

**(108-111 年)各機關性別主流化實施計畫
110 年度桃園市政府人事處執行成果表**

項次	項目	執行項目	110 年度 1-12 月執行成果	備註
一	性別平等專責小組(含性別議題聯絡人)	1. 性別平等專責小組成立時間及會議召開情形。 2. 性別平等專責小組委員任一性別不得低於三分之一。 3. 為推動該局(處)性別業務，需穩定各局處性別議題聯絡人之持續性。 4. 局(處)各委員會委員之任一性別不得低於三分之一。	1. 本處已於 <u>110 年 5 月 7 日、110 年 10 月 25 日</u> 召開性別平等專責小組會議，本年度共召開 <u>2</u> 次。 2. 本處性別平等專責小組委員總人數 <u>14 人</u> ，男性委員 <u>5 人</u> (35.7%)；女性委員 <u>9 人</u> (64.3%)。 3. 110 年性別議題聯絡人：秘書室主任辛春燕，擔任期間： <u>1 月至 12 月</u> ，穩定度 100%。 4. 本處各委員會性別比率： (1)委員會名稱：桃園市政府人事處暨所屬人事機構甄審及考績委員會 委員總人數 23 人，男性委員 10 人(43.5%)；女性委員 13 人(56.5%)。 (2)委員會名稱：桃園市公教人員住宅及福利管理會(已奉准於 110 年 10 月 1 日裁撤) 委員總人數 11 人，男性委員 5 人(45%)；女性委員 6 人(55%)。	穩定度算法為 $1(\text{年})/1(\text{人})=100\%$ ； $1(\text{年})/2(\text{人})=50\%$ ，以此類推。
二	性別意識培力	1. 該機關一般公務人員參與性別意識培力人數與比例。「一般公務人員」係指(1)依法任用、派用之有給專任人員。(2)依法聘任、聘用及僱用人員。(3)公務人員考試錄取人員。 2. 該機關主管人員參	<u>本府辦理情形</u> 本府 110 年辦理性別意識培力課程(含 CEDAW)情形。	

項次	項目	執行項目	110 年度 1-12 月執行成果	備註
		與性別意識培力人數與比例。「主管人員」係指機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。 3. 性別平等業務相關人員參與性別課程受訓人數、比例及平均時數。「性別平等業務相關人員」係指實際從事提升婦女權益及促進性別平等之業務相關事宜(包括性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約、各項性別平等政策措施、性別平等委員會、性別平等專責/案小組)之專責、兼辦人員(含性別平等督導、性別議題聯絡人及議題代理人)。	<u>本處辦理情形</u> 1. 本處一般公務人員共有<u>48人</u>(<u>男性15人(31.25%)</u>，<u>女性33人(68.75%)</u>)。主管人員共有<u>10人</u>(<u>男性2人(20%)</u>，<u>女性8人(80%)</u>)。辦理性別平等業務相關人員共有<u>4人</u>(<u>男性1人(25%)</u>，<u>女性3人(75%)</u>)。 2. 一般公務人員，參與性別意識培力課程為<u>48人</u>(<u>男性15人(31.25%)</u>，<u>女性33人(68.75%)</u>)，參加實體課程受訓為<u>32人</u>(<u>男性8人(25%)</u>，<u>女性24人(75%)</u>)，參加數位課程受訓為<u>44人</u>(<u>男性15人(34.09%)</u>，<u>女性29人(65.91%)</u>)。受訓比率為<u>100%</u>，較前一年<u>增加/減少0%</u>。 3. 主管人員，參與性別意識培力課程為<u>10人</u>(<u>男性2人(20%)</u>，<u>女性8人(80%)</u>)，參加實體課程受訓為<u>10人</u>(<u>男性2人(20%)</u>，<u>女性8人(80%)</u>)，參加數位課程受訓為<u>8人</u>(<u>男性2人(25%)</u>，<u>女性6人(75%)</u>)。受訓比率為<u>100%</u>，較前一年<u>增加/減少0%</u>。 4. 性別平等業務相關人員，參與性別課程為<u>4人</u>(<u>男性1人(25%)</u>，<u>女性3人(75%)</u>)，受訓比率為<u>100%</u>，較前一年<u>增加/減少0%</u>，平均受訓時數<u>10.75</u>小時。	
三	性別影響評估	該機關進行性別影響評估之填寫情形、邀請程序參與之學者。	1. 本處 110 年非重大施政計畫等進行性別影響評估共有 <u>1 件</u>，分述如下： (1)計畫名稱：職場健康管理-優質健康促進服務計畫。	本府制定或修正本市自治條例、研擬施政計畫

項次	項目	執行項目	110 年度 1-12 月執行成果	備註
			(2)程序參與之學者：國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系許教授雅惠。 (3)計畫與性別關聯程度：有關：1 件；無關：0 件。 (4)較前一年持平。 2. 本處 111 年非重大施政計畫等進行性別影響評估共有 <u>1</u> 件，分述如下： (1)計畫名稱：111 年桃園市政府人事處「人事人員職能躍升計畫」。 (2)程序參與之學者：國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系許教授雅惠。 (3)計畫與性別關聯程度：有關：1 件；無關：0 件。 (4)較前一年持平。	等初期，即應進行性別影響評估機制。
四	性別統計與性別分析	1. 增進性別統計資料與分析之完備性。 2. 各機關性別平等專責小組應定期檢討性別統計指標之增加或修正。	1. 本處於 109 年的性別統計項目共有 <u>38</u> 項，110 年的性別統計項目共有 <u>39</u> 項，新增 <u>1</u> 項，項目為：桃園市政府各項考試錄取分發及格人員性別統計表(新增複分類 1 項「年齡別」)。 2. 本處於 110 年性別統計運用於政策措施共 1 項，項目為：109 年桃園市政府所屬機關員工個別諮詢服務人次運用於 110 年員工協助方案推動計畫。 3. 本處於 110 年新增的性別分析篇數共有 <u>1</u> 篇，名稱為：桃園市政府未婚公教同仁聯誼活動報名人員性別差異分析。 4. 本處已於 <u>110 年 5 月 7 日</u> 性別平等專責小組會議定期檢討性別統計指標之增加或修正。	性別統計與分析之定期檢討應納入性別平等專責小組會議討論。 性別統計應用於政策措施其內容可為方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳或人才拔擢等項目。

項次	項目	執行項目	110 年度 1-12 月執行成果	備註
五	性別預算	1. 各機關於法定預算通過後填寫性別預算表，並請各機關性別平等專責小組協助檢視。 2. 各機關提經各機關性別平等專責小組年度第 1 次會議檢視後，送主計處彙整提報性別主流化推動組會議。 3. 逐年落實發展性別回應預算之目標。	1. 本處 110 年度性別預算總計 24 萬 9 千元，較 109 年增加 11 萬 4 千元。主要係新增「職場健康管理-優質健康促進服務計畫 9 萬 9 千元」及「自製 CEDAW 教材案例宣導文宣-友善心職場，育兒樂陶桃摺頁 3 萬元」。 2. 本處會計員配合主計處期程，業於 110 年 3 月 24 日將本處 110 年度性別預算表彙整送交本府主計處檢視。 3. 本處 110 年度性別預算決算數總計 6 萬 9 千元，較性別預算數減少 18 萬元。主要係因應疫情，性別主流化暨 CEDAW 研習部份課程及到府健康檢查等健康促進活動停辦。	請依「桃園市政府性別預算編列原則及注意事項」填寫。