

彰化縣政府人事處推動性別主流化實施計畫

壹、依據：

依據「111-113 年彰化縣政府推動各機關性別主流化實施計畫」辦理。

貳、目標：

- 一、提升本處同仁性別主流化觀念及性別平等意識。
- 二、逐步推動本處在分析問題、制定政策、方案計畫及資源分配時，將性別觀點納入。
- 三、熟悉性別主流化工具之運用，檢視現有方案之不足並發展改善計畫。

參、實施對象：本處各單位同仁。

肆、辦理時間：111 年至 113 年。

伍、推動措施

一、性別意識培力

(一) 辦理內容：

性別主流化研習：包含性別主流化概念、六大工具運用及實際案例，課程內容結合業務內容，訓練重點為性別主流化及促進性別平等意識。

(二) 具體措施：

職員及主管性別主流化基礎及進階訓練：以各局處基層人員及主管人員為訓練對象，提升同仁性別平等意識。

2. 鼓勵同仁線上學習：職員及主管每年應施以 2 小時之性別主流化訓練為原則。

3. 於本處網頁宣達性別意識培力課程資訊。

二、性別統計及分析

(一) 辦理內容：

1. 持續充實及建置性別統計。

2. 進行性別影響評估檢視所需之性別統計，檢討是否需要增加統計項目。

3. 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。

(二) 具體措施：

1. 於本處網站「性別主流化」專區，將性別統計資料於網頁公告。

2. 辦理調查統計、專題分析時，納入性別分析資料。

三、性別預算

(一) 辦理內容：

經性別影響評估之計畫、措施、方案、法規，可優先編列預算，或具達成性別平等目標之計畫、措施、方案，亦同。

(二) 具體措施：

1. 計畫擬定初期即進行性別影響評估之計畫或方案應優先編列預算。
2. 各項具性別目標之計畫、方案、措施應優先編列預算。
3. 對於增進或保障特定性別權益之計畫或方案應優先編列預算。
4. 每一年度檢討納入性別影響評估作業之計畫預算比率是否較上年度成長，並檢討各科預算內編列性別預算之比率。

四、性別機制

(一) 成立本處性別平等工作小組並定期召開會議。

(二) 召集人：副處長

(三) 成員：召集人1人及各科科長、專員等共6人。

(四) 任務：

1. 性別平等觀念宣導及推動事宜。
2. 落實現職人員推動性別主流化相關事項。
3. 其他性別平等、性騷擾防治法及跟蹤騷擾防制法等促進事項。

提案內容：包含本處性別主流化實施計畫及成果報告、性別主流化訓練規劃、性別影響評估、任務編組委員性別比例、及各科推動性別平等等等事項。

陸、成果評估

本處應於隔年1月底前將當年度執行成果經主管核定後，由本處性別平等業務窗口承辦人員，提報至本縣性別平等委員會。

柒、經費來源

本計畫所需經費由本處年度預算相關經費支應。

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、強化本府同仁性別平等意識，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。

四、賡續推動性別主流化工具關鍵績效指標：

單位	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值		
			111 年	112 年	113 年
人事處	一般公務人每年參訓 2 小時以上比率	機關全體公務人員參訓 2 小時以上人數/機關全體公務人員總人數*100%	90%	91%	91%
人事處	主管人員每年參訓 2 小時以上比率	主管人員參訓 2 小時以上人數/主管人員總人數*100%	90%	91%	91%
人事處	編制內員工性別統計資料	不同性別員工人數統計季報次數	4 次	4 次	4 次
人事處	每年性別教育訓練預算	性別教育訓練預算達成率	100%	100%	100%

玖、本計畫奉核後據以實施，並依實際需要隨時修正。