

112-115 年桃園市政府社會局暨所屬機關推動性別主流化實施計畫

112 年 5 月 3 日桃園市政府社會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：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、計畫目標：

- 一、推動桃園市政府社會局(以下簡稱本局)暨所屬機關依業務範圍，運用性別主流化各項工具(性平專責機制、性別意識培力、性別影響評估、性別統計與分析、性別預算)，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，達成性別平等目標。
- 二、落實消除對婦女一切形式歧視公約(以下簡稱 CEDAW)及重要性別平等政策或措施融入業務中，發展本局暨所屬機關性別平等工作計畫(與企業、民間組織或鄰里社區共同推動性別平等計畫、具體行動措施及 CEDAW 教材案例)，將性別平等概念融入業務中共同推動。

參、實施對象：本局暨所屬機關。

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：婦女福利及綜合企劃科。

二、性別主流化工具主責管考單位：

- (一)性別平等機制：婦女福利及綜合企劃科。
- (二)性別意識培力：人事室。
- (三)性別統計：婦女福利及綜合企劃科。
- (四)性別分析：婦女福利及綜合企劃科。
- (五)性別影響評估：婦女福利及綜合企劃科。
- (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：婦女福利及綜合企劃科。

四、執行推動單位：本局暨所屬機關。

陸、推動機制：

一、性別平等工作團隊：由本局指派主任秘書以上層級 1 人擔任本局性別平等督導；婦女福利及綜合企劃科科長擔任本局性別議題聯絡人；另指派 1 人擔任本局性別議題代理人，負責本局暨所屬機關性別主流化業務聯繫窗口。

二、性別平等專責小組(以下簡稱本小組)

- (一)召集人：局長。
- (二)副召集人：副局長。

(三)成員：含內、外聘委員，內聘委員由本局暨所屬機關主管擔任，外聘委員由性別平等專家學者 2 位以上(1 位為現任或曾任性平會外聘委員)擔任，成員須符合 1/3 性別比例原則，並朝 40%邁進。

(四)運作方式：

1. 召開會議：本小組每年至少召開 2 次定期會議(上下半年各召開 1 次)，必要時得召開臨時會議，每次開會至少需有半數以上外聘委員出席，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。委員請假需完成請假手續，並請代理人列席與會。本小組召開各項會議後，需提報會議紀錄予性別主流化推動組備查。

2. 辦理單位：由本局婦女福利及綜合企劃科辦理會議召開相關事宜。

(五)任務

1. 運用性別主流化各項工具，推動本局暨所屬機關各項性別主流化實施計畫，以落實性別平等於業務。

2. 辦理桃園市政府(以下簡稱本府)各項性別主流化計畫。

3. 辦理其他性別平等促進事項。

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：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：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、賡續推動性別主流化各項工具：

(一)性別意識培力

1. 辦理內容：

(1) 本局暨所屬機關主管人員(註 1)及一般公務人員(註 2)，得以專題演講、網絡研習、工作坊、電影賞析或讀書會等各種方式參與性別主流化課程訓練 2 小時及 CEDAW 實體課程 2 小時。

(2) 本局性別平等業務相關人員(註 3)每人每年進行 10 小時以上訓練。

(3) 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。

(4) 性別主流化課程訓練請依「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。

(5) CEDAW 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)。

2. 提報成果：每年依培力成果(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。

3. 辦理單位：

(1) 主管人員及一般公務人員由本局人事室辦理培力訓練。

(2) 性別平等業務相關人員參加性別平等辦公室辦理之性別主流化、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. 性別統計：於 112 及 114 年提報性別統計運用成果，113 及 115 年提報新增性別統計指標，辦理方式說明如下：

(1) 運用性別統計成果：應廣泛運用性別統計於政策措施，且提報運用成果(如附表 4)至本小組討論，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 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)；本局運用成果應提報 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本局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) 新增性別統計指標(註 6)：應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，並經本小組會議通過

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。

- (3) 辦理單位：由本局各科室及所屬機關填寫，且經本小組會議通過後提交主計處及發布於本局網頁。

2. 性別分析(註 7)：

- (1) 辦理內容：應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 月底前經本小組會議通過後，提交主計處邀集專家召開審查會議修正。
- (2) 辦理單位：由本局各科室及所屬機關填寫，且經本小組會議通過後提交主計處及發布於本局網頁。

(三)性別影響評估

1. 計畫類性別影響評估：

- (1) 重大施政計畫(提報重大計畫先期審查者或屬本局暨所屬機關重要之計畫)：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(非屬前項重大施政計畫者)：每年至少提 1 案非重大施政計畫辦理性別影響評估。

2. 法案類性別影響評估：制定或修正本市自治條例時，應辦理性別影響評估。

3. 辦理方式：

- (1) 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。
- (2) 辦理計畫類或法案類性別影響評估，應經本小組會議事先審查或事後備查後，提交本府研考會或法務局。
- (3) 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、7。

4. 辦理單位：計畫類性別影響評估由本局各科室及所屬機關輪流辦理；法案類性別影響評估於制定或修正本市自治條例時辦理。

(四)性別預算

1. 辦理方式：

- (1) 本局暨所屬機關依主計處「桃園市政府性別預算編列及填表說明」，於編列預算時考量不同性別者、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) 性別預算應納入性別影響評估案、性別工作重點計畫、性別平等具體行動措施及與民間合作推動性別平等計畫等，並依性別影響評估或性別需求與效益檢視結果，重新檢視性別預算的配置。
 - (3) 本局於每年 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，提經本小組年度第 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。
2. 辦理單位：由本局各科室暨所屬機關填寫性別預算表，經會計室彙整後，提送本小組檢視。

四、推薦在地性別人才

1. 辦理方式：每 2 年推薦在地性別人才予性別平等辦公室彙整，作為本局暨所屬機關邀請性別師資或進行性別影響評估之參考。
2. 辦理單位：由本局婦女福利及綜合企劃科諮詢各科室暨所屬機關適當人選，經奉核後提交性平辦公室彙辦。

五、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. 辦理方式：將性平觀點融入局處業務，訂定本局性別平等具體行動措施，每 2 年提報 1 案。
2. 辦理單位：由本局各科室暨所屬機關輪流辦理。

(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、措施及深化落實推動 CEDAW

1. 辦理方式：參酌本府性別平等政策方針及各項重要性別議題，訂定本局與民間單位合作推動性別平等計畫，每 2 年提報 1 案。
2. 辦理單位：由本局各科室暨所屬機關輪流辦理。

(三)CEDAW 教材案例及運用(註 8)

1. 辦理方式：案例應包含相關 CEDAW 及一般性建議，建置及蒐集適用本局專業人員之 CEDAW 教材與案例，並加入地方需求、特色及申訴案例。
2. 辦理單位：由本局各科室暨所屬機關輪流辦理。

(四)跨局處合作推動性別平等計畫

1. 辦理方式：依性平會各分工小組決議之各項跨局處合作推動性平計畫辦理。
2. 辦理單位：依據各項跨局處合作推動性平計畫內容，請本局相關科室暨所屬機關辦理，經婦女福利及綜合企劃科彙整提交。

捌、經費來源：由本局暨所屬機關編列年度預算或由相關業務預算支應。

玖、管考與評估

一、關鍵績效指標

(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)。	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)。	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 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%	28%	29%	30%
		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%	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	本局暨所屬機關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	1	1
6	性別統計運用項目數	本局暨所屬機關當年度新增並提出成果之性別統計運用項目數。	2	2	2	2
7	性別統計分析新增篇數	本局暨所屬機關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) 加強性別觀點融入本局暨所屬機關業務，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	本局性別平等具體行動措施	訂定計畫數	1	研提計畫	1	研提計畫
2	本局與民間組織/企業/鄰里社區合作方案	訂定計畫數	1	研提計畫	1	研提計畫
3	自製 CEDAW 教材案例	發展教材數	研提計畫	1	研提計畫	1

二、成果評估：年度結束之次年4月前依前揭各關鍵績效指標提報前一年度成果報告(如附表1)，於本小組討論，再提報性別主流化推動組備查。

壹拾、預期效益

- 一、提升本局公務人員性別主流化意識，建立性別觀點與性別敏感度，發展具在地特色之性別平等政策方針，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。

壹拾壹、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：「主管人員」係指機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。
- 註 2：「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 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://reurl.cc/RvGY4e>。