

臺北市政府性別影響評估檢視表【一般表】¹

113/08/14修正

【本檢視表說明】

一、本府性別影響評估係依據「臺北市政府暨各機關（構）落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（113-116年）」辦理。共計以下三類別，其中第（二）及（三）適用本表，並分別由研考會及性平辦主責管考：

- （一）自治條例性別影響評估機制：法務局。
- （二）公共工程中程計畫性別影響評估機制：研考會。
- （三）重大施政或與性別議題相關之計畫性別影響評估機制：性平辦。

二、各機關（構）於擬辦本市公共工程中程計畫及重大施政或與性別議題相關之計畫時，應辦理本性別影響評估作業，包括以下程序：

- （一）蒐集相關性別統計、進行性別分析、諮詢性平聯絡人或性別平等專家學者。
- （二）填寫本表【**第一部分－機關自評**】之「**壹、看見性別**」及「**貳、回應性別落差與需求**」。
- （三）將本次**評估標的之草案或計畫**及本檢視表第一部分，送請民間性別平等專家學者或性平小組進程序參與並填寫【**第二部分－程序參與**】。前者須為行政院性別平等專家學者相關資料庫或臺北市性別人才資料庫專家學者、現任或曾任臺北市性別平等委員會或性別平等相關委員會或性別平等專案小組專家學者委員。

前開程序參與如為送請民間性別平等專家學者進行書面審查，不得為本市性別平等辦公室現職人員。

- （四）依程序參與或評估結果，參採建議並修正原草案或計畫及性別影響評估表，並於性平小組追蹤後續辦理情形並納入年度成果報告；如未參採建議，應說明不參採原因；並填寫【**第一部分－機關自評**】之「**參、評估結果**」。
- （五）前開參採情形應於性平小組報告通過；如案件具緊急時效性且不及提報性平小組，可先送性平辦確認（後續請另於性平小組報告）。
- （六）將性別影響評估檢視表及草案或計畫函送研考會（公共工程）或性平辦（重大施政計畫），始完成性別影響評估。
- （七）研考會及性平辦後續應依程序完成【**第三部分－主責管考單位審核**】，並彙整各機關（構）年度案件清冊。

¹ 參考行政院108年7月10日院臺性平字第1080181144號公告「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」。

【第一部分－機關自評】：由機關人員填寫

填表日期：114年 9月 23日

填表人姓名：蘇清萍		職 稱：科員	
電 話：1999分機6252		E-mail：up6986@gov. taipei	
計畫名稱	臺北市傑出戶政人員暨優良志工選拔及表揚作業要點 ■已檢附草案或計畫		
計畫類別	其他（作業要點）		
主辦機關(構)	臺北市政府民政局	承辦單位 (科室等)	戶籍行政科

壹、看見性別：檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。

評估項目	評估說明
<p>1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】</p> <p>性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、臺北市女性權益保障辦法、臺北市政府暨各機關(構)落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫、臺北市政府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策等。</p>	<p>一、為落實「臺北市政府暨各機關(構)落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫(113-116年)」之要求，將性別平等概念融入於業務中，本計畫藉由分析本市戶政人員及志工之性別統計數據及歷年獲獎者性別分布情形，以檢視本市戶政人員及志工選拔作業在性別平等面向之實踐情形，並作為後續精進選拔及表揚機制之參考。</p> <p>二、本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，逐一說明如下：</p> <p>(一)聯合國「2030永續發展目標(SDGs)」目標5-「實現性別平等，並賦予婦女權力」，傑出戶政人員的選拔與表揚作為市府人才評選與激勵機制之一環，其過程與結果是否能體現性別平等，直接關乎市府在「賦予婦女權力」及「促進公共參與性別平等」面向的實踐。</p> <p>(二)「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」第十一條第1項d款-此條款強調同等價值的工作應享有同等報酬及福利，並在工作表現評定方面享有平等待遇。本計畫評選傑出戶政人員涉及工作表現評定，需確保評選過程符合此公約精神。</p> <p>(三)臺北市女性權益保障辦法第6條第1項-「確保女性在政治及公共事務中之平等地位」，透過選拔機制秉持性別平等原則，將有助於肯定性別多元貢獻，提升女性在公共領域之能見度，並鼓勵積極投入，以確保性別平權目標之實踐。</p> <p>(四)臺北市政府暨各機關(構)落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫(113-116年) 此選拔及表揚作業係依循總計畫規定辦理之重大施政計畫，需進行性別影響評估以檢視其過程及結果的性別分布與影響，應視為響應並落實促進戶政領域性別平等的重要實踐方式。</p>

評估項目	評估說明																																																															
<p>1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析(含前期或相關計畫之執行結果),並分析性別落差情形及原因】</p> <p>請依下列說明填寫評估結果:</p> <p>a. 歡迎查閱臺北市性別統計(https://reurl.cc/zy9XeV);或行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/)(含性別分析專區)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」。</p> <p>b. 性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列3類群體:</p> <p>① 政策規劃者(例如:機關研擬與決策人員;外部諮詢人員)。</p> <p>② 服務提供者(例如:機關執行人員、委外廠商人力)。</p> <p>③ 受益者(或使用者)。</p> <p>c. 前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者,探究其處境或需求是否存在差異,及造成差異之原因;並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析(例如:高齡身障女性、偏遠地區新住民女性),探究在各因素交織影響下,是否加劇其處境之不利,並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因,應於後續【1-3找出本計畫之性別議題】,及【貳、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。</p> <p>d. 未有相關性別統計及性別分析資料時,請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標(如2-1之f.)。</p>	<p>本計畫每年定期辦理本市傑出戶政人員暨優良志工選拔,並透過隆重頒獎典禮公開表彰其貢獻,旨在鼓勵戶政領域中表現傑出、服務創新或為民服務績效優良之同仁,及於本市戶政事務所參與志願服務工作成效良好之志工,藉以有效鼓舞本市戶所人員工作士氣、凝聚團隊精神,深植榮譽感與責任心,進而共同提升戶政為民服務品質。</p> <p>本計畫蒐集之相關性別統計數據如下:</p> <p>一、臺北市戶政人員性別分佈與選拔結果:</p> <p>(一)依據臺北市資料大平臺之開放資料集/臺北市政府各機關員工性別人數資料,本市戶政人員近3年(111年-113年)平均之男女性別人數及百分比分別為男性計191人(24.3%)、女性計595人(75.7%),顯示女性戶政人員較男性戶政人員為多。</p> <table border="1" data-bbox="916 763 1469 965"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>男性人數(%)</th> <th>女性人數(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>111年</td> <td>196 (24.78%)</td> <td>595 (75.22%)</td> </tr> <tr> <td>112年</td> <td>191 (24.12%)</td> <td>601 (75.88%)</td> </tr> <tr> <td>113年</td> <td>186 (24.00%)</td> <td>589 (76.00%)</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>191 (24.3%)</td> <td>595 (75.7%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(二)推薦選拔對象為本局暨所屬戶政事務所編制內之戶政人員,人選來源包括:各戶政事務所推薦1至3名傑出人員,以及本局戶籍科與人口科各推薦1名人選。</p> <p>依據近4年統計,年平均推薦總人數為29.75人。在性別組成方面,男性年均推薦8.75人(約佔29%),女性年均則為21人(約佔71%)。</p> <table border="1" data-bbox="916 1256 1469 1554"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>推薦總人數</th> <th>男性推薦人數</th> <th>女性推薦人數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>111年</td> <td>31</td> <td>10</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>112年</td> <td>31</td> <td>10</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>113年</td> <td>30</td> <td>11</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>114年</td> <td>27</td> <td>4</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>29.75</td> <td>8.75 (29%)</td> <td>21 (71%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(三)本市傑出戶政人員選拔,以20名為原則。經彙整111年至114年獲獎者資料,男性、女性平均獲獎人數占獲獎總人數比率,分別約為33%與67%。</p> <table border="1" data-bbox="916 1740 1469 2036"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>獲獎總人數</th> <th>男性獲獎人數</th> <th>女性獲獎人數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>111年</td> <td>20</td> <td>7</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>112年</td> <td>22</td> <td>7</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>113年</td> <td>20</td> <td>9</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>114年</td> <td>20</td> <td>4</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>20.5</td> <td>6.75 (33%)</td> <td>13.75 (67%)</td> </tr> </tbody> </table>	年度	男性人數(%)	女性人數(%)	111年	196 (24.78%)	595 (75.22%)	112年	191 (24.12%)	601 (75.88%)	113年	186 (24.00%)	589 (76.00%)	平均	191 (24.3%)	595 (75.7%)	年度	推薦總人數	男性推薦人數	女性推薦人數	111年	31	10	21	112年	31	10	21	113年	30	11	19	114年	27	4	23	平均	29.75	8.75 (29%)	21 (71%)	年度	獲獎總人數	男性獲獎人數	女性獲獎人數	111年	20	7	13	112年	22	7	15	113年	20	9	11	114年	20	4	16	平均	20.5	6.75 (33%)	13.75 (67%)
年度	男性人數(%)	女性人數(%)																																																														
111年	196 (24.78%)	595 (75.22%)																																																														
112年	191 (24.12%)	601 (75.88%)																																																														
113年	186 (24.00%)	589 (76.00%)																																																														
平均	191 (24.3%)	595 (75.7%)																																																														
年度	推薦總人數	男性推薦人數	女性推薦人數																																																													
111年	31	10	21																																																													
112年	31	10	21																																																													
113年	30	11	19																																																													
114年	27	4	23																																																													
平均	29.75	8.75 (29%)	21 (71%)																																																													
年度	獲獎總人數	男性獲獎人數	女性獲獎人數																																																													
111年	20	7	13																																																													
112年	22	7	15																																																													
113年	20	9	11																																																													
114年	20	4	16																																																													
平均	20.5	6.75 (33%)	13.75 (67%)																																																													

(四)進一步以 111 年至 114 年之「總獲獎人數/總推薦人數」為基礎，分析各性別之獲獎率，則可看出此 4 年間，男性被推薦者之獲獎率有 3 年遠高於女性。再以前述依性別之「平均總獲獎人數/平均總推薦人數」計算，則男性被推薦者之平均獲獎率（約 77.1%）也呈現高於女性（約 65.5%）之結果。

年度	男性獲獎率 (%)	女性獲獎率 (%)
111年	70	61.9
112年	70	71.43
113年	81.82	57.89
114年	100	69.57

(五)本獎項評審委員依作業要點選拔程序規定，由本局副局長、業務科科长、專員、各股股長及政風室、人事室、秘書室等代表各 1 人組成，合計 10 名，統計 111 年至 114 年評審委員性別組成，顯示性別比例的差距逐漸縮小，女性委員人數呈下降趨勢。

年度	男性委員人數	女性委員人數
111年	1	9
112年	3	7
113年	3	7
114年	4	6

二、臺北市戶政志工性別組成概況與獲獎分析：

依據 111 年至 113 年臺北市戶政志工統計資料，臺北市戶政志工人年平均總人數約 295 人。男性志工人年平均 21.67 人（佔 7.3%），女性志工人年平均 273.67 人（佔 92.7%）。

在同期間的獎勵選拔中，以年平均數據而言，男性的推薦與獲獎人數均為 0.33 人（佔總數 2.1%）；女性的推薦與獲獎人數則均為 15.33 人（佔總數 97.9%）。

類別	男性年平均人數 (%)	女性年平均人數 (%)
總志工人數	21.7 (7.3%)	273.7 (92.7%)
推薦人數	0.33 (2.1%)	15.33 (97.9%)
獲獎人數	0.33 (2.1%)	15.33 (97.9%)

評估項目

評估說明

1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題】

性別議題舉例如次：

a. 參與人員

政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時，宜關注職場性別隔離（例如：某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任）、職場性別友善性不足（例如：

一、關於本市傑出戶政人員依性別區分之獲獎率差異現象：

承上 1-2 分析，本市戶政人員整體性別以女性為主（約 75.7%），男性約佔 24.3%。在傑出戶政人員選拔中，111 年至 114 年平均女性獲獎人數為 13.75 人，男性為 6.75 人，由此觀察，女性獲獎人數高於男性，此結果，故此項結果在一定程度上反映了本市戶政人員的性別分佈縮影。

缺乏防治性騷擾措施；未設置哺集乳室；未顧及員工對於家庭照顧之需求，提供彈性工作安排等措施），及各種性別參與不足等問題。

b. 受益情形

- ① 受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動），或平等參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。
- ② 受益者受益程度之性別差距過大時（例如：滿意度、社會保險給付金額），宜關注弱勢性別之需求與處境（例如：家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。

c. 公共空間

公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。

- ① 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。
- ② 安全性：消除空間死角、相關安全設施。
- ③ 友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。

d. 展覽、演出或傳播內容

藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容，宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。

e. 研究類計畫

研究類計畫之參與者（例如：研究團隊）性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題；若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。

然而，為降低辛普森悖論（Simpson's Paradox）發生的可能性，進一步以各性別平均推薦人數為基礎來計算平均獲獎率，則呈現不同的結果，**男性獲獎率約為 77.14% (6.75/8.75) 高於女性的 65.48% (13.75/21)**。此數據顯示，儘管女性獲獎人數較多，但男性相較於其在推薦總人數中的比例，則更容易獲獎。

二、「任務能見度」與獲獎機會的顯著關聯：

為更深入探討男性獲獎率高於女性之成因，另分析 111 年至 114 年間，共 119 位被推薦者之人員事蹟表，以「任務能見度與核心性」為分類基礎，將被推薦者之業務類別劃分如下：

● A 類 - 高能見度與核心業務：

此類業務因其專案性質、跨部門協調需求、或涉及重大公共事件而具有極高的能見度（如選務、總務、防疫），或因其為戶政機關的核心法定職掌，處理結果對民眾權益影響重大，其專業性本身即是傑出表現的象徵（如國籍、門牌、身分證）。

● B 類 - 研考業務：

研考工作因涉及對機關內部的績效進行分析、考評與管制，其成果與辛勞在拔擢體系中顯然具有高度的能見度與認可度。

● C 類 - 例行性或輔助性業務：

此類業務是支撐機關運作不可或缺的「基礎構成」，也常被視為較為例行或輔助性質的工作（如志工管理、親等查詢、出納）。其貢獻並非來自於單一的特殊事蹟，而是體現在長期、穩定且高品質的執行力上。

業務類別	性別	推薦人數	獲獎人數	分組獲獎率
A 類： 高能見度與 核心業務 (總獲獎率： 90.0%)	男性	28	25	89.3%
	女性	42	38	90.5%
B 類： 研考業務 (總獲獎率： 83.3%)	男性	2	1	50%
	女性	10	9	90%
C 類： 例行性或輔 助性業務 (總獲獎率： 24.3%)	男性	5	1	20%
	女性	32	8	25%

以上分析結果為解釋總獲獎率的性別差異提供了關鍵線索：

(一)「價值階層」的存在：

負責A類「高能見度與核心業務」(總獲獎率90%)與B類「研考業務」(總獲獎率83.3%)的人員，其獲獎機率遠高於C類「例行性或輔助性業務」者(總獲獎率24.3%)。

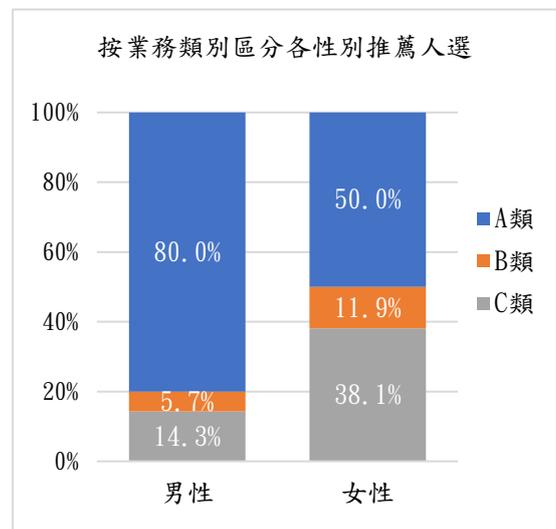
探究其原因，在於選拔條件雖涵蓋平時工作表現，但更側重於「推動戶政業務之具體事蹟」。相較之下，重大專案、核心法定業務等任務，其成果本質上就更易被視為符合「傑出」標準的具體貢獻，因而獲選機會顯著提升。

(二)推薦來源的性別分佈：儘管女性的總體獲獎率較低，但在A、B、C類各業務分組中，其獲獎率實際上均高於男性。

造成此結果逆轉的原因，源自於被推薦人選的結構性分佈不均，亦即大量女性被推薦者集中於獲獎率最低的C類業務，從而顯著降低了女性的整體平均獲獎率。

- 對於男性：絕大多數(28÷35≈80%)的男性被推薦者，其事蹟屬於獲獎率最高的A類。僅有極少數(5÷35≈14%)來自獲獎率最低的C類。
- 對於女性：僅有一半(42÷84=50%)的女性被推薦者來自高獲獎率的A類，卻有高達38%(32÷84)的女性被推薦者，集中在獲獎機會最低的C類。

業務類別	男性		女性	
	人數	占比	人數	占比
A	28	80%	42	50.0%
B	2	5.7%	10	11.9%
C	5	14.3%	32	38.1%

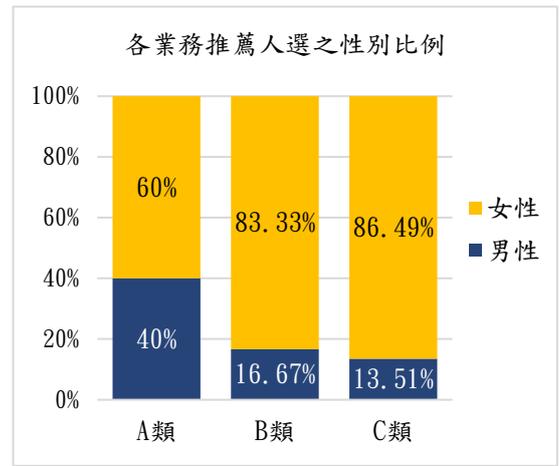


三、產生性別差異悖論現象之原因：

綜上所述，產生性別差異悖論的根本原因，在於評選制度固有的「價值階層」，與被推薦人選的「性別分佈不均」這兩項因素的交互作用。

評選制度對「傑出」的定義，客觀上創造了獲獎機會的落差；而此落差之所以演變為性別議題，關鍵在於女性高度集中於獲獎機會最低的 C 類「例行性或輔助性業務」。

根據數據顯示，C 類業務的 37 位被推薦者中，女性高達 32 位（佔比約 86.5%），不僅遠高於男性，也顯著高於其在本市戶政人員的整體佔比（75.7%）。正是此種結構性的高度集中，才導致女性的總體平均獲獎率被顯著拉低，從而產生了與獲獎總人數女性多於男性完全相反的結果。



四、志工性別比例

由於本選拔作業對於志工的評選，性質上更側重於鼓勵與肯定。因此數據顯示，優良戶政志工獲獎人數與各戶所推薦人數一致，此現象表示「提名資格」即是得獎的實質關鍵。

然而，此機制卻是建立在參與者性別結構已極度失衡的基礎之上（女性佔 92.7%）。因此志工部分的性別議題，核心並非評選程序的公平性，而是前端「招募與參與」階段所呈現的性別隔離現象。有鑑於從事志願服務工作無關性別係個人意願，亦無法於招募計畫內限定特定性別，後續將配合本局年度志願服務工作計畫，透過宣導及鼓勵等方式改善性別落差。

貳、回應性別落差與需求：針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。

評估項目

評估說明

2-1【請訂定本計畫之性別目標（可增列績效指標、衡量標準及目標值）】

請針對1-3的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並納入計畫書草案之計畫目標章節；為衡量性別目標達成情形，建議可訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值。性別目標宜具有下列效益：

a. 參與人員

- ① 促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。
- ② 加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。
- ③ 營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。

b. 受益情形

- ① 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。
- ② 增進弱勢性別獲得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動）。
- ③ 增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。

c. 公共空間

回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。

d. 展覽、演出或傳播內容

- ① 消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。
- ② 提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性（如作品展出或演出；參加運動競賽）。

e. 研究類計畫

- ① 產出具性別觀點之研究報告。
- ② 加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性專業技術研發能力。

f. 強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。

g. 其他有助促進性別平等之效益。

有訂定性別目標：

- 已納入計畫書草案之計畫目標章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼。
- 未納入計畫書草案之計畫目標章節，但擬於性平小組追蹤後續辦理情形。

■未訂定性別目標者，請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法。

一、本計畫未訂定直接之性別目標，主要基於以下兩點考量：

- (一)核心原則－維持「擇優拔擢」之公正性：本獎項之核心精神在於表彰「傑出」之同仁與志工。鑒於分析顯示，獲獎率的性別差異源於「任務能見度」的結構性現象，而非直接性別偏見。在此情況下，若貿然設定涉及性別或業務類型之量化目標，恐有形成「保障名額」之疑慮，反而可能傷害本獎項的公信力。
- (二)問題定性－屬「結構性現象」而非「性別歧視」所致：此類結構性問題，難以透過單一的量化目標立即扭轉，更適合透過持續的程序改革與軟性引導，以提升對多元貢獻價值的認知。

二、確保落實性別平等事項之機制或方法

以前述分析資料為基礎，並在現行擇優原則下，確保性別平等精神，可從以下方向著手：

戶所推薦面	將微調評選規則說明，引導各單位能看見並肯定不同崗位同仁的多元貢獻。
評審程序面	將提供客觀的參考資訊，輔助評審委員進行更周全的綜合判斷。
結果分析面	將進行內部追蹤與分析，以數據作為未來持續精進的參考。

評估項目

評估說明

2-2【請根據2-1本計畫性別目標，訂定執行策略】

請參考下列原則，設計有效的達到性別目標的執行策略及其配套措施：

a. 參與人員

- ① 本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制（如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）符合任一性別不少於三分之一原則。
- ② 前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。

b. 宣導傳播

- ① 針對不同背景的目標對象（如不諳本國語言者；不同年齡、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳布訊息（例如：透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息，或結合各人口群民間團體傳布訊息）。
- ② 宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。

■有訂定執行策略者：

- 已將執行策略納入計畫書草案之適當章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼。
- 未將執行策略納入計畫書草案，但擬於性平小組追蹤後續辦理情形。

未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。

一、戶所推薦面：

採取「正向價值引導」之策略，強調本獎項「激勵全體士氣」及「肯定多元貢獻」之精神，鼓勵各戶所於評選推薦人選之考量指標如下：

- (一)除推薦重大專案有功者外，亦能提報於第一線長期穩定服務、足為表率的戶政人員，以肯定不同崗位的貢獻。
- (二)於推薦優良志工時，能發掘並肯定不同性別參與者的貢獻，以促進志願服務的多元性。

- ③ 與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。

c. 促進弱勢性別參與公共事務

- ① 計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。
- ② 規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。
- ③ 辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。
- ④ 培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。

d. 培育專業人才

- ① 規劃人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施（例如：提供交通接駁、臨時托育等友善服務；優先保障名額；培訓活動之宣傳設計，強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息；結合相關機關、民間團體或組織，宣傳培訓活動）。
- ② 辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。
- ③ 培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從業人員之性別敏感度。
- ④ 辦理培訓活動之師資性別統計，作為未來師資邀請或師資培訓之參考。

e. 具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容

- ① 規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之性別平衡。
- ② 製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。
- ③ 規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容（例如：女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化）。

f. 建構性別友善之職場環境

委託民間辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法（例如：評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵民間廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職），以營造性別友善職場環境。

g. 具性別觀點之研究類計畫

- ① 研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。
- ② 以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。

(三)可於推薦事蹟中，適度彰顯參選者在**推動性別平等、營造友善職場**等方面的具體貢獻。

二、評審程序面：

製作評選會議之「**評分參考摘要單**」輔助委員判斷，此摘要單擬將所有候選人的關鍵資訊彙整於一頁，內容包含姓名、服務單位、業務類型（可以代號呈現）及事蹟關鍵詞。旨在透過客觀資訊，讓評審委員對所有候選人有更周全的了解，並將任務類型納入綜合考量。

三、結果分析面：

持續蒐集戶政人員及志工選拔程序中相關的性別統計數據，並檢視評選委員的性別分布比例，其分析結論將作為下一年度修正的重要依據，藉此形成一個持續精進的管理循環。

評估項目

評估說明

2-3【請根據2-2本計畫執行策略，編列或調整相關經費配置】

各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。

有編列或調整經費配置者並納入性別預算，請說明預算額度編列或調整情形。

未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法。

一、本計畫所需經費由本局編列「辦理戶政業務、宣導活動及獎牌紀念品等相關費用」項下支應，作為本府表揚本市傑出戶政人員運用。

二、有關評審作業程序之費用，因評審委員皆屬府內人員，無編列經費之需求。

【注意】 填完前開內容後，請先依辦理**【第二部分－程序參與】**，再續填下列「參、評估結果」。

參、評估結果

請機關（構）填表人依據**【第二部分－程序參與】**檢視意見，提出綜合說明及參採情形。

3-1綜合說明	依據民政局114年第2次性別平等專案小組會議委員建議事項，修正本評估表內容，說明如下： 一、1-1將「戶政志工」納入評估範疇，修正部分說明文字。 二、1-2性別統計及性別分析，新增分析111年至113年臺北市戶政志工統計資料。 三、1-2性別統計及性別分析，新增戶政人員「獲獎率」指標（獲獎人數/推薦人數）。 四、1-3本計畫之性別議題，建立「任務能見度」框架，發現評選過程存在「價值階層」，且推薦來源有「性別分佈不均」情形，致獲獎率有性別差異。 五、2-1本計畫之性別目標，仍不訂定明確性別目標，以落實性別平等事項之機制或方式來替代。 六、2-2執行策略，將被動的「觀察檢討」轉化為3項具體、可操作的「主動程序介入」策略。	
3-2參採情形	3-2-1說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）	
	3-2-2說明未參採之理由或替代規劃	
3-3應於性平小組報告通過： 已於 年 月 日於性平小組報告通過。 因案件具緊急時效性且不及提報性平小組，已於 年 月 日先送性平辦確認（後續請另於性平小組報告）。 將性別影響評估檢視表及草案或計畫函送研考會（公共工程）或性平辦（重大施政計畫），始完成性別影響評估。		

99. 3. 22北市民戶字第09911021501號函頒修正
101. 4. 23北市民戶字第10111721500號函頒修正
102. 5. 20 北市民戶字第10231489000號函頒修正
(本府102. 5. 15府授人考字第10211673600號函備查)
104. 03. 13北市民戶字第10411079310號函頒修正
104. 06. 10北市民戶字第10431794600號函頒修正
105. 03. 02北市民戶字第10530705600號函頒修正
107. 03. 27北市民戶字第1076012938號函頒修正

臺北市傑出戶政人員暨優良志工選拔及表揚作業要點

- 一、為激勵本市戶政人員及志工士氣，發揮敬業精神，加強為民服務績效，提昇服務品質，特訂定本要點。
- 二、主辦機關：臺北市政府民政局。
- 三、選拔時間：每年2至5月間。
- 四、選拔對象：
 - (一) 傑出戶政人員：臺北市政府民政局（以下簡稱民政局）暨所屬戶政事務所編制內之戶政人員。
 - (二) 優良志工：推薦期間仍服務於本市戶政事務所之志願服務工作人員。
- 五、選拔條件：
 - (一) 傑出戶政人員：從事戶政工作3年以上，最近3年年終考績2年列甲等，1年列乙等以上，無記過以上之處分，並具有下列條件之一，且最近3年內未獲同一獎勵者，得參加選拔。
 1. 上年度工作表現中，對戶政業務提出革新或創新措施，經採行確有成效。
 2. 執行上級交付專案，圓滿達成任務或具有特殊績效。
 3. 辦理戶政工作，績效卓著，且為民服務績效優良，推行便民服務工作，表現優異者。
 4. 辦理戶政工作，具有其他特殊績效者。
 - (二) 優良志工：

於本市戶政事務所及志願服務工作2年以上，服務時數達800小時以上，成效良好且最近3年內未獲同一獎勵者，得參加選拔。
- 六、選拔名額
傑出戶政人員以20名為原則；優良志工以15名為原則。

七、選拔應備基本資料

(一) 傑出戶政人員：

1. 推薦選拔人員事蹟表、評分表。(如附表1)
2. 有關具體事蹟之證明文件或資料。

(二) 優良志工：

1. 推薦選拔志願服務人員事蹟表、評分表。(如附表2)
2. 有關具體事蹟之證明文件或資料。

八、選拔程序

- (一) 由各戶政事務所先辦理初評，再將推薦名單資料報民政局。由該局組成評審委員召開評審會議進行複審；擇優核定，如無適當人選，從缺處理。
- (二) 前項評審委員由民政局副局長、業務科科长、專員、各股股長及政風室、人事室、秘書室等代表各1人組成。
- (三) 提報參選單位得派一員列席與會說明，於評審委員正式投票前離席。

九、表揚及獎勵方式

(一) 本市傑出戶政人員：

由臺北市政府頒給紀念獎座及1,600元等值禮品，並建議由服務機關給予公假1天。

(二) 本市優良志工：

由臺北市政府頒給紀念獎座及1,600元等值禮品。

(三) 經推薦惟未入選傑出戶政人員或優良志工者，頒發入圍獎狀以資鼓勵。

十、經評選成績在前之傑出戶政人員及志工擇優推薦參與當年度內政部績優戶政人員及志工選拔。

附表 1

推薦選拔臺北市傑出戶政人員事蹟表							年	月	日
服務機關 (單位)	職稱	姓名	出生 年月日	最近3年考績等 第及分數			獎懲紀錄	相片	
				年	年	年			
				等 分	等 分	等 分		請黏貼二吋半身彩色 相片一張	
具 體 事 蹟							初 審 意 見		審 定 意 見

備註：1. 紙張規格 A4。

2. 具體事蹟請簡明扼要，且務須以當年度之表現為準，尤以承辦特殊專案績效為主，以300字為限，非該年度事蹟請勿填入，並請推薦戶所填寫初審意見。

附表2

推薦選拔 臺北市 優良 志工 事蹟表					年	月	日
服 務 機 關	姓 名	出 生 年 月 日	服 務 年 資	服 務 時 數	相 片		
					請黏貼二吋半身彩色相片一張		
具 體 事 蹟			初 審 意 見		審 定 意 見		

備註：1. 紙張規格 A4。

2. 具體事蹟請簡明扼要，以300字為限，並請推薦戶所填寫初審意見。