

108-111 年桃園市政府地政局推動性別主流化實施計畫

108 年 3 月 20 日桃園市政府地政局性別平等專責小組會議通過
經 108 年 7 月 8 日桃園市政府性別平等會備查
109 年 10 月 14 日桃園市政府地政局性別平等專責小組會議通過

壹、依據：

依 108-111 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫辦理。

貳、計畫目標：

- 一、加強地政局(以下簡稱本局)，運用性別主流化各項工具(性別專責機制、性別意識培力、性別影響評估、性別統計與分析、性別預算)，達成性別平等目標。
- 二、強化性別觀點、落實消除對婦女一切形式歧視公約(以下簡稱 CEDAW)施行法及重要性別平等政策或措施融入本局業務，並提升推動品質及擴大成效。
- 三、發展與企業、民間組織或鄰里社區，共同推動具性別平等之計畫；研擬本局性別平等具體行動措施。

參、執行對象：桃園市政府地政局各科室及所屬各地政事務所。

肆、實施期程：108 年 1 月至 111 年 12 月。

伍、推動及具體措施

- 一、成立性別平等專責小組(以下簡稱專責小組)：任一性別不得少於三分之一之專責小組。
 - (一)召集人：由本局副局長擔任。
 - (二)副召集人：由本局專門委員擔任。
 - (三)會議主席：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。
 - (四)成員：
 1. 局內委員：本局各科室主管、所屬機關首長與性別議題聯絡人，性別議題聯絡人由秘書室主任擔任。
 2. 外聘民間委員：2 位 其中 1 位為現任或曾任性別平等委員會(以下簡稱性平會)外聘委員。
 - (五)辦理方式：本局專責小組開會應有全體委員二分之一以上出席，決議事項應經出席委員過半數之同意；可否同數時，取決於主席。局內委員請假需完成請假手續，並請代理人列席與會。
 - (六)辦理單位：由本局秘書室辦理開會相關事宜。
- 二、性別平等工作團隊：由本局簡任職以上層級 1 人擔任性別平等督導；科長(主任)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聯絡人，負責本局性別主流化業務聯繫窗口。

三、任務：

- (一)配合市府各項性別主流化計畫之推動，並運用主流化各項工具推動本局性別平等工作重點業務。
- (二)本局專責小組每年需召開 2 次定期會議(上、下半年各開 1 次)，其中 1 次為召開年度成果會議。每次開會至少需有半數以上外聘民間委員出席與會，並提報市府性別平等委員會-性別主流化推動組(以下簡稱性別主流化推動組)備查。
- (三)協助本局訂定之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之運用。
- (四)其他性別平等促進事宜。

陸、實施策略與措施：

一、擬訂計畫及評估年度成果

- (一)擬訂計畫：本局依「108-111 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(108-111 年)推動性別主流化實施計畫，108 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：本局於次年 4 月底前須提報前一年度成果報告(如附表 1)，並提報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。

二、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(註 1)、主管人員(註 2)。
- (2)辦理時間：108 年 1 月至 111 年 12 月。
- (3)辦理內容：

- ①由本局人事室以專題演講、網絡研習、工作坊、電影賞析或讀書會等各種方式辦理。本局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依不同人員屬性規劃課程內容(如一般人員、主管人員)，政務人員及性別平等業務相關人員則應達成相關進階課程之參訓指標。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依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(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)。

(4)年度成果：由本局人事室辦理，每年依培力執行成果表(如附表2)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)培力工作坊

(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)辦理時間：108年1月至111年12月。

(3)辦理內容：由本市性別平等辦公室(以下簡稱性平辦)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，每人每年10小時以上訓練，其時數可將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：

(1)性別統計(註6)：本局持續充實及建置性別統計(含複分類)，且公開於本局性別主流化專區網頁、定期檢討性別統計指標之增加或修正，並於每年10月底前經本局專責小組會議通過後，經由本局會計室複核後，再提交給市府主計處，提報項數為2項指標(含)以上。後續由本局秘書室上傳至本局性別主流化專區。

(2)性別分析(註7)：本局及所屬各地政事務所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。本局每年應新增至少1篇性別分析，於每年10月底前經本局專責小組會議通過後，會計室配合協助審視分析及依限提報市府主計處。

2. 培力訓練：參與由市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。

(三)性別影響評估

1. 性別影響評估

(1)參加對象：本局及所屬各地政事務所。

(2)辦理內容：

- ①由市府法務局及研究發展考核委員會(以下簡稱研考會)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進行制定本局自治條例或計畫案，請參考本府性別影響評估流程，辦理性別影響評估，並應經本局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(提報重大計畫先期審查者或屬各局處重要之計畫)：本府各一級機關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。
 - b. 非重大施政計畫(非屬前項重大施政計畫者)：至少提1案非重大施政計畫辦理性別影響評估。
 - B. 法案類：本局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。
- ④法案類性別影響評估檢視表如附表3，計畫類性別影響評估檢視表如附表4。

(3)辦理單位：

市府法務局及研考會訂定性別影響評估檢視表，請負責之科室(地所)填寫，經性別平等專家學者審核後，交由本局秘書室統整管理並送至市府法務局或研考會。

2. 性別影響評估之培力訓練：參與由法務局及研考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

辦理內容：每年應填寫性別預算表，提送本局性別平等專責小組協助檢視，並逐年落實發展性別回應預算之目標。本局各科室填寫並由會計室彙整。

- ①市府主計處提供行政院性平處訂定之「性別預算金額編列原則及注意事項」資料，供各機關參考運用，使各機關於編列預算時

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本局於法定預算通過後填寫性別預算表，提經本局性別平等專責小組年度第 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。

③各機關進行性別影響評估作業，依據性別影響評估結果重新檢視性別預算的配置，並由市府主計處彙整性別預算編列情形。

2. 性別預算之培力訓練：參與由市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。

三、建置性別人才資料庫

(一) 辦理時間：108 年 1 月至 111 年 12 月。

(二) 辦理內容：至少每 2 年由各科室及所屬各地政事務所提報新增或更新性別師資名單，交本局秘書室彙整後送本市性別平等辦公室彙整，以建置在地性別人才資料庫，做為邀請性別師資或進行性別影響評估之參考。

四、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. 辦理時間：108 年 1 月至 111 年 12 月。

2. 辦理內容：參與性平辦每年辦理性別平等具體行動措施進階培力工作坊，透過小組討論的方式協助性平團隊成員，將性平觀點融入局處業務，訂定局處性別平等具體行動措施。藉由持續培力、討論，以深化各局處業務與性別平等之關連性，讓性平的種子於各局處中萌芽。

(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、措施發展 CEDAW 教材。

1. 辦理時間：108 年 1 月至 111 年 12 月。

2. 辦理內容：配合市長四大性平理念（保護母性、培養女力、性別平權、性別友善）及參酌本府性別平等政策方針以及各項重要性別議題如「提升女性公共參與情形、去除性別刻板印象與偏見、SDGs」發展前開方案，研擬各機關與企業、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。

柒、經費來源：由本局編列年度預算，或由相關業務預算支應。

捌、預期效益：

- 一、提昇本局及所屬各地政事務所公務人員性別主流化意識，建立性別觀點，發展具本局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，使施政融入性別平等之意涵，全面推動本局性別平權、性別友善、保護母性、培養女力之政策理念。
- 三、關鍵績效指標：

(一)廣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			
			108年	109年	110年	111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%
2	CEDAW 實體課程參訓率(%)	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) $\times 100\%$ 。	27%	12%	13%	15%
		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) $\times 100\%$ 。	27%	12%	13%	15%
3	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

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			108年	109年	110年	111年
4	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
5	性別影響評估培力訓練之涵蓋率	各局(處)參與性別影響評估訓練。(參與性別影響評估訓練一級機關數/一級機關數總和)×100%。	90%	92%	94%	96%
6	性別統計指標項目新增數	各局(處)當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。	2	2	2	2
7	性別統計分析新增篇數	各局(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			
			108年	109年	110年	111年
1	性別平等具體行動措施	訂定之計畫數	研擬計畫	1	研擬計畫	1
2	與民間組織/企業/鄰里社區合作方案	訂定之計畫數	1	研擬計畫	1	研擬計畫
3	自製CEDAW教材案例(註8)	發展之教材數		案例研擬	1	案例研擬

玖、本實施計畫如有未盡事宜，得隨時修正之，並提報性別主流化推動組審查通過後，再提報最近一次性平會備查。