

論。

說明：依據臺北市女性權益促進委員會第 10 屆第 3 次委員會決議「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）」推動本局性別主流化工作，並配合修正本局落實性別主流化暨推展性別平等工作實施計畫。

決議：經會議討論後，業已修正完畢(詳附件 4)。

捌、臨時動議：無

散會（上午 11 時 30 分）。

性別平等專案小組會議主席指示事項列管表 105.07.16				
列管編號	決議暨指(裁)示事項執行情形	承辦單位	列管情形	
			繼續	解除
1030626-3	<p><u>案由</u>：</p> <p>為持續推動並精進本局環境教育推廣業務，請秘書室公關股依課程分類蒐集參訪民眾之性別、年齡、學歷等統計資料（藉由滿意度問卷設計取得相關資料），以利公共廁間之規劃或課程設計之改善。</p> <p><u>執行情形</u>：</p> <p>目前參加環境教育民眾及一般參訪民眾的性別統計資料已更新(如附表 1、2)。</p>	秘書室	V	

臺北翡翠水庫管理局性別統計資料－環境教育民眾(附表1)

編號	項目	單位	102年11-12月		103年1-12月		104年1-12月		105年(1-6月)	
			男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1	國小(6-12歲)	人次	283	267	1,269	1,309	128	178	15	15
2	國中(12-15歲)	人次	167	144	62	81	89	95	0	0
3	高中(15-18歲)	人次	34	82	339	300	20	20	20	20
4	大學(18-22歲)	人次	133	103	315	206	59	47	40	40
5	社會人士	人次	2,027	1,839	6,016	5,901	428	252	142	127
	合計		2,644	2,435	8,001	7,797	724	592	217	202
	性別比		52%	48%	51%	49%	55%	45%	52%	48%
6	導覽人員	人次					0	48	8	5
7	志工	人次					0	0	0	0
8	講師	人次					14	7	7	4
	合計	人次					14	55	15	9
	性別比						20%	80%	33%	67%
	資料來源：臺北翡翠水庫管理局。									
	附註：本性別統計資料係於102年11月起進行統計，故102年僅有2個月的統計資料。									
	性別統計資料分析：104年1至12月參加環境教育課程性別人數，男性724人，女性529人，男女人數比例差異甚小，執行業務時未有性別不平等相關障礙產生。未來將持續統計參加人員之性別年齡等其他相關資料，作為課程調整或公共設施改善等相關配套措施之參考，以達成促進實質性別平等之成效。									

臺北翡翠水庫管理局性別意識培力推動情形一覽表

附件2

年度	101年	102年	103年	104年	105年
高階主管參訓情形	11/11(人)，	11/11(人)，	11/11(人)，	10/10(人)，	3/11(人)，
	參訓比例0%	參訓比例100%	參訓比例100%	參訓比例100%	參訓比例27%
職員參訓情形	68/68(人)，	67/67(人)，	67/67(人)，	61/61(人)，	2/66(人)，
	參訓比例100%	參訓比例100%	參訓比例100%	參訓比例100%	統計至105年6月底
局內自辦性別主流化教育訓練情形	101年9月25日「性別平等法令政策與CEDAW法規」(講師： <u>主婦聯盟環境保護基金會董事長陳曼麗</u>)—全體參訓員工計有52人，參訓比例為38.8%(52/134)。	102年8月8日「性別與法律」(講師： <u>臺北地檢署檢察官林妙蓁</u>)—全體參訓員工計有61人，參訓比例為46.2%(61/132)。	103年6月9日「從性別主流化談友善工作環境之建立」(講師： <u>臺北市立教育大學副教授黃煥榮</u>)—全體參訓員工計有66人，參訓比例為53.7%(66/123)。	104年9月3日「健康與醫療方面之性別意識」(講師： <u>國防醫學院護理學系教授蔣立琦</u>)—全體參訓員工計有60人，參訓比例為50%(60/120)。	105年度將擇期於局內舉辦員工性別意識培力專題演講。

臺北市政府各機關性別預算表（單位預算部分）

附件3

機關或基金名稱	類型	計畫項目	計畫預期目標	105年度預算數(單位:元)	工作內容	105年度執行成效(受益人數請依性別分)	對促進性別平等的影響(預期受惠對象及性別比)
XXX主管							
XXX							
	1-A 針對單一性別所編列的預算	(一) 1. (1)					
	1-B 針對特定性別議題所編列的預算	(一)人事費 1. 人員維持費 (1) 聘請育嬰留職停薪人員職代薪資費用	協助辦理育嬰留職停薪人員工作，俾利科室業務順利推展。	454,938	協助辦理組織編制、任免遷調、考績獎懲及退休撫卹等相關人事業務。	105年6月底止，本局員工總計124人(性別比為男:女=97:27)	使女性工作人員免於擔心影響機關業務運作，願意申請育嬰留職停薪，藉此改善少子化現象。
	2. 促進性別平等工作機會的預算	(一) 1. (1)					
	3. 其他對促進性別平等有正面影響的一般預算	(一)備勤區房舍改建工程 1. 營建工程 (1)備勤區房舍興建工程	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，提昇水庫營運管理效能，維護水庫安全。	3,500,000	備勤區房舍興建工程為102~104年度連續性工程，總經費56,521,663元，104年度編列47,858,599元，其中約350萬用於男女廁間及感應照明工項。	105年1月中旬發包，目前尚在執行中。	充分考量建物性別與無障礙使用空間分配狀況，並加強感應照明設備，預期廁間使用上能更平等與安全。預期受惠對象為本局職員及職工(性別比為男:女=97:27)

臺北市政府各機關性別預算表填表說明

壹、本表「類型」欄，其中

- 一、**類型1-A：針對單一性別所編列的預算**：指專為單一男性、女性、青少年女性或老年男性等所編列的預算，例如：輔導原住民男性積極就業、辦理青少年福利項目、輔導男性家暴者培養尊重家人觀念、為婦女民眾設立之公共場所哺集乳室、辦理女性菁英培育班、子宮頸癌及乳癌防治計畫等。
- 二、**類型1-B：針對特定性別議題所編列的預算**：指專為執行特定性別議題所編列的預算，例如：辦理性別議題講座、辦理本市性別統計、辦理新移民生活適應業務及各類研習課程、辦理臺北市優生保健計畫等。
- 三、**類型2：促進性別平等工作機會的預算**：指本府編列預算或制定辦法，以促進不同性別在各類職場(public sector)的平等就業機會與參與決策機會，從制度環境面補充條件或解除限制，例如：對拔擢女性陞任主管之機關給予獎勵、對申請產假及育嬰假的員工給予協助、公共空間設立哺集乳室、辦理托育服務提升兩性就業機會、補助雇主辦理托兒設施或措施、促進外籍配偶及大陸地區配偶就業服務計畫等。
- 四、**類型3：其他對促進性別平等有正面影響的一般預算**：指前述3項預算以外，且非專為特定性別所設計，但對性別平等具有重大影響所編列的預算。例如：興建人行道無障礙通行空間（可增加婦女推嬰幼兒車的方便性）、改善街燈照明系統（可增加對夜歸女性的人身安全保障）。

貳、本表「計畫項目」欄，其中(一)請填列符合前開各類型之方案或計畫名稱（名稱應與性別預算相關為宜）；至於1.2. …部分，單位預算機關請填列工作計畫科目及其項下之分支項目名稱，若無分支項目名稱者，則填列一級用途別科目名稱；附屬單位預算業權型特種基金則填列損益表(收支餘絀表)及資產負債表(平衡表)之4碼總帳科目名稱以及用途別1碼科目名稱，另政事型特種基金則填列基金來源、用途及餘絀表之業務計畫科目名稱及其項下之分支計畫名稱，若無分支計畫名稱者，則填列用途別1碼科目名稱。

參、本表「預算數」欄位若預算書無明確金額者，仍請各機關核實估列。

臺北翡翠水庫管理局落實性別主流化暨推展性別平等工作實施計畫(105-108 年)

壹、依據：臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等總計畫（105-108 年）

貳、目標

一、落實應用性別主流化工具，並提升推動品質及擴大成效。

二、推展性別平等工作策略及具體措施，確實將性平等概念融入於業務。

參、實施對象：本局同仁。

肆、實施期間：105年1月至108年12月。

伍、辦理方式

一、成立本局性別平等專案小組（辦理單位：人事室）

（一）召集人：本局局長

（二）副召集人：本局副局長

（三）委員：本局主任秘書、各科室主管、性別議題聯絡人 3 位，（由相關業務基層主管擔任，並符合三分之一性別比例原則）及外聘委員 3 位（其中至少 1 位為現任或曾任臺北市政府女性權益促進委員會委員），全體委員須符合三分之一性別比例原則。

（四）任務：

1. 賡續落實性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效，包括協助訂定本局性別主流化各年度實施計畫、提供本局人員性別意識培力課程之建議、協助增修性別統計項目及指標、協助各科室業務研析性別分析、審查性別影響評估及性別預算等。

2. 協助各科室發掘業務與性別平等之關係，將性別平等概念融入業務中落實，包括督導各科室除應用性別主流化工具外，應發展將性別觀點與業務職掌充分結合之具體措施、方案或計畫。
3. 各科室性別主流化各項工具表單及性別平等相關之專題、研究、成果、具體措施、方案或計畫等應經性別平等專案小組討論。
4. 各科室與性別平等相關之重要新聞發佈及文宣，可諮詢性別平等專案小組。
5. 推動其他性別平等促進事宜。

(五) 運作方式

1. 由本局性別平等專案小組召集人召開會議，就前開任務安排議程，報告或討論案為主，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。
2. 性別平等專案小組每年召開會議 3 次(建議於每年 1-2 月、5-6 月及 9-10 月)。

二、性別意識培力 (辦理單位：人事室)

(一) 105 至 106 年辦理內容：

1. 本局一般公務人員每人每年均須完成 2 小時性別主流化訓練：
性別主流化概念、性別主流化六大工具、CEDAW 公約落實與推動、性別議題等，課程可分為基礎課程及進階課程，基礎課程之目標在使職員具備性別主流化之基本概念；進階課程之目標在使性別主流化之理念、目標與操作架構與業務工作相結合，曾參加基礎班期之人員，得施以進階課程。
2. 主管參加性別主流化進階訓練：
薦送本局主管人員每人每年均須完成 2 小時性別主流化訓練，培力主管之性別素養、性別意識觀、性別議題政策規劃及性別主流化與國際競爭力關聯

等。

3. 參加性別議題聯絡人及辦理性別平等業務相關人員訓練：

本局性別議題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，如性別主流化相關課程、工具運用、實際案例討論、性別議題聯絡人及業務相關人員聯繫會報、工作坊等，其中 1 天以上應屬進階課程。

(二) 107 至 108 年辦理內容：

1. 辦理性別主流化研習：

本局一般公務人員每人每年應完成 3 小時性別主流化訓練，課程內容以 **CEDAW 為原則** 包括法律平等與實質平等、直接與間接歧視、暫行特別措施(含案例)；課程進行方式以講師授課方式進行，亦鼓勵部分時數以案例進行分組討論，提升運用 CEDAW 於研擬計畫案、法案及業務推動之能力。

2. 主管參加性別主流化進階訓練：

薦送本局主管人員每人每年均須完成 3 小時性別主流化訓練，**培訓課程以 CEDAW 為原則**，以工作坊、座談、研討方式進行培訓，針對各級政府機關主管人員、簡任以上人員就主管業務與 CEDAW 之關聯性，進行討論或情境案例分組討論，深入探討如何改善或避免性別歧視觀念，融入相關業務規劃。

3. 參加性別議題聯絡人及辦理性別平等業務相關人員訓練：

本局性別議題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，如性別主流化相關課程、工具運用、實際案例討論、性別議題聯絡人及業務相關人員聯繫會報、工作坊等，亦以 **CEDAW 為原則**，其中 1 天以上應屬進階課程。

(三) 辦理單位：

1. 訓練辦理單位：

人事室辦理相關教育訓練時，應設計課後評估或滿意度調查問卷以分析訓練績效。主管人員、性別議題聯絡人及辦理性別平等業務相關人員之訓練以公訓處辦理為原則。本局訓練應包含與各該機關業務相關之實際案例討論。

2. 控管單位：

人事室應彙整全局同仁(含一般公務人員、主管人員、性別議題聯絡人及辦理別平等業務相關人員)之參訓情形，並督導其於每年度完成參訓。

三、性別統計及分析(主辦單位：會計室，協辦單位：各科室)

(一)任務

1. 編制本局性別統計指標並按年檢討修訂
2. 編制本局性別統計資料
3. 善用性別統計撰擬分析，據以制定政策或調整、改善業務。
4. 建置本局性別統計及分析專區網頁。

(二)辦理內容及單位：

1. 編制本局性別統計指標並按年檢討修訂：本局會計室及本局各科室
2. 編製本局性別統計資料：本局各科室
3. 善用性別統計撰擬分析，據以制定政策或調整、改善業務：本局應就各科室業務每年至少 1 篇撰擬統計分析專題，可自行撰擬或以委託、補助研究案辦理，或納入委託、補助研究案內以性別統計分析專章辦理；後續並應提送性別平等專案小組專題報告並研析參採據以制定政策或調整、改善業務。
4. 建置本局性別統計專區網頁。

四、性別影響評估(主辦單位：法制秘書、研考；協辦單：各科室)：

- (一) 本局於擬辦本市自治條例制定案及修正案、公共工

程中程計畫及重大施政計畫時，應辦理性別影響評估作業，包括以下程序：

1. 蒐集相關性別統計、諮詢性別平等專家學者。
2. 填寫性別影響評估表。
3. 送請民間性別平等專家學者或性別平等專案小組進程序參與。(其中民間性別平等專家學者須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)。
4. 參採建議並修正原草案或計畫及性別影評估表。
5. 送各主責單位審核及管制。

(二)主責管考單位：

1. 自治條例性別影響評估機制：法治秘書
2. 公共工程中程計畫性別影響評估機制：研考會
3. 重大施政計畫性別應響評估機制：性別平等專案小組。

五、性別預算（主辦單位：會計室，協辦單位：各科室）

- (一) 每年各科室填寫性別影響評估表時，應一併填寫性別預算表，並由本局會計室彙整。
- (二) 各科室所填之性別預算表，應提本局性別平等專案小組協助檢視。

陸、推展性別平等工作策略及具體措施(各科室)

一、辦理類別及項目如下：下開二、(一)至(六)項，本局每年至少辦理3類，每類至少1項。

二、推展性別平等工作策略及具體措施

(一) 規劃辦理促進性別平等之政策、措施、方案或計畫

1. 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求主動規劃辦理促進性別平等之政策、措施、方案、計畫等。
2. 針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施。
3. 主動規劃與推動相較於現行法令更加友善之性別平

等措施。

4. 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。

5. 其他促進性別平等之政策、措施、方案或計畫。

(二) 積極運用與結合資源拓展性別平等業務，鼓勵、督導民間組織（如人民團體、基金會、機構等）與企業推動性別平等

1. 鼓勵、委託、合作或補助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。

2. 於各類補助、獎勵、徵選、評鑑及考核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。

(三) 辦理活動融入性別平等概念或性別友善設計

1. 於活動主題融入性別平等概念。

2. 於活動內容納入性別平等專題活動。

3. 於活動宣導時併同宣導性別平等概念，宜與活動相關為佳，盡量避免僅有口號宣導。

4. 辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地。

5. 規劃性別友善專區提供服務。

6. 於活動場地設置各項性別友善設施設備，如友善育嬰設施、哺集乳室、衡平廁所性別比例、性別友善廁所、臨托服務等。

(四) 依業務屬性自編性別平等教材或案例

1. 針對與機關業務相關專業人員研發具性別平等意或 CEDAW 概念之教材或案例，如社工、托育人員、警察、消防員、護理師、照顧服務員等。

2. 針對本局業務研發一般具性別平等意識或 CEDAW 概念之教材或案例彙編等。

(五) 市民性別平等及 CEDAW 宣導

1. 提供多元宣導方式：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。
2. 擴大宣導涵蓋範圍及對象：民間組織（如人民團體、基金會、機構等）、企業、里長、一般民眾等。
3. 自製具性別平等意識或 CEDAW 概念之宣導文宣：須有具體宣導內容。

(六) 本局任務編組委員會及公務人員考績甄審委員會符合三分之一性別比例原則情形

1. 本局任務編組委員會均符合三分之一性別比例原則（各科室）
2. 本局公務人員考績甄審委員會均符合三分之一性別比例原則（人事室）

柒、計畫擬訂及成效評估

一、辦理內容

- (一) 擬訂落實性別主流化暨推動性別平等業務計畫。
- (二) 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公告。
- (三) 應設置性別平等或性別主流化專區網頁。

二、辦理單位

人事室：應辦理全局計畫、成果報告及網站；並以問卷、工作坊或座談會等方式蒐集執行辦理單位之回饋意見。

捌、經費來源：本計畫所需經費由本局相關經費項下支應。

玖、本計畫經本局性別平等專案小組會議通過後施行；執行期間滾動修正者，亦同。