

臺南市龍崎區公所性別平等工作小組  
108 年第 1 次會議紀錄

一、時間：108 年 12 月 26 日(星期四)上午 11 時

二、地點：本所 2 樓會議室

三、主席：蕭區長琇華

記錄：張貴童

四、主席致詞：略

五、報告事項：

(一)108 年度本所應配合辦理事項：

應辦理事項	辦理情形
每年需召開 2 次定期會議。	108 年 6 月 27 日及 12 月 26 日召開會議。
每季結束後 15 日內繳交成效評估列管表及附件資料。	108 年第 1 季至第 3 季均依規定完成報送。
108 年 10 月份辦理至少 1 項性平月亮點活動，並將活動計畫於 108 年 8 月底前送性別平等辦公室。	108 年 8 月 30 日已提報性別平等辦公室。
108 年度性別平等業務成果報告檢視	詳如附件一。

(二)本所 108 年性別意識培力課程參訓情形:(截至 12 月 20 日)

1. 職員總數 26 人，職員參訓 2 小時以上人數 26 人，職員參訓 2 小時以上人數比例 100%。

【註：計算方式：職員參訓 2 小時以上人數/職員總數(含機關正、副首長、正副幕僚長及單位主管)。】

2. 辦理性別平等業務相關人員總人數 1 人，性別平等業務相關人員參訓 6 小時以上進階課程總人數 1 人，性別平等業務相關人員參訓 6 小時以上進階課程人數比例 100%。

(三)各單位辦理各類性別平等活動時，請將相關活動內容及成果提供本所性別平等聯絡窗口(人事管理員張貴童)，俾便彙整後交各季成效評估列管表。

六、討論事項：

案由一：109-112 年臺南市龍崎區公所推動性別主流化實施計畫(草案)，請審議。

說明：

(一)本草案由本室參酌市府性別平等辦公室所提供公所版本的範本研擬，另有提供三點供公所參考：

1. 「性別影響評估」、「性別統計」與「性別分析」這三個部分，沒有強制要求公所一定要辦理，但「性別預算」是一定要提報的。
2. 從明(109)年開始，有要求各一級機關單位與區公所一年至少辦理一次性別主流化或 CEDAW 實體課程，可以與區公所合辦，但不能是市府派訓課程，且課程需做問卷調查。
3. 公所的性平工作小組，希望至少有 1 位外聘委員。

(二)請各課室能依業務性及權責，確實規劃辦理相關事項。

臺南市政府性別平等辦公室鄭星惠承辦人補充建議：

- 一、由於龍崎地區多屬高齡長者，在宣導部分建議針對與高齡長者生活較息息相關的性別平等議題，如習俗祭拜，清明時節女兒、女婿也可回娘家掃墓等。
- 二、附件上的宣導多是針對民眾，建議可在里長聯繫會報等向里長等進行性別平等宣導。
- 三、性別預算部分，提醒有關外聘委員等費用，如講師費用均可納入性別預算，以及採購性別有關書籍，亦同。
- 四、有關性平工作小組之外聘委員事宜，如需要名單，可以向性別平等辦公室詢問。

決議：通過 109-112 年臺南市龍崎區公所推動性別主流化實施計畫。

七、臨時動議：無。

八、散會：上午 11 時 40 分。

附件一

辦理事項	辦理日期
CEDAW 與性別意識培力課程 (3 場次)	108 年 3 月 28 日下午 3 時至 5 時
	108 年 6 月 27 日下午 1 時至 2 時
	108 年 12 月 5 日下午 1 時至 3 時
性別電影院、讀書會活動 (4 場次)	108 年 4 月 22 日下午 4 時至 5 時
	108 年 6 月 27 日下午 4 時至 5 時
	108 年 9 月 26 日下午 4 時至 5 時
	108 年 12 月 5 日下午 4 時至 5 時
性別平等宣導 (10 場次)	108 年 4 月 29 日
	108 年 6 月 21 日
	108 年 7 月 9 日
	108 年 7 月 29 日
	108 年 8 月 9 日
	108 年 9 月 8 日
	108 年 9 月 9 日
	108 年 10 月 3 日
	108 年 10 月 6 日
	108 年 12 月 11 日

# 109-112 年臺南市龍崎區公所推動性別主流化實施計畫(草案)

108 年 12 月 日南龍所人字第 號函頒

## 壹、依據：

- 一、臺南市政府(以下簡稱市府)性別主流化推動小組 108 年 12 月 2 日第 2 次會議決議辦理。
- 二、本所性別平等工作小組 108 年 12 月 26 日第 2 次會議決議辦理。

## 貳、計畫目標：

- 一、推動臺南市龍崎區公所(以下簡稱本所)各課室依業務所管內容訂定性別主流化實施計畫，加強各課室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、推動與督促各課室發展與企業、民間團體組織共同推動性別平等之計畫方案，落實性別平等政策綱領。

參、執行對象：本所各課室。

肆、實施期程：109 年 1 月 1 日至 112 年 12 月。

## 伍、專責機制

- 一、性別平等工作小組：本所成立任一性別不得少於三分之一之性別平等工作小組，由區長擔任召集人，主任秘書為副召集人，邀集各課室主管(含性別聯絡窗口)、必要時外聘委員 1 位，共同成立小組。
- 二、性別聯絡窗口：由本所人事管理員擔任性別聯絡窗口及負責性別主流化業務聯絡窗口。

## 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. 公務人員研習課程

- (1)辦理單位：一般公務人員(註 1)、性別平等相關人員(註 2)、主管人員(註 3)。
- (2)辦理時間：109 年 1 月至 112 年 12 月。
- (3)辦理內容：

- ①由本所人事室以專題演講、工作坊、電影賞析、網路研習或讀書會等各種方式辦理。一般公務人員及主管人員每年應施以至少 2 小時以上性別意識培力訓練課程；性別平等業務相關人員每年應施以 6 小時以上性別意識培力進階訓練課程。
- ②性別主流化基礎及進階課程訓練依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(註 4)規劃辦理。
- ③CEDAW 實體課程依「消除對婦女一切歧視公約(CEDAW)教育訓練及成效評核實施計畫」(註 5)之訓練內容辦理，例如：

直接歧視與間接歧視、暫行特別措施、各機關業務與 CEDAW 關聯性、如何運用 CEDAW 於機關業務及施政等，此類課程不含 CEDAW 概論課程。

④本所每年至少主辦或與其他區公所合辦 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)辦理單位：由本所各課室提報後由會計室彙整。

(2)辦理時間：109 年 1 月至 112 年 12 月。

(3)辦理內容：

①主計處提供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，供各課室參考運用，使本所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本所性別預算之編列須經過本所性別平等工作小組會議通過後提報至市府主計處彙整。

## (三)性別影響評估：

### 1. 性別影響評估：

(1)辦理單位：本所各課室(扣除人事、會計等一條鞭單位)。

(2)辦理時間：109 年 1 月至 112 年 12 月。

(3)辦理內容：

①由臺南市政府法制處與研究發展考核委員會訂定臺南市性別影響評估流程及檢視表，並定期修正檢討相關機制。

②本所辦理性別影響評估時，須依循市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。

③前揭性別影響評估之辦理，本所視業務情況辦理並無強制性，若需辦理時須提報至本所性別平等工作小組事前審查或事後備查。

## (四)性別統計與性別分析

### 1. 性別統計與性別分析

(1)辦理單位：本所各課室。

(2)辦理時間：109 年 1 月至 112 年 12 月。

(3)辦理內容：本所將視業務情況辦理並無強制性，若需辦理時須提報至本所性別平等工作小組事前審查或事後備查並公告上網。

## 二、推展及落實性別平等相關方案計畫

(一)參加對象：本所各課室。

(二)辦理時間：109 年 1 月至 112 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、自製 CEDAW 教材。

柒、經費來源：由本所編列年度預算，或由相關業務預算支應。

捌、預期效益：

一、提升本所同仁性別主流化意識，建立性別觀點，發展本所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，使性別與各課室業務結合，全面推動本區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，並提報性別平等工作小組決議通過後實施。

- 註 1：「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 2：「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，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 3：「主管人員」係指機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。
- 註 4：「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(行政院民國 107 年 2 月 7 日院臺性平字第 1070163622 號函修正)，詳見附表 1。
- 註 5：「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及成效評核實施計畫」(行政院秘書長 104 年 11 月 25 日院臺性平字 1040152157 號函核定)，CEDAW 實體課程內容詳見附表 2。

## 附表 1 各機關公務員性別主流化訓練計畫

行政院民國 107 年 2 月 7 日

院臺性平字第 1070163622 號函修正

- 一、 為落實公部門性別主流化之推動，培養公務員具有性別敏感度，於規劃或檢視各項政策及法令時，納入性別觀點，追求性別平等，特訂定本計畫。
- 二、 行政院及所屬各機關、直轄市及縣（市）政府（以下簡稱各主管機關）應將性別主流化訓練（以下簡稱本訓練）納入年度訓練計畫實施。
- 三、 本計畫實施對象為各主管機關及所屬機關學校（以下簡稱各機關）公務員，區分如下：
  - （一）政務人員。
  - （二）一般公務人員：
    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。公營事業機構人員及公立學校教師，得由各該主管機關自行參照本計畫辦理。
- 四、 各機關宜評估所屬人員需求，設計規劃引發學習興趣之課程，內容需結合性別及機關主管業務，並提供學習回饋方式。
- 五、 各機關辦理本訓練，得視實際需要，依下列方式進行：
  - （一）專班訓練：開辦本訓練課程專班。
  - （二）隨班訓練：於辦理各項訓練時，列入本訓練課程。
  - （三）網路學習：利用各機關或各訓練機構開發之本訓練網路學習課程實施。
  - （四）專題講演：利用集會等活動，舉辦本訓練課程之相關講演或研習。
  - （五）團體討論：利用座談、電影賞析、案例研討工作坊、交流會、集會、社團或讀書會等多元化方式，就本訓練課程之相關議題進行討論。
- 六、 課程及師資：
  - （一）本訓練之課程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、目標與操作架構與業務工作相結合，課程內容如下表。
  - （二）本訓練之課程單元、師資參考名單及優良性別平等參考教材，置於行政院性別平等會網站、公務人員終身學習入口網站及教育部性別平等全球資訊網等相關網站。
- 七、 各機關應就不同對象，規劃不同訓練方式：
  - （一）政務人員每年應施以課程訓練（含各類會議中納入性別課程）或參與性別平等相關會議。
  - （二）一般公務人員每年應施以二小時以上之課程訓練；曾參加基礎課程訓練之人員，宜施以進階課程訓練。
  - （三）辦理性別平等業務相關之一般公務人員，每年應施以六小時以上之進階課程訓練。



本訓練除由各機關自行辦理外，亦得由行政院、公務人力發展學院及其他機關培訓之，以利推廣。

八、 管制考核之方式如下：

- (一) 各主管機關辦理本訓練情形，納入行政院性別平等業務輔導考核。
- (二) 各主管機關於每年一月底以前彙整上年度所辦理本訓練情形提送行政院。

九、 各機關辦理本訓練所需經費於年度相關經費項下勻支。

十、 各機關開辦相關課程，得供下列人員參訓：

- (一) 各直轄市、縣（市）政府性別平等委員會、女性權益促進委員會、婦女權益促進委員會、性別平等教育委員會及就業歧視評議委員會委員或相關業務人員。
- (二) 民間婦女或性別相關團體之理（董）、監事或主要幹部人員。
- (三) 各主管機關之性別平等專案小組民間委員。

表：性別主流化基礎及進階課程內容分類表

區分	課程分類	課程內容
基礎課程	性別平等政策概論	性別平等政策綱領概論
		性別主流化歷史發展與總體架構 (國際與我國推動概況)
	性別意識一般通論	我國性別平等發展概況(含法規、 習俗、觀念演進及現況問題)
		婦女運動歷史發展
消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 導論	消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 國際發展背景、條文內容 及一般性建議	
進階課程	性別主流化工具與實例運用	性別統計
		性別分析
		性別預算
		性別影響評估(含實例運用)
		性別議題政策規劃 (含預算之審議、研究發展推動、 協調及政策宣導、出版事務、人才 培育、性別統計分析與資料運用)
	性別平等政策綱領各領域專案 研討	權力、決策與影響力
		就業、經濟與福利
		人口、婚姻與家庭
		教育、文化與媒體
		人身安全與司法
		健康、醫療與照顧
	消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 實務及案例研討	環境、能源與科技
		直接、間接歧視與實質平等的意涵
		法規檢視案例
	暫行特別措施及案例討論	
說明：各機關應視業務性質及各年度推動性別主流化實施計畫之重點項目，參考本表之課程分類，規劃基礎與進階課程內容。		

**附表 2 CEDAW 實體課程內容一覽表**

	課程分類	課程內容
CEDAW 實體課程	直接歧視與間接歧視	辨識直接歧視與間接歧視
		國家義務
		如何消除直接與間接歧視
		業務相關案例
	暫行特別措施	何謂暫行特別措施
		暫行特別措施的重要性
		擬定暫行特別措施步驟
		國內外案例
	各機關業務與 CEDAW 關聯性	
	如何運用 CEDAW 於機關業務及施政	