

112-115 年桃園市政府都市發展局暨所屬機關推動性別主流化實施計畫

112 年 4 月 26 日桃園市政府都市發展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

壹、依據：

依桃園市政府性別平等委員會 112 年-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、推動本局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：本局各單位暨所屬機關。

陸、推動機制：

一、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，負責各單位性別主流化業務聯繫窗口。

二、性別平等專責小組：

- (一)召集人：由副局長擔任召集人，主任秘書為副召集人。
- (二)成員：各科室主管、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。
- (三)性別平等專責小組委員須符合 1/3 性別比例原則，並朝 40%邁進。
- (四)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. 協助機關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。

(五)運作方式：

1. 以每半年召開 1 次會議為原則，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. 機關得視需要召開臨時會議。

柒、實施策略與措施

一、計畫擬訂及評估年度成果

- (一)擬訂計畫：秘書室依據「112-115 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫」，擬訂未來 4 年(112-115 年)推動性別主流化實施計畫，112 年 4 月底前需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：於次年 4 月底前需提報前一年度成果報告(如附表 1 及附表 2)至本局專責小組會議，並提報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：秘書室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：一般公務員(註 1)、主管人員(註 2)。

(2) 辦理內容：

- ①由本府人事處或人事室以專題演講、網絡研習、工作坊、電影賞析或讀書會等各種方式辦理。每年均應達成性別主流化訓練參訓率及 CEDAW 實體課程參訓率等 2 項關鍵績效指標。
- ②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)。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。曾參加基礎課程訓練之人員，宜施以進階課程訓練。
- ③性別主流化課程訓練請依「各機關公務員性別主流化訓計畫」(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。

④CEDAW 實體課程請依「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112 年)」(註 5)之訓練內容辦理(不含 CEDAW 概論課程)，例如：直接歧視、間接歧視及交叉歧視、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、引用 CEDAW 指引、多元性別權益等(需符合終身學習課程代碼 410 至 413、516、517)。

(3) 執行成果：如有自辦或合辦課程，則由人事室每年依培力成果表(如附表 3)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，參加他機關之數位課程則免填。

2. 性別平等業務相關人員(註 3)培力

(1) 參加對象：本局性別平等督導、性別議題聯絡人及議題代理人。

(2) 辦理內容：由本府性別平等辦公室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，性別平等工作團隊成員每人每年 10 小時以上訓練，其訓練時數可與其他性別主流化研習時數納入併計，並請人事室協助提供受訓紀錄。

(3) 年度成果：每年依培力成果表(如附表 3)分別於 4 月初、7 月初、10 月初及次年 1 月初，提供培力訓練成果報告。

(二)性別統計與性別分析

1. 性別統計(註 6)：各單位應持續充實及建置性別統計(含複分類)且公開於本局網頁，定期檢討性別統計指標，於 112 年及 114 年提報新增性別統計指標，於 113 年及 115 年提報性別統計運用成果，辦理方式如下：

(1) 新增性別統計指標：於當年度 10 月底前新增 1 項以上性別統計指標，並經專責小組會議通過後，由會計室依決議於「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：會計室協助各單位應廣泛運用性別統計於政策措施，且提報運用成果(附表 4)供專責小組會議參考，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：

① 會計室協助各單位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)；提報年度運用成果應提報 2 項(含)以上。

- 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本局性別統計指標，建請提報新增為性別統計指標。
- 2. 性別分析(註 7)：會計室協助各單位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。性別分析資料每年應新增至少 1 篇性別分析，於每年 10 月底前經專責小組會議通過後，再由會計室提交給本府主計處。
 - 3. 性別統計與性別分析之培力訓練：由本府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，並由會計室簽派各單位同仁參加。

(三)性別影響評估

- 1. 性別影響評估：各單位進行制定自治條例或計畫案，請參考本府性別影響評估流程，辦理性別影響評估，並應經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
 - ①重大施政計畫：每年配合重大計畫先期審查，至少提 1 案重大施政計畫辦理性別影響評估。
 - ②非重大施政計畫：每年至少提 1 案非重大施政計畫辦理性別影響評估。
註：重大施政計畫為各機關提報重大計畫先期審查者或屬各機關重要之計畫。
 - (2)法案類：各單位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，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，應為婦權基金會性別主流化人才資料庫(<https://goo.gl/7YeoH7>)或本市性別人才資料庫之專家學者，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。
 - (4)由秘書室(法制或研考或性平人員)定期彙整各單位辦理性別影響評估案，並提交本府法務局或研究發展考核委員會或性別平等辦公室。
 - (5)法案類性別影響評估檢視表如附表 5，計畫類性別影響評估檢視表如附表 6、附表 7。
- 2. 性別影響評估之培力訓練：由本府法務局及研究發展考核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，並由秘書室(法制或研考人員)簽派各單位同仁參加。

(四)性別預算

- 1. 檢視編列性別預算：

- (1) 依據主計處「桃園市政府性別預算編列及填表說明」，各單位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) 會計室協助各單位於 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，提經性別平等專責小組年度第 1 次會議檢視後，由會計室彙整後提交本府主計處。
2. 性別預算之培力訓練：由本府主計處辦理性別預算工具運用之研習或工作坊，內容為編列預算時如何考量不同性別、性傾向或性認同者之需求，並由會計室簽派業務單位同仁參加。

四、建置性別人才資料庫

- (一)辦理內容：至少每 2 年由性別平等專責小組與性別平等工作團隊協助檢視有無適當推薦人選。
- (二)辦理單位：由秘書室提報推薦人選予本府性別平等辦公室。

五、本局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

1. 本府性別平等辦公室將本府 32 局處分為兩梯次辦理，本局屬第 1 梯次。
2. 每 2 年提 1 案(分別為 113、115 年執行)，由業務單位輪流提報，透過性別平等具體行動措施進階培力工作坊，協助業務單位將性平觀點融入單位業務，訂定性別平等具體行動措施。藉由持續培力、討論，以深化各單位業務與性別平等之關連性，讓性平的種子於各單位中萌芽。相關計畫、成果及佐證資料由秘書室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、措施及參酌本府性別平等政策方針，每 2 年研擬 1 案與企業、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(分別為 112、114 年執行)，由業務單位輪流提報。相關計畫、成果及佐證資料由秘書室彙整後提交本府性別平等辦公室。

- (三)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。

(四)跨局處合作計畫

本府性別平等辦公室辦理跨局處合作推動性平計畫培力工作坊，協助六大分工小組每 2 年研提 1 案整合性之跨局處合作計畫(分別為 112、114 年執行)，讓本府性平業務之推動更為落實與精進。屆時則請計畫所涉業務單位配合執行相關工作，相關計畫、成果及佐證資料由秘書室彙整後提交本府性別平等辦公室。

捌、經費來源

由本局各單位編列年度預算，或由相關業務預算支應。

玖、預期效益

- 一、提升本局同仁性別主流化意識，建立性別觀點，發展具業務特色之性別平等措施，並全面落實性別平等相關作為。
- 二、將性別觀點融入法案、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，全面推動本市性別平權、性別友善、保護母性、培養女力之政策理念。
- 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) $\times 100\%$ 。(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) $\times 100\%$ 。(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) $\times 100\%$ 。	90%	92%	94%	96%
2	CEDAW 實體課程參訓率(%)	一般公務人員參訓 1 小時以上比率 (一般公務人員參訓 1 小時以上人數/一般公務人員總人數) $\times 100\%$ 。	27%	28%	29%	30%
		主管人員參訓 1 小時以上比率(主管人員參訓 1 小時以上人數/主管人員總人數) $\times 100\%$ 。	27%	28%	29%	30%
3	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	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
5	性別統計指標項目新增數	本局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
6	性別統計運用項目數	本局當年度新增並提出成果之性別統計運用項目數。	0	2	0	2

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
7	性別統計分析 新增篇數	本局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	研擬	1	研擬	1
2	與民間組織/企業/鄰里社區合作方案	訂定計畫數	1	研擬	1	研擬
3	自製 CEDAW 教材案例(註 8)	發展教材數	案例研擬	1	案例研擬	1

柒、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。
- 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 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)教育訓練及宣導計畫(109-112 年)」(行政院秘書長 109 年 3 月 10 日院臺性平字第 1090166189A 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，不包括新增年度別。
- 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)。

- **註 8：**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>。