

行政院人事行政局 95 年推動性別主流化實施計畫

中華民國 95 年 5 月 25 日局企字第 0950062316 號函訂定

壹、依據：民國 94 年 12 月 9 日行政院婦女權益促進委員會第 23 次委員會議通過「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」辦理。

貳、目的：為實現性別平等，透過推動各項性別主流化的行動策略，促使性別觀點與經驗得以反映在政策與方案中，特訂定本計畫。

參、實施對象：本局各單位及所屬機關。

肆、行動策略：

一、研訂具體實施計畫：

1. 辦理時間：民國 95 年 5 月。

2. 主辦單位：本局企劃處。

3. 辦理內容：研議本局 95 年推動性別主流化之目標、策略、具體做法並訂定具體實施計畫，據以實施。

4. 參加對象：本局各單位及所屬機關指派簡任以上人員，並得邀請行政院婦女權益促進委員會委員或女性專家學者參加。

二、辦理全員訓練：

1. 辦理時間：民國 95 年 6 月至 11 月 15 日。

2. 主辦單位：本局人事室。

3. 課程內容：辦理性別主流化觀念、兩性工作平等法及性騷擾防治法重要內容以及其他國家推動性別主流化辦理情形等議題之訓練。

4. 參加對象：本局各單位及所屬機關人員。

三、規劃性別統計分析：

1. 辦理時間：民國 95 年 6 月至 11 月 15 日。

2. 主辦單位：本局各單位及所屬機關。

3. 辦理內容：檢視並擇定應以性別意識之觀點來分析性別處境及現象之統計表報，並提出改進建議。

四、進行性別影響評估：

1. 辦理時間：民國 95 年 6 月至 11 月 15 日。

2. 主辦單位：本局各單位及所屬機關。

3. 辦理內容：本局各單位及所屬機關於研修法令、政策、方案及辦理研討會、活動或訓練等業務時，應運用性別影響評估檢視清單（如附件），進行性別影響評估；並於民國 95 年 10 月 31 日前提列 1 則以上主管業務，送本局企劃處辦理成效評估，深化性別平權意識。

五、建立性別預算：

- 1.辦理時間：民國 95 年 6 月至 11 月 15 日。
- 2.主辦單位：本局各單位及所屬機關。
- 3.辦理內容：預算編列及執行應考量兩性平權友善工作環境的建置，95 年度相關預算應落實執行；96 年度預算應依實際狀況編列。

六、撰寫成果報告：

- 1.辦理時間：民國 95 年 11 月底。
- 2.主辦單位：本局企劃處。
- 3.辦理內容：彙整本局成果報告，提供試辦情形、成效評估及檢討意見送行政院婦女權益促進委員會。

伍、經費來源：由本局年度預算相關經費項下支應。

陸、本計畫奉核後據以實施。

附件：人事行政局 95 年推動性別主流化實施計畫「性別影響評估」檢視清單

辦理項目	檢視面向	檢視清單	舉例說明	各單位意見
訓練研習	諮詢性別研究專家人才	籌劃研討會、工作坊或撰寫訓練計畫報告方案時是否諮詢性別研究相關專家學者？	- 邀請熟悉性別主流化理念、兩性工作平等法、性騷擾防治法等專家學者或推動婦運的民間女性團體或相關公務單位主管參與籌劃或作為講員。 - 選聘講師時參考教育部的性別研究人才資料庫。	
	性別統計分析	研討會、工作坊或訓練計畫報告方案時是否有兩性發表？	所有報告者的男、女性比例是否均衡。亦即在方案提出者、主要決策者、參與者與任何可能的角色中，取得良好的性別平衡。	
		師資及學員是否有考慮性別平衡？	授課講師以及參訓學員，應維持相當之性別比例。	
		如統計資訊顯示出性別歧視等現象，是否做出改進建議？	例如參訓學員之男、女比例不相當，是否於下次調訓時考量兩性分配比例。	
	進行性別影響評估	有家庭負擔者是否容易參與這些工作坊與	為了方便家庭照顧者參與研習是否有任何托兒的設施？是否提供遠距學習？減少其	

辦理項目	檢視面向	檢視清單	舉例說明	各單位意見
		研討會？	出席障礙。	
		研討會、工作坊或訓練計畫是否有以性別議題為主題的議程？	議程內容可包括-增加女性在女性較少的專業領域的參與，例如科學領域等。	
		研討會、工作坊或訓練計畫是否有顧及兩性的需求？	- 內容與資料將包含與女性相關經驗與需求的範例（例如：遠距學習） - 內容將包含性別觀點（例如：增加論壇工作坊中的女性參與。） - 陳述方式的整體風格，是否讓女性願意回應，並符合其個別需求。（例如：視覺呈現）	
		課程規劃能否滿足目標人口群的需求？	例如課程規劃是否符合女性學習的需求。	
	建立性別預算		預算中是否有任何部分是分配與女性相關利益的領域？	例如開辦女性領導者研究班等。
		編列預算時，是否有女性參與？是否考量兩性平權？	例如徵詢民間婦女團體，APEC 婦女領袖網路會議（WLN），「性別整合諮詢小組」（Ad-hoc Group on Gender Integration，AGGI）與女性部門/單位等。	
研擬修正法令、政策或方案	諮詢性別研究專家學者	各項法令、政策與方案從規劃、研擬、執行、效益評估的運作過程中是否諮詢性別研究相關專家學者？	在研修法令、政策、方案時是否諮詢相關專家學者或民間婦女團體？方案監督者是否為女性？參與方案規劃者的性別比例是否均等。	
	性別統計分析	是否蒐集及使用性別分類統計資料或資訊？ 如統計資訊顯示出性別歧	各項方案是否有性別分類統計資料作為依據？是否參考這些資料？ 例如女性同仁於年度內在無其他因素考量	

辦理項目	檢視面向	檢視清單	舉例說明	各單位意見
		視等現象，是否做出改進建議？	下，僅因請分娩假之原因，年度考績考列乙等，機關針對此種現象提出相關改善措施者。	
	進行性別影響評估	有無兩性平權觀點納入法令、政策、方案中？	檢視現行的人事法令、政策、方案在任用、陞遷、福利、考績上是否對不同性別造成不公及歧視。	
		執行結果是否對不同性別產生差異影響？	如研擬修正法令、政策或方案之執行結果是否獨厚女性或男性同仁之權益。	
		是否會對女性相關領域有助益？	<ul style="list-style-type: none"> - 法令與方案是否涉及有眾多女性員工的職業，如文書與護理類？ - 是否增進女性可能獲益的福利，如兒童照顧、教育、健康、保育？ - 是否裨益需要採取行動以促進女性權益的領域，包含電子商務、網際網路等？ 	
		是否將運用性別統計分析所提出改進建議，納入研擬修正法令、政策或方案之制定參據。	例如女性同仁於年度內在無其他因素考量下，僅因請分娩假之原因，年度考績考列乙等，機關針對此種現象提出相關改善措施者，並將其納入相關法規修正重點。	
	建立性別預算	該政策、方案預算中是否有任何部分是分配與女性相關利益的領域？	例如規劃表揚對兩性平權議題及實作，具有貢獻之相關活動等所需費用等。	
		編列預算時，是否有女性參與？是否考量兩性平權？	例如徵詢民間婦女團體，APEC 婦女領袖網路會議 (WLN)，「性別整合諮詢小組」(Ad-hoc Group on Gender Integration, AGGI) 與女性部門/單位等。	