

112-115 年桃園市政府主計處推動性別主流化實施計畫

112 年 4 月 25 日桃園市政府主計處性別平等專責小組會議通過
經 112 年 7 月 6 日桃園市政府性別平等會備查
113 年 4 月 29 日桃園市政府主計處性別平等專責小組會議通過

壹、依據：112-115 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫。

貳、目標

一、推動各單位運用性別主流化各項工具，於制定法令、政策、方案計畫及資源分配時，納入性別觀點。

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：本處各單位。

肆、實施期程：112 年 1 月至 115 年 12 月。

伍、辦理單位：

一、統籌規劃及管考單位：秘書室。

二、性別主流化工具主責管考單位：

(一)性別平等機制：秘書室。

(二)性別意識培力：人事室。

(三)性別統計：秘書室。

(四)性別分析：公務統計科。

(五)性別影響評估：秘書室。

(六)性別預算：預算科。

三、推展及落實性別平等與 CEDAW 方案主責管考單位：秘書室。

四、執行推動單位：本處各單位。

陸、推動機制：

一、性別平等工作團隊：由主任秘書擔任性別平等督導；秘書室主任擔任議題聯絡人；性別平等業務承辦人擔任性別議題代理人，負責性別主流化業務聯繫窗口。

二、性別平等專責小組：

(一)召集人：副處長。

(二)成員：主任秘書、專門委員、各科室主管、性別議題聯絡人及外聘民間委員 2 人(其中 1 人須為現任或曾任本府性別平等會外聘委員)。

(三)並且符合 1/3 性別比例原則，朝 40%邁進。

(四)運作方式：以每半年召開 1 次會議為原則，每次會議至少需有 1 人以上外聘民間委員出席與會始得為有效會議，上半年於 4 月底前召開完竣，下半年於 10 月底前召開完竣。

(五)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；各科室委員不能出席會議時，須委任同單位代理人出席，且該代理人不得同時為本小組委員。

(六)任務：

1. 配合本府各項性別主流化計畫之推動，並運用各項工具推動機關性別平等工作重點業務。
2. 協助本處訂定性別主流化實施計畫與年度成果報告之審核，並賡續推動性別主流化各項工具，以提升推動品質及擴大成效。
3. 其他性別平等促進事宜。

(七)辦理單位：秘書室

柒、實施策略與措施

一、計畫擬定及評估年度成果

(一)擬訂計畫：依據「112-115 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫」，擬訂 4 年(112-115 年)推動性別主流化實施計畫，112 年 4 月底前須提報性別主流化推動組協助檢視，性別主流化推動組通過後提報最近一次性平會備查。

(二)成果評估：於每年 4 月底前須提報前一年度成果報告(如附表 1 及附表 2)至專責小組會議，並提至性別主流化推動組審議，通過後再提至最近一次性平會備查。

二、滾動修正：本處得視前一年度執行成果修訂該機關性別主流化實施計畫，並提至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。

三、賡續推動性別主流化各項工具

(一)性別意識培力：

1. 公務人員研習課程

(1) 參加對象：一般公務人員、主管人員、其他專任人員(註 1)。

(2) 辦理內容：

①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。

②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。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。

③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。

④課程訓練請依「各機關性別平等訓練計畫」(註2)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。。

(3)執行成果：配合本府性別平等會填寫執行成果表(附表1)，並提交本府性別平等辦公室。

(4)辦理單位：人事室。

2. 性別平等業務相關人員(註3)培力工作坊

(1)參加對象：性平工作團隊成員、性別業務承辦同仁。

(2)辦理內容：參加性別平等辦公室辦理之性別主流化、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小時以上訓練，其時數可與其他性別平等相關訓練研習時數納入併計。

(二)性別統計與性別分析

1. 辦理內容：於112及114年提報新增性別統計指標，113及115年提報性別統計運用成果，辦理方式說明如下：

(1)新增性別統計指標(註4)：各科(室)定期檢討性別統計指標之增刪修訂，且於當年度10月底前新增2項與業務相關性別統計指標，並經機關專責小組會議通過後，依決議於「桃園市公務統計行政管理系統-性別統計指標管理功能」執行新增及審核作業，並發布於機關網頁。

(2)運用性別統計成果：各科(室)應廣泛運用性別統計於政策措施，且提報運用成果(附表2)供機關專責小組會議通過，資料之運用說明如下：

①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(不包含性別分析、性別影響評估及性別圖像)。

②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。

③前項運用之性別統計如屬各單位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。

(3)性別分析(註5)：各科(室)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》)，於每年10月底前經專責小組會議通過後，上載本處

網頁並適時送請業務相關機關(構)參考，據以制定政策或調整計畫資源配置。

- (4) 公務統計科彙整本府各機關性別統計及性別分析資料，並於每年編印前一年本市性別圖像。

2. 辦理單位：各科(室)。

(三)性別影響評估

1. 辦理內容：

- (1) 各科室進行制定自治條例或非重大施政計畫類性別影響評估案，請參考本府性別影響評估流程，辦理性別影響評估(附表 3、4)，並經本處專責小組會議事先審查或事後備查後，提交法務局及研考會。
- (2) 前揭性別影響評估之辦理，應妥善運用性別統計及分析資料，於計畫結束後檢討落實情形，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；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行程序參與。

2. 辦理單位：秘書室主辦，各科室協辦。

(四)性別預算

1. 辦理內容：

- (1) 每年由會計員彙整各科室性別預算表，並提請本處性別平等專責小組年度第 1 次會議檢視。
- (2) 預算科應定期彙整本府各機關當年度性別預算編列情形表及前一年度性別預算執行情形表。

2. 辦理單位：預算科、會計員。

(五)性別平等具體措施

1. 辦理內容：每 2 年辦理本處性別平等具體行動措施(附表 5)，並經本處專責小組會議通過後，提交本府性別平等辦公室。

2. 辦理單位：秘書室主辦，各科室協辦。

捌、經費來源：由本處年度預算相關經費支應。

玖、預期效益

一、加強本處同仁性別平等意識，落實推動性別主流化各項工具。

二、將性別觀點融入本處各項政策、方案、計畫、法案及預算當中。

三、關鍵績效指標：

(一) 具體落實推動本處性別主流化，並展現推動成果及績效：

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)。	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)。	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	辦理性別影響評估案件數。	1	1	1	1
3	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	-	2	-
4	性別統計運用項目數	當年度新增並提出成果之性別統計運用項目數。	-	1	-	1
5	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			
			112 年	113 年	114 年	115 年
1	性別平等具體行動措施	訂定計畫數	1	0	1	0

壹拾、本計畫經性別平等專責小組通過後提至性別主流化推動組審查；執行期間滾動修正，由統籌規劃及管考單位研擬，提至性別平等專責小組通過後，送性別主流化推動組審查，再提報最近一次性平會備查。

- **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；「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)。
- **註 2：**「各機關性別平等訓練計畫」(112 年 10 月 16 日府社綜字第 1120281423 號函)。
- **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：**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，不包括新增年度別。
- **註 5：**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)。