歧視，促進性別平等，自 105 年起每 2 年函頒「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」，鼓勵地方政府積極推展性別平等。該獎勵計畫分為必評項目以及自行參選項目。

### （一）必評項目

1. 基本項目、性別主流化實施情形、CEDAW 辦理情形、提升女性公共參與情形、推動及落實性別平等情形、加分項目、扣分項目。

### （二）自行參選項目

1. 性別平等創新獎：由各直轄市、縣（市）政府【或推薦所屬機關（構）】提出評審業務期間所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、措施或方案。
2. 性別平等故事獎：由各直轄市、縣（市）政府【或推薦所屬機關（構）】提出評審業務期間於推動性別平等的措施或方案過程中具有貼近人民且感動人心的內容與事蹟者。
3. 性別平等傑出貢獻獎：由各直轄市、縣（市）政府【或推薦所屬機關（構）】提出近 5 年積極推展性別平等業務或促進性別平等具顯著貢獻，且辦理性別平等業務 3 年（含）以上人員。

▶ 行政院性別平等業務輔導獎勵計畫：  
行政院性別平等會 > 地方性平 > 直轄市與縣（市）政府  
推動性別平等業務輔導獎勵計畫



## 二、金桃獎：桃園市政府推動性別平等業務獎勵計畫

金桃獎為桃園市政府為鼓勵府內各機關以及區公所於政策、計劃制訂與執行時能融入性別觀點，並於推動方式上具創意性與生活化，且落實本府推動性別主流化六大工具與實踐四大理念的性別平等意涵，而訂定之計畫，自 108 年起，每二年辦理一次。

金桃獎獎項分為性別平等故事獎、性別平等創新獎、CEDAW 旗艦獎、以及性別平等推手獎等，獎項會因行政院推動之重點進行滾動式修正。

獎項說明如下：

1. 性別平等故事獎以及性別平等創新獎的評比重點，與行政院輔導獎勵計畫相同。
2. CEDAW 旗艦獎：為鼓勵機關自製 CEDAW 案例教材、進行 CEDAW 之宣導、推動之計劃措施符合 CEDAW 條文或是國家報告結論性建議與意見而設立的獎項。
3. 性別平等最佳推手獎：各機關推薦或分工小組督導推薦、個人自薦於推動性別平等業務有具體事蹟，如性別平等業務議題聯絡人、議題代理人、承辦人、性別主流化工具主責人員、六大分工小組主責人員或推動性別平等措施方案具成效者，足為模範者【請性別年資兩年以上之同仁踴躍參與】。

▶ 金桃獎 - 桃園市政府推動性別平等業務獎勵計畫：

[公務雲](#) > [雲端硬碟](#) > [性別平等辦公室](#) > [性別平等業務說明手冊](#)



## **捌、性平指南大補帖**

- 一、性別平等政策方針**
- 二、桃園市政府及所屬各機關任務編組作業原則**
- 三、桃園市政府性別平等會議事運作注意事項**
- 四、各機關性平業務人員召開會議注意事項**
- 五、各機關性別平等訓練計畫**
- 六、桃園市政府性別影響評估（計畫案）作業流程圖**
- 七、桃園市政府制定修正自治條例辦理性別影響評估作業流程圖**
- 八、各機關性別平等專責 / 案小組會議建議**

 各項資料依現行最新版本為準

# 桃園市性別平等政策方針

Taoyuan City Gender Equality Principles

**(一) 就業、經濟與福利**

**(二) 人口、婚姻與家庭**

**(三) 教育、文化與媒體**

**(四) 人身安全與司法**

**(五) 健康、醫療與照顧**

**(六) 環境、能源與科技**

中華民國 113 年 3 月修正函頒

# 桃園市性別平等政策方針

## 就業、經濟與福利

### 壹. 參與單位：

勞動局（主責局處）、社會局、經濟發展局、原住民族行政局、教育局、農業局、青年事務局、人事處、民政局、體育局、客家事務局、文化局、婦幼發展局

### 貳. 政策內涵：

- 一. 消除就業性別歧視，推動性別友善職場環境。
- 二. 創造女性參與經濟發展及就業促進之更多參與機會。
- 三. 厚植女性人力資本，提升女性職能發展，回應多元職訓需求，達成訓用合並促進二度就業婦女重回職場。
- 四. 提供就業與福利系統整合服務窗口，協助女性就創業及技能建構，以提升女性經濟賦權。
- 五. 推動照顧公共化，減輕家庭照顧責任與負擔，促進工作與家庭間之平衡。
- 六. 推動新住民、原住民、中高齡、身心障礙等不利處境女性之就創業支持與服務。

### 參. 政策方針：

- 一. 促進不同女性族群及不利處境者，參與社會、公共事務的管道，建立性別平權的決策參與機制並具體落實各委員會、公營事業單位及政府出資或捐助之財團法人機構等委員會委員任一性別比例不低於三分之一之原則。

（參與單位：勞動局、社會局、經濟發展局、原住民族行政局、教育局、農業局、青年事務局、人事處、體育局、客家事務局、文化局、婦幼發展局）

方針重點：應考量不同族群、偏遠地區等因素，可以列席方式邀請參與決策外，亦可輔以相關性別調查研究為政策規劃之依據。

- 二. 定期建置完整之性別勞動統計與分析，作為研擬女性就業政策之參據。例如：縮減職場性別隔離與薪資落差，打破玻璃天花板、去除性別刻板印象等。

（參與單位：勞動局、經濟發展局、農業局、婦幼發展局）

三. 強化民間企業對育嬰留職停薪婦女之復職輔導機制，保障其勞動條件。

( 參與單位：勞動局、經濟發展局 )

方針重點：

( 一 ) 加強宣導性平法育嬰留職停薪之相關規定。

( 二 ) 強化育嬰留職停薪婦女之復職輔導機制。

四. 提供獎勵機制，鼓勵企業提供托兒設施與措施服務；扶助不利處境女性就業，並提供免費臨托服務或托育、托老之費用補助。

( 參與單位：勞動局、社會局、經濟發展局、婦幼發展局 )

五. 落實性別工作平等與就業服務法的精神，鼓勵企業與民間團體開發多元型態工作機會，提供部分工時、彈性上下班、居家辦公及遠距工作機會等，消除女性就業障礙，促進工作與家庭平衡。

( 參與單位：勞動局、經濟發展局 )

六. 整合本市產業、觀光資源以推動部落產業、生態旅遊、工藝文化等發展促進部落及在地經濟協助女性就創業。

( 參與單位：勞動局、社會局、經濟發展局、原住民族行政局 )

七. 整合就業與福利資源，設立整合式服務窗口，促進女性勞動參與，提供女性求職、就創業諮詢職業訓練、技能建構及就業媒合，以協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。

( 參與單位：勞動局、原住民族行政局、教育局、婦幼發展局 )

方針重點：

( 一 ) 整合政府社會福利與就業輔導窗口，強化勞政、社政之轉介與輔導體系並配合不同族群屬性需求，協助其適性就業。

( 二 ) 鼓勵二度就業、中高齡及非正式就業人力之女性參與兒童課後照顧服務人員 180 小時專業訓練。

- 八. 配合就業促進相關措施，規劃多元之職業訓練課程，並針對參加對象性別差異過大之課程，鼓勵其他性別參與，以消除性別隔離，協助取得證照與輔導就業，並提高訓後就業率，對不利處境女性考取職業證照提供補助。(參與單位：勞動局、原住民族行政局、教育局、婦幼發展局)
- 九. 輔導新住民社區關懷服務據點，提供新住民及不利處境女性福利資源及就業資訊，協助就創業與運用在地既有網絡組織，以及提升新住民社會參與並鼓勵參與決策機制。(參與單位：勞動局、婦幼發展局、經濟發展局)
- 十. 利用就業促進相關措施，鼓勵雇主僱用弱勢青少年，且透過個案管理、結合社會福利資源及多元職涯探索活動，去除性別刻板印象，打破性別職業隔離，積極協助弱勢青少年就業服務。(參與單位：勞動局、社會局、教育局、青年事務局)
- 十一. 加強輔導申請微型創業貸款方案，並建置女性創業服務平台和高階管理者網絡組織，強化女性社會網絡聯結，促進女性就業經濟。(參與單位：勞動局、婦幼發展局、經濟發展局、青年事務局)
- 十二. 辦理女力培力計畫，提升女性參與農會、漁會、工會等之決策參與機會，提升女性進入決策階層之比例，學習充權，保障自身權益。(參與單位：勞動局、農業局)
- 十三. 定期檢視本府女性主管及本市女性從政比例，並提升議題可見度，以逐步改善性別落差並厚植 女性人力資本。(參與單位：人事處、民政局)

# 桃園市性別平等政策方針

## 人口、婚姻與家庭

### 壹、參與單位：

社會局（主責局處）、衛生局、教育局、民政局、原住民族行政局、移民署桃園市服務站、勞動局、家庭教育中心、智慧城鄉發展委員會、移民署桃園市專勤隊、婦幼發展局

### 貳、政策內涵：

- 一．落實性別正義的人口政策，以面對人口失衡問題。
- 二．建構具性別意識之不利處境家庭支持性服務，以回應不利處境民眾福利需求。
- 三．建立優質、平價及可近性之托育及長期照顧服務，以紓緩照顧者負擔。
- 四．認識與尊重多元性別、婚姻及家庭型態，落實性別平等精神。

### 參、政策方針：

- 一．人口政策應評估各類人口與家庭的需求，融入性別意識，強化性別影響評估之檢核，並透過培力結合社區及民間團體，共同打造不利處境家庭的支持性服務網，使各項政策與服務方案能符合各類人口與家庭的不同需求。（參與單位：社會局、衛生局、原住民族行政局、婦幼發展局）

方針重點：人口政策應特別考量新住民、原住民、低收入、單親、身心障礙者、多元性別及不同人口類別之需求。

- 二．提供具性別意識的婚前、新婚教育課程，並持續鼓勵家庭成員，打破刻板性別分工，溝通協商平等參與家務與家庭照顧責任，以強化家庭內性別平等價值。（參與單位：民政局、家庭教育中心、婦幼發展局）

#### 方針重點：

- （一）應提供具性別意識之婚前、新婚教育課程及健康教育課程。
- （二）倡儀家庭夥伴關係，落實家庭照顧之共同責任，破除女性照顧迷思。

- 三. 強化既有市政專線單一窗口不利處境族群之通報及轉介功能，並建置全市扶助人口及民間團體資源的福利資訊系統，加強宣導相關社會福利資源，降低不利處境家庭遭遇社會排除。(參與單位：社會局、教育局、原住民族行政局、移民署桃園市服務站、婦幼發展局、智慧城鄉發展委員會)

方針重點：全市扶助人口，包含：新住民、原住民、中輟生、家暴被害人、身心障礙者、多元性別等不利處境人口。

- 四. 推動多元供給的育兒政策，並持續檢視及改善現行居家托育人員及居家托育管理制度之運作，逐步營造平價、優質且可近性高的育兒支持環境。(參與單位：原住民族行政局、婦幼發展局)

方針重點：多元供給的育兒政策乃依不同生命週期所提供之相關服務，如孕前健康檢查補助育兒津貼、托育補助、廣設公共托育措施、落實居家托育服務、關懷新手父母及多胞胎家庭照顧負荷等。

- 五. 擴充社區照顧關懷據點及日間照顧中心，落實在地老化的政策，並推動友善關懷老人服務方案，建構有利老人健康、安全和活動的友善社會。(參與單位：社會局、衛生局)

- 六. 保障身心障礙者就學、就業、就醫、就養之平等權益，並提供多元供給之支持服務政策，共同分擔家庭照顧責任。(參與單位：社會局、衛生局、教育局、勞動局、婦幼發展局)

方針重點：除保障身心障礙者之相關權益外，應一併關注並提供身心障礙者照顧者相關服務。

- 七. 實踐婚姻平權友善措施，認識並研議多元家庭(包括非婚同居、多元性別、友伴家庭等非傳統家庭型態)之福利、權益保障策略。(參與單位：社會局、衛生局、教育局、民政局、移民署桃園市服務站、勞動局、家庭教育中心、婦幼發展局)

八. 針對新住民家庭成員辦理支持性服務措施，並加強多元文化認知宣導，以尊重新住民文化主體性及提升其家庭關係。( 參與單位：教育局、民政局、婦幼發展局 )

方針重點：

(一) 針對新住民家庭成員提供支持性服務措施，以協助新住民溝通及提升家庭關係。

(二) 結合社區大學、社區關懷據點等，辦理多元文化宣導，以針對社區民眾及新住民家庭成員，進行認知宣導，以破除對新住民之負面刻板印象。

九. 落實推動新住民之照顧輔導措施，提供便捷的諮詢服務管道及加強培養各地通譯人才，提供更完善的翻譯服務，並於執行新住民相關業務之查察，應具備性別敏感度。( 參與單位：移民署桃園市服務站、移民署桃園市專勤隊、婦幼發展局 )

# 桃園市性別平等政策方針

## 教育、文化與媒體

### 壹、參與單位：

教育局（主責局處）、原住民族行政局、文化局、客家事務局、社會局、民政局、新聞處、青年事務局、勞動局、家庭暴力暨性侵害防治中心、婦幼發展局

### 貳、政策內涵：

- 一．建構性別友善學習環境，積極落實性別平等教育。
- 二．消除對女性教育之性別刻板印象與性別歧視。
- 三．推動媒體自律、他律及性別平等培力，並建立獎勵機制。
- 四．建立女性在公私領域中的可見性、主體性及發展，擴大女性參與決策管道，發揮影響力。
- 五．建構無性別歧視的文化禮俗儀典，並尊重多元文化的差異及獨特性。

### 參、政策方針：

- 一．推展及落實性別平等教育法，提供有關多元性別教育政策之建議與促進，包括建立檢討、督導與管考機制，以消除性別、階層、族群等面向之偏見與歧視及尊重多元文化的觀念。（參與單位：教育局）

#### 方針重點：

- （一）性別平等除生理性別外，應包含社會性別之實質平等，並強調顧及多元性別者之處境，給予機會與發展的均等。
  - （二）性別平等教育委員會除應建立督導管考機制外，應一併說明委員會委員背景是否具性別平等相關專業。
- 二．有關女性之平等教育政策及決策過程之制定，其委員會應有相關族群、社區及不利處境之女性代表參與。（參與單位：教育局、原住民族行政局）

方針重點：有關女性教育政策之決策過程及相關委員會應以該女性（青少女、新住民、原住民族、身心障礙及中高齡女性）需求為規劃依據，且應邀請一併參與決策或列席表示意見。

三. 定期建置相關性別統計資料，並研議性別平等措施與政策，運用性別主流化策略促進各項施政皆能具備性別觀點。(參與單位：教育局、原住民族行政局、文化局、客家事務局、社會局、民政局、新聞處、婦幼發展局)

四. 辦理教育局及相關教育人員性別平等意識培力訓練，以尊重多元文化的觀念，消除各領域性別刻板印象、偏見與歧視，完善性別平等教育體制。(參與單位：教育局)

方針重點：相關教育人員性別平等教育訓練應納入多元性別觀點。

五. 結合社區及民間資源，針對不同性別、族群、原住民族、新住民、身心障礙及不利處境者，提供性別友善且便利之教育資源及諮詢服務，協助相關資訊 / 資源之轉介，以確保均能享有平等的學習及受教育的權利。(參與單位：教育局、原住民族行政局、客家事務局、社會局、婦幼發展局)

方針重點：除各主管機關持續推動教育課程外，應開始結合不同資源共同合作，如結合社區大學，推動性平學苑，提升不同教育資源之整合性，並強化轉介功能，減緩城鄉區域易造成的教育資源不正義。

六. 增進青年女性性別意識培力與發展，強化領導力訓練，擴大女性參與公共事務之管道。(參與單位：教育局、青年事務局)

方針重點：相關單位應定期與所屬國小、國中、高中、大專院校及社會青年團體合辦具性別敏感度的領袖培力營，並擴大青年女性參與公共事務的機會。

七. 針對女性團體、地方團體及社區組織，推動性別意識培力課程，以建立性別平權的社會參與機制，落實女性決策影響力，並定期檢視效益與回饋，作為政策規劃之建議。(參與單位：原住民族行政局、文化局、客家事務局、社會局)

- 八. 持續檢視並改善文化、宗教、禮俗、傳統民俗之儀典與觀念，例如婚姻、喪葬祭祀、繼承、年節習俗中具性別歧視或多元性別等刻板印象部分，並積極建構性別平等的社會文化。(參與單位：教育局、原住民族行政局、文化局、客家事務局、民政局)
- 九. 積極輔導及鼓勵媒體製作具性別觀點的大眾傳播媒體（如數位網路、廣電節目及平面專題報導等），以建立性別平等之媒體典範，並建立獎勵機制。(參與單位：文化局、新聞處)
- 十. 落實媒體素養教育，推動地方媒體自律及他律機制，以減少媒體缺乏性別意識的報導。(參與單位：本分工小組各單位)

# 桃園市性別平等政策方針

## 人身安全與司法

### 壹、參與單位：

警察局（主責局處）、勞動局、家庭暴力暨性侵害防治中心、教育局、衛生局、移民署桃園市服務站、原住民族行政局、民政局、經濟發展局、移民署桃園市專勤隊、社會局、新聞處、都市發展局、工務局、交通局、消防局、法務局、婦幼發展局

### 貳、政策內涵：

- 一．加強性別暴力防治，重視新興數位 / 網路性別暴力，建立暴力零容忍的社區意識。
- 二．消除對性別暴力的行為與歧視，提供干預與協助。
- 三．建構有效性別暴力防治網絡，並禁止任何形式之人口販運。
- 四．倡議及建立具性別意識與正義之司法環境。

### 參、政策方針：

- 一．建構有效之性別暴力防治網絡，提升市民對於人身安全與新興數位 / 網路性別暴力之認知與敏感度，針對不同年齡層及人口特性（如不利處境者），製作宣導教育媒材及擬定預防策略。（參與單位：警察局、勞動局、家庭暴力暨性侵害防治中心、教育局、衛生局、移民署桃園市服務站、原住民族行政局、民政局、新聞處）

#### 方針重點：

- （一）應分眾、分齡及依人口特性（尤其針對不利處境者）辦理性別暴力防治宣導並應針對新興數位（網路）性別暴力研擬相關政策措施、服務或作為。
  - （二）鼓勵男性加入反暴力行列。
- 二．加強性別暴力防治網絡專業人員之性別意識，及建立保護性工作人員性別友善與安全之職場環境，並適時表揚性別暴力防治網絡人員優良事蹟。（參與單位：警察局、勞動局、家庭暴力暨性侵害防治中心、教育局、衛生局、移民署桃園市服務站、民政局、移民署桃園市專勤隊）

- 三．提升公共環境及校園之安全設計，包括軟硬體各項基礎建設及大眾運輸工具等之友善性與安全性，並關注不同群體及不利處境者之需求。(參與單位：警察局、教育局、原住民族行政局、社會局、都市發展局、工務局、交通局、消防局、婦幼發展局)
- 四．結合民間資源共同推動並建構有效的性別暴力防治網絡，成立社政、教育、成人保護、醫療處置、心理支持及轉介服務等合作溝通平台，強化案件責任通報制度，落實相關法令規定，確保受害人之權益及隱私維護，並責成新聞媒體就暴力事件遵循法規的報導。(參與單位：警察局、勞動局、家庭暴力暨性侵害防治中心、教育局、衛生局、民政局、新聞處)
- 五．消除對性別暴力被害人之歧視，提供充足保護、法律、福利、心理、就業與住宅支持，協助其經濟及生活獨立，尤其針對不利處境者。(參與單位：警察局、衛生局、勞動局、家庭暴力暨性侵害防治中心、移民署桃園市服務站、原住民族行政局、民政局、經濟發展局)

方針重點：

- (一) 住宅支持包含緊急、短期或長期居住需求之多元安置相關措施。
- (二) 提供相關相關法律之諮詢與協助應包含新住民國籍歸化。
- (三) 除不利處境者外，並應加強以下人員之心理支持服務：
  - 1、遭「性別暴力」之被害人及其家屬。
  - 2、遭媒體不當渲染而受二次傷害之被害人。
  - 3、多元性別之性別暴力之被害人。
- 六．建立性別平等申訴機制，並落實職場（如企業、女性建教生、實習生及外籍看護工等）之性別暴力防治及宣導教育課程。(參與單位：勞動局、家庭暴力暨性侵害防治中心、教育局、移民署桃園市服務站、經濟發展局)
- 七．強化執法人員對人口販運之辨識能力與性別敏感度，建立預防輔導與刑罰調查機制，以消弭兒少、女性、移工之各項勞力剝削及性剝削；另持續提升社會大眾

與相關產業對人口販運之認知及專業人員的相關知能。(參與單位：警察局、勞動局、衛生局、移民署桃園市服務站、經濟發展局、移民署桃園市專勤隊、社會局)

八.積極宣導企業應僱用合法移工，並透過多元管道增強移工自我權益保障意識。(參與單位：勞動局)

九.針對性別暴力之個案，提供完善之加害人處遇計畫。(參與單位：警察局、勞動局、家庭暴力暨性侵害防治中心、教育局、衛生局)

方針重點：除性別暴力案件加害人外，另為因應青少年親密關係暴力及性霸凌，亦應持續落實校園處遇計畫。

十.強化性別暴力被害人司法可及性，並倡議具性別意識與正義之司法環境。(參與單位：警察局、勞動局、家庭暴力暨性侵害防治中心、移民署桃園市服務站、原住民族行政局、移民署桃園市專勤隊、法務局)

方針重點：

(一)發揮公私協力精神，結合犯罪被害人保護及法律扶助制度，特別針對不利處境者提供積極之協助。

(二)提升司法人員性別平等意識，建立具性別正義的司法環境。

(三)建構受暴新住民之友善環境，於進入司法及訴願流程時，有社工及通譯人員陪同以保障其基本權益。

(四)司法救濟之性別統計與分析(如通報、起訴、定罪、判刑及賠償等數據)。

# 桃園市性別平等政策方針

## 健康、醫療與照顧

### 壹、參與單位：

衛生局（主責局處）、社會局、勞動局、原住民族行政局、教育局、體育局、民政局、移民署桃園市服務站、婦幼發展局、智慧城鄉發展委員會

### 貳、政策內涵：

- 一．認知性別平等和健康人權的重要性。
- 二．消弭性別角色刻板印象對身心健康的影響。
- 三．認知社會經濟因素和健康差距之相關性，消弭健康不平等。
- 四．提升女性健康決策之充權及自主性。
- 五．制訂具性別意識及公平之健康、醫療與照顧政策。

### 參、政策方針：

- 一．女性之健康、醫療與照顧政策及決策過程之制定或相關委員會應有多元族群女性社區成員代表參與。（參與單位：本分工小組各單位）
- 二．定期針對健康、醫療與照顧相關措施和政策，進行滾動式性別影響評估及性別分析。（參與單位：本分工小組各單位）

#### 方針重點：

- （一）考慮不利處境、不同族群、性別、年齡或偏遠地區之不同需求。
  - （二）應定期執行性別分析並追蹤政策執行情形，具體調整政策方向。
  - （三）應注意女性醫療保健衛生非加重女性自我保健責任，破除性疾之性別迷思。
- 三．強化建置健康、醫療與照顧的性別統計資料庫，做為未來健康政策研擬之依據。（參與單位：本分工小組各單位）

方針重點：定期檢討並擴充健康醫療之性別統計項目，使其充分反映健康的風險結果與服務利用之性別差異，並確保健康政策回應性別統計發現的性別不平等，藉此研擬相關政策方案。

四. 依據不同地區、年齡、族群及不利處境之女性健康議題分析，據以規劃符合具性別觀點、自主性及可近性之健康促進方案。(參與單位：衛生局、社會局、勞動局、原住民族行政局、教育局、體育局、婦幼發展局)

五. 辦理公共衛生人員、醫事人員、照護人員之在職教育與訓練，應規劃具性別敏感度之課程(含多元性別、友善醫療照顧環境等相關議題)，並考量融入相關業務中辦理。(參與單位：衛生局、社會局、勞動局、婦幼發展局)

六. 應注重不利處境者之醫療、健康之需求，建立性別友善的醫療照顧環境。(參與單位：衛生局、社會局、原住民族行政局、婦幼發展局)

方針重點：性別友善的醫療照顧環境應注意不同性別、性傾向、族群、年齡、身心障礙、地區之差異化需求。

七. 結合衛生醫療系統、社區、企業及民間資源、針對不同性別、性傾向、年齡、族群、地區、身心障礙、產業與工作屬性群體之需求，推展身心健康及疾病篩檢，建立具性別敏感之友善健康諮詢服務管道，提升自我照護及健康管理知能，以達延緩老化及健康老化之目標。(參與單位：衛生局、社會局、勞動局、原住民族行政局、體育局、婦幼發展局、智慧城鄉發展委員會)

方針重點：

(一) 規劃全人身心健康之多元方案，提升平均餘命、減緩長期照顧依賴性及提升老年生活品質。

(二) 應提升女性自我照顧知能，避免不必要過度醫療行為。

八. 連結教育單位、社區及醫療服務系統，加強推動與青少年相關之性教育計畫和保健服務措施，加強宣導身體發育、健康體態、身體自主權、安全性行為及未成年懷孕諮詢服務之資訊。(參與單位：衛生局、社會局、原住民族行政局、教育局、民政局、婦幼發展局)

九. 母嬰親善政策應尊重女性身體自主權益，並融入性別平等觀念，加強伴侶之生育照顧責任，減輕女性承擔家庭照顧角色。(參與單位：勞動局、婦幼發展局)

方針重點：

(一) 母嬰親善政策非追求量化推動之成效，應一併考量個人獨特性而提供不同服務。

(二) 可廣加宣導男性之照顧責任，如男性可承擔並申請育嬰留職停薪假及家庭照顧假、母乳哺育支持團體擴大伴侶與家庭的參與學習。

十. 結合衛生局處、醫療系統、社區及民間資源提倡並建構親子友善的環境及措施(例：增設職場及公共設施可哺乳之場所)。(參與單位：勞動局、婦幼發展局)

十一. 針對長期照顧需求的性別、族群、城鄉的差異需求，建立具性別友善的長期照顧體系，發展適切可近之策略，朝向社區為服務提供單位之目標邁進。(參與單位：衛生局、社會局、原住民族行政局)

方針重點：長期照顧服務對象應依性別、城鄉、族群之不同需求提供不同支持服務。

十二. 推動長期照顧政策及措施，保障受照顧者與家庭照顧者之權益，建立家庭支持系統，提供照顧者相關教育、培力、諮詢、輔導及喘息服務等支持性措施，以減輕家庭照顧者的身心壓力。(參與單位：衛生局、社會局)

十三. 培力在地社區照護人力具有性別敏感度及多元文化觀點，補充高齡化社會所需之長期照顧服務人力，並促進人力之性別平衡。(參與單位：衛生局、社會局、勞動局)

十四. 連結及培力在地民間團體，使其具備健康醫療與照顧議題之性別視角，積極參與監督地方性別友善健康政策之發展。(參與單位：本分工小組各單位)

# 桃園市性別平等政策方針

## 環境、能源與科技

### 壹、參與單位：

環境保護局（主責局處）、交通局、農業局、都市發展局、工務局、水務局、經濟發展局、教育局、衛生局、社會局、地政局、文化局、消防局、民政局、原住民族行政局、觀光旅遊局、捷運工程局、勞動局、青年事務局、婦幼發展局、智慧城鄉發展委員會。

### 貳、政策內涵：

- 一．建構性別友善環境及確保資源分配正義。
- 二．重視不同性別、年齡、不利處境族群之經驗、知識及價值，結合民間共同治理。
- 三．環境和交通等領域（環境、氣候變遷、災難、能源、科技與資訊、交通、住居與基礎設施）納入性別觀點的施政，接軌國際趨勢。

### 參、政策方針：

- 一．建立桃園地區在環境、能源、科技等面向之性別統計，促進女性投入環境能源與科技領域及其升遷與發展，縮減性別落差，確保參與決策機會。（參與單位：環境保護局、交通局、農業局、都市發展局、經濟發展局、教育局、勞動局、青年事務局、智慧城鄉發展委員會）

方針重點：請列出促進女性投入環境、能源與科技領域、決策人員及民間團體、相關委員會之性別統計。

- 二．打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，並回應不同性別及不利處境者的基本需求；落實各種基礎公共建設（如：停車場、鐵公路、大眾運輸、水電瓦斯公有市場、騎樓、路燈、公廁、人行道、圖書館、公園綠地、橋樑道路、衛生下水道、電信通訊等）於規劃或發包前先行辦理性別影響評估，並提出具體規劃或改善方案。

（參與單位：環境保護局、交通局、工務局、水務局、經濟發展局、文化局、觀光旅遊局、智慧城鄉發展委員會）

三. 針對桃園地區之氣候變遷及災害（水災、地震、風災、旱災）研擬符合緊急醫療救護網及具在地脈絡、性別友善觀點的防災策略，調查瞭解女性在減災與調適計畫中的角色需求與貢獻。（參與單位：農業局、水務局、經濟發展局、衛生局、社會局、消防局、原住民族行政局）

方針重點：持續收集並公佈歷年之相關災變受災人口（含不同災別之死、傷、性別年齡、族群等統計）並檢視本市防災策略有無疏漏性別差異之處。

四. 尊重女性在傳統智慧的經驗與傳承，培力女性在環境保護與災害防治的決策參與及影響力。（參與單位：環境保護局、農業局、教育局）

五. 落實性別友善與公開透明之環境資訊提供機制，確保不同性別及不利處境者獲得該資訊之管道。（參與單位：環境保護局、交通局、都市發展局、工務局、水務局、衛生局）

六. 保障不同性別、族群、不利處境者及多元團體，能充分參與地方性環境與交通之決策管道，落實環境、能源與科技領域公民參與和審議機制，確保女性充分參與。（參與單位：環境保護局、交通局、農業局、都市發展局、工務局、社會局、地政局、文化局、民政局、捷運工程局、婦幼發展局）

方針重點：建議機關應提出對民間團體開放參與、諮詢的創新機制或作法。

七. 檢視桃園公車、捷運及其他運具、班次、票價及路線、大眾運輸場站等，注意各區及不同性別與不利處境者之使用需求與資源分配，據以提出積極改善方案，以提升大眾運輸工具使用之友善、便利及安全性。（參與單位：交通局）

八. 培養桃園在地環境、能源、科技與交通領域性別專業人才，並發展具性別觀點的科學研究、技術研發、通用設計及舉辦相關座談會，以建立在地研究成果資料庫。（參與單位：環境保護局、交通局、農業局、都市發展局、工務局、水務局、經濟發展局、教育局、地政局、消防局、智慧城鄉發展委員會）

# 桃園市政府及所屬各機關任務編組作業原則

107 年 8 月 14 日府人企字第 1070187644 號函訂定發布

113 年 1 月 25 日府人企字第 1130023108 號函修正

- 一. 桃園市政府（以下簡稱本府）為使本府及所屬各機關（以下簡稱各機關）辦理任務編組作業有所遵循，特訂定本原則。
- 二. 有下列情形之一者，各機關得成立任務編組：
  - （一）依據法令規定。
  - （二）因應市政政策或機關業務需要。
- 三. 各機關任務編組之法規名稱，統一以設置要點定之。如為府層級任務編組者，其設置要點名稱應冠以桃園市政府全銜；如為機關層級任務編組者，其設置要點名稱應冠以該機關全銜。
- 四. 各機關之任務編組，除法令另有規定外，得訂定設置要點，並視任務性質規定下列事項：
  - （一）名稱。
  - （二）成立之目的及依據。
  - （三）任務。
  - （四）成立之目的及依據。
  - （五）會議之召開、進行、決議，及相關人員迴避、保密義務、代理事宜。
  - （六）分工架構及工作人員。
  - （七）行文名義。

前項任務編組名稱，得按其性質定名為會、小組、中心、會報、籌備處或專案辦公室等。但法令另有規定者，從其規定。

第一項第四款之組成成員，如無適當稱謂時，可稱為委員，主其事者稱召集人及副召集人等。

第一項第六款工作人員職稱，得定名為執行長、執行秘書、總幹事、主任、副執行長、副執行秘書、副總幹事、副主任、秘書、幹事、組長或組員等。

五. 各機關訂定、修正或停止適用設置要點，應依桃園市政府法制作業要點規定之行政規則作業流程辦理。

前項訂定、修正或停止適用之草案，則應由各主辦機關簽會其人事單位、主（會）計單位、法制單位（或人員）及相關單位表示意見；如為府層級任務編組者，各主辦機關於綜整前揭內部單位（或人員）意見後，應再加會本府智慧城市發展委員會、人事處、主計處、法務局及相關機關表示意見。

六. 各機關任務編組設置要點於函頒下達後，所需人員得由相關機關人員派充或兼任。

各機關遴聘本府以外機關學校人員擔任成員時，應先徵詢服務機關學校同意。

府層級任務編組成員須簽陳本府遴聘（派）兼者，各主辦機關應檢具註明性別之成員名冊，於簽會本府人事處後，陳請市長圈選決定之。

七. 各機關任務編組之任一性別成員人數，不得低於全部成員人數三分之一。

已設置之任務編組，任一性別成員人數低於全部成員人數三分之一，應依下列規定改善：

（一）定有任期者，於聘（派）次任成員時改善。

（二）未定任期者，應於成員出缺補聘（派）時改善。

各機關任務編組之任一性別成員人數，已達全部成員人數三分之一者，應繼續維持，改聘（派）時亦同。各機關任務編組之設置要點，明定所有成員由指定職務兼任或法令另有規定者，不受前三項規定之限制。

八. 各機關任務編組兼任人員為無給職。

九. 各機關任務編組之出席費、兼職費之支給，應依中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點、軍公教人員兼職費支給表規定辦理。

十. 因市政政策或機關業務需要成立之任務編組，每年召開會議未達二次者，各主辦機關於翌年三月前需主動檢討其存廢，以強化運作效能。

- 十一．各機關任務編組所需經費，由各主辦機關於各該機關相關經費支應。
- 十二．各機關任務編組成員職名章，得由各主辦機關依其成員兼職職務，參照桃園市政府及所屬機關職名章使用管理要點規定辦理製發、使用及管理。
- 各機關任務編組如需釘製標誌牌，得由各主辦機關參照辦公處所管理手冊規定辦理。
- 各機關任務編組公文之決行層級，得由各主辦機關視其實際業務需求，衡酌業務重要性、涉及層面及相關法令等，明定於分層負責明細表（甲表、乙表或共同項目）。

# 桃園市政府性別平等會議事運作注意事項

一. 桃園市政府性別平等會(以下簡稱性平會)各項會議運作,依會議性質,分為性平會會議、分工小組會議、及臨時會議等,以下分述之。

## (一) 性平會會議

1. 召集會議：性平會會議每年開會 2 次(預計於 6 月、12 月)。開會時,由召集人召集並擔任主席,召集人不能出席時,由副召集人代理之;副召集人不能出席時,由出席委員互推 1 人代理之。

### 2. 會議成員：

(1) 性平會全體委員,至少 1/2 以上外聘委員須出席會議。性平會委員應親自出席會議,以專家學者聘任之委員應為本人出席,惟代表機關(構)或團體 出任之委員不能出席時得以書面委託代理人出席。

(2) 本府各局處簡任級以上人員,或充分授權決策人員,接受委員詢答。

(3) 其他相關單位。

(4) 列席之在地婦女或推動性別平等相關團體代表。

### 3. 會議內容：

(1) 檢視上次會議紀錄。

(2) 列管事項辦理情形。

(3) 性平會各分工小組工作報告。

(4) 提案討論。

4. 會議決議之追蹤列管：性平會會議之決議事項,涉及各局處執行情形者,由性平會秘書單位依性質,分派該分工小組會議列管討論,再提報性平會會議決定是否解除列管。

5. 秘書單位：本府性別平等辦公室。

## (二) 分工小組會議

1. 召集會議：各分工小組於性平會會議前 1 個月召開(預計於 5 月、11 月)。由性平辦公室及各分工小組主責局處協調召開,開會時,以性平辦公室工作督導小組成員為召集人,並擔任主席。另開會前應詢問外聘委員及各局(處)成員是否有提案。

## 2. 各分工小組主責局處：

- (1) 就業、經濟與福利組：勞動局。
- (2) 人口、婚姻與家庭組：社會局。
- (3) 教育、文化與媒體組：教育局。
- (4) 人身安全與司法組：警察局。
- (5) 健康、醫療與照顧組：衛生局。
- (6) 環境、能源與科技組：環境保護局。
- (7) 性別主流化推動組：性別平等辦公室。

## 3. 會議成員：

- (1) 該分工小組至少須有 1/3 以上外聘委員親自出席會議，以專家學者聘任之委員應為本人出席，惟代表機關（構）或團體出任之委員不能出席時，得以書面委託代理人出席。
- (2) 該分工小組之參與局處，由股長級以上人員或充分授權決策人員參加，並接受外聘委員詢答。
- (3) 其他相關單位。
- (4) 該分工小組之列席團體代表。

## 4. 會議內容：

- (1) 檢視分工小組上次會議紀錄。
- (2) 列管事項辦理情形（性平會及各分工小組決議事項）。
- (3) 工作報告：分工小組工作報告共有 2 案，1 案為年度工作報告案（內容請包含近 3 年度之相關性別統計資料，涉及統計資料部分，請盡量以「統計圖表」〈如曲線圖長條圖、表格等〉方式，呈現近 3 年的增減趨勢，同時藉由性別統計資料進一步說明統計資料之性別意涵，並呈現性別觀點，強化性別目標及策略，提出相關策進作為。），並於每年度第 1 次分工小組會議時提報，另 1 案為性別平等政策方針各面向辦理情形案，於每年 2 次分工小組會議均須提報，且第 2 次分工小組會議應提報明年度預計辦理之工作規劃。惟性別主流化推動組為本府內部性別主流化各項工具之推動機制，因此每年 2 次會議僅須提報該組工作報告案。
- (4) 提案討論：如決議須提報性平會會議者，應經各組出席之外聘委員過半數同意。

5. 會議決議之追蹤列管：

- (1) 性平會會議分配列管之事項：須提報性平會會議決定是否解除列管。
- (2) 分工小組之決議事項：由各分工小組自行追蹤執行情形，並決定是否解除列管。

6. 召開會議時程及注意事項：

序號	事項	時程
1	寄發開會通知單（請以府二層決行）	開會 3 週前完成
2	寄送會議資料予召集人、外聘委員及參與局處（電郵或郵寄）	開會 7 天前完成
3	召開會議	
4	會議紀錄草案請以電子郵件先寄送召集人初閱後再陳。俟陳核完畢，再以府函（請以府二層決行）送達召集人、外聘委員、參與局處、列席團體及性別平等辦公室	會議召開完畢後 10 天內完成

7. 分工小組報告之提交：為順利彙集每次召開性平會會議資料，請各分工小組於召開性平會會議前 3 個星期，提交以下報告予性平會秘書單位：

- (1) 報告單：各分工小組主責局處，摘要各小組會議重要事項填列報告單，並於性平會報告。
- (2) 工作報告。
- (3) 會議紀錄（含簽到表）。

(三) 臨時會議：性平會會議每年召開 2 次，必要時得由召集人或副召集人召開臨時會議，以討論重大議案為主。

1. 培力在地婦女或推動性別平等相關團體參與：為培力本市婦女或推動性別平等相關團體參與公共事務討論，性平會各項會議可邀請旨揭團體列席，如有提案，需經委員連署，且經分工小組決議通過後，始得列管執行。

2. 本市性別平等政策方針之修正，以先提案至該面向權管之分工小組，經該小組審查後，再提案至性平會會議討論為原則。

### 3. 經費來源

(1) 有關性平會會議之召開經費由婦幼發展局支應。

(2) 有關性平會各分工小組召開所需之經費，由分工小組主責局處支應，不足部分經簽報核准再由婦幼發展局協助支應。

4. 本注意事項如有未盡事宜，得隨時修正之。

▶ 列席不需支付出席費、交通費等費用。

# 各機關性平業務人員召開會議注意事項

作業階段	作業流程	步驟說明	完成期限 權責機關
	召開會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>一. 徵詢外聘委員、內部專責小組及本府性平辦督導成員召開會議的時間。</li> <li>二. 發文通知外聘委員、本府性平辦督導成員及相關人員與會。</li> </ul>	會議前 4 週 各機關
各機關專責小組會議 2 次 / 年 ( 每年 4 月及 10 月前完成 )	會前聯繫	<ul style="list-style-type: none"> <li>一. 會議前詢問委員有無提案。</li> <li>二. 會議前 3 日將會議資料送達外聘委員及本府性平辦督導成員參閱。</li> <li>三. 參酌其他縣市相關機關之會議討論內容，以逐步發展各機關性別平等可行作為，並脫離制式化會議討論議題。</li> </ul>	會議前 1 週 各機關
各公所專案小組會議 1 次 / 年 ( 每年 4 月前完成 )		<p>會議召開完畢 1 週內，將會議紀錄函文本府性別平等辦公室、委員及相關成員。</p>	會議召開完畢後 1 週內 各機關
分工小組會議 2 次 / 年 ( 每年 5 月及 11 月前完成 )	召開會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>一. 各分工小組主責機關： <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 徵詢外聘委員及本府性平辦督導成員召開會議的時間。</li> <li>2. 發文通知外聘委員、本府性平辦督導成員及相關人員與會。</li> </ul> </li> <li>二. 各與會機關：配合各分工小組主責局處開會通知單簽核與會人員及提報會議資料。</li> </ul>	會議前 4 週 各機關

作業階段	作業流程	步驟說明	完成期限 權責機關
分工小組會議 2 次 / 年 ( 每年 5 月及 11 月前完成 )	會前聯繫	<ul style="list-style-type: none"> <li>一. 會議前詢問委員及機關有無提案。</li> <li>二. 會議前 1 週將會議資料送達外聘委員、本府性平辦督導成員及相關與會人員參閱。</li> </ul>	會議前 1 週 各分工小組 主責機關
	函文會議紀錄	會議召開完畢 10 日內，將會議紀錄函文本府性別平等辦公室督導成員、委員及相關成員。	會議召開完畢後 10 日內 各分工小組 主責機關
性平會會議 2 次 / 年 ( 每年 6 月及 12 月前完成 )	配合召開會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>一. 各分工小組主責局處：配合於性平會會議前 3 週前提交報告予性平辦。</li> <li>二. 各與會機關：配合性平會開會通知單簽核與會人員。</li> </ul>	會議前 3 週 各機關

# 各機關性別平等訓練計畫

93 年 10 月 21 日行政院院授人考字第 0930064712 號函訂定  
107 年 2 月 7 日院臺性平字第 1070163622 號函修正  
112 年 10 月 6 日院臺性平字第 1125015285 號函修正

- 一. 為落實性別平等，各機關應培養人員具有性別敏感度，於規劃、執行各項政策及法令納入性別觀點或提供具性別平等意識之服務措施，特訂定本計畫。
- 二. 本計畫所稱各機關，指下列之機關（構）、學校、行政法人及事業機構：
  - （一）行政院及所屬各機關（構）。
  - （二）直轄市政府、縣（市）政府、鄉（鎮、市）公所、直轄市山地原住民區公所及其所屬機關（構）。
  - （三）公立學校。
  - （四）行政法人。
  - （五）公營事業機構。
- 三. 本計畫實施對象為各機關工作滿九十日曆天以上之人員，區分如下：
  - （一）政務人員。
  - （二）一般公務人員：
    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。
  - （三）其他專任人員：各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）。

公立學校教師、軍職人員及財團法人法第二條第二項所定政府捐助之財團法人之人員，得由各該主管機關自行參照本計畫辦理。

各機關辦理性別平等訓練（以下簡稱本訓練），得邀請受委託行使公權力之團體或個人及機關內非屬第一項之人員參訓。

四. 各機關辦理本訓練應評估人員需求，設計規劃引發學習興趣之課程，內容需結合性別及機關主管業務，並提供學習回饋方式。

五. 各機關辦理本訓練，得視實際需要，依下列多元形式進行：

(一) 專題講演：利用集會等活動，舉辦本訓練課程之相關講演或研習。

(二) 團體討論：利用座談、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、社團或讀書會等多元化方式，就本訓練課程之相關議題進行討論。

(三) 網路學習：利用各機關或各訓練機構開發之本訓練網路學習課程實施。

前項第一款及第二款，得以專班（開辦本訓練課程專班）或隨班（於辦理各項訓練時，列入本訓練課程）訓練辦理。

六. 課程及師資：

(一) 本訓練之課程分為基礎課程及進階課程，基礎課程之目標在促進人員具備性別平等意識及概念；進階課程之目標在使性別平等之理念、目標與操作架構與業務工作相結合，課程內容如附表。

(二) 本訓練之課程單元、師資參考名單及性別平等參考教材，整合於行政院性別平等會網站供參考運用。

七. 各機關應就不同對象，規劃不同訓練方式，每人每年至少施以二小時之課程訓練。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，每年應施以六小時以上之進階其中性騷擾防治業務人員之訓練，應包含二小時以上之性騷擾防治課程。

各機關就已參加基礎課程訓練之人員，宜自行辦理或薦送其他機關施以進階課程；並宜依本訓練需求發展與業務關聯之教材。

本訓練除由各機關自行辦理外，亦得由行政院、公務人力發展學院及其他機關培訓之以利推廣。

八. 管制考核之方式如下：

- (一) 本計畫應納入各機關年度訓練計畫，且各機關應自行管考訓練辦理情形，並督導所屬機關（構）依本計畫辦理訓練。
- (二) 各機關辦理本訓練及督導所屬機關（構）之情形，納入行政院性別平等業務輔導考核（獎勵）作業。

九. 各機關辦理本訓練所需經費於年度相關經費項下支應。

十. 各機關開辦相關課程，宜邀請下列人員參訓：

- (一) 各直轄市、縣（市）政府性別平等委員會、女性權益促進委員會、婦女權益促進委員會、性別平等教育委員會及就業歧視評議委員會委員或相關業務人員。
- (二) 民間婦女或性別相關團體之理（董）、監事或主要幹部人員。
- (三) 各機關之性別平等專案小組及工作小組之民間委員。

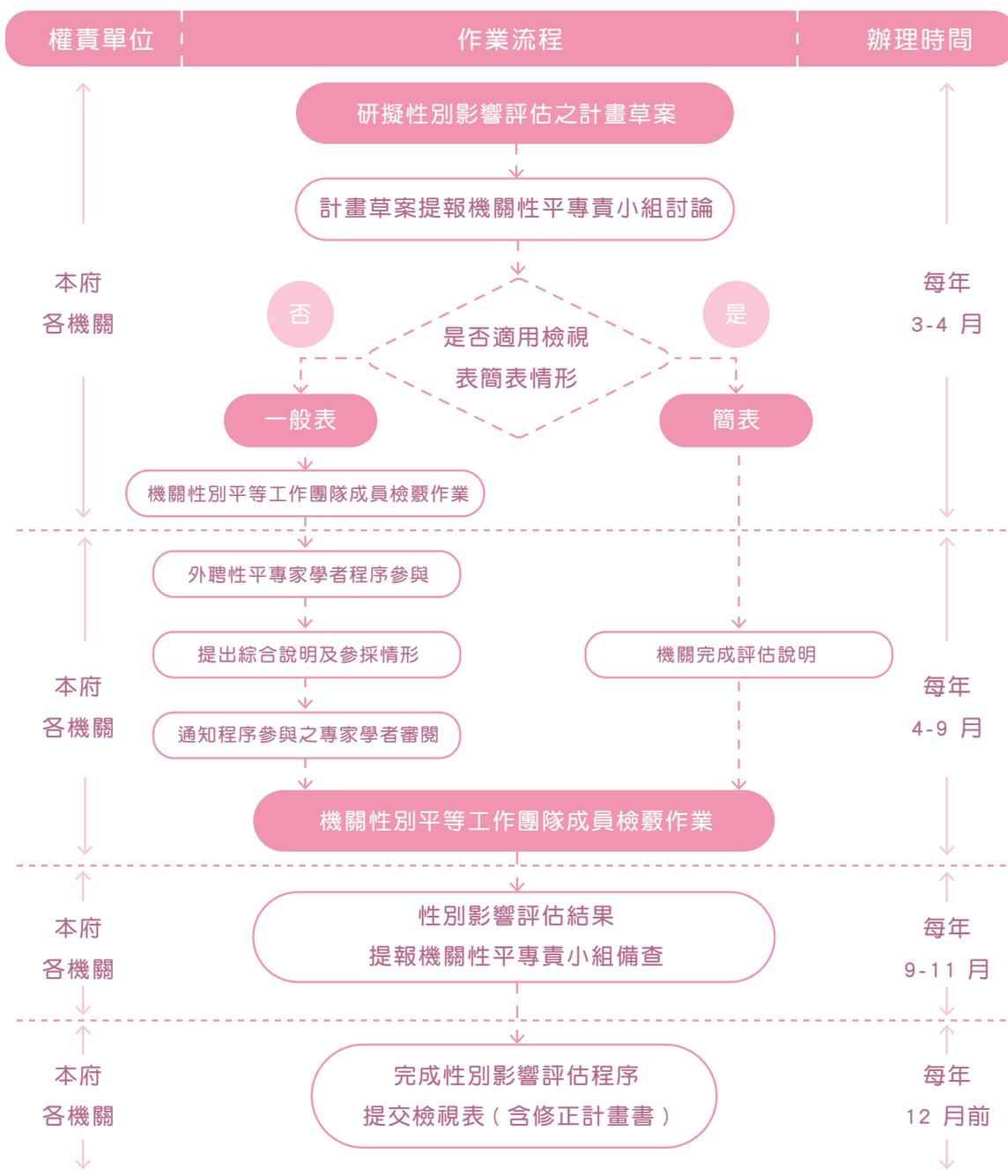
附表：性別平等基礎及進階課程內容分類表

區分	課程分類	課程內容
基礎課程	性別平等政策概論	性別平等政策綱領概論 性別主流化歷史發展與總體架構 (國際與我國推動概況)
	性別意識一般通論	婦女運動歷史發展 我國性別平等發展概況(含法規、 習俗、觀念演進及現況問題)
	消除對婦女一切形式歧 視公約(CEDAW)導論	消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)國際發展背景、條文 內容及一般性建議
	認識多元性別	認識多元性別者及其面臨的 生活處境
進階課程	性別主流化工具與實例運用	性別統計 性別分析 性別預算 性別影響評估(含實例運用)
	性別平等政策綱領各領域 專案研討	性別議題政策規劃(含預算之審 議、研究發展推動、協調及政策 宣導、出版事務、人才培育、性 別統計分析與資料運用) 權力、決策與影響力 就業、經濟與福利 教育、媒體與文化 人身安全與司法 健康、醫療與照顧 環境、能源與科技

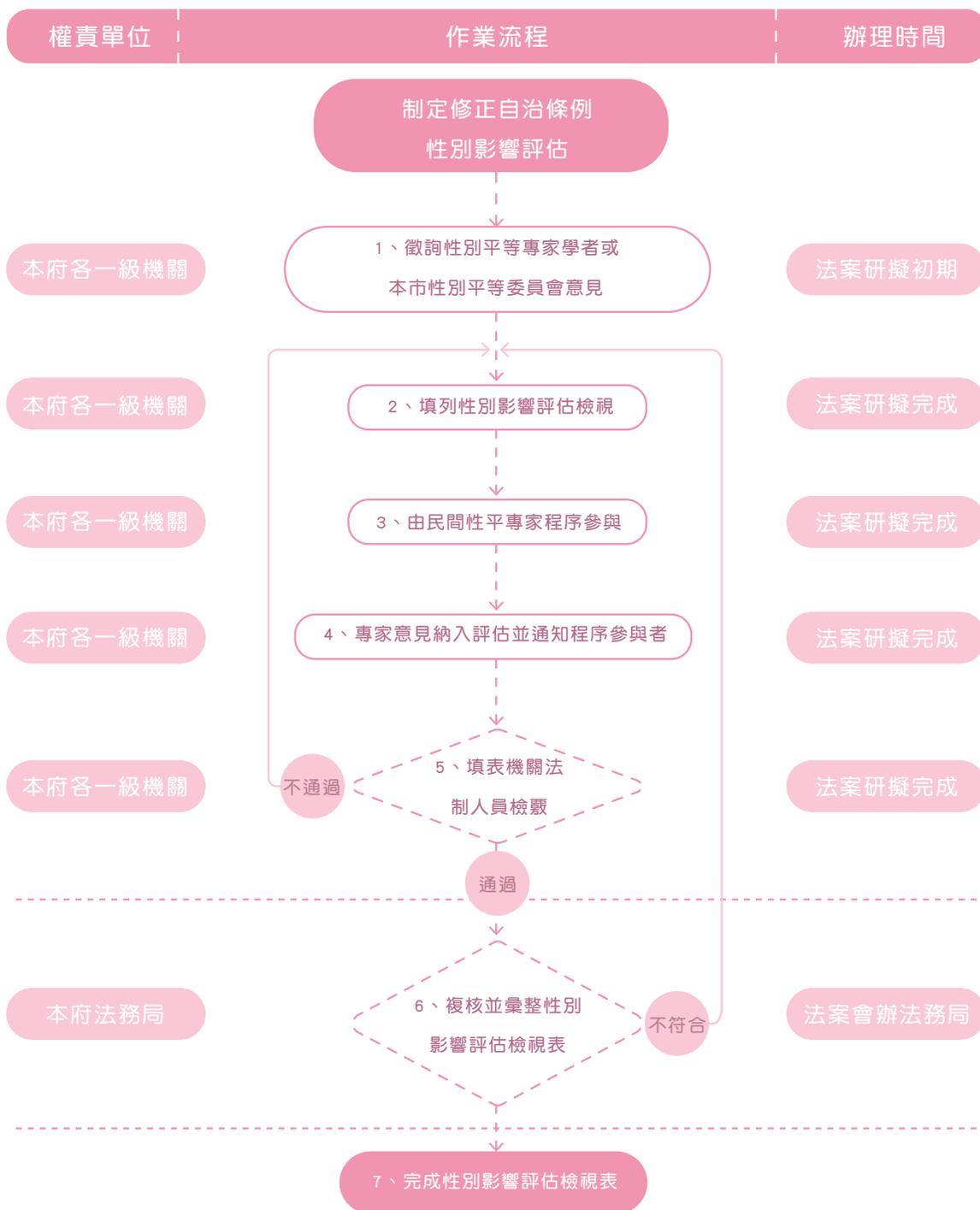
區分	課程分類	課程內容
進階課程	消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 實務及案例研討	直接、間接歧視與實質平等的意涵 法規檢視案例 暫行特別措施及案例討論 CEDAW 與業務之關聯與應用 交叉歧視 (含多元性別、身心障礙、原住民、新住民等) 案例
	多元性別權益保障	消除對多元性別者歧視政策措施及案例 多元性別者權益保障法規 (含國際趨勢、人權公約及國外法制)、配套措施及政策之評估與討論

說明：各機關應視業務性質及各年度性別平等推動計畫之重點項目，參考本表之課程分類，規劃基礎與進階課程內容。

## 桃園市政府性別影響評估（計畫案）作業流程圖



## 桃園市政府制定修正自治條例 辦理性別影響評估作業流程圖



## 各機關性別平等專責 / 案小組會議建議議程、討論議案一覽表

### 各機關性別平等專責 / 案小組會議建議議程

順序	會議內容
1	主席致詞
2	確認上次會議紀錄
3	前次會議決定（議）事項辦理情形
4	工作報告 1. 性別主流化工具年度執行成果 2. 性別平等政策方針各面向辦理情形工作報告 3. 對民眾推展 CEDAW 案例宣導媒材宣導規劃／成果 4. 機關落實性別平等措施 5. 區公所推動性平特色計畫規劃／成果。
5	提案討論
6	臨時動議
7	散會

## 各機關性平專責 / 案小組會議討論議案一覽表

時間	討論議案
上半年 (約 4 月)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 針對委員會成員任一性別比例未達 1/3 及 40% 之委員會提出改善目標期程及因應策略 8。(含公所)</li><li>2. 當年度新增性別統計指標項目、性別分析、性別預算(含公所)、性別影響評估案。</li><li>3. 性別平等具體行動措施(研擬階段請提會討論)。</li><li>4. 結合企業、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(研擬階段請提會討論)。</li><li>5. 區公所推動性平特色計畫規劃/成果。</li></ol>
下半年 (約 10 月)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 針對委員會成員任一性別比例未達 1/3 及 40% 之委員會提出改善目標期程及因應策略。(含公所)</li><li>2. 當年度性別統計指標項目、性別分析、性別預算、性別影響評估年度執行成果(各機關可視情況提前規劃隔年度之執行方向)。</li><li>3. 性別平等具體行動措施執行計畫/成果。</li><li>4. 結合企業、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、措施計畫/執行成果。</li></ol>

▶ 針對未達比例之委員會,建議於推薦委員名單時,提供性別比例對等的加倍名單,供首長聘(派)之參考;此外,依職務關係派兼者,建議調整或修改相關要點與規定,以達任一性別比例不得少於 1/3 規範。



性別  
友善

培養  
女力

保護  
母性

性別  
平權



桃園市政府 Office for Gender Equality, Taoyuan  
性別平等辦公室

