

澎湖縣政府 114 年至 116 年度推動性別平等實施計畫

壹、 依據：

本府鑑於保障婦女權益為國際人權主流價值，依據 100 年度行政院所頒布「性別平等政策綱領」及「消除對婦女一切形式歧視公約」，為持續將性別意識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，105 年規劃「性別平等政策網路合作計畫」及「推動各機關性別主流化實施計畫」，以全面提升與落實性別平等之執行成效。

依據民政處公告截至 113 年 9 月本縣人口統計資料可知，目前本縣總人口數為 10 萬 7,829 人，其中女性人口 5 萬 2,660 人（約佔總人口 48.8%）。另依據 106 年度本縣婦女生活狀況需求調查結果，以婚姻狀況分析「有配偶或同居」的比例最高佔 55.3%，顯示應提供完善之育嬰資訊及相關服務訊息；受訪者以未就業的主要原因「料理家務」(33.6%)為最多，且受訪者有近四成顯示無可以自由運用的零用金錢，顯示應辦理女性就業培力方案，增進勞動參與率，避免女性成為經濟弱勢；另受訪者以有配偶或同居者 1 年內沒有參與社會活動達 66.5%，顯示應提升婦女在公共事務之參與率，且調查受訪者沒有運動的比例為最高佔 33.2%，顯示應規劃促進婦女健康管理之方案，綜合以上資料統計分析，顯示出婦女在「就業服務」、「經濟協助」及「健康管理」需求較高，在「社會參與度」偏低。因此應透過性別相關政策措施、服務方案及性別意識培力課程，提升女性能量，提供對婦女就業經濟及提升社會參與等各層面，完善社會福利，促進婦女的公共參與及自我成長。

本府每年訂定「澎湖縣政府推動性別平等政策網絡合作計畫」，將性別平等政策方向及內涵分為六大核心議題，包括「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」及「環境、能源與科技」；為落實性別平等觀念、資源取得及共享性平效益，訂定「澎湖縣政府推動各機關別主流化實施計畫」，推動各局處善用性別主流化六大工具，

將性別意識觀點納入本府各政策、方案、計畫、預算及法案中。自 110 年度重新審視整合二大計畫重新制定「澎湖縣推動性別平等實施計畫」，111 年持續推動辦理，期能提高效益打造本縣為性別友善及快樂之幸福島嶼。

貳、 性平政策六大面向：

一、 權力、決策與影響力方面：

- (一) 推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等。
- (二) 增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。
- (三) 重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。
- (四) 增加不利處境女性參與決策的機會，並納入其經驗與觀點，從多元的角度，促進性別內的平等。

二、 就業、經濟與福利方面：

- (一) 結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。
- (二) 建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。
- (三) 消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，保障合理勞動條件，特別是以女性為主的職業，落實尊嚴與平等的勞動價值。
- (四) 確保國家福利策略涵納不利處境者，採取適當措施保障其勞動權益，促進包容且永續的經濟成長。
- (五) 增強女性經濟賦權，協助女性取得資本、進入市場、建構技能、運用創新與科技及提升女性領導力，促進女性就業與創業，並保障女性於婚姻及家庭的經濟安全及資源合理分配。

三、 教育、文化與媒體方面：

- (一) 建構性別平等的教育制度及友善的學習環境，改善科系選擇的性別隔離，並確保不利處境者，均能享有平等的學習及受教育的權利。

- (二) 推展及落實各場域、職前與在職、生命週期各階段的性別平等教育，鼓勵具性別觀點的研究、師資培育、教材與教法研發，提升全民性別平等意識。
- (三) 落實媒體素養教育，建立媒體自律與他律機制，消弭性別歧視及促進製播具性別觀點且多元的內容。
- (四) 提升全民、媒體內容產製者及媒體業者對於數位/網路傳播中性別暴力的認識與防治觀念，營造具性別觀點的數位/網路文化。
- (五) 消除文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別刻板印象及性別歧視，提升女性的可見性及主體性，尊重多元文化的差異及獨特性。
- (六) 認識、尊重及保障多元化的家庭型態，倡導婚姻及家庭中的性別平等價值，促進平等互惠的家務分工，形塑平權的家庭環境。

四、 人身安全與司法方面：

- (一) 提升社會大眾對性別暴力認知，完善相關法規及機制，消除基於性別的暴力行為。
- (二) 消除對性別暴力被害人的歧視，鼓勵被害人申訴，提供充足保護、法律、福利、心理與就業支持，協助其經濟及生活獨立，尤其針對不利處境者。
- (三) 加強生活空間性別暴力防治，重視新興數位/網路性別暴力，建構性別友善與安全的職場、校園、公共、家庭等生活空間及數位/網路環境。
- (四) 系統性收集與分析性別暴力通報、起訴、定罪、判刑及賠償的數據，尤其針對不利處境者的分析，強化防治效能。

五、 健康、醫療與照顧方面：

- (一) 制定具性別觀點的人口、健康、醫療與照顧政策，提供公平的健康機會、醫療與照顧資源。
- (二) 建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識。
- (三) 消弭性別刻板印象對身心健康的影響，減少社會文化成因造成的生

理與心理健康威脅。

- (四) 充權女性生育相關健康議題與自我保健，建構性別友善的生育安全與支持環境。
- (五) 提升健康/醫療/照顧過程中的自主性，發展不同性別者生命週期各階段的健康資訊與服務，特別關注不利處境者的需求與服務可及性。
- (六) 推動不同性別者的健康平等，提高健康餘命及預防失能，強化對多元家庭的支持服務及權益保障。

六、 環境、能源與科技方面：

- (一) 營造有利於女性進入、升遷及發展的環境、能源與科技領域職場，尤其是數位科技，破除水平與垂直的性別隔離。
- (二) 打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。
- (三) 重視女性的經驗與傳統知識，運用性別化創新概念，強化具性別觀點的科學研究、技術研發及通用設計。
- (四) 落實環境、能源與科技領域公民參與和審議機制，確保女性充分參與，尤其是不利處境者。

參、 性別主流化六大工具應用內容及措施：

一、 性別平等機制運作

(一) 婦女權益及性別平等促進委員會會議：

- 1. 辦理內容：每年召開 2 次會議，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
- 2. 辦理單位：社會處，各單位配合辦理。

(二) 婦女權益及性別平等促進委員會各組分組會議

- 1. 辦理內容：本府暫分「就業經濟與福利組」、「家庭、教育與文化組」、「健康、醫療與照顧組」3 組，尚未成立之其餘分組，視業務性質需求，相關局處依「澎湖縣婦女權益促進委員會設置要點」自行決

定是否成立，屆時「人口、婚姻與家庭組」及「教育、文化與媒體組」重新調配。

2. 各組主責單位成立分組幕僚小組（選任數幹事兼任），於每次婦女權益及性別平等促進委員會開會前 1 個月前辦理完成，並函送會議紀錄及提案清冊至婦女權益及性別平等促進委員會，得視業務需要不定期召開臨時會議，以持續推動各項措施。

3. 辦理單位：

- (1) 社會處主責「就業、經濟與福利組」。
- (2) 教育處主責「家庭、教育與文化組」。
- (3) 衛生局主責「健康、醫療與照顧組」。
- (4) 若有新增分組，自行討論推出主責單位。

(三)委員會落實三分之一性別比例情形：

1. 本縣機關及所屬一機機關之所屬委員會（任務編組）委員（成員）任一性別比例達三分之一。
2. 政府出資或捐助五成以上之財團法人董監事會任一性別比例達三分之一。
3. 公營事業董監事會任一性別比例達三分之一。
4. 辦理單位：本府社會處，各單位配合辦理。

(四)本府性別平等網頁專區建置：

1. 網頁架構及內容：本縣婦女權益及性別平等促進委員會（或性別平等機制、性別主流化及性別意識培力相關研習活動及分析、性別影響評估執行成效等相關訊息。
2. 辦理單位：本府社會處主責，行政處協助設置，各單位於每 6 月、12 月之 15 日自行填報性別平等成果資料。

二、性別意識培力：透過性別主流化及性別意識培力相關研習訓練等，瞭解性別差異及因其性別處於不同環境之影響：

(一)各局處性別業務聯絡窗口研習課程：

1. 研習內容：性別主流化觀念、性別主流化實行計畫架構、性別主流

化六大工具之運用、CEDAW 公約落實與推動、性別議題、實際案例討論等實體或數位課程，每人每年至少 6 小時性別主流化進階訓練課程（課程代碼 395-404、406-413、517、534-536）及 CEDAW 實體（課程代碼 410-413、516-517）進階訓練課程。

2. 參加對象：本府各一級單位、所屬各一級機關、二級機關之性別業務聯絡窗口承辦人員及主管。

(二)公務人員研習課程：

1. 研習內容：瞭解性別主流化概念（含 CEDAW）、性別主流化六大工具、性別議題、實際案例討論等實體或數位課程，每人每年 2 小時以上之性別主流化訓練及 CEDAW 實體（課程代碼 410-413、516-517）進階訓練課程。
2. 參加對象：本府各一級機關、二級機關之公務人員（依法任用、派用之有給專任人員及約聘僱人員，不含公立學校教師）。

(三)中、高階主管以上性別主流化研習課程：

1. 研習內容：培養中、高階主管性別素養、性別意識觀及性別主流化對國家競爭力的重要性、性別主流化工具與實例運用等實體或數位課程等，每人每年 2 小時以上性別主流化訓練及 CEDAW 實體（課程代碼 410-413、516-517）進階訓練課程。
2. 參加對象：本府各一級單位、所屬一級機關、二級機關、機關正副首長、正副幕僚長及單位主管（包含簡任、薦任及委任主管）、簡任以上人員及政務人員。

(四)專任人員性別主流化研習課程：

1. 研習內容：瞭解性別主流化概念（含 CEDAW）、性別主流化六大工具、性別議題、實際案例討論等實體或數位課程，每人每年 2 小時以上之性別主流化訓練課程。
2. 參加對象：本府自僱且不具公務人員身分之專任人員、駐衛警察工友（含技工、駕駛）。

(五)辦理單位：本府人事處，各單位配合辦理。

三、性別統計

(一)辦理內容：

1. 一級單位及所屬一級機關（構）新增與業務相關或新增複分類之機關涵蓋率，機關涵蓋率須達 60%以上。輔助單位（人事、主計、政風）需新增 1 項，其餘機關須新增 2 項。
2. 性別統計運用於政策措施。
3. 性別圖像辦理情形。

(二)辦理單位：本府主計處，各單位配合辦理。

四、性別分析

(一) 辦理內容：彙整各局處所提供公務統計資料及性別相關資訊，從性別意識觀點分析性別處境及業務現況，並公告於本府性別主流化專區網頁。

(二) 辦理單位：本府主計處，各單位配合辦理。

五、性別影響評估

(一)辦理內容：

1. 本府各局處單位於訂定方案、計畫、政策、立法時，應蒐集相關性別統計，諮詢性別平等專家，辦理性別平等專家學者程序參與並完成性別影響評估表，考量不同性別觀點，對於不同性別者的影響及受益程度進行評估與檢討，並將性別平等策略納入計畫、法律及政策內容。每年至少 7 個局處辦理性別影響評估，其中至少 1 個局處進行法案類性別影響評估。
2. 規劃製訂性別影響評估檢視表及提供性別影響評估作業流程。
3. 每年執行性別影響評估之追蹤管考，並將實施成效提報本縣婦女權益及性別平等促進委員會備查後公開於本府性別主流化專區網頁。
4. 性別影響評估工作坊：辦理跨局處教育訓練，內容包含操作方式、案例介紹與研析。

(二)辦理單位：本府行政處，各局處配合辦理。

六、性別預算

(一)辦理內容：

1. 各局處單位於進行工作計畫預算編列各階段，需檢視性別相關預算之編列，優先考量不同性別者的友善環境及資源取得的管道建置。
2. 各局處編列預算時，視性質分別運用性別影響評估檢視表或性別統計表檢視性別相關預算之編列，檢視性別相關預算增減情形。
3. 辦理性別預算工具運用研習或工作坊。
4. 彙整各局處單位之性別預算編列情形，並提報本縣婦女權益促進委員會討論。

(二)辦理機關：本府主計處，各單位配合辦理。

肆、 實施對象：

本府各一級機關、二級機關、學校所屬員工、民間團體、企業。

伍、 實施期程：

114 年 1 月 1 日至 116 年 12 月 31 日。

陸、 經費來源：

由各單位編列年度性別預算支應。

柒、 執行策略及內容：

為落實性別平等政策、有效推動性別主流化，本府依據「性別平等政策綱領」六大核心議題，整合各局處業務範圍內容，以下為各服務面向：

核心議題	權責重點工作	相關單位
權力、決策 與影響力	(一) 提升女性公共參與情形，於條件相同時優先拔擢女性擔任主管。	主責局處： 人事處。
	(二) 提升婦女參與決策比例，落實本縣機關及所屬一機機關之所屬委員會（任務編組）委員（成員）、財團法人董監事會及公營事業董監事會之任一性別比例達三分之一。所屬委員會委員任一性別比例已達三分之一者，將三分之一性別比例原則納入組織規定或設置要點。	相關局處： 社會處、 民政處、 農漁局，其 他局處配 合辦理。
	(三) 加強新（原）住民女性及其配偶之性別意識培力與宣導，增	

	加新（原）住民參與公共事務之機會。 (四) 輔導農會、漁會、工會及民間團體之會員及幹部進行性別意識培力及能力建構，以提高女性職位升遷和決策參與。 (五) 鼓勵國內團體議題倡議與國際連結能力。	
就業、經濟 與福利	(一) 建立友善職場，落實性別平等工作法，建構平等勞動環境及強化性別平等與就業歧視審議機制與申訴管道，落實勞動檢查作業。 (二) 針對不同性別、地域、族群、文化、年齡之差異與需求，規劃適宜之就業輔導與創業協助及提供相關福利措施，保障合理勞動條件，特別是以女性為主的職業。 (三) 強化職業訓練培力女性就業、增加融資、創業輔導的資源管道與服務窗口，鼓勵企業建立性別友善職場。 (四) 推動公私部門支持友善家庭政策，紓解家庭照顧的需求。 (五) 重視女性創意工作者與文化創意產業相關知識或申請程序的友善性與可近性。 (六) 提供特殊境遇家庭與重大傷病婦女扶助等福利服務，並協助其自立脫貧，改善生活與經濟處境。	主責局處： 社會處。 相關局處： 民政處、 建設處、 旅遊處、 農漁局、 文化局、 稅務局、 財政處、 人事處、 主計處。
教育、文化 與媒體	(一) 提供弱勢群組（如農村婦女、原住民、身心障礙者、新住民、受暴婦女及中高齡婦女等）性別意識能力建構與培力。 (二) 建立性別友善之學術環境，降低科系選擇受限於性別之現象，鼓勵學生適才適性發展。 (三) 落實媒體素養教育，建立媒體自律與他律機制，提升全民、媒體內容產製者及媒體業者對於數位/網路傳播中性別暴力的認識與防治觀念，營造具性別觀點的數位/網路文化。 (四) 檢視婚姻、喪葬、祭祀、繼承等傳統禮俗中具性別貶抑之文化意涵，並鼓勵媒體製播性別平等意識節目，以消弭性別歧視及性別刻板印象。 (五) 融入在地文化風俗、編製本縣性別平等教材，貼近生活經驗	主責局處： 教育處 相關局處： 民政處、 衛生局、 文化局、 行政處、 建設處、 主計處、 人事處、 社會處。

	及需求。 (六) 認識、尊重及保障多元化的家庭型態，倡導婚姻及家庭中的性別平等價值，促進平等互惠的家務分工，形塑平權的家庭環境。	
人身安全與司法	(一) 落實各級學校性別平等教育與性別暴力防治措施，提升社會大眾對性別暴力防治之認知，積極推動相關防治宣導與教育。 (二) 辦理家暴/性侵害/性騷擾/性霸凌/兒少性剝削防治及建置性别人身安全保護網絡，完善家暴暨性侵害防治工作，建構對性別暴力零容忍的社會意識。 (三) 強化保護性業務工作人員性別敏感度之訓練，以回應各種族群之服務需求。 (四) 提升公共環境與公共設施之相關安全設計，各公私立停車場應有燈光、動線與安全配備。 (五) 加強生活空間性別暴力防治，重視新興數位/網路性別暴力，建構性別友善與安全的職場、校園、公共、家庭等生活空間及數位/網路環境。 (六) 提高司法及檢調單位處理案件之性別意識，在司法與警察體系普設被害人保護服務機制與方案，打造安全安心社會保護網。 (七) 系統性收集與分析性別暴力通報、起訴、定罪、判刑及賠償的數據，尤其針對不利處境者的分析，強化防治效能。	主責局處： 警察局 相關局處： 教育處、 衛生局、 民政處、 文化局、 行政處、 人事處、 建設處、 旅遊處、 車船處、 主計處、 社會處
健康、醫療與照顧	(一) 制定具性別觀點之女性健康政策與行動計畫，並設定評核指標定期檢討其成效，針對性別統計落差大或性別分析後需求差異大之項目，配置相關預算。 (二) 辦理子宮頸抹片檢查/乳房檢查/國中女生子宮頸癌疫苗接種/婦女癌症篩檢等工作，加強偏鄉婦女醫療資源、保障健康維護之權益。	主責單位： 衛生局 相關局處： 教育處、 民政處、 社會處

	(三) 加強培訓及培育照顧服務人力，並暢通訓後就業媒合、促進產學合作，充實照顧服務人力需求。 (四) 破除照顧服務工作者之性別刻板印象，改善照顧工作女性化之現象，減低職場性別分流。 (五) 充權女性生育相關健康議題與自我保健，建構性別友善的生育安全與支持環境。 (六) 提升健康/醫療/照顧過程中的自主性，發展不同性別者生命週期各階段的健康資訊與服務，特別關注不利處境者的需求與服務可及性。 (七) 推動不同性別者的健康平等，提高健康餘命及預防失能，強化對多元家庭的支持服務及權益保障。	
環境、能源 與科技	(一) 在既有工程、環境、科技等人才資料庫內充實女性學者專家比例。 (二) 鼓勵在環境、能源、科技、工程、交通、防救災與重建領域等進用女性，檢討勞動條件與超時工作情形及營造性別友善工作環境。 (三) 針對各種災變、汙染、公共衛生等風險進行研究，瞭解不同性別與屬性的人口之生活需求，提出因應策略。 (四) 針對性別數落差情形，以具體計畫或措施提高女性、特殊需求、偏鄉地區者等使用科技產品之進用機會與能力。 (五) 以女性、高齡者、兒童、行動不便者等不同族群之需求為依據，檢討公共建設及空間規劃之便利及性別友善與安全性，如公廁性別比例、設置哺集乳室等。 (六) 在防災、救災與重建過程中，積極結合民間網絡，促進不同民間團體的對話，並確保女性能充分參與決策過程。	主責局處： 環保局 相關局處： 建設處、 車船處、 教育處、 民政處、 行政處、 工務處、 主計處、 農漁局、 旅遊處、 消防局、 衛生局、 社會處。

捌、 落實績效考核評估機制：

一、促進本府性別平等相關政策及計畫跨局處合作機會，以提昇政策措施之

完整性，落實性別平等精神，期間內提出跨局處計畫至少 1 件。

二、運用性別主流化六大工具，推動性別平等工作義務，並於年度完成性別主流化成果報告：

(一) 性別影響評估：期間內完成機關涵蓋率達 80%(人事處、主計處、政風處不計入)，共 13 局處。

(二) 辦理性別統計及分析：期間內完成機關涵蓋率達 60%，共 12 個局處（含人事處、主計處、政風處）。

(三) 編列性別預算：期間內完成機關涵蓋率達 80%，共 16 個局處。

(四) 性別主流化成果報告內增列檢討及策進作為，以利逐步落實性別平等。

三、訂定性別預算編列作業流程及追蹤年度性別預算執行情形。

四、提升公務人員、性別平等相關業務人員及主管人員參訓比率達 90%。

五、提升機關其他專任人員參訓率達 70%以上。

六、一級單位及所屬一級機關（構）新增與業務相關性別統計或新增複分類之機關涵蓋率達到 60%，及提升性別分析品質。

七、一級單位及一級機關（構）辦理性別影響評估之機關涵蓋率到達 80%。

八、於條件相同時，優先拔擢女性擔任主管。

九、本縣機關及所屬一級機關之所屬委員會（任務編組）委員（成員）任一性別比例達三分之一情形達到 90%以上。

十、本縣機關（含一級單位）及所屬一級機關之所屬委員會委員任一性別比例達四成之達成率 50%以上。

十一、本縣機關所屬委員會委員任一性別比例已達成三分之一者，將三分之一性別比例原則納入組織規定或設置要點之達成率達 60%以上。

十二、依據「本府各機關推動性別平等業務獎勵計畫」辦理獎敘，並滾動式修正獎懲機制。

玖、本計畫依各年度執行情形滾動修正，並於年度婦女權益及性別平等促進委員會提案，審議通過後據以實施。