

臺中市政府人事處 110 年度性別主流化執行成果報告

經本處性別平等專案小組 111 年 2 月 17 日第 2 屆第 1 次會議決議通過

壹、基本資料

	單位(科室)	職稱	姓名	辦理性別平等業務之年資
性別聯絡人	處本部	主任秘書	王○鳳	<input checked="" type="checkbox"/> 2 年以上 <input type="checkbox"/> 1-2 年 <input type="checkbox"/> 1 年以下
性別聯絡人 (代理人)	處本部	專門委員	余○瑛	<input type="checkbox"/> 2 年以上 <input checked="" type="checkbox"/> 1-2 年 <input type="checkbox"/> 1 年以下
性別業務聯絡窗口 (代理人)	人事室	人事管理員	王○詠	<input checked="" type="checkbox"/> 2 年以上 <input type="checkbox"/> 1-2 年 <input type="checkbox"/> 1 年以下

貳、性別平等專案小組

項目	衡量標準	辦理情形	達成
一、小組召集人	是否由主任秘書以上層級擔任	召集人：粘副處長○祥	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
二、外聘委員	是否聘任外聘委員	弘光科技大學老人福利與長期照顧事業系副教授陳○治	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
三、小組成員性別比例	單一性別比是否達 1/3 以上	男： <u>3</u> 人、女： <u>5</u> 人	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
四、定期召開性別平等專案小組會議	每半年至少召開一次，並做成紀錄	上半年： <u>110</u> 年 <u>01</u> 月 <u>28</u> 日 <u>110</u> 年 <u>05</u> 月 <u>18</u> 日 下半年： <u>110</u> 年 <u>12</u> 月 <u>23</u> 日	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
五、性別平等專案小組會議運作情形	是否於會議中討論性別主流化六大工具執行情形或性別平等相關措施	提案說明： (一)上半年會議：本處 110 年性別預算編列案、109 年性別主流化執行成果案、及規劃 110 年性別意識培力與 CEDAW 教育訓練案。 (二)下半年會議：檢視本處性別分析員工協助方案	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

		0800 諮詢專線性別分析」案及提報本處性別平等創新計畫案。	
六、訂定專案小組作業要點	請參酌作業要點範本訂定	附件佐證。	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
七、訂定性別主流化實施計畫	請參酌本府推動性別主流化實施計畫訂定	附件佐證。	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
八、性別主流化實施計畫涵蓋六大工具	六大工具為： 1. 機制（會議） 2. 性別意識培力 3. 性別影響評估 4. 性別統計 5. 性別分析 6. 性別預算	<input checked="" type="checkbox"/> 皆涵蓋六大工具 <input type="checkbox"/> 未涵蓋六大工具，缺： _____。	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

參、性別意識培力

一、性別聯絡人暨聯絡窗口性別主流化教育訓練情形

	應研習時數	實際研習時數	完成率 (實際研習時數/應研習時數)
性別聯絡人	6 小時	10	167%
性別聯絡人 (代理人)	6 小時	19	317%
性別業務聯絡窗口 (承辦人)	10 小時	11	110%

二、其他公務人員性別主流化教育訓練情形

	應研習時數	總人數	實際完成 參訓人數	完成率 (實際完成參訓人數/總人數)
政務人員	2 小時	-	-	-
中高階主管	2 小時	9	9	100%
一般公務人員	2 小時	52	52	100%

三、 CEDAW 教育訓練涵蓋情形

機關總人數	實際完成參訓人數	應研習時數	完成率 (實際完成參訓人數/機關總人數)
61	61	3 小時(含實體及數位課程)	100%

肆、性別影響評估

一、計畫案

序號	計畫案名稱	程序參與者姓名	程序參與者來源	通過性別平等專案小組時間
1	無		<input type="checkbox"/> 婦權基金會性別主流化人才資料庫專家學者 <input type="checkbox"/> 現任或曾任本市性別平等委員會或專案小組之民間委員 <input type="checkbox"/> 本市性別人才資料庫之民間專家學者	110/ /

二、自治條例(若無可免填)

序號	自治條例名稱	程序參與者姓名	程序參與者來源	通過性別平等專案小組時間
1	無		<input type="checkbox"/> 婦權基金會性別主流化人才資料庫專家學者 <input type="checkbox"/> 現任或曾任本市性別平等委員會或專案小組之民間委員 <input type="checkbox"/> 本市性別人才資料庫之民間專家學者	110/ /

伍、性別統計

項次		說明	
(一)性別統計指標公布網址		https://www.personnel.taichung.gov.tw/27164/27230/27293/27302/1786949/post	
(二)性別統計指標數		83	
(三)本年性別統計指標增修說明			
項次	新增/修正	指標項目名稱	新增指標定義或 指標修正說明
1.	<input checked="" type="checkbox"/> 新增 <input type="checkbox"/> 修正	中高階文官及政務人員參加性別意識培力訓練人次按性別分；人事處現有工友(技工、駕駛)概況，依工友、技工、駕駛分類並分別按性別分。	新增指標 8 項係新增中高階文官及政務人員參加性別意識培力訓練人次按性別分；人事處現有工友(技工、駕駛)概況，依工友、技工、駕駛分類並分別按性別分。

陸、性別分析

項次	說明
(一)性別分析公布網址	https://www.personnel.taichung.gov.tw/338036/post
(二)今年性別分析總篇數	1
(三)性別分析提送性別平等專案小組時間	110 年 12 月 23 日

(四)今年新增之性別分析說明				
序號	性別分析名稱	承辦科/室	承辦人	公告上網日期
1.	員工協助方案 0800 諮詢專線性別分析	給與科	陳○宇	110 年 12 月 15 日
性別分析摘要(200 字以內為原則)				
<p>本府建置員工協助方案(以下簡稱 EAP)專線諮詢電話,以提供同仁便捷之專業服務管道。本性別分析由「預防」角度切入,透過各性別同仁使用 EAP 專線電話情形,檢討女性求助比例過高之現象,並綜合本府 110 年度需求調查結果,擬定並落實「孕」、「生」、「養」各項福利措施,以達成協助女性同仁之目標,並強化對於男性同仁之協助作為,以提升其對本府 EAP 相關措施之信任度,進而落實性別平等目標,使本府 EAP 服務發揮最大效益。</p>				

柒、性別預算

一、110 年性別預算編列情形

序號	計畫項目	110 年預算數	對促進性別平等之影響
1.	臺中市政府未婚員工聯誼活動	400,000 元	基於性別地位平等,在參加人員方面,採男女參加人數均等,且本活動並未限制參與活動員工之職業,任一性別有平等參與活動之機會。

二、109 年度及 110 年度性別預算差異比較

序號	計畫項目	109 年預算數	110 年預算數	增減情形		備註
				金額	超過 10% 差異說明	
1	臺中市政府未婚員工聯誼活動	400,000 元	400,000 元	0		

捌、性別平等措施

性別平等措施成果報告公告網址	業辦理完竣，暫已下架	
性別平等措施成果報告提送性別平等專案小組通過時間	無	
性別平等措施成果彙整表		
類別	計畫/方案名稱	內容簡述(成果報告請以附件方式呈現)
結合本機關業務辦理去除性別刻板印象與偏見的宣導或政策措施。	「臺中市政府所屬機關提升女性主管比例獎勵計畫」	<ol style="list-style-type: none"> 1. 計畫概要：為鼓勵本府各機關重視性別平權，積極培植及拔擢優秀女性人才擔任主管職務，先就本府一級機關（警察、人事、主計、政風機關除外）公務人員性別比例現況進行分析，以機關內女性公務人員是否達六成為標準，將各機關分為兩類，再分別訂定不同的獎勵標準。 2. 獎勵標準： <ol style="list-style-type: none"> (1)機關內女性公務人員比例未達六成之機關（如消防、工程機關，總計 13 個機關），其得分係數或女性主管比例較前一年度呈正成長者，予以獎勵。 (2)機關內女性公務人員比例已達六成之機關（總計 12 個機關），其得分係數較前一年度增加 0.07 以上或女性主管比例增加 5% 以上者，予以獎勵。 3. 獎勵結果：本府計有 7 個一級機關推動本計畫達成目標，並就上開績優機關之主辦人員、其直屬主管及督導本項業務之一級單位主管以上人員予以敘獎，共計獎勵 27 人。

臺中市政府所屬機關提升女性主管比例獎勵計畫

壹、依據：111 年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

貳、目的：為保障性別平等工作權益，並促進各機關重視性別平權，特訂定本計畫以鼓勵各機關積極培植及拔擢優秀女性人才擔任主管職務，以營造女性參與施政及決策之平等機會。

參、辦理期程：自核定日起至 109 年 12 月 31 日。

肆、計畫對象：臺中市政府（以下簡稱本府）各一級機關（警察局及一條鞭機關除外）。

伍、計畫內容：藉由統計數據分析係數，明瞭機關進用女性主管之比例現況，並透過積極策進作為，獎勵相關係數或比例成長之機關，以提升整體女性主管比例。

一、數據分析：

（一）由本府人事處依據本府 108 年公務統計報表資料，計算除警察局及一條鞭機關以外之各一級機關女性公務人員、主管人數及比例，並依「111 年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」評審項目四（一）衡量標準計算各機關得分係數及排序（如附表 1）。

（二）計算標準如下：

1. 得分係數 = (機關女性主管人數 / 男女主管人數) / (機關女性公務人員人數 / 男女公務人員人數)。
2. 機關男女公務人員人數不含首長及人事、主計、政風之單位主管，含留職停薪人員。
3. 主管包含機關副首長、幕僚長、各級單位主管，不含人事、

主計、政風之單位主管。

- (三) 得分係數為機關女性主管比例與女性公務人員比例之比值，未達 0.5 者，表示機關內女性主管比例相較於女性公務人員比例存有明顯落差，大多數女性同仁擔任非主管職務。
- (四) 機關女性公務人員比例達六成以上者，表示機關內女性公務人員數相較男性公務人員數有明顯落差，如地方稅務局、衛生局、社會局等。
- (五) 部分機關女性公務人員比例未達三成，女性主管比例亦偏低，表示其業務領域存有較大性別落差，如消防、水利及建設等。

二、改進目標：

- (一) 女性公務人員比例未達六成之機關：請以提升得分係數及女性主管比例為目標，積極採取相關措施以培植、拔擢優秀女性擔任主管。
- (二) 女性公務人員比例已達六成之機關：請以明顯提升得分係數及女性主管比例為目標，積極採取相關措施以培植、拔擢優秀女性擔任主管。

三、相關建議措施：

- (一) 辦理提升機關內女性公務人員領導力計畫。
- (二) 推動機關內工作家庭平衡以提升女性爭取主管意願之措施。
- (三) 任免遷調（內陞）案時，提供機關內相關職務目前進用之男性、女性人數供首長評分參考。
- (四) 在不違反績效陞遷原則，職務出缺遞補人員時，在侯選人員資歷相當情形下，於考量機關性別比例現況後，建議優先晉升表現優異且具發展潛能之優秀女性（少數性別）人才，以促進性別平等。

(五) 各機關可依機關特性自行擬定。

陸、經費來源：本計畫所需經費由各一級機關相關預算項下支應。

柒、獎勵方式：

一、為鼓勵各一級機關推動本計畫，就下列績優機關之有功人員核予敘獎：

(一) 109 年底女性公務人員比例未達六成之機關，經積極採取相關措施而達下列標準之一者：

1. 109 年底得分係數較 108 年底得分係數呈正成長。
2. 109 年底女性主管比例較 108 年底女性主管比例呈正成長

(一) 109 年底女性公務人員比例已達六成之機關，經積極採取相關措施而達下列標準之一者：

1. 109 年底得分係數較 108 年底得分係數正成長 0.07 以上。
2. 109 年底女性主管比例較 108 年底女性主管比例正成長 5% 以上。

二、獎勵對象：

- (一) 主辦人員及其直屬主管。
- (二) 督導本項業務之一級單位主管以上人員。

三、最高獎勵總額度（嘉獎數）10 次：首功額度最高記功一次，至多 2 人，其餘人員最高嘉獎二次。

四、達到上述標準之機關，須依本計畫附表 2 格式填報相關資料至本府人事處審查，通過後依提報內容、績效表現及促進性別平等程度覈實敘獎。

捌、本計畫奉核後實施，並依實際需要得隨時修正之。