

臺北市政府勞動局推動性別主流化實施計畫（101-103 年）

壹、依據：

- 一、臺北市政府推動各機關訂定性別主流化實施計畫總計畫（100-103 年）。
- 二、101 年 2 月 10 日臺北市女性權益促進委員會（下稱女委會）第 8 屆第 3 次會議決議。

貳、目標：

- 一、加強各科室確實使用各項性別主流化相關工具。
- 二、落實性別觀點於臺北市政府勞動局所有業務、法規及政策當中。
- 三、提升同仁性別主流化觀點與意識。

參、實施對象：

臺北市政府勞動局（下稱本局）各科室。

肆、推動措施：

一、成立性別平等專案小組：

（一）召集人：本局局長。

（二）委員：本局各科室主管或專員、性別議題聯絡人 3 人及外聘民間委員 3 人（其中至少 1 位為現任或曾任女委會委員）。以上委員任一性別不得低於三分之一。

（三）任務：

1. 協助訂定本局性別主流化各年度實施計畫。
2. 協助增修性別統計指標。
3. 性別影響評估檢視、執行事宜。
4. 性別預算表檢視、執行事宜。
5. 提供本局人員性別主流化訓練課程之建議。
6. 其他性別平等促進事宜。

（四）性別平等專案小組原則上每季召開 1 次會議，必要時得加開臨時會議。

（五）會議由召集人擔任主席；召集人因故未能召集及主持會議時，得指定人員 1 人代理之。會議決議以二分之一以上人員出席，出席人員過半數同意行之，出席人員可否意見同數時，由主席決定。

（六）民間專家學者一聘 3 年，期滿得續聘之；任期內如遇有出缺情形，則另行改聘，遞補缺額至原任期屆滿。

（七）辦理單位：本局就業安全科。

二、性別意識培力：

（一）辦理內容：

1. 性別主流化研習課程：本局人事室應每年辦理性別意識培力課程，課程內容應包含性別主流化概念、使用工具、運用及實際案例討論。
2. 性別影響評估工作坊：配合本府公務人員訓練處派請人員參與性別影響評估表填寫、性別預算等相關訓練。
3. 性別議題聯絡人及代理人訓練：本局性別議題聯絡人及代理人配合參與本府公務人員訓練處定期辦理之訓練（每人每年3小時）。
4. 高階主管性別主流化進階訓練：本局主秘級以上主管配合參與本府公務人員訓練處定期辦理之訓練（每人每年3小時）。
5. 於每年提送性別意識培力成果統計資料。

(二) 辦理單位：本局人事室。

三、性別影響評估（原性別檢視清單）：

(一) 辦理內容：

各科室於研擬重大施政（包含施政計畫、中長程計畫、長期綱領）及制訂、修訂市法規時，應蒐集相關性別統計，諮詢性別平等專家，並完成填寫性別影響評估表；透過性別觀點檢視對不同性別者的影響，評估不同性別使用者的受益程度。

(二) 辦理單位：本局各科室及性別平等專案小組。

四、性別統計與性別分析：

(一) 辦理內容：

1. 增進性別統計資料與分析之完備性。
2. 定期檢討性別統計指標之增加或修正。
3. 更新性別統計指標、數據並放置於本局網頁。

(二) 辦理單位：本局相關單位及就業安全科。

五、性別預算：

(一) 辦理內容：

1. 進行性別影響評估，填寫性別影響評估表時，應一併填寫性別預算表。
2. 本局各單位於辦理概算籌備時，應加入性別觀點，檢視性別預算之編列，並由本局會計室彙整各單位所填覆之性別預算表。
3. 逐年落實發展性別回應預算之目標。

(二) 辦理單位：本局會計室、各科室及性別平等專案小組。

六、計畫成果評估：

本局各科室應於每年年底將當年度推動成果送由本局就業安全科彙整，提報經本局性別平等專案小組通過後，於本局網站上公告。

七、獎勵措施：

由本局人事室配合本府人事處之獎勵措施，獎勵推動性別主流化有具體

成效之方案及有功人員。

伍、經費來源：

本計畫所需經費在本局相關經費項下支應。

陸、預期效益：

- 一、加強本局同仁性別平等意識，落實推動性別主流化。
- 二、將性別平等觀點納入本局各項政策、方案、計畫、預算及法案當中。
- 三、具體展現本局性別主流化推動具體成果。

柒、計畫施行：

本計畫奉核定後實施，修正時亦同。