

臺北市政府捷運工程局 落實性別主流化暨推展性別平等工作實施計畫 (109-112 年)

109年2月17日本局性平小組決議通過

壹、緣起

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（109-112 年）」辦理。

貳、目標

- 一、落實應用性別主流化工具，並提升推動品質及擴大成效。
- 二、推展性別平等工作策略及具體措施，確實將性別平等概念融入於業務中。
- 三、規劃重要性別平等議題，推動創新機制與政策。

參、辦理單位

一、統籌規劃及管考單位：工務管理處。

二、主責管考單位

(一)落實性別主流化工具主責管考單位：

- 1、性別平等機制：工務管理處。
- 2、性別意識培力：人事室。
- 3、性別統計：會計室、人事室。
- 4、性別分析：工務管理處（整體）、會計室（性別統計）。
- 5、性別影響評估：
 - (1)自治條例制定案及修正案：主任秘書室法制課。
 - (2)公共工程中程計畫：綜合規劃處。
 - (3)重大施政或與性別議題相關之計畫：工務管理處。
- 6、性別預算：會計室。

(二)推展性別平等工作策略及具體措施主責管考單位：工務管理處。

三、執行單位：本局各單位及工程處。

肆、計畫期程：109 年至 112 年

伍、落實性別主流化工具

一、性別平等機制

(一)性平聯絡人及性平聯繫圈

- 1、由本局性別平等業務承辦人 1 人及其主管 1 人擔任；均須加入由臺北市性別平等辦公室管理之性平聯繫圈（通訊軟體單向聯繫群組）。
- 2、性平聯絡人係本局性平種子，應具備性別平等知能，協助同仁落實性別主流化暨推展性別平等工作。各執行辦理單位業務涉及性別議題時，如未能及時提報性平小組討論，應主動先行諮詢性平聯絡人。
- 3、性平聯繫圈係本府即時提供性平新聞、輿情、新知、數據、國際資訊等之通訊軟體單向聯繫群組，亦為本府各單位即時諮詢臺北市性別平等辦公室之聯繫管道之一。

(二)性別平等專案小組

1、組成：

- (1)召集人：局長。
- (2)副召集人：副局長。
- (3)府外委員：3 位以上，且至少 1 位為近三屆（含現任）臺北市女性權益促進委員會委員；任期以 2 年為原則（109 至 110 年、111 至 112 年）。
- (4)府內委員：各處室主管及工程處處長。
- (5)性平聯絡人委員：性平業務單位主管。

- 2、全體委員須符合三分之一性別比例原則：若因特定職務人員擔任委員致無法符合，須先將委員名單送臺北市性別平等辦公室備查。
- 3、性平小組係本府性別平等三層級機制中之基底（另有臺北市女性權益促進委員會及其小組兩層），為本府各機關構推動性別平等工作之重要機制。

重要任務如下：

- (1) 賡續落實性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效，包括協助訂定性別主流化各年度實施計畫、提供各執行辦理單位人員性別意識培力課程之建議、協助增修性別統計項目及指標、協助研析性別分析、審查性別影響評估及性別預算等。
- (2) 協助各執行辦理單位發掘業務與性別平等之關係，運用推展性別平等工作策略，將性別平等概念融入業務中落實，發展將性別觀點與業務職掌充分結合之具體措施、方案或計畫。
- (3) 督導各執行辦理單位於對外發布或辦理與人相關（含擬人化形象之生物或非生物）或涉及性別議題之新聞、文宣或活動（包括新聞稿、長官致詞或談話參考、社群宣傳、文字、圖像、影像等），應運用「性別平等概念檢核表」自行檢視並於內部經承辦人直屬長官確認，以避免性別刻板、性別偏見及性別歧視等。倘有疑慮應依序諮詢性平聯絡人、性平聯繫圈及性平小組等機制，修正後始得發布。
- (4) 各執行辦理單位性別主流化各項工具表單、搭配府級及臺北市女性權益促進委員會政策規劃辦理之相關行動方案或計畫、與性別平等相關之專題、研究、成果、具體措施及方案等應經性平小組討論。

(5) 每年第一次性平小組會議，應安排前一年度成果報告議程；
每年最後一次性平小組會議，應安排下一年度性平工作規劃
報告議程。

(6) 推動其他性別平等促進事宜。

4、運作方式：

(1) 由性平小組召集人召開會議，每次開會須有 2 位以上府外委員，且委員出席人數佔委員總數二分之一以上，始為有效會議。

惟倘係府外委員於會議召開前 24 小時內始告知無法出席或當天臨時缺席致非為有效會議；則若該府外委員於會後一週內補提書面意見並併入會議紀錄，可為有效會議。

(2) 每年至少召開會議 3 次。

二、性別意識培力

(一) 受訓時數及訓練重點：

1、一般公務人員（含機要人員）每人每年均須完成 3 小時性別主流化訓練：

性別主流化概念、性別主流化六大工具、CEDAW 公約落實與推動、重要性別議題、其他性別議題等。

一般公務人員包含：

(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、主管人員（含政務人員）每人每年均須完成 3 小時性別主流化訓練：

培力主管之性別素養、性別敏感度、性別意識觀、主管業務與 CEDAW 之關聯性及如何改善或避免性別歧視觀念、性別議題政策

規劃及性別主流化與國際競爭力關聯等。

主管人員包含機關正副首長、正副幕僚長及一、二級單位主管。

- 3、性平聯絡人及辦理性別平等業務相關人員每人每年均須完成 18 小時課程訓練，其中 6 小時以上應屬進階課程：

性別主流化相關課程、工具運用、實際案例、性別平等概念檢核實務等。

- 4、配合本府職工須達成每年 1000 人或 4 年總計 4000 人完成 3 小時性別平等相關實體課程訓練：

性別平等基本概念、防治性騷擾性侵害實務、性別工作平等法、重要性別平等議題等。

- 5、新聞聯絡人及經營本局社群媒體小編(含本局以外單位人員)每人每年均須完成 3 小時性別平等相關訓練(可計入前開 1 至 3 類時數)：

媒體文宣之性別偏見、刻板及歧視案例探討、性別平等概念檢核實務、活動及文案規劃融入性別平等概念操作等。

(二)訓練辦理形式及原則：

- 1、訓練形式除一般講師授課外，可以多元方式辦理，例如工作坊、座談會、參訪、個案研討、電影賞析、角色扮演、體驗學習、分組討論、案例演練、讀書會、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之方式。
- 2、課程可分為基礎課程及進階課程，基礎課程之目標在使受訓人員具備性別主流化之基本概念；進階課程之目標在使性別主流化之理念、目標與操作架構與業務工作相結合，曾參加基礎班期之人員，得施以進階課程。
- 3、訓練應針對不同人員屬性設計課程內容，並包含與受訓人員業務相關之國內外實際案例。

- 4、應於課程辦理前評估受訓人員需求(例如課前問卷調查、檢視受訓人員曾受過之性別主流化課程等)、課程辦理後應由受訓人員提供學習回饋(例如課後滿意度調查、課程前後測驗等)。
- 5、兩階段之課程,建議可於第一階段後安排相關作業,做為第二階段課程實作研討素材,提升訓練成效。

(三)訓練辦理單位：人事室

應自辦實體課程供所屬人員受訓，實體課程參訓率未達 30%，應逐年提升實體課程參訓率。

(四)管控單位：人事室。

- 1、每年彙整前開(一)受訓時數及訓練重點第 1 至 3 類人員之參訓情形，應區分實體及數位課程，並督導其於每年度完成參訓。
- 2、每年彙整前開(一)受訓時數及訓練重點第 4 類人員之參訓情形。
- 3、每年彙整前開(一)受訓時數及訓練重點第 5 類新聞聯絡人之參訓情形，並督導其於每年度完成參訓。
- 4、每年彙整前開(一)受訓時數及訓練重點第 5 類經營本局社群媒體小編之參訓情形，並督導其於每年度完成參訓。
- 5、每年應彙整訓練課程情形，包括課程名稱、類別、對象、內容概述、時數配當、授課講師、講義教材教案等資訊。

(五)注意事項：各項訓練應依訓練內容、機關業務屬性及編制大小等原則分配參訓比例，另各執行辦理單位派訓時應避免受訓人員重複參訓雷同課程。

三、性別統計

(一)任務：

- 1、編製性別統計指標項目並按年檢討修訂。
- 2、編製性別統計資料。

- 3、建置性別統計專區網頁。
- 4、強化臺北市國際指標納入性別面向。

(二)辦理內容及單位：

- 1、編製性別統計指標項目並按年檢討修訂：應每2年新增性別統計指標、項目或其複分類（例如年齡、教育程度、區域等）1項以上。（會計室）
- 2、編製性別統計資料。（各單位及工程處）
- 3、建置性別統計專區網頁。（會計室、工務管理處）
- 4、強化臺北市國際指標納入性別面向：係指就機關業務辦理相關統計與國際指標有關時，應盡量增加性別變項。（會計室）

四、性別分析

(一)目標及任務：

- 1、善用量化或質化資料撰擬性別分析，據以制定政策或調整、改善業務，並追蹤運用情形。
- 2、性別分析需對於性別處境之議題進行深入剖析並提出相關策略，若僅依統計資料撰寫描述統計不屬之。前開性別處境之內涵包括不同性別、性傾向、性別特質及性別認同等面向，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、種族、族群、地區、階級、文化、信仰、教育程度、障礙情形、移民、移工等面向進行交織分析（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。
- 3、建置性別分析專區網頁。

(二)辦理內容及單位：

- 1、各單位及工程處：
每年應就機關業務撰擬性別分析專題，可自行撰擬或以委託、

補助研究案辦理，或納入委託、補助研究案內以性別分析專章辦理；後續並應提送性別平等專案小組專題報告，研析參採，據以制定政策或調整、改善業務，並追蹤運用情形。每年1篇以上。

2、會計室及工務管理處：

建置性別分析專區網頁。

五、性別影響評估

(一)擬辦本市自治條例制定案及修正案、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，應辦理性別影響評估作業，包括以下程序：

- 1、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。
- 2、法案性別影響評估表或一般性別影響評估表擇一填寫。
- 3、送請民間性別平等專家學者或性平小組進程序參與。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。
- 4、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。
- 5、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，可先送臺北市性別平等辦公室確認完成評估（後續請另於性平小組報告）。
- 6、後續依各主責管考單位程序審核及管制。

(二)主責管考單位：

- 1、自治條例性別影響評估機制：主任秘書室法制課。
- 2、公共工程中程計畫性別影響評估機制：綜合規劃處。

3、重大施政或與性別議題相關之計畫性別影響評估機制：工務管理處。

(三)辦理單位：

各單位及工程處：每年1案以上。

六、性別預算

(一)由會計室辦理，各單位及工程處配合辦理。

(二)依現行程序持續運作，惟自110年度籌編111年度概算起，依據主計處有關性別預算編列原則及注意事項辦理，以維持本府性別預算編列之一致性。

陸、推展性別平等工作策略及具體措施

一、辦理單位及規範：

(一)辦理單位：各單位及工程處。

(二)下開二、(一)至(六)類，每年辦理3類以上，總計3項以上。

二、推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目

(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、以性別觀點建構之因應少子化高齡化政策。

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等。

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。

(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：

1、因應司法院釋字第748號解釋施行法施行，同志家庭及其第二代相關服務與措施。

- 2、研析跨性別者與雙性人等性少數之困境及需求，於政策措施層面檢視及改善。
- 3、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。
- 4、國際參與融入性別平等議題，如參與各類主題之研討會、工作坊、參訪或拜會等國際交流，分享或發表機關構或本府推動性別平等相關成果。
- 5、各機關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、市府策略地圖、創意提案競賽、智慧城市、運用統計資訊支援決策情形等。

(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：

- 1、鼓勵、督導所屬機關、自營管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，如友善育嬰設施、臨托服務、哺集乳室、衡平廁所性別比例、不分性別廁所或盥洗室

- 、親子廁所盥洗室、照護床等。
- 2、辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地。
- 3、於活動場地設置各項性別友善設施設備。
- 4、規劃性別友善專區提供服務。

(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、國際反恐同日、父親節、臺灣女孩日等。
- 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，如社工、托育人員、警察、消防員、護理師、照顧服務員等。
- 2、針對機關構業務研發一般具性別平等意識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。

柒、計畫擬訂及成效評估

一、辦理內容：

- (一)擬訂落實性別主流化暨推展性別平等工作計畫。
- (二)每年須完成成果報告並提報各該性別平等機制通過並上網公告。
- (三)應設置性別平等或性別主流化專區網頁並按年更新。

二、辦理單位：

工務管理處：應辦理計畫、成果報告及專區網頁。

捌、獎懲措施及辦理單位

一、依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擬訂獎勵計畫，由臺北市性別平等辦公室統籌兩年辦理一次為原則，本局參與。

二、如有以下情形應受相關懲處：

- (一)性平小組未完成每年至少應召開會議次數。
- (二)本局各單位及工程處於對外發佈或辦理與人相關（含擬人化形象之生物或非生物）或涉及性別議題之新聞、文宣或活動（包括新聞稿、長官致詞或談話參考、社群宣傳、文字、圖像、影像等）；經性平聯絡人、性平聯繫圈及性平小組等機制要求修正卻未修正；以致發生性別刻板、性別偏見及性別歧視等情形；經送臺北市女性權益促進委員會討論決議確有不妥者。
- (三)法規、政策、方案、計畫或措施等違反 CEDAW 條文及一般性建議，經相關性平機制要求仍未修正者。

玖、經費來源：由各單位及工程處編列納入年度預算。

拾、本計畫經本局性別平等專案小組會議通過後施行，並得視需要滾動修正。