

臺北市政府環境保護局109年推動性別平等工作成果報告

110年2月1日經環保局性平小組決議通過

■組別 (A群、B群、B1組、C群、C1組、D群、D1組、E1組): B 群

	姓名	科室	職稱	任務
性平聯絡人	杜俊穎	綜合企劃科	股長	1. 熟悉本府性別主流化總計畫。 2. 具性別平等知能，協助單位及同仁落實性別主流化暨推展性別平等工作。
	謝雅惠	綜合企劃科	約僱技佐	

一、本年度機關推動性別平等之特色或亮點措施：

(一) 多功能親善流動廁所車

多功能親善流動廁所車內含跨性別獨立坐式廁間、小便斗廁間(性別友善)；子母馬桶、尿布台、兒童安全坐椅(親子友善)；坐式馬桶、扶手設計(高齡友善)；無障礙設施(無障礙友善)；小淨噴頭(穆斯林友善)等五星友善設施，並配合支援出勤市府大型活動，以供市民友善、貼心之如廁環境。

二、性別平等專案小組 (複合組：請主責機關填寫即可)

(一) 成員

	總數	男性	女性	單一性別比例 (較低者)	無法達到單一性別三分之一以上者請說明原因
全體委員	25	15	10	40%	

(二) 運作情形

	會議主席 (請勾選，主席為「其他」者，請填報職稱。)				全數委員出席狀況 (代理者仍可列計，達成請勾選)	專家學者委員出席者 (請一一填報姓名)
	首長	副首長	主秘	其他		
109-1	√					王委員蘋、吳委員嘉麗、顧委員燕翎
109-2	√					王委員蘋、吳委員嘉麗、顧委員燕翎
109-3	√					王委員蘋、吳委員嘉麗

●附件1：性別平等專案小組開會情形一覽表

●附件2：性別平等專案小組辦理情形一覽表

三、性別意識培力

(一) 一般公務員參訓比率

(依行政院107年2月7日院臺性平字第1070163622號函頒「各機關公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. 公務人員考試錄用人員。每人每年均須完成3小時性別主流化訓練。)

總人數： 734 男性人數：453 女性人數：281

	一般公務員完成人數	一般公務員完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
完成3小時性別主流化訓練	734	100%	453	100%	281	100%

(二) 主管人員參訓比率

(「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，每人每年均須完成3小時性別主流化訓練。)

主管總數：172 男性主管數： 129 女性主管數：43

	主管完成人數	主管完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
完成3小時性別主流化訓練	172	100%	129	100%	43	100%

(三) 性平聯絡人及辦理性別平等業務相關人員參訓時數

(本府各機關構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。年中間因職務異動，或人數超過總計畫規範者，機關可擇其中培力時數較高者填寫。)

	姓名	年度培力總時數	進階課程時數
性平聯絡人	杜俊穎	20	8
性平聯絡人	謝雅惠	26	19
辦理性別平等業務相關人員	周美智	30	26
辦理性別平等業務相關人員	王暉慈	22	13

辦理性別平等業務相關人員	張錦智	30	12
辦理性別平等業務相關人員	陳天財	22	10
辦理性別平等業務相關人員	謝淑敏	20	7
辦理性別平等業務相關人員	藍姿芃	25	10

(四) 自辦訓練 (含跨機關聯合辦理, 請自行增加欄位複製選項): 實體課程參訓率為 37 %

項次	辦理日期或預計辦理日期	訓練班期(活動)名稱	訓練對象(可複選)	訓練目標(內容)或活動簡介	講師資料	課程類別(可複選)	訓練方式(可複選)	時數	參加人數
1.	109-08-25 109-09-26	性別平等培力-性騷擾種子教師研習第1期、第2期	<input type="checkbox"/> 一般公務人員 <input type="checkbox"/> 高階公務人員 <input checked="" type="checkbox"/> 其他: 本局各區隊分隊長	為加強本局區隊職工及市民工性別平等相關觀念, 擬以分隊長為種子教師, 利用勤前教育或其他場合逕向所轄同仁進行宣導。	鄭麗燕 官法 (世新大學法律學系兼任專業技術級助理教授)	<input type="checkbox"/> 基礎課程 <input checked="" type="checkbox"/> 進階課程 <input type="checkbox"/> CEDAW <input checked="" type="checkbox"/> 性別主流化	<input checked="" type="checkbox"/> 一般講授 <input checked="" type="checkbox"/> 多元形式* <input checked="" type="checkbox"/> 含實際案例討論 <input type="checkbox"/> 經課前問卷調查 所 辦 理 <input checked="" type="checkbox"/> 設計課後評估或滿意度調查問卷	3	總計68人 男48人 女20人
2.	109-09-02	109年度CEDAW講座-落實CEDAW在職場中的平權	<input checked="" type="checkbox"/> 一般公務人員: 本局人員 <input type="checkbox"/> 高階公務人員 <input checked="" type="checkbox"/> 其他: 所屬機關部分採用居家辦公視訊會議系統	為培養同仁性別敏感度, 營造性別平權之職場文化。	王 蘋 (台灣性別人權協會秘書長)	<input type="checkbox"/> 基礎課程 <input checked="" type="checkbox"/> 進階課程 <input checked="" type="checkbox"/> CEDAW <input checked="" type="checkbox"/> 性別主流化	<input checked="" type="checkbox"/> 一般講授 <input checked="" type="checkbox"/> 多元形式* <input checked="" type="checkbox"/> 含實際案例討論 <input type="checkbox"/> 經課前問卷調查 所 辦 理 <input checked="" type="checkbox"/> 設計課後評估或滿意度調查問卷	3	總計34人 男16人 女18人
3.	109-09-09	109年CEDAW講座-如何營造性別友善職場	<input checked="" type="checkbox"/> 一般公務人員: 本局暨所屬機關人員 <input type="checkbox"/> 高階公務人員 <input type="checkbox"/> 其他:	為培養同仁性別敏感度, 營造性別平權之職場文化。	張菊惠 (中華心理衛生協會常務理事)	<input type="checkbox"/> 基礎課程 <input checked="" type="checkbox"/> 進階課程 <input checked="" type="checkbox"/> CEDAW <input checked="" type="checkbox"/> 性別主流化	一般講授 <input checked="" type="checkbox"/> 多元形式* <input checked="" type="checkbox"/> 含實際案例討論 <input type="checkbox"/> 經課前問卷調查 所 辦 理 <input checked="" type="checkbox"/> 設計課後評估或滿意度調查問卷	3	總計33人 男8人 女25人

(五) 職工相關實體課程訓練 (若無可刪除)

項次	辦理日期或預計辦理日期	訓練班期(活動)名稱	訓練目標(內容)或活動簡介	講師資料	課程類別(可複選)	訓練方式(可複選)	時數	參加人數
1.	109-10-19 109-10-21 109-10-26 109-10-28 109-11-23 109-11-27	職場性別敏感度與性平知能研習1~6期(公訓處辦理)	防治性騷擾、性侵害實務	沈中元 (國立空中大學副校長)	<input checked="" type="checkbox"/> 基礎課程 <input type="checkbox"/> 進階課程 <input type="checkbox"/> 性別主流化 <input type="checkbox"/> CEDAW	<input checked="" type="checkbox"/> 一般講授 <input type="checkbox"/> 多元形式* <input type="checkbox"/> 含實際案例討論 <input type="checkbox"/> 經課前問卷調查 所 辦 理 <input type="checkbox"/> 設計課後評估或滿意度調查問卷	3	總計588人 男414人 女174人
2.								
3.								

(六) 新聞聯絡人/經營本局 (暨所屬) 社群媒體小編相關訓練

項次	辦理日期或預計辦理日期	訓練班期(活動)名稱	訓練目標(內容)或活動簡介	講師資料	課程類別(可複選)	訓練方式(可複選)	時數	參加人數
1.	109-11-18	網路社群媒體性別意識培力班(公訓處辦理)	依據本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) 暨本府109年度訓練計畫辦理。	林承宇 (現職)	<input type="checkbox"/> 基礎課程 <input checked="" type="checkbox"/> 進階課程 <input type="checkbox"/> 性別主流化 <input checked="" type="checkbox"/> CEDAW	<input checked="" type="checkbox"/> 一般講授 <input type="checkbox"/> 多元形式* <input type="checkbox"/> 含實際案例討論 <input type="checkbox"/> 經課前問卷調查 所 辦 理 <input type="checkbox"/> 設計課後評估或滿意度調查問卷	3	男0人 女1人

*「訓練方式」之「多元形式」係指: 非僅以傳統講師授課方式辦理, 而採多元形式, 如工作坊、座談會、參訪、電影賞析、讀書會、選讀性平相關媒材、個案研討、分組討論、角色扮演、體驗學習、案例演練、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等方式。

四、 性別統計

(一) 既有性別統計指標項目

名稱	數量	
	主計處列管	機關構列管
既有性別統計指標	3	18
既有性別統計項目	6	18

(二) 新增性別統計指標 (或其複分類)

項次	新增指標 (或其複分類) 名稱	新增指標 (或其複分類) 定義及說明	列管層級 (請勾選)	
			主計處列管	機關構列管
1.	無			

(三) 新增性別統計項目 (或其複分類)

項次	新增項目 (或其複分類) 名稱	新增項目 (或其複分類) 定義及說明	列管層級 (請勾選)	
			主計處列管	機關構列管
1.	無			

五、 性別分析

項次	分析專題名稱	辦理科室或受委託辦理單位名稱	提送性平小組專題報告時間
1.	108年度清潔隊性騷擾案件	人事室	109/09/11
2.	本局清潔隊員流動性及流失原因	人事室	109/09/11

六、 性別影響評估：年度性別影響評估表提報情形

(一) 自治條例

項次	評估方案名稱	摘要針對特定性別之影響，或參採專家學者意見後之計畫調整或修正等相關脈絡。 (若無可免填)	程序參與方式及專家學者姓名 (依方式擇以下一欄內填入專家學者姓名)		專家學者意見項數 (幾項)	專家學者參採項數 (幾項)	修正後提送性平小組時間
			書面審查	性平小組			
1.	無						

(二) 公共工程中程計畫

項次	評估方案名稱	摘要針對特定性別之影響，或參採專家學者意見後之計畫調整或修正等相關脈絡。 (若無可免填)	程序參與方式及專家學者姓名 (依方式擇以下一欄內填入專家學者姓名)		專家學者意見項數 (幾項)	專家學者參採項數 (幾項)	修正後提送性平小組時間
			書面審查	性平小組			
1.	無						

(三) 重大施政計畫

項次	評估方案名稱	摘要針對特定性別之影響，或參採專家學者意見後之計畫調整或修正等相關脈絡。 (若無可免填)	程序參與方式及專家學者姓名 (依方式擇以下一欄內填入專家學者姓名)		專家學者意見項數 (幾項)	專家學者參採項數 (幾項)	修正後提送性平小組時間
			書面審查	性平小組			
1.	臺北市公廁男女廁間比例及舒適度、安全性分析	相關法規已參採委員意見調整，並補充說明公廁評鑑及性別友善廁所。		王委員蘋 吳委員嘉麗	7	5	提送110年2月1日性平小組第25次會議
2.	臺北市環保局清潔隊女性員工工作安排之影響評估	經參酌採納委員意見後，於本表納入本局職工男女比例分析，並比較新北市環保局、桃園市環保局性別統計。另體能測驗男女荷重原同為15公斤，近年已將女性負重公斤數調降為8公斤，並於保障類組中增設二度就業婦女失業勞工組8名，以平衡人員性別差異之不足，提升女性錄取率	顧委員燕翎	王委員蘋 吳委員嘉麗	3	3	提送2月1日性平小組第25次會議

七、 性別預算

(一) 本年度 (109) 性別預算編列情形

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1.	持續推動本市優質舒適的公廁環境	10,281,630	改善廁所空間分配及廁所環境的性別不平等現象，並藉由環境設施傳達性別平等理念
2.	性別平等專案小組	23,562	針對本局重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施，推展性別平等之政策、措施、方案或計畫。
	總計	10,305,192	

(二) 下年度 (110) 性別預算編列情形

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1.	持續推動本市優質舒適的公廁環境	10,270,922	改善廁所空間分配及廁所環境的性別不平等現象，並藉由環境設施傳達性別平等理念
2.	性別平等專案小組	23,562	藉由本局性平專案小組推動本局性別平等工作
	總計	10,294,484	

(三) 下年度與本年度相較之增減：減少10,708元，109年拆除2座公廁，減列12間廁所，故減少公廁用捲筒式衛生紙費用。

八、 推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目

辦理單位及規範：各執行辦理單位依組別每年辦理類別及項目如下：

- (一) A群：下開(一)至(六)類，每年至少辦理5類，總計至少7項以上。
- (二) B群、B1組：下開(一)至(六)類，每年至少辦理4類，總計至少5項以上。
- (三) C群、C1組、C2組：下開(一)至(六)類，每年至少辦理3類，總計至少3項以上。
- (四) D群：下開(一)至(六)類，每年至少辦理3類，總計至少5項以上。
- (五) D1組、E1組：下開(一)至(六)類，每年至少辦理2類，總計至少3項以上。

類別	項目	請依序填入年度辦理該類別項目之政策、方案、措施或計畫名稱(若該類別項目無，則空白即可)
(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。	▲ 環境教育宣導融入性別觀點計畫
	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、自營館所等單位訂頒推動性別主流化實施計畫。	▲ 公廁評鑑計畫
	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。	▲ 多功能親善流動廁所車
	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。	▲ 暑期環境教育體驗活動問卷納入性別平等概念
	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。	

類別	項目	請依序填入年度辦理該類別項目之政策、方案、措施或計畫名稱(若該類別項目無,則空白即可)
	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)。	▲綠色消費及環保集點推廣活動宣導性別平等 ▲環境講習併同宣導性別平等
	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。	

成果說明:

- 請依組別要求自行增刪欄位與欄位大小。
- 可於欄位中檢附相關照片及說明,或提供相關資料連結及附件,自由排版呈現。

<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>方案名稱:【環境教育宣導融入性別觀點計畫】</p> <p>本局延續地球日綠行動之理念與世界環境日生物多樣性之議題,透過系列探訪生物棲地及認識生物的方式,鼓勵民眾瞭解保育物種與保護其棲地息息相關,以豐富的自然生態探索系列課程,鼓勵親子及多元化族群參與環境教育活動,邀請民眾們以公民科學家的精神,觀察城市生態和物種,引領民眾瞭解人類生活與其他物種間相互依存的關係,建構保育概念,規劃之問卷內容包含性別平等教育的問題,希望正確的性別平等觀念能落實在每位民眾的生活之中。</p> <p>「生物多樣性綠行動」系列活動參加總人數為661人,問卷回收數為498份,性平問題答對率達90%;「公民科學綠行動」系列活動參加總人數為1056人,問卷回收數為773份,性平問題答對率達97.59%。</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>方案名稱:</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>方案名稱:【公廁評鑑計畫】</p> <p>「公廁男女廁間比例」及「性別友善廁所」持續納入績優公廁評鑑加分項目。本局積極運用與結合資源拓展性別平等業務,藉由二段式評鑑機制的進行,評選出優良及劣等之公廁,讓優良之公廁管理單位能受到鼓舞與肯定,並成為管理較差者之學習對象,全面提升優質的如廁文化水準並鼓勵所屬推動性別平等。</p> <p>硬體設備及人性化公廁評分中分別納入男女廁間比例(男:女:小便斗)及性別友善廁所,其中男女廁間比列項目中包含有同時使用類公廁,分散使用類公廁,各級學校類公廁為加分項目,詳如「臺北市供公眾使用之廁所設備及清潔維護複評表」。</p> <table border="1" data-bbox="289 2056 1837 2383"> <tbody> <tr> <td rowspan="2">男女廁間比例 (男:女:小便斗)</td> <td><input type="checkbox"/>有符合「同時使用類公廁」1:5:2比例,加0.5分。</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>有符合「分散使用類公廁」1:3:2比例,加0.5分。</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">人性化公廁(每項加0.5分,並請委員詳列加分項目及原因,最高以5分為原則。)</td> <td><input type="checkbox"/>哺乳空間 <input type="checkbox"/>親子廁所設備(含尿布臺、安全座椅) <input type="checkbox"/>兒童專用馬桶 <input type="checkbox"/>小便器降低 <input type="checkbox"/>小便器加扶手 <input type="checkbox"/>洗手臺降低 <input type="checkbox"/>洗手臺加扶手 <input type="checkbox"/>女廁設置化妝臺 <input type="checkbox"/>廁間地板無高低差 <input type="checkbox"/>置物平台及掛鈎 <input type="checkbox"/>蹲式廁間加裝扶手 <input type="checkbox"/>坐式廁間加裝扶手 <input type="checkbox"/>提供免治馬桶 <input type="checkbox"/>設置感應式水龍頭</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/>性別友善廁所 <input type="checkbox"/>馬桶周圍設置靠背、急救鈴、廁紙架、小蓮蓬頭或小洗手盆等配備 <input type="checkbox"/>其他</td> </tr> </tbody> </table>		男女廁間比例 (男:女:小便斗)	<input type="checkbox"/> 有符合「同時使用類公廁」1:5:2比例,加0.5分。	<input type="checkbox"/> 有符合「分散使用類公廁」1:3:2比例,加0.5分。	人性化公廁 (每項加0.5分,並請委員詳列加分項目及原因,最高以5分為原則。)	<input type="checkbox"/> 哺乳空間 <input type="checkbox"/> 親子廁所設備(含尿布臺、安全座椅) <input type="checkbox"/> 兒童專用馬桶 <input type="checkbox"/> 小便器降低 <input type="checkbox"/> 小便器加扶手 <input type="checkbox"/> 洗手臺降低 <input type="checkbox"/> 洗手臺加扶手 <input type="checkbox"/> 女廁設置化妝臺 <input type="checkbox"/> 廁間地板無高低差 <input type="checkbox"/> 置物平台及掛鈎 <input type="checkbox"/> 蹲式廁間加裝扶手 <input type="checkbox"/> 坐式廁間加裝扶手 <input type="checkbox"/> 提供免治馬桶 <input type="checkbox"/> 設置感應式水龍頭	<input checked="" type="checkbox"/> 性別友善廁所 <input type="checkbox"/> 馬桶周圍設置靠背、急救鈴、廁紙架、小蓮蓬頭或小洗手盆等配備 <input type="checkbox"/> 其他
男女廁間比例 (男:女:小便斗)	<input type="checkbox"/> 有符合「同時使用類公廁」1:5:2比例,加0.5分。						
	<input type="checkbox"/> 有符合「分散使用類公廁」1:3:2比例,加0.5分。						
人性化公廁 (每項加0.5分,並請委員詳列加分項目及原因,最高以5分為原則。)	<input type="checkbox"/> 哺乳空間 <input type="checkbox"/> 親子廁所設備(含尿布臺、安全座椅) <input type="checkbox"/> 兒童專用馬桶 <input type="checkbox"/> 小便器降低 <input type="checkbox"/> 小便器加扶手 <input type="checkbox"/> 洗手臺降低 <input type="checkbox"/> 洗手臺加扶手 <input type="checkbox"/> 女廁設置化妝臺 <input type="checkbox"/> 廁間地板無高低差 <input type="checkbox"/> 置物平台及掛鈎 <input type="checkbox"/> 蹲式廁間加裝扶手 <input type="checkbox"/> 坐式廁間加裝扶手 <input type="checkbox"/> 提供免治馬桶 <input type="checkbox"/> 設置感應式水龍頭						
	<input checked="" type="checkbox"/> 性別友善廁所 <input type="checkbox"/> 馬桶周圍設置靠背、急救鈴、廁紙架、小蓮蓬頭或小洗手盆等配備 <input type="checkbox"/> 其他						
<p>(四)推動及實踐性別友善環境、設計及服務</p> <p>方案名稱:【多功能親善流動廁所車】</p> <p>多功能親善流動廁所車內含跨性別獨立坐式廁間、小便斗廁間(性別友善);子母馬桶、尿布台、兒童安全座椅(親子友善);坐式馬桶、扶手設計(高齡友善);無障礙設施(無障礙友善);小淨噴頭(穆斯林友善)等五星友善設施,並配合支援出勤市府大型活動,以供市民友善、貼心之如廁環境。</p>							



(五) 市民性別平等宣導及教育

方案名稱：【暑期環境教育體驗活動問卷納入性別平等概念】

於7至8月臺北環教陪你 FNU 暑假系列體驗活動「公民科學綠行動」及「生物多樣性綠行動」，活動問卷設計性別平等概念之相關問題，透過環境教育活動宣導性別平等，並藉此瞭解民眾性別觀念的正確性。



方案名稱：【綠色消費及環保集點推廣活動宣導性別平等】

於綠色消費及環保集點推廣活動現場同時宣導性別平等及 CEDAW 文宣手冊，活動地點包括家樂福臺北各分店、動物園、艋舺公園等，109年辦理29場活動宣導人數約6,000人。



方案名稱：【環境講習併同宣導性別平等】

依「環境教育法」規定，違反環境保護法規或自治條例者，應接受1至8小時不等之環境講習，本局於課程進行前，播放性別平等宣導影片，109年辦理74場環境講習約1,380人參與。



(六) 依業務屬性自編性別平等教材或案例

方案名稱：

九、 其他相關成果

(除總計畫所規定應辦理事項外，機關構自行推展之促進性別平等相關作為。若無則免。)

十、 未來推展性別主流化之重點項目及精進作為

各執行辦理單位於下年度，為深化內部執行業務過程中深化性別主流化概念，或透過業務促進政府機關內部或民間社會性別平等的相關措施與作為。(請擇重點填寫，若無則免填。)

項次	重點項目或方案名稱	現況說明	具體策略	預期效益
1.				
2.				
3.				

本府各機關構性別平等專案小組(109年)開會情形一覽表

編號	會議號次	開會日期 主席 專家學者委員出席數／總數 出席委員數／總數	委員出席狀況： 1、逐一列出所有委員名單，有出席者請標註○，若為代理出席請附註代理人姓名；未出席者請標註X。 2、專家學者委員列在最前面，召集人（主席）已列於左列，故本欄免列	議案摘要	決議內容（摘要）	（後續）具體作為
28 環保局	22	109.02.19 劉局長銘龍 府外委員出席人數／總人數 3/3 出席委員人數／總人數 19/26	王蘋○ 顧燕翎○ 吳嘉麗○ 蘇芳慧○ 洪明宏○ 周立安○ 楊梅華X 陳浩一X(林崇成代理) 黃寬助○ 李旻壕X(毛雅盈代理) 林鈺惠X 林志仁○ 劉燕慧X 王寶齡○ 蔡延壽X 李紹祺○ 何文淵X 邱寬厚X(謝志武代理) 顏伶珍X 吳文園X 邱一流○ 梁宏郎X(鄭朝宸代理) 陳思蓉○ 劉于霽○ 范明宏○	報告案1：本局性別平等專案小組歷次會議決議辦理情形。	洽悉。	歷次會議決議辦理情形經本專案小組同意解除列管。
				報告案2：「臺北市府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策」之本局行動方案108年實際執行成效及109年執行計畫。	將本局行動方案108年實際執行成效資料提報本府女委會分工小組，另未來執行計畫宜說明不同年度之差異，並於問卷設計階段諮詢委員或性平辦意見。	已將本局行動方案108年實際執行成效資料提報本府女委會分工小組(社教組)，另未來執行計畫將補充說明不同年度之差異，並於問卷設計階段諮詢委員或性平辦意見。
				報告案3：運用「性別平等概念檢核表」檢視本局108年文宣。	將本局108年文宣檢核清冊提報性平辦，另委員意見請性平辦納入「性別平等概念檢核表」修訂之參考。	已將本局108年文宣檢核清冊提報性平辦，另委員意見請性平辦納入「性別平等概念檢核表」修訂之參考。
				報告案4：本局性別統計核心指標數據更新至108年12月。	本案性別指標統計表資料依委員意見修正後，公布於本局性別主流化專區網頁。	本案性別指標統計表資料已依委員意見修正，將公布於本局性別主流化專區網頁。
				討論案1：本局108年推動性別平等工作成果報告。	本案成果報告依性平辦意見修正後，公布於本局性別主流化專區網頁。	本案成果報告已依性平辦意見修正，將公布於本局性別主流化專區網頁。
				討論案2：本局參與本府107至108年推動性別平等工作獎勵計畫之指標評分表自評結果。	將本案獎勵計畫自評結果提報性平辦，另建議性平辦未來可依主計處預算審查程序調整性別預算提報期程。	將本案獎勵計畫自評結果提報性平辦，另建議性平辦未來可依主計處預算審查程序調整性別預算提報期程。
				28 環保局	23	109.06.29 劉局長銘龍 府外委員出席人數／總人數 3/3 出席委員人數／總人數 23/25
報告案2：本局109-112年推動性別主流化實施計畫。	依以下委員意見修正後通過：1.性平課程納入清潔隊員常規教育訓練；2.性平專案小組每年應召開4次會議；3.2篇性別影響評估主題為公廁及清潔隊女性員工；4.2篇性別分析主題為清潔隊性騷擾案件及清潔隊員流動。	本局性別主流化實施計畫已依委員意見修正，並公布於本局性別主流化專區網頁，另2篇性別分析及2篇性別影響評估已提報本局性平小組第24次會議。				

本府各機關構性別平等專案小組(109年)開會情形一覽表

編號	會議號次	開會日期 主席 專家學者委員出席數／總數 出席委員數／總數	委員出席狀況： 1、逐一列出所有委員名單，有出席者請標註○，若為代理出席請附註代理人姓名；未出席者請標註X。 2、專家學者委員列在最前面，召集人（主席）已列於左列，故本欄免列	議案摘要	決議內容（摘要）	（後續）具體作為
			林鈺惠X 林志仁○ 劉燕慧○ 王寶齡○ 蔡延壽○ 李紹祺○ 林晉丞○ 顏伶珍○ 陳啟光○ 吳文園○ 邱一流○ 梁宏郎○ 杜俊穎○ 謝雅惠○	報告案3：本局110年性別預算編列情況	性別預算編列情形表中「兩性」修正為「所有性別」，另人事室除實體課程外，可採直播或錄影方式放於本局網站或會議室投影。	性別預算編列情形表已依委員意見修正，本局109年自辦課程採所屬機關線上同步授課。
28 環保局	24	109.09.11 劉局長銘龍 府外委員出席人數／總人數 2/3 出席委員人數／總人數 24/25	王蘋○ 顧燕翎X 吳嘉麗○ 蘇芳慧○ 洪明宏○ 劉燕慧○ 楊梅華○ 彭富科○ 黃寬助○ 李旻壕○ 林鈺惠○ 林志仁○ 周立安○ 王寶齡○ 蔡延壽○ 李紹祺○ 郭國鑫○ 顏伶珍○ 陳啟光○ 吳文園○ 邱一流○ 梁宏郎○	報告案1：本局性別平等專案小組歷次會議決議辦理情形。 報告案2：性別統計分析專題-108年清潔隊性騷擾案件。 報告案3：性別統計分析專題-清潔隊員流動性及流失原因。 報告案4：性別影響評估專題-臺北市公廁男女廁間比例及舒適度、安全性分析。 報告案5：性別影響評估專題-台北市環保局清潔隊女性員工工作安排之影響評估。 討論案1：修正本局推動性別主流化實施計畫(109-112年)。 討論案2：本局110年度性別平等工作規劃報告。	原處理等級為 B 的3案已執行完成，改列處理等級 A 解除列管。 請參照委員、性平辦意見修正本案專題報告內容後，經委員、性平辦書面確認，再公布於本局性別主流化專區網頁。 請參照委員、性平辦意見修正本案專題報告內容後，經委員、性平辦書面確認，再公布於本局性別主流化專區網頁。 請參照委員、性平辦意見修正本案專題報告內容後，經委員、性平辦書面確認。 請參照委員、性平辦意見修正本案專題報告內容後，經委員、性平辦書面確認。 委員同意修正為「本局職工須達成每年500人以上完成3小時性別平等相關實體課程訓練」，修正後公布於本局性別主流化專區網頁。 請相關單位參酌委員意見，於110年完成新增1項性別統計指標、3項性別統計項目、3項「運用統計資訊支援決策情形」、2篇性別分析、2篇性別影響評估。	歷次會議決議辦理情形經本專案小組同意解除列管。 本案性別統計分析已依委員意見修正，且經委員書面確認後，公布於本局性別主流化專區網頁。 本案性別統計分析已依委員意見修正，且經委員書面確認後，公布於本局性別主流化專區網頁。 本案性別統計分析已依委員意見修正，且經委員書面確認。 本案性別統計分析已依委員意見修正，且經委員書面確認。 業已公布於本局性別主流化專區網頁。 3項「運用統計資訊支援決策情形」業已新增並提報110年本局性平專案小組第25次會議，其餘工項將逐項於110年完成。

本府各機關構性別平等專案小組 (109年)開會情形一覽表

編號	會議號次	開會日期 主席 專家學者委員出席數／總數 出席委員數／總數	委員出席狀況： 1、逐一列出所有委員名單，有出席者請標註○，若為代理出席請附註代理人姓名；未出席者請標註X。 2、專家學者委員列在最前面，召集人（主席）已列於左列，故本欄免列	議案摘要	決議內容（摘要）	（後續）具體作為
			杜俊穎○ 謝雅惠○			

臺北市政府各機關構性別平等專案小組 辦理情形一覽表

機關構編號	機關構	一、委員會組成(2.-8.項請以最新名單填報)							二、實施計畫訂定		三、開會情形簡述				備註 (無特殊情況需說明可免填)
		1.成立時間 (名單奉核時間)	2.委員總 人數	3.男 性委 員人 數	4.女 性委 員人 數	5.專家學者委員姓 名/性別(請一 列出,近三屆 (含現任)為臺 北市女委會委員 請加註○)	6.性平聯絡人委員、職 稱	7.全體委 員是否 符合1/3 性別比 例原則	1.通過日 期	2.最新修 正日期	1.成立 至109 年12月 底開會 次數	2.開會日 期(請一 列出)	3.報告案 /討論案 /臨時動 議案量	4.議 案總 計	
28.	環保局	102.1.29	25	15	10	顧燕翎/女/○ 王 蘋/女 吳嘉麗/女/○	杜俊穎 股長/男 謝雅惠 約僱/女	○	102.03.28 105.06.29 109.06.29	105.06.29 109.09.11	24	102.03.28 102.04.17 102.09.26 102.12.25 103.03.19 103.06.18 103.09.26 104.01.08 104.05.13 104.10.23 105.03.23 105.06.29 106.02.03 106.06.14 106.08.24 106.11.22 107.03.07 107.10.24 108.02.13 108.07.24 108.11.04 109.02.19 109.06.29 109.09.11	1/1/0 0/1/0 0/1/0 1/1/0 1/1/0 0/1/0 3/0/0 1/1/0 0/1/1 1/1/0 2/0/1 3/1/0 5/0/0 2/1/0 3/0/1 4/0/0 3/0/1 3/0/0 3/0/0 3/0/0 3/0/0 4/2/0 3/0/0 5/2/0	73	

性別統計分析專題

108年度清潔隊性騷擾案件

臺北市政府環境保護局

人事室

109年9月

目次

一、前言	1
二、現況說明	1
三、原因分析	3
四、未來作為	7

一、前言

本局108年度計受理7件性騷擾申訴案件，其中3件係適用「性別工作平等法」之職場性騷擾案件，其餘4件適用「性騷擾防治法」，調查結果成立性騷擾者計有2件。與以往每年至多1件或2件申訴案件相較，108年度性騷擾申訴案件有增加之趨勢。

有關前揭性騷擾申訴案件之性別統計分析，擬就本局個案當事人相關資料，並參照行政院性別平等會網站/重要性別統計資料庫，由衛生福利部提供之108年度「性騷擾事件當事人基本資料」（如附表1，以下簡稱「衛福部統計資料」），檢視本局性騷擾申訴案件與相關態樣，據以研析可能發生原因及未來因應之道，以期營造不同性別均能相互尊重之友善職場與社會互動網絡，提供本局所有員工免於性騷擾侵擾之工作環境。

二、現況說明

108年度本局7件性騷擾申訴案件中，2件申訴「成立」之案件均非職場類案件。職場性騷擾案件其中2件被害人係以「匿名」向勞動部、市府單一陳情信箱反映，由本府勞動局函轉辦理。相關資料不可考，列為「不詳」。加害人之人數，除2件職場類案件分別為2人及3人外，其餘案件之加害與被害人數均為1人。爰本局108年相關統計資料之加害人計10人，被害人計7人(其中2人資料不詳)。

《附表1》108年度性騷擾申訴調查結果性別資料

衛福部		總人數	男	女	不詳	本局		總人數	男	女	不詳
成立	被害人	647	29	618	0	成立	被害人	2	0	2	0
	%		4%	96%	0%		%		0%	100%	0%
	加害人	649	568	22	59		加害人	2	2	0	0
	%		88%	3%	9%		%		100%	0%	0%
不成立	被害人	142	18	124	0	不成立	被害人	5	0	3	2
	%		13%	87%	0%		%		0%	60%	40%
	加害人	142	128	10	4		加害人	8	7	1	0
	%		90%	7%	3%		%		88%	12%	0%

註：衛福部資料來源：依據各直轄市、縣(市)政府社會局(處)或家庭暴力及性侵害防治中心辦理之各項性騷擾防治服務業務編製。

本局性騷擾申訴如以案件數為基準，「成立」之比例約3成，本局審議成立性騷擾的2案陳報市府後，其中1件經本市性騷擾防治委員會調解成立，另1件加害人不服本局調查結果提起再申訴，本府就該再申訴案決議書決議為「再申訴無理由，性騷擾事件成立」，當事人不服，提起訴願，復經衛生福利部駁回訴願，刻正提起行政訴訟中。

不論本局或衛福部之統計資料，被害人絕大多數為女性。本局案件已知性別之「被害人」均為女性，年齡主要集中在18~30歲，教育程度以大學居多。至加害人部分，除1件性騷擾(職場)之加害人為女性外，其餘皆為男性，渠等年齡主要集中在40~50歲，學歷無特別集中現象。

本局性騷擾案件之行為態樣，職場部分主要涉及開黃腔或肢體不當碰觸，其餘案件則以涉及肢體不當碰觸、展示色情圖片或騷擾文字為主。

三、原因分析

(一) 手機與通訊軟體使用普及

由於手機拍照功能提升，通訊軟體使用日漸普遍，涉及性騷擾案件之關鍵物證，常與手機內容有關。108年度計有2件申訴案涉及手機偷拍，1案之加害人甫滿20歲，訪談時一度表示係基於「好奇」，之後又說詞反覆，因查無明確事證，該案不成立。另1案係發生於運動場所，加害人表示因自己身心狀況想藉運動紓壓，隨機拍攝，經場地管理人員協助被害人報警後，查獲加害人手機確有偷拍畫面，該案性騷擾成立。

另有1件匿名申訴之職場性騷擾案件當事人指出，有男性同仁在執行勤務處理烏屍案件時，於 line 群組上傳具性騷擾意味之圖片及文字。由於通訊軟體 Line 群組除有工作交辦事項，亦不免有同仁藉消遣娛樂名義，傳送可能引發性騷擾爭議之內容。以開黃腔為例，如係現場聽聞感受不舒服，或有避離該空間之可能；如係於 line 群組傳送不雅文字或圖像，基於群組主要以傳送工作訊息為主，對於無預期出現令人感到冒犯或不悅的內容，實不易迴避。

(二) 男女性別比例差異較大之場域

以職場性騷擾案件觀之，3件案例當中有2件係受害者匿名檢舉。由於本局職工男女比例懸殊(前案男、女比例為5：1，如以全局為基準則為9：1)，倘若女性具名提起申訴，考量性別及體能上之弱

勢，可能擔心日後於職場上遭遇較不利之對待，爰採匿名方式。

其中1件申訴人提及，有同事常用色眯眯的眼睛看著申訴人或開黃腔，有時還會突然動手抓申訴人的手或腳，讓其覺得不舒服。依內容研判當事人為女性的機率偏高。該分隊先個別訪問所有女性同仁(10人)皆表示平日分隊內同仁相處愉快，雖有男性同仁講話較為粗俗，但都認為是開玩笑並不在意，自身或分隊內亦未聽聞有性騷擾情事。為求周延，請該分隊再全面訪談分隊男性(不含2位加害人，計48人)均表示未聽聞分隊同仁間有性騷擾情事發生。

本案雖匿名申訴人表示主觀感受到他人對其施以違反其意願且與性或性別相關的行為，惟調查未發現特定相對人又對可能涉及冒犯言詞的主觀感受或認知角度因人與情境脈絡而異，經訪談其他所有同仁均無覺得被性騷擾、被冒犯情事，故經調查後性騷擾事件未成立。

另有一涉及不當肢體碰觸案件，亦與性別比例懸殊有關。某位女性民眾申訴於藍球場上打球時，受到本局男性同仁不當碰觸，經訪談當時球場相關人員並調閱監視畫面，球場上10個人分兩組競賽，計有1名女生、9名男生，被害人與加害人互不相識。該案經本局審議決議：「打籃球時進攻、防守之際難免有碰撞，就整體情境判斷，加害人防守動作尚在合理範圍，無法認定渠與被害人之碰觸係具有性意味的騷擾行為，爰性騷擾不成立」。

依常理判斷，籃球場上發生肢體衝撞頻率極高，該場地開放一般民眾使用，當天2組成員係臨時成軍。假設球場上人員為單一性別，類此雙方碰撞可能僅涉及是否防守過當，亦即是否犯規問題。因有不同性別之人員共同參與動態比賽，因認知角度與主觀感受差異，可能產生涉及性騷擾的機率相對提高。

(三) 雙重弱勢的當事人

與衛福部資料相較(如附表2)，本局案件當事人身分較特殊者為「領有身心障礙手冊之市民代賑工」。市民臨時工係「以工代賑」性質，本局為「需用單位」，尚非渠等僱主；惟依衛生福利部106年1月23日衛部護字第1060101010號函釋略以，需用單位對以工代賑臨時工具有最直接之追蹤、考核、管理及監督責任，符合性騷擾防治法第13條所定之加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人之範疇，需用單位應依法進行申訴調查。

依「臺北市市民以工代賑輔導自治條例」規定，得申請以工代賑臨時工之條件為：「設籍本市具低收入戶或中低收入戶資格且十六歲以上未滿六十五歲，能勝任需用機關工作者。」。實務上，本局臨時工除為經濟弱勢，部分人員兼領有身心障礙手冊者，教育程度偏低。108年度性騷擾申訴，經查2案的加害人(均為男性)身分為市民工且領有身心障礙手冊，1人為輕度智能障礙，1人為輕度思覺失調。渠等主管於調查訪談時反映，前者欠缺邏輯、陳述能

力，後者自主意識強烈人際關係欠佳，平日就工作之指揮監督，勉強達到工作要求。至於當事人的心理狀態是否認知到自身行為涉及性騷擾，實不易探求。

《附表2》108年度性騷擾申訴調查結果身心障礙資料

衛福部		總人數	領有身心障礙手冊者	疑似身心障礙者	非身心障礙者	不詳	本局		總人數	領有身心障礙手冊者	疑似身心障礙者	非身心障礙者	不詳
成立	被害人	647	16	20	600	11	成立	被害人	2	1	0	1	0
	%		2%	3%	93%	2%		%		50%	0%	50%	0%
	加害人	649	50	11	450	138		加害人	2	1	0	1	0
	%		8%	2%	69%	21%		%		50%	0%	50%	0%
不成立	被害人	142	9	1	130	2	不成立	被害人	5	0	0	3	2
	%		6%	1%	92%	1%		%		0%	0%	60%	40%
	加害人	142	5	3	109	25		加害人	8	1	0	7	0
	%		3.5%	2.1%	76.8%	17.6%		%		12.5%	0.0%	87.5%	0.0%

另1受害人（女性）係屬中度思覺失調者，曾任本局市民工。

審議該申訴案訪談受害人之社區關懷訪視員時，社關員表示，當事人長期服用藥物可能造成社會退縮，加上缺乏相關教育與經驗釐清身體界線的一些標準，面對可能發生性騷擾環境的應對能力也相對受影響。

本局雖屬市民代賑工之「需用機關」，惟渠等如具「臺北市市民以工代賑輔導自治條例」第13條、第14條等「停止上工」或「取消派工」要件，本局須函報區公所核定，尚無權責逕為裁處。茲以代賑工之工作金發放基準係由市府參考勞動部公告之每小時除基本工資另定之，渠等排班與一般職工有別。除單純之工作指派外，尚難要求市民工比照正職員工透過教育訓練等措施強化性騷擾認知；至

於領有身心障礙手冊人員，多半亦處於社會經濟地位弱勢，基本智能或情緒管控尚有提升空間，對於人際互動是否涉及性騷擾之界線，實比非身心障礙者更難明確辨識或掌握其分寸。

四、未來作為

本局訂有「臺北市政府環境保護局工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」、「臺北市政府環境保護局性騷擾防治申訴及調查處理要點」，並於本局官網設置性騷擾防治專區。為落實性騷擾宣導防治，本局於107年度舉辦4場次性別主流化及性騷擾防治專題講座，計有近200位同仁(以管理幹部為主)參加。

因涉及性騷擾案件者多為職工，自108年起，本局利用職工年度教育時機全面調訓職工(計4000多人)，透過播放衛生福利部製作之性騷擾宣導影片，使同仁瞭解性騷擾之定義及因應方式，是項訓練109年度賡續辦理中。另針對職安人員及管理幹部，108年度另聘請講師辦理「職場不法侵害」(含性騷擾宣導)、「性別及族群歧視」相關課程，俾供職安人員及管理者能有更深入的了解及管理運用。

目前於109年更針對分隊長規劃辦理性騷擾防治之「種子教師」訓練，於勤教時間利用衛福部相關宣導資料，透過幹部加強提醒同仁(包括市民代賑工)避免違犯性騷擾相關規定。另因應透過通訊軟體宣達工作相關事宜機率頻繁，為避免同仁於群組中傳播具性騷擾意味之文字或圖片，已建請群組主管(如分隊長、隊長)亦能適時輔

導、規勸同仁不當行為，以維護所有員工免於性騷擾侵擾之工作環境。

性別統計分析專題

本局清潔隊員流動性及流失原因

臺北市政府環境保護局

人事室

109 年 9 月

目次

一、綜合性說明.....	2
二、現況說明.....	2
三、原因分析.....	3
四、未來作為.....	4
附表1、性別統計核心指標－清潔隊員流動性及流失 原因.....	7

一、綜合性說明

「性別統計與分析」係落實性別主流化之重要工具，本局亦將之納為性別主流化推動基本工作，透過定期、有系統分析與檢視性別統計數據，進而將性別主流化概念能具體落實於本局用人政策。有關本局性別統計核心指標中「清潔隊員流動性及流失原因」研析情形說明如下：

二、現況說明

本局清潔隊員流動性及流失原因主要包含退休、辭職、解僱、亡故及改調駕駛等因素。於106年至108年底本局清潔隊員流動性及流失原因性別比例分析臚列如下：

(一) 退休：

流動原因	男(人) A1	男(性別比例%) A1/(A1+A2)	女(人) A2	女(性別比例%) A2/(A1+A2)	男(總體人數) B1	男(退休人數 佔總體人數比例%) A1/(B1+B2)	女(總體人數) B2	女(退休人數 佔總體人數比例%) A2/(B1+B2)
退休	106年							
	184	91%	19	9%	3,296	5.01%	379	0.52%
	107年							
	153	97%	4	3%	3,264	4.18%	393	0.11%
	108年							
	167	93%	12	7%	3,312	4.48%	412	0.32%

1. 106年度男性退休人數184人、女性退休人數19人；男性退休性別比例為91%、女性退休性別比例9%；男性總體人數3,296人、女性總體人數379人，男性退休人數佔全體總人數比例5.01%、女性退休人數佔總體人數比例0.52%。另106年男性平均退休年齡為63歲；女性平均退休年齡亦為63

歲，無明顯差異。

2. 107 年度男性退休人數 153 人、女性退休人數 4 人；男性退休性別比例為 97%、女性退休性別比例 3%；男性總體人數 3,264 人、女性總體人數 393 人，男性退休人數佔全體總人數比例 4.18%、女性退休人數佔總體人數比例 0.11%。另 107 年男性平均退休年齡為 62 歲；女性平均退休年齡為 65 歲，茲因 107 年度女性退休人員皆屬屆齡退休，爰女性平均退休年齡較男性為高。
3. 108 年度男性退休人數 167 人、女性退休人數 12 人；男性退休性別比例為 93%、女性退休性別比例 7%；男性總體人數 3,312 人、女性總體人數 412 人，男性退休人數佔全體總人數比例 4.48%、女性退休人數佔總體人數比例 0.32%。另 108 年男性平均退休年齡為 64 歲；女性平均退休年齡為 64 歲，無明顯差異。

(二) 辭職：

流動原因	男(人) A1	男(性別比例%) A1/(A1+A2)	女(人) A2	女(性別比例%) A2/(A1+A2)	男(總體人數) B1	男(辭職人數 佔總體人數比例%) A1/(B1+B2)	女(總體人數) B2	女(辭職人數 佔總體人數比例%) A2/(B1+B2)
辭職	106 年							
	18	95%	1	5%	3,296	0.49%	379	0.03%
	107 年							
	16	100%	0	0%	3,264	0.44%	393	0%
	108 年							
	19	95%	1	5%	3,312	0.51%	412	0.03%

1. 106 年度男性辭職人數 18 人、女性辭職人數 1 人；男性辭職性別比例為 95%、女性退休性別比例 5%；男性總體人數

3,296 人、女性總體人數 379 人，男性辭職人數佔全體總人數比例 0.49%、女性辭職人數佔總體人數比例 0.03%。

2. 107 年度男性辭職人數 16 人、女性辭職人數 0 人；男性辭職性別比例為 100%、女性辭職性別比例 0%；男性總體人數 3,264 人、女性總體人數 393 人，男性辭職人數佔全體總人數比例 0.44%、女性辭職人數佔總體人數比例 0%。

3. 108 年度男性辭職人數 19 人、女性辭職人數 1 人；男性辭職性別比例為 95%、女性退休性別比例 5%；男性總體人數 3,312 人、女性總體人數 412 人，男性退休人數佔全體總人數比例 0.51%、女性退休人數佔總體人數比例 0.03%。

(三) 解僱：

流動原因	男(人) A1	男(性別比例%) A1/(A1+A2)	女(人) A2	女(性別比例%) A2/(A1+A2)	男(總體人數) B1	男(解僱人數 佔總體人數比例%) A1/(B1+B2)	女(總體人數) B2	女(解僱人數 佔總體人數比例%) A2/(B1+B2)
解僱	106年							
	6	100%	0	0%	3,296	0.16%	379	0%
	107年							
	3	100%	0	0%	3,264	0.08%	393	0%
	108年							
	2	100%	0	0%	3,312	0.05%	412	0%

1. 106 年度男性解僱人數 6 人、女性解僱人數 0 人；男性解僱性別比例為 100%、女性解僱性別比例 0%；男性總體人數 3,296 人、女性總體人數 379 人，男性解僱人數佔全體總人數比例 0.16%、女性解僱人數佔總體人數比例 0%。

2. 107 年度男性解僱人數 3 人、女性解僱人數 0 人；男性解僱性別比例為 100%、女性解僱性別比例 0%；男性總體人數

3,264 人、女性總體人數 393 人，男性解僱人數佔全體總人數比例 0.08%、女性解僱人數佔總體人數比例 0%。

- 108 年度男性解僱人數 2 人、女性解僱人數 0 人；男性解僱性別比例為 100%、女性解僱性別比例 0%；男性總體人數 3,312 人、女性總體人數 412 人，男性解僱人數佔全體總人數比例 0.05%、女性解僱人數佔總體人數比例 0%。

(四) 亡故：

流動原因	男(人) A1	男(性別比例%) A1/(A1+A2)	女(人) A2	女(性別比例%) A2/(A1+A2)	男(總體人數) B1	男(亡故人數 佔總體人數比例%) A1/(B1+B2)	女(總體人數) B2	女(亡故人數 佔總體人數比例%) A2/(B1+B2)
亡故	106年							
	11	100%	0	0%	3,296	0.30%	379	0%
	107年							
	8	100%	0	0%	3,264	0.22%	393	0%
	108年							
	5	63%	3	37%	3,312	0.13%	412	0.08%

- 106 年度男性亡故人數 11 人、女性亡故人數 0 人；男性亡故性別比例為 100%、女性亡故性別比例 0%；男性總體人數 3,296 人、女性總體人數 379 人，男性亡故人數佔全體總人數比例 0.3%、女性亡故人數佔總體人數比例 0%。
- 107 年度男性亡故人數 8 人、女性亡故人數 0 人；男性亡故性別比例為 100%、女性亡故性別比例 0%；男性總體人數 3,264 人、女性總體人數 393 人，男性亡故人數佔全體總人數比例 0.22%、女性亡故人數佔總體人數比例 0%。
- 108 年度男性亡故人數 5 人、女性亡故人數 3 人；男性

亡故性別比例為 63%、女性亡故性別比例 37%；男性總體人數 3,312 人、女性總體人數 412 人，男性亡故人數佔全體總人數比例 0.13%、女性亡故人數佔全體總人數比例 0.08%。

(五) 改調駕駛：

流動原因	男(人) A1	男(性別比例%) A1/(A1+A2)	女(人) A2	女(性別比例%) A2/(A1+A2)	男(總體人數) B1	男(改調駕駛人數佔總體人數比例%) A1/(B1+B2)	女(總體人數) B2	女(改調駕駛人數佔總體人數比例%) A2/(B1+B2)
改調駕駛	106年							
	8	100%	0	0%	3,296	0.22%	379	0%
	107年							
	29	100%	0	0%	3,264	0.79%	393	0%
	108年							
	49	100%	0	0%	3,312	1.32%	412	0%

1. 106 年度男性改調駕駛人數 8 人、女性改調駕駛人數 0 人；
男性改調駕駛性別比例為 100%、女性改調駕駛性別比例 0%；男性總體人數 3,296 人、女性總體人數 379 人，男性改調駕駛人數佔全體總人數比例 0.22%、女性改調駕駛人數佔全體總人數比例 0%。
2. 107 年度男性改調駕駛人數 29 人、女性改調駕駛人數 0 人；
男性改調駕駛性別比例為 100%、女性改調駕駛性別比例 0%；男性總體人數 3,264 人、女性總體人數 393 人，男性改調駕駛人數佔全體總人數比例 0.79%、女性改調駕駛人數佔全體總人數比例 0%。
3. 108 年度男性改調駕駛人數 49 人、女性改調駕駛人數 0 人；
男性改調駕駛性別比例為 100%、女性改調駕駛性別比例 0%；男性總體人數 3,312 人、女性總體人數 412 人，男性改

調駕駛人數佔全體總人數比例 1.32%、女性改調駕駛人數佔總體人數比例 0%。

三、原因分析

(一) 退休：

查本局清潔隊員退休又可區分為自願退休或屆齡退休，有關本局近 3 年清潔隊員退休情形，106 年至 108 年女性清潔隊員退休比例皆不到 10%，因係本局清潔隊員男性比例較高，爰退休人數亦以男性為多，且退休年齡集中在 60 歲以上。

(二) 辭職：

本局女性清潔隊員 106 年至 108 年辭職比例偏低，因係女性工作穩定度較高，對於工作適應力較強，爰本局近 3 年女性辭職人數每年至多僅 1 人。

(三) 解僱：

查本局清潔隊員解僱原因包含連續曠職 3 日以上、經有期徒刑以上之刑判決確定或違法兼職致違反勞動契約或職工工作規則情節重大者。復查本局近 3 年清潔隊員解僱者皆為男性，無女性清潔隊員遭解僱，可推測女性清潔隊員較尊重法紀體制亦較具有自律精神，男性則較為衝動。

(四) 亡故：

本局清潔隊員亡故原因包含病故及上下班途中發生意外導致死亡，查本局近3年清潔隊員亡故者以男性居多，多為病故所致，原因包含心因性休克、腦血管疾病、癌症（含肺癌、肝癌、口腔癌等）或其他慢性疾病等；復查本局女性清潔隊員於106年至107年無亡故者，108年則共計3名，分別為火災意外、車禍事故及感冒住院引發泌尿道感染致敗血症往生，爰推論女性清潔隊員亡故原因多為意外事故，茲因影響健康因素可能與遺傳、個人生活習慣或環境較為有關，意外則多屬人為疏失導致，爰無法據以評估本局清潔隊員死亡原因有性別差異性。

(五) 改調駕駛：

考量本局駕駛為因應外勤區隊不同勤務需求故特種車型式種類眾多，駕駛工作內容亦需具備專業技術，故需具有職業大型車駕照始得報考本局隊員轉任駕駛路考測驗或參加本局對外招考駕駛甄試，爰本局現行有意願改調駕駛職務人數仍以男性為多，女性除人數較少外，亦較無此項技能。

四、未來作為

查本局清潔隊員流動性及流動原因包含退休、辭職、解僱、亡

故及改調駕駛，近 3 年來皆以男性為多，除本局清潔隊員現職男性比例較高為主因外，有關辭職部分得藉由訪談來瞭解清潔隊員同仁欲離職原因；解僱部分得藉由勤前教育和文書宣導使同仁避免違法犯紀；亡故部分得於勞工年度健檢中能掌握同仁健康狀況並輔以關懷；改調駕駛部分則可鼓勵女性同仁報考駕駛甄試或參加路考測驗，讓女性同仁有機會依其意願轉換具技術性質之工作。未來本局用人政策，仍以不同性別共惠、適性發展為首要考量，使性別平等之價值理念得以落實。

臺北市政府環境保護局清潔隊員流動性及流失原因性別分析一覽表 製表日期110.01

流動原因	男(人) A1	男(性別比例%) A1/(A1+A2)	女(人) A2	女(性別比例%) A2/(A1+A2)	男(總體人數) B1	男(退休人數 佔總體人數比例%) A1/(B1+B2)	女(總體人數) B2	女(退休人數 佔總體人數比例%) A2/(B1+B2)
退休	106年							
	184	91%	19	9%	3,296	5.01%	379	0.52%
	107年							
	153	97%	4	3%	3,264	4.18%	393	0.11%
	108年							
	167	93%	12	7%	3,312	4.48%	412	0.32%

流動原因	男(人) A1	男(性別比例%) A1/(A1+A2)	女(人) A2	女(性別比例%) A2/(A1+A2)	男(總體人數) B1	男(辭職人數 佔總體人數比例%) A1/(B1+B2)	女(總體人數) B2	女(辭職人數 佔總體人數比例%) A2/(B1+B2)
辭職	106年							
	18	95%	1	5%	3,296	0.49%	379	0.03%
	107年							
	16	100%	0	0%	3,264	0.44%	393	0%
	108年							
	19	95%	1	5%	3,312	0.51%	412	0.03%

流動原因	男(人) A1	男(性別比例%) A1/(A1+A2)	女(人) A2	女(性別比例%) A2/(A1+A2)	男(總體人數) B1	男(解僱人數 佔總體人數比例%) A1/(B1+B2)	女(總體人數) B2	女(解僱人數 佔總體人數比例%) A2/(B1+B2)
解僱	106年							
	6	100%	0	0%	3,296	0.16%	379	0%
	107年							
	3	100%	0	0%	3,264	0.08%	393	0%
	108年							
	2	100%	0	0%	3,312	0.05%	412	0%

流動原因	男(人) A1	男(性別比例%) A1/(A1+A2)	女(人) A2	女(性別比例%) A2/(A1+A2)	男(總體人數) B1	男(亡故人數 佔總體人數比例%) A1/(B1+B2)	女(總體人數) B2	女(亡故人數 佔總體人數比例%) A2/(B1+B2)
亡故	106年							
	11	100%	0	0%	3,296	0.30%	379	0%
	107年							
	8	100%	0	0%	3,264	0.22%	393	0%
	108年							
	5	63%	3	37%	3,312	0.13%	412	0.08%

流動原因	男(人) A1	男(性別比例%) A1/(A1+A2)	女(人) A2	女(性別比例%) A2/(A1+A2)	男(總體人數) B1	男(改調駕駛人數 佔總體人數比例%) A1/(B1+B2)	女(總體人數) B2	女(改調駕駛人數 佔總體人數比例%) A2/(B1+B2)
改調駕駛	106年							
	8	100%	0	0%	3,296	0.22%	379	0%
	107年							
	29	100%	0	0%	3,264	0.79%	393	0%
	108年							
	49	100%	0	0%	3,312	1.32%	412	0%

備註：

一、查本局清潔隊員流動性及流失原因包含自願退休、屆齡退休、辭職、解僱、亡故及改調駕駛，茲分析如下：

(一) 退休：查本局近3年清潔隊員退休情形，於106年50歲至59歲退休人數比例佔24%、60歲至65歲退休人數比例佔76%，於107年50歲至59歲退休人數比例佔20%、60歲至65歲退休人數比例佔80%，於108年50歲至59歲退休人數比例佔18%、60歲至65歲退休人數比例佔82%，因本局清潔隊員男性比例較高，爰退休人數亦以男性為多，且退休年齡集中在60歲以上。

(二) 辭職：查本局106年至108年本局清潔隊員辭職人數每年平均近18人，於106年及107年，40歲以上者及40歲以下者約各佔50%，於108年，40歲以上者約佔30%、40歲以下者約佔70%，分析其辭職原因，40歲以上者多為家庭因素，40歲以下者多為另有生涯規劃，其中106年及108年共計2位女性辭職，年齡皆超過40歲。

(三) 解僱：查本局106年至108年本局清潔隊員解僱者皆為男性，解僱原因包含連續曠職3日以上、經有期徒刑以上之刑判決確定或違法兼職致違反勞動契約或職工工作規則情節重大者。

(四) 亡故：本局清潔隊員流失原因亦包含病故或於上下班途中發生意外導致死亡，於106年至108年亡故者皆以男性居多。

(五) 改調駕駛：本局清潔隊員得藉由參加轉任駕駛路考測驗及格錄取及自行參加本局對外招考駕駛甄試錄取後轉任駕駛勤務，因歷來報考者多為男性，爰改調駕駛者亦係以男性為多。

二、復查本局106年12月底現職清潔隊員男性人數為3,296人，女性人數為 379人；現職男性比例為90%，女性比例為10%。

107年12月底現職清潔隊員男性人數為3,264人，女性人數為393人；現職男性比例為89%，女性比例為11%。

108年12月底現職清潔隊員男性人數為3,312人，女性人數為412人；現職男性比例為89%，女性比例為11%。

綜整本局近3年（106至108年）現職清潔隊員男性比例約89%，女性比例約11%；本局近3年（106至108年）離退性別比例男性比例約95%，女性比例約5%

，爰可推論本局清潔隊員女性工作穩定度較高且流動性及離退比例偏低。

臺北市府性別影響評估檢視表¹

109/1/21

【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）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。
- （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： 109年 10月 22日			
填表人姓名：賴建安		職稱：技士	
電話：27208889轉7299		E-mail：la-ray30829@mail.taipei.gov.tw	
計畫名稱	臺北市公廁男女廁間比例及舒適度、安全性分析		
計畫類別	性別議題相關之計畫性別影響評估		
主辦機關構	臺北市府環境保護局	承辦單位 (科室等)	資源循環管理科
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	
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）、臺北市女性權益促保障辦法、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、臺北市府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策等。		一、性別平等為國內社會致力追求實踐的一個重要社會理念，為具體落實性別平等，建立親善環境，期能透過公、私部門共同努力，逐年調整公廁男、女廁間數之適用比例，營造對男性、女性更友善、舒適及安全之如廁環境。	

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」。

二、依據「臺北市女性權益保障辦法」第5條「本府所屬相關機關應定期檢查所轄公共廁所，並消除窺視設備。」規定，本局按公廁分級類別，定期巡檢公廁並檢視廁間內是否有窺視設備，並提醒公廁管理單位平時自主檢查，以維如廁品質。

三、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」推動及實踐性別友善環境、設計及服務推展性別平等工作。

四、內政部營建署針對「建築技術規則」建築設備編第37條中，衛生設備屬同時使用類型者（如學校、車站、電影院等），其女用大便器數：男用大便器數增為5：1；屬分散使用類型（如辦公廳、工廠、商場等）者，其女用大便器數：男用大便器數比例修正為3：1以上，以保障男女在衛生福祉方面之基本需求。

五、本府性別平等辦公室編製「臺北市政府所轄機關構之廁所涉及不分性別設計之設置參考原則」供各單位參考，並因地制宜評估是否確有不分性別設計之廁所設置需求。

六、本府建築管理工程處為有效提升本府公共環境品質並兼具示範效果，訂定「臺北市政府新建及改建廁所設置原則」，針對男女廁間比例提升設置標準為特定時段集中使用情形之本府建築物（含小學、中學、其他學校、演藝場、集會堂、捷運站等），男用大便器：女用大便器之比例應達1:5以上；為不定時段分散使用情形之本府建築物（圖書館、辦公廳、其他公眾建物等），其總人數81人以上者，男用大便器：女用大便器之比例應達1:4以上，無法適用前開比例者，目的事業主管機關得自行訂定設置原則。

七、另「臺北市公共廁所興建管理要點」要求，本局依規定定期查核公廁清潔維護情形並輔導公廁管理單位改善男女廁間比例等公廁環境問題。

評估項目	評估說明
<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】</p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <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」(https://gec ey.gov.tw)。</p> <p>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：</p> <p>①政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。</p> <p>②服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。</p> <p>③受益者（或使用者）。</p>	<p>一、本案預期服務使用者為所有如廁者，目前本市各公廁的男廁與女廁廁間比例約為1:2.08，針對不同性別如廁者可使用不分性別廁所或通用廁所。</p> <p>二、目前本市約1,238座性別友善廁所(包含無障礙廁所926座及親子廁所265座，可供性別友善廁所功能使用)，亦納入女廁數量計算，提升女廁使用需求比例。</p>

<p>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。</p> <p>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.）。</p>	
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、根據「人性化公廁的設計準則調查」，因男女生理構造不同，臺灣女性如廁時間約70~73秒，男性如廁時間則約為30~35秒，女性如廁所花費的時間為男性的兩倍以上。為落實性別平權，保障女性友善如廁環境，男、女廁間比例如設置適宜，方能讓不同性別、族群的市民皆能夠享有更舒適、安全、友善的如廁空間。尤其在集會場、電影院、車站等公共場所，設法改善女廁如廁時常排隊等候的情況為需改善的課題。</p> <p>二、雖內政部於95年就曾修正過建築技術規則，規定相關女用大便器數：男用大便器數比例修正為3：1以上，只因許多建築物皆是95年以前就已興建完成，臺北市內許多老舊建物如學校、市場、寺廟等因未編列公廁修繕費用或既有空間難以更動而無法改善大便器數比例；另如加油站、餐廳等因廁所空間狹小，通常場所內僅設有男、女便器各一座，致比例過低。</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。	
評估項目	評估說明
<p>2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】 請針對1-3的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形。建議訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益：</p> <p>a.參與人員 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。 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>■有訂定性別目標（含績效指標、衡量標準及目標值）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。 □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、對女性如廁提供之廁間數量是否足夠，具一定影響，依「建築技術規則」男、女公廁比例業於95年11月30日修正發布施行，新建物應依「建築技術規則」建</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>築設備編第37條規定辦理(至少為1:3以上)，本府建管單位將依規定督請公廁管理單位改善，並依本府新建及改建廁所設置原則盡力督導其做到優於法規規定，提高男女廁間比例。</p>
評估項目	評估說明
<p>2-2【請根據2-1本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】</p> <p>請參考下列原則，設計有效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>■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>□未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。</p> <p>一、環保局權責係針對臺北市列管廁所辦理環境清潔的稽查及巡檢，並可同時了解實務上的使用需求，針對性別平等相關認知有基本涉略，且平日與本府性平辦公室及專家學者會商公廁相關事宜時，會接觸並了解性平認知。</p> <p>二、本局巡查員執行本局列管公廁及本府其他局處稽巡查、勸導及告發，針對列管公廁發現，女廁比例較低之公廁管理單位，予以勸導改善提升女廁之廁間比例。</p> <p>三、針對目前舊公廁男女廁間比例不足情形，經調查列管公廁使用情形，其中女廁以餐廳類較為嚴重，交通及百貨類次之，已不定期函請相關單位因地制宜，對於女廁有排隊擁擠地點建請以調整男廁供女廁使用，並有管理人員疏導指引，採替代方式引導民眾至其他樓層使用，大型展演廳則建請加長中場休息時間以為因應，以保障女性在衛生福祉需求並建立女性友善如廁環境。</p> <p>四、目前本市列管公廁分級制度標準分為5級：特優級檢查分數達95分以上(檢查1次/2月)、優等級86分至94分(檢查1次/月)、普通級76分至85分(檢查1次/2週)、加強級61分至75分(檢查1次/週)、改善級60分以下(檢查2次/週)，其中特優級為</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>4,390座；優等級為3,246座；普通級為1座，公廁管理單位對於清潔維護無法達到標準者，本局均派員進行各別輔導清潔方法及清潔重點，以維持公廁清潔服務品質，保障使用者如廁品質且每月針對公廁告發對象，各別辦理清掃學習活動，以加強公廁清潔維護知能。</p> <p>五、另本市每年公廁評鑑針對同時使用類公廁男女廁間比例符合1:5、分散使用類公廁男女廁間比例符合1:3及各級學校類公廁男女廁間比例符合1:5各加0.5分，以鼓勵公廁管理單位調整男女廁間比例。</p> <p>六、因應高齡化社會，本府蹲式廁間已全面裝設扶手公廁者攙扶；坐式廁間則需求增加，未來公廁新建及改建，將建議提高坐式廁間之比例，讓使用者更舒適安全。</p> <p>以上皆已納入本局每年例行推動之提升公廁品質業務。</p>				
評估項目	評估說明				
<p>2-3【請根據2-2本計畫所訂定之執行策略，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實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。</p>	<p>■有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形。</p> <p>□未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法。</p> <p>環保局每年公廁維護相關預算約170萬元，使用於公廁軟、硬體的修繕維護，包含充足照明節能減碳、空氣清淨智能通風、親子友善貼心升級及性別議題需求，並建議其他管理單位適時依本市公廁檢查表或評鑑指標於相關預算內支應改善。</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>					
<p>3-1綜合說明</p>	<p>有關性別平等專家學者意見已納入本案計畫修正。</p>				
<p>3-2參採情形</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="408 1606 719 1727"> <p>3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）</p> </td> <td data-bbox="727 1606 1489 1727"> <p>1-3相關法規已調整至1-1(P2)；性別友善廁所數量及公廁優等以上百分比原計畫皆已納入(P2、P5)；公廁評鑑頒獎部分已補充(P5)。</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="408 1733 719 1890"> <p>3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</p> </td> <td data-bbox="727 1733 1489 1890"> <p>有關本局現有列管公廁之方式係以類別分類，於計算男女廁間比例時，與現有建築法規男女廁間比係就個別建築物計算方式不同，難以作為實際男女廁間比例狀況之參考。</p> </td> </tr> </table>	<p>3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）</p>	<p>1-3相關法規已調整至1-1(P2)；性別友善廁所數量及公廁優等以上百分比原計畫皆已納入(P2、P5)；公廁評鑑頒獎部分已補充(P5)。</p>	<p>3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</p>	<p>有關本局現有列管公廁之方式係以類別分類，於計算男女廁間比例時，與現有建築法規男女廁間比係就個別建築物計算方式不同，難以作為實際男女廁間比例狀況之參考。</p>
<p>3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）</p>	<p>1-3相關法規已調整至1-1(P2)；性別友善廁所數量及公廁優等以上百分比原計畫皆已納入(P2、P5)；公廁評鑑頒獎部分已補充(P5)。</p>				
<p>3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</p>	<p>有關本局現有列管公廁之方式係以類別分類，於計算男女廁間比例時，與現有建築法規男女廁間比係就個別建築物計算方式不同，難以作為實際男女廁間比例狀況之參考。</p>				
<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 2 月 1 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> <p><input type="checkbox"/>1. 婦權基金會性別主流化人才資料庫</p> <p><input type="checkbox"/>2. 臺北市性別人才資料庫</p> <p><input type="checkbox"/>3. 現任或曾任臺北市女性權益促進委員會委員</p> <p><input type="checkbox"/>4. 現任或曾任臺北市政府性別平等相關委員會委員</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>5. 現任或曾任臺北市政府機關構性別平等專案小組委員</p>	
(一) 基本資料	
1.程序參與期程或時間	109 年 9 月 11 日 至 109 年 10 月 19 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	王委員蘋(台灣性別人權協會秘書長) 吳委員嘉麗(台灣女科技人學會創會理事長)
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>	

報告案4：性別影響評估專題-臺北市公廁男女廁間比例及舒適度、安全性分析。

一、委員意見重點摘錄

吳委員嘉麗：

1. 1-1談到相關法規，應將1-3的建築技術規則放置1-1欄位。
2. 性別統計分析可以做的更細緻，如將廁所略分類，本市所有公廁新建的有多少比例達到1:3，舊有的有多少比例仍然不足，作為往後要改進的方向。
3. 2-1細部分類針對公園、公共場所、圖書館、表演場所的廁間比例，哪些是嚴重落後需要積極改善，細部分類讓性別評估更詳細，清楚的掌握未來方向，如能再進一步分析使用者的性別比例尤佳。
4. 建議加入性別友善廁所數量、公廁優等以上的百分比以及男女廁加裝扶把。

王委員蘋：

1. 目前環保局有針對公廁做平常維護管理跟監督，可將分級優、特優數據呈現說明。針對公廁評鑑的部份，可以加以描述具體作為，如針對特優公廁公開頒獎，可做為加分項目，建議將手邊的現有相關資料填進表格中。
2. 法規1:3寫得過於籠統，應分集中式、分散式的使用情況，有些可能需要到1:5，法規需要描述確實。

3. 輔導各單位如何做到符合比例、調撥、公用廁所解決廁間比例問題等皆可填入表格。

臺北市府性別影響評估檢視表¹

109/1/21

【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）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。
 - （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： 109 年 9 月 28 日			
填表人姓名：盛郁涵		職稱：科員	
電話：02-27208889#1751		E-mail：la_anothersky@hotmail.com	
計畫名稱	臺北市環保局清潔隊女性員工工作安排之影響評估		
計畫類別	公共工程計畫、重大施政計畫、其他（請說明）（請保留需要項目，其餘刪除）		
主辦機關構	環境保護局	承辦單位 （科室等）	環境清潔管理科
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	
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）、臺北市女性權益促保障辦法、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、臺北市府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策等。		本局於職工招考與勤務分配上皆依性別平等相關法規及本府性別平等政策予考量性別差異與保障，建立同仁間相互扶持尊重觀念，以落實性別平等之價值：	

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」。

	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依性別平等工作法第七條：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」，本局於職工招考及勤務分配上，皆依本局勤務特性綜合考量，並致力落實性別平等。 2. 基於臺北市政府環境保護局推動性別主流化實施計畫（109-112年）：「第陸點第二、（一）、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。」，規劃多項保障女性就業措施，並於勤務配置上納入考量。 3. 受勞動基準法第49條規定雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作之限制，並考量夜間作業重體力需求高於日間，且工時多至深夜，女性同仁大多有安全及家庭因素考量，故現行本局外勤區隊安排女性清潔隊員及駕駛勤務皆考量同仁意願以日班居多。
評估項目	評估說明
<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】</p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <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」(https://gec ey.gov.tw)。</p> <p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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）。 <p>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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依環保署109年6月廢棄物清運單位性別統計數據，本局男女員工比例，男性約78%(4786人)，女性約占22%(1326人)；新北市環保局男性員工約為71%(3531人)，女性員工約為29%(1460人)；桃園市環保局男性員工約為78%(2141人)，女性員工約佔22%(609人)。三都廢棄物清理人員兩性比例相近。 2.本局外勤區隊因應日夜勤務不同，針對外勤區隊職工調查日夜班性別比例如下： <ol style="list-style-type: none"> (1)日班：工作內容主要為街道清掃、溝渠疏通、行人專用清潔箱收運、違規小廣告清除...等勤務，日班男性職工約占74%，女性職工約占26%。

<p>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.）。</p>	<p>(2)夜班：工作內容主要為夜間收運家戶垃圾、廚餘及資源回收物，同仁基於體力與安全考量，願意擔任夜班工作者以男性為主，夜班職工男性約佔98%，女性約2%。</p> <p>3.另依本局109年10月統計資料現有駕駛960人，男性947人，佔總駕駛人數98.6%，女性13人，佔總駕駛人數1.4%。</p>
<p>評估項目</p>	<p>評估說明</p>
<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>本局肩負本市市容清潔維護及廢棄物清運之重責，勤務人力傾向以勞力及重體力負荷之生理特質為主，故女性報考人數偏低，外勤職工性別比例差距較大，惟不同特質於為民服務上亦有其優勢，故於職工招募及勤務執行上，皆需予納入考量與評估。</p> <p>1.另本局駕駛部分，尚無性別限制，惟為因應外勤區隊不同勤務需求，故本局特種車型式種類眾多，駕駛工作內容亦需具備專業技術，故需具有職業大型車駕照始得報考，故本局現行駕駛人數仍以男性為主。</p> <p>2.現行女性報考人數偏低，未來本局若有遴選需求，將委託本市就業服務處透過媒體或各大報社廣為宣傳甄試相關訊息，以提升本局儲備駕駛甄試女性報考率。</p> <p>3.本局清潔隊員工作亟需承載高重量及體力，負責清運本市垃圾收運、大型廢棄物清運、溝渠疏通及災後復舊等，惟清潔隊提供市民之服務日漸多元，除須具備基本體力外，提供市民細心、貼心且具親和力之關懷，亦不可或缺。</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、績效指標、衡量標準及目標值】 請針對1-3的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形。建議訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益：</p> <p>a.參與人員</p>	<p><input type="checkbox"/>有訂定性別目標（含績效指標、衡量標準及目標值）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>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>持續檢討各外勤區隊男女人數比例，依據各隊勤務分派及執行，及考量性別因素，做合理適當之派工，在社會生活中落實性別平等。</p>
評估項目	評估說明
<p>2-2【請根據2-1本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】</p> <p>請參考下列原則，設計有效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</p>	<p>■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>□未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。</p> <p>1. 本局每年舉辦性別平等常年教育，加強區隊幹部及同仁認知性別平等之價值，以達男女共惠、適性發展之目標。</p> <p>2.清潔隊員屬於重度勞動工作，歷年報考甄試之女性市民比例即較低，考量男女性先天體力之差異，且為落實性別平權，本局近年來規劃多項保障女性就業措施，如體能測驗男女荷重原同為15公斤，考量男女性先天體力之差異，男性在於體能測驗部份易取得優勢，故將女性負重公斤數調降為8公斤，並於保障類組中增設二度就業婦女失業勞工組8名，以平衡人員性別差異之不足，提升女性錄取率。</p> <p>2. 未來有職工招募需求，將委託本市就業服務處透過媒體及網路廣為宣傳甄試相關訊息，以提升</p>

<p>(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>本局儲備駕駛甄試女性報考率。</p> <p>3.在各項勤務分派上，不僅以性別作為唯一考量，更需依個人身心狀態及特質，作為勤務分派及執行之考量，做合理適當之派工，期能創造對清潔隊員(服務者)及市民(被服務者)友善之工作環境，落實性別平等。</p>
評估項目	評估說明
<p>2-3【請根據2-2本計畫所訂定之執行策略，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實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。</p>	<p><input type="checkbox"/>有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法。</p> <p>本局持續檢討職工工作環境及勤務執行方式，並每年編列預算以增進職工權益與福利。</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>	
<p>3-1綜合說明</p>	<p>本局在各項勤務分派上，不僅以性別作為唯一考量，更需依個人身心狀態及特質，作為勤務分派及執行之考量，做合理適當之派工，並持續檢討工作環境及勤務配備，以增進職工權益與福利。</p>
<p>3-2參採情形</p>	<p>3-2-1 說明採納意見後之計畫調整(請標註頁數)</p> <p>經參酌採納委員意見後，於本表1-2中納入本局職工男女比例分析，並比較新北市環保局、桃園市環保局性別統計(P.2)。</p> <p>另體能測驗男女荷重原同為15公斤，近年已將女性負重公斤數調降為8公斤，並於保障類組中增設二度就業婦女失業勞工組8名，以平衡人員性別差異之不足，提升女性錄取率(P.4)</p>

	3-2-2說明未參採之 理由或替代規劃	
3-3應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估： 已於 年 月 日於性平小組報告通過。 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）。		

【第二部分－程序參與】：由性別平等專家學者填寫

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一： <input type="checkbox"/> 1. 婦權基金會性別主流化人才資料庫 <input type="checkbox"/> 2. 臺北市性別人才資料庫 <input type="checkbox"/> 3. 現任或曾任臺北市女性權益促進委員會委員 <input type="checkbox"/> 4. 現任或曾任臺北市政府性別平等相關委員會委員 <input checked="" type="checkbox"/> 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	109 年 9 月 11 日 至 109 年 10 月 19 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	王委員蘋(台灣性別人權協會秘書長) 吳委員嘉麗(台灣女科技人學會創會理事長)
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	
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) _____	

報告案5：性別影響評估專題-臺北市環保局清潔隊女性員工工作安排之影響評估。

一、委員意見重點摘錄

王委員蘋：

女性員工工作如何安排?依據什麼原則做安排?考量的因素為何?口頭報告比書面報告清楚卻未呈現於性別影響評估表中，請做一些補充說明再審核。

吳委員嘉麗：

性別影響評估1-2項提到性別統計，可以加入清潔隊員男女性別比例做為參考，也可納入新北市、桃園市清潔隊的性別統計相互比較。

【第二部分－程序參與】：由性別平等專家學者填寫

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：	
<input type="checkbox"/> 1. 婦權基金會性別主流化人才資料庫	
<input type="checkbox"/> 2. 臺北市性別人才資料庫	
<input type="checkbox"/> 3. 現任或曾任臺北市女性權益促進委員會委員	
<input type="checkbox"/> 4. 現任或曾任臺北市政府性別平等相關委員會委員	
<input checked="" type="checkbox"/> 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	109 年 10 月 08 日 至 109 年 10 月 29 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	顧委員燕翎(世新大學性別研究所兼任教授)
3.參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" 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	

<p>10.綜合性檢視意見</p>	<p>環保局為達性別平等之目標，在職工招考與勤務分配上皆考量性別差異與保障，惟清潔隊員屬於重度勞動工作，為保障女性就業，提升女性錄取率，體能測驗男女荷重原同為15公斤，近年來女性降低至8公斤。但顧及男女體能差異、女性安全及家庭因素，外勤區隊安排女性清潔隊員及駕駛勤務以日班居多，夜班則以男性為主。同時考量「兩性特質於為民服務上皆有其優勢，故於職工招募及勤務執行上皆需予納入考量與評估。」</p> <p>根據行政院性別平等會-不符合 CEDAW 規定之法規及行政措施，排除女性參與夜間工作是一大違規項目，因為「...使女性無法領取加班費或津貼，也剝奪女性於職場展現其工作能力之機會，間接亦限制女性之發展與升遷。此外，傳統對於性別角色的分配，認為女性應負擔家庭照顧責任而分配較少之職場任務，無形中亦限制女性在職場之發展...」</p> <p>環保局對於性別平等似缺明確定義，若以男女人數相同為目標，8公斤仍然標準過高，是否再降？</p> <p>「兩性特質」亦欠定義，如何評估？與工作相關度如何？若女性具備「男性特質」，或男女具備「女性特質」是否可以接受？還是環保局看重某種人格特質，而非男女之別？</p>
<p>(三) 參與時機及方式之合宜性</p>	
<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) _____顧燕翎_____</p>	