

國立故宮博物院110年度性別平等成果報告

壹、性別議題年度成果

一、部會層級議題

(一) 性別議題1：打造性別友善廁所(all gender restroom)，貼心服務免等待

1. 年度成果：

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
配合故宮北部院區整(擴)建計畫整備故宮參觀環境，建造性別友善廁所，提升服務品質。	將建造性別友善廁所納入「北部院區整擴建計畫委託規劃及專案管理技術服務案」進行整體規劃(107年-112年)。爰108年至111年將完成北部院區所有建築物廁所空間現況及性別友善空間需求調查(機水電系統繪製)期程及目標值如下： 108年：完成相關整擴建工程規劃廠商簽約。 109年：完成現況及性別友善空間需求調查。	納入「北部院區整擴建計畫委託規劃及專案管理技術服務案」進行體整規劃。	1. 無障礙空間及廁所符合法規之性別比例設計。 2. 整合設置親子廁所、無障礙廁所及性別友善廁所，且男女廁間比例符合一比五設置。	1. 本院北部院區整擴建計畫，對外展覽空間包括正館及整建後之圖書文獻大樓。 2. 正館已完成基本設計，圖書文獻大樓完成細部設計。 3. 上開各棟建築物均針對無障礙空間及廁所具體改善，納入親子廁所、無障礙廁所及性別友善廁所設置，以建造性別友善環境，提升參觀服務品質。

	110年：完成行政大樓及文獻大樓廁所設計。 111年：完成正館等廁所設計。			
--	--	--	--	--

2. 檢討策進：

(1) 本議題之110年度關鍵績效指標項目共1項、達成項數1項、未達成項數0項。

(2) 本項議題之績效指標已完成。

(二) 性別議題2：持續加入女性書畫家及女性元素之作品展覽

1. 年度成果：

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
於108年至111年間，持續於例行展中，展出女性書畫家作品，並規劃辦理「她——女性形象與才藝」特展，大規模展出女性藝術家的創作及呈現女性形象之作品。	每年於例行展與特展中展出女性藝術作品或符合多元性別議題的作品。 108年:至少20件 109年:至少20件 110年:至少8件 111年:至少8件 (註:110-111年因應北部院區整建，部分陳列室整修爰展出相關作品較前2年少，惟會展出每年8件以上)	不定期於例行展或特展中展出女性藝術家作品，或可彰顯多元性別議題之相關作品。	1. 於展覽說明卡片中介紹女性書畫家生平及其作品，讓民眾了解女性藝術家的文化成就。 2. 於刊物上介紹女性藝術家之作品及其時代社會意義。 3. 擬透過教育推廣，向觀眾說明歷代文物在不同文化脈絡下的性別意識	1. 110年第二檔「清代歷史文書珍品」(110年12月4日-111年2月20日)計選出清代后妃及女性相關文獻共18件(冊)。 2. 110年出版《南薰殿歷代帝后圖像(上)(下)》等刊物呈現女性形象與女性藝術家之作品，展現不同時代之文化樣貌。 3. 辦理志工導覽

			與藝術價值。	<p>及策展人導覽活動共 2 場，說明選件中有關女性歷史文獻紀錄。</p> <p>4. 「文人畫最後一筆—溥心畬書畫特展」最少展出 6 件具女性意象之畫作。</p>
--	--	--	--------	--

2. 檢討策進：

- (1) 本議題之110年度關鍵績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。
- (2) 本項議題之績效指標已完成。

(三) 性別議題3：員工性別意識培力

1. 年度成果：

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
為增進本院同仁的性別敏感度，提升全體員工意識培力並加強男性同仁參訓比率。	提升本院同仁的性別意識培力，加強男性同仁參加性別意識培力訓練比率： 108年達57% 109年達58% 110年達 <u>82%</u> 111年達 <u>83%</u>	落實推動本院同仁性別意識培力，提升精進男性同仁性別意識，強化男性同仁參訓率。	1. 辦理性別主流化進階訓練，請各單位鼓勵男性同仁報名參加。 2. 辦理性別主流化訓練前，先瞭解男性同仁關心議題，並據此安排適當師資及訓練課程。 3. 鼓勵男性同仁至相關網路平臺，利用線上學習。	為鼓勵本院男性同仁參訓，且因應疫情影響，除經瞭解同仁關心議題購買相關影片，以電影賞析方式辦理性別訓練，亦鼓勵同仁多利用數位學習方式進行，截至12月31日止符合參訓對象合計352人，已完成參訓人數349人，整體參訓比率99.14%，其中符合參訓資格男性同仁計162人，完成參訓男性人數計161人，參訓比率99.38%，已達110年度設定82%之目標值。

2. 檢討策進：

(1) 本議題之110年度關鍵績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。

(2) 本項議題之績效指標已完成。

(四) 性別議題4：志工參與性別意識培力

1. 年度成果：

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
為達實際兩性平權概念的推廣及實踐，藉由志工培訓課程提升志工性別意識並於導覽時導入性別觀點。	108-111年透過志工參與相關培訓課程，達成促進性別平等。 108年預計舉辦2場 109年預計舉辦2場 110年預計舉辦2場 111年預計舉辦2場。(北院)	於志工培訓課程中融入性別意識與性別平衡觀點。	1. 於志工培訓課程中著重性別意識與性別平衡觀點，期使志工採取性別平等的觀念來進行文物解說導覽，進而薰陶觀眾性別平等觀念。	北部院區： 1. 於 110 年 4 月 15 日辦理「畫琳琅—貨郎圖特展」培訓課程，策展人除介紹該展主題與展件內容，更闡述貨郎作為一種職業，畫中人皆為男性，有其歷史脈絡與職業特性，並鼓勵學員跳出性別框架，思考古今中外各行各業中的男女比例分布，進而體諒各行業的甘苦。本次課程共計 100 人參與。 2. 於 110 年 11 月 4 日辦理「院藏善本古籍選

				粹」展覽培訓，策展人分享籌劃展覽時，即以性平觀點進行部分選件與論述，此次展出古代醫書關於人鬼交通之記述，實則傳遞兩性在生理構造上的天生差異，女性對於「後果」往往承受更多壓力，為了生存而編衍出各式病症，以為掩飾。跨越古今的省思，展現出更深沉的性別視野。共計 222 人參與。
	透過志工宣傳培訓課程，達成促進性別平等及達到多元參與及文化平權。每年辦理1場性平意識培訓課程 108年預計舉辦1場 109年預計舉辦1場 110年預計舉辦1場		2. 每年辦理志工培訓1場，課程中融入性別平等意識講座課程，為達實際性別平權概念的推廣及實踐。 3. 藉由現有志工人力之人際周邊效益推廣為推廣及	南部院區： 1. 本院南部院區110年5月新進志工培訓課程「公共場所母乳哺育暨CPR+AED救護簡介」及「服務禮儀、說話藝術」，透過哺育條例、個案分享及提醒服務禮儀的

	111年預計舉辦1場。(南院)		招攬，提倡志工之參與，推廣性別平等意識。	重點，學習性別平等、體貼他人。 2.另於志工文物培訓課程中加入女性意識、女性議題與觀點，期使志工採取性別平等的觀念來進行文物解說導覽，進而薰陶觀眾性別平等觀念。
--	-----------------	--	----------------------	---

2.檢討策進：

(1) 本議題之110年度關鍵績效指標項數共2項、達成項數2項、未達成項數0項。

(2) 本項議題之績效指標已完成。

貳、其他年度重要成果

一、110年推動性別平等政策綱領成果：詳附表。

二、其他辦理事項：無。

110年性別平等政策綱領推動策略辦理情形彙整表

推動策略	辦理情形
(一) 權力、決策與影響力	
1. 推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等。	截至110年底，本院所屬委員會(含任務編組等)計有 11 個(性別平等專案小組、兒童暨青年事務推動諮詢會、策展諮詢會、故宮文物藝術發展基金管理會、合作開發商品審查小組、品牌授權審查會、甄審暨考績委員會、專業人員甄審委員會、專業人員考核委員會、性騷擾申訴調查小組、廉政會報)，其現任委員組成任一性別比例皆達40%以上。未來將促使每個委員會委員遴選時均以任一性別比例達成40%為目標，俾利促進權力、決策與影響力的平等。
2. 增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。	
3. 重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等	
(二) 就業、經濟與福利	
2. 建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。	<p>本院為建構友善職場，促進員工工作與兼顧家庭生活平衡，積極辦理宣導及推動員工權益事項臚列如下：</p> <p>一、女性勞動力參與率</p> <p>為促進不同性別者就業機會平等，本院對外辦理遴補徵才公告時，職務均無限制性別，統計本院110年職員現有人數性別比例為女性52%、男性48%，女性勞動力相較男性高。</p> <p>二、積極宣導男性參與家庭照顧，鼓勵育嬰留職停薪，落實性別友善工作職場，本院均依規定核予申請。</p> <p>(一)同仁如符合性別工作平等法及公務人員請假規則所定須親自照顧家庭成員之需求，申請家庭照顧假人數計48人，其中經積極鼓勵宣導男性同仁共同分擔育兒責任落實家務分工，男性申請人數高達3成。</p>

	<p>(二)因應少子女化趨勢，同仁有照顧嬰幼兒需求提出育嬰留職停薪申請計4人。</p> <p>三、為營造友善公務職場，積極辦理措施包括：</p> <p>(一)本院共設置10間哺集乳室(南北院區)，供員工及遊客使用，同仁上班時間如有哺集乳需求，均視為上班工時。</p> <p>(二)另為使同仁更容易分配家庭與工作時間而達成平衡，同仁如有懷孕、具身心障礙證明、有照顧幼兒或年長者等需求者，均予以彈性調整上下班時間，110年計7人申請。</p> <p>四、本院為維護同仁生活、工作與身心之健康發展，訂定110年度推動員工協助方案實施計畫，並提供心理、法律、財務及健康諮詢服務，110年度使用情形：心理諮詢29人次、法律諮詢7人次、健康諮詢26人次。</p>
<p>3. 消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，保障合理勞動條件，特別是以女性為主的職業，落實尊嚴與平等的勞動價值。</p>	<p>本院為消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，保障合理勞動條件，積極辦理相關措施如下：</p> <p>一、為建構健康友善之職場環境，已訂定「國立故宮博物院工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點」、「國立故宮博物院性騷擾防治申訴及調查處理要點」及「國立故宮博物院公務人員職場霸凌處理標準作業流程」等相關處理規範，並公告周知。</p> <p>二、為強化同仁性別意識，辦理相關訓練</p> <p>(一)為強化職場性騷擾防治概念，於9月27日辦理「性騷擾防治簡介及案例分享」，邀請臺灣屏東地方檢察署張介欽檢察長擔任講座，採實體(北部</p>

	<p>院區)及視訊(南部院區)方式講授。</p> <p>(二)為加強展場第一線服務人員性別平等與法制觀念，於12月13日辦理「本院性騷擾防治措施、申訴制度及案例介紹」1場次，以落實性別平等政策及性別正義等職場環境。</p> <p>(三)為消除職場性別歧視，以電影賞析方式就相關議題進行宣導，共辦理3場次，有效提升同仁性別平等意識。</p>
(五)健康、醫療與照顧	
<p>2. 建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識。</p>	<p>本院為建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，積極辦理措施如下：</p> <p>一、為照顧同仁身體健康，提供健康檢查補助、諮詢及辦理專題講座</p> <p>(一)提供簡任第12職等以上主管人員，每年補助健康檢查費用新台幣（以下同）1萬4,000元，編制內40歲以上公務人員，每2年補助1次健康檢查費用3,500元，110年度補助簡任以上主管人員6位，年滿40歲以上職員54位。</p> <p>(二)8月12日委請宏恩綜合醫院至本院為員工辦理一般健康檢查，計144人參加。</p> <p>(三)依勞工健康保護規則提供同仁1年2次每次2小時臨場健康服務，於9月24日及10月6日邀請特約臺北榮民總醫院醫師至本院提供臨場健康服務，進行健康諮詢及健檢報告說明(含母性健康保護、人因危害評估、異常工作負荷促發疾病及職場不法侵害評估)，110年度共諮詢16位員工及轉診6位同仁至醫院門診就醫追蹤。</p>

	<p>(四)於12月16日辦理健康講座，邀請黃馨儀營養師擔任講師，講授「健康減重與胃食道逆流飲食」，計30人參加。</p> <p>二、改善勞動條件部分</p> <p>本院展場執勤同仁工作需久站，如有妊娠或分娩等情事，在不影響勤務正常運作下，主動調整工作內容，營造友善工作環境。</p>
--	--

備註：係參考110年8月11日函頒「性別平等政策綱領推動策略主要權責機關一覽表」製表；本院屬「(一)權力、決策與影響力第1、2、3項」之主要權責機關，其餘為非屬機關權責項目之其他工作辦理情形供參。