

# 112-115 年桃園市政府工務局暨所屬機關推動性別主流化實施計畫

112 年 4 月 7 日桃園市政府工務局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 26 日桃園市政府工務局性別平等專責小組會議通過

**壹、緣起：**依據 112-115 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫辦理，為推動本局性別主流化相關業務，落實性別平等政策，爰訂定本計畫，以推動本局暨所屬機關將性別主流化工具落實應用於業務中，並將性別平等融入施政措施。

## **貳、計畫目標：**

- 一、推動本局暨所屬機關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，以提升政策推動品質及成效。
- 二、發展本局暨所屬機關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：**本局各單位暨所屬機關。

**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：會計室。
- (四)性別分析：會計室。
- (五)性別影響評估：秘書室。
- (六)性別預算：會計室。

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：本局各科室暨所屬機關。

## **陸、推動機制：**

一、性別平等工作團隊：由副召集人主任秘書擔任性別平等督導；秘書室主任擔任性別議題聯絡人；性平業務承辦人擔任性別議題代理人，負責本局性別主流化業務聯繫窗口。

二、性別平等專責小組：

- (一)召集人：局長。
- (二)副召集人：由本局主任秘書以上層級人員擔任副召集人。
- (三)成員：本局各科室主管、所屬機關一級主管以上層級人員代表、性別議題聯絡人及外聘民間委員 2 位（其中 1 位至少為現任或曾任性平會外聘委員）。
- (四)本小組委員須符合 1/3 性別比例原則，並朝 40%邁進。
- (五)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本局性別平等工作重點業務。
2. 協助本局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。

(六)運作方式：

1. 每半年召開1次會議，每次會議至少需有半數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，並提報性別主流化推動組備查。
2. 本局得視需要召開臨時會議。

**柒、實施策略與措施：**

**一、計畫擬定及評估年度成果：**

- (一)依據「112-115年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫」，擬訂本局4年(112-115年)推動性別主流化實施計畫，於112年4月底前提報性別主流化推動組協助檢視，通過後再提報最近一次性平會備查。
- (二)於每年4月底前提報前一年度成果報告至本局性平專責小組會議，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：**本局得視前一年度執行成果修訂本局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：政務人員、一般公務人員、主管人員、其他專任人員(註1)。

(2)辦理內容：

- ①由本局暨所屬機關人事室視實際需要，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人事室應就不同對象，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。
- ③人事室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：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，提出培力訓練之成果報告。

## 2. 性別平等業務相關人員(註3)培力

(1) 參加對象：本局性平工作團隊成員、本局暨所屬機關性別業務承辦同仁。

(2) 辦理內容：由性別平等辦公室辦理性別主流化、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. 性別統計與性別分析

(1) 參加對象：本局各科室暨所屬機關。

(2) 辦理內容：

① 性別統計(註4)：依主計處規定於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：

A. 新增性別統計指標：應持續充實及檢討性別統計(含複分類)、加強交織性的統計，且於當年度10月底前新增2項與業務相關性別統計指標(含複分類)，並經性平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，並發布於本局網頁。

B. 運用性別統計成果：應廣泛運用性別統計於政策措施，且提報運用成果2項(含)以上供性平專責小組會議通過，並於當年度10月底前將相關資料提交主計處，資料之運用說明如下：

i. 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)。

ii. 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。

iii. 前項運用之性別統計如屬本局業管業務且尚未納入性別統計指標，應提報新增為性別統計指標。

② 性別分析(註5)：應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月底前經性平專責小組會議通過後，提交給主計處邀集專家召開審查會議修正。

### 2. 性別統計與性別分析之培力訓練

(1) 參加對象：本局各科室暨所屬機關。

(2) 辦理內容：由主計處辦理性別統計與性別分析工具運用之研習或工作坊。

### (三) 性別影響評估

#### 1. 性別影響評估

(1) 參加對象：本局各科室暨所屬機關。

(2) 辦理內容：

① 由法務局及智慧城鄉發展委員會訂定性別影響評估檢視表及作業流程，並定期修正檢討相關機制。

② 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，並應經性平專責小組會議事先審查或事後備查。

A. 計畫類：應辦理性別影響評估之計畫

a. 重大施政計畫：每年配合重大計畫先期審查，提 1 案重大施政計畫辦理性別影響評估。

b. 非重大施政計畫：每年提 1 案非重大施政計畫辦理性別影響評估。

註：重大施政計畫為本局提報重大計畫先期審查者或屬本局重要之計畫。

B. 法案類：制定或修正本市自治條例時，應辦理性別影響評估。

③ 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

(1) 參加對象：本局各科室暨所屬機關。

(2) 辦理內容：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。

### (四) 性別預算

#### 1. 檢視編列性別預算

(1) 參加對象：本局各科室暨所屬機關。

(2) 辦理內容：

① 依據主計處「桃園市政府性別預算編列及填表說明」，使本局於編列預算時能考量不同性別者、性傾向或性別認同者之需求，並配合性別平等工作事項編列性別預算。

② 於 3 月底前填寫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，提經性平專責小組年度第 1 次會議檢視後，送主計處彙整提報性別主流化推動組會議。

#### 2. 性別預算之培力訓練

(1) 參加對象：本局各科室暨所屬機關。

(2)辦理內容：由主計處辦理性別預算工具運用之研習或工作坊。

#### 四、建置性別人才資料庫

(一)辦理時間：112年1月至115年12月。

(二)辦理內容：每2年配合性別平等辦公室新增或更新性別師資名單，以建置在地性別人才資料庫，做為各機關邀請性別師資或進行性別影響評估之參考。

#### 五、本府推展及落實性別平等與CEDAW相關方案

(一)辦理時間：112年1月至115年12月。

(二)參與對象：本局各科室暨所屬機關。

(三)辦理內容：

1. 六大分工小組跨局處合作計畫。

2. 性別平等具體行動措施。

3. 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。

4. CEDAW教材案例及運用。

(四)辦理方式：由性別平等辦公室統籌規劃，協助六大分工小組研提整合性之跨局處合作計畫，配合本府性別平等政策方針以及各項重要性別議題，透過工作坊及小組討論的方式協助性平團隊成員及各方案相關承辦人員將性平觀點融入機關業務，藉由持續培力、討論，以深化各機關業務與性別平等之關連性，讓性平的種子於各機關中萌芽。

(五)撰擬之「性別平等具體行動措施」及「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」兩項計畫不得重複。

捌、經費來源：由本局暨所屬機關編列年度預算，或由相關業務預算支應。

#### 玖、預期效益：

一、提昇本局同仁性別主流化意識，建立性別觀點與性別敏感度，發展具本市特色之性別平等政策方針，並全面落實性別平等相關作為。

二、將性別觀點納入法案、政策、計畫及措施中，並編列預算與資源分配，使政策融入性別平等之意涵。

三、關鍵績效指標（KPI）：

(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			
			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) 譽100%。(包含基礎及進階課程)。	92%	93%	94%	95%

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
		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)譽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)譽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)譽100%。(應包含2小時以上之性騷擾防治課程)	-	92%	94%	96%
2	重大施政計畫類性別影響評估之案件數	辦理本類性別影響評估案件數。	1	1	1	1
3	非重大施政計畫類性別影響評估之案件數	辦理本類性別影響評估案件數。	1	1	1	1
4	性別統計指標項目新增數	本局當年度新增並公布於本局網頁之性別統計指標項目數。	1	0	2	0
5	性別統計運用項目數	本局當年度提出成果之性別統計運用項目數。	0	2	0	2
6	性別統計分析新增篇數	本局當年度新增並公布於本局網頁之性別統計分析篇數。	1	1	1	1

(二)加強性別觀點融入本局業務，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	研擬計畫	1	研擬計畫	1
2	與民間組織/企業/鄰里社區	訂定計畫數	1	研擬	1	研擬

	合作方案			計畫		計畫
3	自製 CEDAW 教材案例(註 6)	發展教材數	案例研擬	1	案例研擬	1

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)。
- 註 6：自製 CEDAW 教材案例，包含縣市自行編撰案例，以及參考引用各部會案例，案例應包含相關 CEDAW 及一般性建議。各直轄市、縣(市)政府參考行政院性別平等處及各部會教材(如交通局可參考引用交通部教材)，建置及蒐集適用各機關不同專業人員之 CEDAW 教材及案例，並可加入地方需求、特色及申訴案例。參考連結：<https://gec.ey.gov.tw/Page/6F34148293F71D84>。