



109 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府 推動性別平等業務輔導獎勵計畫

性別平等創新獎

- 方案名稱：性平內控機制—植入幸福城市的友善基因
- 提案單位：臺北市政府

中華民國 109 年 11 月

性平內控機制—植入幸福城市的友善基因

臺北市性別平等辦公室・研究發展考核委員會・主計處・工務局

臺北市政府自民國 96 年，由臺北市女性權益促進委員會通過部分一級機關開始試行「性別主流化總計畫」之後，開始有系統使用性別主流化六大工具，進行性別平等在資料建置及意識推動的基礎建設。直至 99 年一級機關構全面執行性別主流化總計畫，至今 10 年，期間包括性別平等辦公室（下稱性平辦）於 103 年成立，發揮整合和總體性平政策規劃的角色，各機關構也因為各自的業務分工與特性，在不同領域各擅其長，全力推動性別平等。

有鑑於部分管考機關，以及與民眾接洽互動不若其他部門頻繁的工程單位，推動城市性別友善的作為並非立竿見影，但仍能本於自身業務職責，融入推展性別平等工具與目標於業務之中，建立可長可久且能深化公務人員性平概念的創新機制，可茲作為公務部門向下扎根、落實性別平等之示範，本案乃結合本府於本次評核期間所推出具代表性之「提升性別分析品質優化作為」、「企業社會責任評選表納入性別平等」、「運用性別平等概念檢核表」等 3 項內控措施，推展過程亦可視為市府的友善基因的植入。

本案 3 項措施共同特色皆為結合機關自身業務又同時擴及市府各機關構業務，達到市府員工內化性別意識平等之目的，並透過城市治理擴大社會影響，促進實質性別平等。

措施一、提升性別分析品質優化作為

辦理單位：性平辦、主計處、研究發展考核委員會（下稱研考會）

性別分析是性別主流化六大工具之一，自市府全面實施性別主流化總計畫以來，載明各機關構每年須提報之性別分析篇數。在 105—108 年階段的總計畫，是把性別統計與性別分析合併為其中一類管考項目「性別統計及分析」，著重「善用性別統計撰擬分析，據以制定政策或調整、改善業務」，全府包含台北捷運公司與自來水事業處等事業單位共 33 一級機關構，每年須依總計畫規範，撰擬一定篇數之性別統計分析，其管考單位則為主計處。此外，又規範，「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。」

一、委託研究案納入性別分析專章

據此，為擴大各機關構於委託、補助研究案納入性別分析，性平辦透過參與研考會性別平等專案小組的機會，建議各機關每年依據「臺北市政府年度研究發展項目先期審查作業要點」提案到研考會的委託研究發展項目計畫書，納入性別分析專章，以期在既有研究發展資源中，透過委託研究呈現各研究領域的完整性別圖像，於 107 度 5 月起開始施行，其操作方式為：

- (一) 各機關提送年度研究發展項目計畫書先期審查時，先自行評估是否納入性別分析專章，並勾選「計畫內容含性別分析專章」欄位。
- (二) 性平辦針對先期審查計畫書逐案檢視，並考量辦公室量能，增選須納入性別分析專章之研究案。
- (三) 本府研考會召開複審會議，並邀請性平辦列席表示意見，決定須納入性別分析專章之研究案。

性平辦為了讓各委託單位對性別專章內容有一定品質的要求，提供「委託研究案之性別分析原則建議」，俾利撰擬研究報告單位有所依循。



依以上機制，107 年度討論出 108 年度納入性別分析專章之委託研究案共計 11 案。

二、每季辦理統計專題分析研討會

而性別統計分析管考單位主計處自 107 年度起，於針對統計人員每季辦理的「統計專題分析研討會」，固定納入至少 1 篇性別統計分析，該研討會目的即為透過跨局處專業人員的分享與交流，提升同仁職務上應用統計分析能力及對市政議題的了解，增進市府統計分析之品質及效益。該研討會由主計處正副首長主持，同時邀請性平辦列席，部分場次也會邀請性平辦進行案例分享，藉由彼此觀摩學習，達到提升本府的統計分析能力之效的同時，也讓同仁理解統計數據如何應用在性別，又如何形成政策。

108 年第 4 次臺北市政府主計處暨所屬主計機構 統計專題分析研討會 課程表			
日期及時間：108 年 12 月 10 日(星期二)下午 1 時 30 分至 5 時 40 分			
地點：臺北市市府路 1 號 2 樓 N202 會議室			
主持人：主計處副處長培均			
課程時間、主講人、主題：			
時間	主講人	主題	備註
13：30-13：50		空拍方案	
13：50-14：00		臺北市政府主計處副處長培均	
	主計處 公務統計科 林耀錦	臺北市永樂及復介坡案之性別差異初探	性別 統計
14：00-14：45	警察局 風災室 楊雅琪	臺光宇道路交通事故高齡肇事者 特性分析	性別 統計
	工務局 捷運室 廖暉錦	臺北市公共工程執行情形與效能分析	
14：45-15：25		綜合討論	
15：25-15：35		休息	
	主計處 公務統計科 王靜綱	臺北市身心障礙者照護現況及 照護人力供需估測	
15：35-16：20	主計處 經濟統計科 黃盈臻	臺北市家庭之貧窮風險	
	主計處 經濟統計科 阮志中	社會福利支出對臺北市家庭所得分配 之影響	
16：20-17：00		綜合討論	

本次評核期間（107—108 年度），於研討會中分享之性別統計分析共計 7 案，而整體由統計人員撰擬之性別統計分析共計 11 案。



透過以上管考單位對於性別統計及分析所做出的優化努力，在提升分析研究調查品質的同時，也創造出更貼近民眾需求的施政作為。諸如透過「委外經營運動場館滿意度調查」，發現女性對運動中心偏低，滿意度亦多項低於男性，因而除針對調查意見改善女性特別在乎的空氣品質與環境整潔，體育局所轄各運動中心也祭出多項優惠措施，擴大宣傳運動女力等。

又例如 107 年「臺北市銀髮族之跌倒致死與自殺分析」，發現 65 歲以上跌倒死亡率長期來看男性雖皆高於女性，但兩性的跌倒死亡率皆呈現成長情形，而跌倒的場所又以居家為大宗，提升居家安全之認知與防範刻

不容緩，於是擴大宣傳住宅加裝電梯及居家修繕補助。於是都市更新處 108 年度提高補助加裝電梯金額提高為 220 萬元（原為 200 萬元）；設置符合臺北市居住空間通用設計指南昇降設備規定或整宅申請案，提高補助金額至 330 萬元（原為 300 萬元），增加民眾加裝意願。

面向三：住宅（安居）

社區有適合不同失能程度的住所與服務，
還可結合志工，提供送餐和家事服務

臺北市特色政策

- 住宅加裝電梯
原有住宅增設昇降設備，推動無障礙住宅

- 居家安全簡易修繕
由專業人員從評估、補助申請到修繕施作、驗收全程協助，為長者改善居住空間

廣告

臺北市政府透過研考機關讓委託研究案納入性別專章和每年 4 次的跨局處的統計專題分析研討會兩項機制，深度理解市政的各種面向，發揮性別主流化工具最大效益，並精進政策作為。

評審期間（107 年至 108 年）委託研究案納入性別專章暨統計人員撰擬之性別統計分析專題如下表：

委託研究案 納入性別分析專章 (107 年度 4 月選案，隔年執行。)	統計人員撰寫 性別統計分析專題 (107、108 年度)
<ol style="list-style-type: none">1. 108 年問卷調查作業計畫2. 107 年來臺旅客在臺北市之消費及動向調查3. 108 年來臺旅客在臺北市之消費及動向調查4. 109 年來臺旅客在臺北市之消費及動向調查5. 委託辦理臺北市少年生活狀況調查	<ol style="list-style-type: none">1. 由少子女化統計指標淺談臺北市生養育環境2. 臺北市性別落差指數探討3. 臺北市求職及推介就業之性別差異初探4. 臺北市青少年健康危害行為-以哈草與酒精毒品為例5. 107 年臺北市環保限塑措施暨電動汽機車購置調查報告

6. 臺北市民眾日常使用運具狀況調查 7. 108 年度就業與僱用意向調查案 8. 捷運與貓空纜車旅客滿意度 9. 臺北市聯營公車服務品質調查檢討 10. 108 年分局轄區民眾滿意度調查案 11. 委外經營運動場館滿意度調查	6. 臺北市學齡前嬰幼兒照顧服務探討 7. 臺北市女性社經地位探討 8. 臺北市銀髮族之跌倒致死與自殺分析 9. 臺北市外籍勞工現況與管理 10. 臺北市道路交通事故高齡肇事者特性分析 11. 從性別看臺北市居民日常使用運具情形
--	---

措施二：CSR（企業社會責任）評選表納入落實性別平等

為鼓勵企業在發展事業、創造利潤的同時，同時不忘本身對於員工、社會以及環境的責任，中央及部分地方政府近幾年來都透過採購程序，發展針對投標廠商的企業社會責任（CSR）評選指標，以期這些政府的合作夥伴，在一定程度展現對改善社會各種價值面向的重視。比如行政院公共工程委員會於 107 年首度公告，復於 108 年修正後的 CSR 指標，除「聲明後續履約期間從事本採購案之員工薪資（不含加班費）至少新臺幣 3 萬元以上」為必選項目之外，另包括「為員工加薪」、「提供員工工作與生活平衡措施」兩項備選項目。

而臺北市政府自發展採購案的 CSR 評分指標階段，就跳脫中央研擬的框架，並考量到企業對於整體性別處境應盡之責任，創全國之先將「落實性別平等」列為 CSR 評選項目表之評選項目之一，並於 107 年 1 月 1 日起開始實施巨額採購（工程採購 2 億、財物採購 1 億、勞務採購 2 千萬以上）優先適用「企業社會責任評選項目表」。臺北市政府工務局統籌採購業務流程與政策制定，由各機關視採購案特性需求，評估是否將「落實性別平等」納入評選，並給予適當配分。工務局並依性平辦之建議，並在「說明事項」提供以下相關措施作為評分參考，但特別註明「不以列舉事項為限」：

- 一、性別意識培力：員工或主管辦理在職進修課程或於課程加入「性別議題」，主動辦理管理階層性別意識測驗(例如對懷孕女性員工的工作安排、對同志員工的友善態度等)或深度面談。
- 二、打破性別刻板印象：不以性別（刻板印象）限制員工服裝儀容或限定工作內容或進行職務分配。
- 三、建置性別友善職場環境設施設備：於工作場所建置性別友善之設施或設備，以提升職場環境的性別友善（例如女廁放置衛生棉、護墊等經期護理用品，或設置無性別廁所等）。

四、高階主管男女比例是否提升或男女薪資是否同工同酬（例如：女性高階主管比例一定期間內提升幅度）。

臺北市政府企業社會責任評選項目表

評選項目	評選項目子項	說明事項	證明文件	給分標準	
企 業 社 會 責 任	(一) 勇 動 推 展	達三年內 營運員工 積極性加 薪	1. 善用績效面試，依從事實審定 績效，員工獲得加薪。 2. 配合勞動部公告之基本工 資依法調升者亦屬加薪。	1. 加薪公文或公告、 懶標獎勵方案會議 紀錄、工資審定單、 足額上報勞動部審 核函、加薪之公文。 2. 調整薪級依據薪 資資料及申請文件 件。	平均加薪幅 度：5%以上 得 1 分； 平均加薪幅 度：2%以上 得 0.5 分； 平均加薪幅 度未達 2% 者，得 0.25 分。 (僅取 0.25 分)
	積極員工 「工作獎 勵」推動	相關績效目標如下，但不以利 益改善為前提： 1. 善用績效面試，員工主動力才夠， 企業能足夠扣老，健康促進、彈性 工作時數、升等獎勵措施（如上下 班時間、半途離上班及因事必 須離上班或處理等以員工需求為 主之彈性調整工作時數及多元 就職）。	委動獎勵、工作獎勵 及公告、團體獎勵、獎金 發放紀錄、以及足 以證明之文件。	從提供相關 績效項目之 內容量、獎 金採用 差異性，給予 0-1 分。	
(二)落實人 才培養	相關績效目標如下，但不以利 益改善為前提：	1. 提供員工上工 場管理訓練、 成長力道以證明 之文件。 2. 主動增加員 工、主動關懷、工 作規範、定期 溫馨回訪、團體 獎勵等，獎金足 以證明之文 件。 3. 地區扶植地點 廣告及說明、設 施照片、獎金采 用證明之文 件。	提供相關 績效之數量 及照片、證 書等。	1. 提供員工上工 場管理訓練、 成長力道以證明 之文件。 2. 主動增加員 工、主動關懷、工 作規範、定期 溫馨回訪、團體 獎勵等，獎金足 以證明之文 件。	
	乙 確保個別印像、不以惟 利改善為前提：	1. 善用績效面試印像，不以惟 利改善為前提員工服 務滿意度評定工作內容或 進行獎勵分配。 2. 建立量化的獎 勵制度，依從事 業發展的性向評 估，設置底薪、以獎 勵各項績效。	報告及說明、設 施照片、獎金采 用證明之文 件。	1. 提供員工上工 場管理訓練、 成長力道以證明 之文件。 2. 善用績效面試印像，不以惟 利改善為前提員工服 務滿意度評定工作內容或 進行獎勵分配。	

臺北市政府企業社會責任評選項目表

評選項目	評選項目子項	說明事項	證明文件	給分標準
		如定期履置衛生機、應急等 相關管理制度，及改善無性 別衛生等。		依據相關 政策之數量 及內容， 並就其改 善程度差 異性，給予 0-1 分。
		4. 例如：男女性別比例是否符 合男女薪資是否為同工同 酬(例如：女性高階主管比 例一定期間內提升幅度)。	證明公文、上工場 月、洞頭問題卷、工作 規範及公文、團體獎 勵、公家私人事機 構委託證明、政府機關 公函照片、部分減 免證明函件及具 此以證明之文件。	
	(三)落實環境 永續	說明事項		
		1. 企業應具吸盤盤、節能減 碳、ISO 14000、151 50001能源管理、公司行 為標準化、相關企 業公報、上工場 月、洞頭問題卷、工 作規範、公家私人 事機構委託證明、 政府機關公函照 片、部分減免 證明函件及具 此以證明之文件。		
		2. 各項公報採用一次姓及真 明以擴大影響、禁用「塑膠 袋」、獎勵員工自備環保袋 （紙）、營運環保、健康 營運環境之相關作為。	同前報告、政府機關 公報、其他是以 證明之文件。	依據相對關 係之數量 及內容， 並就其改 善程度差 異性，給予 0-1 分。
		3. 企業與單方面合作、轉移參 與專題研究、以達人才培養目 的。相關績效目標如了，但不以 對獎項為限。	同前報告、政府機關 公報、其他是以 證明之文件。	
	(四)社會參與 合作	說明事項		
		1. 各類研究會及研討會參 與並擔任研究、論 述、研討會召集人 (稿)、審稿委員會 （稿）、審稿標準、健康 營運環境之相關作為。	同前報告、政府機關 公報、其他是以 證明之文件。	
		2. 各類研究、論壇、研習會、研 討會、實習、訓練等相關開 合。		
		3. 其他相關智庫及產 業之運作事項。		

由於評選表列舉之落實性別平等事項僅為列舉，投標廠商可自行依實際事蹟，只要能達到落實性別平粦之效，諸如與婦女團體勞務合作等其他促進性別平等之作為，檢附相關佐證亦即可得分。其後該評選表雖經過改版，但持續維持「落實性別平等項目」。

臺北市政府企業社會責任評選項目表

107.9.17修

第一部分「基本項目」

評選項目	評選項目子項	說明事項	證明文件	始分標準	
企業社會責任 獎選項目	(一)勞動權益 獎選	社政員工工作環境 推進推動力獎 鼓励员工参与 企业决策 员工满意度 员工福利（ 含加班费） 员工福利 （下同） 员工权益 （上同）。	於職業訓練就業輔導方案之 員工培養：自行提案員工 之培養：包含營運部 及工務處。	上單方面：就 提工作內容、能 深入瞭解並 主動提出意見 之相關建議。 員工認同 事業單位內 員工福利 （一） （二）	員工滿意度 員工滿意度 員工滿意度 員工滿意度 員工滿意度 員工滿意度 （一） （二）
	(一)勞動 權益 獎選	近3年内曾有工 業員工專場推 加薪	1.香港加薪額，務實方案 銀率 80%以上員工獲得 加薪。 2.配合勞動部公告之基 本工資最低法規辦方案 推加薪。	平均薪 水公分，薪 酬獎勵，薪 酬會議紀 錄，員工滿意 度，足以 證明方案 確實落實 並付薪支 付。 2.調整各個 技術薪資 資料非屬 關聯文件。	平均加薪 幅度，數以 上者，得分 百分比，平均 薪福幅度 20以上，未 明指者，得 0.5分； 平均加薪 幅度，未達 20%，得分 0.25分。
(二)履實獎 項	提供員工「工 作與生活平衡」 措施	相關績效項目如下，但不 以列舉事項為限： 改善家庭獎助、員工諮詢 方案、企業托兒託老、健檢 制度、彈性工作時間、工作 排班（如上下班時間）、中 途休憩、以及因事由而讓 自處的彈性工作制度及多 元休憩等）。	勞動契約、工 作報時表或 合、團體協 商、員工會議 紀錄、以及其他 是以證明之 文件。	提供供相 關績效項目 之數量多 寡及內容 豐富性，視 各長績效 質異其質， 給 0-1 分。	
	(二)履實獎 項	相關績效項目如下，但不 以列舉事項為限： 1.桂別營造活力、員工滿 意度辦理在職培訓	提供相 關績效項目 之數量多 寡及內容 豐富性。	1.課程公告、 上課照片、 測驗問卷、 獎狀及出席 率。	

臺北市政府企業社會責任評選項目表

評選項目	評選項目子項	說明事項	證明文件	始分標準
		績效於課程加入「性别 議題」，主動辦理管理 階層性别知識測驗(例:何 如對應各性別員工的工作 需求，特別是員工 的女高階主管的 相關知識等)。	以證明之 文件。 2.舉辦內部 工作坊、培 訓營隊、參 觀公司、參 觀、委員會 定期研討 會、定期研 討會。	依各指 標總分有 差异，依其 0-1分。
		1.打破性別刻板印象(不 以性别別印相片)、服 勤員達成績效 提升工作內 容及進行職 務分派。	3.設施設備 符合公司 告及說明， 設施點數， 是否滿足 以證明之 文件。	依各指 標總分有 差异，依其 0-1分。
		2.建立平等、友善、無歧視 環境，設施場 所達成績效 提升，以提高職 務環境的平等 友善，例如 女廁衛生乾淨、 整潔、空氣清 爽無煙及廁所 等。	4.定期舉辦女社 团及婦女文宣新 聞刊出(例如：女 性為階層工作一 定範圍內擴大擴展)。	依各指 標總分有 差异，依其 0-1分。
		3.說明各 相關獎項項目如下，但不 以列舉事項為限： 1.企業達成績效、薪資 升幅、ISO 50001能 源管理、公司 總資產負債 率降低、同 期開公報之 環保績效、 環境教育、企 業社會責任 評選優等、 企業社會責 任評選優等、 採用能源半 導體、推動能 效及減碳 行動、關懷經 濟及社會及 其外延。	課題公告、 紙張、測驗 問卷、工作規 則或公告、團 體營隊、公家 局或個人擔 負獎項、設 施設備之公 告及說明 單、設施規 範、關懷經 濟及社會及 其外延之文 件。	依各指 標總分有 差异，依其 0-1分。
	(三)落實環境保護			

本府目前的採購評選政策是巨額採購優先適用 CSR 評選，且讓機關承辦單位自行評估是否納入備選項目「落實性別平等」，因此機關在採購發包作業時，便有一個評估判斷的過程，而這個過程就是本方案之所以能夠對內讓員工內化性別平等、對外擴大影響事業單位文化的關鍵。亦即，除了工務局作為一個以工程建設主辦機關，和民眾互動的密切程度雖然較低，卻能夠透過採購程序設計導入性別平等，同時這個程序也因為各機關皆有採購業務，透過結合各機關採購評選業務承辦人員內化性平意識，進而刺激民間廠商重視職場性別平等，實際擴大社會影響，成為全府共同成就的性平措施亮點。

查 107 年度及 108 年度本府巨額採購案之件數及有將落實性別平等項目納入評選之標案件數如下：

年度	巨額以上(件)	將落實性別平等項目 納入評選項目(件)	比例
107	164	82	50%
108	186	63	34%

由於巨額採購同時包含工程採購、財務採購和勞務採購 3 種類型，因而在各項市政建設與服務中，處處可見民間事業單位用心負起企業社會責任的鑿痕，包括社福機構的委外、如火如荼進行中的社會住宅監造建造，以及各種大大小小的設備採購，城市建築與服務設計等，皆見證了市府透過施政工具與措施，與民間協力實踐性別平等價值，一起打造性別友善城市。



委託辦理無家貧弱民眾緊急
庇護中心-平安居



萬華區福民公共住宅新建工程
委託規劃設計暨監造技術服務



第一期錄影監視系統汰舊換
新委託規劃設計監造服務



臺北流行音樂中心「演唱會
展區」設計規劃暨佈展

措施三：運用性別平等概念檢核表

臺北市政府針對員工進行性別意識培力的起步較其他縣市早，涵蓋對象也相對普及緻密。除了透過性別主流化總計畫規範員工每年必修時數之外，並鼓勵府內機關針對各種不同類別人員對象，結合業務辦理性別意識培力。而性平辦自 106 年起，即受主管本府各機關新聞發布之秘書處媒體事務組之邀，參與各機關新聞聯絡人交流會，並於會中探討並分享市府新聞與活動中觸及之性平等概念。而同一年度，公務人員訓練處針對新聞議題聯絡人性別意識培力，請來當時臺北市女性權益促進會史倩玲理事教授「性別議題的危機預防與處理」，授課內容提及透過「檢核」方式為避免危機與爭議手段之一，教案中並提供「性別平等概念檢核表」供現場學員檢核運用。

在這樣的脈絡下，性平辦於 108 年改編當時教案提供的「性別平等概念檢核表」，於 108 年 10 月 21 日女委會第 12 屆第 2 次大會，併同其他增進本府及各機關首長性別意識，避免性別刻板或性別歧視相關機制及措施，經委員共同審視後通過。

性別平等概念檢核表共區分「與女性有關」、「與男性有關」、「與家庭有關」、「與 LGBT 有關」等 4 大面向，每一面向列舉數項是否違反性別平等的判別指標，同仁可以依指標描述，來對照並確認檢視對象（文宣、新聞稿或影片）內容是否合宜。

性別平等概念檢核表			
與女性有關	與男性有關	與 LGBT 有關	與家庭有關
■ 文字或圖片是否強調女性外表、身體特徵，如化妝、身材、胸部大小、胖瘦、私處	■ 是否過分凸顯男性外表或身材特徵，如肌肉、身高、人魚線、愛之把、公狗腰、麒麟臂	■ 是否將 LGBT 視為異常	■ 是否假設女性進入婚姻後必須傳宗接代
■ 圖片中女性是否有嘟嘴、俯身、擠胸、眼神迷茫…等有性暗示的姿態	■ 是否假設性侵害、性騷擾受害人沒有男性	■ 是否將 LGBT 組成的家庭視為異常	■ 是否將母嬰連結
■ 圖片中女性是否穿著清涼	■ 是否假設男性就要負擔養家責任	■ 是否有男性娘娘腔、女性女漢子之類的歧視語言	■ 是否將女性設定為家事主要負責人
	■ 是否假設男性為主要就	■ 是否將 LGBT 與情殺等負面新聞連結	■ 是否將女性設定為育嬰主要負責人
		■ 是否將 LGBT 與愛滋等疾病連結	■ 是否假設男主外女主內
			■ 是否假設子女應從父姓

性別平等概念檢核表

與女性有關	與男性有關	與 LGBT 有關	與家庭有關
<ul style="list-style-type: none"> ■ 是否假設女性身材必須纖瘦 ■ 圖片是否出現隱喻性器官 ■ 代言人物是否有性的色彩 ■ 是否假設性侵、性騷擾受害者都為女性 ■ 是否將性騷擾、性侵害視為女性責任，或視為被害者責任 ■ 是否假設單身女性為異常 ■ 是否將女性外表與工作能力或工作種類掛勾 ■ 是否假設女性學歷較男性低 ■ 是否假設女性收入較男性低 ■ 是否有職業上的性別刻板，如醫師、飛行員、駕駛、電機修護 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業者 ■ 是否假設男性就是全職工作者 ■ 是否假設男性不會照顧小孩，只會陪小孩玩 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 是否假設家中財產只由男性繼承 ■ 是否假設祭祖、出殯，只由男性擔任主要角色。 ■ 是否將通姦視為第三者的責任 ■ 是否假設配偶均為異性夫妻 ■ 是否假設所有孩子們的雙親均為父母 ■ 是否假設外籍配偶都是「買」來的 ■ 是否假設外籍配偶生子是義務 ■ 是否假設外籍配偶學歷較低

性別平等概念檢核表			
與女性有關	與男性有關	與 LGBT 有關	與家庭有關
<p>人員、工程師、運動員均是男性；或女性則必定為護理師、幼保人員、空服員、會計、家事服務等職業。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 是否假設女性結婚後就應該生小孩 ■ 文字是否隱喻性，或一語雙關影射性 			

除製作性別平等概念檢核表之外，性平辦另提供「臺北市政府（機關構）運用『性別平等概念檢核表』檢視 108 年文宣之清冊」一併函發本府各機關構，要求各機關構針對 108 年對外發佈或辦理與人相關（含擬人化形象之生物或非生物）或涉及性別議題之新聞、文宣或活動（包括新聞稿、長官致詞或談話參考、社群宣傳、文字、圖像、影像等）進行內容檢視，並將檢視結果彙整於清冊，提送性平專案小組報告。而為方便機關構將檢核結果彙整於清冊，性平辦亦以臺北 2017 世大運廣告為範本，供檢視人員依樣畫葫進行填報。若有檢視不符合性別平等概念之案件，除了需要填寫不符合哪一項性別平等概念表中的「項目」之外，亦須填寫「可調整及修正之方式」。

編號	名稱	新聞、文宣或活動（包括新聞稿、長官致詞或談話參考、社群宣傳、文字、圖像、影像等）	類別	依「性別平等概念檢核表」檢視後 (請保留遭取項目，其餘刪除。)	可調整及修正之方式 (左欄選擇有不符合性平概念必填)
範例	世大運廣告		■與人相關	<p>有不符合性平概念處，與檢核表內以下項目相關（請直接複製檢合表內文字即可）：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 是否將女性外表與工作能力或工作種類掛勾 ■ 是否有職業上的性別刻板，如醫師、飛行員、駕駛、電機修護人員、工程師、運動員均是男性；或女性則必定為護理師、幼保人員、空服員、會計、家事服務等職業 	<p>1女性運動員也應同男性運動員相同以專業運動姿勢呈現。</p> <p>2運動員數量比例應符合母體比例，女性不應只有1位</p>

在這一波全面檢視中，一級機關構性平小組共檢視 617 件新聞、文宣或活動，其中自我檢視不符合性平概念共 14 件。

在不符合性平概念的物件中，包括教育局針對所屬動物園「金剛猩猩美女亮相一

貴賓雲集好事成雙」的新聞稿中，意指公猩猩需鍛鍊體魄以「征服」母猩猩，記者會貴賓亦贈送「好運徽章」，祝福猩猩夫婦可以開枝散葉、瓜瓞延綿，故業務單位檢視後認為有「與女性有關—假設女性結婚後就應該生小孩」、「與家庭有關—假設女性進入婚姻後必須傳宗接代」，不符合性別平等概念，亦經性平小組再行檢視備查。

性別平等辦公室



TAIPEI

各機關性別平等專案小組

針對108年新聞稿、文宣全面進行性別平等概念檢視 / 與家庭有關

- 是否假設女性進入婚姻後必須傳宗接代
- 是否將母嬰連結
- 是否將女性設定為家事主要負責人
- 是否將女性設定為商務主要負責人
- 是否假設男主外女主內
- 是否假設子女應從父姓
- 是否假設家中財產只由男性繼承
- 是否假設祭祖、出殯，只由男性擔任主要角色。
- 是否誇張視為第三者的責任
- 是否假設配偶均為異性夫妻
- 是否假設所有孩子們的雙親均為父母
- 是否假設外籍配偶是「買」來的
- 是否假設外籍配偶是義務
- 是否假設外籍配偶學歷較低

金剛猩猩美女亮相~齊賓雲集好事成雙

林市總營：臺北市立動物園

11月6日（三）由阿華「Apehenni Primate Park」（芭樂猴公園），來臺的威爾斯「Tayari」，今天在臺北市立動物園非洲館正式跟大眾見面！臺北市役政處所長陳敬華表示歡迎，臺北市府農業局科長洪義明也出席，兩人與齊賓雲集會英語會講專家群，並請Apehenni帶來威爾斯跟大家見面，齊賓雲集會英語會講專家群歡迎，並由亞哥，和陳敬華帶領齊賓雲集會英語會講專家群，一起為威爾斯剪綵，除了在2019年底時，將齊賓雲集會英語會講專家群，與Apehenni「Tayari」，一同慶祝他們結婚，並由女方經理（2019）年再迎新開幕「Apehenni Primate Park」，即將和「Tayari」一起慶祝，並為威爾斯帶來一場溫馨有愛的金剛猩猩婚禮，並慶祝這對威爾斯，能為社會貢獻更多的愛與和平。

當天「為了慶祝『Tayari』與『Tayari』，即將和『Tayari』一起慶祝了一場溫馨有愛的金剛猩猩婚禮，並慶祝這對威爾斯，能為社會貢獻更多的愛與和平。」，並由女方經理（2019）年再迎新開幕「Apehenni Primate Park」，即將和「Tayari」，一起慶祝這對威爾斯，能為社會貢獻更多的愛與和平。……，送上逢喜百年好合的「花桺芷推花」、「新居鑑賞」以及「好孕參雞」，祝福「Tayari」與「Tayari」能夠開枝散葉，瓜瓞延綿。

延伸閱讀：由齊賓雲集營投資辦事處紀曉華代表，以及阿華Apehenni芭樂猴公園工作人員，陳女方經理，與齊賓雲集「迎娶」前「迎娶」，高興地手持標語做出強烈的標語，有了充足的體能才能征服「Tayari」，順利成為一家之主。……，送上逢喜百年好合的「花桺芷推花」、「新居鑑賞」以及「好孕參雞」，祝福「Tayari」與「Tayari」能夠開枝散葉，瓜瓞延綿。

臺灣上頭可得營投資辦事處紀曉華代表，以及阿華Apehenni芭樂猴公園工作人員，陳女方經理，與齊賓雲集「迎娶」前「迎娶」，高興地手持標語做出強烈的標語，有了充足的體能才能征服「Tayari」，順利成為一家之主。臺北市府農業局科長洪義明與臺北市府農業局科長洪義明偕同長治代表鄭芳耀，送上逢喜百年好合的「花桺芷推花」、「新居鑑賞」以及「好孕參雞」，祝福「Tayari」與「Tayari」能够開枝散葉，瓜瓞延綿。

又如勞動局檢視「108年為職場健康而跑活動」的文宣，發現其中出現的人物中，送貨員、工程師、交管人員都是男性，唯一女性角色則是護理師，故業務單位檢視後，認為有「與女性有關—將女性外表與工作能力或工作種類掛勾」、「與女性有關—有職業上的性別刻板，如醫師、飛行員、駕駛、電機修護人員、工程師、運動員均是男性；或女性則必定為護理師、幼保人員、空服員、會計、家事服務等職業」，不符合性別平等概念，亦經性平小組再行檢視備查。

性別平等辦公室



各機關性別平等專案小組

針對108年新聞稿、文宣全面進行性別平等概念檢視 / 與女性有關

- 文字或圖片是否強調女性外表、身體特徵，如化妝、身材、胸部大小、胖瘦、私處
- 圖片中女性是否有嘲謔、俯身、摸胸、眼神迷茫...等有性暗示的姿態
- 圖片中女性是否穿著誘惑
- 是否假設女性身材必須纖瘦
- 圖片是否出現隱喻性器官
- 代言人物是否有性的色彩
- 是否假設性侵、性騷擾受害者都為女性
- 是否將性騷擾、性侵害視為女性責任，或視為被害者責任
- 是否假設單身女性為異常
- 是否將女性外表與工作能力或工作種類掛勾
- 是否假設女性學歷較男性低
- 是否假設女性收入較男性低
- 是否有職業上的性別刻板，如醫師、飛行員、駕駛、電機修護人員（工程師）、運動員均是男性；或女性則必定為護理師、幼保人員、空服員、會計、家事服務等職業。
- 是否假設女性結婚後就應該生小孩
- 文字是否隱喻性，或一語雙關影射性（消）

108年臺北市為構建健康而跑活動

一、指揮單位

行政局

二、主辦單位

臺北市社會局

三、活動單位

臺北市社會局

四、活動地點

新竹市青青世界一次公園

五、活動時間

性別平等概念檢核表的運用，在一方面可以快速排除市府的對外形象危機，而另

一方面，也是一種更具體、活潑且高效能的性別意識培力。從各機關構在性別平等專案小組的討論可以發現，對於新聞稿或文宣是否違反性別平等概念、是否落入性別刻板印象，不同專家學者間偶爾也會持不同意見，透過反覆檢視練習，加以現場專家學者間的辯證，可以讓整體推動性別平等產生對話與溝通的空間，讓性別平等的追尋過程更具思辨性，檢視工具運用也能更靈活。亦即，當公共服務或政策既要透過既有性別印象來回應多數人需求，引發一般民眾共鳴；可是一方面又不能落入性別文化窠臼，即可藉由性別平等機制（性別平等專案小組）不同性平專家的觀點交流，討論出其中的拿捏和折衝。



除了透過性別平等專案小組的實際演練和討論，性平辦也持續在每年固定舉辦的新聞聯絡人交流會中，說明性別平等概念檢核表的運用，形成臺北市府獨特的內化機制，從性平意識內化達到媒材發布品質內控，避免性平危機，促進性平友善城市目標。

重點摘要

性別平等創新獎		性平內控機制 植入幸福城市的友善基因
衡量標準	摘要說明	
1. 與性別平等之關聯性 10分	本案結合「提升性別分析品質優化作為」、「CSR 評選表納入落實性別平等」，以及「運用性別平等概念檢核表」3 項措施，皆為內化性平概念於業務之中，對內進行意識培力，對外涵蓋社會影響之創新作為，具高度性別平等關聯性。	
2. 將性別觀點融入業務程度 15分	研考會與主計處透過管考業務提升性別分析品質，工務局藉由採購評選推動企業落實性別平等社會責任，以及強化新聞聯絡人、小編與各業務單位發布新聞、文宣流程中的性平概念檢核，皆將性別平等觀點藉由日常業務推動，徹底實踐。	
3. 開發及運用資源情形 15分	此3項措施皆為由主管機關或單位結合業務創新推動，並擴及本府33機關構共同參與。 <u>性別分析品質優化作乃藉由研考會與主計處既有業務融入性平意識促進整體性別主流化工具品質提升</u> ，創造性別友善政策與服務；透過CSR評選表鼓勵企業落實性別平等，則是 <u>工務局突破工程機關限制發動的性平政策亮點</u> ，兩年共計 <u>145件巨額採購將「落實性別平等」納入評選指標</u> ，是透過 <u>採購標案引領企業思考營運價值的擴大影響</u> ；而 <u>性別平等概念檢核表之運用</u> ，安排既有性平專案小組機制介入形成 <u>觀念的辯證與討論</u> ，加上 <u>秘書處固定舉辦的新聞聯絡人交流會</u> ，以實際案例操作演練，來深化性別平等意識。	
4. 創意及創新程度 30分	本案3項措施皆由性別主流化工具或性平策略的再精進，歷經多次政策討論和溝通後建立機制，也可以 <u>作為其他縣市政府機關推動性平實務運作上的參考</u> ，具有制度創新引領。 <u>CSR評選表納入落實性別平等</u> ，除了優於中央規範，也是 <u>全國首創</u> ，工務局透過採購流程讓政策推陳出新的同時，也豐富社會大眾對於企業社會責任的想像，亦具有指標性示範。而由性平辦製作、經女委會通過的性別平等概念檢核表同樣創各縣市之先，除了避免性平危機和刻板印象的複製之外，藉由檢視過程形成性平的共學氛圍，其中的 <u>討論與思辯</u> ，帶入 <u>推動性平業務新活水</u> 。	
5. 影響程度(包含對機關及民眾之影響及具體績效) 30分	透過本案中的優化性別分析，促成包括女性運動友善環境、居家安全政策制定與宣導等 <u>具體性別友善措施</u> ， <u>嘉惠全體市民</u> ；CSR評選表落實性別平等在兩年中共145件巨額採購規範投標廠商必須落實性別平等， <u>影響涵蓋工程、財物和勞務等各類事業單位</u> ；而透過各機關構檢視108年共617件新聞、文宣與活動， <u>內化過程也促進城市性別友善的真正實踐</u> 。	