

# 臺中市政府政風處114年性別主流化執行成果報告

經本處性別平等專案小組 115 年 3 月 12 日第1次會議決議通過

## 壹、基本資料

	單位(科室)	職稱	姓名	辦理性別平等業務之年資
性別聯絡人	處本部	主任秘書	蔡佩珊	<input checked="" type="checkbox"/> 2年以上 <input type="checkbox"/> 1-2年 <input type="checkbox"/> 1年以下
性別聯絡人(代理人)	處本部	專門委員	廖家芯	<input type="checkbox"/> 2年以上 <input type="checkbox"/> 1-2年 <input checked="" type="checkbox"/> 1年以下
性別業務聯絡窗口 (承辦人)	人事室	主任	林美妘	<input type="checkbox"/> 2年以上 <input checked="" type="checkbox"/> 1-2年 <input type="checkbox"/> 1年以下

## 貳、性別平等專案小組

項目	衡量標準	辦理情形	達成
一、小組召集人	是否由主任秘書以上層級擔任	召集人：蔡佩珊	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
二、外聘委員	應聘至少2名外聘委員(其中1名以本市性平會現任外聘委員為聘任名單)	外聘委員： 1. 陳瑛治委員 2. 孫旻暉委員	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
三、小組成員性別比例	單一性別比是否達1/3以上	男： <u>3</u> 人、女： <u>4</u> 人 特殊情形說明：	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
四、定期召開性別平等專案小組會議	每半年至少召開一次，並做成紀錄	上半年： <u>114年3月26</u> 日 下半年： <u>114年9月8</u> 日	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
五、性別平等專案小組會議運作情形	是否於會議中討論性別主流化六大工具執行情形或性別平等相關措施	提案說明： (一)上半年會議：皆於會議中討論性別主流化六大工具執行情形或性別平等相關措施，詳如會議	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

項目	衡量標準	辦理情形	達成
		<p>記錄及本處推動性別主流化實施計畫(112-115年)(計畫內含性別主流化六大工具執行情形或性別平等相關措施)。</p> <p>(二)下半年會議：皆於會議中討論性別主流化六大工具執行情形或性別平等相關措施，詳如會議記錄及本處推動性別主流化實施計畫(112-115年)(計畫內含性別主流化六大工具執行情形或性別平等相關措施)。</p>	
六、訂定專案小組作業要點	請參酌作業要點範本訂定	附件佐證。	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
七、訂定性別主流化實施計畫	請參酌本府推動性別主流化實施計畫訂定	附件佐證。	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
八、性別主流化實施計畫涵蓋六大工具	<p>六大工具為：</p> <p>1. 機制（會議）</p> <p>2. 性別意識培力</p> <p>3. 性別影響評估</p> <p>4. 性別統計</p> <p>5. 性別分析</p> <p>6. 性別預算</p>	<input type="checkbox"/> 皆涵蓋六大工具 <input checked="" type="checkbox"/> 未涵蓋六大工具，缺： <u>性別影響評估</u>	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否

### 參、性別意識培力

#### 一、性別聯絡人暨聯絡窗口性別主流化教育訓練情形

	應研習時數	實際研習時數	完成率 (實際研習時數/應研習時數)
性別聯絡人	6小時	8	100%

性別聯絡人 (代理人)	6小時	8	100%
性別業務聯絡窗 口(承辦人)	10小時	25	100%

## 二、其他公務人員性別主流化教育訓練情形

	應研習時數	總人數	實際完成 參訓人數	完成率 (實際完成參訓人數/ 總人數)
政務人員	2小時	免填	免填	免填
中高階主管	2小時	10	10	100%
一般公務人員	2小時	52	52	100%

## 三、CEDAW 教育訓練涵蓋情形

機關總人數	實際完成 參訓人數	應研習時數	完成率 (實際完成參訓人數/ 機關總人數)
52	52	2小時(含實體及數 位課程)	100%

## 肆、性別影響評估

### 一、計畫案

序號	計畫案名稱	程序參與者姓名	程序參與者來源	通過性別平等專案小組時間
1	依「臺中市政府推動性別主流化實施計畫(112-115年)」規定，本處免辦理性別影響評估。		<input type="checkbox"/> 現任或曾任臺中市婦女權益促進委員會或性別平等委員會委員 <input type="checkbox"/> 本市性別人才資料庫之民間專家學者	
2				
3				

## 二、自治條例（若無可免填）

序號	自治條例名稱	程序參與者姓名	程序參與者來源	通過性別平等專案小組時間
1	無		<input type="checkbox"/> 現任或曾任臺中市婦女權益促進委員會或性別平等委員會委員 <input type="checkbox"/> 本市性別人才資料庫之民間專家學者	
2				
3				

## 伍、性別統計

項次		說明	
(一)性別統計指標公布網址		<a href="https://www.ethics.taichung.gov.tw/2069968/post">https://www.ethics.taichung.gov.tw/2069968/post</a>	
(二)性別統計指標數		114年度臺中市政府政風處性別統計指標	
(三)本年年性別統計指標增修說明			
項次	新增/修正	指標項目名稱	新增指標定義或指標修正說明
1.	<input checked="" type="checkbox"/> 新增 <input type="checkbox"/> 修正	臺中市政府政風處廉能透明	廉能透明獎委員人數按性別分

項次		說明
	獎委員人員	

### 陸、性別分析

項次	說明			
(一)性別分析公布網址	<a href="https://www.ethics.taichung.gov.tw/2057639/Lpsimplelist">https://www.ethics.taichung.gov.tw/2057639/Lpsimplelist</a>			
(二)今年性別分析總篇數	無			
(三)性別分析提送性別平等專案小組時間	依據「115年臺中市一級機關應辦統計業務一覽表」應辦項目，本處無需提報性別分析。			
(四)今年新增之性別分析說明				
序號	性別分析名稱	承辦科/室	承辦人	公告上網日期
無	無			
性別分析摘要(200字以內為原則)				
序號	性別分析名稱	承辦科/室	承辦人	公告上網日期
性別分析摘要(200字以內為原則)				

### 柒、性別預算

#### 一、114年性別預算編列情形

序號	計畫項目	114年預算數		對促進性別平等之影響
		原預算	追加(減)後預算	
1	人事業務教育訓練費及講師鐘點	8000元	8000元	性別平等是尊重多元性別差異消除性別歧，本處非常重

	費-辦理性別主流化教育訓練及CEDAW教育訓練等			視有關性平的議題，各項管理措施均配合性別平等的意旨實行，促進性別地位之實質平等。
2	本處性別平等專案小組會議外聘委員出席費	5000元	7500元	提供性別平等業務諮詢及指導規劃。

## 二、113年度及114年度性別預算差異比較

序號	計畫項目	113年 預算數	114年 預算數	預算數增減情形		備註
				金額	超過10% 差異說明	
1	人事業務講師鐘點費及人事業務雜支等-辦理性別主流化教育訓練及CEDAW教育訓練等	8000元	8000	0		
2	本處性別平等專案小組會議外聘委員出席費	5000元	7500	2500	外聘委員積極出席專案小組會議提供建議	

## 捌、性別平等措施

性別平等措施成果報告公告網址	性別主流化專區		
性別平等措施成果報告提送性別平等專案小組通過時間	115年3月12日		
<b>性別平等措施成果彙整表</b>			
類別(請勾選)	計畫/方案名稱	內容簡述(成果報告請以附件方式呈現)	備註

應辦項目(以下每一類別均須填報)

■辦理去除性別刻板印象與偏見的政策措施。

就本機關辦理查處業務去除性別刻板印象，建立友善陞遷環境

本處第三科(辦理查處業務)112-114年男女性別及陞遷人數統計：

111年：

女性同仁：9人

男性同仁：3人

陞遷同仁(女性)：1人

112年：

女性同仁：8人

男性同仁：4人

陞遷同仁(女性)：2人；

(男性)：1人

113年：

女性同仁：8人

男性同仁：5人

陞遷同仁(女性)：2人

114年：

女性同仁：10人

男性同仁：2人

陞遷同仁(女性)：1人；

(男性)：1人

一、依消除對婦女一切形式歧視公約第十一條1.締約國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是(d)在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利。

二、政風查處業務包含辦理發掘貪瀆不法事項及處理檢舉事件等事項，該業務以往刻板印象認調查案件需展現較為剛強、魄力等氣息，男性較為適合。又因較有表現機會，往往陞遷考量多以辦理查處業務(男性)為考量。

三、為破除性別刻板印象，建立性別友善環境推動，並落實在人才甄選作業。本處乃配合前開公約，除鼓勵女性同仁加入查處行列，依工作表現辦理陞遷。以近3年觀察，女性同仁辦理查處業務已多於男性同仁，且以客觀

政風人員陞遷已無工作內容與性別限制，陞遷皆依「政風人員陞任評分標準表」，採公開、公平、公正辦理。另承辦查處業務女性同仁陞遷比率，與男性同仁相比未有較低情形，對女性同仁陞遷已取得相當之公平。

	<p>本處第四科： 本府114年度獎勵廉潔楷模人員推薦表，性別欄位新增備註「包含多元性別」。</p>	<p>工作表現評比資績，女性同仁陞遷人數與男性相比未有太大差異。前開公約要求 在男女平等的基礎上，「在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利」業已落實。 為落實性別主流化並營造包容職場環境，本府於114年度獎勵廉潔楷模人員推薦表性別欄位，增列「包含多元性別」備註。此項措施打破傳統二元框架並展現對多元認同之尊重，除符合CEDAW公約精神，更於表揚廉能操守之際，賦予行政機制平權意涵，深化基層公職人員平權意識，共同建構友善且開放公務體系。</p>	
<p>■建構性別友善環境所推動之政策措施</p>	<p>洽（辦）公舒適友善優質環境</p>	<p>一、環境綠美化 於公共空間設置盆栽及盆景，定期巡視維護更換，營造綠化清新辦公環境及美化公共空間，定時清潔辦公室環境，以提升洽公民眾及同仁舒適及解壓之辦公環境。</p>	

	<p>本處114年職場霸凌防治教育訓練及職場霸</p>	<p><b>二、無障礙與安全</b></p> <p>本府市政大樓電梯及聯合服務台具備無障礙設施與設備，建置民眾洽公的合宜服務環境。</p> <p><b>三、友善同仁辦公環境</b></p> <p>辦公廳舍具有充分照明，照明不足的部分，增加螢幕掛燈，讓同仁雙眼保持清晰與舒適，以營造乾淨舒適的辦公環境，並維護同仁健康及辦公效能。</p> <p><b>四、設置專屬服務台</b></p> <p>提供洽公民眾諮詢服務，並設置桌椅供民眾便利書寫及舒適等候</p> <p><b>五、多元性別友善措施</b></p> <p>本處服務台張貼標語提示，並提供簡易護理包、女性生理用品、暖身飲品及暖暖包等。</p> <p>一、時間：114年5月5日 二、參加人數：46</p>	
--	-----------------------------	---	--

	<p>凌防治教育宣 導</p>	<p>人 三、內容簡述： (一)營造友善共融 職場環境-職場霸凌 防治：霸凌事件中的 各種角色及霸凌的 類型分析及因應之 道 (二)職場霸凌零容 忍的友善職場環境- 建立涉職場霸凌事 件時，申訴管道。</p>	
<p>■自製 CEDAW 教材案 例，教材以講義或數 位課程方式呈現，內 容應含機關業務或案 例、相關 CEDAW 條 文、一般性建議及性 別統計</p>	<p>辦理本處114年 CEDAW 教育訓練 進階課程</p>	<p>一、時間：114年5 月5日 二、參加人數：53 人(男15人、女38 人) 三、內容簡述： (一)專題：CEDAW 教 育訓練進階課程-直 接、間接歧視與實 質平等意涵 (二)講師：亞洲大學 孫旻暉教授兼性平 中心主任 (三)以專題講座及 性別平等專區、影 片觀看後討論呈現： 由孫教授帶領大家 共同討論直接、間 接歧視及暫行特別 措施實例 1.業務的運用範例： 舉例女性廁所使用 空間數、女性晚歸 安全性及高跟鞋事</p>	

		<p>件等如何營造性別友善空間。</p> <p>二、依 CEDAW 不同議題觀看 youtube 短片討論：</p> <p>1 直接歧視：以性或性別差異為由所實施的差別待遇：如國軍退除役官兵間接安置作業規定第 3 點，要求已婚嫁之女及子媳申請間接安置需具保證明，對兒子卻未有相同規定，違反 CEDAW 第 1 條及第 5 條 a 款。</p> <p>2. 暫行特別措施類型與案例：我國憲法及憲法增修條文與地方制度法中明訂不分區立法委員之當選比例實質意涵是否還需保留？</p> <p>2 彈性措施：近幾年來政府也積極推動鼓勵男性申請家庭照顧假及育嬰留職停薪，促進平等互惠的家務分工，形塑平權的家庭環境。</p>	
<p>■ 辦理性別平等宣導</p>	<p>辦理性別主流化教育訓練</p>	<p>一、性別主流化教育訓練</p> <p>(一) 時間：114 年 4 月 25 日</p> <p>(二) 參加人數：44 人(男 10 人、女 34</p>	

	<p>性平宣導</p>	<p>人)</p> <p>(三)內容簡述:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 專題: 性別主流化工具與實務運用-性別統計、性別分析</li> <li>2. 講師: 弘光科技大學陳瑛治教授</li> <li>3. 以演講、分組討論、他動動腦(QA): <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 專業教授現場並搭配簡報方式講解講座主題。</li> <li>(2) 由講師帶領討論本專題相關討論議題; 就性別統計指標、性別統計與分析問題, 辦理分組討論, 由同仁各小組先互相討論後再推派代表發表心得, 最後由講座講評及建議。</li> </ol> </li> </ol> <p>(一)於114年4月25日辦理性平業務宣導, 參加人數44人, 以行政院性別平等處製作「各機關性騷擾防治通用教材-性騷擾防治三法介紹及案例分享、性騷擾零容忍的友善職場環境-建立申訴管道。</p> <p>(二)114年12月31日利用廉政志工聯繫會議召開時機向廉政志工夥伴宣導值</p>	
--	-------------	---	--

		<p>勤時應注意與民眾間性別互動分際，避免造成不必要的困擾。</p> <p>(三)114年11月2日 在東湖公園辦理野餐日，協調鄰近軟體園區提供哺乳室1間，營造友善活動場域。</p>	
--	--	---	--



## 臺中市政府推動性別主流化實施計畫(112-115年)

中華民國 104 年 1 月 12 日府授社婦字第 1040007192 號函訂定發布  
中華民國 106 年 12 月 25 日府授社婦字第 1060286028 號函修正發布  
中華民國 108 年 1 月 24 日府授社婦字第 1080021561 號函修正發布  
中華民國 108 年 4 月 18 日府授社婦字第 1080087022 號函修正發布  
中華民國 108 年 8 月 9 日府授社婦字第 1080183656 號函修正發布  
中華民國 109 年 11 月 25 日府授社婦字第 1090290881 號函修正發布  
中華民國 112 年 2 月 15 日府授社婦字第 1120039536 號函修正發布

### 壹、依據

- 一、依據本市第 6 屆性別平等委員會(以下簡稱性平會)決議事項辦理。
- 二、依據 113 年行政院辦理直轄市與縣(市)政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫辦理。

### 貳、目標

- 一、培養本府各機關及所屬機關人員性別意識，實踐性別平等。
- 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，達到實質性別平等目標。
- 三、持續推動性別主流化各項工具，提升推動品質與擴大成效。
- 四、結合機關業務推動各項性別平等工作策略及具體措施。

### 參、實施對象

- 一、臺中市政府(以下簡稱本府)各一級機關(含所屬二級機關)。
- 二、本市各區公所

### 肆、實施期程：112 年 1 月至 115 年 12 月。

### 伍、實施內容

#### 一、成立性別主流化工具推動組

(一)辦理內容：由本府成立性別主流化工具推動組，併入分工小組成為第八大組，以每半年召開一次會議為原則，並得視業務需要不定期召開臨時會，俾利推動各項性別平等措施，同時提供本府各局處推動性別主流化之輔導諮詢及協助事項，並督促各局處落實性別主流化工具之運用、培養內部性別種子師資，以提升本市性別主流化執行成效。

#### (二)分工內容

1. 人事處：輔導各機關辦理課前需求調查及課後學習回饋、彙整

各一級機關性別意識培力辦理情形，並提供各局處輔導諮詢及協助事項。

2. 研究發展考核委員會：管考各機關性別影響評估辦理品質並辦理教育訓練、彙整各一級機關施政計畫性別影響評估辦理情形，並提供各局處輔導諮詢及協助事項。
3. 法制局：彙整各一級機關自治條例性別影響評估辦理情形，並提供各局處輔導諮詢及協助事項。
4. 主計處：彙整各一級機關性別統計與性別分析、性別預算辦理情形，並提供各局處輔導諮詢及協助事項。
5. 社會局：彙整各一級機關性別平等專案小組會議召開情形及性別主流化實施計畫訂定情形，並提供各局處輔導諮詢及協助事項。

(三)召集人：副首長

(四)成員：人事處、研究發展考核委員會、法制局、主計處、社會局、本府性平會委員、性別主流化相關專家學者。

(五)辦理單位：本府社會局

## 二、組織性別平等專案小組

(一)辦理內容：(由本府各一級機關輔導所屬二級機關、區公所辦理)

1. 訂定性別主流化實施計畫，並涵蓋性別主流化六大工具。
2. 協助機關內各單位落實性別主流化工具運用。
3. 訂定性別平等專案小組作業要點。
4. 每半年至少召開1次性別平等專案小組會議，推展性別平等綜合性之業務，上半年會議應於6月底前召開完竣，下半年會議應於12月底前召開完竣，必要時得召開臨時會議。
5. 性別平等專案小組會議討論事項應含性別主流化六大工具執行情形及其他相關性別平等促進事宜(請參照本計畫第七點)。
6. 本府一級機關辦理性別主流化六大工具相關案件應提報機關之性別平等專案小組討論，並循序將會議紀錄提報性別主流化工具推動組會議、會前協商會議、委員定期會報告。

7. 本府各一級機關性別平等專案小組會議應聘至少 1 名外聘委員與會，其中 1 名以本市性別平等委員會現任外聘委員為聘任名單。自 113 年起應聘至少 2 名外聘委員與會，其中 1 名應為本市性別平等委員會現任外聘委員，另 1 名應為本市或各縣市性別平等委員會現任或歷任外聘委員，任一性別比例不得低於三分之一。

(二) 辦理時間與單位：

1. 辦理單位：本府各一級機關、本府所屬二級機關、區公所。
2. 時間：112 年 1 月至 115 年 12 月。

三、強化性別意識培力

- (一) 計畫目標：透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練等，培養公務人員性別意識，瞭解不同性別的觀點與處境，以影響其政策制定、資源分配及政策推動等，其中 CEDAW 教育訓練應獨立辦理實體課程並搭配前、後測以評估參訓者學習成效。各機關應於課前評估機關人員需求、課後提供學習回饋，並針對不同人員屬性設計課程內容，據以辦理初階、進階課程：

1. 性別業務聯絡窗口研習課程：

- (1) 研習內容：性別主流化觀念、性別主流化實行計畫架構、性別主流化六大工具之運用、CEDAW 公約落實與推動、性別議題、實際案例討論等進階課程，並以多元形式辦理(如：演講、工作坊、電影賞析等)，每人每年 10 小時訓練。
- (2) 參加對象：本府各一級機關、所屬機關(包含二級機關、區公所)及學校之性別業務聯絡窗口承辦人員。
- (3) 辦理單位：本府人事處、社會局。

2. 公務人員研習課程：

- (1) 研習內容：瞭解性別主流化概念、認識 CEDAW 公約、性別主流化六大工具、性別議題、實際案例討論、性

別主流化工具與實例運用等課程，每人每年 2 小時以上訓練。

(2) 參加對象：本府各一級機關、所屬機關(包含二級機關、區公所)及學校之公務人員。

(3) 辦理單位：本府人事處及各一級、所屬機關(包含二級機關、區公所)。

3. 中、高階主管以上性別主流化研習課程：

(1) 研習內容：培養中、高階主管性別素養、性別意識觀及性別主流化對國家競爭力的重要性、性別主流化工具與實例運用課程等，每人每年 2 小時以上訓練。

(2) 參加對象：本府各一級機關、所屬機關(包含二級機關、區公所)(包含單位主管、主秘層級以上人員)。

(3) 辦理單位：本府人事處。

4. 各級機關政務人員、性別聯絡人性別主流化研習課程：

(1) 政務人員

a. 研習內容：培養高階領導人的性別素養全球視野，每人每年 2 小時以上訓練(含參與性別平等相關會議)。

b. 參加對象：本府各一級機關(不含人事處、主計處、政風處、警察局)及所屬二級機關、區公所政務人員。

c. 辦理單位：本府各一級機關(不含人事處、主計處、政風處、警察局)及所屬二級機關、區公所。

(2) 性別聯絡人(及代理人)

a. 研習內容：性別主流化進階課程(依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」認定)，每人每年 6 小時以上訓練。

b. 參加對象：本府各一級機關之性別聯絡人(及代理人)。

c. 辦理單位：本府人事處(數位課程)、社會局(實體課程)。

5. CEDAW 教育訓練：

(1) 實體課程研習內容

a. 直接歧視與間接歧視

- (a) 辨識直接歧視與間接歧視
- (b) 國家義務
- (c) 如何消除直接與間接歧視
- (d) 業務相關案例

b. 暫行特別措施

- (a) 何謂暫行特別措施
- (b) 暫行特別措施的重要性
- (c) 擬定暫行特別措施步驟
- (d) 國內外案例

c. 各機關業務與 CEDAW 關聯性

d. 如何運用 CEDAW 於機關業務及施政

e. 引用 CEDAW 指引

f. 交叉歧視

g. 多元性別權益

(2) 數位課程研習內容

「CEDAW 第 11 條工作平等權利」、「CEDAW 第 5 條社會文化之改變與母性之保障」、「CEDAW 施行法-實質平等、直接與間接歧視」、「CEDAW 施行法-暫行特別措施及案例」、「性別與社會福利」。

(3) 參加對象：本府各一級機關及所屬二級機關、區公所一般公務人員、高階公務人員。

(4) 辦理單位：本府人事處(數位課程)、本府各一級機關及所屬二級機關、區公所(實體課程)。

(5) 成效：

CEDAW 教育訓練之場次、時數、內容、訓練方式依「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)」辦理，且課程需符合前開計畫規定之課程內容(終身學習課程代碼 410-413、516-

517)。

(6) 時數：每人每年 2 小時。

6. 成效評估：

辦理單位應於課程辦理前評估機關人員需求，針對不同人員屬性設計課程內容，據以辦理初階、進階課程；課程結束後提供學習回饋並製成成果報告(含年度訓練計畫、訓練需求調查表、測驗問卷、上課教材…等)。

(二) 依據：

1. 各機關公務員性別主流化訓練計畫。
2. 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)。

四、落實性別影響評估

(一) 辦理內容

1. 由本府研考會及法制局督導各機關落實性別影響評估，提供必要之輔導諮詢與及協助事項、針對性別影響評估撰寫技巧辦理訓練、並彙整各機關辦理情形提報本府性別主流化工具推動組備查。

(1) 研考會

- a. 依據臺中市政府辦理計畫案性別影響評估標準作業說明辦理，訂定性別影響評估相關作業機制及流程，供各機關運用。
- b. 落實性別影響評估審核機制，針對各機關辦理性別影響評估作業過程、評估表內容、參採情形等辦理審查，必要時退請機關補正，以確保性別影響評估辦理品質。

(2) 法制局

針對自治條例訂定性別影響評估相關作業機制或流程，供各機關運用。

2. 各機關於訂定方案、計畫、政策、立法時，應找出性別議題，蒐集相關性別統計及性別分析，諮詢性別平等專家，填寫性別影響評估表，考量不同性別觀點，對於不同性別者的影響及受益程度進行評估與檢討，並依評估

結果調整計畫、法案內容。如未參採程序參與者之意見，須說明未參採之理由或替代規劃。

3. 程序參與者需為列冊性別平等專家（現任或曾任臺中市婦女權益促進委員會或性別平等委員會、本市性別人才資料庫之民間專家學者）。

(二) 辦理單位：本府各一級機關及所屬二級機關、區公所。本府各一級機關（不含人事處、主計處及政風處）每年應至少辦理 1 件以上計畫案之性別影響評估，並提報予研考會，如未達標準應配合研考會退件機制修正性別影響評估檢視表。

## 五、深化性別統計與性別分析

(一) 辦理內容：

1. 定期檢討性別統計指標之修正與更新，充實性別統計資料的完備性，並將性別統計資料應用於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢等，按年彙整應用情形。
2. 每年新增 1 項以上性別統計指標或於原性別統計指標新增複分類（不包含新增年度別），並將編製完成且包含歷年資料之性別統計指標公布於機關網站性別主流化專區。
3. 透過區分性別的統計資料呈現及相關資訊，瞭解不同性別者的社會處境。並針對性別統計資料及相關資訊，從具有性別意識之觀點來分析性別處境與現象。
4. 每年編製 1 篇性別分析報告，公布於機關網站性別主流化專區，並將該報告提送性別平等專案小組研析，據以修訂、調整政策。
5. 定期編印、發行本市性別圖像書刊，指標數應達 30 項以上，並應有與其他縣市比較。
6. 針對性別統計與性別分析辦理相關教育訓練。

(二) 辦理單位：

1. 本府各一級機關（負責辦理內容第 1、2、3、4 項）
2. 本府主計處（負責辦理內容第 5、6 項）。
3. 本府二級機關及區公所（負責辦理內容第 1、3 項）。

## 六、優先編列性別預算

### (一) 辦理內容：

1. 預算編列優先考量對於不同性別者的友善環境建置，並配合性別平等工作事項編列性別預算，且編列之性別預算項目需為涉及中央或本府重要性別平等政策、性別平等相關法規、性別主流化或經性別影響評估之計畫及業務項目。
2. 進行計畫時運用性別影響評估表檢視性別相關預算之編列。
3. 彙整本府各機關性別預算編列情形及性別決算，並檢視其合宜性。
4. 制定本府性別預算作業流程，並針對優先編列性別預算辦理相關教育訓練。
5. 將「性別預算編列情形表」報送本府性別平等委員會通過，並配合決議進行修正。

### (二) 辦理單位：

1. 本府各一級機關及所屬二級機關、區公所（負責辦理內容第 1、2 項）。本府各一級機關每年應編列相關性別預算、填報性別決算並提報予本府主計處；二級機關、區公所，視性別相關計畫，配合編列性別預算並填報性別決算。
2. 本府主計處（負責辦理內容第 3、4、5 項）。

## 七、推展性別平等工作策略及具體措施

### (一) 辦理內容

1. 辦理去除性別刻板印象與偏見的政策措施。
2. 建構性別友善環境所推動之政策措施。
3. 自製 CEDAW 教材案例，教材以講義或數位課程方式呈現，內容應含機關業務或案例、相關 CEDAW 條文、一般性建議及性別統計。
4. 辦理性別平等宣導。
5. 訂定跨機關合作之性別平等政策、計畫。
6. 辦理促進女性就創業的政策措施（如：女性就創業課程）或結合企業、私部門推動其他促進女性就創業的措施。
7. 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，或針對重要

性別平等議題，主動規劃與推動性別平等措施（性別平等措施或性別議題可參考 CEDAW 國家報告審查委員會結論性意見辦理）。

8. 推動性別電影院（含映後座談會）或讀書會。
9. 結合機關業務自製 CEDAW 宣導媒材向民眾宣導 CEDAW（不含對內部公務人員之宣導），宣導內容應含 CEDAW 條文及應用、歷次國家報告結論性意見與建議、引用 CEDAW 指引等內容。
10. 其他性別平等措施。

#### （二）辦理單位

1. 本府各一級機關：辦理內容第 1、2、3、4 項。
2. 民政局、建設局、交通局、都市發展局、水利局、農業局、觀光旅遊局、社會局、勞工局、警察局、消防局、文化局、地政局、新聞局、地方稅務局、運動局、原住民事務委員會、客家事務委員會、教育局、經濟發展局、衛生局、環境保護局：辦理內容第 5、6、7、8、9、10 項中每年至少擇 3 項辦理。

### 八、各機關性別主流化實施計畫之訂定與執行

#### （一）計畫訂定

各機關依據本計畫擬定 112-115 年推動性別主流化實施計畫，並將該計畫提報機關性別平等專案小組通過後公告於機關官網。

#### （二）成果報告

1. 各機關應於每年 2 月底前完成前年度之性別主流化實施計畫成果報告，報告內容應含本計畫第伍點第七款各項性別平等措施之成果，並將成果報告報送機關性別平等專案小組通過後於 7 月底前公告於機關官網。
2. 各機關性別主流化實施計畫成果報告需提報本市性平會備查。

#### （三）辦理單位：本府各一級機關。

### 陸、性別主流化執行成效報告

一、 執行成效：

(一)性別平等專案小組

1. 性別主流化計畫制定及執行成效

機關層級(數)	一級機關 (30)	所屬二級機關 (21)	戶政事務所 (26)	地政事務所 (11)	區公所 (29)
訂定計畫數					
達成率(%)					
計畫含六大 工具數					
達成率(%)					
年度執行成果 報告公告上網 數					
達成率(%)					
備註(未辦理之機關)：					

2. 性別平等專案小組運作情形

機關層級(數)	一級機關 (30)	所屬二級機關 (21)	戶政事務所 (26)	地政事務所 (11)	區公所 (29)
組織性別平等 專案小組數					
達成率(%)					
定期召開性別平等 專案小組會議數					
達成率(%)					
備註(未辦理之機關)：					

(二)性別意識培力

1. 性別主流化教育訓練情形

(1)參訓情形

公務人員	性別業務 聯絡窗口	公務人員	中、高階 主管	政務人員(不含人 事處、主計處、 政風處、警察局)	性別聯絡人
達成人數					
總人數					
達成率(%)					

(2)辦理情形

- a. 針對不同人員屬性設計課程內容，發展符合機關業務之教材
- b. 課程採多元形式辦理
- c. 課程辦理前評估機關人員需求、課程辦理後有提供學習回饋
- d. 基礎及進階課程安排合宜

2. CEDAW 教育訓練情形

(1)參訓情形

	全體公務人員	高階及主管公務人員
達成人數		
總人數		
達成率(%)		

(2)辦理情形

- a. CEDAW 實體課程辦理內容(應含 CEDAW 與受訓對象業務關聯性、引用 CEDAW 指引、暫行特別措施、直間接歧視、交叉歧視、多元性別

權益)

b. 課程前、後測。

(三)性別影響評估

1. 教育訓練辦理情形

編號	開課單位	上課日期	授課講師	課程名稱	課程時數	參訓人數
	研究發展 考核委員會					
	法制局					

2. 性別影響評估清單

提送機關	法案/ 計畫案 名稱	是否應用 性別統計 或提出質 化性別現 象說明	是否應用 性別分析	是否有回應 性別議題的 相關策略	程序參與者 (需為列冊性 平專家)	意見參採情 形(含未參採 理由)

3. 辦理性別影響評估之機關涵蓋率

本府一級機關總數 (不含人事、主計、政風)	辦理 1 件以上性別影響評估之機關數	涵蓋率(%)

4. 性別影響評估審核及退件機制

辦理機關	辦理日期	參與之專 家學者	收件數	退件數	退件原因	後續追蹤情形

--	--	--	--	--	--	--

(四)性別統計

1. 教育訓練辦理情形

開課單位	上課日期	授課講師	課程名稱	課程時數	參訓人數
主計處					

2. 新增性別統計指標情形

辦理機關名稱	當年度新增 1 項以上性別統計或新增複分類名稱

3. 性別統計指標運用情形

辦理機關名稱	本年底指標數 (需公開於機關網頁始可列計)	性別統計運用於政策措施之指標數	說明

(五)性別分析

1. 教育訓練辦理情形

開課單位	上課日期	授課講師	課程名稱	課程時數	參訓人數
主計處					

2. 辦理性別分析情形

辦理機關名稱	性別分析主題

(六)性別預算

1. 教育訓練辦理情形

編號	開課單位	上課日期	授課講師	課程名稱	課程時數	參訓人數
	主計處					

2. 臺中市政府性別預算總表

臺中市政府____年度性別預算總表		
		單位：新臺幣千元
		預算數
項目(註1)	總計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分(註2)	
第1類「計畫類」	合計	
1-1中長程個案計畫	小計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分	
1-2非屬中長程個案計畫之方案、計畫、措施、服務、活動等	小計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分	
第2類「綱領類」	合計	
2-1推動三合一政策之托育公共化	小計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分	
2-2提升女性經濟力	小計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分	

2-3去除性別刻板印象與偏見	小 計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分	
2-4強化高齡社會之公共支持	小 計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分	
2-5促進公私部門決策參與之性別平等	小 計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分	
2-6非屬前開五大重要議題之其他性別平等政策綱領涉及事項	小 計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分	
第3類「工具類」	合 計	
3性別主流化工具	小 計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分	
第4類「性平法令類」	合 計	
4促進性別平等相關法律	小 計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分	
第5類「其他類」	合 計	
5-1非屬第4類之法律	小 計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分	
5-2非屬第1類之單一年度計畫、服務方案或經常性業務	小 計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分	
5-3條約、協定或協議	小 計	
	一、單位預算部分	
	二、附屬單位預算部分	
備註： 自110年起，性別預算編列之性別平等業務類型由4類修正為5類，可同時分屬多種性別平等業務類型，爰5項類型合計數可能不等於當年度性別預算總數。		

3. 性別預算編列情形表報送本市性別平等委員會日期及情形說明：

二、辦理單位：人事處、主計處、法制局、社會局、研究發展考核委員會。

三、獎勵措施：

為鼓勵各機關積極推動性別主流化工作，由本府推動性平業務幕僚單位(社會局)訂定獎勵措施，獎勵推動性別平等業務優良之機關及有功人員。

柒、經費來源

由各一級機關編列納入年度預算。

捌、預期效益

- 一、落實性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約施行法。
- 二、強化各同仁性別平等意識，落實推動性別主流化。
- 三、推動性別平等觀點納入政策、計畫或方案制訂，預算編列及資源分配中，促進性別平等。

## 附件：臺中市 機關名稱 性別平等專案小組作業要點(範本)

### 一、設置目的

臺中市機關名稱（以下簡稱本局/處/會/所/中心）為推動本局/處/會/所/中心性別平等業務，落實性別友善政策，營造無性別歧視之環境，特設置性別平等專案小組（以下簡稱本小組），並訂定本要點。

### 二、本小組之任務如下

- (一) 性別平等業務之提供諮詢及指導規劃事項。
- (二) 性別平等觀念之宣導、教育及推動事項。
- (三) 性別平等之教育資源及環境審議事項。
- (四) 落實現職人員之推動性別主流化相關事項。
- (五) 其他性別平等促進事宜。

### 三、小組成員

- (一) 置委員五人，由局長(處長、主任委員、主任)指定之，其中一人並為召集人。
- (二) 除特殊情形外，本小組委員任一性別比例不得低於三分之一。
- (三) 外聘專家、學者擔任委員。

### 四、委員任期

本小組委員任期一年，期滿得續派之。任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。但出缺任期未滿三個月者，不予補派。

### 五、小組會議及運作

- (一) 本小組每半年至少開會一次，上半年會議應於6月底前召開完竣，下半年會議應於12月底前召開完竣，必要時得召開臨時會議，均由召集人召集並擔任主席。召集人因故不能出席時，得指定委員一人代理之。
- (二) 本小組之決議應有二分之一以上委員出席，出席委員過半數之同意行之，出席委員可否意見同數時，由主席決定。
- (三) 會議紀錄應循序提報性別主流化工具推動組會議、會前協商會

議、委員定期會報告。

六、本小組開會時，得視議題需要，邀請本局/處/會/所/中心有關人員、相關機關代表或專家、學者列席。

七、本小組委員均為無給職。非本局/處/會/所/中心委員出席會議時，得依規定支領出席費。

八、本小組所需經費，由本局/處/會/所/中心相關預算項下支應。

九、本要點依現況得隨時修訂補充之。

## 性別平等專案小組會議

### 【建議討論之議題】

#### ➤ 說明：

- 一、為促進性別平等與辦理業務時將性別觀點融入其中，透過每半年1次的性別平等專案小組會議，討論與檢視機關內的性別平等推動情形，並研擬相關計畫、方案推展性別平等，營造友善環境。
- 二、本府一級機關性別平等專案小組委員之組成應聘至少1名外聘委員與會，其中1名以本市性別平等委員會現任外聘委員為聘任名單。自113年起應聘至少2名外聘委員與會，其中1名應為本市性別平等委員會現任外聘委員，另1名應為本市或各縣市性別平等委員會現任或歷任外聘委員，任一性別比例不得低於三分之一。

#### ➤ 建議討論之議題：

- 一、有關本市性平會會議討論之事項如涉及機關內業務，可於性別平等專案小組會議上提案討論，如有跨單位合作事項時亦可於會上協商。

#### 二、討論議題及彙整事項：

##### (一)性別主流化工具運用：

##### 1. 性別意識培力：

- (1) 討論機關當年度課程規劃，含課程時數、參訓人員、辦理方式、師資等。
- (2) 課程內容應含性別主流化及CEDAW(消除對婦女一切形式歧視公約)，並依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」、「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)」規劃課程內容。
- (3) 課程辦理前評估機關人員需求，針對不同人員屬性設計課程內容，據以辦理初階、進階課程；課程結束後提供學習回饋並製成成果報告(含年度訓練計畫、訓練需求調查表、測驗問卷、上課教材等)。
- (4) 課程採多元辦理形式，如：演講、工作坊、電影賞析或讀書會等。

(5) 發展符合機關業務之教材。

2. 性別影響評估：

(1) 檢視年度機關內「性別影響評估」資料，追蹤後續專家學者建議之參採與辦理情形。

(2) 性平專案小組承辦人可彙整各科室填寫「性別影響評估表」時所遇到的困難或其他共同性問題，以提案於性別平等專案小組會議中討論並請外聘專家學者給予意見協助或針對性別影響評估撰寫品質辦理教育訓練。

3. 性別統計：

(1) 每年新增1項以上性別統計指標或於原性別統計指標新增複分類(不包含新增年度別)，並將編製完成且包含歷年資料之性別統計指標公布於機關網站性別主流化專區。

(2) 檢視年度機關內「性別統計」資料，定期檢討性別統計指標之修正與更新，充實性別統計資料的完備性，並將性別統計資料應用於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢等，按年彙整應用情形。

(3) 各項業務之辦理呈現性別統計資料，可於性別平等專案小組會議檢視與討論，了解待加強之處並透過此統計資料作為擬定新興計畫的發想點。

(4) 針對性別統計辦理相關教育訓練。

4. 性別分析

(1) 每年編製1篇性別分析報告，公布於機關網站性別主流化專區，並將該報告提送性別平等專案小組研析，據以修訂、調整政策。

(2) 針對性別分析撰寫技巧辦理相關教育訓練。

5. 性別預算

- (1) 彙整機關當年性別預算編列情形。
  - (2) 針對性別預算之定義與認列標準辦理教育訓練，強化各業務單位對性別預算的認知。
  - (3) 運用性別影響評估表檢視、調整性別預算之編列。
- (二) 研議提報性別平等創新獎、性別平等故事獎之計畫或方案。
- (三) 建構性別友善環境：辦公室內環境與所轄之場館性別友善環境檢視討論(如：推動多元性別友善空間(如性別友善廁所、宿舍、更衣室等)、推動高齡友善無障礙環境(如提升人行道適宜性、提升公共化無障礙交通工具、整建公共空間無障礙設施等)、布建社區公共托育家園或增設公共化幼兒園等。)
- (四) 性別平等政策措施：例如納入評鑑、獎勵機制，或從家庭面向(破除繼承制度之性別不平等現象)、文化面向(檢視宗教、禮俗並推展平權之性別文化、鼓勵女性參與體育運動)、社會面向(開放同性伴侶註記、增設第三個欄位的性別選項或性少數選項)、媒體面向(促進媒體自律及他律、媒體識讀)等方面訂定相關措施或作業機制。
- (五) 性別平等宣導方案：
1. 對內：針對機關內同仁之需求辦理性別平等研習課程，並於會中討論機關人員參訓與辦理研習課程之情形。
  2. 對外：對民眾的性別平等宣導方案。
  3. 宣導活動內容例如多元性別(如認識 LGBTI 及其處境、權益、尊重接納多元性別等)、破除男女任務定型分工(如家務分工、職業性別刻板相關活動等)、促進女性參與 STEM 領域、防治性別暴力及翻轉性別權力關係。
- (六) 其他：
1. 辦理去除性別刻板印象與偏見的政策措施。

2. 建構性別友善環境所推動之政策措施。
3. 自製 CEDAW 教材案例，教材以講義或數位課程方式呈現，內容應含機關業務或案例、相關 CEDAW 條文、一般性建議及性別統計。
4. 辦理性別平等宣導。
5. 訂定跨機關合作之性別平等政策、計畫。
6. 辦理促進女性就創業的政策措施（如：女性就創業課程）或結合企業、私部門推動其他促進女性就創業的措施。
7. 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，或針對重要性別平等議題，主動規劃與推動性別平等措施（性別平等措施或性別議題可參考 CEDAW 國家報告審查委員會結論性意見辦理）。
8. 推動性別電影院（含映後座談會）或讀書會。
9. 結合機關業務自製 CEDAW 宣導媒材向民眾宣導 CEDAW（不含對內部公務人員之宣導），宣導內容應含 CEDAW 條文及應用、歷次國家報告結論性意見與建議、引用 CEDAW 指引等內容。
10. 其他性別平等措施。

## 臺中市政府政風處推動性別主流化實施計畫（112-115 年）

### 壹、依據：

依據「臺中市政府推動性別主流化實施計畫（112-115 年）」辦理。

### 貳、目標：

- 一、培養本處同仁性別意識，實踐性別平等。
- 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，達到實質性別平等目標。
- 三、持續推動性別主流化各項工具，提升推動品質與擴大成效。

參、實施對象：本處全體同仁。

肆、辦理時間：自 112 年 1 月至 115 年 12 月。

### 伍、辦理內容：

#### 一、組織性別平等專案小組：

每半年至少召開 1 次性別平等專案小組會議，推展性別平等綜合性之業務。

#### 二、強化性別意識培力：

瞭解性別主流化概念、認識 CEDAW 公約、性別主流化六大工具、性別議題、實際案例討論、性別主流化工具與實例運用等實體或數位課程，每人每年 2 小時以上訓練。

#### 三、落實性別影響評估：

在制訂方案、計畫、政策、立法時，蒐集相關性別統計，諮詢性別平等專家，填寫性別影響評估表，考量不同性別觀點，對於不同性別者的影響及受益程度進行評估與檢討。（可上本府研考會網站之「性別主流化專區」點取「性別影響評估」，內有相關操作流程與指南參考辦理）。

#### 四、深化性別統計與性別分析：

1. 透過區別性別的統計資料呈現及相關資訊，瞭解不同性別者的社會處境，並從具有性別意識之觀點來分析性別處境及現象。
2. 籌編性別統計分析(或性別分析報告)，應將該報告提送性別平等專案小組，據以修訂、調整推動計畫。

#### 五、優先編列性別預算：

預算編列優先考量對於不同性別的友善環境建置。進行計畫時運用性別影響評估表檢視性別相關預算之編列。

陸、具體作法：

一、成立性別平等專案小組：

依「臺中市政府政風處性別平等專案小組設置要點」組成性別平等專案小組，提供性別平等業務諮詢及指導規劃。

二、推派主管及非主管人員參加性別主流化相關訓練課程：

(一) 舉辦性別主流化、性別平等意識、性騷擾防治等相關教育課程、專題演講或推廣線上網路學習。

(二) 薦送人員參加行政院人事行政總處公務人力發展中心及臺中市政府公務人員訓練中心開辦之性別主流化研習、訓練課程。

三、宣導落實性別影響評估及編列性別預算：

(一) 本處各科、室在制訂方案、計畫、政策、立法時，蒐集相關性別統計，諮詢性別平等專家，填寫性別影響評估表。

(二) 本處各科、室於編列年度概算時，應檢視業務內容是否涉及性別議題，並優先考量對於不同性別的友善環境建置。

四、落實本處成立相關委員會或小組成員，依性別規定比例任一性別不得低於三分之一。

五、配合推動性別工作平等法相關措施：

(一) 訂定性別平等要點或措施，建立員工性別平等申訴管道及懲戒辦法。

(二) 於辦公廳舍提供哺乳室。

(三) 專案研訂其他促進女性參與決策規定或建立性別友善工作環境之具體措施。

六、積極培育女性公務人才：

(一) 為提高女性參與決策，積極培育女性公務人才，重視並提升女性主管的培育選拔；選任主管時，將其性別主流化觀念納入選任參考。

(二) 積極薦送各科室女性主管人員參與各項培訓課程。

柒、經費來源：由本處相關預算項下支應。

捌、預期效益：

一、落實性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約施行法。

二、強化各同仁性別平等意識，落實推動性別主流化。

三、推動性別平等觀點納入政策、計劃或方案制訂，預算編列及資源分配中，促進性別平等。

玖、本案奉核後據以實施，並依實際需要隨時修正。

