

104-107 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫

中華民國 104 年 1 月 21 日府社婦字第 1040010252 號函頒

中華民國 104 年 7 月 8 日府社婦字第 1040167312 號函修正

中華民國 106 年 6 月 1 日府社婦字第 1060103100 號函修正

壹、依據：

- 一、依桃園縣婦女權益促進委員會 103 年第 2 次會議決議辦理。
- 二、依桃園市婦女權益促進委員會 104 年第 1 次會議決議修正。

貳、計畫目標

- 一、促請本府各局(處)依業務範圍，訂定個別性別主流化實施計畫，以強化性別觀點、CEDAW 施行法及重要性別平等政策或措施融入機關業務，達成性別平等目標。
- 二、賡續推動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、及性別預算)，並提升推動品質及擴大成效。

參、執行對象：本府各機關。

肆、實施期程：104 年 1 月至 107 年 12 月。

伍、推動體制

一、性別主流化推動組之諮詢機制運作(以下簡稱本組)

(一) 召集單位：由性別平等委員會(以下簡稱性平會)秘書單位性別平等辦公室(以下簡稱性平辦)協調召開會議。

(二) 成員：

1. 諮詢委員：由性平會委員 3-4 人擔任本小組諮詢委員。

2. 參與成員：

(1) 性別主流化各工具主責機關(主計處、人事處、研究發展考核委員會、法務局)。

(2) 各局處性別平等專責小組。

(3) 各區公所性別平等專案小組。

(三) 任務：

1. 性別主流化業務之規劃及執行事項。

2. 協助各局(處)及各區公所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。

3. 其他性別平等促進事宜。

(四) 召開會議：

1. 定期會議：每年召開 3 次定期會議，其中 1 次為召開年度成果會議。
2. 臨時會議：必要時得召開臨時會議。
3. 本小組會議決議應提報性平會備查。

二、本府各局(處)推動措施

- (一)性別平等專責小組：各局處成立任一性別不得少於三分之一之性別平等專責小組，由機關首長或副首長擔任召集人，簡任職以上人員為副召集人，邀集各機關科室主管(含性別議題聯絡人)、性別平等外聘民間委員 2 至 3 人(至少其中 1 位為現任或曾任性平會委員)，及本府其他具性別平等資格人員，共同成立小組。
- (二)性別平等工作團隊：各局(處)須指派簡任職以上層級 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聯絡人，負責各局(處)性別主流化業務聯繫窗口。
- (三)任務：
 1. 配合本府各項性別主流化計畫之推動。
 2. 各局(處)性別平等專責小組每年需召開 2 次定期會議(每次開會至少需有半數以上外聘民間委員出席與會)，並提報性別主流化推動組備查。
 3. 協助該局(處)訂定之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。
 4. 其他性別平等促進事宜。

陸、實施策略與措施

一、擬定計畫及評估年度成果

- (一)參加對象：各局(處)。
- (二)辦理內容：
 1. 擬訂計畫：各局(處)依據本計畫，擬訂未來 4 年(104-107 年)推動性別主流化實施計畫，104 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。
 2. 成果評估：各局(處)於次年 2 月底前須提報前一年度成果報告，並提報性別主流化推動組進行滾動式檢討，性別主流化推動組通過後，提報最近一次性平會備查。

3. 年度成果：具體成果內涵詳見執行成果表(如附表 1)。

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：一般公務員(編制內員工及約聘僱人員)、主管人員。

(2)辦理時間：104 年 1 月 1 日~107 年 12 月 31 日。

(3)辦理內容：由人事處、各局處人事室以專題演講、網絡研習或讀書會等各種方式辦理，每人每年 2 小時訓練，以增進本府同仁性別意識、性別平等、CEDAW 施行法、性別主流化六大工具等之基礎知識。

(4)年度成果：每年依培力成果表(如附表 2)分別於 4 月初、7 月初、10 月初及次年 1 月初(含前一年度培力總成果表如附表 3)，提供培力訓練之成果報告。

2. 性別平等業務相關人員培力工作坊

(1)參加對象：性平會分工小組主責局處窗口人員及科室主管、性別平等督導、性別議題聯絡人及議題代理人。

(2)辦理時間：104 年 1 月 1 日~107 年 12 月 31 日。

(3)辦理內容：由性平辦辦理性別主流化觀念與六大工具性別相關議題等之培力課程，每人每年 10 小時訓練，其訓練時數可將其他性別主流化研習時數納入併計。

(4)年度成果：每年依培力成果表(如附表 2)分別於 4 月初、7 月初、10 月初及次年 1 月初(含前一年度培力總成果表如附表 3)，提供培力訓練之成果報告。

(二)性別統計與分析

1. 性別統計與分析

(1)參加對象：各局(處)。

(2)辦理內容：各局(處)應持續充實及建置性別統計、定期檢討性別統計指標之增加或修正，且應利用性別統計等相關資訊分析性別處境與業務現況；最後由主計處彙整本府各機關性別統計，並於每年度印製前一年度本市性別圖像。

2. 性別統計與分析之培力訓練

(1)參加對象：各局(處)。

(2)辦理內容：由主計處辦理性別統計與分析工具運用之研習或工作坊。

(3)年度成果：每次培力訓練之成果報告內涵詳見培力成果表(如附表2)。

(三)性別影響評估

1. 性別影響評估

(1)參加對象：各局(處)。

(2)辦理內容：由法務局及研考會訂定性別影響評估檢視表；各局(處)於制定或修正本市自治條例、研擬中長程公共建設計畫及施政計畫初期，即應蒐集相關性別統計，諮詢性別平等專家及不同性別者意見，於研擬中期，應辦理性別平等專家學者程序參與並完成性別影響評估檢視表，針對不同性別者的影響及受益程度進行評估檢討，並將落實性別平等策略納入計畫、法律及政策內容；最後則由法務局及研考會彙整各局(處)辦理情形，並提報性別主流化推動組備查。

(3)成果報告：本府制定(修正)自治條例性別影響評估檢視表詳見附表4，中長程公共建設計畫及施政計畫性別影響評估表詳見附表5。

2. 性別影響評估之培力訓練

(1)參加對象：各局(處)。

(2)辦理內容：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經驗交流座談會。

(3)年度成果：每次培力訓練之成果報告內涵詳見培力成果表(如附表2)。

(四)性別預算：

1. 檢視編列性別預算

(1)參加對象：各局(處)。

(2)辦理內容：各局(處)編列預算時，應優先考量對於不同性別者及弱勢群體友善環境之建置，且檢視性別相關預算之編列；最後由主計處彙整性別預算編列情形。

2. 性別預算之培力訓練

(1)參與對象：各局(處)。

(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，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。

(3)年度成果：每次培力訓練之成果報告內涵詳見培力成果表（如附表 2）。

三、建置在地性別人才資料庫

1.辦理時間：104 年 1 月 1 日~107 年 12 月 31 日。

2.辦理內容：至少每 2 年由各局(處)、相關單位及民間團體新增或更新性別師資名單予性平辦彙整，並邀集社會局、人事處共同召開審查會議，以建置在地性別人才資料庫，做為各局(處)邀請性別師資或進行性別影響評估之參考。

柒、經費來源：

由各局(處)編列年度預算支應。

捌、預期效益

一、提昇本府公務員性別主流化意識，發展具本市特色之性別平權業務。

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，使性別意涵與各局(處)業務結合、發揮創意，展現性別平等。

玖、本實施計畫如有未盡事宜，得隨時修正之。