臺中市政府人事處推動性別主流化實施計畫(112-115 年)

民國 112 年 4 月 7 日中市人人字第 1120002303 號函訂定

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、培養機關內同仁性別意識，實踐性別平等，營造無性別歧視之友善環境。
- 二、持續推動性別主流化各項工具，提升推動品質與擴大成效。
- 三、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。

參、實施對象：本處全體同仁。

肆、辦理時間：自 112 年 1 月 1 日至 115 年 12 月 31 日。

伍、具體措施：

一、組織「性別平等專案小組」

- (一)依「臺中市政府人事處性別平等專案小組設置要點」組成性別平等專案小組。
- (二)成員：置委員 5 人至 11 人，其中一人為召集人，由副處長擔任，其餘委員由處長就本處員工派兼之，並應聘請外聘專家學者，委員任一性別比例不得低於三分之一。
- (三)集會：每半年至少召開 1 次會議，推展性別平等綜合性業務，協助落實性別主流化工具運用，必要時得召開臨時會議，得邀請有關單位派員列席。

二、實施方法

依業務狀況全面性或個別業務來推動性別主流化，發展下列各項工具：

(一)強化性別意識培力：

透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練等，瞭解不同性別者觀點與處境，提升個人追求並落實性別平等之能力。

1.辦理單位：本處人事管理員及各科室。

2.辦理內容：

(1)性別主流化訓練(每人每年 2 小時以上訓練)：

- ①規劃辦理性別主流化或性別意識訓練，以專（隨）班訓練、網路學習、專題講演及團體討論方式辦理，增進同仁性別意識及瞭解性別主流化概念，使其辦理業務時考量不同性別觀點與需求。
- ②安排中、高階主管(單位主管、主秘層級以上主管)參加性別主流化相關研習訓練，培養中、高階主管之性別素養、性別意識及性別主流化對國家競爭力的重要性。
- ③性別聯絡人(及代理人)，每人每年 6 小時以上性別主流化進階數位或實體課程訓練。
- ④性別業務聯絡窗口，每人每年 10 小時以上數位或實體性別主流化訓練。

(2)CEDAW 教育訓練(每人每年 2 小時以上訓練)：

規劃辦理 CEDAW 相關研習，以專（隨）班訓練、網路學習、專題講演及團體討論方式辦理，培養及提升同仁性別意識。

(二)深化性別統計與性別分析：

1.辦理單位：本處會計員及相關科室。

2.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。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。
- (2)透過區分性別的統計資料呈現，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及現象。
- (3)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。

(三)優先編列性別預算：

1.辦理單位：本處各科室。

2.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。

(2)進行計畫時運用性別影響評估檢視表，檢視性別相關預算之編列。

(3)彙整本處性別預算編列情形及性別決算，並檢視其合宜性。

(四) 性別影響評估：

1.辦理單位：本處各科室。

2.辦理內容：研擬和修訂中長程業務計畫、法律案時，應蒐集相關性別統計資料，諮詢性別平等專家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，將性別平等落實於計畫、法律及政策內容中。

三、執行成果

各科室於每年 12 月底前，提報當年度成果報告交人事管理員彙整後，提報性別平等專案小組進行檢討，性別平等專案小組通過後，據以作為本處性別主流化實施計畫之成效。

陸、經費來源：由本處各科室相關預算項下支應。

柒、預期效益：

一、強化各單位同仁性別意識與知能，落實推動性別主流化。

二、落實消除對婦女一切形式歧視公約施行法與性別平等政策綱領。

三、推動性別觀點納入施政政策、計畫及方案之制訂、預算編列及資源分配中，以促進性別平等。

捌、本計畫奉核後實施，並依實際需要隨時修正。