

臺北市府性別影響評估檢視表【一般表】¹

110/6/30

【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）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行程序參與並填寫【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、現任或曾任臺北市性別平等委員會（前為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專家學者委員。
 - （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：110年9月27日			
填表人姓名：吳睿芬		職稱：組員	
電話：02-29320212 分機 361		E-mail：pstc_jfun@mail.taipei.gov.tw	
計畫名稱	公務人員訓練處單房間職務宿舍服務及設施改善方向評估計畫		
計畫類別	性別議題相關之計畫		
主辦機關構	公務人員訓練處	承辦單位 (科室)	總務組

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」。

		等)	
<p>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。</p>			
<p>評估項目</p>		<p>評估說明</p>	
<p>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、本處奉104年7月30日市長室會議裁示：「公訓處 A、D 區宿舍改供本府員工單身宿舍使用」。本處爰於105年11月1日起提供本府員工申請單房間職務宿舍居住。</p> <p>二、統計自105年提供本府同仁申請宿舍以來，男性申請候補總人數為188人、女性為153人(55%:45%)，本案服務之對象，並不因性別有特殊限制或差別待遇，不論男女均可申請宿舍，且本處宿舍並非單一性別宿舍，係依據申請先後順序配住宿舍。</p> <p>三、為了解不同性別是否對本處單房間職務宿舍滿意度有所差異，本處爰進行109年度宿舍滿意度調查。俾提供不同性別皆可舒適居住之環境，實踐性別友善精神，計畫內容符合「行政院性別平等會函頒之性別平等政策綱領『環境、能源與科技篇』」之範疇，強調打造性別友善之公共空間環境，滿足兩性、行動不便及多元性別等族群之需求。</p> <p>*註：「單房間職務宿舍」意指本處宿舍每間為單人房，僅限住一人，與住宿人本身之婚姻狀況無關。</p>	
<p>評估項目</p>		<p>評估說明</p>	
<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】 請依下列說明填寫評估結果：</p>		<p>一、性別統計及性別分析以109年為例說明執行情形如下： (一) 政策規劃者：本處性平專案小</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」。
- 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：
- ①**政策規劃者** (例如:機關研擬與決策人員；外部諮詢人員)。
 - ②**服務提供者** (例如:機關執行人員、委外廠商人力)。
 - ③**受益者** (或使用者)。
- 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。
- 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)。

組會議係由性別平等工作小組、本府性別平等辦公室代表、及外聘專家共計15人，其中男性6人，女性9人，符合任一性別委員均不少於1/3原則。

(二) 服務提供者:本處宿舍負責人員 (含主管) 共計4人，男性2人，女性2人，男女比例 50%:50%。

(三) 受益者：住宿人員
統計自 105 年提供本府同仁申請宿舍以來，男性申請候補總人數為 188 人、女性為 153 人 (55%:45%)，目前入住本處單房間職務宿舍的男性共計 82 人 (佔總人數 62%)、女性共計 51 人 (佔總人數 38%)。

二、研究方法

本研究採用問卷調查，針對住宿人員採普查方式，對本處單房間職務宿舍全體住宿人員進行調查，分別調查住宿人員對宿舍管理表單滿意度、官方網站職務宿舍專區設計、人員服務及宿舍硬體設備四個構面進行滿意度調查。

本次研究於109年9月14日至109年9月18日針對本處職務宿舍住宿人員發放紙本及線上問卷。共發放135份問卷，回收135份問卷，有效問卷共計132份，無效問卷共計3份，回收率100%，有效回收率98%。其中男性共82人，女性共48人，未填答3人。

三、調查結果

(一) 滿意度分析

1. 宿舍管理表單

宿舍管理表單表單滿意度平均分數普遍皆為4.5分以上，顯示住宿人員對宿舍管理表單的滿意度。

2. 官方網站職務宿舍專區設計

官方網站職務宿舍專區設計問卷結果顯示此4項官方網站設計的滿意度平均分數均有4.5分以上。

3. 人員服務

人員服務問卷結果顯示滿意度平均分數均有5分以上，顯示住宿人員滿意人員服務態度。

4. 宿舍硬體設施

本項問卷內容包含了解住宿人員對本處宿舍硬體部分的滿意度，問卷結果顯示人員滿意度平均分數大部分皆有5分以上，惟空調設備開放時間平均滿意度為4.63分、空調設備溫度平均滿意度為4.61分、洗衣設備為4.56分，相對較低分。

(二) 交叉分析

不論性別，對本處的職務宿舍管理表單、官方網站職務專區設計及宿舍硬體設施之滿意度相對較低。

經洽詢住宿人員，表示職務宿舍管理表單、官方網站職務專區設計滿意度較低是因較無使用需求，惟針對硬體設施部分，希望有所改善。其中滿意度最低者為中央空調開放溫度、開放時間及洗衣設備。又

	中央空調開放溫度及時間一項男女滿意度平均分數差距最大。
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 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）。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、參與人員 (一) 本處性平專案小組會議係由性別平等工作小組、本府性別平等辦公室代表、及外聘專家共計15人，其中男性6人，女性9人，符合決策參與之任何性別比例皆達1/3以上之規定。 (二) 本處宿舍負責人員（含主管）共計4人，男性2人，女性2人，男女比例50%:50%。 (三) 109年入住本處單房間職務宿舍的男性共計82人（佔總人數62%）、女性共計51人（佔總人數38%）</p> <p>二、受益情形 本案服務之對象，並不因性別有特殊限制或差別待遇，不論男女均可申請宿舍，且本處宿舍並非單一性別宿舍，係依據申請先後順序配住宿舍。</p> <p>三、公共空間 本處單房間職務宿舍之公共空間為本處自有房舍，為關注不同性別、性傾向、性別特質、性別認同者之空間使用性、安全性及友善性，皆為獨立套房，另配有24小時警衛保全人員、宿舍電子門禁系統、監視系統等相關安全措施，以消除空間死角。 惟經本處109年度職務宿舍滿意度調查，滿意度平均分數最低者為中央空調開放溫度、開放時間及洗衣設備。又中央空</p>

	調開放溫度及時間一項男女滿意度平均分數差距最大。
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> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。</p> <p>b.受益情形</p> <p>① 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。</p> <p>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）。</p> <p>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> <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> <p>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。</p> <p>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> <p>e.研究類計畫</p> <p>① 產出具性別觀點之研究報告。</p> <p>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> <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"/>有訂定性別目標並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>一、參與人員</p> <p>(一) 性別平等專案小組會議</p> <p>本處性平專案小組會議係由性別平等工作小組、本府性別平等辦公室代表、及外聘專家共計15人，其中男性9人，女性6人，符合決策參與之任何性別比例皆達1/3以上之規定。</p> <p>(二) 宿舍負責人員</p> <p>本處宿舍負責人員(含主管)共計4人，男性2人，女性2人，男女比例50%:50%。</p> <p>(三) 宿舍住宿人員</p> <p>109年入住本處單房間職務宿舍的男性共計82人(佔總人數62%)、女性共計51人。(佔總人數38%)</p> <p>二、性別分析</p> <p>依據本處109年度滿意度調查結果，滿意度平均分數最低者為中央空調開放溫度、開放時間及洗衣設備。又中央空調開放溫度及時間一項男女滿意度平均分數差距最大。</p> <p>目前本處中央空調開放時間除夏季時間(6月至9月)固定開</p>

	<p>放星期一到五晚上開放晚上6點到隔天早上9點、假日全天開放外，僅於中央氣象局公布文山區氣溫達 26 度以上晚間時段開放本處中央空調。且本處中央空調已建置20年以上，時有故障需排除情形，另因本處宿舍住宿人員內亦有警消等輪班人員，白天未開放空調期間亦在宿舍休息，是以影響住宿人員對本處空調設備滿意度。故本處計畫針對職務宿舍中央空調設備一項進行調整，以增進女性滿意度，增加女性住宿比例。</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>a.參與人員</p> <p>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。</p> <p>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> <p>b.宣導傳播</p> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>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> <p>c.促進弱勢性別參與公共事務</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<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> <p>一、參與人員</p> <p>(一) 性別平等專案小組會議</p> <p>本處性平專案小組會議係由性別平等工作小組、本府性別平等辦公室代表、及外聘專家共計15人，其中男性6人，女性9人，符合決策參與之任何性別比例皆達1/3以上之規定。</p> <p>(二) 宿舍負責人員</p> <p>本處宿舍負責人員(含主管)共計4人，男性2人，女性2人，男女比例50%:50%。</p> <p>(三) 宿舍住宿人員</p> <p>109年入住本處單房間職務宿舍的男性共計82人(佔總</p>

<p>服務。</p> <p>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。</p> <p>④ 培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。</p> <p>d. 培育專業人才</p> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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> <p>e. 具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</p> <p>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。</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>	<p>人數62%)、女性共計51人。 (佔總人數38%)</p> <p>二、考量本處目前空調供應方式僅有中央空調一項，難以彈性因應各住宿人員需求外，本處中央空調亦較老舊漸無法因應住宿人員長時間開放的需求，計畫改採每間單房間職務宿舍內增設分離式冷氣方式，空調計費方式亦由目前統一收費中央空調定額方式，改由住宿人員自行依用量付費。</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</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>

實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。		<p>■未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法。</p> <p>經洽詢廠商估價，A 區宿舍空調設備工程（含取電電卡系統）共計 15,410,946 元、D 宿舍空調設備工程（含取電電卡系統）共計 8,626,025 元，合計 24,036,971 元，爾後將依規劃年度及預算審議情形辦理職務宿舍空調設備更新事宜。</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>		
3-1 綜合說明	<p>已於本處暨秘書處 110 年第 3 次性別平等專案小組會議討論本案，依據委員建議修正內容，另於 111 年本處第 1 次性別平等專案小組會議報告。</p>	
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）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 已修正性別影響評估檢視表之計畫類別 2. 本處宿舍申請候補人員之性別比例已補充於性別影響評估檢視表 1-1 及 1-2 部分。 3. 已將性別影響評估檢視表 1-2 部分修正為受益者。 4. 已補充說明性別影響評估檢視表 1-2 部分在中央空調設備一項相關內容。
	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後始完成性別影響評估：</p> <p>已於 110 年 10 月 22 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> <ul style="list-style-type: none"> ■1. 婦權基金會性別主流化人才資料庫 ■2. 臺北市性別人才資料庫 ■3. 現任或曾任臺北市<u>性別平等</u>委員會（前為臺北市女性權益促進委員會）委員 ■4. 現任或曾任臺北市政府性別平等相關委員會委員 ■5. 現任或曾任臺北市政府機關構性別平等專案小組委員 	
(一) 基本資料	
1.程序參與期程或時間	110年10月22日至111年2月18日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	<p>(依姓氏筆劃排序)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 黃煥榮 <ul style="list-style-type: none"> ● 職稱：臺北市立教育大學社會暨公共事務學系副教授 ● 專長領域：人事行政、人力資源管理、工作生活平衡政策、組織理論與行為、方案規劃與評估 2. 劉嘉怡 <ul style="list-style-type: none"> ● 職稱：龐波國際法律事務所律師 ● 專業領域：工程爭議調解及仲裁爭議處理、不動產開發、政府採購、就業歧視、性別工作平等事件、性騷擾事件以及家事事件爭議處理 3. 嚴祥鸞 <ul style="list-style-type: none"> ● 職稱：實踐大學社會工作學系教授 ● 專業領域：研究方法、社會心理學、勞工政策和社會政策、性別和族群研究、社會工作倫理
3.參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input checked="" 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>	