

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 19 次會議議程

壹、時間：105 年 8 月 15 日（星期一）下午 2 時

貳、地點：市政大樓 11 樓南區人事處 1103 會議室

參、主席：懷處長敘

肆、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-11）

伍、討論提案

案由一：有關訂定本處 105-108 年落實性別主流化暨推展性別平等工作實施計畫（草案），提請討論。

說 明：

一、依「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）」（以下簡稱總計畫）規定，各機關（構）應據以訂定性別主流化各年度實施計畫，並應於每年就各該機關（構）業務撰擬統計分析專題；後續並應提送本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，本處每年應至少提列 1 篇。

二、茲依總計畫規定研擬本處實施計畫與 105-108 年度性別統計分析專題報告題目，並箋請各業務單位依第 18 次會議決議修正，彙整完竣後提請本專案小組審議（如會議資料 p12-20）。

決 議：

案由二：有關本處 106 年度性別預算案，提請討論。

說 明：

- 一、依「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）」規定，本府各一級機關（構）每年應編列執行落實性別主流化暨性別平等工作所需經費，並納入年度預算。
- 二、經箋請各業務單位依第18次會議決議修正，彙整完竣後提請本專案小組審議（如會議資料p21-22、附表）

決 議：

捌、臨時動議

玖、散會

會議資料

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 18 次會議紀錄

壹、時間：105 年 7 月 6 日（星期三）上午 9 時 30 分

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：懷處長敘
記錄：周怡君

肆、出（列）席人員：外聘委員黃委員煥榮、王委員蘋、陳委員艾勤、本處陳代理委員麗美、曾委員金涼、陳委員怡伶、陳代理委員靖綉、陳委員俊男、林委員清陽、賴委員英宏、聶委員良憲、呂委員艾蓉、性別平等辦公室鄭聘用研究員維鈞、本處許股長子涵、郭科員淑真、張科員詠涵、林科員武弘、卓書記芳如、許分析師麗香

伍、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-7）

主席裁示：洽悉。

陸、討論提案

案由一：有關訂定本處 105-108 年性別主流化實施計畫，提請討論。

說明：

三、依「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）」規定，各機關（構）應據以訂定性別主流化各年度實施計畫。

四、經草擬計畫並箋請各業務單位表示意見，彙整完竣後提請本專案小組審議（如會議資料 p8-15）。

黃委員煥榮：會議資料第 16 頁已將未來將進行之性別統計分析報告預擬出來，而第 12 頁提到的性別平等工作策略及具體措施，每年應至少辦理 3 類，每類至少 1 項，請問是否已有預先規劃哪幾類是未來重點推動目標，表列可辦理之事

項並對應計畫規定？除性別統計報告與每年度辦理之性別意識培力課程外，其他措施是否已先預為規劃安排？

陳代理委員麗美：除了性別統計報告外，其他推動措施很多也屬於本處業務範疇，均在進行中，除了設置性別友善專區或措施，我們也會配合計畫規定來推動各項活動。

黃委員煥榮：建議可針對主要辦理的 3 類及 3 項措施預先規劃，讓同仁在推動時更有方向。

王委員蘋：我與黃委員意見大致相同，如果能將預為規劃之各項措施表列，也可讓本計畫草案討論更為聚焦。

陳委員艾懃：我也同意黃委員意見，因為本計畫標題是 105 年至 108 年的計畫，而「伍、推展性別平等工作策略及具體措施」裡面的內容範圍太廣，可能未來在 108 年回顧時，會發現一直在辦同樣的措施，導致有些事項沒辦理。預為規劃是為了避免重複，當然重複辦理也未必不行，但如果可以把這些工作分為短期、中期及長期，有些工作並不因為短期內無法完成就不去做，而是應該加入更多努力，因此被列為較後期的工作，這樣也比較符合實施計畫的概念。

陳代理委員麗美：於會後彙整未來分年度規劃辦理之各項措施並提請下次會議討論。

鄭聘用研究員維鈞：想請問一下，也許是因為人事處的業務特性，因為其他機關在計畫中的各項措施辦理單位都較為明確，如性別統計分析是由統計室辦理，性別預算是由會計室辦理，而本實施計畫中各推動措施的辦理單位均屬各科室，而沒有主辦、協辦之分，範圍過廣會不會有權責難以劃分的問題？

陳代理委員麗美：因為本處的各項性別統計資料等等，其實是分散在各科室的，所以如有需要該項資料則由該科室提供。

張副處長建智：建議就計畫裡面各項措施的辦理時程，以及主要辦理和協助辦理的單位做細分後，再於下次會議討論。

主席裁示：

1. 綜合歸納各位委員意見，特別針對「伍、推展性別平等工作策略及具體措施」這部分，因為資源有限，我們不可能全做，且人事處的機關特質是屬於市府的內部單位，所以要請各科室就自身業務的核心重點做思考與推動，以及以未來大家要推動的方向來聚焦，分為短程、中程及長程，彙整後再請各位委員指教。
2. 針對剛剛張副處長和性別平等辦公室鄭聘用研究員提到的，請於會後確認各項推動措施的主辦與協辦單位，以利明確管考，並能清楚呈現本計畫的目標藍圖。
3. 請各科室依委員意見修正，彙整後先請各位委員協助檢視，特別是3位府外委員，之後再提會審議。

案由二：有關選定本處 105 年度性別統計分析專題報告題目，提請討論。

說 明：

- 一、依「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）」規定，本府各一級機關（構）每年應就各該機關（構）業務撰擬統計分析專題，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；後續並應提送本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，本處每年應至少提列1篇。
- 二、經彙整各業務單位提出專題報告題目、研究目的及預

計使用性別統計分析項目，提請本專案小組審議（如會議資料 p16-17）。

王委員蘋：因為之前未曾參加過本專案小組，所以我就提案內容提出一些意見：

1. 有關考訓科所提出之研究目的，係針對分析結果據以外聘不同性別之專業輔導心理師，然而使用者的性別比例會與心理輔導人員的性別比例有相當關聯性嗎？那是不是基於假設使用者會期待與自己相同性別的輔導人員？如果是這樣的假設，那我們還需要去蒐集各個使用者所期待會談的輔導人員性別，否則認為女性使用者會較希望與女性輔導人員面談，而男性較希望與男性面談，這樣推論可能會過於主觀。我建議應以議題為主，即面談的使用者多屬何種議題，據以作為外聘輔導人員的依據，如果是以性別比例來做推論，這樣的假設或許過大。
2. 第二個要說的是未婚聯誼活動分析報告，這比較麻煩一些，因為未婚聯誼主要還是預設在鼓勵建立婚姻，也就是異性戀關係的基礎上。但針對婚姻，其實每個人都有不同性別的想像，特別是市府現在鼓勵開放多元的氛圍下，對於性別意識也要相對敏感，在辦理活動的時候，是否能夠把性別概念擴大，不預設限制只有男女異性戀的關係，並進行活動內容的調整規劃？如果在還無法把活動較多元化辦理時，建議暫時先不要作為性別統計分析報告的題目。同樣地，文康活動的報告部分也可以嘗試做一些多元性別的呈現，來修正辦理的內容。

黃委員煥榮：針對本提案內容，我認為這些分析都蠻有價值，因為不只是僅限於性別比例的統計而已，而是針對背後的成因再進行分析，因為我們過去建立了很多統計資料，但還沒有好好進行分析過，所以這些分析是相當好的。另外想請教這些統計資料是現有的，還是需要重新蒐集呢？

主席：

1. 管理科及任用科的報告資料是曾經蒐集過的，而考訓科的資料在過去則沒有做過。
2. 誠如黃教授和各位委員所說，統計分析主要是為了補充統計數字所呈現出來的意義，這部分相當重要。過去針對諮商這部分，其實我們就一些主要議題做過統計分析，不過我們的資料都是去個人化的，像是在家庭困擾的議題上，有可能會因為個人的性別與在家庭中扮演的角色不同而產生影響，譬如媳婦在面對男性心理諮商師時，是否會因為彼此在家庭中的角色不同，而比較有壓力或是比較不容易感覺被同理？，當然我們的輔導人員都是相當專業的，相信影響是不大，這部分是否請考訓科怡伶科長就委員的這些提示說明一下。

陳委員怡伶：我們過去雖然有蒐集部分資料，但未曾就這部分進行過統計與分析，這次主要是試圖透過這些數據來分析是否與專業諮商輔導人員性別比例有相關，所以結果也未必有絕對關聯性。另外因為我們在聘請輔導人員時，主要還是考量專業以及能夠配合的時間，所以就算有所關聯，也未必就能直接作為外聘專業人員的依據。進行本分析報告，主要是希望能夠就現有的資料，來分析檢視是否有其他可以再修正的部分，讓目前的諮商協談業務能夠辦理得更好。

王委員蘋：原本這部分文字說明比較沒那麼清楚，經過解釋後我再補充一些建議，如果要做這個統計分析的話，可以再精緻化一點，假設的部分不必這麼快，內容可以再複雜一些，例如在使用者來面談婚姻、家庭等議題的時候，也許比較不以性別為主要考量，而是期待具有相同經驗的人可以討論，譬如如果是討論婆媳問題時，遇到年輕的諮商心理師，可能就會有些疑慮，然而諮商其實是相當複雜的，我們也不可能找到完全符合各面向經驗的心理師，所以建議可以先蒐集資料，等資料都完備了再來進行假設與分析較好。

主席：請各科室針對提案內容及各委員意見進行修正，以避免誤解。

張副處長建智：補充一下，我們歷年都有辦理性別統計與分析，本次會議提案主要是希望借重各位委員的專業，討論哪個專題報告是比較有意義且對於未來業務推展幫助較大的，至於選定題目後，後續較為細緻的辦理情形等會再另行請教委員。

主席：有些議題也很值得研究，例如申請育嬰留職停薪或侍親留職停薪人員的性別比例、官職等分布情形，或其服務各機關之人員性別比例等，可檢視是否有機關內部人員單一性別過度集中的情形，這或許比委員會組成均要符合單一性別超過 1/3 的一致規定要合理一點。本處在檢視交通局的府層級任務編組委員性別比例時，雖能重申 1/3 的規定，但仍需尊重機關針對專業來遴聘委員的決定，所以一致無差別的規定其實意義不大，以上提供各位參考。

鄭聘用研究員維鈞：

1. 這些題目和分析面相其實都挺有趣的，因為這是 105 至 108 年的實施計畫，所以各單位可再好好思考要分析的

資料與方向，譬如之前有提出 2 個統計分析案，主要是針對人事人員的背景分析、性別落差等，這些題目也很有趣，可以考慮繼續發展。另外是就上次的經驗，針對數據資料的假設不要太快，而這 4 年的題目是可以好好思考的，對人事單位而言，這些都是很值得投入做統計分析的題目。

2. 針對王委員所提出的未婚聯誼部分，過去我們在幾次會議中也有反映希望能將「未婚」聯誼名稱修正為「單身」聯誼，但人事單位解釋說是對應中央所訂的名稱，其實也可以看出這個活動對於婚姻的想像，是從中央延續到地方的，我們或許可以試圖鬆動這些想像，不要讓大家一直籠罩在被催婚的狀況下，可以透過調整修正活動內容來鬆動這些長期固定的想像。

王委員蘋：名稱改變這部分是蠻好的，不過我們可以回到這個活動原本的目的來討論，「未婚聯誼」主要是對應結婚，而「單身聯誼」是對應有伴，如果只是希望大家可以找到一個相伴的人，沒有要逼大家進入婚姻狀態的話，目的就是不同的。畢竟有些伴侶是在一起很多年但不結婚，例如法律上的同居，是否我們可以辦理活動來提供這些服務，也可以讓員工能有更多想像，也就有充足理由支持修正這個名稱。另外有關地方辦理業務的名稱是否要完全比照中央，這答案或許並不是這樣，畢竟就我所見很多地方都不是如此，像是臺北市政府的女性權益促進委員會名稱並沒有比照行政院性別平等處來命名，或許可以考慮修正名稱，我個人是支持修正名稱為單身聯誼的。

黃委員煥榮：修正名稱這部分，就人事部分可能會比較難一些，因為人事系統是一條鞭，跟其他人員管理制度是不同的。

主席：簡單說明一下，這個活動主要是因為考量公務人員行為模式較為相近，所以提供一個平台可以讓大家認識互相交友，但參加後的發展，因為涉及個人隱私，就無法再進一步討論。而我們在辦理這活動時也沒有預設大家一定認識後就要邁入婚姻，是有很多可能發展的。這部分請王秘書長讓我們有一些時間討論，看看是否有修正或檢討的可能。

陳委員艾懃：

1. 目前我們所做的分析，其實都還在初期階段，如何像其他委員所說的，衍伸出其他意涵，這是需要思考的。因為目前都是就顯現出來的數字來分析，像是來諮商的、來參加聯誼或文康活動的人，而沒有針對未顯現的數字來進行討論，有可能是因為活動規劃不符期待而不參加，針對這些來分析可能會更有幫助，因為如果是分析原本就對活動規劃滿意的人，對於活動改善的幫助是相對較少的。
2. 再來是對於數字解讀的誤解，要注意過度放大的效果，如同諮商師性別的部分，假設真的有單一性別參與較多的情形，而我們也對應聘請更多同一性別的諮商師，把那些需求放大，這樣反而會更加扭曲，而沒有照顧到其他性別的參與者。
3. 文康活動部分也是相當困難的，因為這活動涉及不同性別的需求與溝通，或者說是不同性別共同參與的部分，因為活動內容有時候會過度偏向男性或女性的需求，如何兼顧與協調就很重要。

主席裁示：會後請各科室就委員意見進行文字修正，另外根據委員意見，將這些題目再濃縮成 2 篇，針對本處可以撈取與分析的資料來進行，彙整後請委員審視，方便聚焦與討論。

案由三：有關本處 106 年度性別預算案，提請討論。

說明：依「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（105-108 年）」規定，本府各一級機關（構）每年應編列執行落實性別主流化暨性別平等工作所需經費，並納入年度預算（如會議資料 p18-19、附表）。

黃委員煥榮：有關性別預算的標準是一個疑問，如果未婚聯誼預算可以列入的話，那諮商算不算？看起來只要是有性別統計分析的價值和意義的，其實都應該列進來，不管是中央或是地方，在性別預算的定義上都是相對模糊的，我相信很多業務都和性別有關，為避免掛一漏萬，可以請各科室再思考一併列進來。

(10:19 處長另有公務離席，由張副處長代理主席)

主席：是否能請性別平等辦公室協助解釋性別預算之定義與標準？

鄭聘用研究員維鈞：過去也有很多局處詢問關於可列入性別預算項目的標準，其實中央也尚無明確規範，過去我做的解釋，凡是促進性別平等、消弭減少性別落差之措施或作為，都可以列入性別預算的執行項目。例如製作宣導男性上菜市場的文宣、性別意識培力課程等等，這些都有促進性別平等的目標。之前警察局認為建置監視器預算可以達成促進性別平等的目標，也列入性別預算，我們都尊重各局處的決定。剛剛黃老師所提到，未婚聯誼這活動是否可以促進性別平等，或與性別平等之間的關係，大家都可以

再思考一下，因為大家認知上都有些落差，但只要能夠說出執行這項預算與達成性別平等目標之間的關係即可。

王委員蘋：其實這就是個很簡單的想法，只要執行的業務是可以促進性別平等實現的，或是就舊有的業務中，因為有了新做法，而產生不同的結果，這些結果是可以促進性別平等或消弭性別落差的，例如改變過去傳統性別刻板印象、性別分工等，像剛剛說的上菜市場買菜不只是媽媽或女性的事情，男性也可以分擔這些家庭分工。如果認定未婚聯誼活動實際上有促進性別平等的結果的話，也可以列入性別預算。

黃委員煥榮：其實就是改變傳統做法，譬如鼓勵且讓同志也可以參加聯誼活動，這就有改變，採用這個新做法就進到了促進性別平等的另一個階段，是更有意義的。因為不是只要活動裡面有男性和女性，就可以列入性別預算，而是要能實際達成促進性別平等的目標。

王委員蘋：補充一下黃老師的說法，如果聯誼活動可以將定義修正，或是擴大範圍，像是將同志納入，可以接納不同性別，並讓個人在這個活動中發揮可能性，那麼我覺得諮商這業務更可以列入性別預算中，因為除了剛剛提到的家庭困擾外，其實有很多諮商議題是關於個人的性向、性別認同的困惑，或是性別角色，像是女性針對自身角色、被要求行為舉止應符合規範的困擾，而家庭責任、分工也是常討論到的，諮商師應該就是協助當事人看清社會脈絡，協助當事人調整適

應，並改善職場文化等，這就是非常準確的性別預算項目，也是黃老師認為更貼近性別預算定義的原因。

主席裁示：請各科室重新檢視，除本案中已列入之項目外，還有什麼推行的業務是符合性別預算定義的，再於下次會議補列。

柒、臨時動議：

鄭聘用研究員維鈞：貴處前陣子有發放同仁托育需求調查表，這個措施很好，可以列入計畫中推動措施的其中 1 項，但因有其他局處同仁反映，請問調查表表末寫說「如夫妻雙方均為本府同仁，則由妻方服務機關填寫」，原因為何？

陳代理委員靖綉：主要是調查表的時限很急迫，為了一致且避免重複填報需求，導致統計的結果與實際需求的數量有嚴重落差而造成決策上的誤解，才會這樣規定。

王委員蘋：所以這其實是暫時措施，那可以透過夫妻雙方協商填寫，也可以扭轉改變一些家庭分工情形。

黃委員煥榮：其實如果要改善家庭分工，也可以改由夫方來填寫。

主席裁示：未來請各位同仁在辦理業務時，涉及此類者都應多加注意細節，也謝謝各位委員今日的指教。

拾、散會：上午 10 時 30 分

臺北市政府人事處落實性別主流化暨推展性別平等工作 實施計畫(105-108年)(草案)

105年0月00日臺北市政府人事處性別平等專案小組會議通過

壹、依據

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工作總計畫(105-108年)」(以下簡稱市府總計畫)訂定。

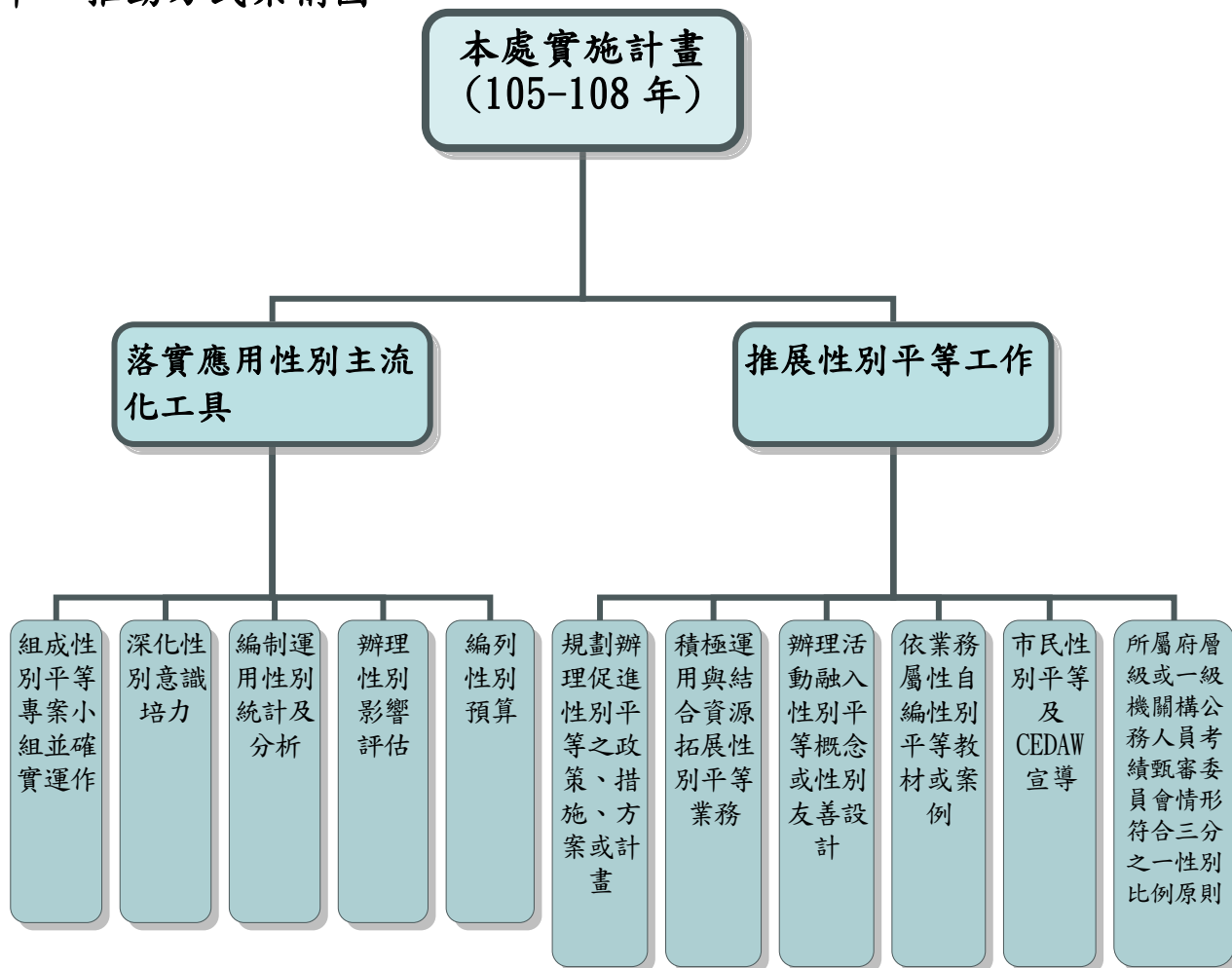
貳、目標

- 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，確實將性別平等概念融入於業務中。

參、實施對象

臺北市政府人事處(以下簡稱本處)暨所屬人事機構。

肆、推動方式架構圖



伍、具體推動作法及分工

一、落實應用性別主流化工具

(一) 組成性別平等專案小組並確實運作

1. 辦理單位：管理科主辦，本處其他各科室(含人事機構及主計機構)暨所屬人事機構協辦。
2. 小組召集人：本處處長。
3. 小組委員：
 - (1) 府外委員：3 人，且至少 1 人為現任或曾任臺北市女性權益促進委員會委員。
 - (2) 本處各科室主管(含人事機構及主計機構)。
 - (3) 所屬人事機構主管 2 人，其中 1 人為社會局人事室主任。
 - (4) 性別議題聯絡人 3 人，由本處暨所屬人事機構人事管理員以上層級人員擔任，任一性別比例不得低於三分之一。
 - (5) 全體委員任一性別比例不得低於三分之一。
4. 每年至少召開會議 3 次，每次開會須有 2 位以上府外委員，且委員出席人數占委員總數二分之一以上，始為有效會議。
5. 小組任務：
 - (1) 協助訂定本處性別主流化各年度實施計畫。
 - (2) 提供本處暨所屬人事機構人員性別意識培力課程之建議。
 - (3) 協助增修性別統計項目及指標。
 - (4) 協助人事業務研析性別分析。
 - (5) 審查性別影響評估及性別預算。
 - (6) 督導本處暨所屬人事機構應用性別主流化工具及發展性別觀點與業務職掌結合作法。
 - (7) 討論本處暨所屬人事機構性別主流化各項工具表單與性別平等相關之案件。
 - (8) 協助提供推動其他性別平等促進之意見並接受諮詢。

(二) 深化性別意識培力

1. 辦理單位：

(1) 本處課程規劃辦理：本處人事機構。

(2) 辦理成果彙整：管理科(每半年彙整本處暨所屬人事機構人員達成規定性別主流化課程學習時數之人數)。

2. 本處性別意識培力課程(與本府秘書處、政風處、研究發展考核委員會及客家事務委員會合辦)：

每年 1 場，課程時數 3 小時，招訓人數 60 至 80 人，內容應包含與本處業務相關之實際案例討論，並應設計課後評估或滿意度調查問卷以分析訓練績效。

3. 105 年至 106 年預定達成目標：

(1) 本處暨所屬人事機構公務人員每人每年均須自下述主題中完成 2 小時性別主流化訓練：

- i. 性別主流化概念。
- ii. 性別主流化六大工具。
- iii. CEDAW 公約落實與推動。
- iv. 性別議題。

(2) 本處暨所屬人事機構薦任第九職等以上主管人員每人每年均須自下述主題中完成 2 小時性別主流化訓練：

- i. 培力主管之性別素養。
- ii. 性別意識觀。
- iii. 性別議題政策規劃。
- iv. 性別主流化與國際競爭力關聯。

(3) 本處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自下述主題中完成 18 小時課程訓練，其中 6 小時以上應屬進階課程：

- i. 性別主流化相關課程。
- ii. 工具運用。

iii. 實際案例討論。

iv. 性別議題聯絡人及業務相關人員聯繫會報、工作坊。

4. 107 年至 108 年預定達成目標：

(1) 本處暨所屬人事機構公務人員每人每年均須自下述主題中完成 3 小時性別主流化訓練：

培訓課程以 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)。

(2) 本處暨所屬人事機構薦任第九職等以上主管人員每人每年均須自下述主題中完成 3 小時性別主流化訓練：

培訓課程以 CEDAW 為原則，著重業務與 CEDAW 之關聯性，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) 本處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自下述主題中完成 18 小時課程訓練，其中 6 小時以上應屬進階課程：

i. 性別主流化相關課程。

ii. 工具運用。

iii. 實際案例討論。

iv. 性別議題聯絡人及業務相關人員聯繫會報、工作坊。

(三) 編製、運用性別統計及分析

1. 辦理單位：

(1) 編製及檢討修訂性別統計指標：本處主計機構。

(2) 編製本處性別統計資料：資訊室。

(3) 撰擬性別統計及分析專題報告：本處各科室。

(4) 建置性別統計及分析網頁：資訊室。

2. 預定達成目標：

(1) 編製臺北市性別統計指標項目並每年檢視修訂。

(2) 編製本處性別統計資料並每年檢視修訂。

(3)運用性別統計資料分析，據以制定政策或調整、改善業務：
每年撰擬1篇統計分析專題，提送性別平等專案小組專題報告。各年度之專題主題如附表1。

(4)建置本處性別統計及分析網頁。

(四)辦理性別影響評估

1.辦理單位：本處各科室(含人事機構、主計機構)及所屬各人事機構。

2.預訂達成目標：

本處於擬辦本市自治條例制定案、修正案及重大施政計畫時，應依下述程序辦理性別影響評估作業：

(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)送請本處性別平等專案小組討論通過。

(五)編列性別預算

1.辦理單位：本處主計機構主辦，其他各科室(含人事機構)協辦。

2.預訂達成目標：

(1)各科室每年應填寫性別預算表，並經由性別議題聯絡人確認後，由本處會計員彙整。

(2)各科室擬編列性別預算，應提請本處性別平等專案小組討論通過。

二、推展性別平等工作

(一)每年須就市府總計畫所列之性別平等工作策略類別及項目，辦理至少3類之性別平等推展事項(市府總計畫規定類別及項目如附表2)。

(二)105年規劃辦理項目如下：

1.規劃辦理本處性別意識培力課程(第1類第2項)。

2.研提促進性別平等之措施(第1類第5項)：

(1)函請銓敘部釋復本府員工於戶政資訊系統中為同性伴侶註

記者，得由服務機關本於權責依法核給家庭照顧假。

(2)放寬本府員工適用勞工請假規則並於戶政資訊系統中為同性伴侶註記者，得由服務機關核給喪假（含配偶、配偶之父母、祖父母等親屬喪亡）事宜。

(3)對於本府員工適用公務人員請假規則並於戶政資訊系統中為同性伴侶註記者核給喪假事宜，主動聲請釋憲。

3. 納入區公所及所屬機關人事機構為本處推動性別主流化計畫實施對象(第2類第1項)。

4. 於辦理年終考績作業講習會、心橋園社聯誼活動時適時宣導性別平等概念(第3類第1項)。

5. 辦理本處擴大人事主管會報、升官等訓練獎、暑期工讀生講習及文康活動時優先選擇設有性別友善設施設備之場地(第3類第4項)。

6. 本處暨所屬人事機構甄審考績委員會、本處甄審暨考績委員會委員組成均符合性別比例(第6類第3項)。

(三) 106年以後各年規劃辦理項目，提經前一年最後一次性別平等專案小組討論通過於各該年度推動。

陸、推動管考

本計畫內各推動事項由管理科負責管考，並於每次性別平等專案小組會議時報告推動情形。

柒、本計畫經本處性別平等專案小組通過，簽奉處長同意後施行，修正時亦同。

**臺北市政府人事處 105-108 年性別統計分析
專題報告主題**

辦理年度	單位	報告題目
105	管理科	本處暨所屬人事機構人員初任薦任第 9 職等主管人員年資及性別比例分析
106	任用科	本府府層級任務編組委員性別比例
107	考訓科	近 3 年本府參加員工協談人員性別分析
108	給與科	本府新進人員聯誼活動性別分析

註：各年度協辦單位-資訊室。

臺北市政府各機關構 105-108 年推展性別平等工作 策略及具體措施項目列表

類別	項目
(一) 規劃辦理促進性別平等之政策、措施、方案或計畫	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 納入區公所及所屬機關為一級機關構性別主流化計畫實施對象。 2. 鼓勵、督導區公所及所屬機關訂頒推動性別主流化實施計畫。 3. 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。 4. 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。
(三) 辦理活動融入性別平等概念或性別友善設計	<ol style="list-style-type: none"> 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

類別	項目
	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對與機關構業務相關專業人員研發具性別平等意識或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. 針對機關構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。 3. 性平辦得針對本項編列年度預算作為辦理機關構之獎勵。
(五) 市民性別平等及CEDAW 宣導	<ol style="list-style-type: none"> 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：含屬學校教師學生、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) 所屬府層級或一級機關構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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 所屬府層級任務編組委員會均符合三分之一性別比例原則。 2. 所屬一級機關構任務編組委員會均符合三分之一性別比例原則。 3. 所屬府層級或一級機關構公務人員考績甄審委員會均符合三分之一性別比例原則

臺北市政府人事處推動性別主流化工作性別預算明細表

推動措施	辦理事項	辦理期程	辦理單位	執行情形
<p>一、各機關填寫性別影響評估表時，應一併填寫性別預算表</p> <p>二、每年由本府主計處彙整各機關填覆之性別預算表，並請各機關性別平等專案小組協助檢視</p> <p>三、逐年落實發展性別回應預算之目標</p>	<p>一、106 年度性別預算 170 萬 3200 元明細如下：</p> <p>(一)辦理性別主流化課程 6,400 元。</p> <p>(二)臺北市政府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園補助費 20 萬元。</p> <p>(三)召開本處性別平等專案小組會議 1 萬 6,000 元。</p> <p>(四)心橋園社聯誼活動 9 萬 8,400 元。</p> <p>(五)員工協談服務 132 萬 8,400 元</p>	<p>1 月至 12 月</p>	<p>主計機構 人事機構 管理科 任用科 考訓科 給與科</p>	<p>一、<u>106 年度性別概算送本府主計處。</u></p>

推動措施	辦理事項	辦理期程	辦理單位	執行情形
	<p>二、105年度性別預算35萬3,400元明細如下：</p> <p>(一)辦理性別主流化課程6,400元。</p> <p>(二)臺北市政府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園補助費20萬元。</p> <p>(三)召開本處性別平等專案小組會議1萬6,000元。</p> <p>(四)心橋園社未婚聯誼活動13萬1,000元。</p>			<p>二、105年性別預算已編列完成。</p>