

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。

【第一部分－機關自評】：由機關人員填寫

填表日期：114年4月14日

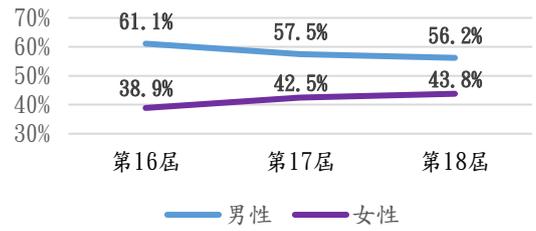
填表人姓名：張毓庭		職稱：辦事員	
電話：2725-8889轉8396		E-mail：bca-yu8094@gov.taipei	
計畫名稱	臺北市各區公所辦理調解業務實施要點		
計畫類別	其他（法規）		
主辦機關(構)	臺北市政府民政局	承辦單位 (科室等)	宗教禮俗科

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」。

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>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」，將性別平等概念融入於業務中，透過檢視「臺北市各區公所辦理調解業務實施要點」，以瞭解相關規定對不同性別擔任調解委員之影響，以提供未來推動業務之參考。</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>一、本市調解委員依法務部訂定之「鄉鎮市調解條例」規定，<u>婦女名額不得少於四分之一</u>。另依本市「臺北市各區公所辦理調解業務實施要點」第2點規定，<u>調解委員任一性別以不低於委員總額三分之一為原則</u>。</p> <p>二、統計結果：</p> <p>1. 調解委員任期為四年，每四年遴選一次，由本市各區調解委員係由區公所組成遴選委員會，公開遴選30名，12區公所報名總人數第16屆、第17屆為360名，第18屆為363名(有3區辦理遴選時，出現同分狀況，故遴選出31位)。第16屆至第18屆調解委員遴選，男性人數報名比例皆高於女性，男性約60%，女性約40%。惟女性報名人數每屆逐漸上升，女性已從38.9%(16屆)提升至43.8%(18屆)。</p> <table border="1" data-bbox="911 1653 1481 1899"> <thead> <tr> <th colspan="3">12區公所報名總人數</th> </tr> <tr> <th>屆次</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>16</td> <td>220(61.1%)</td> <td>140(38.9%)</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>207(57.5%)</td> <td>153(42.5%)</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>204(56.2%)</td> <td>159(43.8%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>註：第16屆任期103至117年；第17屆任期117年至111年；第18屆任期111年至115年</p>	12區公所報名總人數			屆次	男性	女性	16	220(61.1%)	140(38.9%)	17	207(57.5%)	153(42.5%)	18	204(56.2%)	159(43.8%)
12區公所報名總人數																
屆次	男性	女性														
16	220(61.1%)	140(38.9%)														
17	207(57.5%)	153(42.5%)														
18	204(56.2%)	159(43.8%)														

12區公所性別報名比例分析圖

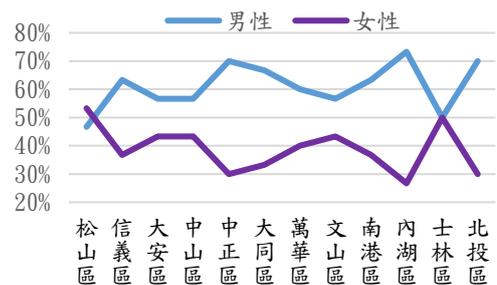


2. 各區公所第16屆女性報名人數較少，大部分區公所女性報名比例佔30%至40%，僅有2區報名人數達到50%，第17屆女性報名人數增加，有3區女性報名比例達50%，第18屆女性報名人數相較前2屆又有所提升，男性及女性報名比例各達50%者共計5區。

第16屆各區公所報名人數

區別	男性	女性
松山	14(46.7%)	16(53.3%)
信義	19(63.3%)	11(36.7%)
大安	17(56.7%)	13(43.3%)
中山	17(56.7%)	13(43.3%)
中正	21(70%)	9(30%)
大同	20(66.7%)	10(33.3%)
萬華	18(60%)	12(40%)
文山	17(56.7%)	13(43.3%)
南港	19(63.3%)	11(36.7%)
內湖	22(73.3%)	8(26.7%)
士林	15(50%)	15(50%)
北投	21(70%)	9(30%)

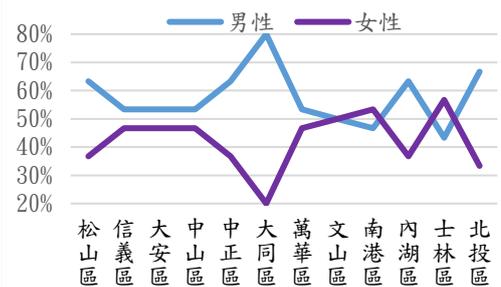
第16屆性別報名比例分析圖



第17屆各區公所報名人數

區別	男性	女性
松山	19(63.3%)	11(36.7%)
信義	16(53.3%)	14(46.7%)
大安	16(53.3%)	14(46.7%)
中山	16(53.3%)	14(46.7%)
中正	19(63.3%)	11(36.7%)
大同	24(80%)	6(20%)
萬華	16(53.3%)	14(46.7%)
文山	15(50%)	15(50%)
南港	14(46.7%)	16(53.3%)
內湖	19(63.3%)	11(36.7%)
士林	13(43.3%)	17(56.7%)
北投	20(66.7%)	10(33.3%)

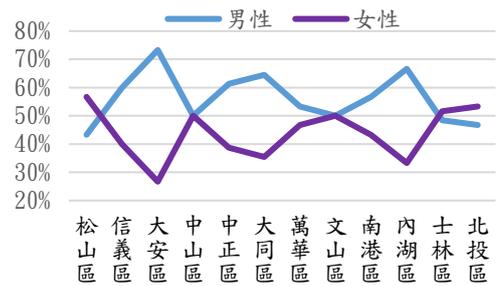
第17屆性別報名比例分析圖



第18屆各區公所報名人數

區別	男性	女性
松山	13(43.3%)	17(56.7%)
信義	18(60%)	12(40%)
大安	22(73.3%)	8(26.7%)
中山	15(50%)	15(50%)
中正	19(61.3%)	12(38.7%)
大同	20(64.5%)	11(35.5%)
萬華	16(53.3%)	14(46.7%)
文山	15(50%)	15(50%)
南港	17(56.7%)	13(43.3%)
內湖	20(66.7%)	10(33.3%)
士林	15(48.4%)	16(51.6%)
北投	14(46.7%)	16(53.3%)

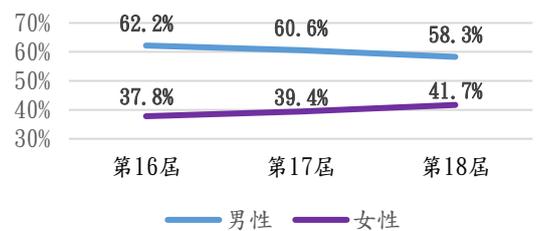
第18屆性別報名比例分析圖



3. 各區公所公開遴選30名並報請本府備查後，遴選名冊將函送地院及地檢，經其共同審查後選出15位聘任之。本市經地檢及地院核定之調解委員，每屆男性委員約60%，女性委員約40%。惟女性委員人數逐漸上升，第16屆女性僅68人，第17屆為71人，第18屆增加為75人。

12區公所核定總人數		
屆次	男性核定人數	女性核定人數
16	112(62.2%)	68(37.8%)
17	109(60.6%)	71(39.4%)
18	105(58.3%)	75(41.7%)

12區公所性別核定比例分析圖

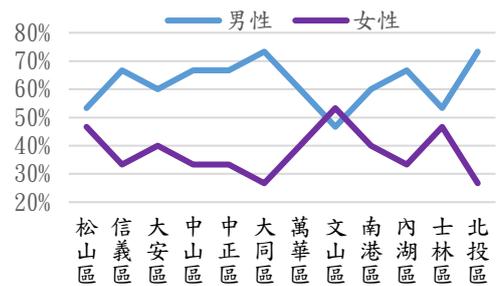


4. 各區公所第16屆至第18屆經地院及地院審查後所核定之調解委員，每屆僅1至2區女性委員比例達50%至60%，多數區公所女性委員比例為30%至40%，第16屆及第17屆甚至有1至2區女性委員比例未達30%。但隨著女性核定人數增加，女性委員比例逐漸上升，第18屆女性委員比例皆達到30%，有6區女性委員比例為40%，2區超過50%。

第16屆各區公所核定人數

區別	男性	女性
松山	8(53.3%)	7(46.7%)
信義	10(66.7%)	5(33.3%)
大安	9(60%)	6(40%)
中山	10(66.7%)	5(33.3%)
中正	10(66.7%)	5(33.3%)
大同	11(73.3%)	4(26.7%)
萬華	9(60%)	6(40%)
文山	7(46.7%)	8(53.3%)
南港	9(60%)	6(40%)
內湖	10(66.7%)	5(33.3%)
士林	8(53.3%)	7(46.7%)
北投	11(73.3%)	4(26.7%)

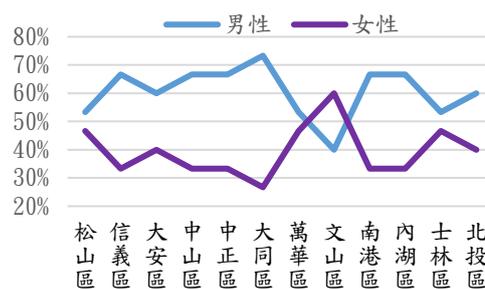
第16屆性別核定比例分析圖



第17屆各區公所核定人數

區別	男性	女性
松山	8(53.3%)	7(46.7%)
信義	10(66.7%)	5(33.3%)
大安	9(60%)	6(40%)
中山	10(66.7%)	5(33.3%)
中正	10(66.7%)	5(33.3%)
大同	11(73.3%)	4(26.7%)
萬華	8(53.3%)	7(46.7%)
文山	6(40%)	9(60%)
南港	10(66.7%)	5(33.3%)
內湖	10(66.7%)	5(33.3%)
士林	8(53.3%)	7(46.7%)
北投	9(60%)	6(40%)

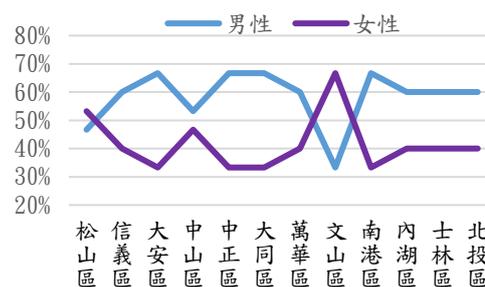
第17屆性別核定比例分析圖



第18屆各區公所核定人數

區別	男性	女性
松山	7(46.7%)	8(53.3%)
信義	9(60%)	6(40%)
大安	10(66.7%)	5(33.3%)
中山	8(53.3%)	7(46.7%)
中正	10(66.7%)	5(33.3%)
大同	10(66.7%)	5(33.3%)
萬華	9(60%)	6(40%)
文山	5(33.3%)	10(66.7%)
南港	10(66.7%)	5(33.3%)
內湖	9(60%)	6(40%)
士林	9(60%)	6(40%)
北投	9(60%)	6(40%)

第18屆性別核定比例分析圖



5. 經查本市103年至113年，成立件數前3名多為男性委員，女性委員僅於103、104及110年獲得第3名。

年度	調解成立件數		
	第一名	第二名	第三名
103	85(男)	84(男)	77(女)
104	94(男)	81(男)	69(女)
105	116(男)	81(男)	76(男)
106	121(男)	99(男)	82(男)
107	114(男)	98(男)	84(男)
108	125(男)	108(男)	102(男)
109	111(男)	97(男)	94(男)
110	99(男)	84(男)	83(女)
111	104(男)	90(男)	81(男)
112	111(男)	94(男)	74(男)
113	125(男)	90(男)	85(男)

三、分析結果：

- 1.根據上述統計可發現，近10年(第16屆至第18屆)本市調解委員不論是遴選報名人數，亦或是經地檢及地院審查後之核定人數，男性比例皆高於女性。男女比例差異原因，推測可能原因如下與「調解委員」之角色定位有關，古代鄉里有紛爭，會請當地德高望重之仕紳或者老幹旋協商，而現今則由調解委員擔任此角，協助兩造當事人消弭紛爭。而調解委員此種形象，較符合多數大眾對男性傳統性別角色印象，故影響兩性擔任調解委員之意願，進而產生男女人數差異。
- 2.而隨著時代演進，價值觀漸漸改變，越來越多女性開始對公共事務產生興趣，願意擔任調解委員的女性也進而增加。不過，目前女性相較於男性，有意願者仍較少，在此情況下，區公所更難找到女性適任者報名，而這也導致多數區公所調解會女性報名比例較低，以及部分區公所女性報名狀況變化幅度較大，如分析圖所示，松山區第16屆女性報名人數超過50%，但17屆大幅下降，第18屆又再

	<p>次超過50%；大安區則是16、17屆女性報名比例均維持40%以上，但第18屆不到30%。</p>
<p>3</p>	<p>評估說明</p>
<p>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】</p> <p>性別議題舉例如次：</p> <p>a.參與人員</p> <p>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：缺乏防治性騷擾措施；未設置哺乳室；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。</p> <p>b.受益情形</p> <p>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）。</p> <p>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）。</p> <p>c.公共空間</p> <p>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。</p> <p>①使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。</p> <p>②安全性：消除空間死角、相關安全設施。</p> <p>③友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。</p> <p>d.展覽、演出或傳播內容</p> <p>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。</p> <p>e.研究類計畫</p> <p>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。</p>	<p>一、依前揭統計資料顯示，第16屆至第18屆調解委員遴選報名人數或核定人數，男性較女性高，惟多數區公所調解委員之組成，<u>單一性別已逾三分之一</u>，尚符合性別比例原則。</p> <p>二、調解委員屬無給職，擔任調解委員係民眾出於志願服務之自由意願。本市調解委員長年來皆為男性比例較高，其原因可能<u>是自古以來鄉里發生爭端時，大多是由男性擔任協調者，女性出面為鄰里排解糾紛之比例較低</u>；以及調解環境係較為負面之場域，兩造當事人因有糾紛而聲請調解，故於調解過程中難免產生摩擦，甚至可能發生較為嚴重之衝突，調解委員需從中調停，因社會對男女期待及規範之差異，導致女性相比男性而言，擔任此種角色之意願較低。</p> <p>三、另調解委員雖屬志願服務，但並非一般志工，經過調解委員調解並成立之案件，送法院審查核定後，便與法院確定判決具同等效力。因此，各區公所公開遴選時，<u>需考量報名者之學經歷，是否有法制、調解業務或公共事務相關訓練證明文件，是否具解決民刑事紛爭專門經驗，表達能力是否良好等</u>，進行多方面評估後，將30名適任者列入遴選名單，報送地院及地檢，經其召開共同審查會議，最後選出15位聘任之，<u>亦即地院及地檢才有調解委員人選核定權</u>。</p> <p>四、由上述可知，<u>女性擔任調解委員意願較低，導致報名人數較男性少，加上後續經過公所、地檢及地院層層篩</u></p>

選，因此本市女性調解委員長年以來比例約維持40%。

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
<p>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）】</p> <p>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：</p> <p>a.參與人員</p> <ul style="list-style-type: none">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。 <p>b.受益情形</p> <ul style="list-style-type: none">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）。 <p>c.公共空間</p> <p>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。</p> <p>d.展覽、演出或傳播內容</p> <ul style="list-style-type: none">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）。 <p>e.研究類計畫</p> <ul style="list-style-type: none">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。 <p>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</p> <p>g.其他有助促進性別平等之效益。</p>	<p><input type="checkbox"/>有訂定性別目標：</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/>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。<input type="checkbox"/>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。 <p>■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。</p> <p>一、調解委員屬無給職，且服務環境較為負面，加上有條件限制，經過審查後始能擔任調解委員，故遴選時報名狀況向來不踴躍，當提報人數不足30位時，區公所甚至需主動尋找適當人選請其參加遴選。在報名狀況不佳的情況下，女性報名意願又比男性低，更難以找到女性適任者報名，導致每屆女性報名人數偏少，因此最後核定比例亦不高。</p> <p>二、本市為達成性別平等，已於「臺北市各區公所辦理調解業務實施要點」規定，調解委員任一性別以不低於委員總額三分之一為原則。<u>調解委員屬志願服務性質，且考量遴選時報名情形及審查機制，故難以強制規定任一性別應達到相當人數，僅能透過宣導及鼓勵女性積極參與，以期透過提升女性報名人數，增加核定機會，藉此提高女性調解委員比例。</u></p>
評估項目	評估說明
<p>2-2【請根據2-1本計畫性別目標，訂定執行策略】</p> <p>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：</p>	<p><input type="checkbox"/>有訂定執行策略者：</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/>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。

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。
- 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

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、如2-1節所述，調解委員屬志願性服務，加上擔任調解委員有條件限制，且本市無調解委員人選之核定權，須經地檢及地院共同審查後聘任之，故難以規定任一性別應達到相當人數。本市多數區公所女性調解委員比例已逾三分之一，且隨著女性報名人數提高，女性核定比例亦略有增加，第16屆、17屆調解委員尚有區公所女性委員比例未達三分之一，但第18屆所有區公所女性委員已達三分之一。

二、惟為促進組織性別結構更加完善，將持續透過以下方式提高女性擔任調解委員之比例：

- 1.辦理調解委員遴選時，將請各區公所考量性別比例之平衡辦理30名適任者之遴選作業，藉此希望能提高女性核定人數，達到性別比例均衡。
- 2.考量女性調解委員比例較低，往後辦理遴選時，擬請各區公所多加鼓勵女性民眾報名；另考量新住民漸增，故亦將請各區公所鼓勵女性新住民參與遴選，不僅提高女性報名人數，進而提升女性擔任調解委員之機會，同時也讓調解委員之組成更加多元。
- 3.各區公所公開遴選30名並報請本府備查後，本府檢送遴選名冊予地院及地檢時，亦將函請其審查時，將本市「臺北市各區公所辦理調解業務實施要點」第2點規定納入考量，以期增加女性委員核定之機會。

<p>象，並注意創作者、表演者之性別平衡。</p> <p>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。</p> <p>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）。</p> <p>f.建構性別友善之職場環境</p> <p>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。</p> <p>g.具性別觀點之研究類計畫</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
評估項目	評估說明
<p>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】</p> <p>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。</p>	<p><input type="checkbox"/>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。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法。</p> <p>調解委員為榮譽無給職，屬志願性服務，報名人數及性別並無強制規定，僅於機關預算內編列出席會議交通費，未有針對性平相關議題編列預算或經費配置之問題。關於男女調解委員人數之差異，將會透過宣導、建議等方法改進。</p>
<p>【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」。</p>	
<p>參、評估結果</p> <p>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。</p>	
<p>3-1綜合說明</p>	<p>依委員建議修改如下：</p> <p>1. 1-2性別統計及分析：新增性別比例分析圖，並說明報名情形差異原因。</p> <p>2. 1-3性別議題：將男主外、女主內之傳統角色分工」之敘述，調整為其他更適當說法。</p> <p>3. 2-2訂定執行策略：請各區公所考量性別比例之平衡辦理遴選作業，並多加鼓勵女性(含新住民)報名，藉此提升女性擔任調解委員之機會。</p>
<p>3-2參採情形</p>	<p>3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）</p> <p>未有修正計畫之意見。</p>

	3-2-2 說明未參採之 理由或替代規劃	
<p>3-3 應於性平小組報告通過：</p> <p>已於 年 月 日於性平小組報告通過。</p> <p>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）。</p> <p>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。</p>		