

臺北市府臺北翡翠水庫管理局 114 年推動性別平等工作成果報告¹

115 年 2 月 9 日經臺北翡翠水庫管理局性平小組決議通過

組別：E 群

	姓名	科室	職稱	任務
性平聯絡人	賴英宏	人事室	主任	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。

1、本年度機關推動性別平等之特色或亮點：請簡要說明內容，至少填 3 項。

- 114 年新增性別指標「臺北翡翠水庫管理局員工現有人數性別比率」與性別項目「臺北翡翠水庫管理局機關現有員工人數」區分 2 類（職員、工員）另增加「年齡」複分類等 2 項性別統計資料，並經本局 114 年 2 月 14 日第 1 次性別平等委員會審議通過。
- 本局配合本市觀光傳播局辦理「114 年度長青樂活遊臺北」活動，接待銀髮族團體參訪水資源生態教育館及水庫大壩區，114 年計 43 梯次 2,968 人參加。為落實性別友善本局提供公務接駁車載送服務，以降低長者、孕婦、親子家庭及行動不便者的交通負擔，確保不同性別與身體條件者皆能安全、平等參與；本局於水資源生態教育館及水庫大壩區皆設置性別友善廁所，不僅能紓解不同性別長者如廁排隊壓力，更解決了親屬（如父女、母子或其他多元家庭組合）隨行照護之困擾，讓不同性別認同之照顧者皆能安心協助長輩如廁，維護參加者之隱私與尊嚴。此外，本局指派專人於各如廁點進行引導，協助長者留意地面高低差與進出安全，並於導覽解說及活動安排時避免呈現性別刻板印象，體現對不同性別認同長者之尊重與關懷，透過硬體設施與軟體服務之結合，成功營造兼顧照護需求及性別友善之參訪環境。
- 本局於環境教育參訪活動結束後，透過滿意度與回饋問卷蒐集民眾意見，特別關注不同性別、年齡及身分參與者的實際感受；藉由分析性別平等與友善措施相關回饋，檢視活動設計是否兼顧多元需求，作為持續優化服務、打造公平包容學習環境的重要依據，114 年滿意度為 95% 以上。
- 114 年 1 月 6 日辦理「公部門職場霸凌及性騷擾防治」研習會，針對本局人員開設性別主流化基礎課程，特別加強各級主管在職場霸凌與性騷擾防治中之關鍵角色。由本局現職主任與科長擔任講師，針對機關內部可能發生之情形進行宣導，具體落實本局對職場霸凌及性騷擾零容忍之立場。另於 114 年 7 月 3 日辦理「公務機關-職場中的風險辨識（內含性騷擾及霸凌議題）」專題演講，邀請具實務經驗之項慶武社會工作師擔任講座，透過專業視角引入個案分析，從法規認知層面提升至實務風險辨識，有效提升機關處理性平事件之專業度及敏感度。

2、性別平等專案小組

(1) 成員

	總人數	男性人數	女性人數	(較低者) 單一性別比例	未達任一性別三分之一，請說明原因。 (並列出送性平辦備查之日期)
全體委員	16	9	7	43.75(%)	

(2) 運作情形

	會議主席 (請勾選，填報「其他」者，請直接提供職稱。)				全體委員出席比率(%) (代理出席可列計)	專家學者委員出席者 (請填報姓名)
	首長	副首長	主秘	其他		
114-1	✓				86.67(%)	劉嘉怡、顧燕翎
114-2	✓				93.33(%)	劉嘉怡、嚴祥鸞
114-3				總工程司	75(%)	劉嘉怡、顧燕翎

(三) 開會及辦理情形一覽表，請填妥後勾選，並記得免備文一併提供：

附件 2：性別平等專案小組開會情形一覽表

附件 3：性別平等專案小組辦理情形一覽表

3、性別意識培力(含所屬機關)

(1) 一般公務人員²參訓比率

總人數：73

男性人數：49

女性人數：24

	整體完成人數	整體完成比率	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	68	93(%)	45	92(%)	23	96(%)

(2) 實體課程參訓率(一般公務人員完成 3 小時性別主流化訓練且其中含實體課程 1 小時以上者)為 31 %

(3) 主管人員³參訓比率

主管總人數：21

男性主管人數：14

女性主管人數：7

	整體完成人數	整體完成比率	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	20	95(%)	13	93(%)	7	100(%)

¹ 填報相關定義及內容，請見「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(113-116年)」。詳參性平辦網站：首頁>性別主流化>總計畫。

² 「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，其中 1 小時應為性騷擾防治相關課程。

³ 「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，其中 1 小時應為性騷擾防治相關課程。

性別主流化訓練					
---------	--	--	--	--	--

(4) 性平聯絡人及辦理性別平等業務相關人員參訓時數⁴：完成比率 100 %

	姓名	年度培力總時數	進階課程時數
性平聯絡人	徐仲舜(11/30 卸任)	22	10
性平聯絡人	賴英宏(12/1 接任)	12	4
辦理性別平等業務相關人員	徐仲舜(11/30 卸任)	22	10
辦理性別平等業務相關人員	賴英宏(12/1 接任)	12	4

(5) 新聞聯絡人⁵及經營本府社群媒體小編(含本府以外單位人員)參訓情形核對：
總人數：1 男性人數：0 女性人數：1

	姓名	年度培力總時數	已完訓公訓處所開設之指定課程 (請勾選)
新聞聯絡人	許麗鴻	9	V
經營社群媒體小編	無		

(1) 其他專任人員參訓時數⁶：完成比率 77 %
(備註：因本局職工及駐衛警察之工作環境缺乏電腦設備，致線上學習比例偏低)
總人數：26 男性人數：20 女性人數：6

	整體完成人數	整體完成比率	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	20	77(%)	17	65(%)	3	50(%)

(2) 自辦訓練(含實體、視訊直播課程，且含跨機關聯合辦理；欄位不足請自行增加)

項次	辦理日期	訓練班期 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.	114/01/06	「公部門職 場霸凌及性 騷擾防治」 研習會	<input checked="" type="checkbox"/> 一般公務人員 <input checked="" type="checkbox"/> 高階公務人員 <input checked="" type="checkbox"/> 職工 <input type="checkbox"/> 其他：_____	加強向本局各 級主管人員宣 導公部門職場 霸凌及性騷擾 防治相關事 宜。	1、職場 霸凌防 治：謝宗 翰主任 2、性騷 擾防治： 何謹余 科長	<input checked="" type="checkbox"/> 基礎課程 <input 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 type="checkbox"/> 多元形式 ⁷ <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	2	總計 13 人 男 8 人 女 5 人
2.	114/07/03	「公務機關- 職場中的風 險辨識(內含 性騷擾及霸 凌議題)」專 題演講	<input checked="" type="checkbox"/> 一般公務人員 <input checked="" type="checkbox"/> 高階公務人員 <input checked="" type="checkbox"/> 職工 <input type="checkbox"/> 其他：_____	加強宣導並落 實公部門職場 霸凌及性騷擾 防治相關事 宜。	項慶武 (社會工 作師)	<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 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 13 人 男 6 人 女 7 人

4、性別統計

(1) 既有性別統計指標/項目

名稱	數量	
	主計處列管 ⁸	機關(構)列管
既有性別統計指標	2	2
既有性別統計項目	2	2

(2) 新增性別統計指標(或其複分類；欄位不足請自行增加)

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.	臺北翡翠水庫管理局員工現有人數 性別比率	本局員工現有人數性別比率		V

⁴ 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。年中間因職務異動者，則依人事處認定方式填列參訓時數。

⁵ 「新聞聯絡人」係指各機關提報本府秘書處該職務承辦，須完成 3 小時性別平等相關訓練(同一門包含性別與媒體等主題)，如公訓處每年開設「網路社群媒體性別意識培力」課程，惟不得計入 1 小時性騷擾防治相關課程之時數。

⁶ 「其他專任人員」係指各機關自僱且不具公務人員身分之專任人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)，每人每年均須完成 3 小時性別平等相關課程訓練，其中 1 小時應為性騷擾防治相關課程。

⁷ 「訓練方式」之「多元形式」係指非僅以傳統講師授課方式辦理，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。

⁸ 主計處列管係指為「臺北市性別統計指標」之指標項目，詳參主計處網站：首頁>業務項目>統計>性別統計>臺北市性別統計指標。若非前項所指則為機關(構)列管。

(3) 新增性別統計項目（或其複分類；欄位不足請自行增加）

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.	臺北翡翠水庫管理局機關現有員工人數區分2類（職員、工員）	(1)職員：本局政務人員、公務人員（含職務代理人）、聘用人員、約僱人員、駐衛警察 (2)工員：本局技工、工友、駕駛		V
2.	臺北翡翠水庫管理局機關現有員工依「年齡」區分複分類	本局員工現有人數依年齡區分		V

5、性別分析（欄位不足請自行增加）

項次	分析專題／委託研究（含性別專章） ⁹ 名稱	辦理科室／委託辦理單位	提報性平小組會議	報告結論之精進作為 ¹⁰ 辦理情形（勾選符合項目）
1.	無		114年第__次	<input type="checkbox"/> 已擬訂具體辦理期程 <input type="checkbox"/> 確有執行精進作為項目 <input type="checkbox"/> 尚有待辦事項持續追蹤 <input type="checkbox"/> 已全部完成 請簡述辦理進度情形（300字內）：_____

6、性別影響評估：年度性別影響評估檢視表提報情形

(1) 自治條例（欄位不足請自行增加）

項次	名稱	摘述制定／修正內容	程序參與方式 （擇一填入專家學者姓名）			專家學者 意見項數 （項數）	參採項數 （項數）	提報性平小組 ¹¹ 會議	參採建議之措施執行辦理情形 （勾選符合項目）
			研商會議	書面審查	性平小組				
1.	無						114年第_次	<input type="checkbox"/> 參採建議之措施： 1. 擬訂具體期程：如115年10月26日前執行並新增至下年度計畫。 2. 確有執行：填寫成效，無則免填 3. 持續追蹤：填寫成效，無則免填 <input type="checkbox"/> 無須參採：專家學者及性平委員均無修正建議，且機關本身評估亦無須修正處。	

(2) 公共工程中程計畫（欄位不足請自行增加）

項次	方案名稱	摘述內容	程序參與方式 （擇一填入專家學者姓名）			專家學者 意見項數 （項數）	參採 項數 （項數）	提報性平小 組 ¹² 會議	制定政策／參採措施之執 行辦理情形（勾選符合項 目）	採購使用 CSR 評選指標 ¹³ 納入 「落實性別平 等」項目
			研商會議	書面審查	性平小組					
1.	無							<input type="checkbox"/> 參採建議之措施： 4. 擬訂具體期程：如115年10月26日前執行並新增至下年度計畫。 5. 確有執行：填寫成效，無則免填 6. 持續追蹤：填寫成效，無則免填 <input type="checkbox"/> 無須參採：專家學者及性平委員均無修正建議，且機關本身評估亦無須修正處。	<input type="checkbox"/> 巨額採購 <input type="checkbox"/> 非巨額採購 <input type="checkbox"/> 已納入 <input type="checkbox"/> 未納入	

(3) 重大施政或與性別議題相關之計畫（欄位不足請自行增加）

⁹ 如欲提報委託研究案則需納入性別專章／性別分析，且將分析結果提報至性平小組會議，才可列為該機關（構）專題篇數。

¹⁰ 精進作為係指分析專題／委託研究（含性別專章）報告結論所提出之相關回應策略或政策調整、改善建議。

¹¹ 程序參與皆採提報性平小組會議辦理者，會議日期請填寫「初次提報審查」及「修正後提報」之2次會議日期；如初次審查採研商會議或書面審查者，會議日期請填寫「修正後提報性平小組會議日期」。

¹² 同註11。

¹³ 巨額採購（工程採購2億元、財物採購1億元、勞務採購2千萬元以上者）之評選優先適用「企業社會責任評選項目表」，表單內容參考：<https://bit.ly/2X8KvgA>。

項次	方案名稱	摘述內容	程序參與方式 (擇一填入專家學者姓名)			專家學者 意見項數 (項數)	參採 項數 (項數)	提報性平小 組 ¹⁴ 會議	制定政策/參採措施之 執行辦理情形(勾選符合 項目,須前後連貫)	採購使用 CSR 評 選指標 ¹⁵ 納入 「落實性別平 等」項目
			研商會議	書面審查	性平小組					
1.	114 年水土保持工程	翡翠水庫為國家一級關鍵基礎設施,蓄水範圍廣達 1,452 公頃,為防止邊坡崩坍後造成土石流入水庫,減少水庫淤積,維持水庫有效蓄水量,滿足大臺北市民用水需求,本局每年針對水庫邊坡及庫區道路施作相關邊坡治理及排水改善工程。			顧燕翎 嚴祥鸞 劉嘉怡	1	1	1、114 年 6 月 24 日第 2 次性平小組會議。 2、114 年 11 月 27 日第 3 次性平小組會議	<input checked="" type="checkbox"/> 參採建議之措施： 本局辦理 114 年度「水土保持工程」採購採用 CSR 評選指標,將「落實性別平等」納入評選項目,符合即酌予加分獎勵,鼓勵企業共同推動性別平等。 <input type="checkbox"/> 無須參採：專家學者及性平委員均無修正建議,且機關本身評估亦無須修正處。	<input type="checkbox"/> 巨額採購 <input checked="" type="checkbox"/> 非巨額採購 <input type="checkbox"/> 非採購案 <input checked="" type="checkbox"/> 已納入 <input type="checkbox"/> 未納入

7、性別預算

(1) 本年度(114)性別預算編列情形(欄位不足請自行增加)

項次	計畫項目名稱	預算數 (單位:元)	執行率 (%)	對促進性別平等的影響
1.	性別平等專案小組專家學者委員出席費	15,000	100%	藉由專案小組會議之召開,凝聚並落實推動性別主流化工作之共識及成效。
2.	人事講座鐘點費	6,000	100%	藉由教育訓練培養及強化員工性別意識,以期提升員工運用相關知能於研擬計畫案、法案及業務推動之能力。
3.	監視系統維護費	570,000	90.03%	藉由提高監視系統影像辨識度及訊號傳輸穩定性,保障女性同仁及訪客之人身安全。
4.	飲水機	23,000	92.50%	藉由增設水資館飲水機,提供同仁、參訪民眾以及參加會議之外賓穩定之飲用水。
	總計	614,000	90.46%	

(2) 下年度(115)性別預算編列情形(欄位不足請自行增加)

項次	計畫項目名稱	預算數 (單位:元)	對促進性別平等的影響
1.	性別平等專案小組專家學者委員出席費	15,000	藉由專案小組會議之召開,凝聚並落實推動性別主流化工作之共識及成效。
2.	人事講座鐘點費	6,000	藉由教育訓練培養及強化員工性別意識,以期提升員工運用相關知能於研擬計畫案、法案及業務推動之能力。
3.	監視系統維護費	570,000	藉由提高監視系統影像辨識度及訊號傳輸穩定性,保障女性同仁及訪客之人身安全。
4.	新增水資館無障礙通道工程	510,000	藉由增設水資館無障礙通道,使身障者能順利出入水資館 2 樓之展覽廳及會議室,營造友善便利之無障礙空間。
5.	汰換水庫庫區監視系統	2,400,000	藉由提升水庫區監視系統影像解析度及訊號傳輸穩定性,保障女性同仁及訪客之人身安全。
	總計	3,501,000	

(3) 下年度與本年度相較之增減:增加 2,887,000,因 113 年增設飲水機 23,000 元案已完成,改列 115 年新增水資館無障礙升降椅 510,000 元及汰換水庫庫區監視系統 2,400,000 元兩案。
(若有增減請簡述原因)

8、推展性別平等工作策略及具體措施

【辦理單位及規範:各執行辦理單位依群組別每年辦理類別及項目如下(請依組別勾選)】

- A 群:下開(一)至(六)類,每年至少辦理 5 類,總計至少 7 項以上。
 B 群:下開(一)至(六)類,每年至少辦理 4 類,總計至少 5 項以上。
 C 群:下開(一)至(六)類,每年至少辦理 3 類,總計至少 3 項以上。
 D 群:下開(一)至(六)類,每年至少辦理 3 類,總計至少 5 項以上。
 D1 組、E 群:下開(一)至(六)類,每年至少辦理 2 類,總計至少 3 項以上。

¹⁴ 同註 11。

¹⁵ 巨額採購(工程採購 2 億元、財物採購 1 億元、勞務採購 2 千萬元以上者)之評選優先適用「企業社會責任評選項目表」,表單內容參考:<https://bit.ly/2X8KvgA>。

類別	項目	成果 (請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入)	成果佐證詳述說明 (包含與性別平等關聯性 ¹⁶ 、提供佐證資料 ¹⁷)
(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、2030 邁向永續發展的臺北市性別平等政策。		
	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、婚育後女性重返職場、男性參與家務分工及分擔照顧責任等。		
	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。		
	5、重視性騷擾、性侵害、家庭暴力、數位性別暴力等議題，將防治觀念及因應措施融入業務。	114 年度局務會議宣導性別主流化及性騷擾相關政策與法規，共計 6 次。	<p>1、第 556 次局務會議：(1)局長轉達重申市長指裁示事項，關於輔仁大學吳志光院長專題演講「主管如何面對職場霸凌及性騷擾之處理」，強調性騷擾常發生於權力不對等環境，機關知悉即應主動調查，且本府應作為表率。(2)討論通過本局 114 年訓練計畫，其中包含「公務機關－職場中的風險辨識」課程，內含性騷擾及霸凌議題。</p> <p>2、第 566 次局務會議：重申職場霸凌防治及「性騷擾零容忍」，強調預防為首要，請各單位協談關懷同仁，以預防避免職場霸凌及性騷擾事件。</p> <p>3、第 568 次局務會議：宣導「性別平等工作法」第 27 條第 4 項規定及勞動部解釋令，被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟（含偵查、審判及調解程序），於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。</p> <p>4、第 569 次局務會議：依據本局性平會議決議，擬具「臺北翡翠水庫管理局性騷擾申訴流程圖」（含申訴人端及機關端），提報局務會議審議通過，並說明相關調查小組及「工作場所性騷擾申訴處理委員會」之運作機制。</p> <p>5、第 572 次局務會議：宣導公務人員於上下班途中遭受性騷擾，須配合警察及司法機關製作筆錄、調查、傳喚出庭或進行後續調解者，機關核給公假之相關函釋規定。</p> <p>6、第 574 次局務會議：報告「公務人員考績法」修正發布，增列公務人員對他人為性騷擾、跟蹤騷擾或職場霸凌等違失行為，且情節重大者，為一次記二大過（專案考績免職）之要件。</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	1、因應司法院釋字第 748 號解釋施行法施行，提供同志家庭及其第二代相關服務與措施。		
	2、研析同志、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、針對性別歧視或造成不利處境之行為，訂有改善措施、方案或計畫。		

¹⁶ 請說明與性別平等關聯性，如具體說明性平相關法條與理念、場次總計、參與人數 / 次（含總數、不同性別數、百分比）等數值。

¹⁷ 請提供佐證資料，如新聞稿、新聞報導、活動資訊（照片、報名連結）、各類宣導媒介、自製教材等，可自由排版呈現。前開佐證資料，如平面圖文、懶人包、繪本、桌遊、錄音、影像等，請盡量挑選可辨識舉辦之日期、場次、主題、講者且解析度品質較好之檔案，若檔案較大，請另行提供電子檔或下載連結。

類別	項目	成果 (請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入)	成果佐證詳述說明 (包含與性別平等關聯性 ¹⁶ 、提供佐證資料 ¹⁷)
	4、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。		
	5、國際參與融入性別平等議題，如主辦或參與各類主題之年會、研討會、工作坊、參訪或拜會等國際交流，安排性別議題相關議程，分享或發表機關(構)或本府推動性別平等相關成果。		
	6、各機關(構)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、創意提案競賽、智慧城市、運用性別統計之情形、臺北市政府企業社會責任納入評選項目表、臺北市供公眾使用之廁所設備及清潔維護檢查表、府層級及機關層級任務編組委員會委員任一性別達三分之一或40%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。		
	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。	114年辦理採購評選案，將「落實性別平等」納入評選加分項目。	本局辦理114年度「水土保持工程」採購評選案，將「落實性別平等」納入評選項目酌予加分條件，作為積極獎勵作為。
	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，例如友善育嬰設施或空間、臨托服務、哺(集)乳室、廁所性別比例符合或優於法規、不分性別廁所或盥洗室、親子廁所盥洗室、照護床、男女廁均設置尿布臺、提供多元生理用品、性別友善宿舍等。	1、設立性別友善廁所與哺(集)乳室。 2、辦理公務車接送員工往返本局入口及辦公區域服務，114年共計1,394車次，落實友善職場。	1、為保障個人隱私及展現對多元性別之尊重，於辦公大樓設立性別友善廁所與哺(集)乳室，以落實性別友善職場環境。 2、本局辦公區域處偏遠山區，距離公共運輸站牌處較遠，為避免山路危險，設有公務車接送同仁往返本局入口及辦公區域之服務，以維護同仁通勤之便捷與安全，114年約有1,896車次，較113年(502車次)增加1,394車次。

類別	項目	成果 (請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入)	成果佐證詳述說明 (包含與性別平等關聯性 ¹⁶ 、提供佐證資料 ¹⁷)
	2、辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地。	辦理各項活動優先考量設有性別友善設施設備之場地，確保公共服務符合性別平等精神。	1、本局辦理活動時，優先考量「水資源生態教育館」(以下簡稱本館)作為活動場地。本館有完善的性別友善設施，包括設置孕婦、親子及行動不便者專屬停車位，以及性別友善廁所，呼應不同性別照顧者(如父帶女、子帶母)如廁的需求，使得每位參與者皆能享有安全、無礙且受尊重的活動空間。 2、本館廁所主動提供女性生理用品並以密閉盒子裝置以維持乾淨，以落實「月經平權」並確保女性不因生理因素而影響活動參與，營造具有性別敏感度、尊重生理差異且友善溫暖的活動空間。
	3、於活動場地提供各項性別友善設施設備及服務(另可參考附件7「身心障礙友善措施建議表」)，例如臨托服務、多功能親善流廁車、臨時哺(集)乳設施等。	辦理各項活動建立導覽動線彈性接駁機制，落實性別友善及無障礙服務之目標	為使活動場地符合性別友善服務之要求，本局辦理活動時，視情況增派機動巡迴公務車，建立導覽動線之彈性接駁機制，114年大臺北水源故鄉巡禮活動7梯次，約計接駁車215車次(650人)，解決幼兒與長者之移動需求，降低家庭照顧者之體力負荷，落實性別友善與無障礙服務之目標。
	4、規劃性別友善專區提供服務，例如兵役體檢友善服務、性別平等主題書展、市立聯合醫院親善服務櫃台等。		
(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。		
	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。	辦理大臺北水源故鄉巡禮、環境教育課程及北市野鳥學會團體參訪等，於活動中充分融入性別平等理念。	1、於「大臺北水源故鄉巡禮」活動問卷調查，將性別納入統計指標之一，針對工作人員整體服務、清潔環境及公共廁所等8項進行參訪者問卷調查回饋意見分析，作為後續環境教育持續精進之方向；經統計分析各項服務滿意度均達到96.2%以上。 2、本局114年環境教育課程計43場1,793人次參加，講師以臺灣藍鵲育雛為例，結合生態教育與性別平等，講授藍鵲爸爸於家族中對雛鳥的分工照顧，宣導性別平等理念，並持續以鳥類性平角色融入環境教育課程或藍鵲影片撥放做為宣導性平觀念素材。 3、台北市野鳥學會團體參訪與本局環教志工老師交流互動，以鳥類的愛情故事展現性別平等的自然啟示，如黑面琵鷺、鴛鴦等多以伴侶合作育雛、共同覓食與守護巢區為主，強調互信與分工共享。透過觀察鳥類親職角色與相互支持，可引導學員理解平等不是對立，而是尊重差異、共同承擔責任。
	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、國際不再恐同日、父親節、臺灣女孩日、性別平等教育日等。	辦理水資源生態研習營，鼓勵親子共同參與並透過活動落實性別主流化觀念，具體實踐性別平等。	114年暑假期間辦理2場水資源生態研習營，藉以鼓勵父母親與子女共同參與，讓照顧與陪伴不再僅由單一性別承擔，落實家庭責任共享。透過親子分組合作、共同學習環境保育與行動實作，打破性別刻板分工，培養彼此尊重與平等互助的觀念，促進性別平等在生活中自然實踐。
	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、	辦理活動結合性平影片，擴大宣導範圍	114年度共計7梯次1,049人次參加大臺北水源故鄉巡禮活動，於活動開始前播放性平影片，可建立共同認知，提醒參與者尊重多元性別與個人界線，杜絕性別刻板印象、騷擾與歧視行為。

類別	項目	成果 (請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別 項目填入)	成果佐證詳述說明 (包含與性別平等關聯性 ¹⁶ 、提供佐證資料 ¹⁷)
	民間組織、人民團體、基金會、機構、企業、里長、一般民眾等)。		
	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，如教育人員、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。		

9、其他推動性別平等作法¹⁸

勾選欄位	其他推動性平之作法，請具體說明並列出佐證
<input checked="" type="checkbox"/>	推動性平創新作為(安排參訪活動、運用性別平等概念檢核表之業務、專案報告或提案等)： 1. 環境教育活動運用性別分析：針對銀髮族不同性別在健康狀況、照顧角色與參與需求上進行性別分析，輔助活動內容調整與支持措施，促進不同性別之高齡者均能平等參與並強化社會連結，發揮環教活動兼顧性別平等與高齡友善之整體效益。 2. 翡翠水庫藍鵲育雛即時影片：透過真實藍鵲育雛生態畫面，呈現親鳥共同分工、輪流育雛與照顧幼鳥的行為樣態，打破照顧責任僅由單一性別承擔的刻板印象。藉由自然情境引導民眾理解性別角色可彈性分工、互相支持，將性別平等理念以生活化、具體化方式傳遞，提升社會認同與教育效益。
<input type="checkbox"/>	CEDAW 條文宣導露出：
<input checked="" type="checkbox"/>	性別統計相關資訊應用於政策措施(如政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳等)： 調整「大臺北水源故鄉巡禮」報名系統開放時間：經分析本活動報名者之系統報名時間多落在下午期間，為兼顧需負擔家庭照顧工作的族群，特別是女性及高齡者，經統計 114 年報名參加人數為 1,049 名(女性 608 名佔 58%、高齡者 162 名佔 15%)，為提升其公平參與公共活動的機會，展現制度設計回應不同性別生活情境的性別平等效益，調整系統報名開放時間由原午夜 12 時更改為中午 12 時，降低因夜間作息、照顧責任或數位資源差異所造成的參與門檻。
<input type="checkbox"/>	跨機關合作之性別平等相關計畫：
<input type="checkbox"/>	其他(請自行增列)：

10、未來推展性別主流化之重點項目及精進作為¹⁹

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

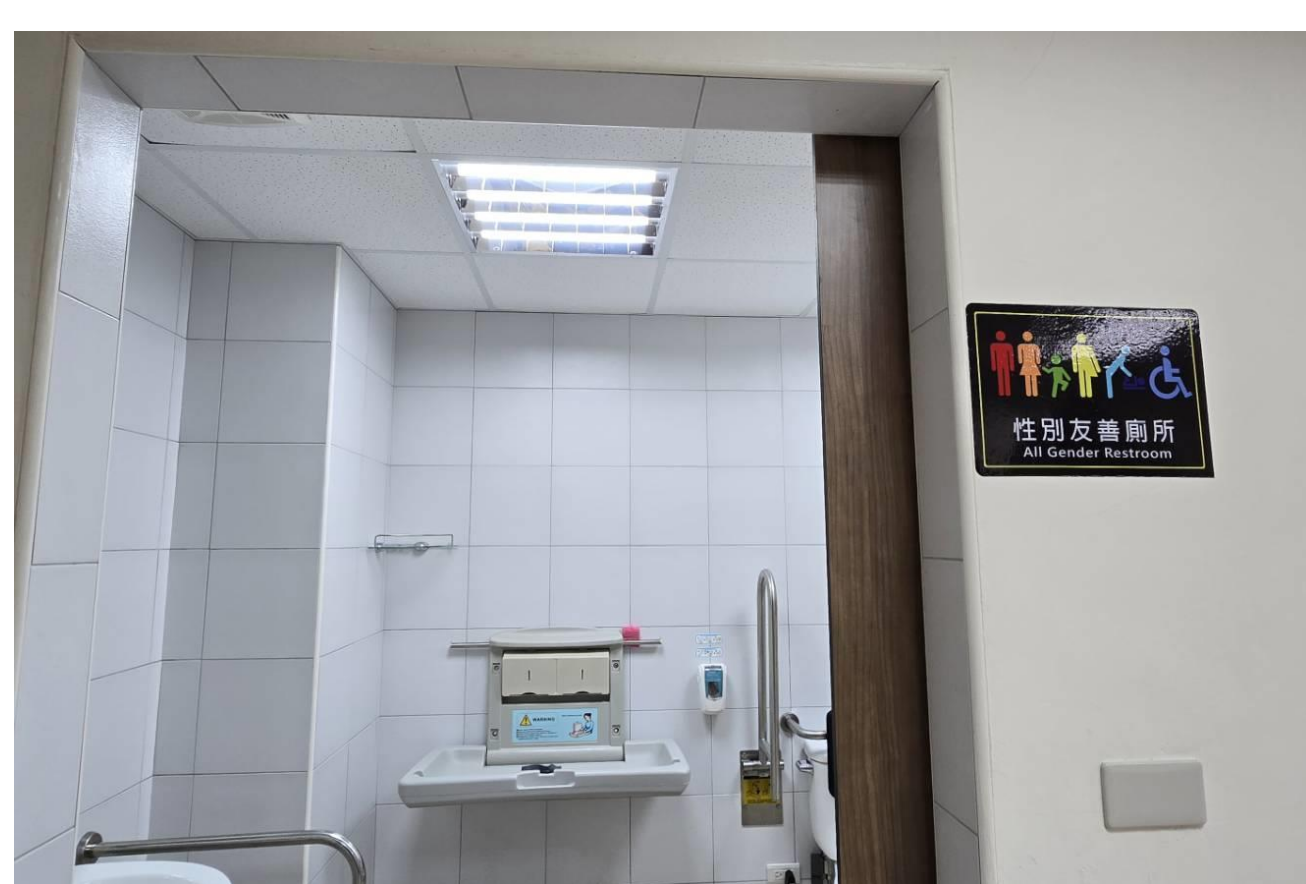
¹⁸ 除總計畫所規定應辦理事項外，機關(構)自行推展或優於其他機關構之促進性別平等相關作為，如推動性平創新作為、CEDAW 條文宣導露出、性別統計於新聞稿、新增業務評鑑機制中性別平等相關評選指標項目等，可爭取「臺北市各機關(構)113 至 114 年推動性別平等工作獎勵計畫」之加分。

¹⁹ 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(擇重點填寫，無則免填)。

8、推展性別平等工作策略及具體措施

(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，例如友善育嬰設施或空間、臨托服務、哺（集）乳室、廁所性別比例符合或優於法規、不分性別廁所或盥洗室、親子廁所盥洗室、照護床、男女廁均設置尿布臺、提供多元生理用品、性別友善宿舍等。



8、推展性別平等工作策略及具體措施

(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，例如友善育嬰設施或空間、臨托服務、哺（集）乳室、廁所性別比例符合或優於法規、不分性別廁所或盥洗室、親子廁所盥洗室、照護床、男女廁均設置尿布臺、提供多元生理用品、性別友善宿舍等。



8、推展性別平等工作策略及具體措施

(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，例如友善育嬰設施或空間、臨托服務、哺（集）乳室、廁所性別比例符合或優於法規、不分性別廁所或盥洗室、親子廁所盥洗室、照護床、男女廁均設置尿布臺、提供多元生理用品、性別友善宿舍等。



8、推展性別平等工作策略及具體措施

(四) 推動及實踐性別友善環境、設計及服務

2、辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地。



8、推展性別平等工作策略及具體措施

(四) 推動及實踐性別友善環境、設計及服務

2、辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地。



8、推展性別平等工作策略及具體措施

(四) 推動及實踐性別友善環境、設計及服務

3、於活動場地提供各項性別友善設施設備及服務（另可參考附件7「身心障礙友善措施建議表」），例如臨托服務、多功能親善流廁車、臨時哺（集）乳設施等



8、推展性別平等工作策略及具體措施

(五) 市民性別平等宣導及教育

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



8、推展性別平等工作策略及具體措施

(五) 市民性別平等宣導及教育

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、國際不再恐同日、父親節、臺灣女孩日、性別平等教育日等。



8、推展性別平等工作策略及具體措施

(五) 市民性別平等宣導及教育

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）。

