

臺北市府性別影響評估檢視表¹

109/1/21

【本檢視表說明】

- 一、本府性別影響評估係依據「臺北市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（109-112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）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】。前者須為婦權基金會性別主流化人才資料庫或臺北市性別人才資料庫專家學者、現任或曾任臺北市女性權益促進委員會或性別平等相關委員會或性別平等專案小組府外委員。
 - （四）參採建議並修正原草案或計畫及性別影響評估表；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後始完成性別影響評估；如案件具緊急時效性且不及提報性平小組，可先送性平辦確認完成評估（後續請另於性平小組報告）。
 - （六）後續依各主責管考單位程序審核及管制。

【第一部分－機關自評】：由機關人員填寫

填表日期：109年8月12日

填表人姓名：楊鵬英		職稱：視察	
電話：27256195		E-mail：bca-lucyyang@mail.tapei.gov.tw	
計畫名稱	臺北市府民政局109年度提升服務品質執行計畫		
計畫類別	重大施政計畫（請保留需要項目，其餘刪除）		
主辦機關構	臺北市府民政局	承辦單位 （科室等）	秘書室
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	
1-1 【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】 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）、臺北市女性權益促保障辦法、臺北市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、臺北市府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策等。		1. 本計畫係依據行政院函頒之「政府服務躍升方案」、國家發展委員會函頒「政府服務獎」評獎實施計畫，及本府辦理政府服務獎參獎執行計畫訂	

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」。

	<p>定。</p> <p>2. 計畫目的在於希冀民政團隊能透過完備基礎服務項目、重視意見回饋及參與、關懷多元對象暨城鄉差距、政府公開透明及掌握社經發展趨勢等措施，達到便捷服務遞送、擴大社會參與及開放政府治理等目標。</p> <p>3. 本計畫與「消除對婦女一切歧視公約施行法」第4條：「各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現」相關。</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」(https://gec.ey.gov.tw)。</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>提升服務品質計畫之推動，有賴於全局所有同仁及志工之努力，以達到良好之政策執行效果，贏得民眾之認同。以下由不同角度就本局及本計畫成員之性別組成分析：</p> <p>1. 本局所有服務人力(含主管及同仁)分析： 查本局所有同仁計有167人，其中男性53人(32%)，女性114人(68%)，單一性別未達三分之一。</p> <p>2. 本局主管同仁性別分析： (1) 本局主管共計48人，其中男性主管共15人(31%)，女性主管共33人(69%)，單一性別未達三分之一。 (2) 如以各單位主管性別比例分析，單一性別達到三分之一之科室，目前僅有4個(局本部、自治行政科、人口政策科及政風室)，比例僅佔所有科室之36%。</p> <p>3. 協助業務推動重要幫手之志工隊成員分析： 本局共計2支志工隊，分別為林安泰古厝志工隊及新移民會館志工隊。 (1) 林安泰古厝志工隊共計31人，其中男性12人(39%)，女性19人(61%)，單一性別達三分之一。 (2) 新移民會館志工隊共計37人，</p>

	<p>其中男性1人(3%)，女性36人(97%)，單一性別未達三分之一。</p> <p>4. 本局推派參加本府各類評核獎項團隊分析：</p> <p>(1) 108年參加本府提案制度獲獎團隊-戶籍行政科(數位化政府－開創「戶籍資料全數位應用」服務新里程)成員分析，主要提案人及次要提案人共計4人，其中男性人1人(25%)，女性3人(75%)，單一性別未達三分之一。</p> <p>(2) 108年精實管理團隊-人口政策科(建置新移民關懷訪視網絡)，組長及組員共計3人，其中男性0人(0%)，女性3人(100%)，單一性別未達三分之一。</p> <p>5. 本計畫主要成員進行分析：</p> <p>(1) 執行委員會： 監督及綜理提升服務品質計畫各項事宜，成員由本局局本部6位主管、各科室主管以及研考同仁組成，共計19人，其中男性4人(21%)，女性15人(79%)，單一性別未達三分之一。</p> <p>(2) 執行委員會下設推推動小組：於每月固定召開1次「全面提升服務品質暨流程簡化及組織重整工作圈討論會」，成員共計18人，其中男性5人(28%)，女性13人(72%)，單一性別亦未達三分之一。</p>
評估項目	評估說明
<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】 性別議題舉例如次：</p> <p>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：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。</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</p>	<p>就前揭民政團隊組成成員(包含政策規劃者-主管、執行者-同仁、輔助執行者-志工、參獎團隊及本計畫成員)性別背景分析結果，發現除林安泰古厝志工隊單一性別有達三分之一者外，其餘各類形式團隊成員均無法達成單一性別達三分之一之標準，惟各項人員之任用及招募均依相關規範辦理，臚列如下：</p> <p>1. 本局人員遴選部分： 均係依據該項業務需求之相關學歷、專業技能、工作態度、</p>

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。

職場經驗、溝通合作等相關條件進行遴選及評估，未將性別納入考量，亦未指定特定性別。

2. 主管升遷部分：
參考公務人員陞遷法第2條之規定「……應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。」辦理。
3. 志工招募部分：
參考志願服務法第3條之意旨：「民眾出於自由意志，非基於個人義務或法律責任，秉誠心以知識、體能、勞力、經驗、技術、時間等貢獻社會，不以獲取報酬為目的，以提高公共事務效能及增進社會公益所為之各項輔助性服務。」，本局招募志工係考察民眾具備志願服務之意願，並不干涉其性別。
其中新移民會館志工男性性別比例偏低(僅有1人，佔3%)，其與新移民整體人口性別比例相關。截至109年7月，臺北市新移民共3萬6,539人，其中女性新移民計3萬2,349人(佔89%)，男性新移民計4,190人(佔11%)。新移民婦女隻身來臺，除需要家庭之關心外，社會資源之挹注也極為重要，同性志工之關心或許較能獲得新移民女性及其家庭之信賴，故間接影響新移民志工之性別比例呈現出女性較高之狀況。
4. 本計畫執行委員會及推動小組之組成成員部分：
雖然成員係因其現有之職務而納入計畫執行成員，非考量其個人性別、年齡、族群、宗教、社經地位及性傾向等因素，惟目前單一性別未達三分

	<p>之一亦為不可忽略之事實，應就本計畫之參與人員之性別組成調整方式進行評估。</p>
<p>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。</p>	
<p>評估項目</p>	<p>評估說明</p>
<p>2-1【請訂定本計畫之性別目標、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，並為衡量性別目標達成情形。建議訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益：</p> <p>a.參與人員</p> <ol 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> <ol 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> <ol 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> <ol 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（含績效指標、衡量標準及目標值）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。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>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>依據1-3節性別分析之結果，本計畫執行委員會及推動小組之成員之性別確有單一性別未達三分之一之情形，雖然民政團隊(合同仁及志工)之組成性別背景為女性多於男性，且男性未達三分之一，然本計畫執行委員會及小組成員肩負政策規劃及執行之重責大任，應廣納不同聲音，方使政策制定更符多元性別之需求，<u>可適度調整本計畫委員會及小組參與成員之性別比例，使原弱勢性別達到三分之一，各類性別均有參與政策規劃及決策之機會，避免性別失衡之狀況。</u></p>
<p>評估項目</p>	<p>評估說明</p>
<p>2-2【請根據2-1本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】</p> <p>請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：</p> <p>a.參與人員</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>b.宣導傳播</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	<p><input type="checkbox"/>有訂定執行策略者，請將主要的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。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 為民服務全面提升服務品質委員會： 因組成成員中局本部主管及研考同仁較難替換為其他人，故扣除前揭人員，較弱勢性別部分，可由10個科室主管進行調整，如某一性別主管成員較多時，則委員會改由原科室主管不同性別之第一代理人(視察

<p>c.促進弱勢性別參與公共事務</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>d.培育專業人才</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 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）。 <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> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	<p>或專員)進入委員會，如仍為同性別者，則由不同性別之第二代理人進入委員會。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 為民服務全面提升服務品質推動小組： 因組成成員中局本部主管及研考同仁較難替換為其他人，故扣除前揭人員，較弱勢性別部分，可由10個科室之視察(或專員)調整，則小組改由原視察(或專員)不同性別之第一代理人(股長)進入委員會，如仍為同性別者，則由不同性別之第二代理人進入小組。 3. 其他改善策略 <ol style="list-style-type: none"> (1) 前揭委員會及小組成員應依規定每年參加至少3小時性別主流化訓練。培訓課程以 CEDAW 為原則，以工作坊、座談、研討方式進行培訓，就主管業務與 CEDAW 之關聯性，進行討論或情境案例分享。 (2) 輪流帶領科室重要計畫或業務參加本府性別影響評估檢視，以培養更敏銳之性別感知及觀察力，有助於未來訂定性別友善之政策。 4. 志工部分 在不違反志願服務法精神之前提下，函請本局及所屬志工隊以「志工家庭」形式多邀請男性市民加入志願服務行列。
評估項目	評估說明
<p>2-3【請根據2-2本計畫所訂定之執行策略，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，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>本計畫目前因未訂定性別目標、推動策略，故亦無編列相關預算，前揭調整參與為民服務全面提升服務品質委員會及推動小組人員部分，無額外支出經費之需求。</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>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性平辦：檢視表內容相當完整，僅2-3 經費配置部分，因本計畫未訂定性別目標與策略，應選填「未編列或調整經費配置」。 2. 黃委員馨慧：2-2 所列改善策略，再研討如何列管執行成果。 3. 師委員豫玲：有關志工招募部分，建議研擬相關鼓勵男性參與的措施。 4. 主席裁示： <ol style="list-style-type: none"> (1) 本案執行策略成果，請提報局務會議檢視。 (2) 新移民因女性人數比男性多，所以新移民志工男性的比例會較低，請秘書室針對這部分於檢視表中再詳細說明。 <p>(以上建議節錄自「臺北市政府民政局暨臺北市各區公所109 年度第 2 次性別平等專案小組會議紀錄」)</p> <p>針對以上相關建議，辦理情形如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 有關性平辦建議修正本表經費配置部分，已修正為未編列相關預算。(修正處如本表2-3紅字註記部分) 2. 有關黃委員建議2-2改善策略如何列管執行成果，本項已於109年6月5日局長室會議報告執行方式，並列入會議紀錄。(6月及7月服務品質會議出席人員性別比例經調整後，男性均為39%，女性61%，達單一性別不少於三分之一原則) 3. 有關師委員建議鼓勵男性參與志工部分，已於109年6月3日以北市民秘字第1096017950號函請所屬志工隊，鼓勵女性志工人員邀請其男性家庭成員一同參與服務，如：夫妻、兄弟姊妹、父母子女等。(業已補充於本表2-2紅字註記部分) 4. 有關主席建議本案執行策略報局務會議檢視部分，處理情形同項次2。 5. 有關主席建議特別說明新移民志工性別比例部分，已補充說明於本表1-3紅色註記處。 	
<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>以上委員意見均已採納，惟為保持服務品質會議出席人員性別調整之彈性，故未直接修正計畫，而是以前揭各項替代方案來進行。</p>
	<p>3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</p>	
<p>3-3應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估： 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 日先送性平辦確認完成評估(後續請另於性平小組報告)。</p>		

【第二部分－程序參與】：由性別平等專家學者填寫

<p>程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：</p> <p><input type="checkbox"/>1. 婦權基金會性別主流化人才資料庫</p> <p><input type="checkbox"/>2. 臺北市性別人才資料庫</p> <p><input type="checkbox"/>3. 現任或曾任臺北市女性權益促進委員會委員</p> <p><input type="checkbox"/>4. 現任或曾任臺北市政府性別平等相關委員會委員</p> <p><input type="checkbox"/>5. 現任或曾任臺北市政府機關構性別平等專案小組委員</p>	
(一) 基本資料	
1.程序參與期程或時間	年 月 日 至 年 月 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	
3.參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input type="checkbox"/> 書面意見
(二) 主要意見 （若參與方式為提報性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填4至10欄位及最末簽章，並請通知程序參與者恪遵保密義務。）	
4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	
5.性別統計及性別分析之合宜性	
6.本計畫性別議題之合宜性	
7.性別目標之合宜性	
8.執行策略之合宜性	
9.經費編列或配置之合宜性	
10.綜合性檢視意見	
(三) 參與時機及方式之合宜性	
<p>本人同意恪遵保密義務，未經機關同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。 （簽章，簽名或打字皆可）_____</p>	