



因此相關業務之性別統計尚於起步階段，惟為因應本局未來政策及業務參考，請相關業務單位確實進行今後每年度之性別統計作業：

- 1、請秘書室公關股針對參與環境教育之民眾進行性別及年齡（學生/社會人士）之統計；另提供民眾使用之廁所及哺乳室的地點與廁間性別比例數亦請進行統計，以期相關資料促進本局提供更加完善周延的環境教育服務。
- 2、請經管科針對對水質有影響之上游住戶進行戶數、口數之性別統計，以期相關資料可作為本局推動上游無磷清潔劑與合理化施肥等政策推廣方式之運用。
- 3、請操作科針對下游供水人口及放水時疏散範圍人口做性別統計，以期相關資料可作為本局進行相關訊息佈達方式之擇用。

（四）本府性別主流化課程調訓均以職員為主，而本局自辦之員工教育訓練對象係包含職員、職工及駐衛警，顯示本局於員工性別意識培力之推動上確有作為，可納入創新措施項目之一。另爾後每年辦理性別意識培力課程時，請職工及駐衛警踴躍參訓，以提高本局全體參訓比例。

**提案二：**本局就「備勤區房舍改建工程」填具之性別影響評估表一案，提請討論。

**說明：**「備勤區房舍改建工程」應將性別評估納入空間環境規劃中，以期全盤考量性別、年齡、身

心障礙者等之不同需求，其性別影響評估表經第3次會議決議修正後，提請討論。

決 議：

- (一) 題項 2：請將員工再行區分為職員、職工及駐衛警之預算人數，使內容資料呈現較為細膩。
- (二) 題項 11：請加註本局備勤區改建工程規劃階段有本局女性主管人員（含人數）之參與，而方案於規劃及後續執行階段亦提經本局性平小組審查討論。

捌、臨時動議：無。

玖、散會（上午 12 時 0 分）。

# 臺北市政府性別影響評估表

961227 版

99 年 8 月 30 日臺北市女權會第 7 屆第 10 次性別主流化專案會議修正名稱

方案名稱：「備勤區房舍興建工程」檢討是否符合規定方案

方案執行期間：102-104 年

檢視局處：臺北翡翠水庫管理局

填表人姓名及聯絡方式：丁榮堂，26664941

填表日期：102.11.11 修正

檢視面向	題項 (問)	檢視結果 (答)
一、目標：明確定義目標對象及預期成效。	1 該方案目標是什麼？對於促進性別平等有何正面影響？是否可去除過去性別不平等相關的障礙？	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 臺北翡翠水庫管理局地處山區路途遙遠，員工於颱風期間需駐守水庫執行防汛勤務，並留駐局內至颱風事件結束後返家，以確保水庫運轉操作及壩區安全無虞，期予建造完成後提供員工下勤務安全良好之休息空間，以維工作執勤效率及安全，本建築物僅供本局職員及職工使用未對外開放。</li> <li>2. 本案是為檢討過去興建建物未針對性別及無障礙使用空間充分考量，因此造成後續使用不便問題，本案將充分予以改善，應可促進性別平等的正面影響。</li> <li>3. 空間充分分配後，將可導正過去性別不平等的不合理現象，對過去性別不平等相關的障礙才可以去除。</li> </ol>
	2 誰是該方案預期受益者？男女比例約多少？是否有因應不同性別族群之需求？	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本建築物僅供本局業務科（含安檢科、操作科、經管科）及秘書室員工於颱風使用，未對外開放。</li> <li>2. 本局目前員工編制計 135 人，未來使用者預估女性 24 人，男性 49 人。</li> <li>3. 有，已依現行法令規定及使用需求配置空間。</li> </ol>

二、資料蒐集：性別統計資料、調查研究等。	3	有無充分諮詢、整合預期服務使用者（包含不同性別）、性別相關團體／專家學者對於該方案的意見？	本局定期開會檢討改善，並派員參加本府所辦有關性別主流化、女性權益促進等講習會或討論會，並隨時向專家學者請益，事實上本方案就是整合性別主流化各方意見的結果。
	4	規劃該方案前，有無蒐集依性別、族群、身心障礙、社經地位、年齡、宗教或性傾向等分類的資料和統計數據？	1. 分別依本局性別進行檢討，廁所的規劃男廁 53 平方公尺(馬桶 8 座；小便斗 8 座)；女廁 79 平方公尺(馬桶 11 座)，無障礙廁所 2 間， 2. 「備勤區房舍興建工程」執行工程設計、發包、施工（102 年至 104 年執行完畢）。
	5	針對該方案事前曾做過其他哪些性別相關的準備工作？	有，依現行法令規定。
三、發展作法：依據性別主流化觀點，擬定計畫。	6	請問根據題項四蒐集來的資料，該方案對於各個群體中的不同性別，是否有不同的影響？若有，如何據此調整方案內容？	有，男、女及無障礙廁間的隱密性問題。
	7	請問參與規劃、執行、評估該方案的人，是否具備性別平等相關認知／有沒有參與相關課程？	備勤區房舍興建安參與規劃有 (1) 101 年 11 月 30 日規劃作業會議 16 人 (女性 3 人；男性 13 人) (2) 102 年 6 月 13 日規劃作業會議 16 人 (女性 2 人；男性 14 人)。 (3) 102 年 6 月 13 日規劃作業會議 16 人 (女性 2 人；男性 14 人)。參與人員除接受性別主流化訓練外，亦曾派員參與相關課程。
	8	除了性別以外，規劃該方案時是否有考量到其他不同年齡、社經地位、族群等需求？	因僅供局內人員使用未列入考量。
四、預算：把性別觀點整	9	該方案是否針對不同性別，或性別平等相關議題，特別編列預算？	330 萬 (132m <sup>2</sup> *25,000 元)。

合到預算流程的各個層面當中。	10	特別及非特別編列預算的預算項目對於促進性別平等有何正面影響？ (註1)	有助於性別平等之落實。
	11	前項預算編列或審核時，有無徵詢女性／性別相關團體的意見？	預算編列係依據市府相關預算規定。
五、傳播：如何將訊息傳達給不同背景的女性。	12	採用什麼方式傳佈該方案訊息給目標對象？有無針對不同背景的目標對象（包括不講本國語言的男女），採取不同的傳播方法？（註2）	本方案傳佈訊息方式：會議報告、公告及規劃會議。
	13	訊息傳佈過程有無避免具性別歧視意味的語言、符號或案例？	訊息傳佈過程係以會議報告。
六、提供服務：提供服務的作法是否能符合能滿足各種女性群體的需求。	14	不同群體取得該方案資源的難易度有何不同？有無配套措施可彌補這樣的差異？	因本案僅供局內人員使用未對外開放，局內科室應可依需求提出申請。
	15	有無結合其他政府部門、地方或全國性的民間組織，協助提供服務給目標對象？（若無，請跳答第17題）	無。

	16	前項協助提供服務的組織，能否考量到各種使用者不同的需求？	
七、評估：實際執行情形是否符合前述各步驟並達預期效果，或有意外發展及成果。	17	有無進行使用者滿意度調查？前述調查是否能反映出不同背景之男女的意見？	有進行本局各科室使用需求調查，應可反映各科室性別需求
	18	是否邀請具性別觀點的學者、專家或代表不同群體的組織，協助監督方案？若有，監督過程如何聚焦在實際執行情形上？	本案設計階段評選時即邀請專家進行評審，後續各階段將再邀請各領域學者、專家進行審查。
	19	依據評估結果，該方案能否促進不同性別族群間的瞭解和接納？為什麼（請說明理由）？	興建時已進行事前調查及審核，應可滿足族群間需求。
	20	未來如何針對前述各題項，在性別面向上進行改進，以對不同性別均能發揮最大效益（請註明題項編號及改進方式）？（註3）	針對本案的性別檢討及設置將可作為未來各建築物改建參考。

註1：例如，促進兩性平等就業機會、平等受教機會等。

註2：例如，結合其他政府部門、地方或全國性的民間組織，協助把訊息帶給目標對象，或透過連結女性經常使用的網站如求職網站等，傳遞訊息。

註3：例如，有無特定團體比其他團體受益更大？如果有，如何處理這種不均衡的狀況？是否有蒐集其他資訊的需求？對照這次經驗，目標對象或指標是否需要調整？未來需要多告知誰相關資訊？應該如何呈現資訊才能有效溝通？

**臺北市政府推動性別主流化成效自評表【臺北翡翠水庫管理局】**

審查項目	內容	辦理情形
一、執行效益	<p>(一) 性別平等專案小組運作情形</p> <p>1、訂有相關設置要點。</p> <p>2、外聘民間委員_人以上。</p> <p>3、每年定期召開會議_次以上，且每次會議討論_案以上性別議題。</p> <p>4、性別議題聯絡人人數及任一性別比例。</p> <p>5、局(處、會)內委員任一性別比例。另局(處、會)內委員是否含所有科室主管？</p>	<p>(一) 性別平等專案小組運作情形</p> <p>1、訂有「臺北翡翠水庫管理局推動性別主流化實施計畫」。(附件 1-1)</p> <p>2、外聘民間委員 2 人。(附件 1-2)</p> <p>3、每年定期召開會議 4 次以上，且每次會議討論 1 案以上性別議題。(附件 1-3)</p> <p>4、性別議題聯絡人共 3 人(男性 2 人、女性 1 人)，符合任一性別比例不低於三分之一規定。(附件 1-2)</p> <p>5、局內委員共 14 人(男性 9 人、女性 5 人)，符合任一性別比例不低於三分之一規定。另局內委員包含所有科室主管。(附件 1-2)</p>
	<p>(二) 性別意識培力推動情形</p> <p>1、機關高階主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與機關高階主管總數比例(含填寫自評表當時已實施之人數、比例，及全年度預定實施之人數、比例)。</p> <p>2、機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與機關職員總數之比例(含填寫自評表當時已實施之人數、比例，及全年度預定實施之人數、比例)。</p> <p>3、其他(推動作為之質化資料)。</p>	<p>(二) 性別意識培力推動情形</p> <p>1、本局高階主管人員共 11 人，於 102 年度參加性別主流化相關訓練課程人數為 11 人，高階主管參訓比例為 100%。(附件 2-1)</p> <p>2、本局現有職員共 67 人，於 102 年度參加性別主流化相關訓練課程人數為 67 人，佔機關職員總數比例為 100%。(附件 2-2)</p> <p>3、本局 102 年度共辦理 2 場次員工性別意識培力教育訓練： (1) 102 年 7 月 25 日「南勢溪流域泰雅部落文化的變遷與流」，參訓員工計有 66 人。</p>

審查項目	內容	辦理情形
		(2) 102年8月8日「性別與法律」，參訓員工計有61人。(附件2-3)
	<p>(三) 性別影響評估執行情形</p> <p>1、法規或計畫辦理性別影響評估程序參與建議項數參採比例。</p> <p>2、是否依本府所訂標準作業流程，進行法規或計畫之性別影響評估？</p> <p>3、程序參與之專家學者為性別主流化人才資料庫之比例【備註】。</p>	<p>(三) 性別影響評估執行情形</p> <p>1、法規部分，本局已辦理1條自治規則及11條行政措施之CEDAW檢視(附件3-1)；計畫部分，本局「備勤區房舍改建工程」之施政計畫刻正進行性別影響評估程序中。(附件3-2)</p> <p>2、本局「備勤區房舍改建工程」計畫皆依本府標準作業流程進行性別影響評估。</p> <p>3、有5位專家學者參與，其中2位為本局性別平等專案小組府外委員並屬性別主流化人才資料庫成員，計佔比例為40%。(附件3-3)</p>
	<p>(四) 性別統計與性別分析情形</p> <p>1、性別統計指標編製項目數；當年較上年增加項目數。</p> <p>2、性別議題相關之統計分析篇數；出版性別統計相關刊物數。</p> <p>3、機關因性別統計或分析，對相關業務調整或改善之情形。</p>	<p>(四) 性別統計與性別分析情形</p> <p>1、本局102年性別統計指標編製項目數為0；較上年增加項目數為0。</p> <p>2、本局102年性別議題相關之統計分析篇數為0；出版性別統計相關刊物數為0。</p> <p>3、本局102年尚無因性別統計或分析，對相關業務調整或改善之情形。</p>
	<p>(五) 性別預算執行情形</p> <p>1、預算編列時檢討納入性別影響評估相關計畫。</p>	<p>(五) 性別預算執行情形</p> <p>1、有關性別影響評估，依據「推動性別主流化實施計畫」第五項第三點之辦理內容，性別影響評估係由各科室填列，會計室就各科室自行評估後之擬編</p>

審查項目	內容	辦理情形
	<p>2、性別影響評估計畫預算成長比率是否逐年提高。</p> <p>(六) 機關晉用女性主管人員、簡任非主管、委員情形及女性中高階主管培訓情形</p> <p>1、本機關晉用女性主管人員、簡任非主管及委員之比例。</p> <p>2、本機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數與本機關女性中高階主管總數比例。</p>	<p>預算數納入預算編列。</p> <p>2、本局性別預算 100 年~103 年編列數為 0 元。</p> <p>(六) 機關晉用女性主管人員、簡任非主管、委員情形及女性中高階主管培訓情形</p> <p>1、本局晉用女性人員說明如下：</p> <p>(1) 本局主管人員共 15 人，其中女性主管計 6 人，比例為 40%。(附件 6-1)</p> <p>(2) 本局簡任非主管人員為 2 人，其中女性簡任非主管人員為 0 人，占 0%。</p> <p>(3) 本局參加本府府層級任務編組委員會之委員為 0 人，其中女性委員為 0 人。</p> <p>2、本局 102 年度參加中高階培訓課程之主管人數為 3 人，其中女性主管為 2 人，占 66.67%。(附件 6-2)</p>
<p>二、創新措施</p>	<p>當年度推動性別主流化創新措施，可為他機關參採學習者。</p>	<p>本局 102 年度暫無推動性別主流化之創新措施。</p>

【備註】性別主流化人才資料庫：

<http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/sp.asp?xdurl=profRecommend/pr ofList.asp&ctNode=325>