



高雄市推動性別平等及婦女權益業務手冊



高雄市推動性別平等
及婦女權益業務手冊
Gender Equality & Women's rights

目錄

壹 前言 01

貳 高雄市「婦權會」與「性別主流化」雙軌並進的整合機制 03

參 高雄市婦女權益促進委員會簡介

- 一 婦權會目的及任務 05
- 二 婦權會成員 05
- 三 婦權會會議類別及工作內容 06
- 四 婦權會策略運作與功能發揮 07
- 五 婦權會會議規定 07
- 六 其他會議 08

肆 高雄市性別主流化工作小組簡介

- 一 性別主流化政策推動目的與策略 09
- 二 性別主流化六大工具內容與分工 10
- 三 市府性別平等專責機制類別與工作內容 14
- 四 市府各機關應配合辦理性別平等工作內容 15
- 五 其他工作事項 15
- 六 高雄市將性別觀點融入業務策略之推動成果 18

伍 附錄

- 一 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW) 20
- 二 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)施行法 28
- 三 高雄市婦女權益促進委員會設置要點 29
- 四 高雄市婦女權益促進委員會民間委員推薦作業須知 31
- 五 高雄市政府推動性別主流化實施計畫與各階段推動重點 33
- 六 高雄市婦女權益促進委員會86年至106年推動成果 50
- 七 高雄市政府性別主流化專區網頁內容 57
- 八 辦理性別平等業務相關資源網站 58
- 九 高雄市婦女權益促進委員會受理民間單位提案作業須知 59

國際推動婦女權益及性別平等發展

1975年（民國64年）聯合國第二次世界婦女大會決議未來十年為「婦女十年」，藉由法律的修正，保障婦女就業權益與其他基本權益。

1979年（民國68年）聯合國通過「消除對婦女一切形式歧視公約」（簡稱CEDAW），並於1981年生效。

1985年（民國74年）聯合國第三次世界婦女大會提出「性別盲」概念，指出法律與政策面看似中性，但從現實面與歷史面檢視，即呈現不平等，因此需以性別觀點來檢視各種憲法與法律，讓女性能真正平等的享有社會參與、政治參與及決策參與，並首度提出「性別主流化」主張，要求各國政府將性別意識廣泛施於政策、法令。

1995年（民國84年）聯合國第四次世界婦女大會發現，雖然各國法律、政策已有修改，但婦女實際生活狀況與資源獲取方面，仍面臨權力不對等，在社會整體結構上，許多決策仍掌握在男性手中，因此透過「北京行動宣言」，要求各國將性別主流化作為政策主流。

國內推動婦女權益及性別平等發展

民國80年代，婦女平權意識抬頭，在婦權團體和專家學者倡議下，逐步將女性議題帶入公共領域，並影響國家政策制定。

民國85年，台北市政府率先成立「台北市婦女權益促進委員會」，行政院緊接著於民國86年成立「行政院婦女權益促進委員會」（現更名為「行政院性別平等會」），正式將婦女團體代表、專家學者納入政策參與機制；並在民國94年通過「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」，要求中央各部會依其業務屬性制定為期4年之性別主流化實施計畫，按年度提報執行成果至部會所屬性別平等專案小組及行政院性別平等會。

鑑於保障婦女權益已成為國際人權主流價值，為提升我國之性別人權標準，落實性別平等，民國96年經立法院議決通過CEDAW公約，同年由總統批准並頒發加入書。為明定CEDAW公約具國內法效力，民國100年立法院通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」（簡稱CEDAW施行法），同年由總統公布，並自101年1月1日起施行。

高雄市推動婦女權益及性別平等發展

民國86年，本市成立「高雄市婦女權益促進委員會」，透過「婦女權益政策參與機制建置」、「策略運作與跨局處合作」及「公私協力資源連結」，落實婦女權益「政策參與」及「權益提升」。民國100年高雄縣、市合併後，修訂「高雄市婦女權益促進委員會設置要點」，增加民間婦女及性別團體參與比例、增修分工小組及幕僚單位、增訂民間委員至少應有1人為少數族群代表，期平衡本都會區與偏遠地區發展，並擴大民間參與量能。總計改制前，婦權會歷經七屆，縣市合併改制後，自106年起已邁入第四屆。

民國93年，市府訂定「高雄市政府推動性別主流化實施計畫」，以設置階段性目的方式，循序漸進輔導市府各機關推動性別主流化工作，辦理性別意識培育工作，深化市府不同職務位階公務人員之性別平等概念；民國100年因應高雄縣市合併，以單一年度計畫整合跨機關資源，確認性別主流化六大工具主責窗口以及建置標準化作業流程；105年制定第四階段實施計畫，將本市38個區公所納入實施對象，並擴大整體計畫辦理性別影響評估範圍，策動市府各機關將性別平等觀點融入所屬業務，全面落實性別主流化。





貳

高雄市「婦權會」與「性別主流化」雙軌並進的整合機制

「婦權會」與「性別主流化」機制整合架構

市府透過兩機制雙軌整合並進，由婦權會機制，制定推動婦女權益與性別平等政策施政方向與具體措施，提供諮詢、推動與監督功能；另透過性別主流化機制，規劃性別主流化落實整體計畫，並主責整合跨單位資源，以團隊力量，共同推動性別主流化業務，監督各局處執行與成效。

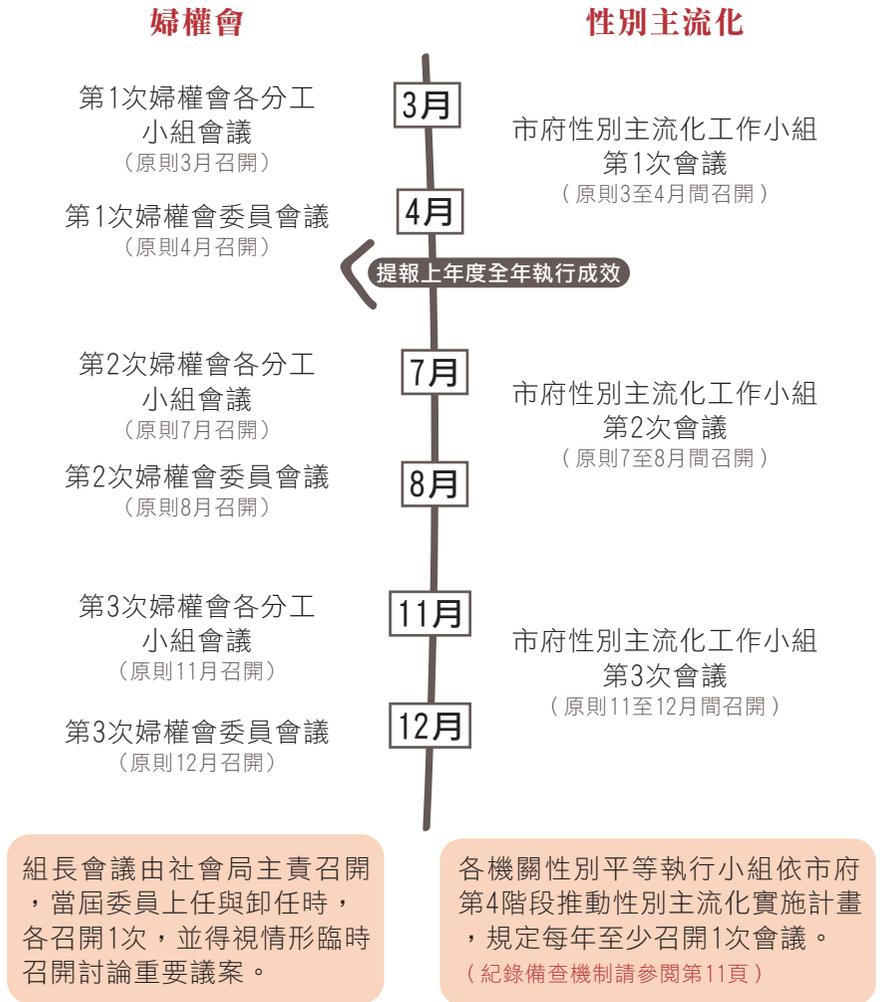


強化跨局處合作及政策實質執行

具備府級單位專責統籌協調運作，以團隊力量共同推動婦女權益促進及性別主流化業務，強化跨局處合作及政策實質執行，落實全面啟動成效。另針對新興政策，則由市府副秘書長專責協調跨局處合作模式，於會議中依局處業務屬性與資源優先確認政策推行方向，即時回應重大議題。



婦權會與性別主流化業務年度工作流程圖





叁 高雄市婦女權益促進委員會簡介

一 婦權會目的及任務

婦權會設置目的係維護婦女權益、開發婦女潛能、促進性別平等，其任務為本市婦女權益政策及重大措施之規劃、本市婦女權益議題諮詢、性別主流化之督促及推動其他相關婦女權益促進事項。

二 婦權會成員

婦權會委員任期2年，由市長擔任召集人、副市長擔任副召集人；委員由府內委員（社會局、警察局、勞工局、衛生局、民政局、都發局、教育局局長）及民間委員（婦女及性別相關團體代表、專家學者）組成，原住民女性代表及少數族群代表占民間委員至少各1位。106年訂定「高雄市婦女權益促進委員會民間委員推薦作業須知」，開放婦女及性別相關團體代表由民間團體自我推薦，並自改制後第四屆開始執行。



三 婦權會會議類別及工作內容

委員會議

社會局主責召開，每4個月召開1次。
(原則在4、8、12月)
全體委員與相關局處出席，召集人主持。
主要任務為討論婦權會重大議題與政策。

組長會議

社會局主責召開，當屆委員上任與卸任時，各召開1次。
各組組長出席，由組長互推主持人。
主要任務為協調跨小組議題。

分工小組會議

各組幕僚局處主責召開，每4個月召開1次。
(原則在3、7、11月)
各組委員與相關局處出席，由幕僚局處首長與該組組長共同主持。
主要任務為推動各組主責婦女權益、檢視執行成效及追蹤列管事項★。



3月分工小組會議提交前年度整年執行成效
7月分工小組會議提交當年度1-6月執行成效
11月分工小組會議提交當年度1-10月執行成效

四 婦權會策略運作與功能發揮

市府擬訂「高雄市婦女福利與權益年度施政計畫」，經提婦權會委員會議討論通過後作為施政依據，研擬各分工小組「婦女權益工作分工表」，整合各面向措施，持續督促各局處落實婦女權益業務，並自104年起提出「重點工作目標」，凝聚跨局處資源及聚焦婦女權益推動方向，規劃各分工小組重點工作主軸、推動項目及成果指標，創新婦女權益工作內容。

委員關注議題可透過提案機制於分工小組、組長會議、委員會議三級會議中，以一般提案和臨時動議方式，議案經討論與決議後，由相關業務單位執行，並分別於各級會議中持續追蹤列管執行情形，監督落實狀況。

民國93年經改制前婦權會第4屆第2次決議，建議市府推動性別主流化行動，同年市府訂定「高雄市政府推動性別主流化實施計畫」，積極推動市府各機關全面落實性別主流化，婦權會運用「高雄市婦女福利與權益年度施政計畫」、「各組重點工作目標」、「婦女權益工作分工表」、「重點議題提案決議執行與追蹤列管」、「高雄市政府推動性別主流化實施計畫」五項策略，持續促進本市婦女權益及提升性別平等。

五 婦權會會議規定

- (一)請假原則：府外委員因故不能出席相關會議（含分工小組會議、組長會議、委員會議）時，請通知該會議之幕僚單位請假。
- (二)利益迴避：行使職權所牽涉或辦理之事務，與其自身或其所屬單位有直接利害關係，或經會議決議應行迴避者，不得參與表決。
- (三)分工小組會議固定代表人：團體代表之委員未能親自出席小組會議時，得由團體指定固定代理人代表參與小組會議及發言與表決。
- (四)分工小組會議旁聽機制：團體代表之委員出席小組會議時，其團體成員得隨委員列席旁聽。
- (五)本會提案方式：
 1. 分工小組會議：委員或相關局處關注議題可直接於小組會議提案。
 2. 組長會議：跨分工小組協調議題，可透過各組組長或各組幕僚單位提案。

3. 委員會議：經分工小組會議充份討論決議，由幕僚單位或委員提案。
- (六)民間單位提案：民間單位可依本會受理民間單位提案作業須知提案，再由本會各幕僚單位依程序受理。
- (七)臨時動議：委員提案機制原則上需經分工小組會議充份討論，再提大會討論或報告，但具有時效性之臨時提案，得經3人以上委員連署，於會議開始前以書面提出。

六 其他會議

(一)新舊委員交流座談會

市府於新一屆委員聘任完成後，由社會局主責辦理「新舊委員交流座談會」，邀請卸任舊委員與新任委員參加，簡介婦權會運作機制及前屆推動成果，交付關切議題，請新任委員持續關注，以利會議經驗傳承。

(二)婦權會與婦女團體溝通平台

為促進本市婦女及性別團體了解並參與婦權會運作機制，由社會局主責辦理「婦權會與婦女團體溝通平台」，邀請婦權會委員出席分享政策參與經驗或透過參訪活動，增進婦權會委員與婦女及性別團體代表互動和對話，協助婦權會委員蒐集婦女及性別相關團體意見，並形成相關提案。



肆 性別主流化工作小組簡介

一 性別主流化政策推動目的與策略

以「性別觀點融入業務」為核心目的，透過「建立完善推動機制」、「以六大工具管控業務推動情形」及「整合團隊資源推動」三大策略，從上而下落實性別主流化工作，培養市府各階層公務人員的性別敏感度，促使市府各機關在制定法令、政策、方案計畫及資源分配時，均能納入性別觀點。



三項策略執行重點分述如下：

(一) 建立完善推動機制

1. 訂定「高雄市政府推動性別主流化實施計畫」，以每4年為一階段，分段制定市府執行性別主流化工作年度重點。
2. 由市府副秘書長專責協調跨局處業務合作模式，即時裁示政策執行方向；並以「府級→各局處→區公所」方式分級成立性別平等專責機制，推動性別主流化工作。

(二) 以六大工具管控業務推動情形

確認「性別主流化諮詢機制」、「性別影響評估」、「性別預算」、「性別統計」、「性別分析」及「性別意識培力」六大工具主責窗口，管控市府各機關執行情形。

(三) 整合團隊資源推動

以協調會議策動市府各機關以團隊形式支持性別主流化業務，使基層承辦人員從政策規劃初期即參與推行，藉此熟悉性別主流化業務發展脈絡。

二 性別主流化六大工具內容與分工

(一) 性別主流化六大工具概念介紹

| 編號 | 工具項目 | 工作內容 |
|----|-----------|---|
| ① | 性別主流化諮詢機制 | 主要工作任務為提供行政機關推動性別主流化業務之輔導諮詢及協助事項，並督促各機關落實性別主流化工具之運用，以提升推動之成效。 |
| ② | 性別影響評估 | 在制定方案、計畫、政策、立法前，能考量不同性別觀點，對於政策實施後可能造成不同性別者的影響及受益程度進行先行評估，並修改計畫設計以達性別平等目標。 |
| ③ | 性別預算 | 透過計畫引導預算，將性別觀點整合到預算編列程序中，並藉由改善資源配置，以滿足不同性別者的需求。 |
| ④ | 性別統計 | 透過以性別為區分的統計資料，瞭解不同性別者的社會處境，並作為未來政府政策規劃方向。 |
| ⑤ | 性別分析 | 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。 |
| ⑥ | 性別意識培力 | 透過相關研習訓練，促使參訓者更瞭解不同性別者觀點與處境，提升個人追求並落實性別平等之能力。 |

資料來源：行政院性別平等會網站



(二) 市府性別主流化工作分工

為落實推動性別主流化六大工具，市府依據推動性別主流化實施計畫任務由社會局、人事處、民政局、研考會、法制局、主計處等6個機關分工主責，105年起因應行政院性別平等處政策及實際業務需求，增列「性別平等宣導」、「發展性別平等措施」及「同志權益」三項工作主責局處，各項工作分工如下表：

| 編號 | 工具項目 | 局處 | 工作內容 |
|----|------------|-----|--|
| 1 | 建立性別平等專責機制 | 社會局 | 主責召開市府性別主流化工作小組，彙整幕僚局處工作報告及追蹤會議決議管制事項。 |
| | | 人事處 | (1) 督導市府各一級機關性別平等執行小組運作。 (2) 輔導市府各局處擬定性別議題並於執行小組會議中討論。 (3) 建立會議紀錄備查機制。 ※社會局、警察局、勞工局、衛生局、民政局、都發局、教育局7個婦權會幕僚機關所屬性別平等執行小組會議紀錄直接向婦權會各分工小組備查。 ※其餘局處由人事處彙整紀錄後向市府性別主流化工作小組備查。 |
| | | 民政局 | (1) 督導本市區公所性別平等執行小組運作。 (2) 輔導各區公所擬定性別議題並於執行小組會議中討論。 (3) 建立區公所性別平等執行小組會議紀錄備查機制。 |

| 編號 | 工具項目 | 局處 | 工作內容 |
|----|----------|-----|---|
| 2 | 辦理性別影響評估 | 研考會 | 依據「高雄市政府年度施政計畫先期作業要點」，督導市府各機關整體計畫辦理性別影響評估情形（包含性別影響評估表件和流程制定，專家學者建議參採情形追蹤）。 |
| | | 法制局 | 依據「高雄市法規標準自治條例」，督導市府各機關修訂自治條例辦理性別影響評估情形（包含性別影響評估表件和流程制定，專家學者建議參採情形追蹤）。 |
| 3 | 性別預算 | 主計處 | 督導市府各機關研提整體計畫或其他計畫各階段時，檢視性別相關預算之編列情形。 |
| 4 | 性別統計與分析 | 主計處 | (1) 督導本市各機關建立性別統計指標及政策運用性別分析情形。 (2) 編製本市性別圖像。 (3) 分送中央及各縣市所製性別圖像予本市各局處知悉。 |
| 5 | 性別意識培力 | 人事處 | (1) 督導本市各機關（機關首長、高階主管、中高階主管、一般人員）性別意識培力訓練情形。 (2) 配合行政院性別平等處執行「消除對婦女一切形式歧視公（CEDAW）」教育訓練及成效評核實施計畫。 |



| 編號 | 工具項目 | 局處 | 工作內容 |
|----|----------|-----|-------------------------|
| | | 社會局 | 辦理本市各機關婦權會窗口人員性別意識培力訓練。 |
| 6 | 性別平等宣導 | 民政局 | 彙整本市各局處辦理性別平等宣導情形。 |
| 7 | 發展性別平等措施 | 人事處 | 督導市府各局處研擬性別平等故事獎與創新獎。 |
| 8 | 同志權益 | 民政局 | 主責彙整本市同志權益相關措施。 |

※針對新興業務項目，將依據本市性別平等業務協調機制結果，增列於上表。
 ※另有關行政院性別平等處來文，如該次會議屬單項議題（例：提升婦女就業、促進婦女經濟發展）由市府業務權管局處承辦處理；指派市府各機關參加性別平等業務相關研習，則由市府人事處主責處理；涉及性別主流化六大工具跨機關業務，由社會局擔任主責彙整窗口。

三 市府性別平等專責機制類別與工作內容

市府性別主流化工作小組

- 社會局主責召開。
- 由副秘書長擔任召集人、婦權會7位分工小組組長擔任府外委員；社會局、人事處、研考會及主計處等四個機關指派主任秘書層級以上人員擔任代表委員。
- 主要任務為督導各局處性別主流化工作執行情形。

各機關性別平等執行小組

- 各機關自行召開。
- 由機關首長指定簡任職務人員一人擔任召集人，各機關人事、主計、法制、研考人員及性別議題聯絡人各1人為當然成員。
- 整合機關內部跨科室資源，結合性別平等觀點與自身業務，發展性別平等創新措施。

區公所性別平等執行小組

- 各區公所自行召開。
- 由機關首長指定薦任以上人員擔任召集人，各公所人事、會計、調解、研考人員及婦女社會參與促進小組聯絡人各1人為當然成員。
- 整合公所內部跨課室資源，結合性別平等觀點與自身業務，發展性別平等創新措施。



四 市府各機關應配合辦理性別平等工作內容

- (一) 檢視機關所訂定法規及行政措施，是否違反消除對婦女一切形式歧視公約（含一般性解釋）及其施行法相關規定。
- (二) 維持所屬性別平等執行小組運作，監督機關內部性別主流化工作執行情形，規劃將性別意識融入機關年度業務工作計畫中。
 - 1. 定期針對機關員工辦理性別意識培力課程。
 - 2. 建立性別統計資料，並運用性別統計分析資料於重要施政計畫制定與執行之過程。
 - 3. 擬定施政計畫與重要方案時，應蒐集相關性別統計，諮詢性別平等專家意見並完成性別影響評估檢視表，促進各項計畫與方案具備性別觀點。
 - 4. 依據性別統計分析結果，編列預算，改善性別落差情形。
 - 5. 運用多元管道，融合性別平等觀點及業務需求辦理宣導。

五 其他工作事項

- (一) 配合行政院性別平等處辦理消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）法規檢視作業
 - 1. 辦理頻率：自102年起，每4年辦理1次。
 - 2. 主責機關：社會局主責、法制局協辦、市府各機關配合辦理。
 - 3. 緣起：
 - (1) 依據CEDAW施行法第3條及第8條明確要求各機關適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及CEDAW委員會對公約之解釋，檢討所主管之法規及行政措施，若有不符公約規定應完成法規之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進，以促進性別平等之實現。
 - (2) 行政院性別平等處自102年起，每4年針對CEDAW公約新增條文或一般性建議內容辦理法規檢視作業，檢視範圍包含法律、命令、自治條例、自治規則及行政計畫。

4. 執行流程：





(二) 配合行政院辦理「直轄市與縣(市)政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」

1. 辦理頻率：自105年起，每2年辦理1次。
2. 主責機關：人事處主責、市府各機關配合辦理。
3. 執行流程：

(1) 函頒評審指標與期程

- 受評年度之前年度6月至9月頒布。
- 行政院性別平等處頒布當年度評審作業期程。

(2) 市府分工會議

- 預計受評年度之前年度10月至11月召開。
- 由人事處邀集評審指標業務相關局處召開分工會議。

(3) 籌備評審資料

- 由人事處擬定市府籌備期程，市府各機關配合辦理。

(4) 實地訪評

- 預計受評年度當年8月至11月辦理。
- 行政院性別平等處邀請國內性別領域專家學者至各縣市政府辦理。

六 高雄市將性別觀點融入業務策略之推動成果

| 策略項目 | 具體案例 |
|------------------------|---|
| 針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施 | (一) 打破家庭傳統性別分工 社會局以倡議均等親職、提供照顧服務、鼓勵參與照顧服務三項主軸，辦理「父幼日」系列活動、父援會-男性單親家庭支持活動、男性照顧者座談會、鼓勵男性參與居家服務工作、同時表揚「優質保爸獎」，以提升男性參與照顧工作的正面形象。 |
| | (二) 全國首創戶政資訊系統同性伴侶註記 民政局全國首創戶政資訊系統同性伴侶註記，作為醫療法律關係人證明，據以順利簽署手術同意書、侵入性檢查與治療同意書、享有醫療資訊知情權利。 |
| 主動規劃與推動較現行法令更友善之性別平等措施 | (三) 女性參與解決社區問題 民政局結合各區公所婦女社會參與小組委員，推動各區轄區內之婦幼友善安全空間檢視、繪製社區安全地圖，並彙整檢視結果，提出改善建議，提供市府相關局處作為改善依據。 |
| | (一) 推動男性申請「哺乳時間」措施 政風處率先鼓勵男性也可以申請哺乳時間。 |
| | (二) 輕軌搭載性別平權化 高雄輕軌導入「通用設計」理念，讓不同性別、年齡之使用者、身心失能者及孕婦，皆能安全搭乘，並採人體工學設計駕駛員座椅，讓任一性別駕駛員均可輕易看見列車前方障礙物。 |



伍 附錄

附錄一

消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)

聯合國大會一九七九年十二月十八日第 34 / 180 號決議，通過並開放給各國簽字、批准和加入生效；按照第二十七（1）條的規定，於一九八一年九月三日生效。

本公約締約各國，注意到《聯合國憲章》重申對基本人權、人身尊嚴和價值以及男女平等權利的信念，注意到《世界人權宣言》申明不容歧視的原則，並宣布人人人生而自由，在尊嚴和權利上一律平等，且人人都有資格享受該宣言所載的一切權利和自由，不得有任何區別，包括男女的區別，注意到有關人權的各項國際公約的締約國有義務保證男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，考慮到在聯合國和各專門機構主持下所簽署旨在促進男女權利平等的各項國際公約，還注意到聯合國和各專門機構所通過旨在促進男女權利平等的決議、宣言和建議，關心到儘管有這些各種文件，歧視婦女的現象仍然普遍存在，考慮到對婦女的歧視違反權利平等和尊重人的尊嚴的原則，阻礙婦女與男子平等參加本國的政治、社會、經濟和文化生活，妨礙社會和家庭的繁榮發展，並使婦女更難充分發揮為國家和人類服務的潛力，關心到在貧窮情況下，婦女在獲得糧食、保健，教育、培訓、就業和其他需要等方面，往往機會最少，深信基於平等和正義的新的國際經濟秩序的建立，將大有助於促進男女平等，強調徹底消除種族隔離、一切形式的種族主義、種族歧視、新老殖民主義、外國侵略、外國佔領和外國統治、對別國內政的干預，對於男女充分享受其權利是必不可少的，確認國際和平與安全的加強，國際緊張局勢的緩和，各國不論其社會和經濟制度如何彼此之間的相互合作，在嚴格有效的國際管制下全面徹底裁軍、特別是核裁軍，國與國之間關係上正義、平等和互利原則的確認，在外國和殖民統治下和外國佔領下的人民取得自決與獨立權利的實現，以及對各國國家主權和領土完整的尊重，都將會促進社會進步和發展，從而有助於實現男女的完全平等，確信一國的充分和完全的發展，世界人民的福利以及和平的事業，需要婦女與男子平等充分參加所有各方面的工作，念及婦女對家庭的福利和社會的發展所作出的巨大貢獻至今沒有充分受到公認，又念及母性的社會意義以及父母在家庭中和在養育子女方面所起的作用，並理解到婦女不應因生育而受到歧視，因為養育子女是男女和整個社會的共同責任，認識到為了實現男女完全平等需要同時改變男子和婦女在社會上和家庭中的傳統任務，決心執行《消除對婦女歧視宣言》內載的各項原則，並為此目的，採取一切必要措施，消除這種歧視的一切形式及現象，茲協議如下：

策略項目

具體案例

跨機關合作推動 性別平等措施

（一）建立教育及照顧資源整合平台（好神托APP）

勞工局盤點本市托育服務資源，依補助類、服務提供類、教育及宣導等類別分項彙整，並整合經評鑑優良之幼兒園，課後照顧服務中心及托嬰中心等資訊，建置「好神托APP」，提供市民使用；並針對不同幼兒年齡，彙整本市市民可申請的補助、津貼，提供本市市民近便性服務。

（二）推動懷孕婦女友善城市計畫

101年創全國之先實施「高雄市推動懷孕婦女友善城市實施計畫」，提供本市婦女在懷孕期間各項貼心與實質服務，內容包含坐月子到宅服務（社會局）、親善資源手冊（社會局）、母嬰親善醫院認證（衛生局）、哺乳室設置（衛生局）、懷孕婦女友善商店（經發局）及懷孕婦女親善停車位（交通局）等6大項友善措施。

其中懷孕婦女親善停車位深獲中央及各界讚譽肯定，推動入法施行全國，將「公共場所附設之公共停車場應保留汽車停車位作為孕婦、育有6歲以下兒童者之停車位」納入104年兒童及少年福利與權益保障法增修條文。



第一條

在本公約中，"對婦女的歧視"一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。

第二條

締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：

- 男女平等的原則如尚未列入本國憲法或其他有關法律者，應將其列入，並以法律或其他適當方法，保證實現這項原則；
- 採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；
- 為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；
- 不採取任何歧視婦女的行為或做法，並保證政府當局和公共機構的行動都不違背這項義務；
- 採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；
- 採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；
- 廢止本國刑法內構成對婦女歧視的一切規定。

第三條

締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。

第四條

- 締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。
- 締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。

第五條

締約各國應採取一切適當措施：

- 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；
- 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。

第六條

締約各國應採取一切適當措施，包括制定法律，以禁止一切形式販賣婦女及意圖營利使婦女賣淫的行為。

第二部份

第七條

締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：

- 在一切選舉和公民投票中有選舉權，並在一切民選機構有被選舉權；
- 參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務；
- 參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會。

第八條

締約各國應採取一切適當措施，保證婦女在與男子平等不受任何歧視的條件下，有機會在國際上代表本國政府和參加各國國際組織的工作。

第九條

- 締約各國應給予婦女與男子有取得、改變或保留國籍的同等權利。締約各國應特別保證，與外國人結婚或於婚姻存續期間丈夫改變國籍均不當然改變妻子的國籍，使她成為無國籍人，或把丈夫的國籍強加於她。
- 締約各國在關於子女的國籍方面，應給予婦女與男子平等的權利。

第三部份

第十條

締約各國應採取一切適當措施以消除對婦女的歧視，以保證婦女在教育方面享有與男子平等的權利，特別是在男女平等的基礎上保證：

- 在各類教育機構，不論其在城市或農村，在專業和職業輔導、取得學習機會和文憑等方面都有相同的條件。在學前教育、普通教育、技術、專業和高等技術教育以及各種職業培訓方面，都應保證這種平等；
- 課程、考試、師資的標準、校舍和設備的質量一律相同；
- 為消除在各級和各種方式的教育中對男女任務的任何定型觀念，應鼓勵實行男女同校和其他有助於實現這個目的的教育形式，並特別應修訂教科書和課程以及相應地修改教學方法；
- 領受獎學金和其他研究補助金的機會相同；
- 接受成人教育、包括成人識字和實用讀寫能力的教育的機會相同，特別是為了盡早縮短男女之間存在的教育水平上的一切差距；
- 減少女生退學率，並為離校過早的少女和婦女安排各種方案；



- (g) 積極參加運動和體育的機會相同；
- (h) 有接受特殊知識輔導的機會，以有助於保障家庭健康和幸福，包括關於計劃生育的知識和輔導在內。

第十一條

1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：
 - (a) 人人有不可剝奪的工作權利；
 - (b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；
 - (c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；
 - (d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；
 - (e) 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；
 - (f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。
2. 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：
 - (a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；
 - (b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；
 - (c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；
 - (d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。
3. 應根據科技知識，定期審查與本條所包涵的內容有關的保護性法律，必要時應加以修訂、廢止或推廣。

第十二條

1. 締約各國應採取一切適當措施以消除在保健方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上取得各種包括有關計劃生育的保健服務。
2. 儘管有本條第 1 款的規定，締約各國應保證為婦女提供有關懷孕、分娩和產後期間的適當服務，必要時予以免費，並保證在懷孕和哺乳期間得到充分營養。

第十三條

- 締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：
- (a) 領取家屬津貼的權利；
 - (b) 銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；
 - (c) 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

第十四條

1. 締約各國應考慮到農村婦女面臨的特殊問題和她們對家庭生計包括她們在經濟體系中非商品化部門的工作方面所發揮的重要作用，並應採取一切適當措施，保證對農村婦女適用本公約的各項規定。
2. 締約各國應採取一切適當措施以消除對農村婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上參與農村發展並受其益惠，尤其是保證她們有權：
 - (a) 參與各級發展規劃的擬訂和執行工作；
 - (b) 利用充分的保健設施，包括計劃生育方面的知識、輔導和服務；
 - (c) 從社會保障方案直接受益；
 - (d) 接受各種正式和非正式的培訓和教育，包括有關實用讀寫能力的培訓和教育在內，以及除了別的以外，享受一切社區服務和推廣服務的益惠，以提高她們的技術熟練程度；
 - (e) 組織自助團體和合作社，以通過受僱和自營職業的途徑取得平等的經濟機會；
 - (f) 參加一切社區活動；
 - (g) 有機會取得農業信貸，利用銷售設施，獲得適當技術，並在土地改革和土地墾殖計劃方面享有平等待遇；
 - (h) 享受適當的生活條件，特別是在住房、衛生、水電供應、交通和通訊等方面。

第四部份

第十五條

1. 締約各國應給予男女在法律面前平等的地位。
2. 締約各國應在公民事務上，給予婦女與男子同等的法律行為能力，以及行使這種行為能力的相同機會。特別應給予婦女簽訂合同和管理財產的平等權利，並在法院和法庭訴訟的各個階段給予平等待遇。
3. 締約各國同意，旨在限制婦女法律行為能力的所有合同和其他任何具有法律效力的私人文件，應一律視為無效。
4. 締約各國在有關人身移動和自由擇居的法律方面，應給予男女相同的權利。

第十六條

1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：
 - (a) 有相同的締結婚約的權利；
 - (b) 有相同的自由選擇配偶和非經本人自由表示、完全同意不締結婚約的權利；
 - (c) 在婚姻存續期間以及解除婚姻關係時，有相同的權利和義務；
 - (d) 不論婚姻狀況如何，在有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重；
 - (e) 有相同的權利自由負責地決定子女人數和生育間隔，並有機會使婦女獲得行使這種權利的知識、教育和方法；
 - (f) 在監護、看管、受托和收養子女或類似的制度方面，如果國家法規有這些觀念的話，有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重；

- (g) 夫妻有相同的個人權利，包括選擇姓氏、專業和職業的權利；
 - (h) 配偶雙方在財產的所有、取得、經營、管理、享有、處置方面，不論是無償的或是收取價值酬報的，都具有相同的權利。
2. 童年訂婚和結婚應不具法律效力，並應採取一切必要行動，包括制訂法律，規定結婚最低年齡，並規定婚姻必須向正式機構登記。

第五部分

第十七條

1. 為審查執行本公約所取得的進展，應設立一個消除對婦女歧視委員會（以下稱委員會），由在本公約所適用的領域方面德高望重和有能力的專家組成，其人數在本公約開始生效時為十八人，到第三十五個締約國批准或加入後為二十三人，這些專家應由締約各國自其國民中選出，以個人資格任職，選舉時須顧及公平地域分配原則及不同文化形式與各主要法系的代表性。
2. 委員會委員應以無記名投票方式自締約各國提名的名單中選出。每一締約國得自本國國民中提名一人候選。
3. 第一次選舉應自本公約生效之日起六個月後舉行。聯合國秘書長應於每次舉行選舉之日至少三個月前函請締約各國於兩個月內提出其所提名之人的姓名。秘書長應將所有如此提名的人員依字母順序，編成名單，註明推薦此等人員的締約國，分送締約各國。
4. 委員會委員的選舉應在秘書長於聯合國總部召開的締約國會議中舉行。該會議以三分之二締約國為法定人數，凡得票最多且佔出席及投票締約國代表絕對多數票者當選為委員會委員。
5. 委員會委員任期四年。但第一次選舉產生的委員中，九人的任期應於兩年終了時屆滿，第一次選舉後，此九人的姓名應立即由委員會主席抽籤決定。
6. 在第三十五個國家批准或加入本公約後，委員會將按照本條第 2、3、4 款增選五名委員，其中兩名委員任期為兩年，其名單由委員會主席抽籤決定。
7. 臨時出缺時，其專家不復擔任委員會委員的締約國，應自其國民中指派另一專家，經委員會核可後，填補遺缺。
8. 委員會委員經聯合國大會批准後，鑒於其對委員會責任的重要性，應從聯合國資源中按照大會可能決定的規定和條件取得報酬。
9. 聯合國秘書長應提供必需的工作人員和設備，以便委員會按本公約規定有效地履行其職務。

第十八條

1. 締約各國應就本國實行本公約各項規定所採取的立法、司法、行政或其他措施以及所取得的進展，向聯合國秘書長提出報告，供委員會審議：
 - (a) 在公約對本國生效後一年內提出，並且
 - (b) 自此以後，至少每四年並隨時在委員會的請求下提出。
2. 報告中得指出影響本公約規定義務的履行的各種因素和困難。

第十九條

1. 委員會應自行制訂其議事規則。
2. 委員會應自行選舉主席團成員，任期兩年。

第二十條

1. 委員會一般應每年召開為期不超過兩星期的會議以審議按照本公約第十八條規定提出的報告。
2. 委員會會議通常應在聯合國總部或在委員會決定的任何其他方便地點舉行。

第二十一條

1. 委員會應就其活動，通過經濟及社會理事會，每年向聯合國大會提出報告，並可根據對所收到締約各國的報告和資料的審查結果，提出意見和一般性建議。這些意見和一般性建議，應連同締約各國可能提出的評論載入委員會所提出的報告中。
2. 聯合國秘書長應將委員會的報告轉送婦女地位委員會，供其參考。

第二十二條

各專門機構對屬於其工作範圍內的本公約各項規定，有權派代表出席關於其執行情況的審議。委員會可邀請各專門機構就在其工作範圍內各個領域對本公約的執行情況提出報告。

第六部分

第二十三條

如載有對實現男女平等更為有利的任何規定，其效力不得受本公約的任何規定的影響，如：

- (a) 締約各國的法律；或
- (b) 對該國生效的任何其他國際公約、條約或協定。

第二十四條

締約各國承擔在國家一級採取一切必要措施，以充分實現本公約承認的各項權利。

第二十五條

1. 本公約開放給所有國家簽署。
2. 指定聯合國秘書長為本公約的保存者。
3. 本公約須經批准，批准書交存聯合國秘書長。
4. 本公約開放給所有國家加入，加入書交存聯合國秘書長後開始生效。

第二十六條

1. 任何締約國可以隨時向聯合國秘書長提出書面通知，請求修正本公約。
2. 聯合國大會對此項請求，應決定所須採取的步驟。

第二十七條

1. 本公約自第二十份批准書或加入書交存聯合國秘書長之日後第三十天開始生效。
2. 在第二十份批准書或加入書交存後，本公約對於批准或加入本公約的每一國家，自該國交存其批准書或加入書之日後第三十天開始生效。



第二十八條

1. 聯合國秘書長應接受各國在批准或加入時提出的保留書，並分發給所有國家。
2. 不得提出內容與本公約目的和宗旨抵觸的保留。
3. 締約國可以隨時向聯合國秘書長提出通知，請求撤銷保留，並由他將此項通知通知各有關國家。通知於收到的當日生效。

第二十九條

1. 兩個或兩個以上的締約國之間關於本公約的解釋或適用方面的任何爭端，如不能談判解決，經締約國一方要求，應交付仲裁。如果自要求仲裁之日起六個月內，當事各方不能就仲裁的組成達成協議，任何一方得依照《國際法院規約》提出請求，將爭端提交國際法院審理。
2. 每一個締約國在簽署或批准本公約或加入本公約時，可聲明本國不受本條第 1 款的約束，其他締約國對於作出這項保留的任何締約國，也不受該款的約束。
3. 依照本條第 2 款的規定作出保留的任何締約國，得隨時通知聯合國秘書長撤回該項保留。

第三十條

本公約的阿拉伯文、中文、英文、法文、俄文和西班牙文文本具有同等效力，均應交存聯合國秘書長。下列署名的全權代表，在本公約之末簽名，以昭信守。

法規名稱 消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 施行法

附錄二

訂定時間：100.6.8

第一條

為實施聯合國一九七九年消除對婦女一切形式歧視公約 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) (以下簡稱公約)，以消除對婦女一切形式歧視，健全婦女發展，落實保障性別人權及促進性別平等，特制定本法。

第二條

公約所揭示保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力。

第三條

適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及聯合國消除對婦女歧視委員會對公約之解釋。

第四條

各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現。

第五條

各級政府機關應確實依現行法規規定之業務職掌，負責籌劃、推動及執行公約規定事項，並實施考核；其涉及不同機關業務職掌者，相互間應協調連繫辦理。政府應與各國政府、國內外非政府組織及人權機構共同合作，以保護及促進公約所保障各項性別人權之實現。

第六條

政府應依公約規定，建立消除對婦女一切形式歧視報告制度，每四年提出國家報告，並邀請相關專家學者及民間團體代表審閱，政府應依審閱意見檢討、研擬後續施政。

第七條

各級政府機關執行公約保障各項性別人權規定所需之經費，應依財政狀況，優先編列，逐步實施。

第八條

各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內，完成法規之制(訂)定、修正或廢止及行政措施之改進。

第九條

本法自中華民國一百零一年一月一日起施行。



附錄三 高雄市婦女權益促進委員會設置要點

99年12月25日臨時市政會議審議通過

99年12月31日高市府四維人秘字第0990080489號函頒

100年10月19日高市府四維人企字第1000115508號函修正

102年8月1日高市府四維人企字第10230745800號函修正

一、高雄市政府（以下簡稱本府）為保障婦女權益、開發婦女潛能、促進性別平等，特設高雄市婦女權益促進委員會（以下簡稱本會），並訂定本要點。

二、本會任務如下：

- （一）高雄市（以下簡稱本市）婦女權益政策及重大措施之規劃。
- （二）本市婦女權益議題之諮詢。
- （三）關於性別主流化之督促推動。
- （四）其他相關婦女權益促進事項。

三、本會置委員二十三人至二十七人，其中一人為召集人，由市長兼任；一人為副召集人，由市長指定副市長一人兼任，其他委員由本府就下列人員聘（派）兼之：

- （一）本府民政局局长。
- （二）本府教育局局長。
- （三）本府社會局局长。
- （四）本府勞工局局长。
- （五）本府警察局局长。
- （六）本府衛生局局长。
- （七）本府都市發展局局长。
- （八）本府原住民事務委員會主任委員。
- （九）專家學者五人至七人。
- （十）婦女及性別相關團體代表八人至十人。

前項委員，女性不得少於委員總人數二分之一；第九款與第十款委員中，至少應有原住民女性代表及少數族群代表各一人。

第一項委員任期二年，期滿得續聘（派）兼之。任期內出缺時，得補聘（派）兼至原任期屆滿之日止。但代表機關出任者，應隨其本職進退；代表團體出任者，得由該團體改派之。

四、本會每四個月召開一次會議，必要時得召開臨時會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，由副召集人或指定代理人代理之。

代表機關之委員，未能親自出席時，得指派代表出席，並參與會議發言及表決；指派之代表列入出席人數。

五、本會依權益業務，分設就業安全、人身安全、健康維護、福利促進、教育文化、社會參與及環境空間等組。

委員得依專長參加一組至數組，並互推府外委員一人擔任組長。每四個月召開一次會議，分別由本府業務相關局處負責幕僚作業。

六、本會幕僚作業由本府社會局負責，對外行文，以本府名義行之，其決議事項，應送請相關機關辦理。

七、本會兼任人員均為無給職。

八、本會所需經費除分組會議由各組業務負責局處編列年度預算支應外，其餘由本府社會局編列年度預算支應。

附錄四 高雄市婦女權益促進委員會民間委員推薦作業須知

中華民國106年3月27日高市府社婦保字第10632370800號簽奉核

- 一、為建立高雄市婦女權益促進委員會（以下簡稱本會）民間委員資格及推薦方式，特依據本會設置要點第三點，訂定本作業須知。
- 二、本會民間委員係指本會設置要點第三點之專家學者五人至七人、婦女及性別相關團體代表八人至十人，其中至少應有原住民女性代表及少數族群代表各一人。
- 三、民間委員資格應符合下列各款之一者：
 - （一）具婦女或性別相關議題著作或近五年研究之大專院校助理教授以上。
 - （二）近五年曾任章程與促進婦女權益或性別平等議題有關之立案團體或基金會之董/理(監)事、秘書長、執行長、總幹事等。
 - （三）近五年從事婦女或性別相關議題倡議及推動工作並有具體事蹟。
具有本會設置要點第五點所設分組專長但無前項各款所定資格者，得依其所具專長聘任之。
- 四、推薦方式：
 - （一）專家學者：本會分設就業安全、人身安全、健康維護、福利促進、教育文化、社會參與及環境空間等組，由高雄市政府（以下簡稱本府）各組幕僚局處依所需專長各推薦三名專家學者。
 - （二）婦女及性別團體代表：依下列方式推薦團體代表委員席次數二倍以上人員。
 1. 以婦女或性別為服務宗旨之合法立案團體自我推薦（推薦表如附件）。
 2. 由本府社會局函知近二年曾參與本市婦女團體聯繫會議之團體。
- 五、受推薦者以居住或工作地點在本市為優先，推薦員額不足時由本府社會局依本須知補推薦。
- 六、本府依性別比例、原住民女性代表、少數族群代表等規定，及專業領域、團體屬性、區位平衡等因素，由受推薦名單遴選民間委員。



高雄市婦女權益促進委員會 婦女及性別相關團體代表自我推薦表

團體名稱： _____ 填表日期： 年 月 日
地址： _____ 電話： _____
電子郵件： _____ 聯絡人： _____
團體簡介（100字以內）

推薦代表 姓名： _____ 性別： _____ 職稱： _____
電話： _____ 電子信箱： _____

團體代表應具下列資格之一（請勾選至少一項）：

1. 具婦女或性別相關議題著作或近五年研究之大專院校助理教授以上者。
（請列舉著作或研究名稱）
2. 近五年曾任章程與促進婦女權益或性別平等議題有關之立案團體或基金會之董/理(監)事、秘書長、執行長、總幹事等。
（請列舉服務團體名稱、職稱及任期）
3. 近五年從事婦女或性別相關議題倡議及推動工作並有具體事蹟者。
（請簡述具體事蹟）

特殊身分（請勾選並填族群別）

- 原住民女性
 少數族群

其他補充

（例如：曾任第0屆高雄市婦女權益促進委員會委員等經歷）

推薦單位負責人核章：

附錄五 高雄市政府推動性別主流化實施計畫與各階段推動重點

高雄市政府推動「性別主流化」實施計畫

壹、目的：

- 一、為實現性別平等，透過推動「性別主流化」有計畫的行動策略，促使不同性別觀點與經驗得以完整反映在政策與方案中，讓不同性別均等受惠。
- 二、檢討本府各局處各項立法、政策及資源分配，納入性別的觀點與意識，由此帶動深層的組織變革。

貳、依據

- 一、93年4月23日高雄市婦女權益促進委員會第4屆第2次委員會議決議辦理。
- 二、APEC方案提議表格之性別相關參考依據檢視清單（GENDER CRITERIA CHECKLIST FOR APEC PROJECTPROPOSAL FORMS）。

參、主辦單位：高雄市政府

肆、承辦單位：本府各相關局處

伍、實施重點：

- 一、由本府社會局依據「APEC方案提議表格之性別相關參考依據檢視清單」內各檢視項目彙整下列五項檢視重點：
 - （一）各局處年度預算應反應及分配與女性權益相關的項目。
 - （二）各局處在規劃各項服務方案時，應擴大女性參與規劃並將女性意見和觀點納入
 - （三）各局處在方案執行或檢討過程中，應評估該方案對不同性別造成的影響，並提出改善之道。
 - （四）各局處應就職掌項目建立及收集與性別分類之統計資料或資訊，並應分析資料作為決策及實施改善之依據參考。
 - （五）各局處應就職掌項目在網站中提供及連結女性網路資訊資料。
- 二、本實施重點暨實施原則對照APEC方案檢視清單內容。

陸、辦理方式及期程：

- 一、為使各局處得循序漸進瞭解「性別主流化」意義及目的，以下區分三階段實施期程：
 - （一）宣導期：於93年12月底前辦理說明會活動，邀集各局處首長、業務主管及承辦人員參與研習，俾使各局處瞭解本實施計畫目的及「性別主流化」意義。

（二）推動期：

1. 請各局處就現行業務揀選至少乙項主題計畫，依據本計畫實施重點執行檢視。
2. 依本市婦權會第四屆第一次委員會議決議，94年起推動本府各局處在規劃編列95年度預算時，應納入「性別主流化」考量。本計畫並據以檢視追蹤各局處辦理情形。
3. 94年度起開始請各局處就過去已執行之重點業務收集、建立性別分類統計，並進行分析和評鑑。

（三）擴展期：

1. 95年起依各局處年度預算編列有關「性別主流化」考量的部分，據以檢視追蹤各局處後續辦理情形。
2. 95年度起各局處重要服務計畫或方案報告均應清楚載明「性別主流化」之考慮、具體作法、成效預估與評估方式。

- 二、依據本計畫實施重點，在93至95年間逐年加強執行，由社會局統籌依本市婦權會委員會議召開期程及決議，定期檢視本府各局處落實辦理情形，並於95年底針對近三年努力情形及推動成果對外公布。

柒、績效評估標準：

- （一）由本府社會局依據「APEC方案提議表格之性別相關參考依據檢視清單」擬訂推動績效評估標準。
- （二）請各局處依據本計畫實施期程，定期提報績效評估結果。
- （三）本計畫有功人員將依推動成效給予獎勵。

捌、經費來源：由本府各局處就業務範圍內預算自行運用支應。

玖、本案奉核後據以實施，並依實際需要隨時修正。



高雄市政府第二階段推動性別主流化實施計畫

本府於94年1月10日函頒「高雄市政府推動『性別主流化』實施計畫」，分宣導期(93年12月)、推動期(94年)、擴展期(95年)循序漸進推動，努力成效漸顯。為使性別主流化概念深植於政策及能夠反應出資源分配，本府遂規劃第二階段，為期四年之推動性別主流化實行計畫，期迎合世界潮流，使本市成為關懷不同性別之幸福友善城市。

壹、依據

依據96年3月12日高雄市婦女權益促進委員會(以下簡稱婦權會)第5屆第5次委員會議決議辦理。

貳、目標

- 一、培養本府公教人員性別意識，使具備性別關懷及培養國際觀，進而提昇城市競爭力。
- 二、分階段逐步推動各局處在制定法令、政策、方案計畫及資源分配時，將性別觀點納入。

參、實施對象：高雄市政府各局處及各機關、學校所屬員工

肆、實施期程：96年6月1日~99年12月31日

伍、實施重點

一、性別意識培力

公教人員是否具備性別意識，影響政策制定、資源分配及政策推動甚鉅。本府以分工、分層方式，針對不同職務位階之公務(教)人員，施以各種性別意識研習課程：

(一) 辦理領導人研習課程

1. 主辦單位：人發局
2. 辦理時間：96年~99年
3. 辦理內容：就卓越領導人的性別素養全球視野，每年施以至少2至6小時之訓練。
4. 參加對象：一級機關首長參加。

(二) 辦理高階主管研習課程

1. 主辦單位：人事處
2. 辦理時間：96年~99年
3. 辦理內容：就高階主管人才的性別素養、性別主流化對國家競爭力的重要性，每年施以至少2至6小時之訓練。
4. 參加對象：一級機關副首長參加、主任秘書層級以上之性別主流化連絡人。

(三) 辦理婦權會業務聯絡窗口工作坊

1. 主辦單位：社會局
2. 辦理時間：96年~99年
3. 辦理內容：性別主流化觀念、性別主流化實行計畫架構、性別預算、性別影響評估、性別統計、性別分析、性別相關議題等，每年至少5天訓練。
4. 參加對象：婦權會業務聯絡窗口承辦人員及主管。

(四) 辦理中高階主管研習課程

1. 主辦單位：人發局
2. 辦理時間：96年~99年
3. 辦理內容：就優秀主管應具備的性別主流化觀點及性別相關議題，每年施以至少6小時之訓練。
4. 參加對象：一級機關科室主管及二級機關首長。

(五) 辦理公教人員訓練

1. 督導單位：市府各一級機關
2. 主辦單位：市府各一級機關及所屬機關、學校
3. 辦理時間：96年~99年
4. 辦理內容：以專題演講、網路研習或讀書會等各種方式，增進性別主流化發展、性別主流化檢核表運用、性別平等相關概念，每人每年至少3小時訓練。
5. 參加對象：各局處及所屬機關學校公教人員。
6. 年度績效統計：請人事處辦理。

二、性別主流化創意方案競賽

(一) 指導/主辦單位：高雄市政府

(二) 承辦單位：社會局

(三) 辦理時間：97年9月~12月

(四) 辦理內容：

1. 社會局於活動前2個月舉行說明會，說明活動內容及方式。
2. 參賽之機關團體擇一方案或措施提具書面資料(限96年至97年8月31日既有之措施方案，或未來2年內規劃之創新方案)，由評審小組(至少包含2名專家學者)採書面審查方式，評審出具備性別主流化觀點之方案，成績優良之單位將頒發獎金、獎牌，相關工作人員並予以敘獎。
3. 一級機關對於本項比賽的參與度，將列入第五項績效評鑑指標當中，請一級機關踴躍參與。
4. 參加對象：本府一級機關及其他機關學校，均採自由報名。



三、推動性別主流化成效發表暨觀摩會或座談會

- (一) 指導/主辦單位：高雄市政府
- (二) 承辦單位：社會局
- (三) 協辦單位：市府各局處
- (四) 辦理時間：98年9月~12月
- (五) 辦理內容：各局處彙整96年至98年推動性別主流化過程及成果，以生動活潑的方式公開展示，促進局處交流，並使民眾了解高雄市與國際接軌、提昇城市競爭力的執行過程。
- (六) 參加對象：本府一級機關。

四、績效評鑑

- (一) 指導/主辦單位：高雄市政府
- (二) 承辦單位：社會局
- (三) 協辦單位：各局處（承辦單位免受評）
- (四) 辦理時間：99年1月~12月
- (五) 辦理內容：
 1. 社會局於98年6月邀集各局處討論評鑑指標，99年初訂定及頒發評鑑及獎勵計畫，以及統籌評鑑工作，99年5月前辦理一場次「評鑑說明會」。99年9至11月期間辦理局處評鑑，並於12月底將三年努力情形及推動成果對外公布。
 2. 本次評鑑內容主要係檢視局處整體業務是否具備性別主流化觀點，非考評單一方案或措施；請局處提報各科(室、組)將業務納入性別主流化觀點及運用檢核表操作情形。

陸、經費來源：由本府各局處編列年度預算或於相關預算項下勾支。

柒、預期效益：

- (一) 落實各局處推動性別主流化實施計畫。
- (二) 推動性別觀點納入市府政策、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。

高雄市政府100年推動性別主流化實施計畫

本府於94年1月10日函頒「高雄市政府推動『性別主流化』實施計畫」，分宣導期(93年12月)、推動期(94年)、擴展期(95年)循序漸進推動，努力成效漸顯。為使性別主流化概念深植於政策及能夠反應出資源分配，遂規劃96-99年為期4年之「第二階段推動性別主流化實行計畫」。推動重點為「性別意識培力」、「性別主流化創意方案競賽」、「成效發表暨觀摩會或座談會」、「績效評鑑」等4項。100年縣市合併後，因應城鄉間差距，多元族群生活型態不同，本年度性別主流化計畫著重於性別意識培力，持續與強化性別議題訓練，規劃相關政策方案，應更強化性別觀點；另，參採「行政院與所屬機關及地方機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」之重點推動項目，以全面提升與落實性別主流化之執行成效，使本市成為一關懷不同性別之幸福友善城市。

壹、依據：

- 一、依據本府性別主流化工作小組99年11月4日第1次小組會議決議並於99年12月13日奉准。
- 二、本府100年3月31日高市府四維人企字第1000032596號函、100年5月19日本府各機關100年執行「行政院與所屬機關及地方機關推動性別主流化績效優良計畫」第2次會議及本市第1屆第1次婦女權益促進委員會會議決議辦理。
- 三、依據「行政院與所屬機關及地方機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」辦理。

貳、目標：

- 一、培養本府公教人員性別意識，使具備性別關懷及培養國際觀，進而提昇城市競爭力。
- 二、推動各局處會在制定法令、政策、方案計畫及資源分配時，納入性別觀點。

參、實施對象：本府各局處及各機關、學校所屬員工。

肆、實施期程：100年6月1日~100年12月31日

伍、實施內容與辦理單位：

- 一、建立本府性別主流化工作小組之諮詢機制(社會局、人事處)
 - (一) 辦理內容：每四個月召開會議，得視業務需要不定期召開臨時會議，以持續推動各項措施，同時提供各局處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。
 - (二) 召集人：許副秘書長釗涓
 - (三) 出席成員：人事處、主計處、研考會、法制局、社會局及府外專家學者民間代表。



二、辦理性別影響評估

- (一) 參照中央版本修訂為本府適用之性別影響評估檢視表（附件一、二）。（研考會、法制局）
- (二) 訂定本府性別影響評估SOP流程（附件一、二）。（研考會、法制局）
- (三) 各局處會提報之整體計畫與自治條例，於研擬整體計畫、制定(修正)自治條例或重大施政措施初期，即應蒐集相關性別統計，諮詢性別平等專家及不同性別者意見，於研擬中期，應辦理性別平等專家學者程序參與並完成性別影響評估檢視表，針對不同性別者的影響及受益程度進行評估檢討，並將落實性別平等策略納入計畫、法律及政策內容。（各局處會）
- (四) 績效彙整：彙整各局處會辦理情形提報性別主流化小組備查。（研考會、法制局）
- (五) 辦理性別影響評估工具運用研習或工作坊：訓練內容包含操作方式及案例介紹或研析。協助各局處就權責主管業務運用研考會、法制局訂定之性別影響評估檢視表及性別影響之SOP流程，檢視整體計畫及自治條例。（研考會、法制局）

三、實施性別統計與分析

- (一) 持續充實及建置性別統計。（主計處）
- (二) 協助各局處會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。（主計處）
- (三) 利用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。（各局處會）
- (四) 辦理調查統計、專題分析時，納入性別分析資料。（各局處會）
- (五) 辦理性別統計與分析工具運用研習或工作坊：訓練內容為各機關性別相關議題之統計指標了解，如何利用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。（主計處）

四、檢視性別預算

- (一) 局處會進行整體計畫或其他計畫各階段，運用性別影響評估檢視（依研考會訂定之SOP及檢視表），檢視性別相關預算之編列。（各局處會）
- (二) 由主計處彙整性別影響評估計畫預算編列情形。（主計處）
- (三) 辦理性別預算工具運用研習或工作坊：訓練內容為編列預算如何考量不同性別、性傾向或性認同者之需求。運用性別影響評估檢視表，檢視性別相關預算之編列。（主計處）

五、性別意識培力訓練

公教人員是否具備性別意識，影響政策制定、資源分配及政策推動甚鉅。本府以分工

、分層方式，針對不同職務階之公務(教)主管人員，施以各種性別意識研習課程如下：

- (一) 辦理領導人研習課程（人事處）
 1. 辦理時間：100年
 2. 辦理內容：就卓越領導人的性別素養全球視野，施以2小時之訓練。
 3. 參加對象：一級機關首長參加。
- (二) 辦理高階主管研習課程（人事處）
 1. 辦理時間：100年
 2. 辦理內容：就高階主管人才的性別素養、性別主流化對國家競爭力的重要性，施以至少2至6小時之訓練。
 3. 參加對象：一級機關副首長參加、主任秘書層級以上之性別主流化連絡人。
- (三) 辦理中高階主管研習課程（人事處）
 1. 辦理時間：100年
 2. 辦理內容：就優秀主管應具備的性別主流化觀點及性別相關議題，施以至少6小時之訓練。
 3. 參加對象：一級機關科室主管及二級機關首長。
- (四) 辦理公教人員訓練（各一級機關及所屬機關、學校）
 1. 辦理內容：以專題演講、網路研習或讀書會等各種方式，包含性別主流化概念、六大工具、運用及實際案例，增進性別主流化發展、性別主流化檢視表運用、性別平等相關概念，每人至少3小時訓練。
 2. 參加對象：各局處及所屬機關學校公教人員。
 3. 年度績效統計：請人事處辦理。
- (五) 辦理婦權會業務聯絡窗口人員工作坊（社會局）
 1. 辦理時間：100年6月至12月
 2. 辦理內容：性別主流化觀念、性別主流化實行計畫架構、性別預算、性別影響評估、性別統計、性別分析、性別相關議題等，施以訓練。
 3. 參加對象：婦權會業務聯絡窗口承辦人員及主管。

陸、經費來源：由本府各局處編列年度預算或於相關預算項下勻支。

柒、預期效益：

- 一、強化公務人員性別意識與知能，落實各局處推動性別主流化實施計畫。
- 二、推動性別觀點納入市府政策、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。

高雄市政府第三階段推動性別主流化實施計畫

本府於94年1月10日函頒「高雄市政府推動『性別主流化』實施計畫」，分宣導期(93年12月)、推動期(94年)、擴展期(95年)循序漸進推動，努力成效漸顯。為使性別主流化概念深植於政策及能夠反應出資源分配，遂規劃96-99年為期4年之「第二階段推動性別主流化實行計畫」。推動重點為「性別意識培力」、「性別主流化創意方案競賽」、「成效發表暨觀摩會或座談會」、「績效評鑑」等4項。100年縣市合併後，因應城鄉間差距，多元族群生活型態不同，而訂定個別年度計畫並著重於性別意識培力。為持續與強化性別議題訓練，將性別主流化之概念深植於各項政策中，本府遂參考「行政院與所屬機關及地方機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」之重點推動項目，規劃第三階段為期4年之推動性別主流化實行計畫，以全面提升與落實性別主流化之執行成效，使本市成為一關懷不同性別之幸福友善城市。

壹、依據：

- 一、依據本市婦女權益促進委員會第1屆第3次委員會議決議並於101年7月9日簽奉核准。
- 二、依據「行政院與所屬機關及地方機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」辦理。

貳、目標：

- 一、培養本府公教人員性別意識，使具備性別關懷及培養國際觀，進而提昇城市競爭力。
- 二、推動各局處會在制定法令、政策、方案計畫及資源分配時，納入性別觀點。

參、實施對象：本府各局處及各機關、學校所屬員工。

肆、實施期程：101年8月1日~104年12月31日

伍、實施內容與辦理單位：

- 一、本府性別主流化工作小組之諮詢機制運作(社會局、人事處)
 - (一) 辦理內容：每四個月召開會議，得視業務需要不定期召開臨時會議，以持續推動各項措施，同時提供各局處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。
 - (二) 召集人：許副秘書長傳盛
 - (三) 出席成員：人事處、主計處、研考會、法制局、社會局及府外專家學者民間代表。

二、落實及辦理性別影響評估

- (一) 依據本府訂定之性別影響評估SOP流程及性別影響評估檢視表辦理。(研考會、法制局)
- (二) 各局處會提報之整體計畫與自治條例，於研擬整體計畫、制定(修正)自治條例或重大施政措施初期，即應蒐集相關性別統計，諮詢性別平等專家及不同性別者意見，於研擬中期，應辦理性別平等專家學者程序參與並完成性別影響評估檢視表，針對不同性別者的影響及受益程度進行評估檢討，並將落實性別平等策略納入計畫、法律及政策內容。(各局處會)
- (三) 績效彙整：彙整各局處會辦理情形提報性別主流化小組備查。(研考會、法制局)
- (四) 辦理性別影響評估工具運用研習或工作坊：訓練內容包含操作方式及案例介紹或研析。協助各局處就權責主管業務運用研考會、法制局訂定之性別影響評估檢視表及性別影響之SOP流程，檢視整體計畫及自治條例。(研考會、法制局)

三、持續實施性別統計與分析

- (一) 持續充實及建置性別統計。(主計處)
- (二) 協助各局處會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。(主計處)
- (三) 利用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。(各局處會)
- (四) 辦理調查統計、專題分析時，納入性別分析資料。(各局處會)
- (五) 辦理性別統計與分析工具運用研習或工作坊：訓練內容為各機關性別相關議題之統計指標了解，如何利用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。(主計處)

四、檢視編列性別預算

- (一) 局處會進行整體計畫或其他計畫各階段，運用性別影響評估檢視(依研考會訂定之sop及檢視表)，檢視性別相關預算之編列。(各局處會)
- (二) 由主計處彙整性別預算編列情形。(主計處)
- (三) 辦理性別預算工具運用研習或工作坊：訓練內容為編列預算如何考量不同性別、性傾向或性認同者之需求。運用性別影響評估檢視表，檢視性別相關預算之編列。(主計處)



五、持續推動性別意識培力訓練

公教人員是否具備性別意識，影響政策制定、資源分配及政策推動甚鉅。本府依性別意識分級、分工方式來進行，針對不同職務位階之公務(教)主管人員，施以各種性別意識研習課程如下：

(一) 辦理領導人研習課程 (人事處)

1. 辦理時間：101年8月1日~104年12月31日
2. 辦理內容：就卓越領導人的性別素養全球視野，每年施以最少2小時之訓練。
3. 參加對象：一級機關首長參加。

(二) 辦理高階主管研習課程 (人事處)

1. 辦理時間：101年8月1日~104年12月31日
2. 辦理內容：就高階主管人才的性別素養、性別主流化對國家競爭力的重要性，每年施以至少2至6小時之訓練。
3. 參加對象：一級機關副首長參加、主任秘書層級以上之性別主流化連絡人。

(三) 辦理中高階主管研習課程 (人事處)

1. 辦理時間：101年8月1日~104年12月31日
2. 辦理內容：就優秀主管應具備的性別主流化觀點及性別相關議題，每年施以至少6小時之訓練。
3. 參加對象：一級機關科室主管及二級機關首長。

(四) 辦理公教人員訓練 (各一級機關及所屬機關、學校)

1. 辦理內容：以專題演講、網路研習或讀書會等各種方式，包含性別主流化概念、認識CEDAW公約、六大工具、運用及實際案例，增進性別主流化發展、性別主流化檢視表運用、性別平等相關概念，每人每年至少3小時訓練。
2. 參加對象：各局處及所屬機關學校公教人員。
3. 年度績效統計：請人事處辦理。

(五) 辦理婦權會業務聯絡窗口人員工作坊 (社會局)

1. 辦理時間：101年8月1日~104年12月31日

2. 辦理內容：CEDAW公約之落實與推動、性別主流化觀念、性別主流化實行計畫架構、性別預算、性別影響評估、性別統計、性別分析、性別相關議題等，每人每年30小時訓練，其訓練時數可將其他性別主流化研習時數納入併計。

3. 參加對象：婦權會業務聯絡窗口承辦人員及主管。

陸、績效考核：

配合市府人事處持續辦理高雄市政府所屬各機關推動性別主流化績效考核，其分組、評分項目及獎勵，請參閱「**高雄市政府所屬各機關推動性別主流化績效優良獎勵要點**」。

柒、經費來源：由本府各局處編列年度預算或於相關預算項下勻支。

捌、預期效益：

- 一、強化公務人員性別意識與知能，落實各局處推動性別主流化實施計畫。
- 二、推動性別觀點納入市府政策、計畫及方案制訂，預算編列及資源分配中，以促進性別平等。

玖、本案奉核後據以實施，並依實際需要隨時修正。

高雄市政府第四階段推動性別主流化實施計畫

中華民國105年6月30日高市府社婦保字第10535578200號函頒

本府於94年1月10日函頒「高雄市政府推動『性別主流化』實施計畫」，分階段循序漸進推動本市性別主流化工作，努力成效顯著，多次獲得中央肯定。為持續將性別主流化之概念深植於各項政策中，及因應行政院性別平等處自105年起辦理性別平等業務輔導考核，本府遂參考「行政院103年至106年所屬各機關推動性別主流化實施計畫」和「行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」之重點推動項目，規劃本府第四階段為期4年之推動性別主流化實行計畫，以全面提升與落實性別主流化之執行成效，使本市成為性別友善城市。

壹、依據：

- 一、行政院103年至106年所屬各機關推動性別主流化實施計畫
- 二、行政院性別平等處「辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」

貳、目標：

- 一、培養本府公教人員性別意識，使具備性別關懷及培養國際觀，進而提昇城市競爭力。
- 二、推動本府各機關（含附屬機關、區公所）在制定法令、政策、方案計畫及資源分配時，納入性別觀點。

參、實施對象：本府各機關（含附屬機關、區公所）所屬員工。

肆、實施期程：105年1月1日至108年12月31日

伍、實施內容與辦理單位：

- 一、強化本府各機關（含區公所）性別主流化工作諮詢機制運作功能
 - （一）辦理單位：社會局、人事處及民政局主辦，各機關（含附屬機關、區公所）協辦。
 - （二）辦理內容：分級成立性別主流化諮詢機制，定期召開會議檢視提供各局處推動性別主流化之輔導諮詢及協助事項，並得視業務需要召開臨時會議，以持續推動各項措施，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）本府暨所屬機關各級性別主流化諮詢機制如下：
 1. 市府性別主流化工作小組
 2. 各局處性別平等執行小組
 3. 各區公所性別平等執行小組

二、精進本府各機關（含附屬機關、區公所）性別影響評估辦理品質及管考性別目標達成情形

- （一）辦理依據：本府訂定之性別影響評估SOP流程及性別影響評估檢視表。
- （二）辦理單位：研考會及法制局主辦，各機關（含附屬機關、區公所）協辦。
- （三）辦理內容：
 1. 各機關（含附屬機關、區公所）提報整體計畫與制定（修正）自治條例，應依「本府訂定之性別影響評估SOP流程」辦理性別平等專家學者程序參與並完成性別影響評估檢視表。
 2. 建立性別平等專家學者建議之參採情形追蹤管考機制並彙整各局（處、會）辦理情形提報本府性別主流化工作小組備查。
 3. 鼓勵各機關（含附屬機關、區公所）於擬定施政計畫與重要方案時，應蒐集相關性別統計，諮詢性別平等專家意見並完成性別影響評估檢視表，促進各項計畫與方案具備性別觀點。

三、運用性別統計與分析辦理政策方案規劃及成效評估

- （一）辦理單位：主計處主辦，各機關（含附屬機關、區公所）協辦。
- （二）辦理內容：
 1. 定期檢討性別統計指標之修正與更新，充實性別統計資料之完整性。
 2. 利用性別統計資料及相關資訊，運用統計性別分析資料於計畫制定與執行之過程。
 3. 定期編印、發行本市性別圖像。

四、擴大本府性別預算檢視範圍及加強性別預算說明

- （一）辦理單位：主計處主辦，各機關（含附屬機關、區公所）協辦。
- （二）辦理內容：
 1. 各機關（含附屬機關、區公所）研提整體計畫或其他計畫各階段時，運用性別影響評估檢視（依研考會訂定之sop及檢視表），檢視性別相關預算之編列。
 2. 由主計處配合行政院主計總處性別預算試辦結果報告及操作指南，彙整本市性別預算編列情形。
 3. 針對本府承辦性別預算業務人員每年至少辦理1場性別預算工具運用研習或工作坊。



五、加強落實性別主流化訓練及性別平等意識倡導

(一)辦理單位：人事處和民政局主辦，各機關（含附屬機關、區公所）協辦。

(二)辦理內容：

1. 性別主流化訓練：（人事處主辦）

- (1) 由人事處、各機關（含附屬機關、區公所）針對本府一般公務人員（編制內員工及約聘僱人員）和主管人員，以專題演講、網絡研習、讀會或工作坊等方式辦理性別主流化訓練，每人每年須完成2小時訓練時數，內容包含CEDAW及各項性別主流化工具介紹，以提升本府同仁運用性別主流化工作辦理CEDAW要求各項措施之能力。
- (2) 由社會局針對本府各局處婦女權益促進委員會窗口人員及其主管，每年辦理30小時研習訓練，邀請實務專家學者分享業務推動經驗，協助本府各機關熟悉如何將CEDAW觀念融入所屬業務及推展策略。

2. 性別平等意識倡導：（民政局主辦）

- (1) 運用多元宣導管道，針對本府各機關（含附屬機關、區公所）所屬員工、學校及教職員工生、人民團體、民間組織、企業、村(里)長、一般民眾等辦理CEDAW及性別平等意識宣導。
- (2) 每年宣導對象須至少含括5種類型，每年辦理性別意識培力課程（含CEDAW宣導）10場以上。

六、發展性別平等措施：

(一)辦理單位：人事處主辦。

(二)辦理內容：本府各機關（含附屬機關、區公所）應將性別平等觀點融入所屬業務中，發展性別主流化業務創新措施。

陸、計畫擬定及執行：

一、擬定計畫：各機關（含附屬機關、區公所）應依據本計畫擬定所屬推動性別主流化實施計畫，細部執行內容依各機關(含區公所)所管業務自行訂定，並需提報該機關性別平等執行小組通過。

二、執行成果公告：

- (一) 各機關（含區公所）應彙整辦理成果，經該機關性別平等執行小組通過後，於各機關網站上公告。
- (二) 由社會局於每年年底需彙整本市性別主流化工作當年度成果，經本府性別主流化工作小組通過後，公告於本市性別主流化專區網頁及行政院地方性別平等培力網。

柒、獎勵措施：

由人事處研擬獎勵措施，獎勵本市各機關（含附屬機關、區公所）推動性別主流化工作有具體成效之人員。

捌、經費來源：由本府各機關（含附屬機關、區公所）編列年度預算或於相關預算項下勾支。

玖、預期效益：

- 一、強化公務人員性別意識與知能，落實各局處推動性別主流化實施計畫。
- 二、推動性別觀點納入市府政策、計畫及方案制訂，預算編列及資源分配中，以促進性別平等。

拾、本案奉核後據以實施，並依實際需要隨時修正。

各階段推動重點

| 期程 | 時間 | 內容重點 |
|------|------------|--|
| 第一階段 | 93年12月至95年 | 分三個期程「宣導期-推動期-擴展期」，循序漸進協助本府各局處了解性別主流化意義及目的。 |
| 第二階段 | 96年至99年 | 著重性別意識培力工作，以分工分層方式針對本府不同職務位階之公務人員辦理教育課程，深化其性別意識並運用於業務推展過程。 |
| 100年 | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 規範本府推動性別主流化工具各項目之主責機關。 2. 制訂本府性別影響評估SOP流程。 3. 建置本府性別統計指標資料庫。 4. 要求本府不同職務位階公務人員每年完成2小時性別主流化教育訓練。 |
| | 第三階段 | 101年至104年 |
| 第四階段 | 105年至108年 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 實施對象除本市各一級機關外，將區公所納入，擴大性別主流化工作執行層面。 2. 建立性別影響評估專家學者建議事項參採情形之追蹤機制。 3. 擴大整體計畫辦理性別影響評估範圍。 4. 各機關應針對所屬員工及服務對象辦理CEDAW及性別平等意識倡導工作。 5. 規範各機關應將性別平等觀點融入所屬業務，發展創新措施。 |

高雄市婦女權益促進委員會86年至106年推動成果

附錄六

友善環境

重點工作：保障婦女人身安全，免於性別暴力威脅
建構友善生活空間，提供安全友善環境

建立完善保護機制

- 86年全國首創結合社政、醫療、警政跨領域，成立「性侵害防治中心」，88年改名為「家庭暴力暨性侵害防治中心」，加入暴力防治工作。
- 90年全國首創「家暴加害人審前鑑定制度」，提供家庭暴力防治及加害人治療處遇工作者之參考。
- 93年實施「性侵害案件減少被害人重複陳述作業」，積極保障性侵害被害人的隱私及權益。
- 94年成立「婦幼警察隊」，在偵查及三級預防架構下，完善保護婦幼安全。
- 97年開辦「性侵害案件整合性團隊一站式服務」，由醫院通知婦幼員警至醫院偵訊，減少被害人奔波及重複陳述案情。
- 103年全國首創第一家「兒童少年驗傷醫療整合中心」，針對複雜兒童少年受虐個案，由專家協助評估診斷與鑑定方案。
- 105年全國首創「性侵害案件整合性驗傷採證服務模式」，第一時間採集被害人身上跡證，讓證物無所遁形。
- 106年全面輔導補習班建置性騷擾防治措施，提供學生友善學習環境。
- 90年至106年連續榮獲中央「推動家庭暴力、性侵害及性騷擾防治業務」評鑑特優。

強化空間更安全

- 88年「萬家燈火」專案，調查不利婦女活動公共空間，改善照明、加強巡邏宣導。
- 92年起推廣「里社區錄影監視系統」規劃「校園安心走廊」路線，結合愛心商店、警察服務聯絡站、導護媽媽、志工及義警照顧兒童上下學安全，全面兼顧婦幼安全。
- 97年捷運通車前一針對人身安全方面通盤規劃，加強監視系統，設立捷運婦女夜間搭乘候車區。
- 104年首創透過電子地圖型態(Google Map)標示地點，有效提醒民眾了解生活周遭之高風險區域，並加強巡邏、預防犯罪，104年警示地點233處，至106年底降為16處。



推動環境更安全

- 95年起關注女性公共廁數不足，女性公廁數96年3,168座，106年增加至4,270座。
- 101年推動「友善行人路權」、103年設置「友善行人路權專案會議」，擇定優先執行路段，執行機車退出騎樓、騎樓整平工程及人行環境景觀改善工程。

健康維護

重點工作：建構友善醫療環境，增進婦女身心健康
友善懷孕婦女政策，推動長期照顧體系

打造友善醫療環境

- 88年公共場所設置哺（集）乳室21處，到106年已有189處。
- 89年在高雄市立婦幼醫院成立婦女保健溫馨門診，開始關注女性就醫的特殊需求。
- 90年有6家醫院通過母嬰親善醫院認證，到106年增加為26家。
- 90年成立婦女醫療倫理委員會，探討婦女就診所遭遇之相關問題。
- 92年實施市立醫院婦女友善環境檢視。
- 96年擴大推動婦女友善醫療環境檢視至所有公私立大型醫院。
- 96年起購置婦女巡迴醫療專車，提供機動性健檢服務，104年進行專車改造，營造溫馨氛圍及隱密性空間，105年有7家醫院加入，106年擴大至14家醫院加入。
- 98年研訂營造婦女友善醫療環境指標，尊重女性就醫權益及其自主性，106年婦女友善醫療院所共29家。

整合懷孕婦女友善資源

- 101年發放懷孕婦女友善資源手冊，提供各項懷孕婦女資源及福利資訊，包含中文版，越南與印尼語版，106年印製第五版，總發行近18萬冊。

推動長期照顧體系

- 96年整合社政及衛政體系資源，成立「長期照顧管理中心」，配合中央持續推動長期照顧計畫，106年38區已皆有日間照顧中心/托老據點。
- 105年全國首創「長照服務申請APP」，提供長照服務內容、補助標準及申請進度等內容。
- 105年配合中央「社區整體照顧模式（A-B-C）」創新試辦計畫，截至106年底於8個行政區設置7處社區整合型服務中心（A級）、17處複合型服務中心（B級）、38處巷弄長照站（C級）。



就業安全

重點工作：提升婦女勞動參與率，協助女性經濟自主性
減輕女性照顧之負擔，協助平衡工作與家庭

推行友善就業環境

- 定時清查涉及就業歧視或違反性別工作平等求職廣告，要求限期改善。
- 86年輔導企業辦理托兒服務。
- 90年開辦特殊境遇暨弱勢婦女支持性就業方案。
- 93年設置單親、原住民家庭暨弱勢婦女就業單一窗口，以個案管理方式追蹤輔導弱勢家庭婦女就業媒合情形。
- 101-104年推動「友善家族計畫」，改善勞動條件，提升勞工職場幸福感，共有六家企業加入。
- 104年起針對女性勞動力密集行業實施專案檢查，積極落實性別工作平等法。
- 104年推廣懷孕婦女友善職場計畫及補助企業建置托兒設施及措施，104~105年共補助27家企業；106年補助項目增加設置哺(集)乳室，106年共補助25家企業。

培力女性就創業能力

- 開辦「創業陪伴輔導機制」，結合相關資源輔導陪伴婦女創業者創業。
- 92年起提供包含婦女就業諮詢、就業促進及職業訓練等配套措施之「三合一就業服務」。
- 97年開辦「女力經濟-高雄婦女經濟培力方案」，提升中高齡弱勢婦女創業技能，推動在地產業，106年計有11個團體、62名婦女加入培力方案。
- 102年培訓坐月子到宅服務員，提供中高齡女性二度就業機會，至106年培訓520位坐月子到宅服務員。

建構支持就業系統

- 96年開辦全國首創「夜間托育服務」，減輕夜間工作家庭的照顧負擔。
- 104年建置「好神托APP」，提供各項福利補助、服務內容及宣導活動供民眾查詢，讓勞工朋友「一機在手，托兒不愁」，106年更新2.0版，擴充增加友善懷孕商店、母嬰親善停車位、公共哺(集)乳室等資訊查詢功能。

福利促進

重點工作：規劃婦女福利政策，提升所有婦女福祉
降低婦女照顧負擔，協助婦女自主自力

開辦多元福利

- 86年全國首創訂定「高雄市單親家庭扶助要點」（後改名「高雄市弱勢單親家庭扶助辦法」）率先提供單親家庭各方面支持服務。
- 89年起陸續設置山明、翠華、向陽親子家園，提供單親家庭短期居住場所。
- 90年開辦單親個案管理服務。
- 90年開辦新住民生活適應輔導班，提供新住民女性相關福利服務。
- 93年首創「男性單親親子家園」，為男性單親家庭提供短期安置場所。
- 95年成立新住民家庭服務中心，提供新住民個案管理服務。
- 98年設置社區照顧服務站，提供弱勢單親家庭子女課後生活照顧。
- 99年開辦生育津貼。
- 101年募集懷孕婦女友善商店，至106年共募集49家。
- 102年全國首創坐月子到宅服務並推動鼓勵男性參與照顧工作。
- 103年全國首創成立「新住民事務辦公室」，推動整合跨局處新住民照顧及創新服務工作，設立母語諮詢專線電話。

提供照顧資源

- 90年後推動社區保母支持系統，陸續提供24小時社區臨托服務、兒童少年及家庭諮商中心、早療日托服務、日間托老、居家服務。
- 101年設置懷孕婦女親善汽機車停車位，提供懷孕或產後婦女友善的停車環境，至106年設置961格親善汽機車停車位。
- 103年建立「跨局處教育及照顧資源整合平台」，定期檢視各項托育及照顧資源。
- 104年建置「空間再利用資訊整合平台」，活化空間作為公共托育、日照中心及社區大學等推廣教育使用。

培力女人女能女力

- 89年成立「婦女館」，並結合婦女團體共同推展婦女福利工作。
- 90年首創全國唯一「女性圖書史料室」（現更名為女性史料室），蒐集典藏高雄女性各式各樣的生命故事、歷史軌跡。



- 101年成立「女人家」，為專屬婦女休閒、成長與喘息之空間。
- 102年成立「高雄。女人空間」為專屬女性而設置的空間，結合團體共同推展婦女福利工作，每月最後一週的週六為「性別友善日」，當天不限性別、年齡皆可自由入場。

性別平權

重點工作：推動落實性別平等，實際提升女性權益
消除一切性別歧視，尊重多元性別差異

推廣性別平等觀念

- 90年組成兩性平等教育輔導團、93年設置「高雄市性別平等教育委員會」，推動性別平等教育，建立無性別歧視之教育環境。
- 90年舉辦「第六屆全國婦女國是會議」暨系列活動，以「文化差異下的婦女政策」為主軸，共同探討婦女相關之各項議題。
- 93年首度編印「高雄市女性圖像」，之後更名「高雄市性別圖像」並定期出版，以具體統計數據，從性別的角度一窺高雄市各項人文、生活、政治經濟與社會的樣貌。
- 103年回應CEDAW公約精神，推動「鼓勵男性參與照顧工作」政策，宣導打破家庭傳統性別分工。
- 105年發表高雄市性別友善標章，呼籲社會大眾支持希朵（CEDAW），為性別平等發聲。

公共政策納入女性觀點

- 93年推動「性別主流化」實施計畫，在體制內落實性別平等與婦女權益之推動。
- 95年選出首任女性直轄市長、103年首位女性議長。
- 鼓勵女性參選公職，99年改制後第一屆女性里長當選人數128人，103年第二屆當選150人，四年來增加22人；另本市女性議員人數則是佔總議員人數38%。
- 積極拔擢與提升女性首長，各級機關首長、副首長從96年之18.78%提升至106年之30.52%，10年來增加11.74個百分比。
- 推動各委員會任一性別比例不得低於1/3原則行動，自96年之37%增加至106年之91.21%。
- 91至100年連續十年獲得行政院最高榮譽－促進女性參與決策「特別獎」；105年再度獲得行政院金馨獎優等及性別平等創新獎。

關注多元性別權益

- 97年開辦高雄市同志公民運動。
- 103年全國首創辦理戶政資訊系統同性伴侶註記。
- 105年召開高雄市政府同志權益聯繫會議。

社會參與

重點工作：培力各社會階層女性，深化社會參與能量
落實性別主流化政策，促進婦女政策參與

擴大公共參與面向

- 86年婦女權益促進委員會府外委員納入婦女團體代表。
- 99年婦女權益促進委員會增列女性委員不得少於委員總人數二分之一，府外委員至少應有一名原住民女性代表，100年另增加至少應有一名少數族群代表。
- 100年婦女團體代表擴大為婦女及性別團體代表，並擴增民間團體代表比例。
- 106年開放婦女及性別團體代表由民間團體自我推薦。

推動基層婦女參與

- 90年成立各區公所「婦女社會參與促進小組」，聘任民間婦女意見領袖擔任委員，鼓勵關心政治及公共政策。
- 92年起婦參小組每年共同舉辦市政參與大型活動。
- 98年6月正式成立「婦女社會參與志工隊」，結合各區熱心公益社參志工，關注生活中息息相關各面向問題。

展現社會參與行動力

- 104年婦女社會參與小組推動「婦幼友善安全空間檢視」，找出並標示、紀錄社區內之治安死角、及容易發生治安問題的區域空間，至105年止共繪製42份「社區安全檢測地圖」。
- 105年第1次辦理全市型的參與式預算推動計畫，38區婦女社會參與小組成員協助推動婦女議題，由民眾主動提案。



附錄七 高雄市政府性別主流化專區網頁內容

網址：http://kge99.kcg.gov.tw/

| 項目 | 內容 |
|------------------|---|
| 婦女權益促進委員會 | 設置要點 歷屆委員名單 委員會議紀錄 分工小組會議紀錄 組長會議紀錄 歷屆執行成果 高雄市政府性別平等業務承辦人工作手冊 婦女福利與權益年度施政計畫 |
| 高雄市政府性別主流化工作小組 | 委員名單 會議紀錄 |
| 性別主流化實施計畫 | 計畫內容 執行成果 |
| 法規資料 | 本市與婦女權益及促進性別平等相關之法規內容 |
| 高雄市政府性別人才資料庫 | 本市性別人才資料庫建置與維護作業計畫、申請表及資料檢視表及本市性別人才資料庫最新名單 |
| 高雄市政府各機關性別平等執行小組 | 設置情形 運作情形 |
| 性別意識培力課程辦理情形 | 年度課程列表 |
| 性別影響評估 | 高雄市政府整體計畫實施性別影響評估實施表件 高雄市政府整體計畫實施性別影響評估一覽表 |

| 項目 | 內容 |
|----------|--|
| 性別影響評估 | 高雄市政府整體計畫實施性別影響評估案件之「委員建議參採情形」一覽表 高雄市政府制定〈修正〉自治條例草案性別影響評估表件 |
| 性別統計分析 | 本市性別統計辦理情形 |
| 性別意識培力宣導 | 年度辦理成果宣導品資料 |
| 性別措施案例分享 | 本市融合性平觀點推動業務實務案例 |

附錄八 辦理性別平等業務相關資源網站

| 名稱 | 網址 |
|------------------------|--|
| 行政院性別平等會 | https://www.gec.ey.gov.tw/ |
| Gender 作伙來 地方性平有GO站 | https://www.gender.ey.gov.tw/locality/default.aspx |
| 性別意識培力 資源整合平台 | https://www.gec.ey.gov.tw/Content_List.aspx?n=0B3EFBF9259DFAA8 |
| 性別平等觀測站 | http://geo.ey.gov.tw/ |
| CEDAW 資訊站/網 | http://cedaw.org.tw/tw/en-global/home |
| 台灣國家婦女館 | http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/zh-tw/Home/Index |

附錄九

高雄市婦女權益促進委員會
受理民間單位提案作業須知

107年9月6日高雄市婦女權益促進委員會第4屆第4次委員會議審議通過

- 一、提案單位資格：高雄市（以下簡稱本市）依法立案之團體或基金會，或在本市設有分會之全國性團體或基金會。
- 二、提案內容：包含就業安全、人身安全、健康維護、福利促進、教育文化、社會參與及環境空間等領域中與婦女權益保障及性別平等推動有關之具通案性議題，非屬個案性問題。
- 三、受理單位：高雄市政府（以下簡稱本府）社會局
- 四、提案處理流程（流程圖如附件1）：
 - （一）提案方式：
 1. 提案單位至本府性別主流化專區網站下載提案單填寫提案內容（如附件2），並由單位負責人（董事長或理事長）簽章，以電子郵件寄送本府社會局（同時以電話確認）。
 2. 因應本市婦女權益促進委員會（以下簡稱本市婦權會）各分工小組會議召開時間（每年預計於3、7、11月召開），建議提案單位於每年1、5、9月底前提案。
 - （二）受理評估：
 1. 本府社會局2日內以電子郵件回復提案單位收件確認。
 2. 本府社會局檢視提案內容不完整者，7日內應以電子郵件通知提案單位於二週內補充(正)資料，並得視情形召開本市婦權會組長會議討論；提案內容完整者，7日內以電子郵件通知提案單位受理提案，並逕行分案處理程序。
 - （三）分案程序：
 1. 本府社會局將依提案內容屬性，以電子郵件轉請本市婦權會所屬權責分工小組幕僚單位受理，並納入議案進行討論。
 2. 若提案內容涉及二個以上分工小組權責，由本府各幕僚單位協商議案應屬何分工小組，本府社會局得視情形召開本市婦權會組長會議，進行權責協調。

（四）議案討論：

1. 幕僚單位於召開分工小組會議討論議案，應邀請提案單位指派代表人，列席該次會議提供意見，並函復提案單位該議案決議；議案若決議續管，於每次召開分工小組會議，應邀請提案單位指派代表人列席，直至該議案除管為止。
2. 議案如經分工小組會議討論，決議提至本市婦權會委員會議討論，本府社會局召開委員會議時，應邀請提案單位指派代表人，列席該次會議提供意見，並函復提案單位該議案決議；議案若決議續管，於每次委員會議，應邀請提案單位指派代表人列席，直至該議案除管為止。

五、提案內容如有下列情形之一者，不予受理：

- （一）未填寫提案單，或提案單無單位負責人(董事長或理事長)簽章。
- （二）提案內容不完整經市府社會局通知提案單位於二週內補充(正)相關資料，逾時未完成補充(正)相關資料。
- （三）提案內容屬個案問題或與促進婦女權益/性別平等無關，惟個案性問題，應主動移轉至各該管轄單位後續處理。
- （四）提案內容如已於本市婦女權益促進委員會歷次相關會議討論決議在案，由各幕僚單位函復說明辦理情形。



高雄市婦女權益促進委員會 受理民間單位提案流程圖

107年9月6日高雄市婦女權益促進委員會第4屆第4次委員會議審議通過



高雄市婦女權益促進委員會民間單位提案單

107年9月6日高雄市婦女權益促進委員會第4屆第4次委員會議審議通過

提案單位：

聯絡人：

聯絡電話：

地址：

Email：

單位負責人簽章：

案由：

說明：請說明提案事由

建議：請提出具體建議作法

附件1：請提供立案證書或法人登記證書影本，全國性團體請提供本市分會登記證明影本。

附件2：本提案若有相關附件資料，起一併檢附。

提案單寄送方式：

1. 電子郵件寄至承辦人信箱，電話：07-3303353

2. 傳真，電話：07-3356213

3. 寄送或親送至高雄市政府社會局婦女及保護服務科（80203高雄市苓雅區四維三路2號9樓）

※本提案單可至高雄市政府性別主流化專區網頁下載，網址 <http://kge99.kcg.gov.tw/>



書名 高雄市推動性別平等及婦女權益業務手冊

出版機關 高雄市政府社會局

地址 高雄市苓雅區四維三路二號10樓

網址 <http://kge99.kcg.gov.tw/>

撰稿編輯 姚雨靜、葉玉如、陳世璋、李慧玲
蕭惠如、林慧萍、洪育冠、洪慧秀

封面攝影 胡靖宇

美編設計 天工廣告企劃 簡立杰

出版日期 107年11月出版

本手冊依現行法令編印，如法令修改，應依新規定辦理