

112-115 年桃園市政府地方稅務局推動性別主流化實施計畫

壹、依據

依據桃園市政府 112 年 1 月 17 日府社綜字第 1120007649 號函檢送「112-115 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、加強本局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，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。

肆、推動及實施具體措施

一、成立性別平等工作團隊

- (一)性別平等督導：由主任秘書以上層級 1 人擔任。
- (二)性別平等議題聯絡人：由科長以上層級 1 人擔任。
- (三)性別平等議題代理人：指派 1 人負責本局性別主流化業務聯繫窗口。
- (四)為推動性別主流化相關業務，可另指派適當人選辦理性別平等業務之籌畫、執行及宣導等相關事宜。

二、成立性別平等專責小組

- (一)召集人：副局長。
- (二)成員：主任秘書(兼副召集人)、性別議題聯絡人、外聘民間委員 3 人(其中 1 名須為現任或曾任性平會外聘委員)及由局長選派局內稽核(秘書)以上層級 6 人擔任內聘委員。小組成員任一性別不得少於三分之一，並朝 40%邁進。
- (三)任務：
 1. 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。
 2. 協助本局訂定性別主流化實施計畫及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。
- (四)運作方式：
 1. 以每半年召開 1 次會議為原則，上半年於 4 月底前召開完竣，下半年於 10 月底前召開完竣，另得視需要召開臨時會議。
 2. 每次會議至少需有半數以上外聘民間委員出席與會，並得請與會議討論議題相關之科室主管及分局主任列席，如相關科室主管及分局主任不能出席會議時，須委任同單位代理人列席。

三、性別意識培力

(一)公務人員研習課程：

1. 人事室每年應依照一般人員(註1)及主管人員(註2)不同職級規劃課程內容，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。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。
2. 性別主流化基礎課程包括性別平等政策概論、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；進階課程包括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)實務及案例研討等。
3. 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)」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. 相關訓練課程結束後，人事室應填報培力成果表，並將相關資料送交本局性別平等議題代理人彙整回報市府性別平等辦公室。

(二)性別平等業務相關人員(註3)培力工作坊(配合市府性別平等辦公室辦理)

1. 辦理內容：由市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，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。
2. 參加對象：本局性別平等督導、議題聯絡人、議題代理人及性別平等業務承辦同仁。

四、性別統計與分析

(一)性別統計：

1. 市府為推動各機關性別統計與政策措施結合，將各機關分為2組，本局為第1組，應於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)：持續充實及檢討性別統計(含複分類)，且於提報當年度10月底前新增1項以上性別統計指標，並經本局性別平等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。

(2)運用性別統計成果：廣泛運用性別統計於政策措施，且提報運用成果2項以上供本局性別平等專責小組會議參考，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：

- A. 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)。
- B. 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。
- C. 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，建請提報新增為性別統計指標。

2. 性別統計及運用成果由指定之科室或分局填寫，經由會計室彙總後，再由服務科上載至本局官網性別主流化專區。

(二)性別分析：

- 1. 運用性別統計量化或質化資料，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。
- 2. 每年應新增至少1篇性別分析，於每年10月底前經本局性別平等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，並推薦優良作品供各機關參採。

五、性別影響評估

(一)進行制定自治條例或計畫案時，應參考市府性別影響評估流程，辦理性別影響評估，並經本局性別平等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或屬本局重要之計畫，至少提1案辦理性別影響評估，由該計畫主管科室研擬計畫草案，提報本局性別平等專責小組會議討論後辦理性別影響評估。

(2)非重大施政計畫：每年至少提1案辦理性別影響評估。112年起依序由地價稅科、消費稅科、法務科、服務科、房屋稅科及增值契稅科自行擇定與性別關聯程度較為相關之計畫辦理；如有特殊計畫，則依計畫需求直接擇定由該計畫主辦科室辦理。主辦科室研擬次年度性別影響評估之計畫草案，提報本局性別平等專責小組年度第1次會議討論後辦理性別影響評估。

2. 法案類：制定或修正本市自治條例時，由該自治條例主管科室辦理性別影響評估。

(二)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。

六、性別預算

(一)每年各科室及分局於編列預算時，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。

(二)會計室彙整各科室及分局預算編列及執行資料，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。

七、推展及落實性別平等與 CEDAW 相關方案：

(一)相關方案內容包括性別平等具體行動措施、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 CEDAW 教材案例運用。

(二)配合性別平等辦公司規劃，透過工作坊及小組討論協助將性別平等觀點融入本局業務，訂定相關方案以深化業務與性別平等之關連性，並於本局性別平等專責小組會議報告執行成果後，將相關資料提交市府性別平等辦公室。

(三)「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。

伍、計畫擬訂及評估年度成果

一、擬訂計畫：依據市府推動各機關性別主流化實施計畫擬定本局推動性別主流化實施計畫，並經本局性別平等專責小組會議討論後，提報性別主流化推動組檢視。

二、成果評估：每年 4 月底前須提報前一年度成果報告至本局性別平等專責小組會議，並提至性別主流化推動組審議。

三、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。

陸、經費來源

由本局各科室及分局編列年度預算，或由相關業務預算支應。

柒、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，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、措施及預算當中，並編列預算與資源分配，使政策融入性別平等之意涵，具體展現本局性別主流化推動成果。

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%
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

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
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	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	1	0
6	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	0	2	0	2
7	性別統計分析新增篇數	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	訂定之計畫數	0	1	0	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5)	發展教材數	案例研擬	1	案例研擬	1

- 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：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等，不包括新增年度別。
- 註 5：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，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/2A01F03950698B59?page=1&PS=15&>。