

# 彰化縣警察局推動性別主流化細部實施計畫

## 壹、依據：

依據「彰化縣政府推動各機關性別主流化實施計畫」辦理。

## 貳、目標：

- 一、提昇本局同仁性別主流化觀念及性別平等意識。
- 二、逐步推動本局在分析問題、制定政策、方案計畫及資源分配時，將性別觀點納入。
- 三、為加強落實性別平等意識，鼓勵各分局針對訂定性別平等計畫、方案或措施，並推動性別主流化。

## 參、實施對象：本局全體同仁。

## 肆、辦理內容：

一、性別影響評估：各單位於研擬重要方案或計畫初期，即應蒐集相關性別統計，並依據性別統計進行性別分析，諮詢性別平等專家及不同性別者意見，於計畫研擬中期，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重要方案或計畫內容。

### 二、性別統計及分析：

- (一)各單位應針對各項業務持續充實及建置性別統計。
- (二)各單位依據性別影響評估檢視表所需之性別統計，檢討是否需要增加統計項目。
- (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。
- (四)辦理各項調查統計、專題分析、性別圖像時，納入性別分析資料。

### 三、性別意識培力：

- (一)性別主流化研習及促進性別平等意識之課程：辦理性別主流化概念、工具運用及實際案例等研習課程。
- (二)推動各項性別平等宣導活動，運用平面、網頁、廣播、影音、

座談會、說明會、記者會、活動等多樣化方式，並兼顧宣導對象之廣泛性。

(三)各單位自製具性別平等意識之宣導文宣。

四、性別預算：各項具性別目標之計畫或方案應優先編列預算，對於增進或保障特定性別權益之計畫或方案應優先編列預算。

五、性別機制：各單位內所屬委員會（任務編組）委員（成員）任一性別比例達三分之一。

伍、具體作法：

一、成立性別平等工作小組

1. 依「彰化縣警察局性別平等工作小組設置及審議要點」組成性別平等工作小組(以下簡稱本小組)。
2. 置委員 11 人至 17 人，其中 1 人為召集人，由本局局長兼任，1 人為副召集人，由本局副局長兼任，其餘委員由下列人員派(聘)兼之，且任一性別委員比例達三分之一以上：
  - (1) 本局主任秘書。
  - (2) 本局督察長。
  - (3) 本局秘書科科長。
  - (4) 本局人事室主任。
  - (5) 本局法制科科長。
  - (6) 本局女性員工代表 3 人至 5 人。
  - (7) 性別平等教育專家學者及婦女團體代表 1 人至 4 人。
3. 任務
  - (1) 性別平等業務之督導及指導規劃事項。
  - (2) 健全性別平等教育之審議事項。
  - (3) 性別平等之教育資源及環境審議事項。
  - (4) 性別平等觀念之宣導及推動事項。
  - (5) 落實現職人員之性別主流化訓練事項。
  - (6) 其他性別平等促進事項。
4. 本小組委員任期為 2 年，期滿得續聘之。但代表單位或團體出任者，隨其本職進退。前項委員出缺時，本局得予補聘；補聘委員之任期至原委員任期屆滿之日止。但出缺任期未滿三個月者，不予補聘。每屆應至少改聘性別平等教育專家學者及婦女團體代表擔任之委員 1 人。

## 5. 召開會議

本小組原則上遇有提案始召開會議，必要時，得召開臨時會議，均由召集人召集之；召集人因故不能召集時，由副召集人代理之。

## 二、推廣性別主流化、性侵害、性騷擾等相關教育訓練課程

(一)鼓勵同仁線上學習，一般公務人員每年應施以至少 2 小時以上之基礎課程訓練，主管人員每年施以至少 2 小時之性別主流化訓練為原則。

(二)積極薦送人員參加行政院性別平等處、公務人力發展中心及彰化縣政府開辦之各項性別主流化研習、訓練課程。

三、提昇本局成立相關委員會或小組成員，依性別規定比例任一性別不得低於三分之一。惟本局人員（受考人）任一性別比例未達三分之一，委員之任一性別人數，以委員總人數乘上該性別人員（受考人）占本局人員（受考人）比例計算，計算結果未達 1 人者，均予以進整，該性別人員（受考人）人數在 10 人以上者，至少 2 人，以符銓敘部規定。

## 四、成立性別議題聯絡人

(一)由本局人事室主任擔任聯絡人，性別平等業務承辦人擔任代理聯絡人，負責彰化縣政府性別主流化業務聯絡窗口。

(二)任務

1. 配合彰化縣政府各項性別主流化計畫之推動。
2. 落實現職人員性別主流化推動工作、宣導及訓練事項。
3. 其他性別平等促進事宜。

## 五、本局網站建置「性別主流化」專區

(一)宣導性別主流化及婦女權益等相關訊息。

(二)提供國內各相關性別網站聯結資訊。

## 六、性別統計及分析

(一)利用性別統計資料及相關資訊，從性別意識觀點分析性別處境及業務現況。

(二)辦理各項調查統計、業務報表及專題分析時，納入性別分析統計及分析資料。

## 七、配合推動性別工作平等法相關措施

(一)訂定「本局性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」，建立員工性騷擾申訴管道及處理流程。

- (二)於局本部、各分局辦公廳舍建置哺乳室。
- (三)鼓勵男性同仁申請留職停薪(育嬰、侍親)，落實家務分工概念。
- (四)為保障懷孕婦女權益，凡考績年度內請娩假或流產假達 21 日以上者，不列入本局考績考列甲等人數計算。
- (五)女性同仁因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。其超過者，以事假抵銷。
- (六)研訂其他促進女性參與決策規定或建立性別友善工作環境之具體措施。

陸、經費來源：由本局相關預算項下支應。

柒、預期效益：

- 一、強化本局各單位同仁性別主流化意識與知能，落實推動性別主流化。
- 二、提昇性別觀點納入政策、計畫及方案等，預算編列及資源分配，使性別與各單位業務結合、發揮創意，展現性別平等。

玖、本計畫奉核後實施，如有未盡事宜，得隨時修正之。