

112-115 年桃園市政府地政局暨所屬各地政事務所推動性別主流化實施計畫

112年4月14日桃園市政府地政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 112-115 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫辦理(以下簡稱各機關性別主流化實施計畫)。

貳、計畫目標：

一、推動地政局(以下簡稱本局)，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：本局各單位暨所屬各地政事務所。

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：人事室、秘書室。

四、執行推動單位：本局各單位暨所屬各地政事務所。

陸、推動機制：

一、性別平等工作團隊：

(一)性別平等督導：由本局主任秘書以上層級 1 人擔任。

(二)性別議題聯絡人：由本局秘書室主任擔任。

(三)性別議題代理人：指派 1 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(以下簡稱專責小組)：

(一)召集人：由本局首長(或副首長)擔任召集人。

(二)副召集人：由本局簡任職以上人員 1 人擔任。

(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：本局各科室專員以上層級、所屬各地政事務所秘書以上層級與性別議題聯絡人。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，及本府其他具性別平等資格人員，共同成立小組。

(五)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。

(六)任務：

1. 配合市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. 協助訂定本局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，以提升推動品質及擴大成效。
3. 其他性別平等促進事宜。

(七)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。局內委員請假需完成請假手續，並請代理人列席與會。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、計畫擬定及評估年度成果

(一)擬訂計畫：本局依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：本局於每年 4 月底前須提報前一年度成果報告(如附表 1 及附表 2)至本局專責小組會議，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、廣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 依不同職級及業務人員屬性規劃課程內容(如一般人員、主管人員、政務人員、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。
- ④ CEDAW 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)。

(3) 執行成果：由本局人事室依辦理教育訓練期程(於 4 月初、7 月初、10 月初及次年 1 月初)填報培力訓練之成果報告表(如附表 3)。

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：由本市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) 辦理內容：

① 性別統計(註 6)：

本局依各機關性別主流化實施計畫於 112 及 114 年提報新增 1 項(含)以上性別統計指標，113 及 115 年提報 2 項(含)以上性別統計運用成果，辦理方式說明如下：

A. 新增性別統計指標：本局持續充實及檢討性別統計(含複分類)，且於當年度 10 月底前新增 1 項以上性別統計指標，經本局專責小組會議通過，並經本局會計室複核，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。

B.運用性別統計成果(附表 4)：本局應廣泛運用性別統計於政策措施，且提報運用成果(由統計資料提供單位協助填報)，供本局專責小組會議參考，並於當年度 10 月底前將相關資料提交市府主計處，資料之運用說明如下：

- i. 本局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本局性別統計指標，可提報新增為性別統計指標。

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。本局之性別分析資料應於每年 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資料，提交至主計處邀集專家召開審查會議修正，續由市府推薦優良作品供各機關參採。

2. 性別統計與性別分析之培力訓練：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，應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：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：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。

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程序參與。

(3) 成果報告：由市府性平辦、法務局、研考會定期彙整性別影響評估資料，每年召開一次專家座談會議及經驗交流，並擇定優良計畫提供市府各機關觀摩及學習機會，以提升辦理品質。

(4) 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：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

(1) 參加對象：本局及所屬各地政事務所。

(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」，使各單位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 本局及所屬各地政事務所於 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，並由會計室彙整後，提經本局性別平等專責小組年度第 1 次會議檢視，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：參與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：至少每 2 年由各科室及所屬各地政事務所新增或更新性別師資名單，交本局秘書室彙整後送本市性平辦彙整，以建置在地性別人才資料庫，做為邀請性別師資或進行情別影響評估之參考。

五、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) 辦理內容及參與對象：

1. 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。

(三) 本局撰擬之「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：由本局及所屬各地政事務所編列年度預算，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，建立性別觀點與性別敏感度，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		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%

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
	CEDAW 實體課程參訓率(%)	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)×100%。	27%	28%	29%	30%
3	重大施政計畫類性別影響評估之案件數	辦理重大施政計畫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	辦理非重大施政計畫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	-	1	-
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。	-	2	-	2
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	訂定計畫數	1	研擬計畫	1	研擬計畫
3	跨局處合作計畫	訂定計畫數	配合市府跨局處主責單位規劃			
4	自製 CEDAW 教材案例(註 8)	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。
- 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>。