

# 高雄市政府警察局推動性別主流化實施計畫

113 年 6 月 6 日高市警人字第 11333636400 號函訂定

## 壹、依據

高雄市政府第六階段推動性別主流化實施計畫。

## 貳、目標

- 一、培養與提升機關內同仁性別意識，實踐性別平等，營造無性別歧視之友善環境。
- 二、強化本局各級公務人員熟稔應用性別主流化工具，進而促使於制定法令、政策、方案計畫及資源分配時，納入性別觀點。

## 參、實施對象

本局及所屬機關。

## 肆、實施期程

113 年 1 月 1 日至 116 年 12 月 31 日。

## 伍、實施內容與辦理單位

### 一、性別平等機制(人事室)：

- (一)本局性別平等執行小組置委員十一人至十五人，其中一人為召集人，由本局業務副局長兼任，除人事、主計、法制人員、秘書室主任及性別議題連絡人及外聘委員各一人為當然成員外；其他組員由機關首長指派，並應邀請本市性別平等辦公室專責人員列席。
- (二)前項外聘委員資格須為現(曾)任行政院性別平等會委員、本市婦女權益促進委員會或其他縣市性別平等(婦女)權益促進委員會委員。
- (三)性別平等執行小組每六個月召開會議一次，由召集人召集並擔任主席，召集人因故不能出席時，得指定委員代理之；另得視需要召開臨時會議。
- (四)執行小組委員之任一性別比例不得低於三分之一。

## 二、加強落實性別意識培力：

(一)辦理單位：人事室統籌，人事室、秘書室(職工部分)、婦幼警察隊(性騷擾防治業務人員)主辦，局本部各單位及各所屬機關協辦。

### (二)辦理內容：

#### 1、公務人員性別主流化訓練(人事室)：

(1)訓練對象：本局及所屬機關之一般公務人員(含依法聘任聘用及僱用人員、公務人員考試錄取人員)。

(2)訓練內容：性別主流化基本概念、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、性別主流化六大工具、性別議題、性別平等政策綱領概論、本市性別圖像探討及運用、法規及實務案例探討及認識多元性別等課程。

(3)訓練時數：每人每年3小時以上訓練。

#### 2、主管人員性別主流化訓練(人事室)：

(1)訓練對象：本局及所屬機關之主管人員。

(2)訓練內容：主管性別意識觀點、性別主流化工具與實例運用、性別平等相關政策法案規劃與評估、性平觀點融入業務與施政之實務案例探討、性別平等政策綱領—權力、決策與影響力、主管業務與CEDAW之關聯性。

(3)訓練時數：每人每年3小時以上訓練。

#### 3、性別平等業務相關人員性別主流化訓練(人事室、秘書室、統計室、會計室)：

(1)訓練對象：性別平等執行小組之專責、兼辦人員(含性別影響評估、性別統計、性別分析及性別預算承辦人)、性別業務聯絡窗口承辦人員(含性別議題聯絡人及代理人)。

(2)訓練內容：性別主流化基本概念、性別主流化六大工具

應用、CEDAW 與受訓對象業務關聯性、性別平等考核機制及運作等課程。

(3)訓練時數：每人每年 6 小時以上進階課程訓練。

4、性騷擾防治業務人員(婦幼警察隊)：

(1)訓練對象：性騷擾防治業務人員。

(2)訓練內容：性別平等政策綱領、CEDAW 與受訓對象業務關聯性、多元性別權益保障、性騷擾防治法規及意識、性別／數位性別暴力防治法規及意識、跟蹤騷擾防治法規及意識等課程。

(3)訓練時數：每人每年 6 小時以上進階課程訓練，其中包含 2 小時以上之性騷擾防治課程及 3 小時以上實體課程。

5、各機關駐衛警性別主流化訓練(人事室)：

(1)訓練對象：市府各機關、公立學校、行政法人及公營事業機構之駐衛警察。

(2)訓練內容：性別主流化基本概念、消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)、性別主流化六大工具、性別議題、性別平等政策綱領概論、本市性別圖像探討及運用、法規及實務案例探討及認識多元性別等課程。

(3)訓練時數：每人每年 2 小時以上訓練。

(三)辦理形式及原則：

1、訓練形式除一般講師授課外，可以多元方式辦理，例如工作坊、座談會、參訪、個案研討、電影賞析（須結合映前導讀及映後討論）、角色扮演、體驗學習、分組討論及案例演練、讀書會、劇場展演、實地踏查等；或其他具創意性且可提升前開各類受訓人員性別意識及知能之方式。

2、課程可分為基礎課程及進階課程，基礎課程之目標在使受

訓人員具備性別主流化之基本概念；進階課程之目標在實現性別主流化之理念、性別平等與業務工作相結合，曾參加基礎課程之人員，得施以進階課程。

- 3、各機關性別主流化訓練應針對業務屬性設計課程內容，課程辦理前應先評估受訓人員需求（例如課前需求問卷調查、檢視受訓人員曾受過之性別主流化課程等）、課程結束後應由受訓人員提供學習回饋（例如課後滿意度調查、課後心得感想等）。
- 4、辦訓單位應對參訓學員進行學習成效評估，並於實體課程前後辦理測驗。
- 5、課程講師名單可參考財團法人婦女權益促進發展基金會性別主流化人才資料庫或高雄市性別人才資料庫所列專家學者。

(四)注意事項：各單位派訓時應避免受訓人員重複參訓雷同課程。

工作項目	評估指標	衡量標準	113年目標值
性別意識培力	公務員、主管人員每人每年須完成 3 小時性別主流化訓練。	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 / 主管人員總數 (正副首長、正副幕僚長及單位主管) * 100%	100%
	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%
	性騷擾防治業務人員每人	數 * 100%	

工作項目	評估指標	衡量標準	113年目標值
	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及 3 小時以上實體課程。		
	駐衛警每人每年須完成 2 小時性別主流化訓練。	駐衛警完成性別主流化課程人數/駐衛警總數*100%	100%

### 三、精進本局性別影響評估辦理品質運用(秘書室)：

#### (一)辦理內容：

1、局本部各單位及所屬各機關於擬訂及推動各項計畫時，應辦理計畫類性別影響評估。

(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、局本部各單位及所屬各機關於制定(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市府公報公告周知。

(二)績效指標：

1、本局每年應辦理1件以上計畫類性別影響評估。為使各單位均熟悉操作，自114年起依下表排定各單位逐年提報計畫案，各單位均曾提案後再進行第二輪：

114年-新興分局	115年-苓雅分局	116年-三民第一分局
117年-三民第二分局	118年-左營分局	119年-前鎮分局
120年-鼓山分局	121年-鹽埕分局	122年-鳳山分局
123年-仁武分局	124年-林園分局	125年-岡山分局
126年-湖內分局	127年-旗山分局	128年-六龜分局
129年-刑事警察大隊	130年-交通警察大隊	131年-保安警察大隊
132年-捷運警察隊	133年-通信隊	134年以後局內科室中心
備註： 1、小港分局、楠梓分局、婦幼警察隊、少年警察隊已提案。 2、人事、會計、政風單位免參與提報。 3、為使各單位均熟悉性別影響評估，故排定各單位順序，計畫期程(116年12月31日)結束後，視後續相關計畫配合執行性別影響評估作業。		

2、局本部各單位及所屬各機關於修改／訂定自治條例時，應於制定或修正前辦政法案類性別影響評估。

四、性別統計與分析辦理政策方案規劃及成效評估：

(一)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、針對性別統計與性別分析辦理相關教育訓練。
- 6、提升本局性別分析內容品質及應用深化程度。
- 7、定期編布及發行本局警政性別圖像，視議題內容盡可能顯示本市與其他縣市比較、行政區落差，趨勢比較等差異情形。

(二)績效指標：

- 1、性別統計：
  - (1)本局每兩年至少應新增 1 項以上性別統計或新增性別統計複分類。
  - (2)本局每兩年至少應將性別統計運用於 1 項政策措施。
  - (3)警政性別圖像指標數達 30 個以上。
- 2、性別分析：本局兩年內至少應新增 1 則以上性別分析。

(三)辦理單位：

- 1、局本部各單位及所屬各機關，負責辦理內容第 1、2、3、4 項。
- 2、本局統計室負責辦理內容第 5、6、7 項。
- 3、局本部各單位及所屬各機關協助辦理內容第 6 項，配合統

計室性別分析議題，檢視業務執行、研討性別差異及評估方案成效等。

## 五、擴大本局性別預算檢視範圍及加強性別預算說明(會計室)：

### (一)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、彙整本局性別預算編列情形，並檢視其合宜性。
- 3、追蹤年度性別預算執行情形。
- 4、年度性別預算編列情形表應提報性別平等執行小組會議，並配合決議進行修正。
- 5、針對本局承辦性別預算業務人員辦理性別預算工具運用研習或工作坊。

(二)績效指標：每年應優先編列相關性別預算、填報性別決算並提報予市府主計處。

(三)每年應將性別預算編列情形表提報本局性別平等執行小組。

## 六、加強性別平等宣導：

### (一)性別平等意識倡導及落實推動：CEDAW 宣導

#### 1、辦理內容：

- (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)應結合業務，運用多元宣導管道自辦宣導(包含委辦及補助)。
- (4)彙整、檢視本府 CEDAW 宣導辦理情形。

2、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。

3、績效指標：每年至少辦理 1 場次 CEDAW 宣導。

4、辦理單位：

(1)局本部部分由本局行政科(志工人員)及防治科(民防人員)

至少各辦理 1 場次。

(2)本局所屬各機關。

(3)本局人事室負責辦理內容(4)項

(二)其他性別平等措施：

1、辦理內容：

(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)彙整、檢視本局其他落實性別平等措施辦理情形。

2、辦理單位：

(1)本局各單位及所屬各機關辦理內容第(1)、(2)項。

(2)本局人事室負責辦理內容第(3)項。

## 陸、計畫公告

本實施計畫由本局性別平等執行小組審查通過後，公告於本局網頁。

## 柒、經費來源

由本局各單位編列預算，或由相關業務預算支應。

## 捌、考核及獎勵措施

一、本計畫訂有績效評量標準，由各項工作內容主辦或統籌單位彙整年度執行成果提報本局性別平等執行小組檢討並研擬精進作為。

二、本計畫獎懲措施由第五點各項工作內容統籌規劃及管考單位

研擬執行。

**玖、預期效益**

- 一、強化本局公務人員性別意識與知能，落實推動性別主流化。
- 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。

**壹拾、本案依實際需要隨時修正。**