

臺北市政府資訊局落實性別主流化暨推展性別平等 工作實施計畫（113-116年）

113年2月22日臺北市政府資訊局性別平等專案小組會議通過

壹、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）。

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、規劃臺北市政府資訊局（以下稱本局）重要性別平等議題，推動創新機制與政策。

參、落實性別主流化工具：

包含成立本局性別平等專案小組、性別意識培力、性別統計與分析、性別影響評估及性別預算等項目，詳細辦理事項如一覽表。

肆、推展性別平等工作策略及具體措施：

以下6類措施中，每年辦理3類以上，詳細辦理細項如一覽表。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

伍、計畫擬訂及成效評估

- 一、擬訂本局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本局性別平等機制通過並上網公告。
- 三、設置性別平等或性別主流化專區網頁並按年更新。

陸、獎懲措施：

- 一、配合性平辦擬訂之本府獎勵計畫辦理。
- 二、本局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)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、記者會內容、社群宣傳、文字、圖像、影像等），經性平聯絡人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，經送本市性別平等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。

柒、經費來源：由本局相關預算項下支應。

捌、本計畫經本局性別平等專案小組通過後施行；執行期間滾動修正，得視需要由本局各室中心提案並提報本局性別平等專案小組後修正之。

臺北市府資訊局落實性別主流化工具一覽表

推動措施	辦理事項	執行單位
一、性別平等機制	<p>性平聯絡人</p> <p>(一)由本局性別平等業務承辦人1人及其長官1人擔任。</p> <p>(二)性平聯絡人係本局之性平種子，應具備性別平等知能，協助單位及同仁落實性別主流化暨推展性別平等工作。本局各室中心業務涉及性別議題時，如未能及時提報本局性平小組討論，應主動先行諮詢性平聯絡人。</p>	數位策略中心
二、成立本局性別平等專案小組	<p>(一)召集人：本局局長。</p> <p>(二)副召集人：本局主任秘書。</p> <p>(三)成員：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本局各室中心主管。 2. 本局性平聯絡人。 3. 本局新聞聯絡人。 4. 專家學者委員3人；至少1位為近三屆（含現任）臺北市性別平等委員會委員；至少1位之學、經歷或專長背景符合機關（構）業務屬性並具備性別平等意識，若無合適人選則免。 <p>(四)任務：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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，包括協助訂定本局性別主流化各年度實施計畫、提供北局同仁性別意識培力課程之建議、協助增刪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. 協助發掘本局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. 督導本局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、記者會內容、社群宣傳、文字、圖像、影像等），應運用「性別平等概念檢核表」自行檢視並經直屬長官與新聞聯絡人確認，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及性平小組等機制，修正後始得發佈。 4. 本局運用性別主流化各項工具表單、搭配府級及臺北市性別平等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，建議經性平小組討論。 5. 性平小組應預先規劃年度性平工作（例如性別意識培力課程時間或主題、性別統計指標或項目、性別分析題目、性別影響評估案件名稱、推展性別平等工作策略及具體措施等）並彙整執行成果，至遲於每年第一次會議安排前一年度成果報告，以及該年度性平工作規劃議程。 6. 推動其他性別平等促進事宜。 <p>(五)專家學者委員任期以2年為原則(113至114年、115至116年)，</p>	數位策略中心

推動措施	辦理事項	執行單位
	<p>期滿得續聘，任期內出缺時繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。</p> <p>(六)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，須先將委員名單送性平辦備查。</p> <p>(七)運作方式：由召集人召開會議，每年至少召開會議3次，每次開會須有2位以上專家學者委員，且委員出席人數佔委員總數二分之一以上，始為有效會議。惟倘係專家學者委員於開會通知單發出後至會議召開前始告知無法出席或當天臨時缺席致非為有效會議；則若該專家學者委員於會後一週內補提書面意見並經幕僚單位併入會議紀錄，可為有效會議。如專家學者委員全數均無法出席，會議應延期召開。</p>	
三、性別意識培力	<p>(一)除派員至公訓處參訓外，應自辦實體課程供本局同仁受訓，實體課程參訓率未達30%應逐年提升實體課程參訓率。</p> <p>(二)受訓時數及訓練重點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本局一般公務人員（含機要人員）每人每年均須完成3小時性別主流化訓練，其中1小時應為性騷擾相關課程：性別主流化概念、性別主流化六大工具、CEDAW公約落實與推動、性別平等重要議題、其他性別議題等。 2. 本局主管人員（含政務人員）每人每年均須完成3小時性別主流化訓練，其中1小時應為性騷擾相關課程：培力主管之性別素養、性別敏感度、性別意識觀、性別平等重要議題、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。 3. 本局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. 本局處理性騷擾案件之專責人事室承辦人及主管每人每年均須完成6小時進階課程訓練，其中4小時為性騷擾或性侵害防治相關訓練。 5. 本局其他人員每人每年均須完成3小時性別平等相關課程訓練，其中1小時應為性騷擾相關課程：性別平等基本概念、防治性騷擾性侵害實務、性別平等工作法、性別平等重要議題等。 6. 本局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：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。 <p>(三)訓練辦理形式及原則：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	人事室

推動措施	辦理事項	執行單位
	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>(四)注意事項：各項訓練應依訓練內容、各室中心業務屬性及編制大小等原則分配參訓比例，另本局派訓時應避免受訓人員重複參訓雷同課程。</p>	
<p>四、性別統計與分析</p>	<p>(一)性別統計：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 編製本局性別統計指標、項目並按年檢討修訂：應每2年新增加性別統計指標、項目或其複分類（例如年齡、教育程度、區域等）1項以上。 2. 編製本局性別統計資料。 3. 推動性別統計相關資料（性別統計指標、性別統計項目、其他公務統計、活動統計或委託研究案）之性別欄位新增「其他」選項。 4. 建置本局性別統計專區網頁：係指建置本局網頁，建議含相關性別統計資料庫查詢系統。 5. 強化本局國際指標納入性別面向：係指本局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。 <p>(二)性別分析：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 每年應就本局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。 	<p>會計室 (各室中心)</p>

推動措施	辦理事項	執行單位
五、性別影響評估	<p>4. 建置本局性別分析專區網頁。</p> <p>(一) 本局於擬辦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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。前者須為行政院性別平等專家學者相關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。 4. 參採建議並修正原草案（法案）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；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（後續於性平小組報告）。 6. 將性別影響評估檢視表及草案或計畫函送各主責管考單位，始完成性別影響評估（自治條例性別影響評估機制：法務局。公共工程中程計畫性別影響評估機制：研考會。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）。 <p>(二) 由數位策略中心於本局公共工程中程計畫或本局重大施政計畫中每年擇至少1案以上，再由相對應之各室中心依上開說明辦理性別影響評估作業。如涉及本局自治條例，則由法務人員督導業務組進行性別影響評估作業。</p>	法務 數位策略 中心 (各室中 心)
六、性別預算	依循主計處之規定配合辦理。	會計室

臺北市府資訊局推展性別平等工作策略及具體措施一覽表

工作策略	具體措施	辦理方式
<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>(一)2030邁向永續發展的臺北市性別平等政策。 (二)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。 (三)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。 (四)關注男性處境及需求，提供具性別觀點之政策、計畫或服務。 (五)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。</p>	<p>由數位策略中心每年於6類措施中，提報至少3類，並請相對應之各室中心依規定辦理，並彙整於本局年度成果報告，提送性平專案小組會議通過後上網公告。</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>	<p>(一)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。 (二)研析同志、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。 (三)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。 (四)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。 (五)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，分享或發表本局或本府推動性別平等相關成果。 (六)本局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、臺北市府企業社會責任納入評選項目表等。</p>	
<p>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</p>	<p>(一)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。 (二)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。 (三)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。 (四)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本局性別平等專案小組列席、專案報告或提案。</p>	
<p>四、推動及實踐性別友善環境、設計及服務</p>	<p>(一)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、廁所性別比例符合或優於法規、不分性別廁所或盥洗室、親</p>	

工作策略	具體措施	辦理方式
	<p>子廁所盥洗室、照護床、男女廁均設置尿布臺等。</p> <p>(二)辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地。</p> <p>(三)於活動場地提供各項性別友善設施設備及服務，例如臨托服務、多功能親善流廁車、臨時哺(集)乳設施等。</p> <p>(四)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。</p>	
<p>五、市民性別平等宣導及教育</p>	<p>(一)辦理以性別平等為主軸之活動。</p> <p>(二)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。</p> <p>(三)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。</p> <p>(四)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)。</p> <p>(五)自製具性別平等意識之宣導文宣：須有具體宣導內容。</p>	
<p>六、依業務屬性自編性別平等教材或案例</p>	<p>(一)針對與本局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。</p> <p>(二)針對本局業務研發一般具性別平等意識之教材或案例彙編等。</p> <p>(三)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。</p>	