

彰化縣消防局 111 年至 113 年推動性別主流化實施計畫

壹、依據：

依據「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、提昇本局同仁性別主流化觀念，落實性別平等意識，營造無性別歧視之環境。
- 二、本局推動各項計畫時，將性別觀點、CEDAW 施行法、性別平等政策綱領等重要性別政策融入各項計畫。

參、實施對象：本局全體同仁。

肆、辦理時間：自 111 年至 113 年。

伍、辦理內容：

一、性別影響評估：

- (一) 於辦理下年度重要政策或計畫擇優至少 1 項，進行性別影響評估作業，前項計畫應提報環境能源及科技組討論，並提送縣政府性別平等辦公室審視，以落實意見參採程序。
- (二) 本局各單位於制定或修正法規時，應辦理性別影響評估作業。

二、性別統計與分析：針對性別統計資料及相關資訊，從性別意識之觀點來分析性別處境及現象，進一步將統計分析運用於政策或業務推展。

三、性別意識培力：

- (一) 透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練等，瞭解不同性別者之觀點與處境，提昇個人追求並落實性別平等之能力，於課程辦理前評估機關人員需求，課程辦理後提供學習回饋。
- (二) 訂定年度訓練計畫（含課程內容、訓練需求調查表及案例教材）提升運用 CEDAW 於研擬計畫案、法案及業務推動之能力。

四、性別預算：預算編列優先考量對於不同性別者的友善環境建制。

- (一) 每年擬編概算時，應注重主管業務範圍內各計畫案、法律案之性別評估影響結果。經性別影響評估檢視，屬直接受益須優先推動之計畫，應於各該機關所獲配年度主管歲出基本額度內，優先編列概算辦理。
- (二) 各項具性別目標之計畫或方案應優先編列預算。
- (三) 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。

五、性別機制：成立性別平等工作小組，本局成立相關委員會或小組成員，依性別規定比例任一性別不得低於三分之一。

陸、具體作法：

一、成立本局性別平等工作小組：

(一) 成員：

- 1. 置小組成員 9 人，召集人一人，由局長指定副局長或秘書 1 人兼任，其餘委員經局內外勤各單位推派人選，由局長選定後兼任之；其任一性別委員不得少於三分之一；必要時，得外聘專家、學者擔任之。
- 2. 置執行人員一人，由本局人事室業務承辦人員兼任，承召集人之命，處理本小組幕僚業務。

(二) 任務：

- 1. 推展本局性別平等綜合性之業務。
- 2. 性別平等業務之提供諮詢及指導規劃事項。
- 3. 性別平等觀念宣導及推動事宜。
- 4. 落實現職人員之推動性別主流化相關事項。
- 5. 其他性別平等促進事宜。

(三) 性別平等工作小組原則每六個月召開會議 1 次。

(四) 委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止，委員及工作人員均為無給職。

二、推廣性別主流化相關教育訓練課程：

依彰化縣政府訂定之「111-113 年彰化縣政府推動各機關性別主流化實施計畫」鼓勵同仁線上學習，一般公務人員每年應施以 2 小時之基礎課程訓練，督辦、主辦及協辦性別平等業務人員應另完成至少 6 小時之進階課程。並積極薦送人員參加行政

院人事行政總處及彰化縣政府開辦之性別主流化研習、訓練課程，以提升本局同仁性別平等意識並熟習六大工具之操作。

三、本局網站建置「性別主流化」專區，宣導性別主流化相關規定或研議創新宣導措施。

四、配合推動性別工作平等法相關措施：
研訂促進女性參與決策規定或建立性別友善工作環境之具體措施。

柒、經費來源：由本局相關預算項下支應。

捌、預期效益：

- 一、強化本局各單位同仁性別意識與知能，落實推動性別主流化。
- 二、消除對婦女一切形式歧視公約施行法，落實性別平等政策綱領。

玖、成果評估：配合本縣總計畫應於隔年度 1 月底前提送當年度執行成果報告。

拾、本計畫奉核後實施，並依實際需要隨時修正。