

**臺北市府研究發展考核委員會**  
**103 年度性別平等小組第 1 次會議紀錄**

時間：103 年 4 月 7 日（星期一）下午 2 時

地點：本會 12 樓 1201 會議室

主席：袁主任委員乃娟

記錄：王泰平

出席者：如附件簽到表

議程：

壹、主席致詞：略。

貳、報告案

【報告案 1】

案由：有關變更本會性別平等專案小組名單一案，報請 公鑒。

說明：

- 一、依臺北市女性權益促進委員會（以下簡稱女委會）第 7 屆第 6 次大會會議決議，通過修正「臺北市府推動各機關訂定性別主流化實施計畫總計畫（100-103 年）」中各一級機關（構）成立性別平等專案小組之成員，其中性別議題聯絡人至少 3 位，應由相關業務基層主管以上擔任為原則，且單一性別比例不得低於三分之一。
- 二、103 年初本會人事異動，本會性別平等專案小組名單應予變更。變更後委員共計 17 人，其中男性 8 人（47.59%）、女性 9 人（52.94%），單一性別比例不低於三分之一。另性別議題聯絡人有 3 人，男性 1 人、女性 2 人，亦符合單一性別比例不低於三分之一之規定。委員名單詳如附件 1。
- 三、裁示：洽悉，准予備查。

【報告案 2】

案由：有關本會提報 102 年推動性別主流化訪評結果檢討改進情形 1 案，報請 公鑒。

說明：

- 一、本會前奉女委會大會決議辦理本府各機關推動性別主流化訪評作業，並業於女委會第 9 屆第 3 次大會進行總結報告。會議決議為：「肯定研考會的報告，有關本次訪評委員之意見，請研考會再予綜整，於下次大會提報」。本會業於 103 年 3 月 19 日以府文通知本府各一級機關，將訪評結果提報性別平等專案小組報告，並於 103 年 4 月 30 日前將訪評委員建議事項之策進作為提報本會彙整後，於女委會下次大會提報。
- 二、本會 102 年 11 月 27 日辦竣訪評作業之結果，業提報本會 102 年性別平等專案小組第 4 次會議確定本會擬採行作法，摘述如下，請相關業務組室持

續積極辦理：

- (一) 有關性別統計指標，本會將依委員建議，未來將適時針對業務性質增列與本會有關之性別統計指標。103 年擬新增之指標為：(1) 1999 話務人員 (2) 委託研究案評選或審查委員，擬請話務管理組及研究發展組自 103 年 1 月 1 日起辦理統計。
- (二) 性別意識培力成效，建議要落實展現，可與公訓處聯繫了解相關指標。本項擬請人事機構洽公訓處了解相關指標，並自 103 年起將性別意識培力成效依指標具體呈現。
- (三) 各組室未來進行性別影響評估後之性別統計或業務改進作為之相關費用，均可納入性別預算。本項擬由本會各組室針對業管法律案或計畫方案，於 103 年進行性別影響評估後辦理。
- (四) 委員指出本會在「性別影響評估」方面，應該扮演火車頭的角色。查本項本會業於 102 年 1 月即開始推動本府公共工程中程計畫性別影響評估試辦作業。102 年 3 月，將公共工程中程計畫性別影響評估試辦作業納入「公共工程年度計畫複評作業」，至 102 年 5 月共有 12 個機關各選 1 項，即 12 項新興工程項目參與試辦。後續作業擬由綜合計畫室持續辦理。
- (五) 本會訪評作業中，訪評委員之建議事項檢討改進情形，擬填寫如下表。另其中「增列性別統計指標」部分，擬請話務管理組及研究發展組將「1999 話務人員」及「委託研究案評選或審查委員」性別統計結果按月統計，俾供內部參考，試辦 1 年後再檢討評估是否持續辦理。

#### 1、性別統計及分析執行情形：

機關	訪評委員	應改進或建議事項	辦理或參採情形	處理等級
研考會	王蘋	可將在 CEDAW 法規檢視過程中提供之性別統計，檢視其對於業務面是否有促進作用，據以增加性別統計項目。於蒐集性別統計資料時，須考量對於業務之必要性，並注意不涉及個人資料保護之違反。	本會業依訪委員建議，未來將適時針對業務性質增列與本會有關之性別統計指標。本 (103) 年度新增之指標為：(1) 1999 話務人員 (2) 委託研究案評選或審查委員，由話務管理組及研究發展組自 103 年 1 月 1 日起試辦統計供內部參考，試辦 1 年後再檢討評估是否持續辦理。	A
研考會	黃煥榮	在性別統計方面，應該可以增加性別統計的相關項目。例如關於民		

		眾陳情案件，1999 民眾撥打等是否可以提供性別統計的相關資料？另外，關於市府委託研究案也應注意其主持人或評審的性別比例，或許這些統計資料，對於相關工作的推動都能提供一些助益。	
--	--	--	--

## 2、性別預算編列情形：

機關	訪評委員	應改進或建議事項	辦理或參採情形	處理等級
研考會	黃煥榮	性別預算部分列出的項目不多，其先決條件是必須做好性別統計和性別影響評估的工作，這部分未來仍有改善的空間。	一、本會將於 104 年增列「性別平等專案小組會議委員出席費」之性別預算。 二、本會各組室未來進行性別影響評估後之性別統計或業務改進作為之相關費用，均可納入性別預算。 三、本會將依「臺北市政府各機關性別預算實施計畫」規定之期程辦理性別預算編製事宜。	A

## 3、經委員肯定之推動性別主流化創新措施，各機關參採及辦理情形：

機關	參採措施及辦理情形	處理等級
研考會	便民考核中的「神秘客」措施，係針對管考業務中涉及性別比例問題予以優先考量，儘量能達到性別比例均等狀態。本會除已依訪評委員建議，於本（103）年度新增「1999 話務人員」及「委託研究案評選或審查委員」之性別統計指標進行試辦外，並將持續檢視其他管考作業中涉及性別比例之合宜性，俾提升推動性別主流化之實質成效。	A

裁示：

一、洽悉。

二、針對本會因應訪評結果擬採行之作法，請依說明（二）持續辦理。

### 【討論案 1】

案由：有關修訂本會推動性別主流化實施計畫 1 案，提請 討論。

說明：

- 一、依「臺北市政府各機關性別預算實施計畫」(詳如附件 2) 及 102 年度性別平等小組第 4 次會議紀錄有關訪評委員建議事項辦理。
- 二、因應「臺北市政府各機關性別預算實施計畫」及本會訪評委員針對性別統計分析及性別預算之建議，除應增加各組室人員有關性別預算相關之培力訓練外，尚需增加計畫、方案之性別影響評估、性別統計與性別分析及性別預算之內容。
- 三、修訂草案詳如附件 3。

裁示：性別影響評估案，不採每年由組室輪流方式辦理。餘照案通過。

### 【討論案 2】

案由：有關本會本年度辦理性別影響評估 1 案，提請 討論。

說明：

- 一、依「臺北市政府各機關性別預算實施計畫」及 102 年度性別平等小組第 4 次會議紀錄有關訪評委員建議事項辦理。
- 二、為因應上開性別預算實施計畫及訪評委員之建議，爾後每年應由各組室輪流，至少辦理 1 件性別影響評估案，俾利參加本府公訓處或主計處舉辦之相關工作坊。另並應根據性別統計及性別分析結果編製性別預算。
- 三、102 年度之性別影響評估案係由管制考核組辦理(臺北市政府治安會報及全國治安會議決定事項執行督考要點)，擬請主席裁示本(103)年度負責辦理組室。

裁示：本案先由各業務組室針對業管範圍之計畫、方案或行政措施，於 103 年 4 月 30 日前儘可能提出 1 件性別影響評估案，並於 5 月擇期討論並選出適合案例，做為本會推動性別主流化之成效。

參、臨時動議(無)

肆、散會：下午 3 時 10 分

## 【附件1】臺北市政府研考會性別平等專案小組委員名單

序號	職稱	姓名	性別	現職
1.	召集人	袁乃娟	女	主任委員
2.	外聘委員	顧燕翎	女	女委會委員
3.	外聘委員	薛承泰	男	臺灣大學社會學系教授
4.	會內委員	黃銘材	男	副主任委員
5.	會內委員	周德威	男	主任秘書
6.	會內委員	黃臣豪	男	參議兼組長
7.	會內委員	張釗嘉	男	專門委員
8.	會內委員	黃宏光	男	專門委員兼主任
9.	會內委員	紀素菁	女	專門委員
10.	會內委員	馬明君	女	組長
11.	會內委員 【性別議題聯絡人】	黃嫻嬪	女	組長
12.	會內委員	林琪蓉	女	組長
13.	會內委員	翁久惠	女	組長
14.	會內委員	黃鳴鴻	男	主任
15.	會內委員	張秀英	女	主任
16.	會內委員 【性別議題聯絡人】	邱郁琇	女	人事管理員
17.	會內委員 【性別議題聯絡人】	王泰平	男	視察

**備註：**

- 1.表格請依各機關委員人數增減調整。
- 2.性別平等專案小組成員應設立性別議題聯絡人至少3人，且單一性別比例不得低於三分之一（依100年6月30日臺北市女性權益促進委員會第8屆第2次性別主流化專案小組決議）。

## 臺北市府各機關性別預算實施計畫 (102-104 年)

### 壹、依據

依 101 年 5 月 28 日臺北市女性權益促進委員會第 8 屆第 6 次性別主流化專案會議及 102 年 2 月 7 日臺北市女性權益促進委員會第 8 屆第 5 次女性支持網暨性別主流化專案聯席會議決議事項辦理。

### 貳、目標

加強各機關確實依性別主流化等各項工具，落實性別預算之編列。

### 參、實施對象：

臺北市府（以下簡稱本府）各機關

### 肆、推動期程及具體措施、步驟：

#### 一、每年度辦理方式：

##### (一) 上年度預算執行期間

1. 於上年度預算執行過程中，連同以往年度執行結果蒐集建構各機關業務具性別區辨力之統計資料。
2. 由上述統計資料中，進行性別分析，以了解性別需求，作為下年度籌編預算之參據。

##### (二) 年度開始至送交下年度概算（每年 1 月 1 日至同年 5 月中旬）

1. 各機關針對下年度所辦理各項業務，應藉由性別分析結果，進行性別影響評估後編列相關預算。
2. 各機關填報性別預算表。
3. 性別預算表應經各機關性別平等專案小組協助檢視。

##### (三) 概算報送至總預算案彙編完成（每年 5 月中旬至同年 8 月底）

各機關應依本府審查概算結果修正所報性別預算表。

##### (四) 總預算案彙編完成至法定預算經本市議會審議通過（每年 8 月底至同年年底）

各機關應依法定預算內容修正所報性別預算表。

#### 二、各年度辦理期程：

- (一) 102 年度：由公訓處提供性別預算相關線上課程供各機關自行研習。
- (二) 103 年度：社會局、衛生局、警察局、民政局及都發局先行加入試辦，並請公訓處開設實作工作坊課程供渠等機關研習。
- (三) 104 年度：本府各機關依上開每年度辦理方式編製性別預算。

### 伍、預期效益

【附件 2】

加強各機關人員對性別預算編製過程之認識，藉此促進性別主流化目標。

## 臺北市政府研究發展考核委員會

### 推動性別主流化實施計畫（102 至 103 年度）

#### 壹、依據：

- 一、臺北市政府推動各機關訂定性別主流化實施計畫總計畫（100-103 年）。
- 二、99 年 4 月 29 日臺北市女性權益促進委員會（以下簡稱女委會）第 7 屆第 4 次及 101 年 12 月 21 日女委會第 8 屆第 5 次大會決議事項。

#### 貳、目標：

- 一、依本會業務所管內容訂定性別主流化實施計畫。
- 二、加強各組室確實使用各項性別主流化相關工具。
- 三、落實性別觀點於本會所有業務及相關權管法規當中。

#### 參、實施對象：

臺北市政府研究發展考核委員會（以下簡稱本會）各組室。

#### 肆、實施期程：

102 年至 103 年。

#### 伍、推動措施

包含成立本會性別平等專案小組，性別意識培力，性別影響評估，及性別統計與性別分析等項目，詳細辦理事項如一覽表。

#### 陸、經費來源：

由本會相關預算項下支應。

#### 柒、預期效益：

- 一、加強本會同仁性別平等意識，落實推動性別主流化。
- 二、將性別平等觀點納入本會各項政策、方案、計畫、預算及法案當中。
- 三、具體展現本會性別主流化推動具體成果。

#### 捌、本計畫奉 核定後據以實施，並得視實際需要隨時修正之。



## 臺北市政府研究發展考核委員會性別主流化推動措施一覽表

推動措施	辦理事項	辦理期程	執行單位
一、成立本會性別平等專案小組	<p>(一) 召集人：本會主委。</p> <p>(二) 成員：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 副主委、主祕。</li> <li>2. 本會各組室主管。</li> <li>3. 性別議題聯絡人及其代理人。</li> <li>4. 外聘民間委員 2 人。 (其中至少 1 位為現任或曾任女委會委員)</li> </ol> <p>註：召集人因故不能出席時，依次由副主委、主祕、出席委員中互推一人代理之。</p> <p>(三) 任務：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 協助訂定本會性別主流化各年度實施計畫。</li> <li>2. 協助增修性別統計指標。</li> <li>3. 性別影響評估及性別預算表執行事宜。</li> <li>4. 提供本會人員參與性別主流化訓練課程之建議。</li> <li>5. 其他性別平等促進事宜。</li> </ol> <p>(四) 委員任期二年，期滿得續聘，任期內出缺時繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。</p>	102-103 年	管制考核組
二、性別意識培力	<p>(一) 原則：透過自行規劃辦理、派員參訓及數位學習，強化本會同仁性別敏感度，以期能於規劃或檢視各項政策和法令時，納入性別觀點。</p> <p>(二) 協助每年度初任人員，參與性別主流化及性別平等意識等課程訓練。</p> <p>(三) 性別議題聯絡人及代理人訓練 本會性別議題聯絡人及代理人，每人每年參與性別議題聯絡人及代理人相關訓練 3 小時。</p> <p>(四) 高階主管性別主流化進階訓練 本會主任秘書級以上主管，每人每年需參與性別主流化及性別平等意識等相關訓練 3 小時。</p> <p>(五) 各組室性別主流化種子人員訓練 為使性別主流化之觀念融入本會之施政計畫或行政措施中，業務同仁亦有必要進行相關教育訓練工作。原則上，各組室應培訓 1 位種子人員，每人每年至少需參與性別主流化及性別平等意識等訓練 3 小時。若業務上另有需要，可自行參訓。</p> <p>(六) 各組室性別預算相關訓練： 為因應「臺北市政府各機關性別預算實施計畫」，各組室應派員參加由公訓處及主計處辦理之性別預算相關訓練，俾利自 104 年度開始每年度編製性別預算。</p>	102-103 年	人事機構

【附件 3】

推動措施	辦理事項	辦理期程	執行單位
<p>三、性別影響評估 (原性別檢視清單)</p>	<p>(一)本會各組室於訂(修)定計畫、方案及行政措施時，應適時蒐集相關性別統計，諮詢性別平等專家，並完成填寫性別影響評估表；透過性別觀點檢視對不同性別者的影響，評估不同性別使用者的受益程度。本會每年至少辦理 1 件性別影響評估案，俾利參加本府公訓處或主計處舉辦之相關工作坊。</p> <p>(二)執行「落實消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 計畫」： 1.辦理教育訓練與宣導作業。 2.辦理行政措施檢視作業。</p>	<p>102-103 年</p>	<p>本會各組室</p> <p>人事機構 本會各組室，兼法制人員彙整</p>
<p>四、性別統計與性別分析</p>	<p>(一)適時針對業務性質檢討增刪性別統計指標。 (二)增進性別統計資料與分析之完備性。 (三)配合主計處提供本會性別統計資料。</p>	<p>102-103 年</p>	<p>本會各組室，會計室彙整</p>
<p>五、性別預算</p>	<p>配合「臺北市政府各機關性別預算實施計畫」，應執行下列事項： (一)各組室填寫性別影響評估表時，應一併填寫性別預算表。 (二)每年彙整各組室填覆之性別預算表，由本會性別平等專案小組協助檢視後，提報主計處。</p>	<p>103 年</p>	<p>本會各組室，會計室彙整</p>

**臺北市政府研究發展考核委員會**  
**103 年度性別平等小組第 2 次會議紀錄**

時間：103 年 8 月 8 日（星期五）下午 1 時 50 分

地點：本會 12 樓 1201 會議室

主席：袁主任委員乃娟

記錄：王泰平

出席者：如附件簽到表

議程：

壹、主席致詞：略。

貳、討論案

一、案由：有關本會本（103）年度辦理性別影響評估 1 案，提請 討論。

二、說明：

- （一）依 102 年度訪評委員建議事項及本會本年度性別平等專案小組第 1 次會議決議事項續辦。
- （二）本案業奉 鈞長於本年度性別平等專案小組第 1 次會議裁示，由各業務組室針對業管範圍之計畫、方案或行政措施，於 103 年 4 月 30 日提出性別影響評估案。
- （三）經全面檢視各業務組室業務內容，僅圖資組之「臺北市政府績優研考人員獎勵要點」適合進行性別影響評估。惟查性別影響評估案應有「程序參與」之流程，即邀請有性別專長之專家學者參與檢視並徵詢意見，故上開行政規則性別影響評估之程序尚未完成。本案經 103 年 5 月 28 日簽奉 鈞長核可，提報本專案小組會議討論，並完成「程序參與」之流程，俾利列為本會本年度推動性別主流化之績效。
- （四）另依本市性別平等辦公室 103 年上半年度性別平等業務工作坊手冊所附「臺北市政府自治條例(制定/修正案)性別影響評估表」之填表說明（六）可知，捌、「規範/受益對象及分類」欄，8-1 至 8-3 中任一指標評定「是」者，請繼續填列「玖、評估內容」；如所有指標皆評定為「否」者，請跳過「玖、評估內容」，逕填寫「拾、程序參與」及「拾壹、評估結果」。故本案性別影響評估表中所填寫之「玖、評估內容」應予刪除。相關內容擬於程序參與流程中參採專家學者意見後一併修正之。

三、評估結果：通過，毋須修正（詳如附件性別影響評估表）。

四、專家學者意見：

- （一）薛承泰老師：

- 1、研展組民意調查應注意技術抽樣問題。服務組辦理之滿意度調查，可蒐集提供資訊民眾之基本人口資料，做為性別分析之相關素材。
  - 2、市府各機關在法規新（修）訂時應進行性別影響評估；在年度報告時，應提報性別主流化推動成果，如城市論壇議題、研考委員或滿意度調查等業務推動上與涉及性別議題的部分均屬之。
  - 3、「臺北市政府績優研考人員獎勵要點」從統計來看，所謂均等或公平，應指被推薦人員之機會均等，但在實務上不應僵化對性別思考的幅度，可在男女性別比例（被推薦率）上有某種程度基本的保障，不要差異太大。但在被推薦人接受評選之過程中，則應相信專家，不應有性別差異。
  - 4、民眾對政府施政反映意見時（如透過市長信箱或 1999），我們可從人口特質進行分析，性別係人口特質之變項之一，可獨立列為性別主流化的推動成果。
- (二) 顧燕翎老師：
- 1、績優研考人員評選只要注重公平性即可，在性別方面較無發展性。研展組之城市論壇，討論之議題應與婦女健康、就業及發展有關，在性別方面有足夠之包容性，具有性別意義，建議可做為性別影響評估之內容。
  - 2、研考會在性別影響評估可以發揮之空間有：
    - (1) 神秘客可以測驗被對待的方式是否有性別差異或歧視。
    - (2) 出版品評比時可以探討是否有性別意識。
  - 3、「臺北市政府績優研考人員獎勵要點」似不應限定被推薦人員之性別比例，反而應注意複審評審委員之單一性別比例問題。
- 五、性別平等辦公室建議：可增加議案數量，如確認前次會議紀錄及性別主流化之執行情形等。
- 六、結論：
- (一)「臺北市政府績優研考人員獎勵要點」經本次性別影響評估，尚無性別差異問題，毋須修正。
  - (二)請各組室依專家學者提出之意見，做為本會未來性別影響評估之思考方向，並提出性別主流化推動成果。
  - (三)爾後請將「確認前次會議紀錄」及「推動性別主流化之執行情形」列入會議議程。

**參、臨時動議（無）**

**肆、散會：下午 3 時 10 分**

# 臺北市政府自治條例(制定/修正案)

## 性別影響評估表

1020107 版

<b>壹、自治條例名稱</b>	臺北市政府績優研考人員獎勵要點				
<b>貳、主管機關及承辦 科室</b>	研考會圖資管理組				
<b>參、填表人(姓名/職 稱 / 電話 /E-mail)</b>	陳宗亨 / 助理研究員 /27208889#7780/wa-0125@mail.taipei.gov.tw				
<b>肆、填表日期</b>	103/4/17 (103/8/18 更新)				
<b>伍、類別</b>	<input type="checkbox"/> 制定 <input checked="" type="checkbox"/> 修正				
<input type="checkbox"/> 行政管理類	<input type="checkbox"/> 交通類	<input type="checkbox"/> 都市發展類	<input type="checkbox"/> 役政類	<input checked="" type="checkbox"/> 研考類	<input type="checkbox"/> 客家類
<input type="checkbox"/> 民政類	<input type="checkbox"/> 社會類	<input type="checkbox"/> 消防類	<input type="checkbox"/> 主計類	<input type="checkbox"/> 法制類	<input type="checkbox"/> 都委類
<input type="checkbox"/> 財政類	<input type="checkbox"/> 勞工類	<input type="checkbox"/> 捷運類	<input type="checkbox"/> 人事類	<input type="checkbox"/> 訴願類	<input type="checkbox"/> 資訊類
<input type="checkbox"/> 產業發展類	<input type="checkbox"/> 警察類	<input type="checkbox"/> 翡翠類	<input type="checkbox"/> 政風類	<input type="checkbox"/> 原住民類	<input type="checkbox"/> 附錄類
<input type="checkbox"/> 教育類	<input type="checkbox"/> 衛生類	<input type="checkbox"/> 地政類	<input type="checkbox"/> 自來水事業類	<input type="checkbox"/> 公訓類	<input type="checkbox"/> 其他類
<input type="checkbox"/> 工務類	<input type="checkbox"/> 環境保護類	<input type="checkbox"/> 觀光傳播類	<input type="checkbox"/> 公用事業類	<input type="checkbox"/> 文化類	
<b>陸、問題現況與需求分析評估</b>					
(請說明問題現況評析、現行相關政策檢討及未來預測等，並就涉及性別議題部份，運用性別統計及性別分析進行評估，並據以發展形成性別目標)					
「臺北市政府績優研考人員獎勵要點」係本府為鼓勵研考人員，提升工作士氣，促進市政建設而訂定，為探討該要點是否之獎勵措施是否有涉及性別平等之相關事宜，故依性別平等分析等資料予以檢視。					
<b>柒、目標</b>					
(明確定義自治條例訂修的目標為何？有無為達成目標而使用之策略或是工具？對於促進性別平等有何正面影響？是否有去除過去性別不平等相關的障礙？)					

臺北市政府為表彰績優研考人員，強化研考功能，促進市政建設，特訂定「臺北市政府績優研考人員獎勵要點」，透過每年辦理一次之本府績優研考人員選拔，讓表現優異的研考人員能夠獲得正式的肯定，並給予頒發獎狀、嘉獎 2 次等實質獎勵；績優研考人員之選拔過程係由各機關推薦擔任研考業務 6 個月以上、且表現優良之研考人員，評審之指標項目係以工作表現為主，故其資格限制與實際評審過程尚無涉及性別差異。

## 捌、 規範/受益對象及分類

(係指制訂或修正之自治條例案內容規範或受益對象及其分類)

項目	評定結果 (請勾選)		說明  (請說明評定為「是」或「否」之原因)	備註
	是	否		
8-1 以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象		V	績優研考人員之資格限制及評審過程，並未因特定性別、性傾向或性別認同之差異，而有不同之標準。	如受益對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。
8-2 規範內容未區別對象，但執行方式因性別、性傾向或性別認同不同而有差異		V	績優研考人員之評審過程依工作表現為主之指標進行審查，其執行方式並未針對個人性別或性別傾向而有差異化審查標準。	如受益對象雖未限於特定性別人口群，但計畫內容存有預防或消除性別偏見、縮小性別比例差距或隔離等之可能性者，請評定為「是」。
8-3 規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者產生不同結果		V	績優研考人員審核指標未針對個人性別或性別傾向而有不同標準，故評審結果不會因不同性別、性傾向或性別認同而有差異。	如公共建設之空間規劃與工程設計存有考量促進不同性別、性傾向或性別認同者使用便利及合理性、區位安全性，或消除空間死角，或考慮特殊使用需求者之可能性者，請評定為「是」。

## 玖、 評估內容

評估指標		評定結果 (請勾選)			說明 (請說明評定為「是」、「否」 或「無相關」之原因)
		是	否	無相 關	
9-1 資料蒐集與研擬	9-1-1 預期規範/受益對象包含不同性別，顧及不同性別之需求				
	9-1-2 研擬過程中諮詢過相關性別相關團體/專家學者對於該方案的意見，有助於消除性別不平等				
	9-1-3 規劃該自治條例前，有依性別、族群、身心障礙、社經地位、年齡、宗教或性傾向等分類進行資料和統計數據之蒐集				
9-2 制訂或修正自治條例	9-2-1 自治條例對於不同性別之群體是否有不同層面的正面影響。				
	9-2-2 自治條例有助不同性別之對象取得所需資源，縮短彼此間性別平等權益之差異。				
	9-2-3 自治條例避免使用具性別歧視意味之具體語言、符號或案例等措施				
9-3 評估	9-3-1 符合憲法平等權及其他基本人權（如維護人性尊嚴及尊重人格自由發展等之求）				
	9-3-2 符合相關條約、協定之規定或國際性別/婦女議題之發展趨勢				
	9-3-3 對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面之綜效				

### 拾、程序參與

10-1 請徵詢 1 位以上性別平等專家學者之意見(包含現任/曾任中央、各部會、各地方政府及其局處之性平會、女委會或婦權會委員，或台灣國家婦女館性別人才資料庫內及其他相關資料庫之專家學者

等)。

10-2 參與方式以會議、傳真、電子郵件、書面等方式諮詢，必要時提至臺北市女性權益促進委員會討論。

10-2-1 參與者：顧燕翎老師、薛承泰老師。

10-2-2 參與方式：本會 103 年度性別平等專案小組第 2 次會議。

10-2-3 意見：

不能因統計數據而僵化性別思考，針對本案績優研考人員推薦名單及評選結果之性別比例差異情形，若評選指標本身無涉性別受益程度差別，則應回歸尊重評審小組之專業性，評選結果可視為無涉性別差異化影響。

另，因參與評選之總人數不多，可能因個別差異大而每年產生不同結果，不宜設立固定之性別比例。但評審人員在評分時亦可能有主觀之印象或考量，建議評審人員應考慮性別代表性，注意不能違反單一性別不得低於三分之一原則，避免組成結果集中在某一性別。

### 拾壹、評估結果

(請依據檢視結果提出綜合說明，包括主要意見參採情形、採納意見之自治條例內容調整情形、無法採納意見之理由等)

本要點針對績優研考人員之資格限制，主要為擔任研考業務之時間，且評審過程係以工作表現為主之指標進行審查，並未針對個人性別、性別傾向或性別認同之而有差異化標準，評審結果可排除性別差異事項的影響，故本要點尚無修正之必要。



**臺北市政府研究發展考核委員會**  
**103 年度性別平等小組第 3 次會議紀錄**

時間：103 年 10 月 24 日（星期五）下午 2 時

地點：本會 12 樓 1201 會議室

主席：周主任秘書德威

記錄：王泰平

出席者：如附件簽到表

議程：

壹、主席致詞：略。

貳、確認前次會議紀錄

決議：確認通過。

參、歷次會議決議事項暨推動性別主流化之執行情形

一、歷次會議決議事項

案 號	歷次會議決議事項	相 關 組 室	執行情形	處 理 等 級
103-1- 報 2	有關性別統計指標，本會將依委員建議，未來將適時針對業務性質增列與本會有關之性別統計指標。103 年擬新增之指標為：(1) 1999 話務人員 (2) 委託研究案評選或審查委員，擬請話務管理組及研究發展組自 103 年 1 月 1 日起辦理統計。 (註：請一併填寫「臺北市政府研究發展考核委員會試辦性別統計指標」Excel 表。)	話務組	有關 1999 話務人員性別人數統計部分，已完成填寫自 103 年 1 月至 10 月之資訊(如附件 1)。	A
		研展組	委託研究案評選委員統計(本年度截至 9 月底): 外聘評選委員建議名單性別比為 1.2:1(男:女)，遴選後比例為 1.1:1(男:女)、採購評選會議洽邀委員男女比為 1.7:1，委員實際出席比例男女比為 1.7:1 (如附件 2)。	B
103-1- 討	1、請各組室依專家學者提出之意見，做為本會未來性別影響評估之思考方向，並提出性別主流化推動成果。			

案 號	歷次會議決議事項	相 關 組 室	執行情形	處 理 等 級
	(1) 研展組民意調查應注意技術抽樣問題。服務組辦理之滿意度調查，可蒐集提供資訊民眾之基本人口資料，做為性別分析之相關素材。	研展組	本會執行民意調查係採簡單隨機抽樣，調查結束後依據調查母體性別比例進行加權，使調查樣本具有代表性。	A
		服務組	有關人民陳情案件及申請案件滿意度調查表加入性別分析乙節，考量滿意度調查之目的，係在保護民眾個人隱私前題下，廣納民意以為施政之參考，為避免性別選項引起民眾隱私外洩疑慮或不悅，影響滿意度調查設置之目的，建議應維持現行作業方式。	D
	(2) 市府各機關在法規新(修)訂時應進行性別影響評估。	本會各組室	本會業於 103 年 8 月 8 日本會 103 年第 2 次性別平等專案小組會議通過「臺北市政府績優研考人員獎勵要點」之性別影響評估案。	A
	(3) 在年度報告時，應提報性別主流化推動成果，如城市論壇議題、研考委員或滿意度調查等業務推動上與涉及性別議題的部分均屬之。	研展組	本府與中國大陸城市舉辦之城市論壇，係交流彼此市政管理經驗，進而尋求城市發展契機。交流議題由雙方城市評估當前重大政策或市政建設推動、城市未來發展趨勢等面向，各自提出議題選項，再由雙方共同討論後擇定之。歷年已探討如環保、觀光、文創、大型會展及賽事、教育、銀髮族及交通等議題，未來如共同探討有關性別議題，將列入性別主流化推動成果說明。 至於本會研考委員目前男女比例為 2.3：1，其中外聘委員部分男女比例為 3：1，符合臺北市女性權益保障辦法第 6 條規定，外聘委員於聘任時，任一單一性別比例以不低於外聘委員全數四分之一為原則及民國 100 年 12 月行政院性別平等政策綱領明示：持續推動並擴大實行行政院所屬各部會、國公營事業單位及政府財團法人機構等委員會單一性別不低於三分之一之原則。	A
		服務組	有關人民陳情案件及申請案件滿意度調查表加入性別分析乙節，考量滿意度調查之目的，係在保護民眾個人隱私前題下，廣納民意以為施政之參考，為避免性別選項引起民眾隱私外洩疑慮或不悅，影響滿意度調查設置之目的，建議應維持現行作業	D

案 號	歷次會議決議事項	相 關 組 室	執行情形	處 理 等 級
	(4)「臺北市政府績優研考人員獎勵要點」從統計來看，所謂均等或公平，應指被推薦人員之機會均等，但在實務上不應僵化對性別思考的幅度，可在男女性別比例（被推薦率）上有某種程度基本的保障，不要差異太大。但在被推薦人接受評選之過程中，則應相信專家，不應有性別差異。	圖資組	方式。 本府績優研考人員之遴選，係由各機關針對所屬研考人員工作之表現擇優推薦，遴選之標準係以工作績效為主，且歷經初審及複審程序後始報府核定，過程中並未將性別差異之因素予以納入。	A
	(5) 民眾對政府施政反映意見時（如透過市長信箱或 1999），我們可從人口特質進行分析，性別係人口特質之變項之一，可獨立列為性別主流化的推動成果。	研展組	目前市長信箱個人資料基本欄位並沒有填寫性別的選項，市長信箱是依據來信內容分至各單位處理回復，不因性別而有不同處理回復情形。本案經考量，如請資訊局於系統增列性別填寫欄位，可能造成陳情人不必要的疑慮（資料真偽亦無法辨別），並非市長信箱設立宗旨，且亦不宜列為必填欄位，故業務面分析與促進意義不大。	D
		話務組	有關 1999 受理民眾反映市政問題，提供相關資訊或受理登錄案件等服務，不因性別不同而有所差異；若更改現行作業流程，貿然詢問來電民眾性別，實務上恐會引起部分民眾不快，甚至產生客訴；若由電話聲音判斷又恐有誤判可能，影響資訊登錄正確性，建議應維持現有作業流程。	D
	(6) 績優研考人員評選只要注重公平性即可，在性別方面較無發展性。研展組之城市論壇，討論之議題應與婦女健康、就業及發展有關，在性別方面有足夠之包容性，具有性別意義，建議可做為性別影響評估之內容。	圖資組	本府績優研考人員之選拔採機關推薦、初審及複審之程序辦理，業建立嚴謹的審查機制，並秉持公平、公正、公開之方式遴選及表揚。	A

案 號	歷次會議決議事項	相 關 組 室	執行情形	處 理 等 級
		研展組	本府與中國大陸城市舉辦之城市論壇，係交流彼此市政管理經驗，進而尋求城市發展契機。交流議題由雙方城市評估當前重大政策或市政建設推動、城市未來發展趨勢等面向，各自提出議題選項，再由雙方共同討論後擇定之。歷年已探討如環保、觀光、文創、大型會展及賽事、教育、銀髮族及交通等議題。未來本府研議城市論壇議題時，可考量納入具性別意義之相關議題為選項參考。	A
	(7) 研考會在性別影響評估可以發揮之空間有： ① 神秘客可以測驗被對待的方式是否有性別差異或歧視。 ② 出版品評比時可以探討是否有性別意識。	服務組	現場考核皆一男一女搭配進行，以觀察者角色做成紀錄，實務運作已考量性別比例問題。	A
		圖資組	一、已於 103 年 1 月 15 日府研圖字第 10330328400 號函修訂之「臺北市政府所屬各機關政府出版品管理要點」中增訂「各機關出版品應避免性別歧視相關內容，並符合相關法令之規定」。 二、本年度辦理本府出版品（期刊及專書）評比時，業將出版品內容列為評比指標之一，評比結果尚無審查委員表示出版品內容涉有性別歧視情形，明年 1 至 3 月之評比作業，將協請審查委員加強審視各項參評出版品之內容是否符合性別平等相關規定。	A
	(8) 「臺北市政府績優研考人員獎勵要點」似不應限定被推薦人員之性別比例，反而應注意複審評審委員之單一性別比例問題。	圖資組	一、本府績優研考人員之遴選每年辦理一次，由本府各級機關擇優推薦所屬研考人員參加選拔，並未限定被推薦人員之性別比例。 二、本案遴選包括初審及複審程序，其中複審係由本會主任委員召集會內組室主管級以上人員 5-15 人組成，評選委員之組成單一性別未低於三分之一，未來本會亦會持續注意複審委員性別比例情形。	A

案 號	歷次會議決議事項	相 關 組 室	執行情形	處 理 等 級
	2、爾後請將「確認前次會議紀錄」及「推動性別主流化之執行情形」列入會議議程。	管考組	本次會議業將「確認前次會議紀錄」及「推動性別主流化之執行情形」列入會議議程。	A

(一) 主席意見：

- 1、服務組滿意度調查應注意在保護民眾個人隱私前提下，避免性別選項引起民眾隱私外洩疑慮或不悅，請修改執行情形文字內容。
- 2、有關服務組神秘客之查核方式，係指查核人員一男一女，分別進行查核，針對查核結果寫成同一份報告而言。
- 3、關於活動或宣導短片製播審查機制部分，因各業務機關業務性質不同而有不同之審查面向，惟重點在於相關內容是否有性別意識及是否有歧視性語言存在。

(二) 薛委員承泰意見：

- 1、滿意度調查並不一定要有性別選項，先前提供之意見只是讓我們來思考哪些議題可以做為性別統計分析之素材。請民眾填寫滿意度調查表時，不要以強迫方式讓他們有壓力。
- 2、過去在中央督導性別業務，一直叮嚀不要有擾民或使機關難以執行之決定。研展組委託研究案評選委員之挑選，本來就是以專長適不適合為主要考量，而非刻意以性別平衡為準。研考會是為了進行性別分析，才會想到委員性別比例的議題。

(三) 性別平等處意見：

- 1、研展組提供委託研究案評選委員之性別統計部分，建議可以單一個案方式呈現性別比例，較能看出是否有單一性別比例問題。
- 2、服務組神秘客部分，重點應在於服務人員之性別敏感度之強弱，而非僅單一性別比例問題。
- 3、性平辦公室前發函各機關針對宣導短片製播審查機制納入性別平等專家部分，感謝研考會納入建議。請圖資組能詳述出版品評比之執行情形。

(四) 圖資組回應：目前每年出版品評比之作業時間在隔年之 1 至 3 月，評審結果會專簽至府層級，並將檢討改進情形行文給各機關。評審委員在檢視出版品內容時，即會一併請其檢視是否有性別歧視之情形。

(五) 決議：洽悉。並請服務組及圖資組依委員討論結果，修正執行情形文字內容。

## 二、推動性別主流化之執行情形（自 103 年 1 月起至 103 年 9 月止）

組室	推動性別主流化之執行情形（成效）
綜計室	擔任本市女委會「人口、婚姻及家庭」組之幕僚作業，配合性別平等政策綱領相關策略執行作業，參與 3 次會議，並於第 9 屆第 2 次分組會議說明本會 102 年度「友善生養環境研究案」結論。
研展組	<p>一、本會委託研究案委員聘任於建議聘任名單時即以考量專業性及性別比例為前提提報，經同仁努力，本年度委託研究案委員之建議名單性別比為 1.2:1(男:女)，遴選後比例為 1.1:1(男:女)、採購評選會議洽邀委員男女比為 1.7:1，委員出席比例男女比為 1.7:1，符合臺北市女性權益保障辦法第 6 條規定，外聘委員於聘任時，任一單一性別以不低於外聘委員全數四分之一為原則及民國 100 年 12 月行政院性別平等政策綱領明示：持續推動並擴大實行行政院所屬各部會、國公營事業單位及政府財團法人機構等委員會單一性別不低於三分之一之原則。</p> <p>二、擔任女委會「環境、能源與科技」分工小組本會業務之幕僚作業，配合推動 103 至 104 年任務目標：「運用設計，營造性別友善公共空間」等相關執行策略及參與亮點策略會議(包含兩次分工小組正式會議(103 年 6 月 26 日、9 月 29 日)、1 次協商會議(103 年 9 月 4 日)、1 次籌備會議(103 年 2 月 21 日))。</p>
管考組	<p>一、訂定「臺北市政府研究發展考核委員會推動性別主流化實施計畫（102 至 103 年度）」，辦理本會性別平等專案小組會議（103 年 4 月 7 日及 8 月 8 日）計 2 次，積極推動本會性別主流化工作。</p> <p>二、增列 104 年度性別預算（類型：針對特定性別議題所編列的預算；項目：本會性別平等專案小組外聘委員出席費）</p> <p>三、擔任本市女委會「人身安全及法律」分工小組本會負責業務之幕僚作業，配合性別平等政策綱領相關策略執行作業，並參與 4 次會議（103 年 2 月 24 日、7 月 11 日、9 月 4 日及 9 月 26 日）。</p>
服務組	便民考核之「神秘客」措施，錄取人數男女將近等比例，現場考核亦一男一女搭配進行，以觀察者角色做成紀錄，故實務運作亦考量性別比例問題。本會辦理「神秘客」考核措施涉及性別比例部分，無論錄取或實務運作皆儘量達到性別比例均等狀態，消除各項業務措施之男女性別差

	異，具體落實性別主流化之政策目標。
圖資組	一、於 103 年 1 月 15 日府研圖字第 10330328400 號函修訂之「臺北市政府所屬各機關政府出版品管理要點」中增訂「各機關出版品應避免性別歧視相關內容，並符合相關法令之規定」。 二、「臺北市政府績優研考人員獎勵要點」之性別影響評估案，業經專家學者審議，於 103 年 8 月 8 日本會性別平等專案小組第 2 次會議通過。
話務組	一、本府 1999 話務中心採勞務委外模式，由得標委外廠商負責話務人員之招募、訓練及任用，並於委外契約書訂定勞工權益保障相關條款，以符合性別工作平等法、就業服務法及勞動基準法相關規定。話務人員不論性別，其薪俸標準均為一致，確保兩性話務人員之工作權益。 二、有關 1999 話務人員性別人數統計部分，已完成填寫自 103 年 1 月至 10 月之資訊。
秘書室	無。
人事機構	一、與其他機關合辦性別主流化教育訓練實體課程計 2 次（3 月 24 日及 6 月 26 日），另轉知公訓處或其他局處辦理性別主流化之相關訓練課程資訊，鼓勵同仁踴躍參加。 二、轉知行政院性別平等處「102 年度強化地方政府及民間團體性別平等培力工作計畫執行成果報告」及配合張貼行政院性別平等處「性別平等」文宣廣告。 三、截至 9 月 30 日止，本會同仁皆依規定參加性別主流化相關訓練課程。
會計室	本會 104 年度單位預算歲出部份計編列性別預算數 1 萬 7,600 元，較上(103)年度性別預算數增列 1 萬 6,000 元。

(一) 薛委員承泰意見：

- 1、行政院性平處尚未建立全國一致性別統計之標準，就強迫地方政府辦理性別統計，將事倍功半。學者專家不會幫行政部門考量那麼多，建議應俟相關概念在世界上之先進國家已發展成熟，且多數國家均已實施了解後，再引進仿效為宜，千萬不要勉強，不需要跑第一個。請性別平等辦公室一定要了解，不要因此造成推動性別平等的反挫。
- 2、若有女委會委員主張一定要執行，請其具體舉出作法供機關依循；並且要建立對話機制，機關不一定要照單全收。

(二) 決議：洽悉。

## 肆、報告案

### 【報告案一】

一、案由：有關變更本會性別平等專案小組名單一案，報請 公鑒。

二、說明：

(一) 依臺北市女性權益促進委員會(以下簡稱女委會)第7屆第6次大會會議決議，通過修正「臺北市政府推動各機關訂定性別主流化實施計畫總計畫(100-103年)」中各一級機關(構)成立性別平等專案小組之成員，其中性別議題聯絡人至少3位，應由相關業務基層主管以上擔任為原則，且單一性別比例不得低於三分之一。

(二) 103年10月本會人事異動，本會性別平等專案小組名單應予變更。變更為後委員共計18人，其中男性7人(38.89%)、女性11人(61.11%)，單一性別比例不低於三分之一。另性別議題聯絡人有3人，男性1人、女性2人，亦符合單一性別比例不低於三分之一之規定。委員名單詳如附件3。

三、決議：洽悉，准予備查。

### 【報告案二】

一、案由：有關本會重新提報「本府102年推動性別主流化實施計畫訪評作業總結報告」訪評委員提出應改進或建議事項辦理或參採情形一覽表1案，報請 公鑒。

二、說明：

(一) 依103年7月24日本市女性權益促進委員會第9屆第4次大會紀錄辦理。

(二) 本會訪評作業中，訪評委員之建議事項檢討改進情形，擬改寫如下表。

#### 1、性別統計及分析執行情形：

機關	訪評委員	應改進或建議事項	辦理或參採情形	處理等級
研考會	王蘋	可將在CEDAW法規檢視過程中提供之性別統計，檢視其對於業務面是否有促進作用，據以增加性別統計項目。於蒐集性別統計資料時，須考量對於業務之必要性，並注意不涉	一、執行目標：藉由增列性別統計指標，可加強執行業務內容中相關之性別統計與分析，消除各項業務措施之男女性別差異，具體落實性別主流化之政策目標。 二、執行情形：針對業務性	A



		及個人資料保護之違反。	質增列與本會有關之性別統計指標。本(103)年度新增之指標為：(1)1999 話務人員(2)委託研究案評選或審查委員，由話務管理組及研究發展組自103年1月1日起試辦統計供內部參考，試辦1年後將再檢討評估是否持續辦理。
研考會	黃煥榮	在性別統計方面，應該可以增加性別統計的相關項目。例如關於民眾陳情案件，1999 民眾撥打等是否可以提供性別統計的相關資料？另外，關於市府委託研究案也應注意其主持人或評審的性別比例，或許這些統計資料，對於相關工作的推動都能提供一些助益。	三、預定完成時間：已完成。 四、實際完成時間：103年4月7日(本會103年第1次性別平等專案小組會議通過)。 五、無法執行原因及執行上遭遇之困難：無。

## 2、性別預算編列情形：

機關	訪評委員	應改進或建議事項	辦理或參採情形	處理等級
研考會	黃煥榮	性別預算部分列出的項目不多，其先決條件是必須做好性別統計和性別影響評估的工作，這部分未來仍有改善的空間。	一、執行目標：藉由性別預算之編列，預防或改進本會業務執行上可能產生之性別差異情形，具體落實性別主流化之政策目標。 二、執行情形： (一)本會業依「臺北市政府各機關性別預算實施計畫」規定，於104年增列「性別平等專案小組委員出席費」之性別預算。 (二)本會業依本會推動性別主流化實施計畫(102至103年度)，通過「臺北市政府績優研考人員獎勵要點」之性別影響評估	A

			<p>案，評估結果毋須修正。</p> <p>三、預定完成時間：已完成。</p> <p>四、實際完成時間：  (一) 103 年 4 月 17 日。  (二) 103 年 8 月 8 日 (本會 103 年第 2 次性別平等專案小組會議通過)</p> <p>五、無法執行原因及執行上遭遇之困難：無。</p>	
--	--	--	--	--

3、經委員肯定之推動性別主流化創新措施，各機關參採及辦理情形：

機關	參採措施及辦理情形	處理等級
研考會	<p>一、執行目標：便民考核之「神祕客」措施，錄取人數男女將近等比例，現場考核亦一男一女搭配進行，以觀察者角色做成紀錄，故實務運作亦考量性別比例問題。為持續推動本會相關業務之性別主流化工作，擬藉由增列性別統計指標，探究是否有男女性別差異存在，以具體落實性別主流化之政策目標。</p> <p>二、執行情形：針對業務性質增列與本會有關之性別統計指標。本（103）年度新增之指標為：(1) 1999 話務人員 (2) 委託研究案評選或審查委員，由話務管理組及研究發展組自 103 年 1 月 1 日起試辦統計供內部參考，試辦 1 年後將再檢討評估是否持續辦理。</p> <p>三、預定完成時間：已完成。</p> <p>四、實際完成時間：103 年 4 月 7 日 (本會 103 年第 1 次性別平等專案小組會議通過)。</p> <p>五、無法執行原因及執行上遭遇之困難：無。</p>	A

三、決議：照案通過。

參、臨時動議 (無)

肆、散會：下午 3 時

【附件1】

臺北市政府研究發展考核委員會試辦性別統計指標

指標 項目	103年1月			103年2月			103年3月			103年4月			103年5月			103年6月			103年7月			103年8月			103年9月			103年10月		
	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計
1999 話務 人員	31	71	102	31	71	102	31	71	102	32	70	102	30	72	102	31	71	102	34	68	102	35	67	102	31	71	102	34	68	102

【附件2】

本會委託研究案委員性別統計				
指標項目	提報建議審查委員名單/遴選後名單男女人數		採購評審會議委員名單/最後出席名單男女人數	
	男	女	男	女
委託研究案評選或審查委員	27/21	23/19	24/16	14/9

說明：1. 103年度委託研究案共有5案。

2. 期中(末)報告審查會議召開時，應邀請相關學者專家三位以上、本府研考會及府內外相關機關人員出席。

### 【附件3】臺北市政府研考會性別平等專案小組委員名單

序號	職稱	姓名	性別	現職
1.	召集人	袁乃娟	女	主任委員
2.	外聘委員	顧燕翎	女	女委會委員
3.	外聘委員	薛承泰	男	臺灣大學社會學系教授
4.	會內委員	黃銘材	男	副主任委員
5.	會內委員	周德威	男	主任秘書
6.	會內委員	張釗嘉	男	專門委員
7.	會內委員	黃宏光	男	專門委員兼主任
8.	會內委員	紀素菁	女	專門委員
9.	會內委員	黃嫻嬪	女	簡任研究員
10.	會內委員	馬明君	女	組長
11.	會內委員 【性別議題聯絡人】	謝玉燕	女	組長
12.	會內委員	林琪蓉	女	組長
13.	會內委員	翁久惠	女	組長
14.	會內委員	李晨瑜	女	組長
15.	會內委員	黃鳴鴻	男	主任
16.	會內委員	張秀英	女	主任
17.	會內委員 【性別議題聯絡人】	邱郁琇	女	人事管理員
18.	會內委員 【性別議題聯絡人】	王泰平	男	視察

備註：

- 1.表格請依各機關委員人數增減調整。
- 2.性別平等專案小組成員應設立性別議題聯絡人至少3人，且單一性別比例不得低於三分之一（依100年6月30日臺北市女性權益促進委員會第8屆第2次性別主流化專案小組決議）。



**臺北市政府研究發展考核委員會**  
**103 年度性別平等小組第 4 次會議紀錄**

時間：103 年 12 月 15 日（星期一）下午 3 時 30 分

地點：本會 12 樓 1201 會議室

主席：周主任秘書德威 代

記錄：王泰平

出席者：如附件簽到表

議程：

壹、主席致詞：略。

貳、報告案

一、報告案 1

- (一) 案由：確認前次會議紀錄。
- (二) 決議：確認通過。

二、報告案 2

- (一) 案由：歷次會議決議事項執行情形追蹤。
- (二) 說明：
  - 1、歷次會議決議事項執行情形如下表。
  - 2、薛委員承泰意見：1999 市民熱線應以原成立時之功能性為優先考量；其他條件一致時，再注意性別因素即可。
- (三) 決議：洽悉。本案持續列管，並於明（104）年第 1 次性別平等專案小組會議進行指標試辦之檢討。

案 號	歷次會議決議事項	相 關 組 室	執行情形	處 理 等 級
103-1- 報 2	有關性別統計指標，本會將依委員建議，未來將適時針對業務性質增列與本會有關之性別統計指標。103 年擬新增之指標為：(1) 1999 話務人員 (2) 委託研究案評選或審查委員，擬請話務管理組及研究發展組自 103 年 1 月 1 日起辦理統計。 (註：請一併填寫「臺北市政府研究發展考核委員會試辦性別統計指標」Excel 表。)	話務組	有關 1999 話務人員性別人數統計部分，已完成填寫自 103 年 1 月至 11 月之資訊(如後附件 2)。	B
		研展組	委託研究案評選委員統計(本年度截至 12 月 8 日，如後附件 3): 一、外聘評選委員建議名單性別比為 1.2:1(男:女)，遴選後比例為 1.1:1(男:女)、採購評選會議洽邀委員男女比為 1.7:1，委員實際出席比例男女比為 1.7:1。 二、期中審查會議委員出席性別男女比為 1.8:1，(至 12 月 8 日已有 2 案召開期中審查會議)。	B

(處理等級參考：A：已完成；B：執行中；C：規劃中；D：無法執行)

### 三、報告案3：

(一) 案由：本會推動性別主流化之執行情形追蹤。

(二) 說明：

1、本會推動性別主流化之執行情形如下表說明（自103年1月起至103年11月止）。

2、性別平等辦公室（以下簡稱性平辦）陳研究員儀表示，性平辦前依觀傳局性平專案小組會議決議，請研考會研議於現有宣導短片審查機制中一併納入性別平等專家共同檢視，經研考會表示擬於104年推動，不知執行情形為何？是否需性平辦協助？周主任秘書德威表示，本會將俟新主委到任後再確認執行細節。

(三) 決議：洽悉，准予備查。

組室	推動性別主流化之執行情形（成效）
綜計室	擔任本市女委會「人口、婚姻及家庭」組之幕僚作業，配合性別平等政策綱領相關策略執行作業，參與3次會議，並於第9屆第2次分組會議說明本會102年度「友善生養環境研究案」結論。
研展組	<p>一、本會委託研究案委員聘任於建議聘任名單時即以考量專業性及性別比例為前提提報，經同仁努力，本年度委託研究案委員之建議名單性別比為1.2:1(男:女)，遴選後比例為1.1:1(男:女)、採購評選會議洽邀委員男女比為1.7:1，委員出席比例男女比為1.7:1，現期中審查會議委員出席性別男女比為1.8:1，符合臺北市女性權益保障辦法第6條規定，外聘委員於聘任時，任一單一性別以不低於外聘委員全數四分之一為原則及民國100年12月行政院性別平等政策綱領明示：持續推動並擴大實行行政院所屬各部會、國公營事業單位及政府財團法人機構等委員會單一性別不低於三分之一之原則。</p> <p>二、擔任女委會「環境、能源與科技」分工小組本會業務之幕僚作業，配合推動103至104年任務目標：「運用設計，營造性別友善公共空間」等相關執行策略及參與亮點策略會議(包含兩次分工小組正式會議(103年6月26日、9月29日)、1次協商會議(103年9月4日)、1次籌備會議(103年2月21日))。</p>
管考組	<p>一、訂定「臺北市政府研究發展考核委員會推動性別主流化實施計畫(102至103年度)」，辦理本會性別平等專案小組會議(103年4月7日、8月8日及10月24日)計3次，積極推動本會性別主流化工作。</p> <p>二、增列104年度性別預算(類型：針對特定性別議題所編列的預算；項目：本會性別平等專案小組外聘委員出席費)</p> <p>三、擔任本市女委會「人身安全及法律」分工小組本會負責業務之幕僚作業，配合性別平等政策綱領相關策略執行作業，並參與4次會議(103年2月24日、7月11日、9月4日及9月26日)。</p>



服務組	便民考核之「神秘客」措施，錄取人數男女將近等比例，現場考核亦一男一女搭配進行，以觀察者角色做成紀錄，故實務運作亦考量性別比例問題。本會辦理「神秘客」考核措施涉及性別比例部分，無論錄取或實務運作皆儘量達到性別比例均等狀態，消除各項業務措施之男女性別差異，具體落實性別主流化之政策目標。
圖資組	一、於 103 年 1 月 15 日府研圖字第 10330328400 號函修訂之「臺北市政府所屬各機關政府出版品管理要點」中增訂「各機關出版品應避免性別歧視相關內容，並符合相關法令之規定」。 二、「臺北市政府績優研考人員獎勵要點」之性別影響評估案，業經專家學者審議，於 103 年 8 月 8 日本會性別平等專案小組第 2 次會議通過。
話務組	一、本府 1999 話務中心採勞務委外模式，由得標委外廠商負責話務人員之招募、訓練及任用，並於委外契約書訂定勞工權益保障相關條款，以符合性別工作平等法、就業服務法及勞動基準法相關規定。話務人員不論性別，其薪俸標準均為一致，確保兩性話務人員之工作權益。 二、有關 1999 話務人員性別人數統計部分，已完成填寫自 103 年 1 月至 11 月之資訊。
秘書室	無。
人事機構	一、與其他機關合辦性別主流化教育訓練實體課程計 2 次(3 月 24 日及 6 月 26 日)，另轉知公訓處或其他局處辦理性別主流化之相關訓練課程資訊，鼓勵同仁踴躍參加。 二、轉知行政院性別平等處「102 年度強化地方政府及民間團體性別平等培力工作計畫執行成果報告」及配合張貼行政院性別平等處「性別平等」文宣廣告。 三、截至統計日止，本會同仁皆依規定參加性別主流化相關訓練課程。
會計室	本會 104 年度單位預算歲出部份計編列性別預算數 1 萬 7,600 元，較上(103)年度性別預算數增列 1 萬 6,000 元。

## 參、討論案

一、案由：本會便民考核之「神秘客」措施，或可觀察到本府第一線為民服務機關對待不同性別市民是否有所差異，後續或可發展出本府第一線服務者是否具有性別友善之正確觀念相關議題 1 案，提請討論。

二、說明：

(一) 依本市女委會第 9 屆第 5 次大會決議事項辦理。

(二) 有關本府神秘客團隊考核專案實務運作方式，概述如下：

本會推動便民考核之「神秘客」措施，錄取時即相當注意性別議題，男女錄取人數將近等比例；現場考核則一男一女搭配進行，以一般民眾角度，隱匿式觀察並紀錄考核之優缺點，實務運作上亦盡力避免因性別不同而影響考評結果。綜上，本會辦理「神秘客」考核專案，無論錄取或實務運作皆具體落實性別主流化之政策目標。

年度	性別		小計
	男	女	
102	6	8	14
103	7	8	15
總計	13 (44.8%)	16 (55.1%)	29

(三) 有關委員建議「後續或可發展出本府第一線服務者是否具有性別友善之正確觀念」乙節，擬於現行神秘客考核流程中，針對性別友善考核之執行困境新增突破方式，以利執行並說明如下：

### 1、執行性別友善考核之挑戰：

(1) **經驗缺乏**：本府神秘客考核係以民眾身分，針對受考核機關之民眾輿情反映及機關特性，設計環境、服務流程及人員基本禮儀等考核指標，以隱匿方式進行考核。對於如何了解第一線服務者是否有「性別友善」正確觀念執行經驗較為缺乏。

### (2) **考核方式互有優劣須妥適規劃**：

甲、**觀察法**：神秘客以第三者身分，對第一線服務者及受服務人員進行觀察，本方式在執行面較為困難，無法就近瞭解受服務人員感受；同時觀察時易被受考核機關發覺，蒐集資料不易。

乙、**角色扮演**：神秘客以受服務人員角色與第一線服務者進行直接互動(如案件申辦)，本方式在執行方式較直接簡易，惟所得資料較屬神秘客主觀資料。

丙、**訪談法**：神秘客訪談現場受服務民眾之感受(如案件申辦後)，本方式所搜集之資料較客觀，執行方式簡易；惟須等待受訪對象時，易被受考核機關發覺。

(3) **指標設計之困難**：如前揭所提，本府神秘客考核係以考核機關之環境、服務流程及人員基本禮儀等考核指標之進行考核，對於如何有效具體考核出第一線同仁是否具有「性別友善」正確觀念，其指標之設計較為困難。

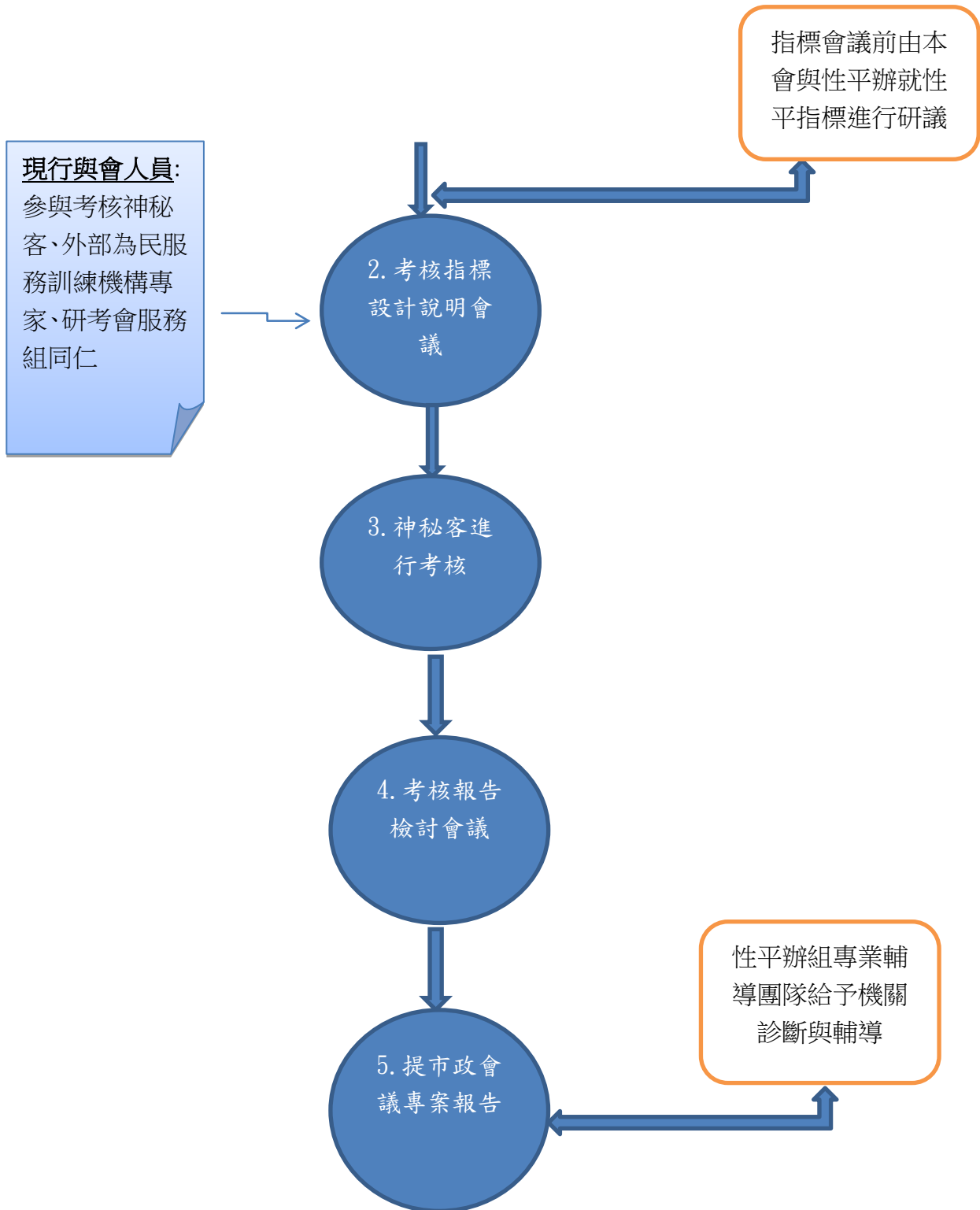
### 2、**突破方式**(參考：考核流程圖)：

為解決前揭考核挑戰，擬新增下列步驟：

(1) **召開「考核指標設計會議」前**：由本會與本府性平辦，針對當次考核場所之「性別友善」指標進行研議，設計適合之考核指標。

(2) **「性平專業輔導團隊」**：將專案考核報告提供本府性平辦參考，就神秘客考核結果有關「性別友善」指標觀察結果或缺失，由該辦公室邀集專家學者，組成專業輔導團隊，為本府第一線服務機關深入診斷與指導，並精選優良機關為其參訪對象，俾利落實正確性別友善觀念。

# 臺北市政府神秘客隱匿性稽核～性別友善指標考核流程圖



(四) 與會人員意見摘要：

1、性平辦陳研究員儀：

- (1) 神秘客考核針對不同專題有不同指標，不一定全部都涉及性別平等之觀察或性別議題，可依專題選擇。
- (2) 第一線為民服務機關如戶政機關，應注意服務人員針對跨性別者之回應是否具性別友善觀念之情形。
- (3) 除第一線為民服務人員是否具性別友善觀念之外，尚可檢視場所設施設備是否針對場所特殊性考量性別的部分，如運動中心除性別友善廁所外，第3性別之淋浴間選擇；至於親子館需考量哺乳室之外，是否考慮到設置男性哺乳或換尿布之場所。
- (4) 考核指標設計說明會議部分，除性平辦之外，可另邀請為民服務機關及府外專家共同討論。
- (5) 考核報告檢討會議中，可就質性討論方式探討性別平等進階議題上之感受。
- (6) 若考核結果發現第一線服務機關之服務有性別差異或有需改善之處，性平辦均樂意提供相關輔導。

2、顧委員燕翎：

- (1) 以日前紐約電視節目中，僅由1位年輕女演員以單獨步行方式進行測試，結果有相當多男性進行搭訕或騷擾，引起相當大的反應，效果驚人，為全球大新聞。
- (2) 神秘客以一男一女查核方式進行性別觀察確實不易，且動用之行政資源過大，神秘客不應負這麼大的責任。

3、薛委員承泰：

- (1) 進行實驗或測試，應依議題、對象或環境而有不同方法。以便民服務效果而言，最常見的方式是以調查表方式處理。
- (2) 目前以神秘客方式進行為民服務考核，實多此一舉，甚至反而會成為爭議。櫃檯式服務、老人中心或青少年機構，因場域之不同，要如何透過神秘客考核進行性別觀察無法有定論，依應對象、環境及主要目的而有所不同。而且神秘客是否有能耐在每一場域中扮演得恰如其分，實為不易。

4、林委員琪蓉：性平是一種抽象概念，真正風行草偃時才能觀察得到，若要由神秘客進行抽象概念的考核實不可能，因為公平的考核一定要有指標。而且這樣的方式投入太多行政資源，將嚴重影響本會其他業務推動。

5、周委員德威：

- (1) 本府神秘客措施係由人事處發函本府退休員工調查，由有意願者報名參與，因此有年齡較長及公務經歷較長之特性。至於未來是否持續辦理尚待確定。
- (2) 性平辦所提針對場所特性提供性別友善廁所部分，若未來仍持續推

動神秘客措施，因目前本府尚在試辦階段，受評機關或場所已設有性別友善廁所者，可列為加分項目，惟若尚未設置者則不予扣分。

- 6、黃委員宏光：性平辦係本府推動性別平等之專責機構，因設置性別友善廁所涉及經費及空間，若能由性平辦積極將其納入本府之政策，本會即可配合將其列為考核之加分指標。
- 7、性平辦陳研究員儀回應：
  - (1) 並非一定要法規或重要政策明訂之項目才能列入考核指標，而且可以不計分方式處理。
  - (2) 類似項目如友善育嬰室（男性可進入之育嬰空間）在親子場館裏是相當重要的項目，一樣是於法無據且甚至連中央母乳哺育條例都規定育嬰室只有女性才可進入，惟相當多機關場館都已自主性納入。
  - (3) 性平辦在推動相關設施成為政策，並找到權責機關執行時，須相當時間與經費，在此之前可專案討論有哪些硬體設施能列入考核之指標中。
- 8、周委員德威建議：若場所設施經性別專業輔導團隊之專家學者視為優良者，可請性平辦公室頒發性別友善空間之標章予以獎勵，進行標竿學習。

三、決議：神秘客計畫納入性別觀察在實務上有執行困難，若未來仍持續推動神秘客措施，可採替代方式處理，即受評機關或場所已設有性別友善廁所或育嬰室者，可列為加分項目，惟若尚未設置者則不予扣分。

參、臨時動議（無）

肆、散會：下午 4 時 30 分