

臺南市政府工務局 113-114 年推動性別主流化實施計畫

壹、依據

113-114 年臺南市政府推動各機關性別主流化實施計畫

貳、計畫目標

一、加強臺南市政府工務局(以下簡稱本局)各單位運用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、性別分析及性別預算)，並提升推動品質及擴大成效。

二、配合辦理臺南市政府(以下簡稱本府)推動之性別平等計畫，推動本局各單位落實性別平等政策綱領。

參、執行對象：本局各單位。

肆、實施期程：113 年 1 月至 114 年 12 月。

伍、性別專責機制

一、性別平等工作小組：於本局成立(任一性別不得少於三分之一)，由機關首長或副首長擔任召集人，簡任級以上人員為副召集人，邀集本局各科、室、大隊主管、性別聯絡窗口(各單位指派 1 人)、性別平等外聘委員 2 位，共同成立小組。

二、任務：

(一)每年須召開至少 2 次定期會議(上、下半年各 1 次)，每次開會至少有 1 位性別平等外聘委員出席與會。

(二)配合本府各項性別主流化計畫推動，並運用性別主流化各項工具督促推動本局各單位性別平等工作重點任務。

(三)協助本局訂定性別主流化實施計畫與年度成果報告之審核與公告上網，並提報至本府性別平等辦公室。

(四)其他性別平等事宜。

陸、實施內容與措施

一、賡續推動性別主流化各項工具

(一)性別意識培力

1. 性別平等訓練課程

(1)參加對象：本局所有人員，包含政務人員(註1)、主管人員(註2)、一般公務人員(註3)、性別平等業務相關人員(註4)、性騷擾防治業務相關人員(註5)、其他專任人員(註6)。

(2)辦理時間：113年1月至114年12月。

(3)辦理內容：

- ①由本局人事室辦理或配合派訓參加由本府及本府所屬機關辦理之專題演講、工作坊、電影賞析、網路研習或讀書會。
- ②政務人員得以課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參加性別平等相關會議方式辦理。
- ③主管人員、一般公務人員及其他專任人員每年應施以至少2小時以上性別平等訓練課程；性別平等業務人員每年應施以6小時以上性別平等進階訓練課程；性騷擾防治業務人員每年應施以6小時以上性別平等進階訓練課程，其中應包含2小時以上性騷擾防治課程。
- ④性別平等基礎及進階訓練課程依「各機關性別平等訓練計畫」規劃辦理。
- ⑤本局每年至少辦理1次性別主流化或CEDAW實體課程。

(二)性別預算

1. 檢視編列預算

(1)參加對象：本局各單位，並由本局會計室統籌辦理。

(2)辦理時間：113年1月至114年12月。

(3)辦理內容：

- ①參考運用行政院性平處訂定之「性別預算金額編列原則及注意事項」資料^(註7)，使本局各單位於編列預算時能考量不同性別者、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。
- ②本局進行性別影響評估作業，依據性別影響評估結果重新檢視性別預算的配置。
- ③本局各單位性別預算之編列須經過本局性別平等外聘委員審閱及上半年性別平等工作小組會議通過後提報至本府主計處彙整。

2. 性別預算之培力課程

(1)參加對象：本局各單位。

(2)辦理時間：113年1月至114年12月。

- (3)辦理內容：配合派訓參加由本府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年齡性別、性傾向或性別認同之需求。

(三)性別影響評估

1. 性別影響評估

- (1)參加對象：本局各單位(排除人事室、會計室及政風室等一條鞭單位)，並由本局工程企劃科及秘書室統籌辦理。

- (2)辦理時間：113年1月至114年12月。

- (3)辦理內容：

①本局各單位辦理性別影響評估時，須依循本府訂定之性別影響評估流程，應妥善運用性別統計與性別分析之資料進行評估與檢討，另性別影響評估之程序參與者應為婦權基金性別主流化人才資料庫、現任或曾任本市性別相關委員會或婦女權益促進委員會、本市性別人才資料庫之專家學者。

②本局每年至少辦理1案，且須提報至本局性別平等工作小組事後備查。

2. 性別影響評估之培力課程

- (1)參加對象：本局各單位。

- (2)辦理時間：113年1月至114年12月。

- (3)辦理內容：配合派訓參加由本府辦理之性別影響評估研習或工作坊，內容為如何運用性別影響評估工具、案例研討等。

(四)性別統計與性別分析

1. 性別統計與性別分析

- (1)參加對象：本局各單位，並由本局會計室統籌辦理。

- (2)辦理時間：113年1月至114年12月。

- (3)辦理內容：

①性別統計：各機關應持續充實及建置性別統計(包含新增複分類、不包含新增年度別)。本局每年須新增至少一項並經本局性別平等工作小組事前審查或事後備查，公告上網並提報至本府主計處。

②性別分析：應運用性別統計量化與質化資料，據以分析

不同年齡性別在經濟、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，且應依據性別分析報告之結論或建議，調整計畫資源配置或延伸發展其他計畫以處理相關會議。本局每年至少撰寫一篇並經本局性別平等工作小組備查，公告上網並提報至本府性別平等辦公室。

2. 性別統計與性別分析之培力課程

- (1)參加對象：本局各單位。
- (2)辦理時間：113年1月至114年12月。
- (3)辦理內容：配合派訓參加由本府辦理之性別統計與性別分析工具運用之研習或工作坊。

二、建置性別人才資料庫

- (一)辦理時間：113年1月至114年12月。
- (二)辦理內容：由本局人事室統籌辦理，推薦新增或更新性別師資名單，以建置本市性別人才資料庫，做為性別師資、性別平等外聘委員及性別影響評估程序參與者之參考。

三、推展及落實性別平等相關方案計畫

- (一)參加對象：本局各單位。
- (二)辦理時間：113年1月至114年12月。
- (三)辦理內容：包含去除性別刻板印象與偏見之宣導活動或政策措
施、建構性別友善環境、提升女性經濟力、國際及跨縣市合作
交流、自製 CEDAW 教材媒材等相關具促進性平措施。

柒、經費來源：由本局各單位編列年度預算，或相關業務預算支應。

捌、預期效益：

- 一、提升本局人員性別主流化意識，建立性別觀點，發展具特色之性別平權業務。
- 二、將性別觀點納入政策、計畫及措施中，並編列性別預算及資源分配，使性別與本局業務結合，全面推動性別平權之政策理念。

玖、本實施計畫如有未盡事宜，得隨時修正之，並提報本局性別平等工作小組決議通過後公告上網。

- 註1：「政務人員」係指依地方制度法所列之政務職人員。
- 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「一般公務人員」包含：(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4：「性別平等業務人員」係指實際從事提升婦女權益及促進性別平等之業務，包含性別主流化、消除對婦女一切歧視公約、各項性別平等政策措施、婦女權益促進委員會/性別平等委員會、性別平等專案(工作)小組相關事宜之專責、兼辦人員，含性別聯絡人及代理人。
- 註5：「性騷擾防治業務人員」係指實際從事性騷擾防治工作之業務，包含性騷擾業務承辦人及性騷擾聯絡窗口。
- 註6：「其他專任人員」係指各機關自僱且不具公務人員身分之專任人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)。
- 註7：「性別預算金額編列原則及注意事項」，詳見網址：
<https://gec.ey.gov.tw/Page/10FCE33FF0E1F143>