

臺北市政府研究發展考核委員會113年推動性別平等工作成果報告

114年2月5日經研考會性平專案小組決議通過

■組別：C 群

	姓名	科室	職稱	任務
性平聯絡人	馬明君	公文及圖資管理組	組長	1. 熟悉本府性別主流化總計畫。 2. 具性別平等知能，協助單位及同仁落實性別主流化暨推展性別平等工作。
	林怡慧	人事機構	人事管理員	
	凌國峻	公文及圖資管理組	組員	

一、本年度機關推動性別平等之特色或亮點：可簡要說明內容，至少填3項。

(一) 本府公共工程中程計畫之性別影響評估：

1. 本會依據「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）」明訂本會為本府「公共工程中程計畫性別影響評估機制」之主責管考單位。
2. 本會於114年1月3日發函本府公共工程中程計畫27個主責機關，請各相關機關依據「臺北市政府各機關（構）113至114年推動性別平等工作獎勵計畫」，提供113年公共工程中程計畫、臺北市政府性別影響評估檢視表、各機關提送性別平等小組會議之計畫內容或簡報，於114年2月7日前函復本會，本會並將依計畫規定於114年2月23日前，彙整各機關資料，提送本府性別平等辦公室，俾利其就相關項目綜合核覆。

(二) 協助推動本府各機關研究發展項目（委託研究計畫）納入性別平等觀點。

本會為積極協助本府各機關落實推展性別平等相關業務，特別自107年度起於辦理研究發展項目先期審查作業時，將涉及性別議題之委託研究計畫斟酌列入優先考量，並與本府性別平等辦公室合作進行審查，俾促使本府各機關視研究發展業務性質著力性別平等之推展，對全府性別平等之推進有實質助益，其作法如下：

1. 本府所屬各機關提報114年委託研究計畫計有22案，審查會議由本會會同財政局、主計處組成審查小組，並邀請性別平等辦公室

列席，先期審查時納有性別專章之委託研究計畫斟酌列入優先考量，經決議本府114年度計有15案委託研究計畫(詳如下表)應將性別分析列入專章。

2. 本會於113年上半年完成114年研究發展項目(委託研究計畫)先期審查結果後，於113年6月27日函請相關機關將性別平等專章需求納入委外招標文件，並於問卷、期中、期末等相關審查或工作會議時，由委託機關邀請本市性別平等辦公室與會審查，俾協助落實推動性別平等研究發展。

編號	機關名稱	含性別專章之委託研究計畫名稱
1	民政局	臺北市新住民全齡健康照護政策 更名為：臺北市新住民友善照顧服務政策研究
2	財政局(稅捐處)	114年滿意度問卷調查計畫
3	教育局(圖書館)	臺北市立圖書館讀者滿意度調查
4	交通局	114年臺北市交通民意調查
5	交通局(公運處)	114年臺北市聯營公車服務品質調查與檢討報告
6	社會局	114年度臺北市街友生活狀況調查
7	社會局	114年度臺北市兒童及少年生活狀況調查
8	勞動局	臺北市友善家庭職場政策及措施之研究
9	勞動局(就服處)	114年度中高齡者及高齡者退離職場原因及就業意向暨企業僱用意向調查
10	衛生局	臺北市長期照顧服務資源知曉度及使用意願與需求之初探 更名為：臺北市長期照顧服務資源知曉度及使用意願與需求之調查研究
11	觀傳局	114年來臺旅客在臺北市之消費及動向調查
12	觀傳局	113年來臺旅客在臺北市之消費及動向調查(第3期)
13	觀傳局	115年來臺旅客在臺北市之消費及動向調查
14	體育局	114年臺北市所轄運動場館使用者滿意度調查
15	捷運公司	捷運與貓空纜車旅客滿意度

(三) 協助推動本府「臺北市政府強化性別統計推動計畫」新增與業務相關性別統計項目與業務相關性別指標或其複分類

有關本府113年5月27日來函修正之「臺北市政府強化性別統計推動計畫」規定，本府各一級機關應每2年新增與業務相關（如配合施政計畫、性別影響評估、業務、法令增修等，而新增指標或修改統計報表）性別統計項目、指標或其複分類（例如年齡、教育程度、行政區及多元性別等）。本會（113）年度，提報新增項目為：臺北市政府研究發展考核委員會府外委員。提報新增指標為臺北市政府研究發展考核委員會府外委員性別比例。

(四) 方案名稱：協助推動本府性別主流化課程參與

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），協助推動性別主流化相關訓練課程參與，研考會全員皆已完成性別主流化113年度課程。

- (五) 為利性平案件直接派由專責機關受理，臺北市陳情系統1999網站前於113年2月29日依性平三法設置「校園性別事件」「職場性騷擾、性平工作問題」及「不包含校園及職場之性騷擾案件」等性平主題類別，提供民眾選擇立案。又為助於民眾知悉相關權益及便於立案，113年8月30日臺北市陳情系統1999網站特於「選擇案件分類」頁面，新增有關性別問題反映之說明文字，並予以「置頂」，且提供上述3種性平主題類別之「快速通報連結」，民眾點擊後可以直接跳至立案頁面，毋需再手動查找類別之程序（系統目前共有133個子類別），更加直覺快速，提升使用者體驗，以利性平案件能更有效率專責處理。

二、 性別平等專案小組（D1組：請主責機關提供資料即可）

(一) 成員

	總人數	男性人數	女性人數	(較低者) 單一性別比例	未達任一性別三分之一，請說明原因。 (並列出送性平辦備查之日期)
全體委員	19	8	11	42.11(%)	

(二) 運作情形

	會議主席 (請勾選，填報「其他」者，請提供職稱。)				全體委員出席比率(%) (代理出席可列計)	專家學者委員出席者 (請填報姓名)
	首長	副首長	主秘	其他		
113-1	V				100%	顧燕翎、薛承泰、黃煥榮
113-2	V				86.36%	顧燕翎、薛承泰、黃煥榮
113-3			V		82.35%	顧燕翎、黃煥榮

(三) 開會及辦理情形一覽表，請填妥後勾選，並記得免備文一併提供：

■附件1：性別平等專案小組開會情形一覽表

■附件2：性別平等專案小組辦理情形一覽表

三、 性別意識培力(含所屬機關)

(一) 一般公務人員*參訓比率

*「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.公務人員考試錄用人員。每人每年均須完成3小時性別主流化

訓練，其中1小時應為性騷擾防治相關課程。

總人數：82 男性人數：28 女性人數：54

	整體完成人數	整體完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
完成3小時 性別主流化訓練	82	100(%)	28	100(%)	54	100(%)

(二) 實體課程參訓率(一般公務人員完成3小時性別主流化訓練且其中含實體課程1小時以上者)為 36.59 %

(三) 主管人員*參訓比率

*「主管人員」係指市府及機關正副首長、正副幕僚長及單位主管，每人每年均須完成3小時性別主流化訓練，其中1小時應為性騷擾防治相關課程。

主管總人數：10 男性主管人數：1 女性主管人數：9

	整體完成人數	整體完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
完成3小時 性別主流化訓練	10	100(%)	1	100(%)	9	100(%)

(四) 性平聯絡人及辦理性別平等業務相關人員參訓時數*：完成比率 100 %

*每人每年均須完成18小時課程訓練，其中6小時以上應屬進階課程。年中間因職務異動者，則依人事處認定方式填列參訓時數。

	姓名	年度培力總時數	進階課程時數
性平聯絡人	馬明君	40	32
性平聯絡人	林怡慧	20	13
辦理性別平等業務相關人員	凌國峻	22	15

(五) 新聞聯絡人及經營本府社群媒體小編（含本府以外單位人員）參訓情形核對：

*「新聞聯絡人」係指：各機關提報本府秘書處該職務承辦，須完成須完成3小時性別平等相關訓練（同一門包含性別與媒體等主題），如公訓處每年開設

「網路社群媒體性別意識培力」課程，惟不得計入1小時性騷擾防治相關課程之時數。

總人數：1 男性人數：1 女性人數：0

	姓名	年度培力總時數	已完訓公訓處所開設之指定課程 (請勾選)
新聞聯絡人	陳宗亨	9	V

(六) 其他專任人員參訓時數*：完成比率 100 %

*「其他專任人員」係指：各機關自僱且不具公務人員身分之專任人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)，每人每年均須完成3小時性別平等相關課程訓練，其中1小時應為性騷擾防治相關課程

練，其中1小時應為性騷擾防治相關課程

總人數：4 男性人數：2 女性人數：2

	整體完成人數	整體完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
完成3小時 性別主流化訓練	4	100(%)	2	100(%)	2	100(%)

(七) 自辦訓練(含實體、視訊直播課程，且含跨機關聯合辦理；欄位不足請自行增加)

項次	辦理日期	訓練班期名稱	訓練對象 (可複選)	訓練目標(內容) 或活動簡介	講師資料	課程類別 (可複選)	訓練方式 (可複選)	時數	參加人數
1.	113-08-07	性別主流化：家庭與工作平衡政策和措施	<input checked="" type="checkbox"/> 一般公務人員：人事處、秘書處、政風處、客家事務委會及本會同仁 <input type="checkbox"/> 高階公務人員 <input type="checkbox"/> 職工 <input type="checkbox"/> 其他：_____	一、性別主流化：家庭與工作 二、男主外、女主內 v 工作與家庭、家庭與工作 三、中央、臺北市的家庭與工作平衡政策與措施 四、政策與措施效果	嚴祥鸞 臺北市性別平等委員會第13屆委員	<input type="checkbox"/> 基礎課程(課程類別代碼386-394、516) <input checked="" type="checkbox"/> 進階課程(課程類別代碼395-413、517) <input checked="" type="checkbox"/> CEDAW <input checked="" type="checkbox"/> 性別主流化	<input checked="" type="checkbox"/> 一般講授 <input checked="" type="checkbox"/> 多元形式* <input checked="" type="checkbox"/> 含實際案例討論 <input type="checkbox"/> 經課前問卷調查所辦理 <input checked="" type="checkbox"/> 設計課後評估或滿意度調查問卷	3	總參訓人數計43人。 男性計13人 女性計30人 (本會參訓人數總計6人，其中男性計0人、女性計6人。)
2.	113-10-07	性別的概念、定義和變異	<input checked="" type="checkbox"/> 一般公務人員：本會同仁 <input type="checkbox"/> 高階公務人員 <input type="checkbox"/> 職工 <input type="checkbox"/> 其他：_____	一、「性別」的字源、定義及變異 二、性別政策所面臨之考驗	顧燕翎 國立交通大學退休教授	<input type="checkbox"/> 基礎課程 <input checked="" type="checkbox"/> 進階課程(課程類別代碼389) <input checked="" type="checkbox"/> CEDAW <input checked="" type="checkbox"/> 性別主流化	<input checked="" type="checkbox"/> 一般講授 <input checked="" type="checkbox"/> 多元形式* <input checked="" type="checkbox"/> 含實際案例討論 <input type="checkbox"/> 經課前問卷調查所辦理 <input type="checkbox"/> 設計課後評估或滿意度調查問卷	1	總參訓人數計本會10人 男3人 女7人

*「訓練方式」之「多元形式」係指非僅以傳統講師授課方式辦理，如工作坊、座談會、參訪、電影賞析、讀書會、選讀性平相關媒材、個案研討、分組討論、

角色扮演、體驗學習、案例演練、論壇、小旅行或實地踏查等；或其他具創意性且可提升前開各類受訓人員性別意識及知能等方式。

四、 性別統計

(一) 既有性別統計指標／項目

名稱	數量	
	主計處列管*	機關構列管
既有性別統計指標	1.公聽會參加人次。 2.由政府舉辦、補助或委託辦理之各式論壇、研討會參加人次。	1.1999話務人員性別比。 2.員工人數各年齡層教育程度性別比例。
既有性別統計項目	1.公聽會參加人次。 2.由政府舉辦、補助或委託辦理之各式論壇、研討會參加人次。	1.1999話務人員在職人數。 2.員工人數各年齡層教育程度。

(二) 新增性別統計指標（或其複分類；欄位不足請自行增加）

項次	新增指標（或其複分類）名稱	新增指標（或其複分類）定義及說明	列管層級（請勾選）	
			主計處列管*	機關構列管
1.	臺北市府研究發展考核委員會府外委員性別比例	1.本會府外委員性別比例=本會府外委員男(女)人數/本會府外委員人數×100% 2.單一性別比例不低於1/3		V
2.	臺北市重大計畫研討暨市政建設觀摩會參加人數性別比例	臺北市重大計畫研討暨市政建設觀摩會參加人數性別比例=男(女)性參加人數/全體參加人數*100%		V

(三) 新增性別統計項目（或其複分類；欄位不足請自行增加）

項次	新增項目（或其複分類）名稱	新增項目（或其複分類）定義及說明	列管層級（請勾選）	
			主計處列管*	機關構列管

1.	臺北市政府研究發展考核委員會府外委員	1.本會府外委員人數 2.單一性別比例不低於1/3		V
2.	臺北市重大計畫研討暨市政建設觀摩會參加人數	臺北市重大計畫研討暨市政建設觀摩會男性、女性參加人數		V

*主計處列管係指為「臺北市性別統計指標」之指標項目，詳參主計處網站：首頁>業務項目>統計>性別統計>臺北市性別統計指標。若非前項所指則為機關

(構)列管。

五、 性別分析 (欄位不足請自行增加)

項次	分析專題/委託研究(含性別專章)*名稱	辦理科室/委託辦理單位	提報性平小組會議	精進作為之措施執行辦理情形(勾選符合項目)
1.	臺北市陳情案件性別統計報告案	服務精進組	113年第 3 次	<p>■精進作為之措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 擬訂具體期程：113年全年。 確有執行： <p>本案報告研提之建議事項有二，分述如下：</p> <p>(一)加強性別差異化服務與行銷：本會原依業務規劃，於113年初製作「1999：網路臺北.全新體驗」宣傳燈片與海報，置於臺北捷運多個站體與市府連通道等公益廣告燈箱。惟在撰擬本案報告過程中，經由數據分析發現，女性偏向透過1999電話管道立案，且較關注交通議題中之公共運輸，爰為強化推廣效果，由同仁以如何運用台北通 APP 進行陳情立案為主軸，製作宣傳短片，透過本市公共運輸處，於113年6月15日起協助於本市17條幹線公車循環播放該宣導影片至12月31日止；此外，依報告數據，在陳情立案類別中，女性反映「產業發展(含工商業、農業、市場、公用事業)」案件之占比高於男性，爰另在府級長官協助下，自113年8月15日起至12月31日止，於雙北全聯福利中心共283家門市循環播放前述影片，強調使用網路管道立案的即時便利，讓更多女性感受到1999陳情系統</p>

				<p>的友善與貼心，以加強女性市民對網路陳情管道之知曉度與使用意願。</p> <p>(二)加強宣導本府各機關落實橫向聯繫：為維護本府答復陳情案件之品質及完整性，持續透過各機關陳情案件抽查作業加強宣導各機關確實依照「臺北市政府及所屬各機關處理人民陳情案件注意事項」第6點：「各機關就所收人民陳情案件認無管轄權者，應即移送有管轄權之機關，並通知陳情人。各機關發生管轄權疑義時，應由最先收案機關與相關管轄權機關溝通協調確認，完成案件改分或代為立案作業。」及「臺北市陳情系統作業程序」第9點規定進行逐級聯繫協調，避免讓民眾產生本府機關間相互推諉之不佳觀感。</p> <p>3. 持續追蹤：填寫成效，無則免填</p> <p><input type="checkbox"/>無須參採：經性別平等專案小組會議檢視後，均無須研析參採之內容。</p>
--	--	--	--	--

*如欲提報委託研究案則需納入性別專章／性別分析，且將分析結果提報至性平小組會議，才可列為該機關（構）專題篇數。

六、 性別影響評估：年度性別影響評估檢視表提報情形

(一) 自治條例（欄位不足請自行增加）

項次	名稱	摘述制定/修正內容	程序參與方式 (擇一填入專家學者姓名)			專家學者 意見項數 (項數)	參採項數 (項數)	提報性平小組* 會議	參採建議之措施執行辦理情形 (勾選符合項目)
			研商會議	書面審查	性平小組				
1.	無						113年第_次	<input type="checkbox"/> 參採建議之措施： <ol style="list-style-type: none"> 擬訂具體期程：如113年10月26日前執行並新增至下年度計畫。 確有執行：填寫成效，無則免填 持續追蹤：填寫成效，無則免填 <input type="checkbox"/> 無須參採：專家學者及性平委員均無修正建議，且機關本身評估亦無須修正處。	

*程序參與皆採提報性平小組會議辦理者，會議日期請填寫「初次提報審查」及「修正後提報」之2次會議日期；如初次審查採研商會議或書面審查者，會議日期請填

寫「修正後提報性平小組會議日期」。

(二) 公共工程中程計畫 (欄位不足請自行增加)

項次	方案名稱	摘述內容	程序參與方式 (擇一填入專家學者姓名)			專家學者 意見項數 (項數)	參採 項數 (項數)	提報性平小 組*會議	制定政策/參採措施之執 行辦理情形(勾選符合項 目)	採購使用 CSR 評 選指標*納入 「落實性別平 等」項目
			研商會議	書面審查	性平小組					
1.	無							113年第_次	<input type="checkbox"/> 參採建議之措施： 1. 擬訂具體期程： 如113年10月26日前 執行並新增至下年 度計畫。 2. 確有執行：填寫 成效，無則免填 3. 持續追蹤：填寫 成效，無則免填 <input type="checkbox"/> 無須參採：專家學者及 性平委員均無修正建議，且 機關本身評估亦無須修正 處。	<input type="checkbox"/> 巨額採購 <input type="checkbox"/> 非巨額採購 <input type="checkbox"/> 已納入 <input type="checkbox"/> 未納入

*程序參與皆採提報性平小組會議辦理者，會議日期請填寫「初次提報審查」及「修正後提報」之2次會議日期；如初次審查採研商會議或書面審查者，會議日期請填

寫「修正後提報性平小組會議日期」。

(三) 重大施政或與性別議題相關之計畫 (欄位不足請自行增加)

項次	方案名稱	摘述內容	程序參與方式 (擇一填入專家學者姓名)			專家學者 意見項數 (項數)	參採 項數 (項數)	提報性平小 組*會議	制定政策/參採措施之執 行辦理情形(勾選符合項 目，須前後連貫)	採購使用 CSR 評 選指標*納入 「落實性別平 等」項目
			研商會議	書面審查	性平小組					
1.	1999話務中心 勞務委外案之 性別影響評估	1999臺北市民 當家熱線為提 供民眾諮詢、			顧燕翎 薛承泰 黃煥榮	2	2	113年第_2次	<input type="checkbox"/> 參採建議之措施： 1. 擬訂具體期程： 如113年10月26日前	<input checked="" type="checkbox"/> 巨額採購 <input type="checkbox"/> 非巨額採購 <input type="checkbox"/> 非採購案

		轉接及協助立案之電話管道便民服務。本案針對1999政策規劃者、服務提供者及民眾滿意度等層面進行性別影響評估。							執行並新增至下年度計畫。 2. 確有執行：填寫成效，無則免填 3. 持續追蹤：填寫成效，無則免填 ■無須參採：1999話務中心勞務委外案依據本府採購流程及範本執行招標流程，並訂定符合性別平等工作法之相關規範，及進行性平教育訓練，故僅調整計畫名稱及新增相關規範，不另調整計畫內容。	■已納入 □未納入
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------

*巨額採購（工程採購2億元、財物採購1億元、勞務採購2千萬元以上者）之評選優先適用「企業社會責任評選項目表」，表單內容參考：<https://bit.ly/2X8KvgA>

*程序參與皆採提報性平小組會議辦理者，會議日期請填寫「初次提報審查」及「修正後提報」之2次會議日期；如初次審查採研商會議或書面審查者，會議日期請填寫「修正後提報性平小組會議日期」。

七、 性別預算

(一) 本年度（113）性別預算編列情形（欄位不足請自行增加）

項次	計畫項目名稱	預算數 (單位：元)	執行率 (%)	對促進性別平等的影響
1.	辦理性別意識培力相關講座講師鐘點費	2,000	60.00	透過辦理性別意識培力相關訓練，加強本會同仁對性別主流化之認識。
2.	性別平等專案小組會議委員出席費	22,500	98.00	藉由具性別專長外聘委員之指導及程序參與之過程，可落實本會推動性別主流化各項政策工具之執行績效。
	總計	24,500		

(二) 下年度（114）性別預算編列情形（欄位不足請自行增加）

項次	計畫項目名稱	預算數 (單位：元)	對促進性別平等的影響
1.	辦理性別意識培力相關講座講師鐘點費	2,000	透過辦理性別意識培力相關訓練，加強本會同仁對性別主流化之認識。
2.	性別平等專案小組會議委員出席費	22,500	藉由具性別專長外聘委員之指導及程序參與之過程，可落實本會推動性別主流化各項政策工具之執行績效。
	總計	24,500	

(三) 下年度與本年度相較之增減：無增減

八、 推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目

【辦理單位及規範：各執行單位每年辦理類別及項目如下（請依組別勾選）】

A 群：下開（一）至（六）類，每年至少辦理5類，總計至少7項以上。

B 群：下開（一）至（六）類，每年至少辦理4類，總計至少5項以上。

C 群：下開（一）至（六）類，每年至少辦理3類，總計至少3項以上。

D 群：下開（一）至（六）類，每年至少辦理3類，總計至少5項以上。

D1組、E 群：下開（一）至（六）類，每年至少辦理2類，總計至少3項以上。

類別	項目	請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入，並於後方「成果佐證詳述說明」(無則免填)
(一) 針對本府重要性別平等議題，主動規劃辦理促進性別平等或相較於現行法令更加友善之政策、措施、方案、計畫等之一	1、2030邁向永續發展的臺北市性別平等政策。	
	2、女性經濟賦權與照顧、勞動職場性別平等、促進工作與家庭平衡、婚育後女性重返職場、男性參與家務分工及分擔照顧責任等。	辦理「市民工作狀況、家庭照顧與日常時間安排民意調查」。
	3、與性別相關之交織歧視議題，例如身心障礙女性、高齡女性、女童等。	
	4、關注男性處境及需求，提供具性別觀點之政策、計畫或服務。	
	5、重視性騷擾、性侵害、家庭暴力、數位性別暴力等議題，將防治觀念及因應措施融入業務。	臺北市陳情系統1999網站設置「校園性別事件」「職場性騷擾、性平工作問題」及「不包含校園及職場之性騷擾案件」等性平主題類別，提供民眾快速通報。
(二) 針對本府重要性別平等議題，主動規劃辦	1、因應司法院釋字第748號解釋施行法施行，提供同志家庭及其第二代相關服務與措施。	
	2、研析同志、跨性別者與雙性人等性少數之困境	

類別	項目	請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入，並於後方「成果佐證詳述說明」(無則免填)
理促進性別平等或相較於現行法令更加友善之政策、措施、方案、計畫等之二	及需求，於政策措施層面檢視及改善。	
	3、針對性別歧視或造成不利處境之行為，訂有改善措施、方案或計畫。	
	4、於各業務或各類型計畫涉及人數、人次、人口比例等之 KPI，倘其性別數據卻有差異且確有可能達致性別不平等，於整體目標值外，分設男女目標值。	
	5、國際參與融入性別平等議題，如主辦或參與各類主題之年會、研討會、工作坊、參訪或拜會等國際交流，安排性別議題相關議程，分享或發表機關(構)或本府推動性別平等相關成果。	
	6、各機關(構)辦理府級政策規劃或管考業務融入性別平等概念，例如(委託)研究發展項目先期審查、創意提案競賽、智慧城市、運用性別統計之情形、臺北市政府企業社會責任納入評選項目表、臺北市供公眾使用之廁所設備及清潔維護檢查表、府層級及機關層級任務編組委員會委員任一性別達三分之一或40%等。	1. 推動委託研究計畫納入性別平等專章，協助推動本府各機關相關委託研究計畫納入性別平等觀點。 2. 本府創意提案競賽要點明確將「促進性別平等」納入提案受理範圍，藉此鼓勵各機關以推動性別平等相關措施作為參賽提案主軸。
(三) 積極運用與結合資源拓展性別平等業務，鼓勵、督導區公所、所屬機關、民間組織(如人民團體、基金會、機構等)與企業推動性別平等	1、鼓勵、督導所屬機關、自營館所等單位訂頒推動性別主流化實施計畫。	
	2、鼓勵、委託、合作或補助區公所、所屬機關、民間組織與企業訂定、辦理或推動性別平等計畫、方案或措施。	
	3、於各類補助、獎勵、徵選、評鑑及考核區公所、所屬機關、民間組織與企業之計畫或方案等，納入對象若有推動性別平等之事項得以加額補助、優先補助、加分等積極獎勵作為。	
	4、建立民間團體於性平小組間接提案機制，例如邀請民間團體於機關(構)性別平等專案小組列席、專案報告或提案。	
(四) 推動及實踐性別友善環境、設計及服務	1、建置或改建各類性別友善設施設備及服務，例如友善育嬰設施或空間、臨托服務、哺(集)乳室、廁所性別比例符合或優於法規、不分性別廁所或盥洗室、親子廁所盥洗室、照護床、男女廁均設置尿布臺、提供多元生理用品、性別友善宿舍等。	
	2、辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地。	113年12月12日辦理113年創意提案競賽成果發表會。 113年1月12日辦理第6屆政府服務獎獲獎經驗分享觀摩會。
	3、於活動場地提供各項性別友善設施設備及服務(另可參考附件7「身心障礙友善措施建議表」)，例如臨托服務、多功能親善流廁車、臨時哺(集)乳設施等。	
	4、規劃性別友善專區提供服務，例如兵役體檢友善服務、性別平等主題書展、市立聯合醫院親善服務櫃台等。	
(五) 市民性別平等宣導及教育	1、辦理以性別平等為主軸之活動。	
	2、辦理活動時，於主題融入性別平等概念，或於內容納入性別平等專題活動。	
	3、依節日規劃與性別平等相關之專題活動或方案，例如兒童節、婦女節、社工日、母親節、護理師節、國際不再恐同日、父親節、臺灣女孩日、性別平等教育日等。	
	4、運用多元宣導方式(含平面、網頁、廣播、影音、座談會、說明會、記者會、活動、性別意識培力課程等)或擴大宣導涵蓋範圍及對象(含屬學校教師學生、民間組織、人民團體、基金會、機構、企業、里長、一般民眾等)。	
	5、自製具性別平等意識之宣導文宣：須有具體宣導內容。	
(六) 依業務屬性自編性別平等教材或案例	1、針對與機關(構)業務相關專業人員研發具性別平等意識之教材或案例，如教育人員、社工、托育人員、警察、消防員、護理師、照顧服務員等。	1. 1999話務人員在職教育訓練，由話務中心講師講授，113年度以「性騷擾及相關法規」為講授主題，共計辦理16梯次，完訓人數共計78人次。 2. 1999話務人員新進人員教育訓練，由話務中心講師講授，113年度以「性平」為講授主題，共計辦理19梯次，完訓人數共計20人次。
	2、針對機關(構)業務研發一般具性別平等意識	

類別	項目	請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入，並於後方「成果佐證詳述說明」(無則免填)
	之教材或案例彙編等。	
	3、針對一般民眾研發性別平等宣導教材，如繪本、桌遊、案例彙編等。	

【成果佐證詳述說明】

1. 請依上開類別項目之排序撰寫，以利對照。
2. 請說明與性別平等關聯性，如具體說明性平相關法條與理念、場次總計、參與人數／次（含總數、不同性別數、百分比）等數值。
3. 請提供佐證資料，如新聞稿、新聞報導、活動資訊（照片、報名連結）、各類宣導媒介、自製教材等，可自由排版呈現。前開佐證

資料，如平面圖文、懶人包、繪本、桌遊、錄音、影像等，請盡量挑選可辨識舉辦之日期、場次、主題、講者且解析度品質較好之

檔案，若檔案較大，請另行提供電子檔或下載連結。

<p>(一) 針對本府重要性別平等議題，主動規劃辦理促進性別平等或相較於現行法令更加友善之政策、措施、方案、計畫等之一</p> <p>方案名稱：辦理「市民工作狀況、家庭照顧與日常時間安排民意調查」</p> <p>與性別平等關聯性：依據本市性平會第14屆第3次委員會議決議辦理。係為瞭解本市市民運用於工作、家庭照顧、家務勞動及其他活動之時間安排情形，後續結果供本府各機關據以制定促進工作與家庭平衡及平等家務分工與照顧責任之相關政策。</p> <p>方案名稱：陳情系統1999網站設置性別主題類別</p> <p>與性別平等關聯性：臺北市陳情系統1999網站設置「校園性別事件」「職場性騷擾、性平工作問題」及「不包含校園及職場之性騷擾案件」等性平主題類別，提供民眾快速通報、反映性平相關案件，透過類別設置對應權責單位，確依性平三法，由相關主管機關專責人員收辦。</p>
<p>(二) 針對本府重要性別平等議題，主動規劃辦理促進性別平等或相較於現行法令更加友善之政策、措施、方案、計畫等之二</p>

方案名稱：協助推動本府各機關研究發展項目（委託研究計畫）納入性別平等觀點

與性別平等關聯性：本會為積極協助本府各機關落實推展性別平等相關業務，特別自107年度起於辦理研究發展項目先期審查作業時，將涉及性別議題之委託研究計畫斟酌列入優先考量，並與本府性別平等辦公室合作進行審查，俾促使本府各機關視研究發展業務性質著力性別平等之推展，對全府性別平等之推進有實質助益，其作法如下：

1. 本府所屬各機關提報114年委託研究計畫計有22案，審查會議由本會會同財政局、主計處組成審查小組，並邀請性別平等辦公室列席，先期審查時納有性別專章之委託研究計畫斟酌列入優先考量，經決議本府114年度計有15案委託研究計畫(詳如下表)應將性別分析列入專章。
2. 本會於113年上半年完成114年研究發展項目(委託研究計畫)先期審查結果後，於113年6月27日函請相關機關將性別平等專章需求納入委外招標文件，並於問卷、期中、期末等相關審查或工作會議時，由委託機關邀請本市性別平等辦公室與會審查，俾協助落實推動性別平等研究發展。

編號	機關名稱	含性別專章之委託研究計畫名稱
1	民政局	臺北市新住民全齡健康照護政策 更名為：臺北市新住民友善照顧服務政策研究
2	財政局(稅捐處)	114年滿意度問卷調查計畫
3	教育局(圖書館)	臺北市立圖書館讀者滿意度調查
4	交通局	114年臺北市交通民意調查
5	交通局(公運處)	114年臺北市聯營公車服務品質調查與檢討報告
6	社會局	114年度臺北市街友生活狀況調查
7	社會局	114年度臺北市兒童及少年生活狀況調查
8	勞動局	臺北市友善家庭職場政策及措施之研究
9	勞動局(就服處)	114年度中高齡者及高齡者退離職場原因及就業意向暨企業僱用意向調查
10	衛生局	臺北市長期照顧服務資源知曉度及使用意願與需求之初探 更名為：臺北市長期照顧服務資源知曉度及使用意願與需求之調查研究
11	觀傳局	114年來臺旅客在臺北市之消費及動向調查
12	觀傳局	113年來臺旅客在臺北市之消費及動向調查(第3期)
13	觀傳局	115年來臺旅客在臺北市之消費及動向調查
14	體育局	114年臺北市所轄運動場館使用者滿意度調查
15	捷運公司	捷運與貓空纜車旅客滿意度

方案名稱：本府創意提案競賽要點明確將「促進性別平等」納入提案受理範圍

與性別平等關聯性：本府創意提案競賽要點第三點規定略以：「提案內容須能具體實施，具有提高行政效能、降低行政成本及提升市府形象之效益，並符合下列要件之一者：……（八）其他對促進機關行政革新有所助益之創新作為（如：促進性別平等、高齡化社會之因應措施、工作環境、節能減碳、開源節流……等）。

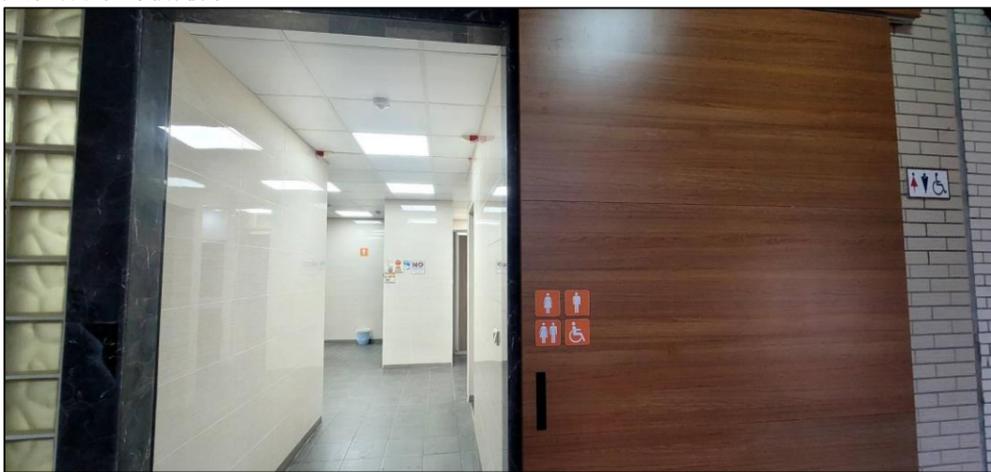
(三) 積極運用與結合資源拓展性別平等業務，鼓勵、督導區公所、所屬機關、民間組織（如人民團體、基金會、機構等）與企業推動性別平等

(四) 推動及實踐性別友善環境、設計及服務

方案名稱：第6屆政府服務獎獲獎經驗分享觀摩會（113年1月12日辦理）

113年度創意提案競賽成果發表會（113年12月12日辦理）

與性別平等關聯性：優先考量設有性別友善廁所及哺集乳室之場地，擇定「本府公務人員訓練處」為活動地點。



(五) 市民性別平等宣導及教育

(六) 依業務屬性自編性別平等教材或案例

方案名稱：1999在職話務人員教育訓練

與性別平等關聯性：1999話務人員在職教育訓練，由話務中心講師講授，113年度以「性騷擾及相關法規」為講授主題，共計辦理16梯次，完訓人數共計78位。



■附件3：1999在職話務人員教育訓練性平課程教材

方案名稱：1999新進話務人員教育訓練

與性別平等關聯性：1999話務人員新進人員教育訓練，由話務中心講師講授，113年度以「性平」為講授主題，共計辦理19梯次，完訓人數共計20人次。



■附件4：1999新進話務人員教育訓練性平課程教材

九、 其他推動性別平等作法*

*除總計畫所規定應辦理事項外，機關（構）自行推展或優於其他機關構之促進性別平等相關作為，如推動性平創新作為、CEDAW 條文宣導露出、性別統計於新

聞稿、新增業務評鑑機制中性別平等相關評選指標項目等，可爭取「臺北市府各機關(構)113至114年推動性別平等工作獎勵計畫」之加分。

無。

十、 未來推展性別主流化之重點項目及精進作為*

*各執行辦理單位於下年度，為深化內部執行業務過程中深化性別主流化概念，或透過業務促進政府機關內部或民間社會性別平等的相關措施與作為（擇重點填寫，無則免填）。

本府各機關構性別平等專案小組 113年 開會情形 一覽表

編號	會議號次	開會日期 主席 專家學者委員出席數／總數 出席委員數／總數	委員出席狀況： 1、逐一列出所有委員名單，有出席者請標註○，若為代理出席請附註代理人姓名；未出席者請標註X。 2、專家學者委員列在最前面，召集人（主席）已列於左列，故本欄免列	議案摘要	決議內容（摘要）	（後續）具體作為
研 考 會	1	113.02.22 余振華 主委 專家學者委員出席人數／總人數 3/3 出席委員人數／總人數 19/19	薛承泰○ 顧燕翎○ 黃煥榮○ 周德威○ 黃宏光○ 張釗嘉○ 黃嫻嬪○ 黃鳴鴻○ 紀素菁○ 林潔瑜○ 林瑋翔○ 張嘉慈○ 馬明君○ 陳宗亨○ 陳文昭○ 胡月鳳○ 甘馥萍○ 凌國峻○	報告案一：歷次會議裁示或決議事項執行情形。	解列。	
				報告案二：本會推動性別主流化之執行情形。	請人事機構協助彙整本會同仁性平課程之參訓情形，以組室列表統計呈現，將其與其他業務屬性相關之參訓予以區分。	1.依委員及性平辦建議事項辦理。 2.本會第2次性平專案小組會議開始實施。
				報告案三：本會「性別平等專案小組委員名單」變更案。	備查。	
				報告案四：本會112年度推動性別平等工作成果報告案(報告單位：圖資組)。	備查。	
	2	113.06.24 余振華 主委 專家學者委員出席人數／總人數 3/3 出席委員人數／總人數 16/19	薛承泰○ 顧燕翎○ 黃煥榮○ 周德威○ 黃宏光X 張釗嘉X 黃嫻嬪○ 黃鳴鴻X 紀素菁○ 林潔瑜○ 林瑋翔○(徐毓雯代理) 張嘉慈○ 馬明君○ 陳宗亨○ 陳文昭○ 胡月鳳○	報告案一：歷次會議裁示或決議事項執行情形。	解列。	
				報告案二：本會推動性別主流化之執行情形。	洽悉。	
				報告案三：本會推動性別主流化之參訓情形。	洽悉。	
				報告案四：修正本會落實性別主流化暨推展性別平等工作實施計畫(113-116年)案(報告單位：圖資組)。	備查	
			報告案五：臺北市府性別影響評估專題報告-「1999勞務委外費用」(報告單位：話務組)。	1.將「本府企業社會責任評選項目」納入評分這部分寫入報告2-2欄位中。 2.刪除「性別影響評估-1999勞務委外費用」之「費用」二字。	依委員及性平辦建議事項辦理。	

臺北市政府各機關構性別平等專案小組 辦理情形 一覽表

機關構編號	機關構	一、委員會組成(2.-7.項請以最新名單填報)							二、實施計畫訂定		三、開會情形簡述				備註 (無特殊情況需說明可免填)
		1.成立時間 (名單奉核時間)	2.委員總 人數	3.男 性委 員人 數	4.女 性委 員人 數	5.專家學者委員姓 名/性別(請一 列出,近三屆 (含現任)為臺 北市性平會委員 請加註O)	6.性平聯絡人委員、 職稱	7.全體委員 是否符合 1/3性別比 例原則	1.通過日 期	2.最新修 正日期	1.成立 至113 年12月 底開會 次數	2.開會日 期(請一 列出)	3.報告案 /討論案 /臨時動 議案量	4.議 案總 計	
1.	研考會	101.02.29 (114.02.05)	17	11	6	顧燕翎/女 薛承泰/男 黃煥榮/男/O	馬明君組長 林怡慧人事管理員 (2024年10月到職) 凌國峻組員 (2023年2月到職)	O	109.07.02 110.10.29 112.10.24 113.06.24	113.06.24	42	101.02.29 101.03.13 101.05.23 102.01.17 102.04.10 102.08.08 102.12.25 103.04.07 103.08.08 103.10.24 103.12.15 104.03.23 104.06.25 104.10.07 104.12.27 105.03.23 105.07.27 105.11.25 106.02.21 106.07.13 106.12.14 107.02.23 107.06.26 107.10.25 108.02.13 108.06.03 108.10.17 109.02.20 109.07.02 109.10.30 110.02.25 110.07.28 110.10.29 111.03.04 111.06.17 111.10.28 112.02.20 112.06.20	0/1/0 0/3/0 0/2/0 0/2/0 1/2/0 2/1/0 2/0/0 2/2/0 0/1/0 2/0/0 3/1/0 4/1/0 6/0/0 5/1/0 4/0/0 4/1/0 4/1/0 5/0/0 3/0/0 6/0/0 5/0/0 4/0/0 4/0/0 4/0/1 4/0/1 3/0/2 5/0/0 6/1/0 4/0/0 6/0/0 4/0/0 6/0/0 5/0/0 3/0/1 5/0/0 5/0/0 5/0/1	184	

臺北市政府各機關構性別平等專案小組 辦理情形 一覽表

機關構編號	機關構	一、委員會組成(2.-7.項請以最新名單填報)							二、實施計畫訂定		三、開會情形簡述				備註 (無特殊情況需說明可免填)
		1.成立時間 (名單奉核時間)	2.委員總 人數	3.男 性委 員人 數	4.女 性委 員人 數	5.專家學者委員姓 名/性別(請一 列出,近三屆 (含現任)為臺 北市性平會委員 請加註O)	6.性平聯絡人委員、 職稱	7.全體委員 是否符合 1/3性別比 例原則	1.通過日 期	2.最新修 正日期	1.成立 至113 年12月 底開會 次數	2.開會日 期(請一 列出)	3.報告案 /討論案 /臨時動 議案量	4.議 案總 計	
											112.10.03 113.02.22 113.06.24 113.10.17	2/0/2 4/0/3 6/0/0 6/0/0			

性別平等課程

- 性騷擾案件之分類與處理

1. 性騷擾有三種：

- (1) 職場→性別工作平等法

- (2) 校園→性別平等教育法

- (3) 一般→性騷擾防治法

三種性騷擾法說明

性別平等工作法

保障工作權

- 行為人是雇主或職場上遇到的任何人
- 被行為人為受僱人 / 求職者 / 實習生 / 建教生

向被害人雇主
提出申訴

無申訴期限

不服申訴結果，以書面向公司或主管機關（勞動部 / 勞工局）提出申復

性別平等教育法

保障受教權

- 行為人為校長、教師、職員、工友或學生
- 被行為人為學生

向行為人行為時所屬學校提出申訴

無申訴期限

不服申訴結果，以書面向公司或主管機關（教育部 / 教育局）提出申復

性騷擾防治法

保障人身安全與身體法益

行為人與被行為人無身分關係或限制

向行為人所屬單位 / 主管機關提出申訴
行為人不明，向事發地警察局提出申訴

事發後一年內

不服申訴結果者，向各縣市政府（社會局）提出再申訴

性別平等工作法第12條

- 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 性敵意環境 (hostile environment)

- 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。(電影：北國性騷擾)



- 性交換 (Quid pro Quo)

- 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。(電影：重磅腥聞)



《North Country》電影海報資料來源：

https://zh.wikipedia.org/wiki/File:North_Country.jpg#mw-jump-to-license

《Bombshell》電影海報資料來源：

https://zh.wikipedia.org/wiki/File:Bombshell_poster.jpg

雇主作為與責任

- 雇主應防治性騷擾行為之發生。
- 30人以上單位，雇主應訂定性騷擾防治措施、申訴、懲戒辦法。
- 在工作場所公開揭示相關辦法。
- 雇主知悉性騷擾情形，應採取立即有效之糾正及補救措施。

- 民事賠償責任
- 受僱者或求職者受有損害，雇主與行為人負連帶賠償責任。
- 【免責】雇主證明已依本法處理，且對事情發生已盡力防止還是不免發生。
- 雇主未立即糾正補救，負賠償責任（財產上 / 非財產上），回復名譽。
- 行政責任：違反3、4，處10 - 50萬罰鍰，並應公布公司與負責人名稱。
- 刑事責任：性騷擾防治法 / 刑法。

112.7.31立法院三讀通過性別平等 工作法修正案（113.3.8實施）

- 新增受僱者若於非工作時間受同單位、不同單位者、僱用人騷擾，也適用本法規範。
- 新增定義「權勢性騷擾」，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會騷擾。
- 新增被申訴人員權勢地位，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止、調整被申訴人職務；調查後未認定為性騷擾者，應補發停止職務期間薪資；若經調查後認定為性騷擾且情節重大，雇主於知悉結果起30日內，不經預告終止勞動契約。
- 新增特別申訴期限：性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴；被申訴人為最高負責人，申訴人得於離職日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。
- 求職者遭最高負責人或僱用人騷擾，或不服被申訴人之雇主所為調查、懲戒結果的情形，得逕向地方主管機關提起申訴。
- 10人以上、30人以下公司，規定其應訂定申訴管道，在工作場所公開揭示。

112.7.31立法院三讀通過性別平等 工作法修正案（113.3.8實施）

- 新增被害人個資保密規定。
- 行政罰則提高：雇主知悉性騷擾未採取有效的糾正及補救措施，處2萬元以上、100萬元以下罰鍰；針對10至29人公司若未訂定申訴管道，且限期未改善者，處1萬元以上、10萬元以下罰鍰；30人以上公司處2萬元以上、30萬元以下罰鍰。
- 當最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處1萬元以上100萬元以下罰鍰；被申訴人無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料，處1萬元以上5萬元以下罰鍰，得按次處罰。
- 被害人遭受性騷，致有財產或非財產上損害，得請求民事損害賠償。
- 新增懲罰性賠償（punitive damage）：若涉及權勢性騷，法院依侵害情節得酌定損害額一倍至三倍的懲罰性賠償金，加害者若為最高負責人或僱用人，法院得酌定損害額三倍至五倍的懲罰性賠償金。

性騷擾防治法第2條

- 本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

■ 性交換 (Quid pro Quo)

- 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

■ 性敵意環境 (hostile environment)

- 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。



《嫌猪手事件簿》電影海報資料來源：

https://zh.wikipedia.org/wiki/File:I_Just_Didn%27t_Do_It.jpg

機關、部隊、學校、機構、僱用人 作為與責任

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">● 被害人於事發1年內向加害人機關、部隊、學校、機構、僱用人、縣市主管機關提申訴。● 建立申訴管道義務：10人以上單位應設立申訴管道，30人以上要訂措施辦法並公告。● 糾正 / 補救義務：部隊、學校、機構、僱用人知悉性騷情形，應採取立即有效糾正 / 補救措施。● 調查義務：受理申訴後7日內開始調查，2個月內完成。● 協助義務：對申訴、調查、偵查或審理中的相關人員無差別協助。● 教育訓練義務：部隊、學校、機構、僱用人應定期辦理教育訓練。 | <ul style="list-style-type: none">● 行政責任<ul style="list-style-type: none">■ 對行為人處1 - 10萬行政罰鍰，權勢性騷加重1 / 2 (20萬元)。■ 違反糾正義務、協助義務、未建立申訴管道，1 - 10萬罰鍰。● 民事損害賠償責任：第9條 - 財產賠償、非財產賠償、名譽回復 / 第11條，機關協助回復名譽。● 刑事責任：性騷法第25條 / 刑罰 (2年以下)。● 媒體責任：不得報導被害人姓名與個資，除非被害人同意或偵查機關覺得必要 (違反時，6 - 30萬行政罰鍰)。 |
|--|---|

112.7.31立法院三讀通過性騷擾防治法修正案（113.3.8實施）

- 增訂權勢性騷擾定義：「權勢性騷」指因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職等關係，利用權勢或機會性騷受自己監督、照護、指導之人。利用權勢犯性騷擾者，最重可加重其刑至1/2，判3年有期徒刑、20萬元罰金。
- 增訂行政罰則：行為人與受邀協助調查之人配合義務及違反之罰則；權勢性騷擾最高可科處行政罰鍰60萬元。
- 增訂懲罰性賠償（punitive damage）：對權勢性騷者，法院得酌定損害額1倍至3倍之懲罰性賠償金。
- 申訴時效：一般性騷為知悉事件起2年，或事件發生起5年；權勢性騷擾則為知悉起3年或事件發生起7年。被性騷當事人若未成年，得於成年後3年內申訴。
- 增訂調解程序聲請人：任一方有調解意願時，非當事人亦應協助其向縣市主管機關申請，並且除了被害人要求停止調查外，程序須繼續進行。縣市主管機關於受理調解申請10日內應遴聘具法學素養、性平意識之專家學者1到3人擔任調解委員。

112.7.31立法院三讀通過性騷擾防治法修正案（113.3.8實施）

- 增訂保密規定適用範圍：禁止媒體與任何人公開被害人姓名，或足以識別被害人身分資訊，否則處6萬元以上、60萬元以下罰鍰，且得按次處罰。不過若經成年的被害人同意，或檢察官、法官依法認為有必要等情形，則不在此限。
- 增訂調查過程中提供被害人諮詢、心輔、法扶、社福服務。
- 明定中央主管機關應遴聘（派）學者專家等提供諮詢，及直轄市、縣（市）主管機關調查小組之女性代表比例。
- 明定政府機關（構）等於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取有效之糾正及補救措施、保護被害人安全與隱私、協助被害人申訴並保全證據、通知警察機關到場處理。違反者可處20萬元行政罰鍰。
- 強化113專線諮詢功能，協助判斷適用性平三法中何種法律。

臺北市政府 1999話務中心勞務委外案

性別平等課程

V5.0_20240628

臺北市政府研究發展考核委員會



程曦資訊整合股份有限公司
Chain Sea Information Integration Co., Ltd.



P.1

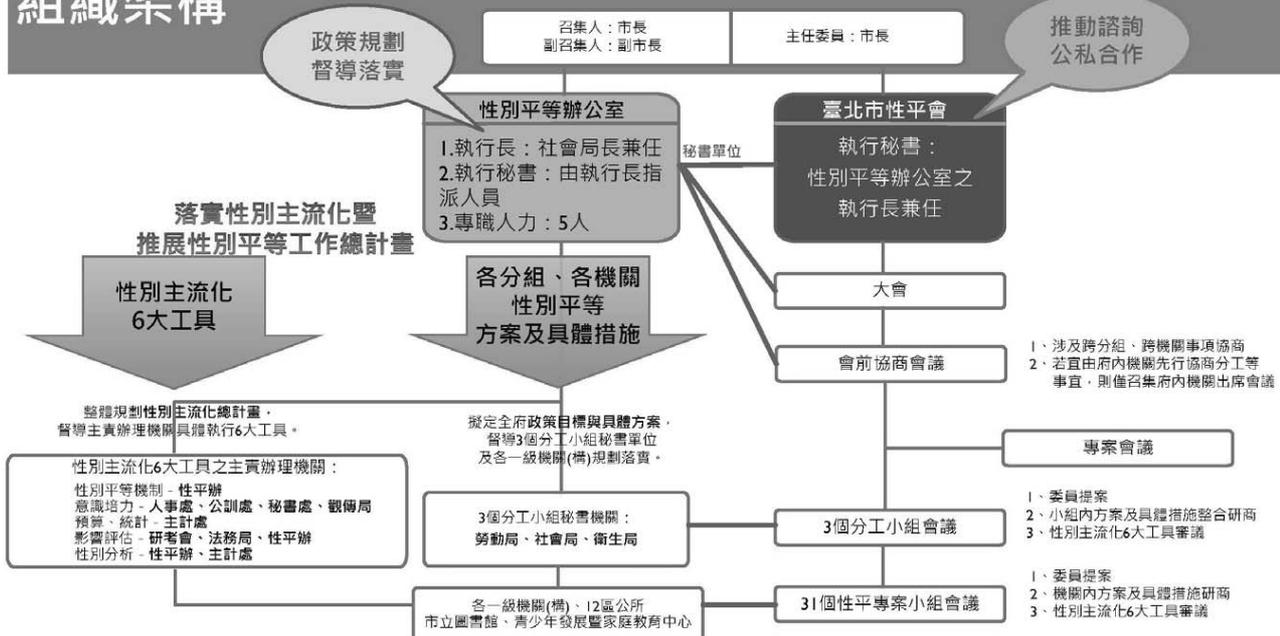
性別平等辦公室

❖ 組織架構

性別平等辦公室



組織架構



性別平等辦公室-簡介

◆ 性別平等委員會

民國85年1月23日「臺北市婦女權益促進委員會」成立，94年為因應臺北市女性權益保障辦法之施行，更名為「臺北市女性權益促進委員會」；爾後因多元議題發展及委員組成多樣性，110年起更名為「臺北市性別平等委員會」，本會係臺灣第一個由官方成立、民間參與，專注性別平等及女性權益促進的任務編組委員會。

◆ 性別平等辦公室

臺北市政府於103年3月7日婦女節前夕，首創先例，成立全國地方政府第一個「性別平等辦公室」，作為性別平等委員會之**幕僚單位**，層級直屬於市長室，配置專職人力，整合規劃全市性別平等政策，督導市府**33個一級機關(構)**具體落實於各項施政中，並陸續拓展國際性別平等議題參與，持續推動女性權益及性別平等工作。



P.3

性騷擾-1

◆ 何謂性騷擾？

- 影片查詢路徑：【台北E大→選課中心→分類列表→主分類/公務類→次分類/專業職能→子分類/性別教育→[性別主流化]何謂職場性騷擾→直接觀看→【點我開始上課】[性別主流化]何謂職場性騷擾→二、何謂性騷擾？】

◆ 性騷擾的界定

- 一切不受到歡迎的，與性或性別有關的言行舉止，讓被行為者感到不舒服不自在，覺得被冒犯，被侮辱；在嚴重的情況下，會影響到被行為者就學或就業的機會或表現或日常生活之進行者。

◆ 性騷擾態樣

- 身體行為
- 言詞行為
- 其他
- 性別騷擾



P.4

性騷擾-2

◆身體行為

- ①抓、擠或捏。
- ②接觸對方之髮、身體或衣物。
- ③緊抱，強吻，或不具善意的輕拍臀、頭或撫摸。
- ④在講話或指示時，不令人歡迎的強搭著肩或臂。
- ⑤假意按摩肩或臂或頸。
- ⑥靠在人身上。
- ⑦逼近或故意擦撞。
- ⑧尾隨追蹤。
- ⑨擋住去路。
- ⑩過份殷勤被婉拒仍堅持。



P.5

性騷擾-3

◆言詞行為

- ①帶有性意涵的吹口哨或貓叫。
- ②常常把討論主題帶到性的方面。
- ③追問個人的性隱私。
- ④追問個人性生活。
- ⑤對個人衣服或身材或外表予「性」方面的評語。（臺北高等行政法院93年度簡字第977號判決）
- ⑥已明白被拒，但仍重複邀請外出約會。
- ⑦故意咂嘴作聲作出接吻的聲調、怪叫。
- ⑧散播關於別人的性隱私的謊言或謠言。
- ⑨喜好評議或諷刺「性」方面的主題。
- ⑩愛講黃色笑話或故事、電話騷擾。



P.6

性騷擾-4

◆其他

- ①用眼光上下打量。
- ②胡亂眨眼或飛吻或作出親唇的動作。
- ③身體或手的行動有性暗示。
- ④在辦公室牆上張貼暴露的人體海報。
- ⑤展示性暗示的幻燈片或掛圖或春宮照片。
- ⑥贈送與性有關的私人禮物。
- ⑦在別人面前作出撫慰自己身體的不當動作。



P.7

性騷擾-5

◆性別騷擾

- ①指帶有性別歧視或偏見的言論，以侮辱、貶抑或敵視某一性別的言詞或態度。
- ②廣義說，嘲諷、羞辱或貶抑被行為人的生理性別、性別特質或性傾向之價值或尊嚴者均包括在內。
- ③生理性別
例如：
女人是情緒的動物，碰到事情只會哭。
女生都是花瓶，根本沒有什麼路用。
女人都應該在家裏煮飯，幹嘛出來工作。
辦公室裏泡茶專屬女性員工。
- ④性別特質
例如：「太平公主」、「娘娘腔」、「男人婆」等惡意評語。
- ⑤性傾向
例如：男同性戀者讓人覺得噁心。



P.8

性平三法-1

◆性別工作平等法

- 保障工作權
- 如為受僱者（含實習生、派遣勞工及建教生）或求職者在『執行職務或求職時』被任何人性騷擾，應適用性別工作平等法。
 - ※ 員工於執行職務過程中被性騷擾時，雇主要保護員工，否則將處分雇主
 - ※ 向被害人雇主提出申訴（應係指被害時之雇主）
 - ※ 不服者，向各縣市政府（勞工/動局）性別工作平等委員會提出申訴

◆性別平等教育法

- 保障學生受教權
- 如性騷擾當事人，一方為學校之校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生（除軍、警院校等不隸屬於教育部管轄之學校外），應適用性別平等教育法。
 - ※ 向行為人行為時所屬學校提出申訴
 - ※ 學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查

P.9

性平三法-2

◆性騷擾防治法

- 保障人身安全
- 其他不屬於性別平等教育法或性別工作平等法的性騷擾事件，則適用性騷擾防治法。
 - ※ 要求雇主要教好員工，別讓員工在外騷擾別人。若員工在外騷擾別人，雇主未適當處理，將處分雇主。
 - ※ 向申訴時加害人所屬單位提出申訴
 - ※ 若加害人沒有所屬單位（如：無業遊民、獨立工作者），向（警察局）提出申訴。
 - ※ 若加害人為所屬單位負責人，向性騷擾防治法主管機關（社會局）提出申訴。
 - ※ 不服者，向各縣市政府（社會局）性防會提出再申訴。

P.10

性平三法- 3

◆ 性騷擾案件處理流程

若民眾進線表示針對性騷擾案件要陳情立案的話，則依以下方式判斷處理。

加害者身份	處理方式
市府所屬機關（單位）員工	陳情案件→所屬機關調查辦理。
市府所屬學校教師、員工或學生者	陳情案件→教育局(學校性平教育委員會)調查辦理。
市府所屬機關（單位）主秘、副首長或首長	陳情案件→待確認社會局或人事處，立案完成後立刻電話通報值班主任。
市府所屬學校校長、副校長或教務主任等	陳情案件→教育局，立案完成後立刻電話通報值班主任。
市府以外之一般職場人員	原則應向加害人所屬單位提出申訴，若民眾希望市府主管單位處理，可協助成立陳情案件→勞動局調查辦理。
身份不明或不知有無所屬單位者	原則應告知可向警察局報案，若民眾希望直接由1999受理，則可協助成立陳情案件→警察局調查辦理。

※來電者表明自己為市府所屬機關（單位）或學校教職員工→原則應請其向機關（單位）或學校內部性騷擾申訴管道反映，或透過TAIPEION我有話要說進行通報，惟若來電者希望1999直接處理，則協助轉接至性騷擾防治委員會洽詢電話：分機3365、4553。

P.11

性別平等一起走

◆ 同志族群

1.女同性戀(L)

2.男同性戀(G)

3.雙性戀(B)

4.跨性別(T)

性傾向：喜歡的對象

對自己的性別認同與性別打扮

※同志不等於同性戀

我的特質	屬性	
(1)我生下來是…	公	母
(2)我覺得我是…	男生	女生
(3)我看起來像…	陽剛	陰柔
(4)我喜歡的是…	女生	男生

◆ 其實，每個人或多或少都有跨越傳統刻板性別的部分，只是程度各有不同 P.12

性別平等一起走

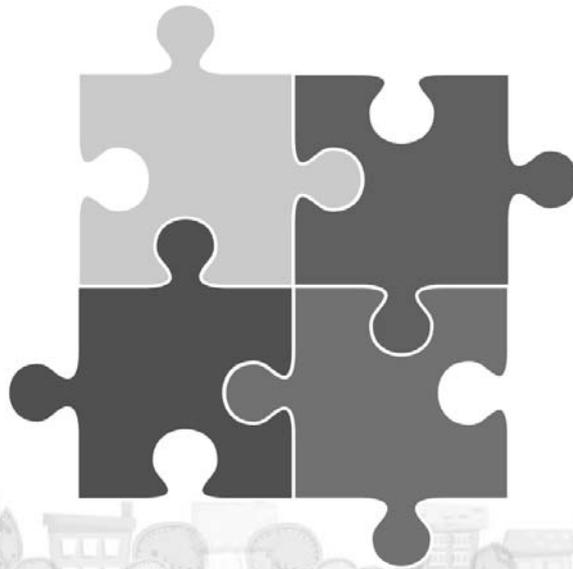
性別是什麼

生理性別

性傾向

性別認同

性別氣質



P.13

性別平等一起走

生理性別-生下來是

出生者之性別

- 男
- 女
- 不明

~~陰陽~~人

雙性人

出生證明書

新生兒姓名	身分證統一編號	病歷號碼： 出生證字： 號
(一) 產婦資料		
姓名	出生年月日	民國 年 月 日
身分證統一編號	統一證號(或護照號碼)： 目前國籍別： <input type="checkbox"/> 中國大陸 <input type="checkbox"/> 外籍國別	
戶籍地： 縣(市) 鄉(鎮市區) 村(里) 鄰 路(街) 段 巷 弄 號之樓之		
現居地： <input type="checkbox"/> 戶籍所在地 縣(市) 鄉(鎮市區) 村(里) 鄰 路(街) 段 巷 弄 號之樓之		
聯絡電話(公)	(宅)	(手機)
(二) 產婦配偶資料 <input type="checkbox"/> 配偶欄空白		
姓名	出生年月日	民國 年 月 日
身分證統一編號	統一證號(或護照號碼)： 目前國籍別： <input type="checkbox"/> 中國大陸 <input type="checkbox"/> 外籍國別	
戶籍地： <input type="checkbox"/> 同產婦戶籍 <input type="checkbox"/> 同產婦現居地 縣(市) 鄉(鎮市區) 村(里) 鄰 路(街) 段 巷 弄 號之樓之		
(三)出生者之性別 <input type="radio"/> 男 <input type="radio"/> 女 <input type="radio"/> 不明		(四)懷孕週數滿 週 (五)出生時之體重 公克
(六)出生時間	民國 年 月 日	上(下)午 時 分
(七)胎別	<input type="checkbox"/> 單胎 <input type="checkbox"/> 雙胎 <input type="checkbox"/> 參胎 <input type="checkbox"/> 胎 同胎次序： 計 男： 名 女： 名 不明： 名	
(八)出生場所及出生地	<input type="checkbox"/> 醫院 <input type="checkbox"/> 診所 <input type="checkbox"/> 助產所 <input type="checkbox"/> 自宅 <input type="checkbox"/> 其他 (請註明) 省市 縣市	

性別平等一起走

性別認同-覺得自己是

摘自：台中一中曾愷芯老師專訪
一直都想當女人



從有記憶以來，我一直渴望當女生，討厭身上的男性器官，常常會作靈魂互換的夢，希望一覺醒來就擁有女生的身體。小時候有想要偷偷穿女生的衣服，但不敢真的實現。我不敢讓別人知道我想穿女裝的傾向，主要是因為，當時整個台灣社會都很保守，總是會聽到周遭環境性別歧視的言論，六、七〇年代沒有人敢大聲討論多元性別這種事。



P.15

性別平等一起走

性別氣質-表現得像是



陽剛
&
陰柔



P.16

性別平等一起走

性傾向-喜歡的是



❖ 同性戀 ❖ 異性戀

❖ 雙性戀 ❖ 無性戀

P.17

性別平等一起走

性別刻板印象

因不同地區、不同傳統、不同教養、不同家庭，有了對不同性別的看法和期待。

例如：男兒有淚不輕彈、男孩不可以玩洋娃娃、女人三從四德才是賢妻、女人嫁雞隨雞、女孩不可以爬樹



跳脫

性別角色的框框

認知 每個人不一樣也都一樣

行為 選擇想要的樣子

態度 尊重、理解、0歧視



P.18

性別平等一起走

情緒辨識(男性/女性的差異)

➤ 男性同事的情緒特質

1. 帶著古老的「童年制約」
舊時代因性別刻板印象而產生的錯誤教養方式。
2. 「英雄盔甲」為什麼放不下?
家庭教育造成以我為尊的性格，不懂得與他人相互尊重、關懷、體諒
3. 「講出感覺，說出需要」有這麼困難嗎?
練習把感覺跟需要說出來，有話好說別悶生氣或發怒。

➤ 女性同事的情緒特質

1. 為什麼在意別人的眼神和批評?
舊時代對女性的貶抑，在代代傳承後演變成錯誤的「教條」，形成制約與自我束縛。
2. 當被誤會了，有沒有更好的情緒釋放?
練習把感覺跟需要說出來，有話好說，悶在心裡只會讓自己難受而無法解決問題。
3. 如果真有不同意見或不滿，妳可以如何看重自己的感受去勇敢表達?
總結突破性別刻板印象的藩籬看重自己、尊重彼此

P.19

性別平等一起走

認識多元 尊重差異

性別友善 共融城市

性別平等，一起走



P.20

性別平等一起走

話術101招



「您好，請問怎麼稱呼您？」

女士

先生

小姐

市長

老師

誠懇、尊重、同理心

P.21

性別平等一起走

◆ 稱謂問題

- 話務人員接聽電話時，可能會因為民眾的聲音聽起來無法明確分辨男性或女性時，可直接詢問民眾「請問怎麼稱呼您？」，依照民眾對自己的性別認同，提供話務人員該稱呼「先生」或「小姐」。
- 若民眾進線不願表示性別，或表示為第三性，話務人員不需一定要稱呼民眾為先生或小姐，直接與民眾問好即可。
- 登錄案件時，以一般情況而言，須於陳情人姓名欄位內註記陳情人為「先生」或「小姐」，但倘若市民已表明由於其身分為「變性人」或「跨性別」，而目前其身分證上面所登記之性別並非市民本身所認定之性別，因此希望案件中陳情人姓名欄位內僅須登記全名，而不要特別再註明「先生」或「小姐」時，請話務人員無須再度要求市民得登記「先生」或「小姐」，僅須登記全名即可。

P.22

同志婚姻

◆ 同志如何有小孩？

同志有小孩方式有非常多種，成家樣貌也不同。(如收養、人工生殖..等)

◆ 非婚生子女

同志家庭不適用婚生推定，以異性戀來說，在異性戀的婚姻關係當中，所生之子女會自動推定為異性戀夫妻的孩子，就像是我的爸媽他們不用特別做什麼事情(如繼親收養、社工評估、法院裁定)，只要懷胎十個月，符合婚姻關係的期間，就會自動做婚生推定，並不需要做額外的登記。相反同志家庭沒有適用婚生推定，即使辦理結婚登記後，就去做人工生殖，並懷胎十個月，也不會適用婚生推定。

1. 生育獎勵金

110年9月修訂之「臺北市生育獎勵金發放辦法」，增訂同性配偶經法院裁定認可收養他方子女，該養父母視為新生兒之父母之規定；若生母/生父本身符合本市生育獎勵金申請資格，可直接申請；若生母/生父本身不符合，養母/養父始符合本市生育獎勵金申請資格，經法院裁定認可收養，於戶政事務所辦妥收養登記即可申請生育獎勵金。

2. 登記非婚生子女

目前依照法律上同志婚姻不是用婚生推定，所以就不屬於婚生子女，故登記為非婚生子女。

P.23

同志婚姻

◆ 非婚生子女

3. 出生證明：產婦配偶欄位

4. 委託監護 (民政局首頁→LGBT專區→親職→Q5)

5. 繼親收養 (民政局首頁→LGBT專區→親職→Q1→繼親收養程序)

※臺北市民政局：LGBT專區，其中有建置相關同志資訊可供參考。



P.24

同志婚姻

◆ 友善環境

1. 如何稱呼同志家長

建議您可以這樣使用性別中立的稱謂，委婉詢問她/他及其另一半希望如何被稱呼：您的另一半、您的伴侶、您的配偶等稱呼方式。若服務對象為同志家長，可改用家長取代「爸媽」或「父母」等用法。

2. 同志旅遊景點

(1)現行官方「臺北旅遊網」刊載「乘著彩虹去旅行」同志遊程，另台北畫刊曾刊載「旅行多元城市 體驗不同文化的美 台北性別小旅行」。

(2)來到臺北的首選都會在臺北火車站周邊碰面，再到俗稱「公司」之二二八紀念公園或到西門紅樓附近的同志商圈中一起共飲，也可到同志運動遊行的集散地 - 凱達格蘭大道遙望總統府與景福門想像遊行時的光景。



P.25

恐怖情人的特質

➤ 性情暴戾

遇到不順心的事情就想直接找人理論；情緒起伏很大，性格不夠成熟；常過度批判別人。

➤ 權力與控制慾望強烈

自我意識強，遇有爭議性的議題時，堅持己見、不容易妥協、凡事喜歡控制別人。例如：另一半電話聯繫不上便持續連環CALL，騷擾友人詢問追蹤另一半去向，

➤ 性別歧視

對於性別有嚴重歧視，對女性充滿貶抑歧視，經常以不堪的字眼辱罵女性。

➤ 暴力傾向

常用暴力來解決問題，或是言語暴力來威脅恐嚇。甚至容易被激怒，控制不住自己的情緒，便產生攻擊行為，例如：威脅分手就同歸於盡。

➤ 不良嗜好

像是酗酒、吸毒或虐待小動物的習性。

➤ 激烈追求:

在初期展開激烈追求，像是瘋狂追求與奉承討好，都是潛藏危機，代表對方想不擇手段快速達到目的的個性，若最後未成功，就會產生「我得不到，別人也別想要得到」的心態，進一步激烈的做出玉石俱焚的行為。

➤ 缺乏同理心

對於自己不當的行為，無視別人的反應，即使造成別人的困擾也無動於衷。

※特別提醒：上述恐怖情人的特徵，不見得是男性伴侶，也可能是女性伴侶。

P.26

愛情反恐CSI守則

➤ C-Consult商談-尋求商談與協助

應該先試著與專業人員或者家人朋友談論這件事情，一起面對並解決你所遭遇的暴力問題。如果在學校內可以尋求諮商中心輔導老師、或撥打113專線尋求家暴中心社工協助。

➤ S-Safety安全-安全才是上上策

- 1.面對暴力警訊，不要認為委曲求全可以保住愛情，應該審慎思考自己的安全問題。
- 2.保持冷靜，凡事要多小心保護自己，注意對方的危險訊息與特質。
- 3.安全的分手計畫：想好分手理由，安排分手時間、地點，告訴他人分手時間、地點，請親友在附近等你。

➤ I-Implement實行-要求對方履行改善的行動

無法和平分手也要冷靜溝通、確保自身安全，看對方有無改善的動力與實踐的行動。

※最後注意：分手後提高警覺、敏感力，變換出門時間及路線，向警察機構、家庭暴力防治中心或法院家庭暴力服務處協助聲請保護令。



P.27

臺北市政府
1999話務中心勞務委外案

敬請指教



P.28