

高雄市政府勞工局 113 年性別主流化實施計畫

壹、依據：

- 一、依據高雄市政府所屬各一級機關設置性別平等執行小組計畫訂立。
- 二、依據高雄市政府勞工局性別平等執行小組設置計畫訂立。

貳、目標：

- 一、有效將性別平等觀點納入本市社福政策、方案、計畫、預算及法案當中，以營造無性別歧視之環境。
- 二、培養本局同仁性別意識，使具備性別關懷及培養國際觀，進而提昇城市競爭力。

參、實施對象：本局各科室暨附屬機關所屬員工。

肆、實施期程：113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日。

伍、實施內容與辦理單位：

一、本局性別平等執行小組之諮詢機制運作

- (一) 辦理單位：本局性別平等執行小組。
- (二) 辦理內容：每六個月召開會議，得視業務需要不定期召開臨時會議，以持續推動各項措施，同時提供本局推動性別主流化之輔導諮詢及協助事項，並督促各單位落實性別主流化工具之運用，以提升與落實性別主流化之執行成效
- (三) 計畫工作目標：落實追蹤本局 113 年性別主流化實施計畫各項工作內容辦理進度及情形。

二、加強落實性別意識培力

- (一) 辦理單位：人事室
- (二) 辦理內容：配合市府人事處辦理性別意識培力。

工作項目	評估指標	衡量標準	113 年目標值
性別意識培力	本府公務員、主管人員每人每年須完成 3 小時性別主流化訓練。	公務員完成性別主流化課程人數／公務員總數)*100%	100%
		主管人員完成性別主流化課程人數／主管	100%

工作項目	評估指標	衡量標準	113年目標值
		人員總數(正副首長、正副幕僚長及單位主管)*100%	
	政務人員每人每年須完成2小時性別主流化訓練。	政務人員完成性別主流化人數/政務人員總數*100%	100%
	本府性別平等業務相關人員每人每年須完成6小時性別主流化進階課程訓練。	性別平等業務相關人員完成性別主流化課程人數/性別平等業務相關人員總數*100%	100%
	本府各機關性騷擾防治業務人員每人每年須完成6小時性別主流化進階課程訓練，其中包含2小時以上之性騷擾防治課程。		
	本府各機關自僱非公務人員身分之專任人員每人每年須完成2小時性別主流化訓練。	各機關自僱非公務人員身分之專任人員完成性別主流化課程人數/各機關自僱非公務人員身分之專任人員總數*100%	100%

三、辦理性別影響評估

(一) 辦理單位：秘書室(研考)督導，各科室及附屬機關主責辦理。

(二) 辦理內容：

1. 自行選定1件與性別關聯程度較高之計畫，就所涉及的性別議題、性別觀點及性別效益，循程序辦理性別影響評估，並依性別影響評估結果檢討調整計畫內容。

(1) 依據「高雄市政府計畫類案件性別影響評估作業手冊」規定辦理。

(2)運用性別統計與性別分析，在規劃及評估過程中看見性別落差並找出交織的性別議題。

(3)納入外部性別平等專家學者程序參與，詳實評估執行結果。

(4)依據性別平等專家學者建議調整計畫內容，以確保計畫於規劃、評估、決策等各階段皆能納入性別觀點。

(5)依據「高雄市政府辦理性別影響評估計畫後續達成情形追蹤表」檢視計畫修改情形。

2.各單位於制定（修正）自治條例法案草擬階段，應辦理法規類性別影響評估：

(1)依據「高雄市政府制定（修正）自治條例草案性別影響評估流程圖」規定辦理。

(2)運用性別統計分析，針對不同性別、性傾向或性別認同者之影響或受益程度進行檢討。

(3)納入外部性別平等專家學者程序參與，詳實評估執行結果。

(4)自治條例公布時應一併將性別影響評估檢視表刊登本府公報公告週知。

(三)績效指標：依據「高雄市政府計畫類案件性別影響評估作業手冊」，每一年應辦理 1 件以上計畫類性別影響評估提出報告。

四、實施性別統計與分析

(一) 辦理單位：會計室督導，各科室及附屬機關配合辦理。

(二) 辦理內容：

1. 配合施政計畫、性別影響評估、業務、法令增修等，定期檢討性別統計指標，新增性別統計或複分類，充實性別統計資料完備性。

2. 將性別統計應用於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢等政策措施，可應用範圍不限於當年度之性別統計資料。

3. 運用性別資料且增加性別統計複分類進行交織分析，了解不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因。
4. 對應性別處境之議題進行質化／量化性別分析，並依據性別分析之結論或建議，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題。
5. 督導本局各科室辦理調查、統計以納入性別分類為原則，並按統計資料發布週期，於本局網頁性別統計專區更新統計資料和分析報告。

(三) 績效指標：

- 1、彙整各科室所填報之年度性別統計指標。
- 2、各單位撰寫年度統計分析報告時，應納入性別統計分析。
- 3、每兩年至少應新增 1 項以上性別統計或新增性別統計複分類。
- 4、每兩年至少應將性別統計運用於 1 項政策措施。

五、檢視編列性別預算

(一) 辦理單位：會計室主責，各科室及附屬機關配合辦理。

(二) 辦理內容：

1. 研提整體計畫或其他計畫各階段時，應參考「行政院性別預算作業原則及注意事項」，檢視性別預算之編列。
2. 製作本局每年度性別預算表，檢視性別預算增減原因。

(三) 績效指標：

- 1、每年應優先編列相關性別預算，填報性別決算並提報與市府主計處。
- 2、彙整各科室所填報之性別預算、決算資料提報市府主計處。

六、加強落實性別意識培力及性別平等宣導

(一) 辦理單位：各科室及附屬機關主責辦理

(二) 辦理內容：

- 1、性別平等意識倡導及落實推動：CEDAW 宣導(參閱附件一)

- (1) 宣導應包含 CEDAW 條文及應用、歷次國家報告結論性建議、引用 CEDAW 指引等內容。
- (2) CEDAW 宣導應採多元管道及多元宣導媒材，並可結合外部資源，以提升品質及辦理成效。
- (3) 結合業務，運用多元宣導管道自辦宣導(包含委辦及補助)。
- (4) 宣導對象：機關外部社會大眾(不含內部公務人員)，例如學校學生與私校教職員、人民團體、民間組織、企業勞工、村(里)長、一般民眾等。

2、其他性別平等措施

- (1) 結合業務辦理性別平等措施。
- (2) 提報相關文章或刊物須包含性別平等專章或專節；媒材可包括廣播、網路直播、podcast、圖文等新媒材。CEDAW 宣導或依法辦理「性騷擾防治」宣導或措施不予列計。
- (3) 措施項目分工：參閱「附件二、高雄市政府各一級機關其他落實性別平等措施項目分工表」。

3、績效指標：

- (1) 性別平等意識倡導：每年至少辦理 2 場次 CEDAW 宣導。
- (2) 其他性別平等措施：對應上開措施項目分工表，每年至少應於指定項目提列 1 項措施，若有與其他項目相符之措施亦可增列。

陸、計畫分工與經費來源

項目	規劃內容	預計人次	經費	承辦單位
一、本局性別平等執行小組之諮詢機制運作	為落實本市職場性騷擾防治，依性別工作平等法第 13 條規定，雇主有性騷擾防治之義務，派員實地查訪僱用受僱者 30 人以上事業單位。	預計查訪 50 家	-	就業安全科
	(一) 鼓勵工會辦理勞工教育訓練時，多規劃就業歧視與性別平等相關議題，並統計工會男女性別會員參加之比例，藉以了解各工會宣導性別	1,000 人次	80,000 元	勞工組織科

	工作平等概念之狀況。			
	(二)利用列席本市各級工會法定會議時，適時宣導性別平等觀念及法令，鼓勵女性會員積極參與公眾事務。	50,000 人次	-	
	(一)育嬰留職停薪關懷計畫：為輔導本市僱用依性別工作平等法第 16 條規定申請育嬰留職停薪勞工之事業單位，於勞工育嬰留職停薪期間結束後依其意願回復原職，並提供勞資雙方有關性別工作平等法令諮詢服務，本局依勞動部勞工保險局每月固定提供本局轄內同意接受育嬰留職停薪復職關懷措施之勞工名冊，分別對育嬰留職停薪申請人及其服務之事業單位加強法令宣導及提供諮詢、勞資爭議單一窗口受理服務。	1,600 人次	46,000 元	勞動條件科
	(二)跨局處資源整合平台(好神托 2.0APP 已下架，改以高雄市性別友善就業與照顧資源專區響應式網頁呈現)	-	由四維資訊中心統一維護。	

	<p>(三)哺(集)乳室及托兒設施補助：性別工作平等法第 23 條規定，事業單位僱用 100 人以上須設立哺(集)乳室及托兒設施或提供托兒措施；本局亦訂有補助辦法，提供事業單位申請補助，並至各申請單位進行訪視作業，以查核事業單位實際辦理情形，113 年預計補助 72 萬元。</p>	<p>預計補助 20 家</p>	<p>720,000 元</p>	
	<p>內部人員性別統計，以利觀察女性投入勞動檢查人力的趨勢。</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>勞動檢查處</p>
<p>二、辦理性別影響評估</p>	<p>1. 督導各計畫執行單位辦理性別影響評估，每年應辦理 1 件以上計劃類性別影響評估。 2. 督辦各單位制訂(修正)自治條例法案草擬階段，應辦理法規類性別影響評估。</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>秘書室</p>
<p>三、實施性別統計與分析，辦理政策方案規劃及成效評估</p>	<p>(一)配合市府推動性別主流化工作期程，將請各科室暨所屬機關查填「高雄市按性別分類之主要統計指標」及「高雄市性別統計指標新增項目表」等資料，俟彙整後函報主計處辦理，並同步更新發布於本局全球資訊網/行政資訊/統計資訊服務/性別統計專區。</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>會計室</p>

	(二)有關研提統計分析專題報告，將依市府主計處來函等規定，簽請鈞長遴選單位撰寫重要議題，並依各期程進度期限回覆辦理。	-	-	
	(三)預訂於4月份辦理性別統計與性別主流化課程。	預計30人	6,000元	
四、擴大性別預算檢視範圍及加強性別預算說明	檢視並彙整本局113年度各科室預算中有關性別預算之編列情形。113年度分別由人事室、組織科、職重科、條件科、關係科、就安科、勞檢處、勞教中心、博訓中心共計編列1,712.14千元(詳附表)。	-	-	會計室
五、加強落實性別意識培力	(一)落實CEDAW所列各項性別平等權利，消除性別歧視，並積極促進性別平等化。	50人次	-	人事室
六、加強落實性別意識培力及性別平等宣導	(一)每年至少辦理2場次CEDAW宣導			如113年第1次性平執行小組會議記錄
	(二)每年至少應於指定項目提列1項措施，若有與其他項目相符之措施亦可增列。			如113年第1次性平執行小組會議記錄
六、加強落實性別意識培力及性別平等宣導	(一)辦理性別工作平等法宣導會，邀請本市事業單位及機關學校參加，加強宣導禁止性別歧視及性騷擾防治，並規劃性騷擾調查人員專業訓練，增進事業單位性騷擾調查之專業知能。	600人次	487,100元(非公務預算)	就業安全科
	(二)為保障婦女權益、促進性別平等、提升婦女勞動參與率、協助消除婦	2場約50人次	42,000元	

	<p>女就業障礙，提供婦女就業、創業等多元協助管道，召開婦權會就業安全小組會議。</p>			
	<p>(三)為保障國民就業機會平等，避免雇主對求職人或所僱用員工有歧視行為，而造成不公平之差別待遇，並促使性別工作平等，特設此委員會，年度預計召開4次委員會。</p>	<p>4場約84人次</p>	<p>120,000元</p>	
	<p>(四)性別工作平等法相關宣導及職場性騷擾被(加)害人心理諮商輔導轉介：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 透過多元宣導管道或製作宣導摺頁海報，宣導性別工作平等法有關禁止性別歧視及職場性騷擾防治。 2. 建立職場性騷擾被(加)害人心理諮商輔導機制，主動關懷被害人，藉由專業心理諮商服務，協助被害人重回職場。 	<p>5人次</p>	<p>80,000元</p>	
	<p>辦理「國際婦女節工會女性幹部講座」，藉以提升女性工會幹部性別意識，鼓勵參與工會事務。</p>	<p>120人次</p>	<p>50,000元</p>	<p>勞工組織科</p>
	<p>辦理性別平等相關宣導會，宣導職場上之性別平等、性騷擾防治，提供職場上之性別平等資訊予民眾，使其更瞭解自身相關權益。</p>	<p>140人次</p>	<p>52,140元</p>	<p>勞資關係科</p>

<p>(一)為傳承本市勞動記憶與價值，規劃辦理112年度勞動女性紀念公園春祭活動，藉此導正社會大眾過去對25位女性罹難者的看法，正面肯定女性勞動者對社會經濟與家庭的無我付出。</p>	150 人次	249,840 元(暫列)	職業重建科
<p>(二)統計本局職災服務案申請慰問金性別比例，112年1月到10月發放慰問金(含死亡及失能)女性計45案，男性170案，女性占比21%，男性占比79%，上述數據將作為爾後職災服務規劃參考，提供更具性別平等之政策。</p>	-	-	
<p>(三)本市庇護工場中女性身心障礙員工佔5成，以往庇護工場皆辦理員工對性侵害及性騷擾之識別能力研習，因應趨勢納，請工場納入情感教育、性平教育及職場歧視等課程，以保障性別平等。</p>	161 人次	-	
<p>(四)於辦理113年按摩行銷推廣活動中，宣導性騷擾防治資訊，並免費提供有需求的視障按摩服務據點性騷擾防治宣導海報，並協助張貼於店內明顯處。</p>	預計參與視障按摩據點50家次，參與活動體驗民眾1,600人次	933,104 元	
<p>(一)考量一級單位主管性別比例，拔擢不同性別的人。</p>	-	-	人事室
<p>(二)各委員會組成任一性別比例不得低於三分之</p>	-	-	

	一，確保不同性別者可以平等參與決策過程。			
	(一)辦理就業促進相關活動後，針對各對象或性別之需求，提供客製化就業媒合。	500 人次	100,000 元	訓練就業中心
	(二)將性別平等課程(課程時間為 3 小時)列入失業者職業訓練班及照顧服務員職業訓練班之必修課程。	預計開設 65 班 1,950 人	195,000 元	
	本處辦理各項宣導會時，宣導妊娠中及分娩後未滿一年之女性勞工，非採取適當危害辨識及管理措施不得從事指定危險及有害性作業，進而提升其工作環境品質，保障女性勞工母性健康權益。	15 場共 900 人次	144,000 元	勞動檢查處
	(一)辦理勞工大學各類課程時，於學員須知內強調禁止性騷擾行為，並於開課期間張貼於官網供學員瀏覽。	4,000 人次	-	勞工教育生活中心
	(二)於勞工大學招生簡章內宣導性別平等及拒絕性騷擾 LOGO。	30,000 人次	141,000 元	
	於 36 期學員職訓期間建立學員性別意識概念，以輔導課程規劃尊重身體自主權、兩性交往面面觀、約會注意事項、拒絕性騷擾及性侵害防治等課程。	預計辦理 12 場， 108 人次。	38,000 元	博愛職業技能訓練中心

柒、預期效益：

- 一、強化本局人員性別意識與知能，落實推動性別主流化實施計畫。
- 二、推動性別觀點納入本局政策、計畫及方案制訂，預算編列及資源分配中，以促進性別平等。

捌、本案奉核後據以實施，並依實際需要隨時修正。