

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 29 次會議議程

壹、時間：109 年 2 月 14 日（星期五）下午 2 時

貳、地點：市政大樓 11 樓南區人事處 1103 會議室

參、主席：程處長本清

肆、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-6）

伍、工作報告：

案由一：性別統計與性別分析案（資訊室）（會議資料 p7-11）。

案由二：本處提報「臺北市政府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策」之行動方案 108 年實際執行成效－「員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案」（考訓科）、「建議中央主管機關研議公教人員申請侍親留職停薪請領津貼之可行性」及「建議本府附設員工子女幼兒園強化宣導性別平等觀念，破除性別刻板印象」（給與科）（會議資料 p12-26）。

案由三：本處運用「性別平等概念檢核表」檢視 108 年文宣案（會議資料 p27）。

陸、討論提案：

案由一：本處參與本府各機關（構）107 至 108 年推動性別平等工作獎勵計畫之指標評分表自評部分，提請討論。（管理科）

說明：

一、臺北市性別平等辦公室訂定「臺北市政府各機關（構）107 至 108 年推動性別平等工作獎勵計畫」，並於 109 年 1 月 21 日府授社婦幼字第 1093011100 號函請本府各一

級機關（構）填報案附評分表。

二、本案經請各業務單位填列並彙整完竣，提請本專案小組
審議（會議資料 p28-54）。

決 議：

柒、臨時動議

捌、散會

會議資料

臺北市府人事處性別平等專案小組第 28 次會議紀錄

壹、時間：108 年 11 月 25 日（星期一）下午 2 時 30 分

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：程處長本清

紀錄：魏毓純

肆、出（列）席人員：外聘委員黃委員煥榮、王委員蘋、陳委員艾勳、本處莊委員美珠、劉委員幼辰、林委員振福、陳委員俊男（林設計師欣柔代）、林委員清陽、尤委員芷萱、陳人事管理員舒婕、呂委員艾蓉、張委員秀梅、蕭委員人輔、社會局蔡委員俊明、性別平等辦公室黃組員逸君、林科員怡慧、王科員瑄富、張科員庭源、林助理員昶宇、林助理管理師祖賢。

伍、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-4）

主席裁示：確認洽悉。

陸、報告上次會議裁示事項執行情形（會議資料 p5-6）

一、有關本府修正「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」實施情形一案。

王委員蘋：有關 107 年調查各機關有須親自接送、照顧國小以下兒童或 65 歲以上長者之需求人數與 108 年提出本措施申請人數之差異，可能係因同仁需求並非透過本措施解決，畢竟其僅為單一解決方案。

黃委員煥榮：

（一）為民服務機關之單位主管若考量業務推動情形而不予推行本措施，是否會造成各機關同仁申請可行性不一致之情形。

- (二)本簡報所示現行係以各機關為主體去適用本措施，茲因同一機關之內部單位性質有所差異，可考慮依各單位需求去調整適用程度。
- (三)有關是否放寬或限縮使用者資格條件部分，可藉由本措施之使用比率檢討改進，若未來放寬使用者資格條件，並藉由單位主管進行個案審查，也許能同時提升使用比率，並切合實際業務需求。
- (四)針對申請本措施之同仁是否可能影響其考績分數？雖然目前無法認定兩者呈現正相關，但建議日後彙整數據分析其中關聯。若經分析兩者確實呈現正相關，則需針對本措施再行檢討。

張委員秀梅：

- (一)明年將透過問卷調查，瞭解本府有需求卻未申請擴大彈性上下班之同仁，可能採取哪些途徑解決家庭照顧之需求。
- (二)依問卷調查結果，例如 12 區公所業務性質相似，惟各區區長仍需考量為民服務需要裁量是否實施本措施，因本次問卷未調查非進駐機關未比照實施原因，故無法確切了解機關考量因素。
- (三)茲因本措施推行仍需兼顧機關執行及同仁需求，故針對申請要件部分，將併同考量機關及同仁立場，於雙方皆可接受幅度內，權衡本措施修正之可行性。
- (四)有關申請彈性上下班是否影響同仁考績評定結果，相關數據皆有資料可供委員參考，但考績評定係綜合考量同仁各項表現，非僅以工作績效為依據，故無法逕予認定兩者有因果關係。

主席裁示：有關本府修正「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」實施情形一案，同意解除列管，待 109 年度問卷調查完竣後，併同前開委員意見提出分析報告。

二、有關本處 108 年度性別統計分析專題報告—「臺北市政府心橋園社單身聯誼參加人員活動偏好」一案。

性別平等辦公室：針對會議資料第 46 頁部分似有文字疏漏，請業務科再行確認。

主席裁示：有關本處 108 年度性別統計分析專題報告—「臺北市政府心橋園社單身聯誼參加人員活動偏好」一案，同意解除列管，另請給與科依委員意見修正專題報告文字。

柒、工作報告

給與科報告本府心橋園社單身聯誼問卷調查結果分析（會議資料 p7-25）

性別平等辦公室：本問卷調查時未將年齡數據納入，建議往後設計問卷時可考量透過不同年齡層的意見反饋，並與性別進行交叉分析，以作為活動精進之參考。

王委員蘋：參與者及未參與者對於問卷填答的結果有所差異，經業務科說明可能係因問卷項目設定造成刻板印象，例如：未參與活動者對「團康活動」存在傳統偏見，反觀實際參與者對於活動設計表示趣味、創新等評價大相逕庭，建議未來可以重新思考問卷項目設定，避免誘導填答之情形。

蕭委員人輔：有關問卷中可精進作為提及活動辦理範圍擴大部分係指報名人數、職業別之範圍擴增等。

林委員振福：另有關其他縣市參與可行性，本活動自 107 年起開放桃園以北之中央各部會、縣市政府及公營事業職員參與，業擴大報名參與之區域。

主席裁示：請給與科將委員意見納入爾後問卷設計之參考。

捌、討論提案

案由一：本處提報 108 年運用統計資訊支援決策情形案一「提升市府同仁及市府男性同仁使用個別協談的比例」(考訓科)、「辦理本府心橋園社單身聯誼活動」(給與科)，提請討論。

說明：

一、本府主計處為了解各機關統計運用於政策情形，建構政策應用檢視機制，以提升統計支援決策情形，每年均函請各機關填復「運用統計資訊支援決策情形」，援例係提報性別統計分析專題報告及性別影響評估項目，本處 108 年擬提報「提升市府同仁及市府男性同仁使用個別協談的比例」及「辦理本府心橋園社單身聯誼活動」。

二、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(105-108年)」，前開「運用統計資訊支援決策情形」須經提報性別平等專案小組通過始得加分，爰依規定提請本專案小組討論(會議資料 p26-27)。

(一)「提升市府同仁及市府男性同仁使用個別協談的比例」：

王委員蘋：

1. 請問本年度申請協談人數創新高，在資料分析上僅是相同問題面向之申請人數增加亦或是個案之問題面向有所變化？
2. 在面臨相同問題面向時，是否因男性傾向將問題因子歸類為工作壓力，女性傾向歸類為關係議題，故在資料分析上呈現女性有較多關係議題之困擾？

項約聘心理輔導員慶武：

1. 本年度申請表單將問題因子細緻化，惟部分問題係由多元因子組成，例如：家庭關係不和睦無心工作，亦可能造成工作壓力增加，無法就單一問題因子分析其變化，但申請協談者

之問題因子大致仍以工作壓力、職場適應及情緒困擾為主，涉及關係議題之比率亦逐年增加。

2. 因問題因子為當事人自行於表單勾選，故資料呈現屬量化數據，本府 EAP 服務方案主要透過上述數據作為實證根據來規劃，另外有關個案問題評估部分，本協談室皆會依據初談結果安排適性之協助。

主席裁示：委員提及員工協談業務相關數據更細緻化，可作為未來執行業務之參考。

(二)「辦理本府心橋園社單身聯誼活動」：

性別平等辦公室：建議可以加入 108 年統計數據相關資料。

主席裁示：請給與科依委員意見修正。

案由二：有關本處 108 年度推展性別平等工作年度成果報告案，提請討論（管理科）。

說明：

- 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（105-108）」，各機關構除「應擬訂落實性別主流化暨推動性別平等業務計畫」之外，「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通告」，爰本市性別平等辦公室擬訂旨揭成果報告格式，並函送本府各機關構依式填列。
- 二、經請各業務單位填列，彙整完竣後提請本專案小組審議（會議資料 p28-68）。

陳委員艾懃：

- (一)會議資料第 30 頁，五、性別影響評估(一)自治條例、(二)公共工程中程計畫部分，建議將原填列文字「無」修改為「無自治條例增修訂」、「無公共工程中程計畫增修訂」等。

- (二)會議資料第 31 頁，五、性別影響評估(三)重大施政計畫部分，茲因臺北市政府員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案於本小組第 26 次會議後有酌作文字修正，故建議調整完成時間，另請協助確認專家學者意見參採項數。

性別平等辦公室：

- (一)本府府級任務編組委員遴選作業原則日後修訂若有涉及性別平等相關業務，亦可納入本處年度成果報告。
- (二)感謝業務科於每月人事簡訊協助宣導性別平等概念，另想了解目前各機關人事人員對於性騷擾之後續處理流程是否熟悉？

莊委員美珠：

- (一)有關本府組織編制及任務編組案件撰作手冊與本府府級任務編組委員遴選作業原則之適用性差異，前者主要係針對其成立之功能、員額、任務等架構提供範例予各機關參考，後者則是針對委員遴選之作業模式予以規範，該作業原則現行刻正修正中。
- (二)有關強化本府人事人員對於性騷擾處理程序一節，可納入未來人事人員增能課程之參考。

主席裁示：請各權管科室依委員意見修正本年度成果報告。

玖、臨時動議：無。

壹拾、散會：下午 4 時 00 分

伍、工作報告-案由一

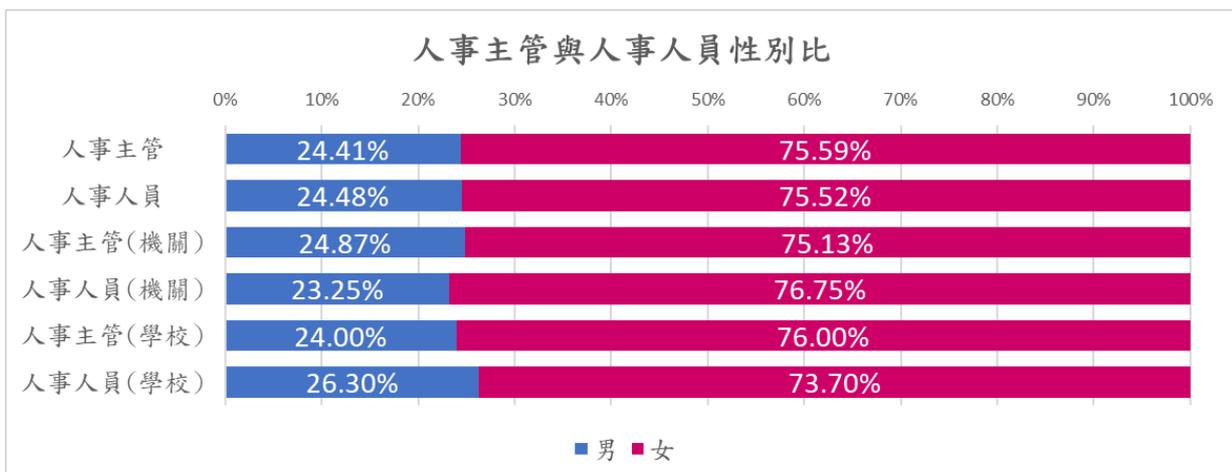
性別統計與性別分析案

報告單位：資訊室 109.2.5

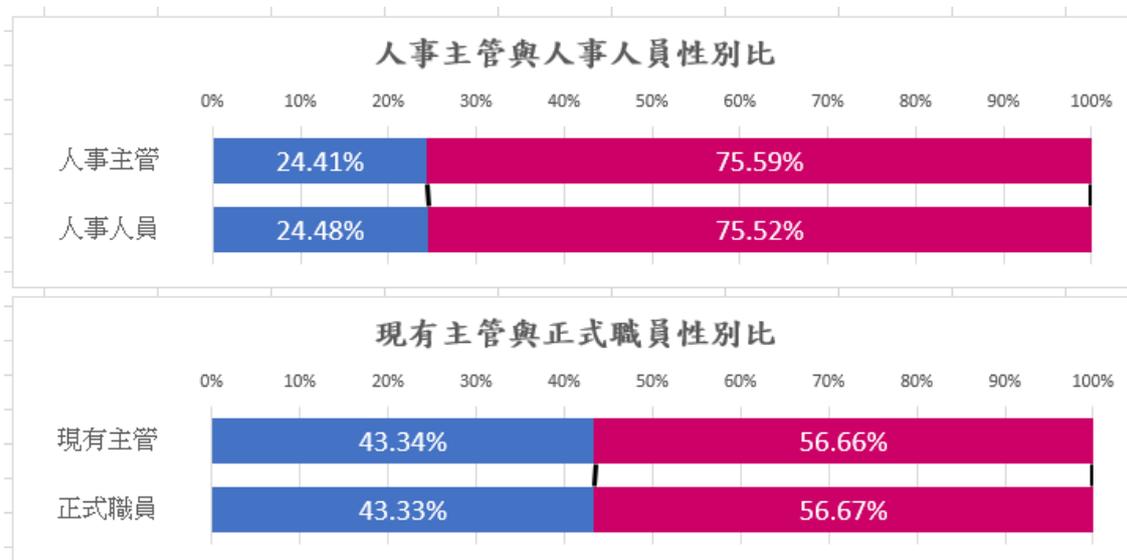
案由：落實「性別統計與性別分析」推動措施，提報人事機構現有
主管性別統計資料與分析，報請 公鑒。

說明：

- 一、臺北市政府暨所屬機關學校「人事機構現有人事人員及主管人數統計表」及「人事機構現有人事人員、人事主管及正式職員、現有主管性別比率統計表」如附表 1、2，相關資料同時發表於本處網站與人事簡訊月刊。
- 二、以附表 1「機關學校人事機構現有人事人員及主管人數統計表」分析(重點摘錄於下圖)，以男性為例，男性人事主管比率 24.41%趨近於男性人事人員比率 (24.48%)。復以機關、學校別分析，各機關男性人事主管比率為 24.87%，略高於機關男性人事人員比率為(23.25%)；各級學校男性人事主管比率 24.00%，略低於各級學校男性人事人員比率 (26.30%)；顯示男性在機關擔任主管比率略高於其人數比率；在學校擔任主管比率則略低於其人數比率。



三、復依附表 2「現有人事人員、人事主管及正式職員、現有主管性別比率統計表」資料顯示(重點摘錄於下圖)，男性人事主管比率 (24.41%) 相較於男性人事人員比率 (24.48%)，與本府各機關學校男性主管比率 (43.34%) 相較於男性職員比率 (43.33%)，無明顯差異。



四、委員於第 27 次會議中建議可加入年齡數據分析男女在不同階層的比率，已依照主管級別及非主管（機關、學校分列）製作相關統計表（如附表 3、現有人事人員各主管級別年齡性別比率統計表），如以現有男、女性人事人員比率為比較基準（男性為 24.48%，女性為 75.52%），40 歲以上-未滿 50 歲之男、女性人事人員比率大致相同，50 歲以上男性人事人員比率明顯高於現有人事人員比率，至 60 歲以上更為明顯。30 歲以上-未滿 40 歲之男、女性人事人員比率，則反轉為男性人事人員比率 (21.53%) 明顯低於現有人事人員比率 (24.48%)，尤以學校男性人事人員比率 (20%) 差異更為明顯。

臺北市政府暨所屬機關學校人事機構現有人事人員及主管人數統計表

(依主管級別、官等別、性別分)

(表1)

中華民國 108年9月

官等、機關別	主管別	現有人事人員					現有主管					簡任主管					一級主管					二級主管				
		總計	男	百分比	女	百分比	總計	男	百分比	女	百分比	小計	男	百分比	女	百分比	小計	男	百分比	女	百分比	小計	男	百分比	女	百分比
依官等	總人數	907	222	24.48%	685	75.52%	422	103	24.41%	319	75.59%	4	1	25.00%	3	75.00%	359	92	25.63%	267	74.37%	60	10	16.67%	50	83.33%
	簡任	6	2	33.33%	4	66.67%	4	1	25.00%	3	75.00%	4	1	25.00%	3	75.00%	1	0	0.00%	1	100.00%	0	0	0.00%	0	0.00%
	荐任	663	158	23.83%	505	76.17%	418	102	24.40%	316	75.60%	0	0	0.00%	0	0.00%	358	92	25.70%	266	74.30%	60	10	16.67%	50	83.33%
	委任	238	62	26.05%	176	73.95%																				
依機關類別	總人數	907	222	24.48%	685	75.52%	422	103	24.41%	319	75.59%	4	1	25.00%	3	75.00%	359	92	25.63%	267	74.37%	60	10	16.67%	50	83.33%
	機關	542	126	23.25%	416	76.75%	197	49	24.87%	148	75.13%	3	1	33.33%	2	66.67%	134	38	28.36%	96	71.64%	60	10	16.67%	50	83.33%
	各級學校	365	96	26.30%	269	73.70%	225	54	24.00%	171	76.00%	1	0	0.00%	1	0.00%	225	54	24.00%	171	76.00%	0	0	0.00%	0	0.00%

資料來源：本處資訊室(係依本府人事資料庫現有資料填列統計)

資料時間：109年2月5日

製表說明：

一、統計範圍及對象：以本府暨所屬各機關學校人事機構現有人事人員為統計對象(不含捷運公司)。

二、統計標準時間：配合會議日程每年3次，依本府人事資料庫現有資料統計數據為準。

三、分類標準：

(一)橫列科目依各級主管別分類。

(二)縱列科目依官等及機關類別分類。

四、統計項目定義：

(一)主管級別係依組織法規所訂內部單位之主管屬一級主管，至於單位內除一級主管以外，依機關屬性及規模，分置二級主管。

(二)本表僅統計人事機構之人事主管(不含兼職或代理主管)，表內〔簡任主管〕含人事處首長、副首長、主任秘書(行政幕僚長)等。

(三)各級主管人數〔百分比〕係為男女主管與其同級、同官等(或同機關別)主管人數之比率。

臺北市政府暨所屬機關學校人事機構現有人事人員、人事主管及正式職員、現有主管性別比率統計表

(表2)

類別		人事人員比率 (資料時間：109年2月5日)			人事主管比率(資料時間：109年2月5日)									正式職員比率 (資料時間：108年12月31日)			現有主管比率 (資料時間：108年12月31日)		
					主管總比率			一級(含)以上主管			二級主管								
		小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
總計	人數	907	222	685	422	103	319	362	93	269	60	10	50	46672	20205	26467	4149	1798	2351
	比例	100%	24.48%	75.52%	100%	24.41%	75.59%	100%	25.69%	74.31%	100%	16.67%	83.33%	100%	43.29%	56.71%	100%	43.34%	56.66%
機關	人數	542	126	416	197	49	148	137	39	98	60	10	50	23782	14172	9610	2735	1399	1336
	比例	100%	23.25%	76.75%	100%	24.87%	75.13%	100%	28.47%	71.53%	100%	16.67%	83.33%	100%	59.59%	40.41%	100%	51.15%	48.85%
各級學校	人數	365	96	269	225	54	171	225	54	171	0	0	0	22890	6033	16857	1414	399	1015
	比例	100%	26.30%	73.70%	100%	24.00%	76.00%	100%	24.00%	76.00%	0	0	0	100%	26.36%	73.64%	100%	28.22%	71.78%

註：本表人數皆不含捷運公司。

臺北市政府暨所屬機關學校人事機構現有人事人員各主管級別年齡性別比率統計表

(表3)

項目別	各年齡層總計	20歲以上-未滿30歲				30歲以上-未滿40歲				40歲以上-未滿50歲				50歲以上-未滿60歲				60歲以上			
		男	百分比	女	百分比	男	百分比	女	百分比	男	百分比	女	百分比	男	百分比	女	百分比	男	百分比	女	百分比
總計	907	17	23.61%	55	76.39%	59	21.53%	215	78.47%	68	23.94%	216	76.06%	64	26.45%	178	73.55%	14	40.00%	21	60.00%
簡任及一級主管	362	0	0.00%	4	100.00%	11	17.74%	51	82.26%	35	28.23%	89	71.77%	38	26.03%	108	73.97%	9	34.62%	17	65.38%
二級主管	60	0	0.00%	1	100.00%	2	10.53%	17	89.47%	5	17.24%	24	82.76%	3	27.27%	8	72.73%	0	0.00%	0	0.00%
非主管	485	17	25.37%	50	74.63%	46	23.83%	147	76.17%	28	21.37%	103	78.63%	23	27.06%	62	72.94%	5	55.56%	4	44.44%
機關	542	13	22.81%	44	77.19%	43	22.16%	151	77.84%	31	20.26%	122	79.74%	33	26.61%	91	73.39%	6	42.86%	8	57.14%
簡任及一級主管	137	0	0.00%	2	100.00%	5	20.83%	19	79.17%	13	30.23%	30	69.77%	17	29.31%	41	70.69%	4	40.00%	6	60.00%
二級主管	60	0	0.00%	1	100.00%	2	10.53%	17	89.47%	5	17.24%	24	82.76%	3	27.27%	8	72.73%	0	0.00%	0	0.00%
非主管	345	13	24.07%	41	75.93%	36	23.84%	115	76.16%	13	16.05%	68	83.95%	13	23.64%	42	76.36%	2	50.00%	2	50.00%
學校	365	4	26.67%	11	73.33%	16	20.00%	64	80.00%	37	28.24%	94	71.76%	31	26.27%	87	73.73%	8	38.10%	13	61.90%
一級主管	225	0	0.00%	2	100.00%	6	15.79%	32	84.21%	22	27.16%	59	72.84%	21	23.86%	67	76.14%	5	31.25%	11	68.75%
非主管	140	4	30.77%	9	69.23%	10	23.81%	32	76.19%	15	30.00%	35	70.00%	10	33.33%	20	66.67%	3	60.00%	2	40.00%

資料來源：本處資訊室(係依本府人事資料庫現有資料填列統計)

資料時間：109年2月5日

製表說明：

一、統計範圍及對象：以本府暨所屬各機關學校人事機構現有主管為統計對象(不含捷運公司)。

二、統計標準時間：配合會議日程每年3次，依本府人事資料庫現有資料統計數據為準。

三、分類標準：

(一)橫列科目依機關類別及各級主管別分類。

(二)縱列科目依年齡分類。

四、統計項目定義：

(一)主管級別係依組織法規所訂內部單位之主管屬一級主管，至於單位內除一級主管以外，依機關屬性及規模，分置二級主管。

(二)本表僅統計人事機構之人事主管(不含兼職或代理主管)，表內〔簡任主管〕含人事處首長、副首長、主任秘書(行政幕僚長)等。

伍、工作報告-案由二 (一)

臺北市府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策
108 至 110 年行動方案

填表日期：108 年 12 月 31 日

填表單位：人事處(考訓科)

填表人：王瑄富

聯絡電話：27208889-7723

方案(計畫)名稱		臺北市府員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案 ■創新政策 □現有政策 (依據性別差異，融入性別觀點，增修政策及措施。)		
相關機關構		本府人事處及本府各機關		
政策目標		為因應我國少子化及高齡化現象，使本府員工不會為了擔負照顧家庭責任而必須離職或增加身心壓力，爰擴大現行彈性上班規定，並依性別工作平等法第 19 條提供減少工時措施，以建構本府為工作家庭平衡之友善職場環境。		
與性別平等之關聯性(含相關性別統計數據、性別差異及性別觀點等)及性別目標		<p>一、查「公務人員週休二日實施辦法」第 2 條規定略以，公務人員每日上班時數為 8 小時，每週工作總時數為 40 小時。各機關(構)得視業務實際需要，在不影響民眾洽公、不降低行政效率、不變更每週上班日數及每日上班時數之原則下，彈性調整辦公時間。</p> <p>二、復查「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」規定，除基於業務需要，經機關首長指定部分人員固定在某一時段或不實施彈性上班外，其餘本市市政大樓各機關均依該要點實施彈性上班，彈性時間為上午 8 時至 9 時；下午 5 時至 6 時。</p> <p>三、另查「性別工作平等法」第 19 條規定略以，受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求：(一)每天減少工作時間 1 小時；減少之工作時間，不得請求報酬。(二)調整工作時間。</p> <p>四、本府現行性別相關統計數據如下：</p> <p>(一)現有員工人數：107 年 12 月 31 日，男性 22,401 人，女性 13,355 人，合計 35,756 人(「臺北市府暨所屬機關 107 年 12 月底現有職員、職工人數統計表」資料，調查對象包含各機關(構)公務人員、約聘僱、駐衛警，不含臨時人員，另不含學校各類人員)。</p> <p>(二)請家庭照顧假人次：107 年 1 月 1 日至 107 年 12 月 31 日止，男性 2,189 人次、女性 4,018 人次，合計 6,207 人次(「臺北市府員工請假人次」資料，調查對象包含各機關(構)學校之公務人員、職工、約聘僱人員，不含教師、雇員、約用人員、臨時人員及駐衛警)。</p> <p>(三)申請育嬰留職停薪人次：107 年 1 月 1 日至 107 年 12 月 31 日止，男性 76 人次、女性 489 人次，合計 565 人次(「臺北市府員工請假人次」資料，調查對象包含各機關(構)學校之公務人員、職工、約聘僱人員，不含教師、雇員、約用人員、臨時人員及駐衛警)。</p> <p>(四)申請侍親留職停薪人次：107 年 1 月 1 日至 107 年 12 月 31 日止，男性 45 人次、女性 113 人次，合計 158 人次(「臺北市府員工請假人次」資料，調查對象包含各機關(構)學校之公務人員、職工、約聘僱人員，不含教師、雇員、約用人員、臨時人員及駐衛警)。</p> <p>(五)本市政大樓合署辦公之各機關於上班前、下班後有親自接送或照顧國民小學以下兒童或 65 歲以上長者需求之員工人數：107 年 9 月 30 日，本市政大樓合署辦公之各機關員工計 11,839 人，其中 712 人有此需求(含男性 228 人、女性 484 人)(「臺北市市政大樓各機關彈性上班制度意見調查」資料，調查對象包含本市政大樓合署辦公之各機關各類人員)。</p>		
辦理方式	階段目標	第一階段(108年)	第二階段(109年)	第三階段(110年)
	實施對象	各機關員工	各機關員工	
	執行範圍	各機關	各機關	
	執行方式(詳細計畫內容請以附件呈現，並列明「附件X」)	一、廣蒐本市政大樓各機關意見，了解各機關同仁實際需求，及是否會影響業務運作。 二、研修「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」，並納入規範後，於本市政大樓各機關正式實施。 三、請本市政大樓以外之各機	一、調查本市政大樓各機關員工為照顧長者或幼童，依據「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」向服務機關申請調整彈性上班時間情形及其性別比例，並蒐集實際申請者相關意見，以作為未來擬訂相關措施之參考。	

	關，在不影響為民服務及行政效率之前提下，參照該要點規定配合辦理。 四、適時宣導「性別工作平等法」第 19 條規定。	二、適時宣導「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」第 5 點修正規定及「性別工作平等法」第 19 條規定。	
預算來源	<input checked="" type="checkbox"/> 執行現有預算，約計 0 元。 <input type="checkbox"/> 須另編列預算，約計 _____ 元。 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	<input checked="" type="checkbox"/> 執行現有預算，約計 0 元。 <input type="checkbox"/> 須另編列預算，約計 _____ 元。 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	<input type="checkbox"/> 執行現有預算，約計 _____ 元。 <input type="checkbox"/> 須另編列預算，約計 _____ 元。 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：
預期成效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 市政大樓各機關有照顧特定家庭成員需求之員工，知悉臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點第 5 點修正規定。 2. 有照顧家庭成員之員工，已依據或參照臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點第 5 點修正規定，向機關申請並獲同意調整上班時間。 3. 有未滿 3 歲子女之員工知悉性別工作平等法第 19 條規定。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工得依其實際需求，依據「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」申請調整上班時間。 2. 藉由相關統計數據了解員工申請情形，並蒐集實際案例，以適時回饋修正該要點。 	
實際執行成效	<p>一、本府業於 108 年 2 月 23 日以府授人考字第 1083001411 號函修正「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」（以下簡稱彈班要點）並自同日起生效，依該要點第 5 點規定略以，本市市政大樓各機關員工如於上班前或下班後須親自照顧或接送符合下列情形之一之家庭成員，得向機關申請其工作時間比照星期五擴大彈性上下班措施辦理（即上班時間為早上 7 時至 9 時，下班時間為下午 4 時至 6 時），另非進駐本市市政大樓之各機關得參酌上開修正規定意旨辦理：</p> <p>（一）65 歲以上。</p> <p>（二）就讀國民小學之學童、學齡前之幼兒或嬰兒。</p> <p>（三）因重大傷病，並由各機關依員工提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具之證明文件，參酌全民健康保險法所定重大傷病之範圍覈實認定者。</p> <p>（四）依身心障礙者權益保障法規定領有身心障礙手冊或證明者。</p> <p>二、經調查彈班要點自 108 年 2 月 23 日修正生效後至 108 年 8 月 31 日止，實施情形：</p> <p>（一）依各機關適用要點情形分析：本府共 144 個機關中，計有 120 個機關適用或參照彈班要點第 5 點規定辦理，占 83.33%。</p> <p>（二）依同仁申請情形分析：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本府整體總人數為 42,066 人，有 296 人向機關申請，計 	（待執行後再填寫）	（待執行後再填寫）

	<p>有 295 人經機關核准，占本府 0.7%。上開申請人中，女性為 178 人、占整體申請人 60%，男性為 117 人、占整體申請人 40%。</p> <p>2. 本府整體總人數中，主管為 2,872 人、非主管為 39,194 人。其中經機關核准之申請人主管計有 25 人、占本府整體主管 0.87%，非主管計有 270 人、占本府整體非主管 0.69%。</p> <p>3. 295 位經核准的申請人，年齡最大 63 歲、最小 25 歲，年齡分布情形：</p> <p>(1)60 歲以上：共 16 人，女性 9 人、男性 7 人。</p> <p>(2)55-59 歲：共 21 人，女性 16 人、男性 5 人。</p> <p>(3)50-54 歲：共 23 人，女性 15 人、男性 8 人。</p> <p>(4)45-49 歲：共 45 人，女性 18 人、男性 27 人。</p> <p>(5)40-44 歲：共 69 人，女性 29 人、男性 40 人。</p> <p>(6)35-39 歲：共 78 人，女性 62 人、男性 16 人。</p> <p>(7)30-34 歲：共 32 人，女性 22 人、男性 10 人。</p> <p>(8)25-29 歲：共 11 人，女性 7 人、男性 4 人。</p> <p>(三)依同仁申請事由分析，295 位經核准的申請人，除其中 3 人以複合事由申請外，其餘人員均以 1 款事由向機關申請，依申請事由分析如下(申請事由總計為 299 人次)：</p> <p>1. 65 歲以上：74 人次、占整體 25%，其中女性為 45 人次、占本項事由 61%，男性為 29 人次、占本項事由 39%。</p> <p>2. 國小以下：201 人次、占整體 67%，其中女性為 120 人次、占本項事由 60%，男性為 81 人次、占本項事由 40%。</p> <p>3. 身心障礙：18 人次、占整體 6%，其中女性為 10 人次、占本項事由 56%，男性為 8 人次、占本項事由 44%。</p> <p>4. 重大傷病：6 人次、占整體 2%，其中女性為 4 人次、占本項事由 67%，男性為 2 人次、占本項事由 33%。</p>		
--	--	--	--

伍、工作報告-案由二 (二)

臺北市政府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策

108 至 110 年行動方案

填表日期：109 年 2 月 3 日

填表單位：臺北市政府人事處

填表人：蕭人輔

聯絡電話：1999*8609

方案(計畫)名稱		建議中央主管機關研議公教人員申請侍親留職停薪請領津貼之可行性 <input checked="" type="checkbox"/> 創新政策 <input type="checkbox"/> 現有政策 (依據性別差異，融入性別觀點，增修政策及措施。)		
相關機關構		本府所屬機關學校		
政策目標		透過建議中央主管機關修正公教人員保險法，納入侍親留職停薪及配偶或子女重大傷病留職停薪津貼，減低公教人員長期照顧之經濟壓力。		
與性別平等之關聯性(含相關性別統計數據、性別差異及性別觀點等)及性別目標		經統計 104 年至 106 年本府員工請侍親留職停薪比率，女性平均佔 71.08%，男性平均佔 28.92%，申請者以女性居多，可能原因為傳統觀念下，擔負家庭成員照顧責任者主要為女性。如公教人員保險法能將因本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病須侍奉，以及配偶或子女重大傷病須照護而申請留職停薪者亦納入核發公保津貼，可減輕同仁長照經濟壓力，並讓男性同仁更有意願共同擔負家庭成員之照顧責任。		
辦理方式	階段目標	第一階段 (108 年) 建議中央主管機關修正公教人員保險法，納入侍親留職停薪及配偶或子女重大傷病留職停薪津貼。	第二階段 (109 年) 如修法通過，配合加強宣導	第三階段 (110 年) 如修法通過，進行調查與性別統計
	實施對象	本府所屬機關學校教職員	本府所屬機關學校教職員	本府所屬機關學校教職員
	執行範圍	建議修正公教人員保險法	本府所屬機關學校	本府所屬機關學校
	執行方式(詳細計畫內容請以附件呈現，並列明「附件 X」。)	建議中央主管機關參考現行公教人員保險法發給育嬰留職停薪津貼之規定，對於留職停薪事由屬本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病須侍奉，以及配偶或子女重大傷病須照護時，亦核發公保津貼。	經由人事簡訊、擴大主管會報等管道加強宣導相關措施。	對本府所屬機關學校教職員進行問卷調查。
預算來源	<input type="checkbox"/> 執行現有預算，約計_____元。 <input type="checkbox"/> 須另編列預算，約計_____元。 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，請說明：無須編列預算	<input type="checkbox"/> 執行現有預算，約計_____元。 <input type="checkbox"/> 須另編列預算，約計_____元。 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，請說明：無須編列預算	<input type="checkbox"/> 執行現有預算，約計_____元。 <input type="checkbox"/> 須另編列預算，約計_____元。 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，請說明：無須編列預算	<input type="checkbox"/> 執行現有預算，約計_____元。 <input type="checkbox"/> 須另編列預算，約計_____元。 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，請說明：無須編列預算
預期成效	透過侍親留職停薪津貼及配偶或子女重大傷病留職停薪津貼之支給，減低公教人員長期照顧之經濟壓力。	使本府各機關學校同仁瞭解新修正規定，透過侍親留職停薪津貼及配偶或子女重大傷病留職停薪津貼之支給，減低公教人員長期照顧之經濟壓力。	了解修法後實施成效及侍親留職停薪及配偶或子女重大傷病留職停薪之性別影響統計。	
實際執行成效	一、業於 108 年 2 月 11 日以府授人給字第 1083001173 號函建議銓敘部將侍親及配偶或子女重大傷病留職停薪納入公教人員保險法之保險範圍並給予現金給付。經銓敘部 108 年 2 月 19 日部退一字第 1084723863 號書函復略以，就國家政策、社會資源有限之分配正義，以及勞工與公教人員在職域社會保險權益之衡平性等綜合審酌，所提建議，宜予保留。 二、復於 108 年 6 月 4 日以府授人	(待執行後再填寫)	(待執行後再填寫)	(待執行後再填寫)

<p>給字第 1083004858 號函再度建議銓敘部參採前開政策，經銓敘部 108 年 6 月 21 日部退一字第 1084823617 號書函復略以，勞動部為使全體勞動就業者遇有家庭成員傷病、老化或嚴重健康因素時，可透過一定期間之休假，以達照護家庭成員之目的，業於 108 年 6 月 17 日召開研商會議，研議於性別工作平等法中增訂「長期照顧安排假（顧老假）」，採 30 天有薪假加 150 天彈性請假方式辦理，並一體適用於軍公教勞等各類人員。據此，有關勞動者因侍親暫離職場之經濟支持等，已納入政策規劃，該部亦將配合政府政策方向辦理，爰本府所提意見，已錄案作為未來規劃之參考。</p>		
---	--	--

伍、工作報告-案由二 (三)

臺北市政府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策
108 至 110 年行動方案

填表日期：109 年 2 月 3 日

填表單位：臺北市政府人事處

填表人：蕭人輔

聯絡電話：1999*8609

方案(計畫)名稱		建議本府附設員工子女幼兒園(以下簡稱員工子女幼兒園)強化宣導性別平等觀念，破除性別刻板印象 <input type="checkbox"/> 創新政策 <input checked="" type="checkbox"/> 現有政策 (依據性別差異，融入性別觀點，增修政策及措施。)		
相關機關構		員工子女幼兒園		
政策目標		破除家務與照顧角色性別刻板之觀念，從小開始，落實於員工子女幼兒園教學或相關活動，並擴及家長。		
與性別平等之關聯性(含相關性別統計數據、性別差異及性別觀點等)及性別目標		性別目標：將性別平等觀念融入幼兒教育及傳遞給家長。 相關性別統計數據： 1. 教師性別：園長、教師及廚工共計 13 人，均為女性。 2. 幼兒性別：共 120 人，其中男性 56 人，佔 46.67%；女性 64 人，佔 53.33%，男女性別比例約略相等。		
辦理方式	階段目標	第一階段 (108 年) 建議員工子女幼兒園教師充實性別平等相關知能。	第二階段 (109 年) 建議員工子女幼兒園教案融入破除家務性別分工與照顧角色的性別刻板印象之設計與觀念，並將性別平等觀念傳遞給家長。	第三階段 (110 年) 建議員工子女幼兒園教師進行標竿學習
	實施對象	員工子女幼兒園教師	員工子女幼兒園學生及家長	員工子女幼兒園教師及學生
	執行範圍	員工子女幼兒園	員工子女幼兒園	員工子女幼兒園
	執行方式(詳細計畫內容請以附件呈現，並列明「附件 X」。)	教師可參加性別平等相關訓練研習，充實性別平等知能，並發展破除性別刻板印象、家務分工、性別與職業、性別與環境等不同類別之性別平等教案。	1. 每月排定性別平等教育課程，並可運用本府教育局與社會局的嬰幼兒性別教育資源(例如「性別在這裡」繪本資源「家事一起做」與「築夢大未來」桌遊等)。 2. 於辦理家長座談會時宣導性別平等觀念。	透過以下途徑進行標竿學習，並將學習成果融入性別平等教育課程設計，以提供更優質的性別平等教育課程： 1. 參考其他幼兒園提出之性別平等教育優良計畫，進行研討。 2. 參採本府教育局相關性別平等教案及參與研習資訊，以達專案成長、資源共享。
預算來源	<input type="checkbox"/> 執行現有預算，約計_____元。 <input type="checkbox"/> 須另編列預算，約計_____元。 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，請說明：無須編列預算	<input type="checkbox"/> 執行現有預算，約計_____元。 <input type="checkbox"/> 須另編列預算，約計_____元。 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，請說明：無須編列預算	<input type="checkbox"/> 執行現有預算，約計_____元。 <input type="checkbox"/> 須另編列預算，約計_____元。 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，請說明：無須編列預算	
預期成效	提升員工子女幼兒園教師性別平等意識。	配合性別平等教育議題，建立友善、尊重與接納的校園氛圍。	精進性別平等教育課程。	
實際執行成效	1. 108 年度計有 7 人參加性別平等相關訓練研習，總計 24 小時，並運用所學知能發展各類性別平等教案，讓小朋友透過寓教於樂的方式學習性別平等的觀念。 2. 檢附幼兒園「真正的男子漢」、「不是那樣唷!」及「白雪公主與 77 個小矮人」性別平等教學紀錄如附件。	(待執行後再填寫)	(待執行後再填寫)	

伍、工作報告-案由三

臺北市政府人事處運用「性別平等概念檢核表」檢視108年文宣之清冊 109/1/22臺北市性別平等辦公室

【檢視範圍與填報說明】

- 一、請一一列出108年度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）。
- 二、請運用「性別平等概念檢核表」檢視，如有不符合性平概念者，請一一複製檢核表內不符合之項目文字、簡要說明可調整及修正之方式，並檢附該文本供參。
- 三、本次檢視僅係協助各機關構熟悉與演練性別平等概念檢核表之運用方式，並供機關內各單位及同仁彼此相互學習與討論，無涉新版總計畫之懲處規範，敬請詳實操作及填表。

編號	名稱	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） （請簡要說明文本並另檢附文本；或直接貼原始文字或圖片等。並請均列出公告網址）	類別 （可複選，請保留選取項目，其餘刪除。）	依「性別平等概念檢核表」檢視後 （請保留選取項目，其餘刪除。）	可調整及修正之方式 （左欄選擇有不符合性平概念必填）
1.	臺北市政府108年度員工親子日活動開幕式新聞稿	<p>臺北市政府為增進員工與親子間互動，在108年8月2日於市政大樓1樓中庭舉辦108年度員工親子日活動，活動自上午9時開始。今年活動計有291個家庭，員工暨眷屬合計838人參加。</p> <p>會場擺設爆米花及造型氣球製作等攤位，供參加的同仁及親屬索取；活動由市長柯文哲致歡迎詞揭開序幕，緊接著市府幼兒園小朋友帶來活潑可愛的表演，參加員工與眷屬並依序與臺北市吉祥物“熊讚”一起開心地與市長合影留念；另外，今年為吸引更多員工攜眷參與，特別安排親子歡樂魔術表演，與小朋友互動，並聘請海波兒童劇團帶來卡通主題曲唱跳表演，歡樂的歌聲撼動了市政大樓！整個活動讓參與的大小朋友們有吃有玩，熱鬧滾滾。</p> <p>藉由親子日活動，可增進員工與子女、家庭間之情感交流，使員工子女親屬能瞭解家人平日上班情形，體會工作辛勞並給予支持，並可促進家庭和諧，增進親子關係。今年較107年的參與人數增加近300人，顯見市府的親子日活動深獲同仁肯定。</p> <p>公告網址：https://dop.gov.taipei/</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>與人相關</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>均符合性平概念（選擇此項者，以下及右欄免填）</p> <p><input type="checkbox"/>有不符性平概念處，與檢核表內以下項目相關（請直接複製檢核表內文字即可）：</p>	
2.	臺北市政府員工休閒隊社擴大聯合成果展新聞稿	<p>臺北市政府於108年10月22日（星期二）上午9時至10月24日（星期四）下午4時，假市政大樓1樓中庭舉行「員工休閒隊社聯合成果展覽」，計有25幀攝影精選作品、19幅優美書畫、24盆插花創作及大小生活藝品聯合展出，透過燈光投射現場美不勝收，歡迎市民朋友結伴蒞臨參觀指導。</p> <p>為提高展覽可看性，除特別商請攝影社、書畫社、插花社及民俗藝術社等隊社精心創作外，並邀請輕艇社現場展出立式單槳衝浪板及放映操作體驗影片，以提高同仁學習動機；聘請氣機導引養生社老師至展場進行功法示範教學，吸引同仁加入養生氣功的行列。為鼓勵員工踴躍參加正當休閒活動，並由登山健行社等社團透過海報、影片等方式介紹活動花絮，展覽項目有動有靜，讓展場更顯豐富多元、熱鬧滾滾！</p> <p>本府員工社團目前計有自行車社、心橋園社、生活園藝社及慢速壘球社等25個隊社，包括戶外活動、休憩社交、藝文及運動等4大類，提供同仁在公餘有不同的休閒選擇，每年參與人數高達3萬8000餘人次。藉由本次隊社聯展，期能倡導員工培養正當休閒活動、踴躍參加休閒隊社，以紓解工作壓力，豐富個人生活。</p> <p>公告網址：https://dop.gov.taipei/</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>與人相關</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>均符合性平概念（選擇此項者，以下及右欄免填）</p> <p><input type="checkbox"/>有不符性平概念處，與檢核表內以下項目相關（請直接複製檢核表內文字即可）：</p>	

陸、討論提案

臺北市政府各機關(構)107至108年 推動性別平等工作獎勵計畫

壹、計畫緣起

- 一、依本府多期性別主流化總計畫，本府33個一級機關(構)於102年4月前均已成立性別平等專案小組(下稱「性平小組」)，於機關(構)內推動各項性別主流化業務及其他性別平等促進事宜。
- 二、本市性別平等辦公室於105年、107年已辦理2次本府各機關(構)獎勵計畫，評審業務期間分別為103至104年、105至106年。
- 三、本次107至108年獎勵計畫係依據「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(105-108年)」(下稱「總計畫」)，及參酌「109年行政院辦理直轄市與縣(市)政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」相關成果提報之內容與時程，賡續辦理。

貳、主辦單位：臺北市性別平等辦公室

參、協辦單位：人事處、公訓處、主計處、研考會、法務局

肆、獎勵對象：臺北市政府33個一級機關(構)

- 一、甲組：勞動局、工務局、社會局、民政局、教育局、文化局、觀光傳播局、衛生局、警察局、交通局、都市發展局及產業發展局共計12個一級機關。
- 二、乙組：原住民族事務委員會、體育局、客家事務委員會、捷運公司、消防局、環保局及臺北自來水事業處共計7個一級機關(構)。
- 三、丙組：財政局、主計處、地政局、公訓處、秘書處、人事處、研考會、資訊局、捷運局及臺北翡翠水庫管理局共計10個一級機關。
- 四、丁組：政風處、兵役局、法務局及都市計畫委員會共計4個一級機關。

伍、獎項規劃：

一、團體獎

依據總計畫為指標計分，宗旨為獎勵推動有成效之機關(構)。整體考量各機關(構)運作性平小組、應用性別主流化工具及推動性別平等工作策略及具體措施之績效，為一綜合性之獎項，以「機關(構)」為單位，本府33個一級機關(構)均須參加。

二、特別獎

除團體獎外，本獎勵計畫另設特別獎，以特別獎勵各機關(構)所辦理推動性別平等工作之政策、措施或計畫具創新性或創意性、故事性或積極性者，以「案件」為單位。若各機關(構)於107至108年間，有符合前開要素者，得自行申請參加，或由各機關(構)性平小組和女委會府外委員及性平辦推薦參加，每機關(構)不限申請案件數。

陸、獎勵指標及給分標準

一、團體獎

依「臺北市政府各機關(構)107至108年推動性別平等工作獎勵計畫指標評分表」(附件1)辦理。

二、特別獎

依「臺北市政府各機關(構)107至108年推動性別平等工作獎勵計畫特別獎申請表」(附件2)辦理。

柒、執行期程及方式(均為109年)

一、團體獎

階段	期程	說明
一、各機關(構)自評	3月9日前 (同108年推展性別平等工作成果報告繳交日期)	1、各機關(構)填復「臺北市政府各機關(構)107至108年推動性別平等工作獎勵計畫指標評分表」之「自評」相關欄位。 2、本獎勵計畫以獎勵為宗旨，非以考評為出發點。為簡化行政成本，各機關(構)原則上除於獎勵指標評分表說明外，不須另行準備書面資料。

階段	期程	說明
二、性平辦及性別主流化工具主責管考單位核覆	3月9日至3月18日	1、「指標評分表」各項目之「核覆單位」明列於「核覆得分」欄位。由性平辦、人事處、公訓處、主計處一一核覆各單位「自評得分」。 2、法務局、研考會、主計處則請分別於3月9日前提供性平辦以下相關資料，俾利性平辦就相關項目綜合核覆： (1)法務局：各機關(構)提送本市自治條例制定案、修正案，性別影響評估作業辦理情形(含程序參與之專家學者名單)。 (2)研考會：各機關(構)提送公共工程中程計畫，性別影響評估作業辦理情形(含程序參與之專家學者名單)。 (3)主計處：各機關(構)主計(統計)人員所撰擬之性別統計專題分析及清單、各機關(構)性別預算編列情形。 3、各核覆單位進行核覆程序時，若有相關疑義，各機關(構)應配合提送相關佐證資料。
三、工作小組評審會議	3月19日至3月27日	由性平辦召集各性別主流化工具主責管考單位召開工作小組評審會議。
四、各機關(構)申覆	3月30日至4月9日(7工作日)	各機關(構)對於核覆結果如有疑義，應填妥申覆表，於4月9日前函復。
五、申覆會議	4月10日至4月20日	由性平辦執行長召開申覆會議，各機關(構)應出席會議說明申覆意見。
六、簽報市府核定結果	4月21日至4月30日	由性平辦依核覆結果及申覆會議決議簽報得獎機關(構)送市府核定。
七、獎勵作業	市府核定後1個月內	得獎機關(構)應於1個月內辦理所屬人員獎勵作業。
八、公開表揚	擇期辦理	性平辦主辦。

二、特別獎

階段	期程	說明
一、各機關(構)自行申請參加	3月9日前	欲參與特別獎之機關(構)回復性平辦欲提報總案件數，並一一列出計畫名稱。(此階段尚無須繳交「特別獎申請表」)
二、各機關(構)性平小組和女委會府外委員及性平辦推薦參加	3月17日前	1、由性平辦詢問各機關(構)性平小組和女委會府外委員是否推薦機關(構)參加(須敘明欲推薦之計畫名稱)。 2、由性平辦彙整推薦資料後，函知被推薦機關(構)。
三、函送申請表	4月1日前	自行申請參加及受推薦之機關(構)填妥「臺北市政府各機關(構)107至108年推動性別平等工作獎勵計畫特別獎申請表」函送性平辦(每案件分別填列)。
四、獎勵評審會議	4月7日至4月17日	由性平辦邀集各機關(構)性平小組和女委會府外委員及專家學者，就各機關(構)提送資料進行審查，並由每案件之機關(構)口頭簡報後，確認獎勵名額及得獎

階段	期程	說明
		名單。
五、簽報市府核定結果	4月21日至4月30日	由性平辦依獎勵評審會議結果簽報得獎名單送市府核定。
六、獎勵作業	市府核定後1個月內	得獎機關(構)應於1個月內辦理所屬人員獎勵作業。
七、公開表揚	擇期辦理	性平辦主辦。

捌、獎勵

請各機關(構)依本府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表第3及4點核實敘獎。所有獎項均頒發獎牌一座，預計於109年性平辦辦理公開表揚得獎機關(構)。

一、團體獎

等第	得分	獎勵方式
前5名	依指標評分表得分總計排序最高前5位者。如有同分依序以「計分基準」、「性別平等專案小組」、「性別意識培力」、「性別統計及分析」之得分比較排序；另，前5名須包含甲乙丙各組至少1名。	前3名依本府108年8月16日府授人考字第1083007561號說明二第2點辦理專案敘獎；第4、5名請各機關(構)依規定辦理一般敘獎。 主要承辦人及其主要督導長官最高記功1次，協辦人員4人最高嘉獎2次。
優等	1、達90分以上者，但不與前5名重覆。 2、倘得獎者小於4名，則依指標評分表得分排序第6至9位為得獎者；如有同分依序以「計分基準」、「性別平等專案小組」、「性別意識培力」、「性別統計及分析」之得分比較排序。	請各機關(構)依規定辦理一般敘獎，敘獎額度建議主要承辦人及其主要督導長官最高嘉獎2次，協辦人員4人最高嘉獎1次。

二、特別獎

等第	得分	獎勵方式
前3名	依性平辦召開之獎勵評審會議決議。	依本府108年8月16日府授人考字第1083007561號說明二第2點辦理專案敘獎。主要承辦人及其主要督導長官最高嘉獎2次，協辦人員3人最高嘉獎1次。
佳作	依性平辦召開之獎勵評審會議決議。	請各機關(構)依規定辦理一般敘獎，敘獎額度建議主要承辦人、督導長官及協辦人員5人最高嘉獎1次。

玖、附則 製作獎牌相關經費，由本府社會局年度相關預算支應。

臺北市府各機關(構)107至108年推動性別平等工作獎勵計畫 指標評分表

機關(構)：人事處		組別：丙組	自評得分	核覆得分
計分		100	97.5	
加分		15	5	
總計		115	102.5	

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為107至108年；108年底則指108年12月31日。)	計分基準	加分基準	給分標準	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式及核覆重點說明
一、 性別平等 專案小組 23分 加分4.5分	(一) 性別平等 專案小組 組成 4分 加分0.5分	性別平等專案小組組成成員包括各機關(構)「所有」科室(單位)主管。	1		符合：1分 未符合：不予給分	1	自評「符合」者，請列出「所有」科室(單位)名稱：任用科、考訓科、給與科、資訊室、秘書室、人事機構、主計機構	性平辦	1、「科室(單位)」含人事、主計、政風等幕僚科室(單位)。 2、甲組及乙組機關(構)可以科室(單位)主管之職務代理人為委員。
		有所轄之機關(構)108年底性別平等專案小組組成成員含括所轄機關、機構、自營館所等首長。		0.5	符合：加0.5分 未符合：不予給分		自評「符合」者，請列出含括所轄單位名稱：	性平辦	1、含括「所有」或2個以上所轄機關、機構、自營館所等首長。即符合。 2、甲組及乙組機關(構)可以首長之職務代理人為委員。
		無所轄之機關(構)性別平等專案小組委員親自出席會議達70%。				0.5	請一一列出每次會議委員親自出席率(親自出席人數/委員總數=XX%，例如15/20=75%)： 107-1：15/17=88.2% 107-2：14/17=82.4% 107-3：12/17=70.6% 108-1：14/17=82.4% 108-2：16/17=94.1% 108-3：14/17=82.4% 前開比率平均：83.35%	性平辦	
		性別平等專案小組性別議題聯絡人組成： 甲組、乙組、丙組 3位以上，且均為相關業務基層主管或8職等以上人員擔任，另符合三分之一性別比例原則。	1		符合：1分 未符合：不予給分	1		性平辦	
		丁組 1位以上，且均為相關業務基層主管或8職等以上人員擔任。			符合：1分 未符合：不予給分				
		性別平等專案小組外聘民間委員至少3位，且至少1位現任或曾任女委會委員。	1		符合：1分 未符合：不予給分	1		性平辦	
		108年底全體委員成員符合三分之一性別比例。	1		符合：1分 未符合：不予給分	1	<input type="checkbox"/> 因特定職務人員擔任委員致無法符合。 委員名單送性平辦備查日期：	性平辦	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。

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為107至108年；108年底則指108年12月31日。)	計分基準	加分基準	給分標準	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式 及核覆重點說明
(二) 會議召開情形 7分 加分1.5分	召開性別平等專案小組會議次數。 甲組、乙組、丙組 每年至少召開會議3次。		3	1	107年及108年均至少召開3次：3分 107至108年其中一年召開3次、另一年召開2次：1分 107年或108年召開超過3次：每超過1次加0.5分，至多1分 其他情況不予給分	3	107年召開會議次數：3 108年召開會議次數：3	性平辦	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。
	丁組 每年至少召開會議2次。				107年及108年均至少召開2次：3分 107年或108年召開超過2次：每超過1次加0.5分，至多1分 其他情況不予給分				
	會議主席均為首長			0.5	符合：加0.5分 未符合：不予給分	0.5		性平辦	
	歷次會議，主席為首長或副首長之比例		2		達90%以上：2分 80%以上未達90%：1.5分 70%以上未達80%：0.5分 未達70%：不予給分	2	比例：6/6=100%	性平辦	
	歷次會議，全體委員出席率		2		達90%以上：2分 85%以上未達90%：1.5分 80%以上未達85%：0.5分 未達80%：不予給分	0.5	出席率：85/102=83.33%	性平辦	
(三) 執行狀況 9分 加分2.5分	會議主席裁示狀況及其效益		2		優良(均有具體裁示後續應辦事項)：2分 大致良好(多有具體裁示後續應辦事項)：1分	2		性平辦	檢視歷次會議主席達成有效裁示之情形
	依裁示辦理情形		2		優良(依裁示內容均有具體辦理進度)：2分 大致良好(依裁示內容多有具體辦理進度)：1分	2		性平辦	檢視後續追蹤與執行狀況
	議程與促進性別平等之相關程度		2		優良(每項議案均與促進性別平等相關)：2分 大致良好(多項議案與促進性別平等相關)：1分	2		性平辦	檢視議案與促進性別平等之關聯性
	議程中列有歷次會議決議追蹤案由		1		符合：1分 未符合：不予給分	1		性平辦	
	會議紀錄記載情形		2		優良：2分 大致良好：1分 餘不予給分	2		性平辦	依本府104年9月17日府社婦幼字第10441316300號函，建議性別平等專案小組會議紀錄應包含以下內容(摘錄)： (一)會議基本資訊：名稱、時間、地點、主席、紀錄、出(列)席者(一一列出，勿僅以簽到冊影本代替)與散會時間等。 (二)議案內容：報告案、討論案與臨時動議等各項議案，均應逐一載明案由與決議，並視情況加入說明或發言摘要，其中報告事項(報告案)所附已奉核之資料應併同公開(例如

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為107至108年；108年底則指108年12月31日。)	計分基準	加分基準	給分標準	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式 及核覆重點說明
									「成果報告」、「性別統計項目」等)。
		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)，曾提案至性別平等專案小組或另召開專案會議討論，或諮詢性別平等專案小組府外委員、性別平等專家、性別議題聯絡人、辦理性別平等業務相關人員或性平辦。	2		每諮詢1案加0.5分，至多加2分。	0	請一一列出每案諮詢主題及方式： 主題： 方式：(請參閱右欄格式填寫)	性平辦	方式例舉如下： 1、提案至性平小組或其他專案會議討論，會議日期： 2、諮詢性平小組府外委員或性別平等專家，姓名： 3、諮詢性別議題聯絡人，姓名： 4、諮詢性平業務相關人員，姓名： 6、諮詢性平辦，姓名： 除方式1、外，其餘方式請提供佐證資料。(本項核覆重點在於與他人「諮詢」或討論該案件與性平相關之內容，若案件承辦人即為性別議題聯絡人或辦理性別平等業務相關人員，可提出與直屬長官諮詢或討論該案件與性別平等相關之內容之佐證資料或簡要說明。)
		會議議程增列有助性別平等議題瞭解或意識增進之創新作為。	0.5		符合：加0.5分 未符合：不予加分	0	請一一列出會議與創新作為： 會議日期： 創新作為：	性平辦	在議程中除報告案、討論案、臨時動議之外，另規劃增進性別平等議題瞭解或意識增進之創新作為，例如邀請其他機關(構)、民間團體列席或於會議中專案報告或提案、安排參訪活動、讀書或電影心得分享等。
	(四) 成果報告 3分	完成年度成果報告：每年度成果報告，於提交期限內經性平專案小組提案討論。	1		107年及108年成果報告均符合：1分 僅107年成果報告符合：0.5分 僅108年成果報告符合：0.5分 餘不予給分	1	107年成果報告提案討論之性平小組開會日期： <u>107年11月26日</u> 108年成果報告提案討論之性平小組開會日期： <u>108年11月25日</u>	性平辦	107、108年成果報告提交期限分別為： <u>108年3月15日</u> <u>109年3月9日</u>
		成果報告公告於性別主流化網頁。	1		107年及108年成果報告均符合：1分 餘不予給分	1		性平辦	
		成果報告之品質	1		優良：1分 大致良好：0.5分 餘不予給分	1		性平辦	
二、性別意識培力 13分 加分0.5分	(一) 完成參訓比例 6分	一般公務人員完成每年3小時性別主流化訓練之比例。	2		107年至108年涵蓋率達100%：2分 90%以上未達100%：1分 80%以上未達90%：0.5分 未達80%不予給分	2	107年母數：74 完成參訓人數：74 比例：100% 108年母數：73 完成參訓人數：73 比例：100%	人事處	1、以下3項計算方式均為兩年比例加總後平均。 2、本項依行政院民國107年2月7日院臺性平字第1070163622號函修正「各機關公

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為107至108年；108年底則指108年12月31日。)	計分基準	加分基準	給分標準	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式及核覆重點說明
							107年至108年比例：100%		務員性別主流化訓練計畫」規定，「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. 公務人員考試錄取人員。
		主管人員完成每年3小時性別主流化訓練之比例。	2			2	107年母數：21 完成參訓人數：21 比例：100% 108年母數：21 完成參訓人數：21 比例：100% 107年至108年比例：100%	人事處	「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。(單位主管係指股長級以上，故本項目母數會與前項有所重疊。)
		性別議題聯絡人及辦理性別平等業務相關人員完成每年18小時課程訓練且其中1天以上屬進階課程之比例。	2			2	107年母數：5 完成參訓人數：5 比例：100% 108年母數：4 完成參訓人數：4 比例：100% 107年至108年比例：100%	人事處	「辦理性別平等業務相關人員」：依行政院人事行政總處103年3月6日總處培字第10300251352號函略以，各機關公務人員性別主流化訓練計畫第6點第3款所稱「辦理性別平等業務相關人員」係指實際辦理性別平等相關業務(如辦理性別平等政策綱領、性別主流化、CEDAW、性別平等專案小組及婦女權益促進委員會相關事宜等)之督辦、主辦及協辦等相關人員。
	(二) 自辦課程情形 6分	自辦性別意識培力課程	2		107年及108年均有辦理：2分 107至108年僅其中1年有辦理：1分 餘不予給分	2	請一一列出107年自辦課程名稱：「性別主流化的運用與發展—兼論CEDAW之認識與落實」 請一一列出108年自辦課程名稱：「性別平等理論和實務」	公訓處	與其他機關聯合辦理或委託公訓處辦理皆可。
		自辦課程有設計課後評估或滿意度調查問卷以分析訓練績效。	2		107年及108年均有辦理：2分 107至108年僅其中1年有辦理：1分 餘不予給分	2	請一一列出有設計課後評估或滿意度調查問卷以分析訓練績效之自辦課程，並檢附分析訓練績效之佐證資料： 1、107年度性別主流化訓練課程課後評估或滿意度調查問卷 2、108年度性別主流化訓練課程課後評估或滿意度調查問卷	性平辦	每年自辦課程不只一場時，僅其中一場次有辦理即可得分。
		自辦課程包含與機關(構)業務相關之實際案例討論	2		107年及108年均有包含：2分 107至108年僅其中1年有包含：1分 餘不予給分	1	請一一列出有包含與機關(構)業務相關之實際案例討論之自辦課程，並檢附佐證資料： 107年度性別主流化訓練課程「性別主流化的運用與發展—兼論CEDAW之認識與落實」講義	性平辦	每年自辦課程不只一場時，僅其中一場次有包含即可得分。

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為107 至108年;108年底則指 108年12月31日。)	計 分 基 準	加 分 基 準	給分標準	自 評 得 分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請 依格式勾選或填寫,餘可自 行補充說明。)	核 覆 得 分	填表方式 及核覆重點說明
	(三) 辦理 CEDAW 課 程 1分	辦理 CEDAW 教育訓練「自 行辦理」實體班期。	1		符合:1分 部分符合:0.5分 未符合:不予給分	1	請一一列出107年依計畫辦 理(含增加辦理)之實體班 期名稱、辦理日期及時數: 名稱:性別主流化的運用與 發展—兼論 CEDAW 之認識 與落實 日期及時數:107年3月 29日(時數3) 請一一列出108年依計畫辦 理(含增加辦理)之實體班 期名稱、辦理日期及時數: 名稱:性別平等理論和實務 日期及時數:108年4月 30日(時數2)	公 訓 處	請公訓處對照機關 是否依公訓處106年 5月12日北市訓教字 第10630376600號函 填復之規劃辦理實 體班期(含增加辦 理)予以計分。
	(四) 其他積極 作為 加分0.5分	性別主流化課程納入創新 作為。	0.5		有創新作為:加0.5分	0	請說明創新作為並檢附佐證 資料:	性 平 辦	創新作為包括課程 針對不同職級及業 務人員屬性設計; 或非僅以傳統講師 授課方式辦理,而 採多元形式,如演 講、工作坊、電影 賞析、讀書會、選 讀性平相關媒材 等。
三、 性別統計 及分析 18.5分 加分5分	(一) 編製機關 (構)性別 統計資料 4分 加分3分	建置機關(構)性別統計專 區網頁。	2		符合:2分 未符合:不予給分	2	請列出網址: https://dop.gov.taipei/Content/List.aspx?n=A4281065B73CAD62	主 計 處	以下3項依「臺北市 政府強化性別統計 體系推動計畫」規 範。
		每年編製機關(構)性別統 計體系資料且公布於機關 (構)性別統計專區網頁, 且資料具即時性、正確性 及一致性: 1、性別統計項目 2、性別統計指標	2	1	符合1項得1分,總計2分 「性別統計項目」除本府主計處 統一編製版本外,尚有機關(構) 自行編製項目者:加0.5分 「性別統計指標」除本府主計處 統一編製版本外,尚有機關(構) 自行編製指標者:加0.5分	2	請勾選符合項目: <input checked="" type="checkbox"/> 性別統計項目 <input checked="" type="checkbox"/> 性別統計指標 <input type="checkbox"/> 「性別統計項目」有機關 (構)自行編製項目 <input type="checkbox"/> 「性別統計指標」有機關 (構)自行編製指標	主 計 處	
		有建立性別統計資料庫查 詢系統	0.5		符合:加0.5分 未符合:不予給分	0		主 計 處	
		有新增性別統計指標	0.5		新增1項以上指標:加0.5分	0	請一一列出新增之指標及勾 選係為本府或機關(構)自編 指標: 指標: <input type="checkbox"/> 本府 <input type="checkbox"/> 機關(構)自編	主 計 處	指標係指納入本府 主計處性別統計指 標或納入機關(構) 性別統計指標皆 可。
		有新增性別統計項目	1		新增3項以上項目:加1分 新增1項以上項目:加0.5分	0	請一一列出新增之項目及勾 選係為本府或機關(構)自編 指標: 指標: <input type="checkbox"/> 本府 <input type="checkbox"/> 機關(構)自編	主 計 處	項目係指納入本府 主計處性別統計項 目或納入機關(構) 性別統計項目皆 可。
	(二) 性別統計 分析專題 13分 加分1.5分	就機關(構)業務撰擬性別 統計分析專題並提報至性 別平等專案小組: 甲組、乙組 每年至少2篇	4	0.5	107年及108年均撰擬2篇:4分 107至108年其中一年撰擬2篇、 另一年撰擬1篇:2分 107年或108年撰擬超過2篇:加 0.5分 其他情況不予給分		請一一列出各年度性別統計 分析專題名稱及提送性平小 組專題報告會議日期: 專題: 會議日期: 年 月 日	性 平 辦	1、性別統計分析專 題若名稱重複, 必須說明內容擴 充之處。 2、專題所使用之數 據資料須包含提 報當年回推3年

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為107至108年；108年底則指108年12月31日。)	計分基準	加分基準	給分標準	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式及核覆重點說明
		丙組 每年至少1篇			107年及108年均撰擬1篇：4分 107至108年其中一年撰擬1篇、 另一年未撰擬：2分 107年或108年撰擬超過1篇：加 0.5分 其他情況不予給分	4	請一一列出各年度性別統計 分析專題名稱及提送性平小 組專題報告會議日期： 專題：本府同仁使用員工個 別協談 會議日期：107年10月5日 專題：臺北市政府心橋園社 單身聯誼報名人員性別差異 原因 會議日期：108年9月16日		內之資料。例如 提報為107年之 專題，其數據資 料須包含至少 105年或其後年 度之資料。
		丁組 每兩年至少1篇			107年至108年撰擬1篇：4分 107年或108年撰擬超過1篇：加 0.5分 其他情況不予給分		請一一列出各年度性別統計 分析專題名稱及提送性平小 組專題報告會議日期： 專題： 會議日期： 年 月 日		
		專題有研析參採據以制定 政策或調整、改善業務。 (請以可得分最高之1篇 專題填列即可)	4		計分方式一 有研析參採據以制定政策或調 整、改善業務：4分 未研析參採據以制定政策或調 整、改善業務：不予給分 計分方式二 若前開所有提報專題經性別平等 專家學者或性別平等專案小組會 議檢視後，均無須研析參採據以 制定政策或調整、改善業務： (總提報專題數/應提報專題 數)*4分	4	<input checked="" type="checkbox"/> 有研析參採據以制定政策 或調整、改善業務 請一一列出性別統計分析專 題名稱及參採之措施或制定 之政策。 名稱： 性別分析-本府同仁使用員 工個別協談 政策或措施(可不只1項)： 依不同性別問題因子分析結 果推廣協談服務，如男性以 工作壓力、情緒困擾、職場 適應三大共同議題為切入點 較適合，女性則可以採用多 元面向，如工作、家庭、生 涯發展、自我探索、情感層 面等方向來導入服務。 <input type="checkbox"/> 未研析參採據以制定政策 或調整、改善業務 <input type="checkbox"/> 均無須研析參採據以制定 政策或調整、改善業務	性 平 辦	1、請檢附有關參採 之措施或制定之 政策之佐證資 料。 2、若提報專題中任 1篇有須研析參採 據以制定政策或 調整、改善業 務，則本項均須 以「計分方式 一」計算。

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為107至108年；108年底則指108年12月31日。)	計分基準	加分基準	給分標準	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式及核覆重點說明
		前開措施或政策辦理情形 (請以其中1項之措施或政策之成效填列即可)	3		<p>計分方式一 擬訂具體期程得1分 確有執行得1分 實有成效得1分</p> <p>計分方式二 若前開所有提報專題經性別平等專家學者或性別平等專案小組會議檢視後，均無須研析參採據以制定政策或調整、改善業務；則此項配分依總提報專題數佔應提報專題數之比例計分。 (總提報專題數/應提報專題數)*3分</p>	3	<p>請列出計算本項得分之專題名稱及參採之措施或制定之政策。</p> <p>名稱： 性別分析-本府同仁使用員工個別協談</p> <p>政策或措施： 至男性同仁比重高的局處宣導員工協助方案</p> <p>請勾選得分項目。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 擬訂具體期程，期程為： 108年2月底-需求調查 108年3月底-輔導計畫 108年4月底-輸送服務 108年1~12月-過程評估</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 確有執行 本處於108年在26個一級機關辦理30場主管訓練課程(其中消防局4場、警察局2場、工務局1場)，訓練內容包含EAP宣導、人際溝通技巧、員工異常徵兆辨識等。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 實有成效 108年男性及全體個別協談人數較去年同期分別成長63%及39%。</p> <p><input type="checkbox"/> 均無須研析參採據以制定政策或調整、改善業務</p>	性平辦	1、請檢附佐證資料。 2、若提報專題中任1篇有須研析參採據以制定政策或調整、改善業務，則本項均須以「計分方式一」計算。
		專題以納入委託、補助研究案內以性別統計分析專章辦理。		1	<p>甲組、乙組每篇加0.5分，至多加1分。 丙組加1分 丁組加1分</p>	0	<p>請一一列出分析專題名稱及性別統計分析專章名稱：</p> <p>專題： 專章：</p>	性平辦	
		所有提報專題之品質	2		<p>優良：2分 大致良好：1分 餘不予給分</p> <p>給分參考基準：運用以性別為基礎的相關事實資料(含性別統計等量化與質化資料)，並增加性別統計複分類進行交織分析(如：種族、族群、城鄉、年齡、階級、文化、貧困、信仰、語言、能力、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向和性別氣質、移民、移工、無國籍者難民及尋求庇護者等)，了解不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因(例如不同年齡層的身心障礙女性，在就學、育兒、生活照顧等各個面向上會面對不同的問題，並有不同的需求組合)。</p>	2	<p>請說明：</p> <p>107年性別統計分析專題報告-本府同仁使用員工個別協談，運用個別協談申請人數之量化資料，依不同性別問題因子分析結果推廣協談服務，了解不同性別員工協談性別比例失衡的原因。</p>	性平辦 (主計處另提供資料)	

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為107 至108年;108年底則指 108年12月31日。)	計 分 基 準	加 分 基 準	給分標準	自 評 得 分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請 依格式勾選或填寫,餘可自 行補充說明。)	核 覆 得 分	填表方式 及核覆重點說明
	(三) 其他運用 狀況 1.5分 加分0.5分	填報本府主計處彙整之 「運用統計資訊支援決策 情形」屬性別平等相關主 題且經提報性別平等專案 小組通過	1.5		每項0.5分,至多1.5分 本填報項目內容與前項政策或措 施重複者,不予加分。	1.5	請分年度一一列出政策作為 (或政策名稱) 107年 政策作為:辦理本府心橋園 社單身聯誼活動 提報性別平等專案小組通過 日期:108年5月2日 108年: 政策作為1:提升市府同仁 及市府男性同仁使用個別協 談的比例。 政策作為2:辦理本府心橋 園社單身聯誼活動 提報性別平等專案小組通過 日期:108年11月25日	主 計 處	
		為消除直接或間接歧視, 針對縮小性別統計落差提 供改進措施及成果。	0.5	0.5	成效良好每項最高加0.3分、成 效尚可每項最高加0.2分、無成 效0分;至多加0.5分。 本填報項目內容與前項及「專 題有研析參採據以制定政策或調 整、改善業務」政策或措施重複 者,不予加分。	0.5	請一一列出性別統計落差項 目(包含法規檢視建議、公 務統計及其他業務統計 等),具體說明改進措施及 降低性別落差之成效。 性別統計項目: 提升市府同仁及市府男性同 仁使用個別協談的比例。 改進措施: 本處於108年在26個一級機 關辦理30場主管訓練課程 (消防局4場、警察局2場、 工務局1場),訓練內容包含 EAP 宣導、人際溝通技巧、 員工異常徵兆辨識等。 降低性別落差之成效: 108年男性及全體個別協談 人數較去年同期分別成長 63%及39%。	性 平 辦	直接或間接歧視之 定義依 CEDAW 第1 條。舉例說明: (1)某培訓社區規劃 師計畫,101年培 訓社區規劃師性 別統計落差為 40%(男70%:女 30%),透過招生 時函請各社區發 展協會及相關機 (構)薦送男女至 少各1名報名,也 函請婦女服務中 心推薦女性報 名,104年性別落 差縮小為26%。 (2)高中女性校長比 率,101學年度女 性占12%,於遴選 校長時,參採 「相同條件,女 性優先」的原 則,提升至104學 年度之16% (3)家庭教育中心親 職教育課程,鼓 勵父母一起參 加,男性參與率 由102年20%提高 到105年26%。 (4)某市女性當選家 長會長(或村、里 長、社區發展協 會理事長等)比例 由100年15%提高 到105年18%。

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為107至108年;108年底則指108年12月31日。)	計分基準	加分基準	給分標準	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫,餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式及核覆重點說明
四、性別影響評估 19.5分	(一) 提報狀況 8分	撰擬性別影響評估表並經性別平等專家學者或性別平等專案小組程序參與。	8		甲組 107年每1案得1分,至多4分。 108年每1案得1分,至多4分。 乙組 107年每1案得2分,至多4分。 108年每1案得2分,至多4分。 丙組 107年每1案得4分,至多4分。 108年每1案得4分,至多4分。 丁組 107年至108年每1案得8分,至多8分。	8	請一一列出撰擬之主題,並勾選是經專家學者或性平小組程序參與。 主題:辦理本府心橋園社單身聯誼活動 <input type="checkbox"/> 專家學者姓名: <input checked="" type="checkbox"/> 性平小組會議日期:107年10月5日,當日出席之府外委員姓名:王委員蘋、陳委員艾懃 主題:臺北市政府員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案 <input type="checkbox"/> 專家學者姓名: <input checked="" type="checkbox"/> 性平小組會議日期:108年5月2日,當日出席之府外委員姓名:黃委員煥榮、王委員蘋、陳委員艾懃	性平辦(研考會、法務局提供程序參與及評估表等相關資料)	1、經性別平等專家學者程序參與之主題,其性別平等專家學者須至少1位為性別主流化人才資料庫或臺北市性別人才資料庫或臺北市女性權益促進委員會或性別平等相關委員會或各一級機關(構)性別平等專案小組之府外委員。 2、每一主題「專家學者姓名」或「性平小組會議日期」2項勾選填寫其1即可。勾選前者請附佐證資料。 3、若重複撰擬舊有主題,須本次撰擬之性別影響評估表內容與前次大幅不同。請檢附前次與本次性別影響評估表為佐證資料。 4、以已執行完畢之主題撰擬之性別影響評估表不予計分。
	(二) 運用狀況 5.5分	依評估結果及程序參與建議修正原草案或計畫。(請以可得分最高之1案性別影響評估表填列即可)	4		計分方式一 全符合:4分 符合度達90%:3分 符合度達80%:2分 符合度未達80%:不予給分 計分方式二 若前開所有提報案件經性別平等專家學者或性別平等專案小組會議檢視後,均無相關須修訂原草案或計畫,則此項配分依總提報案件數佔應提報案件數之比例計分。 (總提報案件數/應提報案件數)*4分	4	請列出計算本項得分之性別影響評估主題: <input checked="" type="checkbox"/> 均無相關須修訂原草案或計畫	同上	1、若提報案件中任1案程序參與有相關須修訂原草案或計畫之意見,則本項均須以「計分方式一」計算。 2、請檢附草案或計畫新舊版本。
		根據性別影響評估修正之原草案或計畫,其中與促進性別平等相關之政策與措施之執行辦理情形。(請以得加分最高之1案填列即可,可與前項同一案。)	1.5		計分方式一 擬訂具體期程加0.5分 確有執行加0.5分 實有成效加0.5分 計分方式二 若前開所有提報案件經性別平等專家學者或性別平等專案小組會議檢視後,均無相關須修訂原草案或計畫,則此項配分依總提報案件數佔應提報案件數之比例計分。 (總提報案件數/應提報案件數)*1.5分	1.5	請列出計算本項得分之性別影響評估主題: 請簡要說明其中與促進性別平等相關之政策或措施: 請勾選得分項目: <input type="checkbox"/> 擬訂具體期程 <input type="checkbox"/> 確有執行 <input type="checkbox"/> 實有成效 <input checked="" type="checkbox"/> 均無相關須修訂原草案或計畫	同上	1、若提報案件中任1案程序參與有相關須修訂原草案或計畫之意見,則本項均須以「計分方式一」計算。 2、請提供相關佐證資料。

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為107至108年；108年底則指108年12月31日。)	計分基準	加分基準	給分標準	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式及核覆重點說明
	(三) 評估表撰寫情形 6分	依程序參與建議修訂性別影響評估表，且經其確認者。 (請以可得分最高之1案性別影響評估表填列即可，可與前兩項同一案。)	4		計分方式一 完全符合：4分 符合度達90%：2分 符合度達80%：1分 符合度未達80%：不予給分 計分方式二 若前開(一)所有提報案件經性別平等專家學者或性別平等專案小組會議檢視後，均無意見或無須修訂：4分	4	請列出計算本項得分之性別影響評估表主題： 辦理本府心橋園社單身聯誼活動 <input checked="" type="checkbox"/> 曾列為議案，請註明會議日期：107年10月5日 <input type="checkbox"/> 檢附佐證資料 <input type="checkbox"/> 均無意見或須修訂	同上	若未列為議案，請提供相關佐證資料。
		所有提報之性別影響評估表之品質	2		優良：2分 大致良好：1分 餘不予給分 給分參考基準：運用性別統計及分析，關注到多元交織性面向(如顧及不同性別、性傾向、性別特質與性別認同者，與年齡、族群、地區等面向進行交叉分析)之影響及受益程度進行評估及檢討。	2	請說明： 運用性別統計及分析，關注不同性別、年齡人員對於參與本府心橋園社單身聯誼活動之滿意度進行評估及檢討。	同上	
五、性別預算 4分	(一) 編列情形 4分	編列情形	4		已編列108年性別預算，並提報107年性平小組審議：得2分 已編列109年預算，並提報108年性平小組審議：得2分 餘不予給分	4	<input checked="" type="checkbox"/> 提報108年性別預算之性平小組會議日期：107年5月16日 <input checked="" type="checkbox"/> 提報109年性別預算之性平小組會議日期：108年5月2日	性平辦 (主計處另提供資料)	
六、工作策略及具體措施 18分 加分5分	(一) 類別及項目數量 18分 加分5分	依總計畫規定辦理之類別及項目。	18	5	給分標準請參閱本評分表之六、(一)附表1	21.5	請另填報本評分表之六、(一)附表1 六、(一)附表2	性平辦	
七、性別主流化網頁建置 4分	(一) 執行狀況 4分	網頁建置執行狀況： 1. 已完成建置 2. 定期更新(例如會議紀錄或其他性別主流化工具產出之資料更新) 3. 建置本市性別平等辦公室及性平辦粉絲專頁連結 4. 其他積極作為	4		符合1個項目得1分	4	請勾選符合項目： <input checked="" type="checkbox"/> 已完成建置 <input checked="" type="checkbox"/> 定期更新(例如會議紀錄或其他性別主流化工具產出之資料更新) <input checked="" type="checkbox"/> 建置本市性別平等辦公室及性平辦粉絲專頁連結 <input checked="" type="checkbox"/> 其他積極作為，請說明：於本處性別主流化專區提供性別平等相關網站連結。	性平辦	1、性別主流化工具產出例如性別影響評估表、性別意識培力講義等。 2、其他積極作為係指除實施計畫、委員名單、歷次會議紀錄及前開性別主流化工具產出之外；另有其他關於性別平等方案及具體措施之資料，像是性平報導、辦理性平相關活動紀實或其他促進性平相關訊息置於專區網頁內。

臺北市府各機關(構)107至108年推動性別平等工作獎勵計畫 指標評分表

六、(一)附表1

機關(構)：臺北市府人事處

組別：丙組

「總計畫」規定：(參閱「陸、推展性別平等工作策略及具體措施」)

(一) 甲組：(一)至(六)項，每年至少辦理5類，總計至少6項。

(二) 乙組：(一)至(六)項，每年至少辦理4類，每類至少1項。

(三) 丙組：(一)至(六)項，每年至少辦理3類，每類至少1項。

(四) 丁組：(一)至(六)項，每年至少辦理2類，每類至少1項。

年度	方案或計畫名稱	符合總計畫類別及項目	107、108年度持續辦理或新措施	各方案計畫可加分內容(無則免填)，請盡量檢附佐證資料。			備註
				具積極性及創新性創意性，值得其他機關(構)參採	卓有成效	較現行法令更加友善	
填表方式	1、可填列非填報於「成果報告」內之其他方案。 2、請自行調整新增列數。 3、同一年度之方案不得重複。 4、請提供105年、106年填報之內容於附表2。	請依總計畫陸、二、之類別及項目填寫。	107年之各項方案，相較於105、106年，以及108年之各項方案，相較於105至107年；屬持續辦理或新措施，請於欄位中勾選。	請簡要說明該方案與性別平等關連之重點，並舉出積極性(例如辦理場次、難易度、重要性、編列預算、投注資源程度等)及創新性創意性。	請一一敘明該方案執行後之成效及影響範圍等，同時輔以量化統計數據及質性說明呈現為佳。	敘明「法令名稱」及「更加友善之處」。	
填報參考範例	【產發局】 臺北市特色產業輔導及推廣計畫-「臺北TOP時裝設計大賞性別翻轉新氣象」	(三)1、	<input type="checkbox"/> 持續辦理 <input type="checkbox"/> 新措施	「臺北TOP時裝設計大賞」提供設計師展現之舞台，讓本市優秀的設計師被國際與大眾發現與認識。由於時尚設計產業過去常被認為是男性設計師的天下，為鼓勵性別友善，並帶動產業興盛，因此107年度「臺北TOP時裝設計大賞」鼓勵女性設計師報名參賽，企圖翻轉性別刻板印象，於辦理競賽的同時，亦推廣性別平等之概念。	本年特別重視性別翻轉主題，鼓勵女性參與獎項，本次女性參賽設計師佔60%，最終優勝入圍的12位設計師中，女性設計師佔58%，透過亮點行銷女性設計師的培育及傑出表現，翻轉性別刻板印象。	無	
107	【人事處】 本處107年度人事業務績效考核將各機關甄審委員會性別比例組設情形納入考核項目。	(一)5、	<input checked="" type="checkbox"/> 持續辦理 <input type="checkbox"/> 新措施				
	【人事處】 於107年5月25日將任務編組委員性別比例規範，納入臺北市府組織編制及任務編組案件撰作手冊。	(一)5、	<input type="checkbox"/> 持續辦理 <input checked="" type="checkbox"/> 新措施				
	【人事處】 建議於民法未完成修法前，依同性伴侶註記事實核予喪假、婚假及陪產假。	(一)5、	<input checked="" type="checkbox"/> 持續辦理 <input type="checkbox"/> 新措施		為積極促進多元性別平等並營造政府機關友善同志環境，於銓敘部107年2月1日來函調查同性婚姻法制化前，宜否從寬認定具同性伴侶註記之公務人員，得依公務人員請假規則規定請婚假、陪產假及喪假之意見時，本處再次建議，於民法未完成修法前，就公務人員且於戶政資訊系統中為同性伴侶註記者，依其註記事實核予喪假、婚假，及於渠等同性伴侶分娩時核予陪產假。		

	【人事處】 重申性別工作平等法規定，公務人員撫育未滿3歲子女，得減少(調整)工作時間。	(一)5、	<input type="checkbox"/> 持續辦理 <input checked="" type="checkbox"/> 新措施		為利營造友善職場環境及因應高齡化及少子女化社會，本處於107年9月5日因應行政院人事行政總處來函，以府授人考字第1072126602 號函重申，本府員工為撫育未滿3歲子女，得向機關(學校)請求減少(調整)工作時間，以利員工照顧家庭實際需要。		
	【人事處】 辦理各類活動均優先考量設有性別友善設施設備之場地	(三)4、	<input checked="" type="checkbox"/> 持續辦理 <input type="checkbox"/> 新措施				
	【人事處】 於臺北人事簡訊計4 則及108 年度人事人員工作手札加註性別平等相關訊息。	(五)3、	<input type="checkbox"/> 持續辦理 <input checked="" type="checkbox"/> 新措施	於108年度人事人員工作手札加註性別平等相關訊息，涵蓋職場、安全、教育、家務分工等宣導，以落實性別平等於生活中。			
	【人事處】 本處107 年下半年至108年上半年公務人員考績暨甄審委員會符合三分之一性別比例原則。	(六)3、	<input checked="" type="checkbox"/> 持續辦理 <input type="checkbox"/> 新措施				
108	【人事處】 本處108年度人事業務績效考核將各機關甄審委員會性別比例組設情形納入考核項目。	(一)5、	<input checked="" type="checkbox"/> 持續辦理 <input type="checkbox"/> 新措施				
	【人事處】 將任務編組委員任一性別比例規範修訂於臺北市政府組織編制及任務編組案件撰作手冊。	(一)5、	<input checked="" type="checkbox"/> 持續辦理 <input type="checkbox"/> 新措施				
	【人事處】 於各機關辦理府級任務編組委員遴選作業時，審查委員是否符合性別比例規範，並按季統計本府府級任務編組委員性別比例，列管性別比例情形。	(一)5、	<input checked="" type="checkbox"/> 持續辦理 <input type="checkbox"/> 新措施		本處於各機關辦理府級任務編組委員遴選作業時，皆確實審查委員是否符合性別比例規範，並依臺北市女性權益促進委員會第11屆第7次會議決議，如本府府級任務編組委員未符合性別比例，本處應退回權責機關再行辦理；另本府府級任務編組截至108年12月31日(第4季)計63個，排除非委員會編制5個、資料庫性質1個及依設置法規無外聘委員且府內委員皆為特定職務者5個，列入計算之府級任務編組計52個，符合全體委員任一性別比例達三分之一且外聘委員任一性別比例達四分之一者計48個，占92.31%。		
	【人事處】 於各機關辦理本府投資或轉投資事業及基金會董事監察人遴選作業時，審查代表本府之董事監察人是否符合性別比例規範。	(一)5、	<input checked="" type="checkbox"/> 持續辦理 <input type="checkbox"/> 新措施				
	【人事處】 辦理各類活動均優先考量設有性別友善設施設備之場地	(三)4、	<input checked="" type="checkbox"/> 持續辦理 <input type="checkbox"/> 新措施				

	【人事處】 每月於臺北人事簡訊刊登計12則性別平等相關訊息。	(五)3、	■持續辦理 □新措施				
	【人事處】 109年度人事人員工作手札內頁自製性別平等意識或CEDAW概念之宣導文宣，具有具體宣導之效益。	(五)3、	■持續辦理 □新措施				
	【人事處】 本處108年下半年至109年上半年公務人員考績暨甄審委員會符合三分之一性別比例原則。	(六)3、	■持續辦理 □新措施				
	計分基準：14分	加分基準：2分	計分基準：4分	加分基準：1分	加分基準：1分	加分基準：1分	
給分標準	單年度完成之計分如下，本項兩年度加總計分。 甲組 5類6項：7分 4類6項：5分 5類5項：4分 餘不予給分 乙組 完成 4類4項：7分 3類4項：5分 4類3項：4分 餘不予給分 丙組 完成 3類3項：7分 2類3項：5分 餘不予給分 丁組 完成 2類2項：7分 1類2項：5分 餘不予給分	超過該組須完成類別：加0.5分 超過該組須完成項目數：超過1項加0.5分，至多1.5分。	屬「新措施」者： 甲、乙組 每1項1分，至多4分。 丙組 每1項2分，至多4分。 丁組 每1項4分。	每1案加0.5分，至多1分。	每1案加0.5分，至多1	每1案加0.5分，至多1分。	總計
自評得分	14	2	4	0.5	1	0	21.5
核覆得分							

臺北市政府各機關(構)107至108年推動性別平等工作獎勵計畫 指標評分表

六、(一)附表2

機關(構)：臺北市政府人事處

組別：丙組

請填報105年至106年之內容

「總計畫」規定：(參閱「陸、推展性別平等工作策略及具體措施」)

(一) 甲組：(一)至(六)項，每年至少辦理5類，總計至少6項。

(二) 乙組：(一)至(六)項，每年至少辦理4類，每類至少1項。

(三) 丙組：(一)至(六)項，每年至少辦理3類，每類至少1項。

(四) 丁組：(一)至(六)項，每年至少辦理2類，每類至少1項。

年度	方案或計畫名稱	符合總計畫類別及項目	106年度持續辦理或新措施	各方案計畫可加分內容(無則免填)，請盡量檢附佐證資料。			備註
				具積極性及創新性創意性，值得其他機關(構)參採	卓有成效	較現行法令更加友善	
105	【人事處】 修正「臺北市市營事業機構董事監察人遴選要點」第5點及「臺北市政府投資或轉投資事業及基金會董事監察人遴選作業原則」第8點	(一)5、			為促進本市市營機構共同推動「性別平等」，爰於105年10月24日修正「臺北市市營事業機構董事監察人遴選要點」第5點及「臺北市政府投資或轉投資事業及基金會董事監察人遴選作業原則」第8點，納入代表本府之董事及監察人之任一性別比例以不低於本府代表全體三分之一為原則，以落實本府性別主流化業務推動。		
	【人事處】 放寬本府員工適用勞工請假規則並於戶政資訊系統中為同性伴侶註記者，得由服務機關核給喪假(含配偶、配偶之父母、祖父母等親屬喪亡)事宜	(一)5、				為積極促進多元性別平等並營造政府機關友善同志環境，本府業於105年4月7日以府授人考字第10530208400號函以，本府員工適用勞工請假規則並於戶政資訊系統中為同性伴侶註記者，允其優於勞動基準法令，比照公務人員請假規則有關配偶喪亡(含配偶之父母、祖父母等親屬)規定，由服務機關核給喪假。	
	【人事處】 對於本府員工適用公務人員請假規則並於戶政資訊系統中為同性伴侶註記者核給喪假事宜，主動聲請釋憲	(一)5、				本府適用(比照)公務人員請假規則(含公務人員及工友、技工、駕駛)及適用行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法且於戶政資訊系統為同性伴侶註記者，尚不得據以申請喪假部分，本府於105	

						年9月30日函請法規主管機關考試院、行政院轉請司法院釋憲。	
	【人事處】 辦理各類活動均優先考量設有性別友善設施設備之場地	(三)4、					
	【人事處】 府層級任務編組「臺北市政府組織編制審查小組」符合三分之一性別比例原則	(六)1、					
106	【人事處】 針對單身聯誼活動，利用活動進行提供各種性別同仁自由聯誼認識，並於報名增加「其他」欄位，以106年為例，男性參加者64人，女性參加者為40人。	(一)2、	<input type="checkbox"/> 持續辦理 <input checked="" type="checkbox"/> 新措施				
	【人事處】 放寬本府員工適用勞工請假規則並於戶政資訊系統中為同性伴侶註記者，得服務機關依其同性伴侶註記事實核給婚假及於渠等同性伴侶分娩時核給陪產假	(一)3、	<input type="checkbox"/> 持續辦理 <input checked="" type="checkbox"/> 新措施				
	【人事處】 主動向銓敘部建議，公務人員經戶政資訊系統註記為同性伴侶註記者，得依公務人員請假規則規定申請喪假、婚假及陪產假等事宜	(一)3、	<input type="checkbox"/> 持續辦理 <input checked="" type="checkbox"/> 新措施				
	【人事處】 106年度人事業務績效考核將公務人員考績甄審委員會均符合三分之一性別比例原則納入考核項目	(一)5、	<input type="checkbox"/> 持續辦理 <input checked="" type="checkbox"/> 新措施				
	【人事處】 辦理各類活動均優先考量設有性別友善設施設備之場地	(三)4、	<input checked="" type="checkbox"/> 持續辦理 <input type="checkbox"/> 新措施				
	【人事處】 府層級任務編組「臺北市政府組織編制審查小組」符合三分之一性別比例原則	(六)1、	<input checked="" type="checkbox"/> 持續辦理 <input type="checkbox"/> 新措施				
	【人事處】 公務人員考績甄審委員會均符合三分之一性別比例原則	(六)3、	<input checked="" type="checkbox"/> 持續辦理 <input type="checkbox"/> 新措施				

臺北市府各機關(構)107至108年推動性別平等工作獎勵計畫

特別獎申請表

機關(構)				
方案名稱				
提報本特別獎之原因以以下3類為原則，請勾選1項，本項配分將以勾選類別為評分基準。(55%) <input type="checkbox"/> 創新性或創意性 <input type="checkbox"/> 故事性 <input type="checkbox"/> 積極性	本項請均就所提政策、措施或計畫說明緣起、與性別平等之關聯性、將性別觀點融入業務程度、納入性別平等概念發想過程、運用性別主流化工具情形等。分3類： 1、勾選「創新性或創意性」者，請特別闡述所提政策、措施或計畫於推動性別平等工作面向創新或創意之處。 2、勾選「故事性」者，請特別闡述所提政策、措施或計畫其相關故事為何，以具啟發性或貼近人民且感動人心的真實案例為限。評分基準包含故事之完整性、感人程度、啟發性、是否跳脫及翻轉傳統性別刻板印象等。 3、勾選「積極性」者，請特別闡述所提政策、措施或計畫於推動性別平等工作面向上之深度、廣度、執行程度、實質產出等，評分基準包括預算編列、期程規劃、辦理場次、計畫規模、觸及人數、計畫執行完整度等。			
影響程度 (30%)	本項請以辦理或實施後之具體績效及實質效益(含有形、無形效益及其他特殊成果或附加價值)撰擬，可以量化統計數據或質化分析等方式資料呈，包含對機關及民眾之影響。例如縮減性別差異、創造或激發社會或網路社群對促進性別平等的話題討論、提升市府推展性平工作能見度、推動之政策措施受民眾歡迎、促使民眾認同性別平等觀點、明顯改變傳統性別刻板印象等。			
投注、運用與開發資源及合作機制 (15%)	本項請說明機關(構)投注資源情形，以及是否與其他公務單位、企業、民間組織或鄰里社區等合作，如何有效運用及開發資源，提升方案具體影響。可就投注資源、合作機制、分工模式和理念推廣的分進合擊加以說明。			
附件資料				
自評得分	提報特別獎之原因 (55%)		自評得分 總計	
	影響程度 (30%)			
	投注、運用與開發資源及合作機制 (15%)			

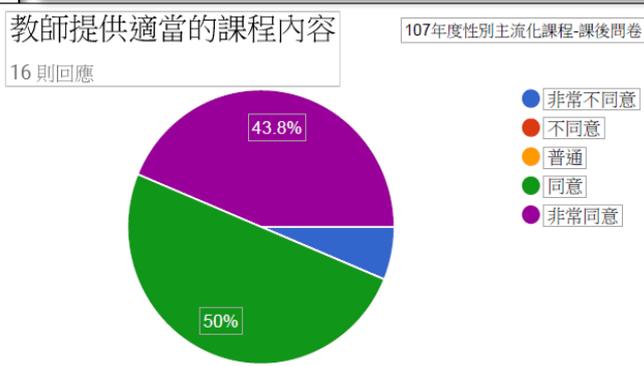
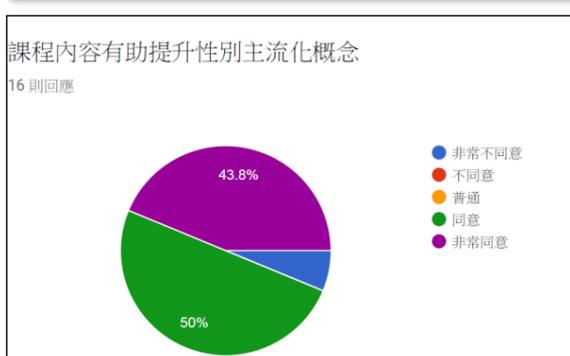
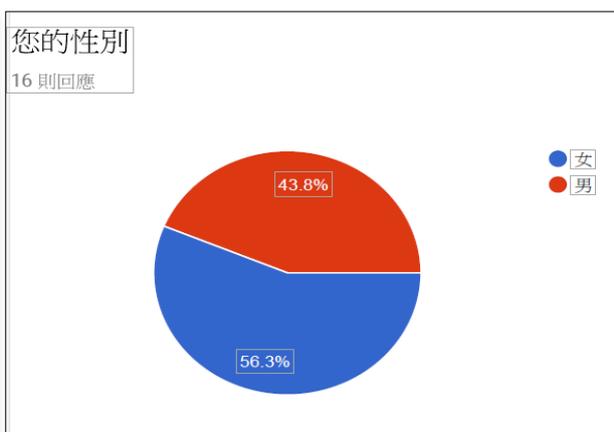
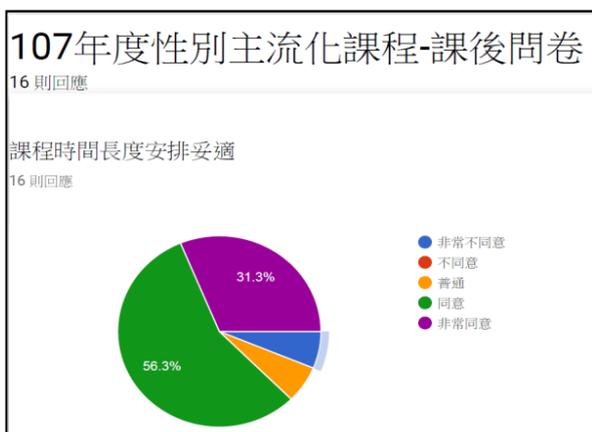
107 年度性別主流化訓練

「性別主流化的運用與發展－兼論 CEDAW 之認識與落實」

107 年度性別主流化訓練業於 3 月 29 日辦理完竣，本次參與人數共計 25 人（男生 8 人，女生 17 人）。為了解當日參加人員對課程之建議，課後續採不記名方式辦理問卷調查。

本次填寫問卷人數共計 16 人，協助填寫課後問卷的男性參訓人數為 7 人，占參訓人數 28%；協助填寫課後問卷之參訓女性參訓人數為 9 人，占參訓人數 28%，占參訓人數 36%。以下就上開參訓人員填復問卷之結果，概述分析：

題目 \ 滿意度	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 課程時間長度安排妥適	5 人(31.3%)	9 人(56.3%)	1 人(6.3%)	0	1 人(6.3%)
2. 課程內容有助提升性別主流化概念	7 人(43.8%)	8 人(50%)	0	0	1 人(6.3%)
3. 教師提供適當的課程內容	7 人(43.8%)	8 人(50%)	0	0	1 人(6.3%)
4. 其他(相關建議)	場地略為狹窄				



108 年性別主流化課程問卷分析

28 則回應



接受回應

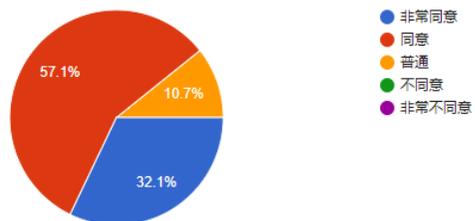
摘要

問題

個別

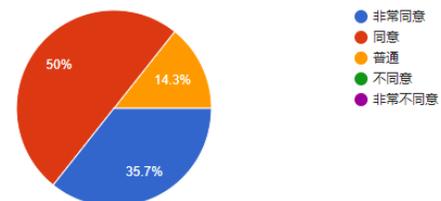
課程時間長度安排妥適

28 則回應



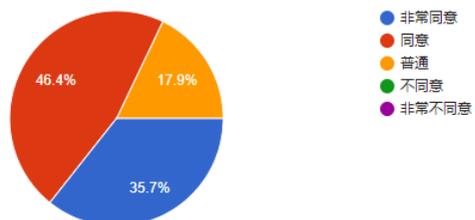
講師提供適當的課程內容

28 則回應



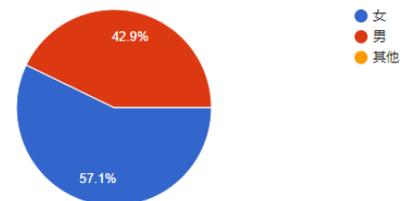
課程內容有助提升性別主流化概念

28 則回應



您的性別

28 則回應



CEDAW之認識與落實

報告人 黃煥榮
台北市立大學
社會暨公共事務學系
中華民國107年3月29日



大綱

- 1. 瞭解什麼是性別平等？
- 2. 知悉性別主流化的緣起與發展
- 3. 明白性別分析的意義與重要性
- 4. 熟知性別分析的步驟與流程
- 5. 實務案例的分享與討論

案例思考

女性生理用品免課稅問題



女性生理用品免課稅問題（續）

- 立法委員吳思瑤日前在立法院總質詢中主張，近年來國際各國對於女性生理用品的課稅提倡廢除，已成進步的社會正義、性別平權議題。
- 吳思瑤指出，在國際上有一個婦女運動，就是停止對女人的流血課稅，對衛生棉停止課稅。加拿大在去年7月開始，將女性衛生用品稅率從原本 5% 降為 0%。而美國總統歐巴馬也呼籲各州廢止女性用品稅，目前有13州廢止女性用品課徵消費稅，15州針對是否課稅問題辯論。

女性生理用品免課稅問題（續）

- 吳思瑤表示，每年生理用品消費金額約158.3億元，國庫營業稅收規模約7.5億元，她想要知道，可否對女性生理用品停止課稅，給女人的流血多一點貼心、體貼、關懷及溫暖。
- 財政部長許虞哲回應表示，這是一個新穎的議題，初步來看對整體稅收影響規模不大，財政部願意啟動評估、研議推動，林全對此也表態支持，責成財政部推動政策，在此議題上跟上國際潮流，對女性有更進步之照顧。