

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。

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」。

【第一部分—機關自評】：由機關人員填寫

填表日期：112年7月20日
修正日期：112年10月17日

填表人姓名：項慶武
電話：02-27208889/1999轉4554

職稱：約聘心理輔導員
E-mail：1995@gov.taipei

計畫名稱 推動臺北市政府員工協助方案

計畫類別 其他-建構友善職場

主辦機關構 臺北市政府人事處 承辦單位(科室等) 考訓科

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>一、員工協助方案(Employee Assistance Programs, 簡稱EAP)是一套運用於工作職場之方案，目的為發現並協助員工解決可能影響工作效能之個人問題(包括健康、婚姻、家庭、財務、法律、情緒等)，及協助組織處理可能影響生產力之相關議題。本府各機關於辦理EAP時，應善用各種途徑設法瞭解組織、主管及員工需求，並在有限資源下，優先針對能夠提升組織效能之需求規劃相關方案。</p> <p>二、性別平等為我國重要政策與法規要求，本府各機關所規劃之EAP服務應考量員工性別需求，扣合「性別平等政策綱領」設計符合機關內部性別需求之EAP服務。有關「性別平等政策綱領」之「推動策略」內涵與本計畫相關部分如下：</p> <p>(一) 就業、經濟與福利：建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。</p> <p>(二) 教育、媒體與文化：認識、尊重及保障多元化的家庭型態，倡導婚姻及家庭中的性別平等價值，促進平等互惠的家務分工，形塑平權的家庭環境。</p> <p>(三) 健康、醫療與照顧：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、制定具性別觀點的人口、健康、醫療與照顧政策，提供公平的健康機會、醫療與照顧資源。 2、建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識。 3、消弭性別刻板印象對身心健康的影響，減少社會文化成因造成的生理與心理健康威脅 4、充權女性生育相關健康議題與自我保健，建構性別友善的生育安全與支持環境。 <p>(四) 環境、能源與科技：打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，回應不同性別者的基本需求。</p>
評估項目	評估說明

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:

- 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.gov.tw/research/>)、「重要性別統計資料庫」 (<https://www.gender.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.)。

一、推動本府員工協助方案:

人事處透過多元化的專業服務,規劃適當服務方案與提供資源,預防、發現及協助本府員工解決可能影響工作效能之相關問題,使本府員工能以健康的身心投入工作,提升其工作士氣及服務效能。

(一) 政策規劃者:

	女	男	其他	總計
人數	2	3	0	5
占率	40%	60%	0%	100%

本府 EAP 之推動係由本府員工協談室及人事處考訓科主責辦理,共5人(含主管人員2人及非主管人員3人),參考行政院人事行政總處編製之公務機關推動員工協助方案手冊、本府同仁對於員工協助方案之需求評估調查結果,規劃適切之 EAP 之服務性措施。

(二) 服務提供者(人事人員及特約輔導員):

人事人員	女	男	其他	總計
人數	668	224	0	892
占率	75%	25%	0%	100%

本府 EAP 之服務性措施提供,係由人事處、本府員工協談室及本府所屬機關(構)學校之人事人員(約計892人)共同執行推動;其中人事人員除於機關(構)學校內提供同仁人事權益等相關諮詢外,並於工作、生活面及健康面予以關懷。

特約輔導員	女	男	其他	總計
人數	14	7	0	21
比例	66%	34%	0%	100%

為維護員工生活、工作與身心健康發展,本府員工協談室聘請21位特約輔導員(具社會工作師、諮商心理師、臨床心理師或律師之專業證照),針對壓力調適與情緒管理、人際關係與溝通、情感、婚姻與家庭關係、生涯規劃與自我成長、精神衛生與醫療保健及其他綜合等議題,協助同仁個別諮詢,以面對影響其工作成效之問題。

二、問卷調查:

為瞭解本府員工對於目前已推動之各項 EAP 措施之滿意度,以進行分析並擬訂年度員工協助推動方案,規劃適切之服務措施及提供關懷服務,爰辦理本次問卷調查事宜。

三、問卷統計與分析:

(一) 性別:

	女	男	其他	總計
問卷人數	7,751	11,808	100	19,659
占率	39%	60%	1%	100%

本次問卷填答對象，為本府可使用員工協助方案在職員工（不含教師），有效問卷總計1萬9,659份，其中男性同仁回收1萬1,808份，約占60%；女性同仁回收7,751份，約占39%，以上性別人數比例與人事處統計本府員工之各該性別人數比例相近。

(二) 年齡分布：

	女		男		其他		總計	
	人次	占率	人次	占率	人次	占率	人次	占率
29歲以下	1214	16%	2102	19%	17	17%	3333	17%
30~39歲	2019	26%	2788	24%	36	36%	4843	24%
40~49歲	1789	23%	3094	26%	22	22%	4905	25%
50~49歲	2109	27%	3126	27%	9	9%	5244	27%
60歲以上	620	8%	698	6%	16	16%	1334	7%
總計	7751	100%	11808	100%	100	100%	19659	100%

依上表數據顯示，男性及女性同仁在各年齡區間的人數比例均屬相近，約76%之同仁係介於30歲至49歲之間，整體而言，並沒有年齡過度集中在某一個年齡區間，較有利於本府業務推展及傳承。

(三) 請問您對本府或服務機關提供之員工協助方案服務是否感到滿意？

	女		男		其他		總計	
	人次	占率	人次	占率	人次	占率	人次	占率
非常滿意	1318	17%	2644	22%	13	13%	3975	20%
滿意	2237	29%	3200	27%	8	8%	5445	28%
普通	3329	43%	4736	40%	42	42%	8107	41%
不滿意	195	2%	355	3%	11	11%	561	3%
非常不滿意	73	1%	234	2%	19	19%	326	1%
未答	599	7%	639	5%	7	7%	1245	6%
總計	7751	100%	11808	100%	100	100%	19661	100%

1. 人事處持續向各機關宣導有關本府員工協助方案相關協助性措施，依據過往經驗，倘同仁對 EAP 愈為瞭解，其使用意願即愈高。本次調查結果，男性同仁與女性同仁填答「滿意」及「非常滿意」之比率接近50%，「不滿意」及「非常不滿意」之比率均未逾5%，另外有超過4成之同仁填答「普通」；是以，可判斷多數同仁係清楚本府有員工協助方案，只是未曾使用過相關服務。
2. 另有其他性別之同仁（樣本數約占1%），其中填答「不滿意」及

「非常不滿意」者約占4成，顯示本府現行提供之員工協助方案對於非屬單一性別之同仁，仍有更貼近其實際需求之空間。

(四) 請問您對「員工健康促進辦公室」提供相關服務是否感到滿意？

	女		男		其他		總計	
	人次	占率	人次	占率	人次	占率	人次	占率
非常滿意	1252	16%	2561	22%	12	12%	3825	19%
滿意	1800	23%	2747	23%	3	3%	4550	23%
普通	3054	39%	4572	39%	46	46%	7672	39%
不滿意	163	2%	364	3%	11	11%	538	3%
非常不滿意	77	1%	214	2%	16	16%	307	2%
未答	1405	18%	1350	11%	12	12%	2767	14%
總計	7751	100%	11808	100%	100	100%	19661	100%

本府於110年成立員工健康促進辦公室，其目的在於協助同仁在繁忙工作之餘，藉由專業的醫事人員協助，強化對個人身心健康的了解，進而達到早期預防早期治療的正向自我照顧模式。依調查結果顯示，各性別同仁多數均填答「普通」，可判斷多數同仁對「員工健康促進辦公室」提供之服務瞭解程度較低，或未使用過相關服務。

(五) 請問您就本府針對懷孕同仁之協助措施是否感到滿意？

懷孕、產後、請育嬰留停人員	女		男		其他		總計	
	人次	占率	人次	占率	人次	占率	人次	占率
非常滿意	52	23%	20	29%	2	18%	74	24%
滿意	46	20%	14	20%	0	0%	60	20%
普通	61	27%	19	28%	3	27%	83	27%
不滿意	13	6%	3	4%	1	9%	17	5%
非常不滿意	4	2%	4	6%	5	45%	13	4%
未答	51	22%	9	13%	0	0%	60	20%
總計	227	100%	69	100%	11	100%	307	100%

為瞭解相關同仁在懷孕過程對於職場提供之協助性措施是否感到滿意，本次特針對懷孕、產後、申請育嬰留職停薪之同仁進行問卷調查分析，其中女性同仁填答滿意以上之比率較全體女性高4%，惟填答「普通」及未填答之比率合計接近5成，可見當事人所在職場環境友善程度，為影響懷孕同仁進行評價滿意程度之最重要因素。

(六) 請問您就本府針對懷孕同仁及有照顧家庭需求者提供之協助性措施是否感到滿意？

懷孕、產後、請 育嬰留停同仁	女		男		其他		總計	
	人次	占率	人次	占率	人次	占率	人次	占率
非常滿意	50	22%	21	30%	2	18%	73	24%
滿意	50	22%	12	17%	1	9%	63	21%
普通	62	27%	19	28%	3	27%	84	27%
不滿意	15	7%	3	4%	0	0%	18	6%
非常不滿意	5	2%	6	9%	4	36%	15	5%
未答	45	20%	8	12%	1	9%	54	17%
總計	227	100%	69	100%	11	100%	307	100%

現實中社會對於男性及女性提供家庭照顧之標準並不一致，女性普遍被賦予更高期待，依調查結果顯示，男性同仁較其他性別之滿意度較高，未填答比率較低。就現況而言，本府不同性別同仁對於照顧家庭協助性措施之需求漸趨一致，惟不同性別同仁之實際受益程度仍有落差。是以，除制度調整外，任何性別之同仁均應共同承擔陪伴與育兒之觀念倡議。

(七) 請問您就服務機關針對身心障礙員工提供之關懷服務是否感到滿意？

身心障礙 同仁	女		男		其他		總計	
	人次	占率	人次	占率	人次	占率	人次	占率
非常滿意	34	16%	51	20%	0	0%	85	18%
滿意	51	24%	62	25%	0	0%	113	24%
普通	58	28%	69	28%	3	38%	130	28%
不滿意	12	6%	9	4%	1	12%	22	5%
非常不滿意	5	2%	10	4%	3	38%	18	4%
未答	50	24%	48	19%	1	12%	99	21%
總計	210	100%	249	100%	8	100%	467	100%

為瞭解身心障礙同仁對於職場提供之協助性措施回饋情形，本次特針對具有身心障礙身分之同仁進行問卷調查分析，發現是類人員就本府針對身心障礙同仁提供關懷服務之滿意程度，較全體填答人員之樣本為高，可見此與公務機關的工作保障較高有關；另發現女性同仁未填答之比率達24%，可知身心障礙女性同仁對於職場適應之需要協助程度較高於男性同仁。

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】</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</p>	<p>a. 參與人員</p> <p>一、政策規劃者：</p> <p>共5人（含主管人員2人、非主管人員3人），性別男女比例為3：2，均於本府任職多年並受過 EAP 訓練，以其所具輔導知能、實務經驗以及EAP需求調查成果，能掌握本府同仁工作樣態以及不同年齡不同性別的需求。</p> <p>二、服務提供者：</p> <p>1. 人事人員：約計892人，男女比例約為1：2，其性別組成主要係源於參加國家考試不同性別人數之差異所致。人事人員提供員工關懷協助之品質良莠，並不受上開性別比例之影響，其專業能力係透過 EAP 教育訓練及實務工作經驗累積而養成，又人事人員本身之「工作信念」與「價值觀」亦為影響員工關懷協助品質之重要因素。</p> <p>2. 特約輔導員：同仁有個別協談服務之需求，常有多個議題需同時處理，本府員工協談室會考量輔導適配性，於派案時依據其主述議題、可晤談時間、性別因素等作綜合性評估，審酌本府女性同仁申請人數往例均較男性同仁踴躍（男女比例約1：3），爰聘請較多之女性特約輔導員，目前21位特約輔導員男女比例約為1：2（男性7人、女性14人）。</p> <p>b. 受益情形</p> <p>一、問卷的中立與消極回應：</p> <p>依據問卷調查結果發現，本府男性同仁於各題項回答「滿意」以上之比率，均為最高；整體而言，同仁對於 EAP 各項軟硬體服務，均給予中性偏正向之分數。又檢視各題項之填答比率，不同性別選擇「普通」者，均是最高；而女性同仁選擇不回應（未答）之比率多為20%左右，推測其原因有二，一是對於相關方案不夠瞭解而選擇普通或不填答，二是對於相關服務性措施不甚滿意而消極選擇不填答。</p> <p>二、性別選填「其他」之同仁，不滿意比率較高：本次回收問卷計有100位同仁於性別欄為選填「其他」，又是類人員於部分題項之填答人數未達30人，致各該題項在統計上意義較低；另就整體的樣態觀之，其除採取消極中立之回應外，亦呈現較高之不滿意比率，可見非屬單一性別之同仁對於工作環境之需求及職場友善程度，本府尚有許多成長空間。</p> <p>c. 公共空間</p> <p>本府員工協談室：位於本市市政大樓南區12樓，空間規劃係依據本府衛生局心理諮商所設置標準，有明顯區隔之獨立作業場所及出入</p>

<p>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>口，2間會談室兼具隱密性與隔音效果，同時設置緊急按鈴保護使用者人身安全。又同仁進入員工協談室，最在意的為隱私與保密，故不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者對於空間的需求，較無特別差異。</p> <p>d. 展覽、演出或傳播內容</p> <p>一、個別協談申請表單：依本府員工協談室受理個別協談申請之案件資料發現，因性別議題而申請者偏少，似與申請表單未提供主要問題或諮詢事項之適合選項有關。</p> <p>二、維護員工性別平等相關權益：為營造本府友善生養職場環境，本府按照同仁懷孕週數，提供申請實施居家辦公、擴大彈性上下班等措施，另員工於其配偶懷孕後期至分娩後2個月內須陪伴或照顧者，亦可向機關申請上開措施。</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（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</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>b. 受益情形</p> <p>一、問卷的中立與消極回應：</p> <p>有關部分同仁於調查問卷係採取消極填答態度，表示其對於EAP之感受較屬無感，另本府之需求評估無法掌握同仁真實感受之比率將近2成，因此，本府對於女性及非屬單一性別之同仁，必須採行更多元之評估方式，以獲得更多具參考價值之回饋。</p> <p>二、性別選填「其他」之同仁，不滿意比率較高：由於目前本府EAP服務性措施之規劃較缺乏多元性別意識，致使非屬單一性別之同仁無法有太深刻之感受，因此，若欲提升員工之滿意度，本府提供EAP之服務內容必須酌予調整；又無論何種性別或性傾向，於同一場域共同工作，均需瞭解彼此需求並尊重差異性，並將焦點聚焦於實際工作表現，以減少不同性別間之猜忌、恐懼及汙名，並強化性別友善職場。</p> <p>d. 展覽、演出或傳播內容</p> <p>個別協談申請表單：本府員工協談室提供之個別協談服務，為本府員工協助方案之核心服務措施，其中申請與性別有關議題之情形較少；如有相關需求而不清楚可尋求協助之同仁，多為自行尋找方法處置，由於不容易找到快速有品質之因應方式，恐致影響其身心平衡。</p>

<p>會，表達意見與需求)。</p> <p>c. 公共空間 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>	
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】 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</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、採取走動式管理諮詢： 為補強本次問卷調查中部分同仁之消極回應，提升調查之樣本品質，本府員工協談室未來將與本府各一級機關人事單位主管進行個別深度訪談，共同交流機關內不同性別同仁之工作適應情形，以及其對於組織之需求與期待。</p> <p>二、強化多元性別力： 鼓勵各機關於辦理性別主流化相關教育訓練課程時，應加入與多元性別議題有關之課程主題或大綱，例如多元家庭型態、性別角色分工、性別平等教育或性別暴力防治等，以瞭解不同性別之同仁對於EAP服務需求情形，並使其認識彼此之差異，達到互相理解與尊重之目標。</p> <p>三、個別協談申請表單： 於個人基本資料之「性別」欄位增加「其他」選項，及於「主要問題或諮詢事項」欄位增加「性騷擾」或「性暴力」之選項。</p>

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）。

f. 建構性別友善之職場環境

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。

g. 具性別觀點之研究類計畫

- 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。

評估項目

評估說明

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】

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。

- 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。
□未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法。

人事處112年度單位預算之「考核訓練」工作計畫，已編列新臺幣138萬2,400元之性別經費，用以推動本府員工協助方案之各項協助性措施，透過協談服務，協助有職場、生活、身心健康或性別議題困擾之同仁，給予適當關懷及建議，打造性別友善的職場環境。

【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」。

