

# 花蓮縣政府推動性別主流化實施計畫(114~115 年)

## 壹、依據

依據 116 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，落實 CEDAW 及主動創新推展具備在地特色之性別平等政策或措施之規劃、執行與評估。
- 三、積極消除性別歧視，達到實質性別平等。
- 四、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

花蓮縣政府(以下稱本府)各局處及所屬一級機關。

## 肆、實施期程

114 年 1 月至 115 年 12 月。

## 伍、實施策略及措施

### 一、強化性別主流化推動工作機制運作及功能

#### (一)辦理內容：

1. 藉由本府性別平等促進委員會，檢視本府性別主流化實施計畫與實施成果。
2. 辦理本府性別主流化推動小組會議，檢視各項主流化工具落實情形。
3. 協助機關內各單位落實性別主流化工具運用，推動本府各局處成立性別平等執行小組。

#### (二)辦理單位與時間：

1. 辦理單位：
  - (1)秘書單位：社會處。
  - (2)成員：本府各處及所屬一二級機關。
2. 辦理時間：114 年 1 月至 115 年 12 月。

#### (三)推動各局處成立性別平等執行小組：

1. 性別平等執行小組組成如下：
  - (1)召集人：局處一層主管(首長或副首長)
  - (2)成員：府外委員至少 2 名，以現任或曾任本府性平會委員會委員，或列入花蓮縣性別人才資料庫者為優先；府內委員為局處內所有科室主管(二級機關首長)；性別業務負責人各科室至少 1 名，且應由相關業務基層主管以上擔任，負責該局處性別主流化業務聯絡窗口。

2. 性別平等執行小組任務如下：

- (1)訂定該機關(單位)性別主流化各年度實施計畫，並經小組會議通過。
- (2)訂定該機關(單位)性別意識培力年度課程訓練計畫，年度計畫須符合「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評審項目衡量標準表」(以下簡稱性平考核指標)內容，並管考機關(單位)內人員受訓率。
- (3)訂定該機關(單位)內性別統計項目及指標，包括新增性別統計項目及於原有性別統計新增複分類。
- (4)提交該機關(單位)性別統計運用於政策措施情形報告，包括應用於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢等面向。
- (5)提交該機關(單位)年度性別分析報告。
- (6)經執行小組會議審查通過該機關(單位)各計畫之性別影響評估表。
- (7)經執行小組會議審查通過該機關(單位)年度性別預算。
- (8)製作該機關(單位)自製性別平等議題或 cedaw 教材，教材內容須結合業務，並經會議決議通過。
- (9)研議該機關(單位)發展性別平等具體措施、方案或計畫，每年度提出至少 1 項措施，該措施得跨科室推動，增進性別平等概念融入各單位業務。
- (10)各機關(單位)性別平等執行小組應預先規劃隔年度性別平等工作實施計畫，並彙整當年度執行成果，至遲於每年第 1 次會議報告前一年度成果報告，及該年度性別平等工作實施計畫。
- (11)性別平等工作實施計畫及年度執行成果報告經各機關(單位)會議通過後須公告上網。

3. 性別平等執行小組運作方式：

- (1)各機關(單位)成立或更新性平執行小組成員名冊後須於 1 個月內函送秘書單位(社會處)備查。
- (2)各機關(單位)性平執行小組召集人召開會議，每次開會需有府外委員出席，且委員出席人數佔委員總數二分之一以上始為有效會議。
- (3)每年至少召開會議 2 次，須於本府性別主流化推動小組會議前召開並提交會議記錄至本府性別主流化推動小組會議。
- (4)各機關(單位)性平執行小組視情況須派員列席本府性別主流化推動小組會議。

二、強化性別意識培力：

- (一)規劃本府年度性別平等訓練計畫、本府性別平等訓練地圖，並經本府性別平等主流化推動小組會議、性別平等促進委員會決議通過後實施。
- (二)公務人員性別平等研習課程

1. 參加對象：本府及所屬機關之一般公務人員。(一般公務人員包括：依法任

用、派用之有給專任人員；依法聘任、聘用及僱用人員；公務人員考試錄取人員。)

(1) 年資 1 年以上人員：進階課程訓練。

(2) 年度新進人員：基礎課程訓練。

2. 研習內容：每人每年 2 小時以上；內容包含性別主流化基本概念、性別主流化工具運用及實際案例討論、CEDAW 條文與國家報告結論性意見與建議。以講師授課或案例討論等方式進行，並分為實體與數位方式分別規劃。

### (三) 主管人員<sup>1</sup>性別平等研習課程

1. 參加對象：本府及所屬機關之主管人員。(主管人員定義：機關正副首長、正副幕僚長及單位主管)

2. 研習內容：每人每年 2 小時以上；內容包含主管業務與 CEDAW 之關聯性、性別意識觀、性別議題政策規劃等進階課程訓練。以工作坊、座談、研討等方式進行，並分為實體與數位方式分別規劃。

### (四) 性別平等業務相關人員及性騷擾防治業務人員性別平等研習課程

1. 參加對象：本府及所屬機關辦理性別平等業務及性騷擾防治業務相關人員。

(1) 性別平等業務相關人員定義：實際從事提升婦女權益及促進性別平等之業務，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、婦女權益促進委員會 / 性別平等委員會、性別平等專案(執行)小組相關事宜之專責、兼辦人員，含性別聯絡人及代理人。

(2) 性騷擾防治業務人員定義：實際從事包括研擬機關內部性騷擾防治政策及法規、性騷擾事件受理申訴及調查法規、性騷擾事件受理申訴及調查程序作業、性騷擾防治教育與宣導程序作業、性騷擾防治教育與宣導等相關業務等相關業務之專責、兼辦人員之專責、兼辦人員。

2. 研習內容：每人每年 6 小時以上進階課程；內容包含性騷擾防治、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、業務相關人員聯繫會報等相關進階課程。

### (五) 機關其他專任人員性別平等研習課程

1. 參加對象：本府及所屬機關內其他專任人員(其他專任人員定義：係指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

---

<sup>1</sup>主管人員包含機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。

工、駕駛)。

2. 研習內容：每人每年 2 小時以上；內容包含性別主流化基本概念、性別主流化工具運用及實際案例討論、CEDAW 條文與國家報告結論性意見與建議。以講師授課或案例討論等方式進行，並分為實體與數位方式分別規劃。

(六)各機關政務人員性別平等研習課程

1. 參加對象：依地方制度法所列之政務職人員(不含機要人員)。
2. 培力內容：每人每年 2 小時以上；內容包含性別主流化基本概念、性別主流化工具運用及實際案例討論、CEDAW 條文與國家報告結論性意見與建議。政務人員之訓練，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。

(七)辦理單位及推動重點原則

1. 主責單位：人事處
2. 辦理單位：本府各處及一級機關。
3. 推動重點原則：
  - (1) 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。
  - (2) 針對不同人員屬性設計課程內容
  - (3) 課程依據基礎及進階進行安排
  - (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) 協助各機關發展符合機關業務之教材。
  - (6) 培育內部及在地種子師資，辦理性別平等相關種子師資教育訓練課程並建立種子師資名單之制度辦法。
  - (7) 辦理 CEDAW 教育訓練：  
內容包含 CEDAW 與業務關聯性、引用 CEDAW 指引、暫行特別措施、直間接歧視、交叉歧視與多元性別權益等課程。

三、深化性別統計與性別分析

(一)辦理內容

1. 協助本府各處及一級單位新增與業務相關之性別統計或於性別統計中新增複分類，每半年彙整各機關性別統計、新增性別統計、新增複分類情形。
2. 公告於網頁新增各項性別統計指標。
3. 協助本府各處及一級單位運用性別統計於政策措施、計畫、方案等，並每半年彙整各單位運用情形，提供相關佐證資料提報本府性別主流化推動小組會議通過。

4. 每年建置本縣性別圖像，指標數須達 30 項以上，並須符合性別平等考核指標中資料豐富度規定，例如內容有顯示在全國的位置、與其他縣市比較、行政區落差，趨勢比較、行業或職級比較，以及國際比較等。
5. 建立與各局處業務單位合作機制，辦理本府撰寫應用統計分析合作實施計畫。
6. 協助本府各處及一級單位新增性別分析報告，並協助各單位性別分析報告符合性別平等考核指標規定：
  - (1) 各局處例行性調查報告需進行趨勢分析。
  - (2) 參考行政院出版之《性別分析參考手冊》撰寫分析報告須運用生理性別、社會性別及交織性三面向，收集利害關係人(政策規畫者、服務提供者、受影響者)之性別資料，檢視性別落差與評估需求，尤其關注不利處境受影響情形)
  - (3) 符合性別平等考核指標中「性別分析之品質」項目規定，包括性別資料使用與分析及應用深化程度等項目。
7. 每半年彙整各單位性別分析報告，並提供相關資料提報本府性別主流化推動小組會議通過。
8. 建構花蓮縣政府性別統計專區網頁。

(二) 辦理單位：

1. 主責單位：主計處。
2. 辦理單位：本府各處及一級機關。

四、落實性別影響評估

(一) 辦理內容：

1. 定期檢視並檢討精進性別影響評估作業機制
2. 協助本府各處及一級單位辦理性別影響評估案，並規劃課程訓練提升各單位辦理品質。
3. 每年本府一級單位及所屬一級機關選送施政計畫及制定、修正自治條例時，應蒐集相關性別統計，填寫性別影響評估表，聘請性別平等專家學者進程序參與，參採建議並修正調整原草案或計畫及性別影響評估表後，送主責單位審核及管制。
4. 程序參與者須為列冊性別平等專家：教育部「性平教育人才庫」專家學者、現任或曾任本縣性別平等促進委員會或性別平等相關委員會府外委員、本縣性別人才資料庫之民間專家學者。
5. 協助本府各處及一級單位辦理性別影響評估符合性別平等考核指標「性別影

響評估辦理品質及計畫落實情形」規定：

- (1) 性別影響評估檢視表之性別資料使用與分析：運用質化或量化之性別統計及性別分析之妥適性及完整性，需注意性別分析三項思考面向：生理性別、社會性別、交織性因素，檢視性別落差與需求，進行原因與影響分析並確認性別議題情形。
- (2) 計畫/法案回應評估結果之情形：依據性別影響評估結果，調整計畫、法案等內容之情形。
- (3) 計畫落實執行情形：該計畫於執行期間或執行完畢時，所訂定之性別目標或採行策略之辦理情形。

6. 協助各局處於計畫執行完畢後繳交執行報告，並彙整各局處計畫執行完畢後計畫內性別目標辦理情形。

(二)辦理單位：

1. 主責單位：行政暨研考處
2. 辦理單位：本府各處及一級機關。

## 五、優先編列性別預算

(一)辦理內容：

1. 訂有本府年度性別預算編列作業流程。
2. 每年報送本府「性別預算編列情形表」經提報性平會通過，並配合決議進行修正。
3. 編列之性別預算項目包括重要性別平等政策、性別平等相關法規、性別主流化以及經性別影響評估之計畫或業務項目。
4. 追蹤年度性別預算執行情形。
5. 協助各局處編列性別預算，並視需求情形辦理相關教育訓練。

(二)辦理單位：

1. 主責單位：主計處
2. 辦理單位：本府各處及一級機關。

## 陸、計畫評估

(一)各項工具主責單位於每年12月繳交當年度性別主流化實施成果報告，由社會處彙整後提送本府性別主流化推動小組以及本縣性別平等促進委員會通過後，公告於本府網站。

(二)本府各處及一級機關於每年12月底前完成性別執行小組實施成果報告，並至遲於隔一年度第1次執行小組會議決議通過後公告於各機關網站。

## 柒、績效評估標準

| 內容        | 關鍵績效指標      | 衡量標準        | 年度目標值       |
|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 一、強化性別主流化 | 1. 藉由本府性別平等 | 1. 定期召開會議，協 | 1. 本府性別主流化推 |

|                    |                                                                                                                            |                                                                                           |                                                                                                                                                  |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>推動工作機制運作及功能</p> | <p>促進委員會，檢視本府性別主流化實施計畫與實施成果。</p> <p>2. 辦理本府性別主流化推動小組會議，檢視各項主流化工具落實情形。</p> <p>3. 協助機關內各單位落實性別主流化工具運用，推動本府各局處成立性別平等執行小組。</p> | <p>助機關內各單位落實性別主流化工具運用。</p> <p>2. 報告性別主流化實施計畫與實施成果。</p> <p>3. 推動各機關成立性別平等執行小組，落實性別主流化。</p> | <p>動小組 1 年召開 2 次會議。</p> <p>2. 年度性別主流化實施計畫與成果於性別平等促進委員會審核通過。</p> <p>3. 114 年本府六大分工小組幕僚局處優先成立性別平等執行小組。</p> <p>4. 115 年本府各局處成立性別平等執行小組達 60%涵蓋率。</p> |
| <p>二、強化性別意識培力</p>  | <p>1. 督管各局處公務人員、承辦人員、主管人員、其他專任人員、政務人員等參訓率。</p>                                                                             | <p>定期辦理訓練，並彙整各局處受訓涵蓋率，督管各局處完成受訓。</p>                                                      | <p>各局處一般公務人員每年參訓 2 小時達 90%。</p>                                                                                                                  |
|                    |                                                                                                                            |                                                                                           | <p>各局處性別平等業務相關人員及性騷擾防治業務人員每年參訓 6 小時進階課程達 90%。</p>                                                                                                |
|                    |                                                                                                                            |                                                                                           | <p>各局處主管人員每年參訓 2 小時達 90%。</p> <p>各局處機關其他專任人員每年參訓 2 小時達 90%。</p> <p>各局處政務人員每年參訓參訓 2 小時達 100%。</p>                                                 |
|                    | <p>2. 規劃本府年度性別平等訓練計畫</p>                                                                                                   | <p>年度性別平等訓練計畫通過性別主流化小組及性別平等促進委員會通過，當年度計畫至遲於前一年度第 2 次會議決議通過。</p>                           | <p>1. 115 年度計畫於 114 年(第 1 次或第 2 次)性別主流化推動小組及性別平等促進委員會通過。</p> <p>2. 116 年度計畫於 115 年(第 1 次或第 2 次)性別主流化推動小組及性別平等促進委員會通過。</p>                        |

|               |                              |                                                     |                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 三、深化性別統計與性別分析 | 1. 督管本府各局處新增業務相關性別統計或新增複分類統計 | <p>1. 新增性別統計或複分類之機關涵蓋率</p> <p>2. 各局處均須新增至少 2 項。</p> | <p>各局處新增與業務相關性別統計或新增複分類之機關涵蓋率達 60% 以上。</p> <p>備註：</p> <p>1. 新增項數：除輔助單位（人事、主計、政風）新增項數為 1 項外，餘均須新增 2 項。</p> <p>2. 涵蓋率計算：（新增性別統計或於原性別統計新增複分類之一級單位及所屬一級機關（構）數和）/（一級單位及所屬一級機關（構）之數總和）。</p>               |
|               | 2. 督管本府各局處新增性別分析報告           | 新增性別分析之機關涵蓋率                                        | <p>各局處新增性別分析之機關涵蓋率達 60% 以上。</p> <p>備註：</p> <p>1. 本項評核基準係評核於 113 及 114 年辦理之分析報告，例行性調查報告需進行趨勢分析（係指就一定期間延續性統計資料進行比較分析，並說明性別落差原因，首次除外），報告內容如僅為性別指標之描述性統計不予納入評核。</p> <p>2. 涵蓋率：本項得排除列計一級單位及所屬一級機關構之人</p> |



|            |                               |                                 |                                                                                                                                                                              |
|------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |                               |                                 | 事、主計、政風等一條鞭單位。(評審業務期間辦理1件以上性別性別分析報告之一級單位及所屬一級機關數和)/(一級單位及所屬一機關數總和)                                                                                                           |
| 四、落實性別影響評估 | 1. 督管本府各局處辦理性別影響評估            | 一級單位及所屬一級機關(構)辦理1件性別影響評估之機關涵蓋率。 | <p>一級單位及所屬一級機關(構)辦理1件性別影響評估之機關涵蓋率達80%。</p> <p>備註：<br/>1. 涵蓋率計算：<br/>本項得排除列計一級單位及所屬一級機關(構)之人事、主計、政風等一條鞭之輔助單位。(評審業務期間113-114年辦理1件以上性別影響評估之一級單位及所屬一級機關數和)/(一級單位及所屬一級機關數總和)。</p> |
| 五、優先編列性別預算 | 督管及協助各局處編列性別預算，追蹤各局處性別預算執行情形。 | 一級單位及所屬一級機關(構)有編列性別預算之機關涵蓋率。    | 一級單位及所屬一級機關(構)有編列性別預算之機關涵蓋率達80%。                                                                                                                                             |

## 捌、獎勵措施

### 一、輔導制度：

依據本計畫，本府社會處得邀請性別平等、性別主流化專家學者組成性別平等輔導團，以利輔導各機關執行成效。

### 二、獎勵制度：

(一)本府社會處得辦理評核獎勵計畫，經性別平等輔導團評核獲「優等」、「甲等」者，得辦理行政獎勵，敘獎額度如下：

1. 獲「優等」機關，其相關單位主辦人員及主管記功 2 次，協辦人員酌予敘獎。
2. 獲「甲等」機關，其相關單位主辦人員及主管記功 1 次，協辦人員酌予敘獎。

(二)其他辦理或落實本計畫有具體績效者，得依貢獻程度核予敘獎。

## **玖、經費來源**

由各辦理機關編列年度預算或於相關經費項下勻支。

## **壹拾、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、強化本府同仁性別平等意識，落實各機關構推動性別主流化。
- 三、推動性別平等觀點納入政策、計畫或方案制訂，落實預算編列及資源均衡分配，促進性別平等。

**壹拾壹、本計畫奉核定公布後實施，修正時亦同。**