



性別主流化業務簡報  
臺北市政府警察局  
報告人：人事室主任莊進星

103年12月29日

# 報告大綱

壹、推動緣由及概況

貳、連續四年獲選（100～103年）

「臺北市政府推動性別主流化優良機關」

參、年度創新作為

一、性別意識培力電影賞析會

二、推動性別主流化員工問卷調查

# 壹、推動緣由及概況

## 一、依據

臺北市政府警察局性別主流化實施計畫（100-103年）

臺北市政府警察局性別平等專案小組及設置審議要點

（一）目標

（二）推動措施及具體作法

## 二、推動概況

（一）民國94年8月1號成立性別平等專案小組

（二）民國100年6月22日通過實施計畫

（三）民國100年6月23日第一次開會

（四）至今共開會12次

（五）含報告案、討論案、臨時動議，議案總計52次

（六）重要決議



## 貳、連續四年獲選 「臺北市政府推動性別主流化優良機關」



郝龍斌前市長與本局黃昇勇局長合照

# 103年提報參獎情形

- 性別統計與分析
    - 統計指標計48項、統計分析共計41篇、運用於政策之制定與項目數共計3案。
  - 性別預算
    - 編列年度性別預算時均確實填寫性別預算表
    - 103年度編列2150餘萬元較102年度增列120餘萬元
  - 性別影響評估情形
    - 依CEDAW計畫，檢視自治條例、自治規則及行政措施共計94則。
  - 性別意識培力
    - 自行辦理性別意識培力課程計32場次
    - 高階主管受訓率達100%
- 

# 參、年度創新作為

一、性別意識培力電影賞析會

二、推動性別主流化員工問卷調查



# 一、性別意識培力電影賞析會

緣起：

於103年第一次性別平等會議，委員為提升同仁性別培力，建議以欣賞電影的方式進行

片單：

「希望：為愛重生」

「熔爐」

「自由大道」

「為巴比祈禱」

「冥王星早餐」

臺北市政府警察局性別平等專案小組

## 性別意識培力 電影賞析會

	<b>7月10日(星期四)</b> 14:30~17:00 本局 3 樓簡報室
<b>冥王星早餐</b> Breakfast on Pluto 主演：席尼墨菲 Cillian Murphy	
	<b>7月17日(星期四)</b> 14:30~17:00 本局 3 樓簡報室
<b>為巴比祈禱</b> Prayers for BOBBY 主演：雪歌妮薇佛 Sigourney Weaver	
	<b>7月24日(星期四)</b> 14:30~17:00 本局 3 樓簡報室
<b>希望 為愛重生</b> 소원 Hope 主演：薛景求 설경구【韓國青龍獎影帝】	
	<b>7月31日(星期四)</b> 14:30~17:00 本局 3 樓簡報室
<b>自由大道</b> Milk 主演：西恩潘 Sean Penn	

# 一、性別意識培力電影賞析會

日期：103年7月10、17、24、31日。

時間：14時30分至17時。

地點：本局3樓簡報室。

對象：由局本部同仁（含性別議題聯絡人）自由參與，並核予出席者公務人員終身學習時數2小時（以場次分別核計），以資鼓勵。



# 電影賞析成果與後續發展

- 成效：
  - 提升同仁性別意識（參訓人員共70人次）
  - 以生動方式提升同仁興趣（皆為自願參加）
  - 培育種子教官（性別議題聯絡人優先錄取）
- 後續發展：
  - 鼓勵同仁撰寫觀影心得，文章獲性別平等專案小組評定優等者，比照警光雜誌錄用稿件字數規定辦理敘獎
  - 規劃辦理第2次性別意識培力電影賞析會



## 二、「推動性別主流化員工問卷調查」

(一) 聯結過去，前進未來

(二) 調查方法

(三) 問卷內容與分析結果



# (一) 聯結過去，前進未來

- 檢視過去辦理成效
  - 參考臺北市自來水事業處經驗
- 修正未來辦理方向
  - 基於調查成果，檢視各項性別主流化工具成效



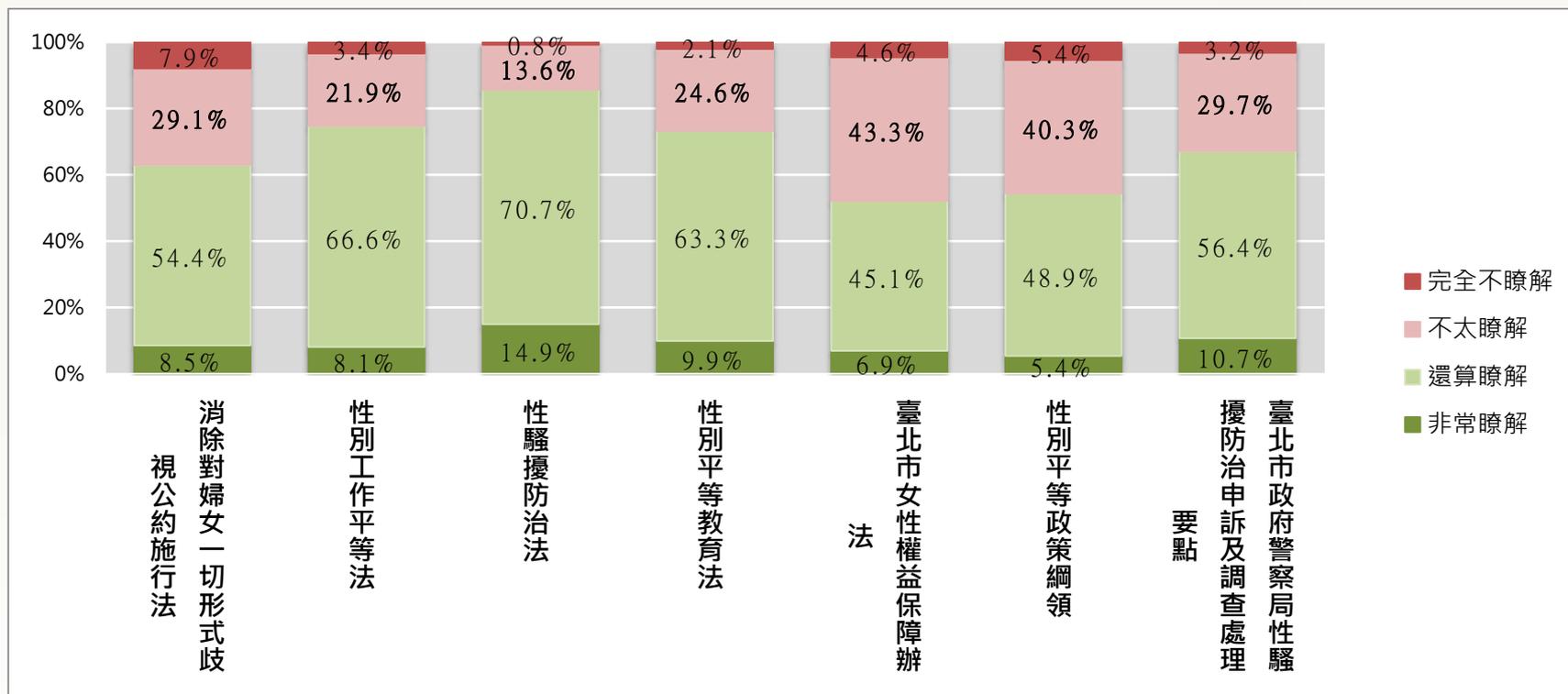
## (二) 調查方法

- 調查主題：
    - 臺北市政府警察局員工職場性別感受差異現況之調查分析
  - 調查對象：
    - 局本部及所屬職員
  - 調查方法：
    - 隨機抽樣寄發內含線上調查網址之電子郵件共600封
    - 有效樣本375份
- 

## (三) 問卷內容與分析結果

- 1.保障性別基本法令之認識程度
  - 2.推動「性別主流化」實施情形
  - 3.推動「性騷擾防治」情形
  - 4.服務單位硬體設施之性別友善感受
  - 5.對服務單位勤業務規劃之性別友善感受
  - 6.推動「性別平等工作」其他改進事項
- 

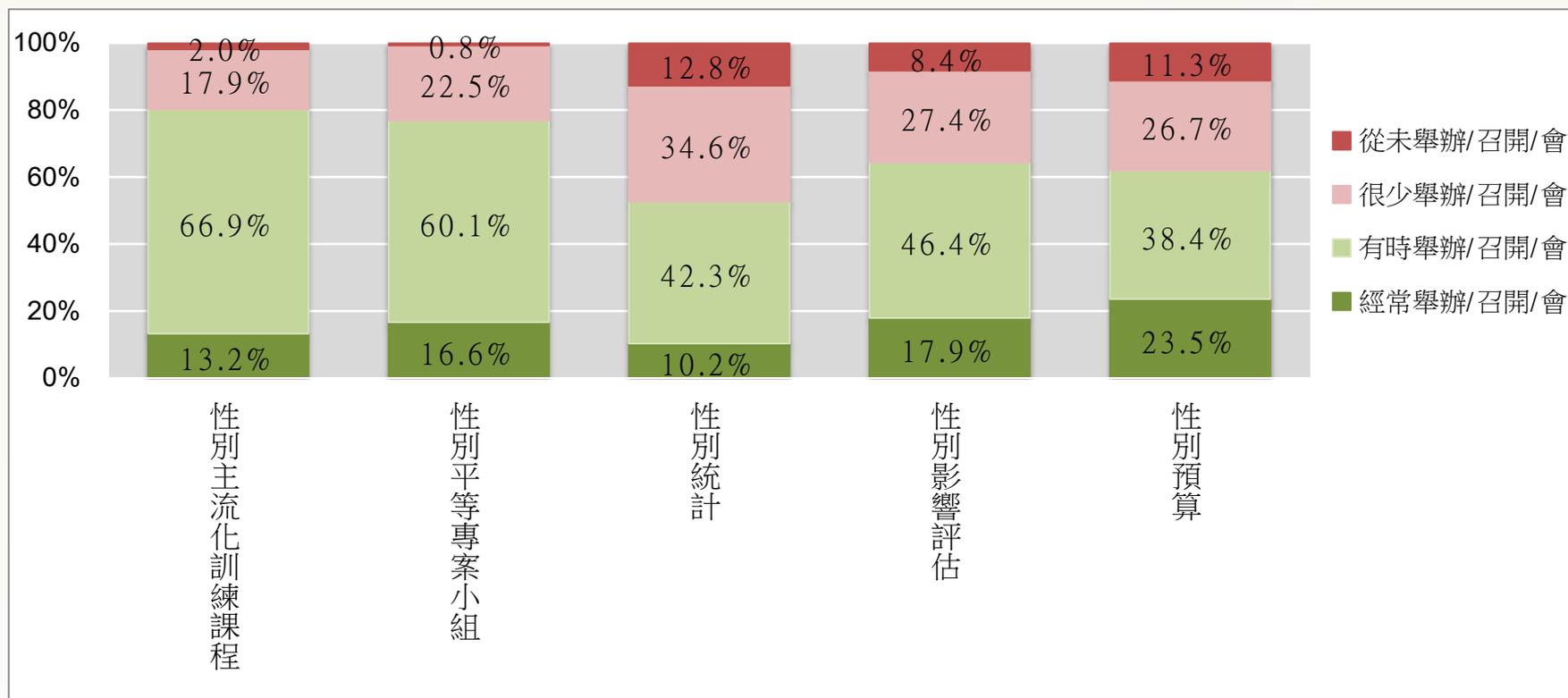
# 1.保障性別基本法令之認識程度



# 1.保障性別基本法令之認識程度

- 被瞭解的程度最高
    - 「性騷擾防治法」(85.6%)
    - 「性別工作平等法」(74.7%)
    - 「性別平等教育法」(73.2%)；
  - 被瞭解的程度最低
    - 「臺北市女性權益保障辦法」(52%)
    - 「性別平等政策綱領」(54.3%)
  - 結論與建議
    - 在不同法令間出現較大幅度的落差
    - 針對較不熟悉法令設計研習課程及案例研討
- 

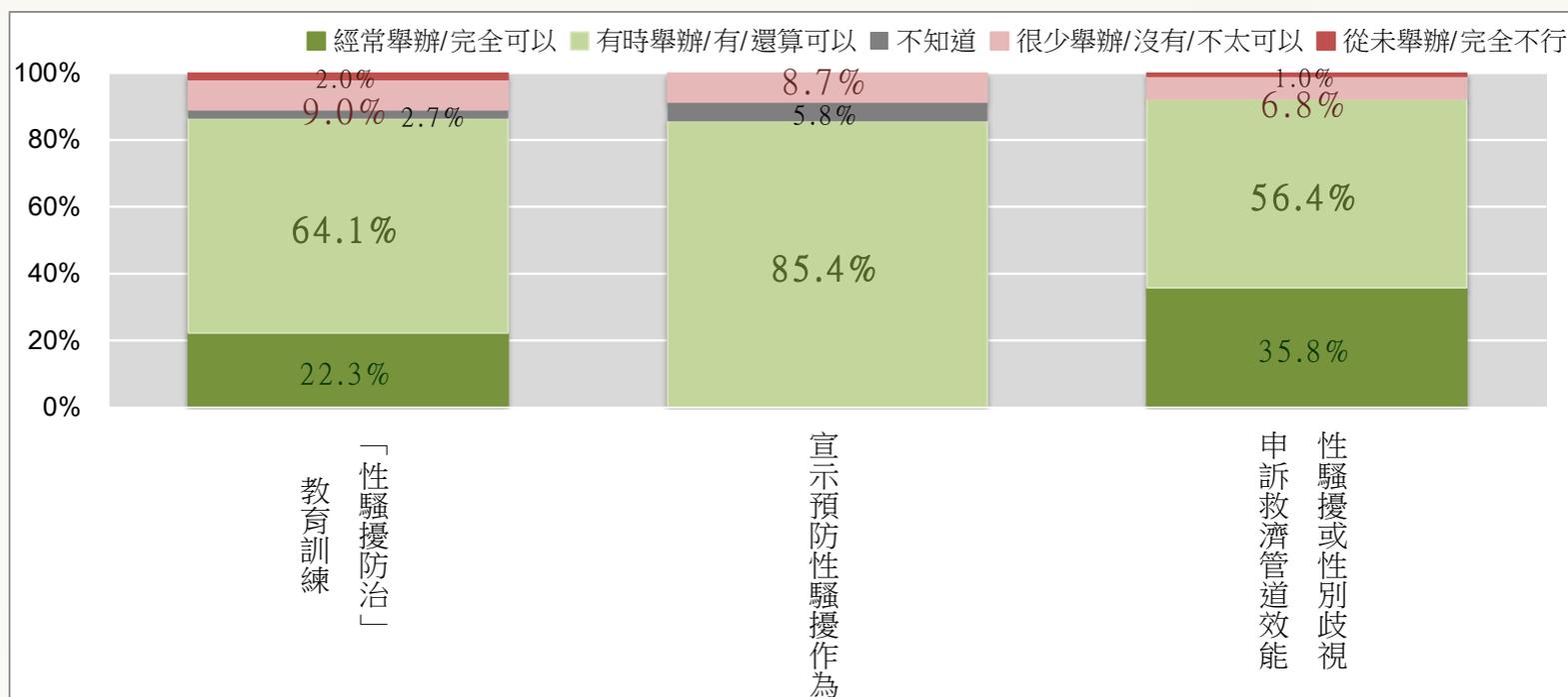
## 2. 推動「性別主流化」實施情形



## 2. 推動「性別主流化」實施情形

- 比率最高
    - 「性別主流化訓練課程」(80.1%)
    - 「性別平等專案小組」(76.7%)
  - 比率最低
    - 「性別統計」(52.6%)
  - 結論與建議
    - 「性別統計」與「性別預算」概念較新、同仁較陌生
    - 設計系列課程
- 

# 3. 推動「性騷擾防治」情形



# 3. 推動「性騷擾防治」情形

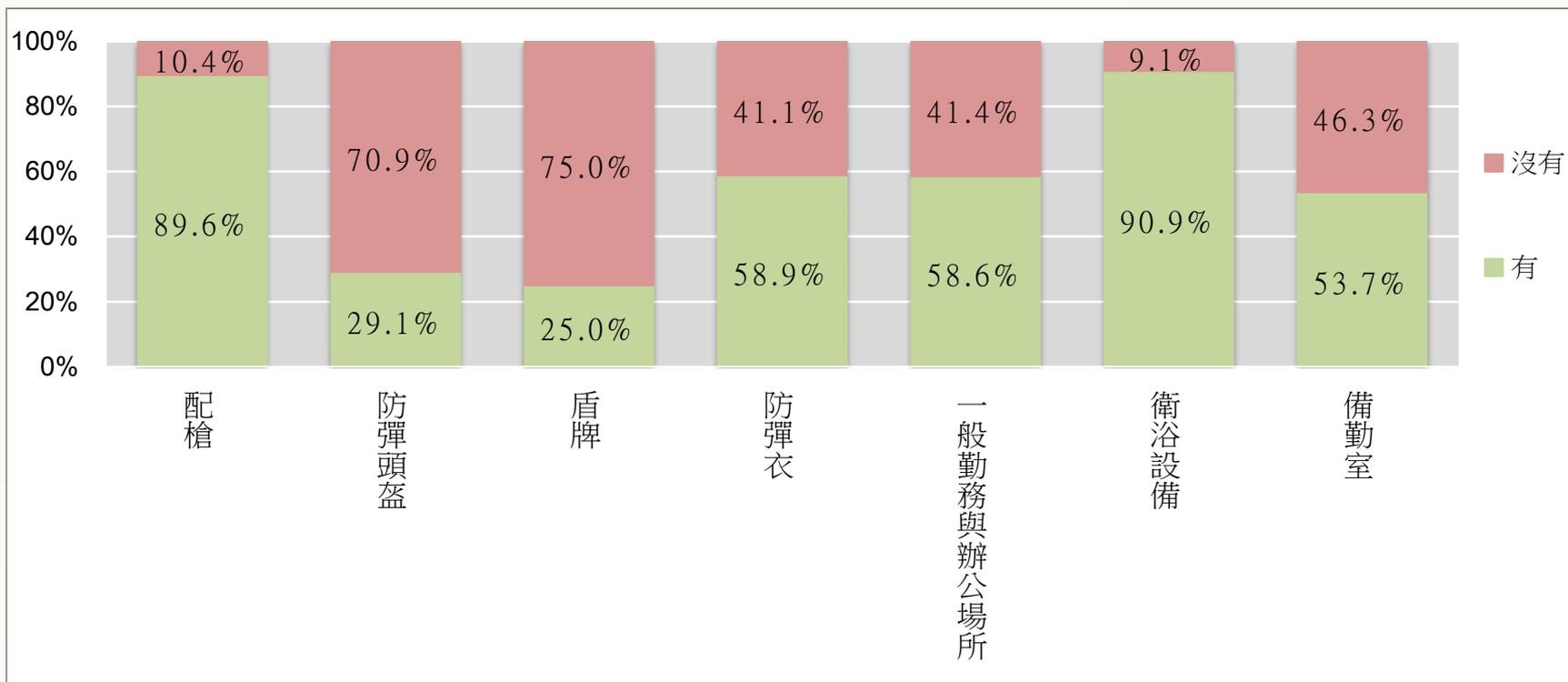
- 指標比率

- 「性騷擾防治教育訓練」 (86.4%)
- 「宣示預防性騷擾作為」 (85.4%)
- 「性別平等專案小組」 (92.2%)

- 結論與建議

- 三項指標均超過八成
  - 「申訴救濟管道效能」高達九成二
  - 宣導與教育訓練方面相當良好的滲透率，同仁對性騷擾或性別歧視申訴救濟管道的效能亦相當有信心
- 

# 4.服務單位硬體設施之性別友善感受



# 4.服務單位硬體設施之性別友善感受

## — 比率最高

- 「衛浴設備」(90.9%)
- 「配槍」(89.6%)
- 「防彈衣」(58.9%)
- 「一般勤務與辦公場所」(58.6%)
- 「備勤室」(53.7%)

## — 比率最低

- 「盾牌」(25%)
- 「防彈頭盔」(29.1%)

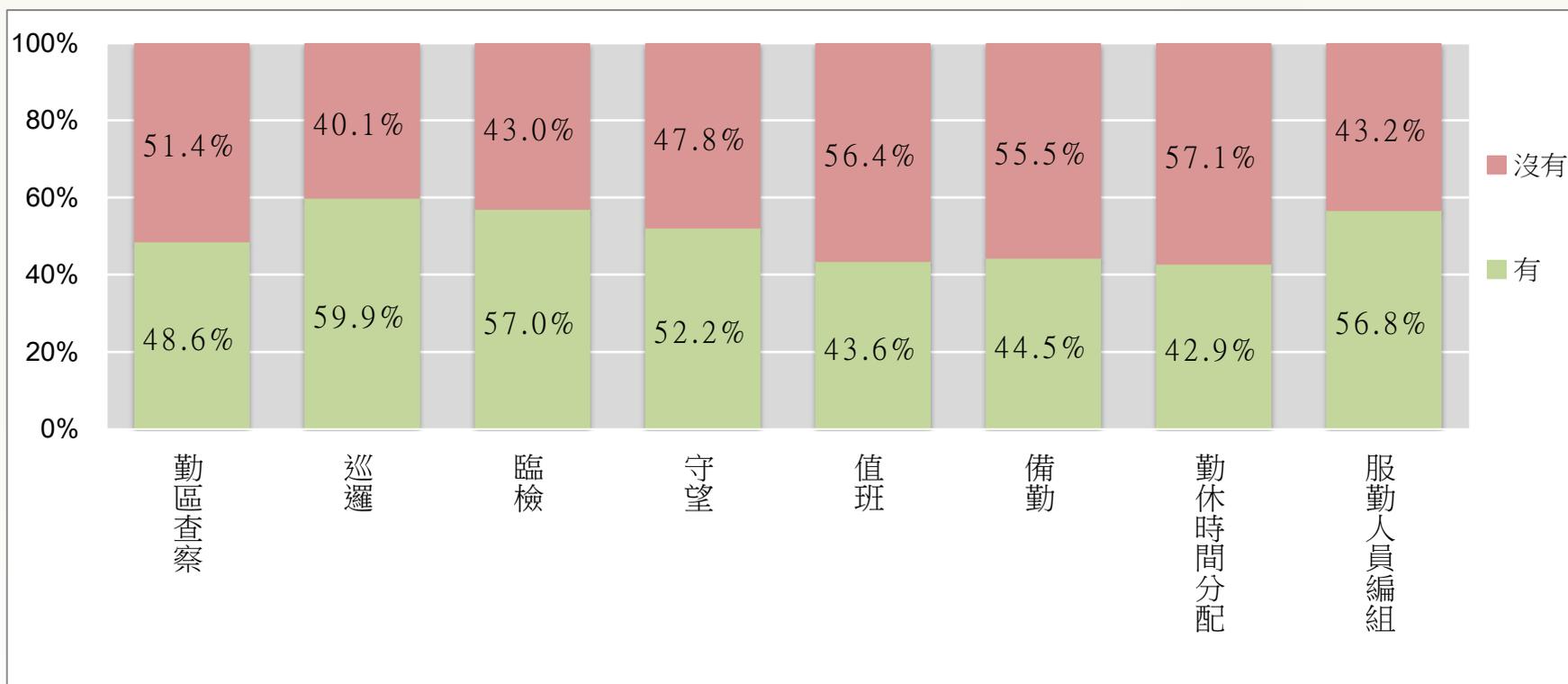


# 4.服務單位硬體設施之性別友善感受

## — 結論與建議

- 整體而言漸次融入「性別友善」概念
  - 在可能的範圍內考量性別需求
  - 尚未能滿足不同性別需求部分
    - 單一規格或選擇較有限應勤裝備
    - 空間不足之單位
  - 進行裝備採購或空間規劃設計時應
    - 保持「性別友善」概念
    - 廣徵使用者意見（尤其居於少數之女性同仁）
- 

# 5.服務單位勤業務規劃之性別友善感受



## 5.服務單位勤業務規劃之性別友善感受

- 最高
  - 「巡邏」 (59.9%)
  - 「臨檢」 (57%)
  - 「服勤人員編組」 (56.8%)
- 最低
  - 「輪休日期分配」 (31.2%)
  - 「勤休時間分配」 (42.9%)
  - 「值班」 (43.6%)

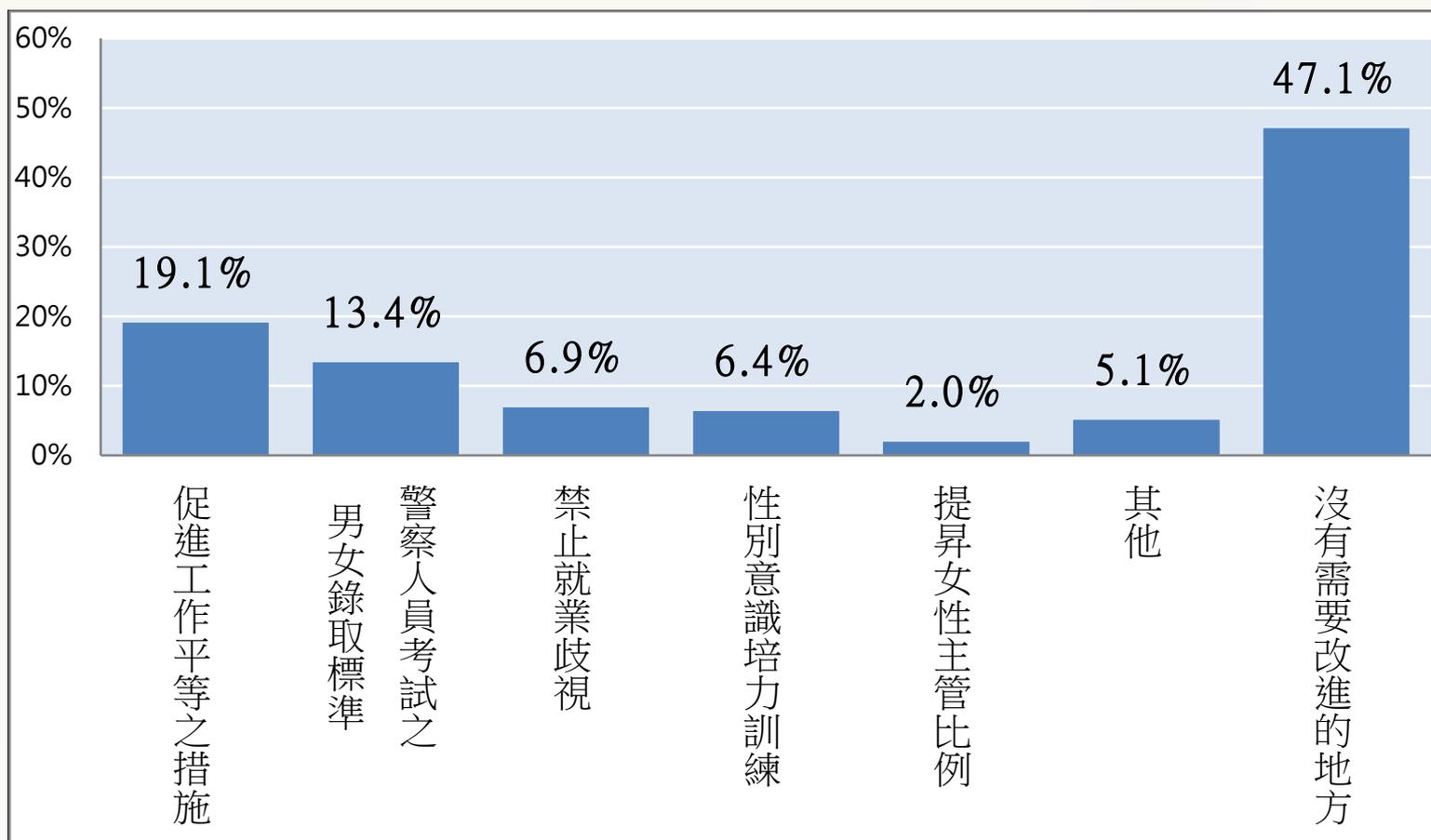


# 5.服務單位勤業務規畫之性別友善感受

- 結論與建議
  - 各項勤務針對不同性別同仁多有相關之配置原則
  - 針對配置方式以性別主流化原則檢驗在差異性和公平性之間取得平衡
  - 友善感受較低勤業務並不一定代表不平等
    - 輪休日期分配、服勤人員編組，同仁填答未考量原因「採取同一勤務標準」、「男女平等」



## 6.推動「性別平等工作」其他改進事項



## 6.推動「性別平等工作」其他改進事項

### — 反映事項

- 「促進工作平等之措施」(19.1%)
- 「警察人員考試之男女錄取標準」(13.4%)
- 「禁止就業歧視」(6.9%)
- 「性別意識培力訓練」(6.4%)
- 「提昇女性主管比例」(2%)
- 「沒有需要改進的地方」(47.1%)

### — 結論與建議

- 在差異與公平間取得平衡
  - 落實性別主流化精神
- 

# 報告成果與後續發展

- 依調查結果，針對法令及性別主流化工具同仁不足部分，設計課程
- 函發各內外勤單位，做為未來性別平等工作重要參考
- 防彈頭盔及盾牌分別有70.9%、75.0%同仁反映未考量不同性別需求
- 續行後續研究，除觀察數據改變以追蹤工作成效外，輔以質化研究，焦點團體法，提升女性同仁意見能見度，以符合調查目的，提升問卷信度、效度。



報告完畢  
恭請裁示

