

桃園市政府
性別影響評估檢視表（計畫案）【一般表】

【第一部分－機關自評】：由計畫填表人員填寫

【填表說明】

- 一、各機關依據計畫內容，填寫性別影響評估檢視表第一部分「(一)、看見性別」及「(二)、回應性別落差與需求」後，併同計畫草案送請外聘性別平等專家學者進行第二部分「外聘性別平等專家學者程序參與」。
- 二、程序參與之專家學者需名列「桃園市性別人才資料庫」。
- 三、程序參與方式得以書面審查，或以面對面會議方式辦理。
- 四、請參酌程序參與者之意見，修正計畫及表格內容後，再填寫【第一部分－機關自評】之「(三)、評估結果」後，通知程序參與者審閱。
- 五、本府性別影響評估(計畫案)作業手冊
<https://rdo.tycg.gov.tw/home.jsp?id=265&parentpath=0,108,257>，包含性別影響評估介紹、操作說明、流程圖及撰寫範例，提供填表同仁及性平窗口參考。

填表日期： 111 年 10 月 12 日

填表人姓名	黃鈺雯	職 稱	助理員
電 話	03-3322101#6260	E - m a i l	10038469@mail.tycg.gov.tw
計 畫 名 稱	112 年桃園市政府新聞處「築起友善橋樑 點亮性平政策」計畫		
主 辦 機 關	桃園市政府新聞處	類 型	<input type="checkbox"/> 重大施政計畫 <input checked="" type="checkbox"/> 非重大施政計畫
(一)、看見性別： 檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。			
評估項目		評估結果	
1-1 【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】 性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、桃園市性別平等政策方針及桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫。		1. CEDAW 第 5 條：改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。 2. CEDAW 一般性建議第 3 號：促使各締約國有效採用教育及大	

	<p>眾資訊宣傳方案，藉以消除妨礙女性在社會上平等原則的偏見與現行習俗。</p> <p>3. 行政院性別平等政策綱領推動策略-教育、文化與媒體篇：第3點-落實媒體素養教育，建立媒體自律與他律機制，消弭性別歧視及促進製播具性別觀點且多元的內容。</p> <p>4. 桃園市性別政策平等方針-教育、文化與媒體：方針 10-落實媒體素養教育，推動地方媒體自律及他律機制，以減少媒體缺乏性別意識的報導。</p>
評估項目	評估結果
<p>1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析(含前期或相關計畫之執行結果),並分析性別落差情形及原因】</p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>a. 歡迎查閱桃園市性別相關統計(https://dbas.tycg.gov.tw/home.jsp?id=52&parentpath=0,13,47)；或行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/) (含性別分析專區)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec.ey.gov.tw)。</p> <p>b.性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列3類群體： ①政策規劃者(例如:機關研擬與決策人員;外部諮詢人員)。 ②服務提供者(例如:機關執行人員、委外廠商人力)。 ③受益者(或使用者)。</p> <p>c.前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析(例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性)，探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因，應於後續【1-3 找出本計畫之性別議題】，及【(二)、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。</p> <p>d.未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計</p>	<p>1. 本計畫由本府新聞處作為政策規劃者，涉及的關係人包括服務提供者、服務使用者等，計畫設計悉依 CEDAW 公約申明婦女參與決策之重要性而進行，確保婦女與男性平等充分參加各方面工作。分述如下：</p> <p>(1) 政策規劃者：本計畫係由111年新聞處第1次性別平等專責小組決議通過，本處性平委員共9人，男性委員6人，女性委員3人，符合符合任一性別不低於1/3原則。</p> <p>(2) 服務提供者：本次培力課程由本處為主辦單位，全體同仁共49人，其中女性33人，男性16人，女性占67%，男性占33%，符合任一性別不低於1/3原則。</p> <p>(3) 受益者：依本處110年桃園市有線電視系統業者服務品質暨收視戶滿意度調查研究顯示，桃園市民收視平台以有線電視、網路影音平台及中華電信MOD為主，其中仍以有線電視比例最高(57.9%)，使用比例</p>

<p>畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標（如 2-1 之 f）。</p>	<p>較高之族群以「女性」、「40 歲以上」、「家中成員 8~9 人」；另截至 111 年 6 月 30 日，桃園收視戶共有 44 萬 5,031 戶。</p> <p>2. 本處整合本府性別平等政策宣導資源，並運用有線電視公用頻道，有系統地加強推廣市府性平各項政策成效。</p>
評估項目	評估結果
<p>1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題】性別議題舉例如次：</p> <p>a.參與人員</p> <p>政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時，宜關注職場性別隔離（例如：某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任）、職場性別友善性不足（例如：缺乏防治性騷擾措施；未設置哺集乳室；未顧及員工對於家庭照顧之需求，提供彈性工作安排等措施），及性別參與不足等問題。</p> <p>b.受益情形</p> <p>①受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動），或平等參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。</p> <p>②受益者受益程度之性別差距過大時（例如：滿意度、社會保險給付金額），宜關注弱勢性別之需求與處境（例如：家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。</p> <p>c.公共空間</p> <p>公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。</p> <p>①使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。</p> <p>②安全性：消除空間死角、相關安全設施。</p> <p>③友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者特殊使用需求。</p> <p>d.展覽、演出或傳播內容</p> <p>藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容，宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。</p>	<p>綜合 1-1 及 1-2 評估結果，本計畫性別議題包含以下幾點：</p> <p>1. 提升本市市民性別平等意識：善用有線電視公用頻道之意旨，使本市性平政策成果能夠有效傳遞至各不同性別族群，增加曝光機會。</p> <p>2. 桃園市有線電視從業人員：促使該從業人員播放或製作節目時，增添 CEDAW 及一般性建議針對消除歧視概念融入報導相關議題，讓市民正確認識性別平等意識。</p>

<p>e.研究類計畫</p> <p>研究類計畫之參與者(例如:研究團隊)性別落差過大時,宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題;若以「人」為研究對象,宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。</p>	
<p>(二)、回應性別落差與需求: 針對本計畫之性別議題,訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。</p>	
<p>評估項目</p>	<p>評估結果</p>
<p>2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】</p> <p>請針對 1-3 的評估結果,擬訂本計畫之性別目標,並為衡量性別目標達成情形,請訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值。性別目標宜具有下列效益:</p> <p>a.參與人員</p> <p>①促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行,納入不同性別經驗與意見。</p> <p>②加強培育弱勢性別人才,強化其領導與管理知能,以利進入決策階層。</p> <p>③營造性別友善職場,縮小職場性別隔離。</p> <p>b.受益情形</p> <p>①回應不同性別需求,縮小不同性別滿意度落差。</p> <p>②增進弱勢性別獲得社會資源之機會(例如:獲得政府補助;參加人才培訓活動)。</p> <p>③增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會(例如:參加公聽會/說明會,表達意見與需求)。</p> <p>c.公共空間</p> <p>回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求,打造性別友善之公共空間。</p> <p>d.展覽、演出或傳播內容</p> <p>①消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待,形塑或推展性別平等觀念或文化。</p> <p>②提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性(如作品展出或演出;參加運動競賽)。</p> <p>e.研究類計畫</p> <p>①產出具性別觀點之研究報告。</p> <p>②加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才,提升女性專業技術研發能力。</p>	<p>■有訂定性別目標者,請將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節,並於本欄敘明計畫書草案之頁碼:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 性別目標:藉由本府性平政策成果傳達性平理念,促使市民朋友打破傳統的性別意識及消除社會上的性別歧視,有助於閱聽大眾尊重性別差異。 2. 績效指標 <ol style="list-style-type: none"> (1)量化效益:有線電視業者於公用地方頻道播放的內容與節目,融入性別平等倡導觀念,宣傳本府各局處對於性平政策的努力,預期可播放至少 20 個各局處性平相關成果。 (2)質化效益:利用本府的性別平等政策,灌輸有線電視從業人員性別平等意識,使性別平等觀點普遍融入日常業務中,建構性別友善之職場環境,減少播出帶有性別歧視頻道內容,並期許未來其製作具備性別平等概念的節目。 <p>□未訂定性別目標者,請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法。</p>

<p>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</p> <p>g.其他有助促進性別平等之效益。</p>	
<p style="text-align: center;">評估項目</p>	<p style="text-align: center;">評估結果</p>
<p>2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】 請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：</p> <p>a.參與人員</p> <p>①本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制（如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）符合任一性別不少於三分之一原則（如不符合原則請說明理由及改善方法）。</p> <p>②前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。</p> <p>b.宣導傳播</p> <p>①針對不同背景的目標對象（如不諳本國語言者；不同年齡、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳布訊息（例如：透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息，或結合婦女團體、老人福利或身障等外聘團體傳布訊息）。</p> <p>②宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。</p> <p>③與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。</p> <p>c.促進弱勢性別參與公共事務</p> <p>①計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。</p> <p>②規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。</p> <p>③辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。</p> <p>④培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。</p> <p>d.培育專業人才</p> <p>①規劃人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施（例如：提供交通接駁、臨時托育等友善服務；優先保障名額；培訓活動之宣傳設計，強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息；結合相關機關、外聘團體或組織，宣傳培訓活動）。</p>	<p>■有訂定執行策略者，請將主要的執行策略納入計畫書草案之適當章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 整合本府性平成效資源：本處依照行政院頒訂之「性別平等政策綱領」分類本府性別平等辦公室公告之各局處性別平等政策成果，包括「CEDAW 懂了媒」各局處自製案例宣導媒材、「性平 e 摺學」以及 CEDAW 動畫短片等作為播放素材，並將媒體素材分為「權力、決策與影響力篇」、「就業、經濟與福利篇」、「教育、媒體與文化篇」、「人身安全與司法篇」、「健康醫療與照顧篇」及「環境、能源與科技篇」。 2. 利用有線電視公用頻道於假日為主、平日為輔，作為本府相關性平成果播出管道：依本處「110 年度桃園市有線電視系統業者服務品質暨收視戶滿意度調查報告」顯示，市民以假日「平均 4 小時(含)以上，未滿 6 小時」觀看節目比率較高(31.1%)，爰此，將利用有線電視公用頻道假日時段為主播放，除有助於本府性平政策推廣外，亦期盼提升市民性別平等意識，使本市性別政策深入市民心中。 <p><input type="checkbox"/>未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：</p>

- ②辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。
- ③培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從業人員之性別敏感度。
- ④辦理培訓活動之師資性別統計，作為未來師資邀請或師資培訓之參考。

e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容

- ①規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之性別平衡。
- ②製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。
- ③規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容（例如：女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化）。

f.建構性別友善之職場環境

委託外聘辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法（例如：評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵外聘廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職），以營造性別友善職場環境。


g.具性別觀點之研究類計畫

- ①研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。
- ②以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。

評估項目	評估結果
<p>2-3【請根據 2-2 本計畫所訂定之執行策略，編列或調整相關經費配置】</p> <p>各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形：由本處及 112 年度預算科目內核實支用。</p> <p><input type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：</p>

本案已於計畫研擬初期提報機關性平專責小組(會議日期：111 年 5 月 4 日)

填表人：

單位主管：

機關首長：

【注意】

- 1、填表人完成第一部分（一）及（二）之後，由填表機關性別平等工作團隊成員進行【第三部分－機關檢覈】（項次1~6）。
- 2、檢覈通過，送請機關首長核章後，再通知專家學者進行「第二部分－外聘性別平等專家學者程序參與」。
- 3、填表人與機關性別平等工作團隊成員不得為同一人。

(三)、評估結果

請機關填表人依據【第二部分—外聘性別平等專家學者程序參與】之檢視意見，提出綜合說明及參採情形後，通知程序參與之專家學者審閱。

3-1 綜合說明

經本處性別平等專家學者評定，本計畫皆具合宜性，審查主要為無意見，其餘意見參採如下。

3-2 參採情形

專家意見	機關參採情形
1.建議計畫中能有年齡細分資料	<input checked="" type="checkbox"/> 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： 本計畫依委員意見將年齡細分資料納入其中(P.1) <input type="checkbox"/> 未參採，請說明未採納理由或替代規劃： _____
2. 依著節期播放桃市府各局處性平成果，如女孩日、勞動節的女性就業及防暴月	<input checked="" type="checkbox"/> 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： 本計畫依委員意見，納入節期播放相關媒材(P3-4) <input type="checkbox"/> 未參採，請說明未採納理由或替代規劃： _____
3.計畫中看不出主要 TA	<input checked="" type="checkbox"/> 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： 本計畫具體受益對象聚焦為桃園有線電視收視戶(P.2) <input type="checkbox"/> 未參採，請說明未採納理由或替代規劃： _____

註：專家意見應條列式呈現。

3-3 經通知程序參與之專家學者，已於 年 月 日完成審閱「評估結果」及「修正後之計畫書草案」。

填表人：

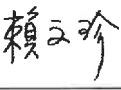
單位主管：

機關首長：

【注意】

- 1、填表人完成第一部分（三）之後，由填表機關性別平等工作團隊成員進行【第三部分—機關檢覈】（項次 7~9）。
- 2、檢覈通過，送請機關首長核章後，於下半年度提報機關性平專責小組備查。
- 3、填表人與機關性別平等工作團隊成員不得為同一人。

【第二部分－外聘性別平等專家學者程序參與】：由外聘專家學者填寫

程序參與	
至少應邀請 1 位以上外聘性別平等專家學者進程序參與；程序參與之專家學者需名列「桃園市性別人才資料庫」。	
(一) 基本資料	
1. 程序參與期程或時間	111 年 10 月 16 日至 111 年 10 月 16 日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	姓名：賴文珍 服務單位及職稱：勵馨基金會桃園分事務所主任 專長領域：性與性別暴力防治、性平教育
3. 參與方式	<input checked="" type="checkbox"/> 書面意見 <input type="checkbox"/> 機關性別平等專責小組 <input type="checkbox"/> 計畫研商會議
(二) 主要意見	
4. 性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	算合宜
5. 性別統計及性別分析之合宜性	算合宜。因是執行多年案子，資料上原就缺乏年齡層的分類，能有細分資料應該更合宜
6. 本計畫性別議題之合宜性	算合宜。或者可以依著節期播放桃市府各局處性平成果，像是女孩日或像是勞動節的女性就業或像是防暴月女性使用司法資源的進便性等等
7. 性別目標之合宜性	算合宜。若能整理又逐年調整會更佳
8. 執行策略之合宜性	算合宜。但其實較看不出來主要 TA
9. 經費編列或配置之合宜性	N/Y
10. 綜合性檢視意見	這是執行多年的案子，若能進行性別影響評估也蠻好的
(三) 參與時機及方式之合宜性	
本人同意恪遵保密義務，未經機關同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。	
(簽章，簽名或打字皆可)	 20221016

【第二部分—外聘性別平等專家學者程序參與】：由外聘專家學者填寫

程序參與

至少應邀請1位以上外聘性別平等專家學者進程序參與：程序參與之專家學者需名列「桃園市性別人才資料庫」。

(一) 基本資料

1. 程序參與期程或時間	108年10月 日至111年10月 日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	羅明嘉 女性影像學會秘書長
3. 參與方式	<input checked="" type="checkbox"/> 書面意見 <input checked="" type="checkbox"/> 機關性別平等專責小組 <input type="checkbox"/> 計畫研商會議

(二) 主要意見

4. 性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	OK
5. 性別統計及性別分析之合宜性	OK
6. 本計畫性別議題之合宜性	OK
7. 性別目標之合宜性	OK
8. 執行策略之合宜性	OK
9. 經費編列或配置之合宜性	OK
10. 綜合性檢視意見	OK

(三) 參與時機及方式之合宜性

本人同意恪遵保密義務，未經機關同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。

(簽章，簽名或打字皆可)

羅明嘉

【第三部分－機關檢覈】：由機關性別平等工作團隊成員填寫

機關性別平等工作團隊成員檢覈			
填表機關性別平等工作團隊成員應就第一、二部分之項目進行檢覈。如任一項目檢覈結果為「否」者，應退回填表人修正相關內容後重新提交。			
項次	檢覈項目	檢覈內容	檢覈結果
1.	1-1	是否說明本計畫與性平相關之法規、政策	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
2.	1-2	是否運用與本計畫相關之性別統計與性別分析	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
3.	1-3	是否找出本計畫之性別議題	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
4.	2-1	是否訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
5.	2-2	是否根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
6.	2-3	是否根據 2-2 之執行策略編列或調整經費配置	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
檢 覈 人 員			
檢 覈 日 期		年 月 日	
7.	3-1	是否依程序參與外聘性別平等專家學者之意見，提出綜合說明	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
8.	3-2	是否依程序參與外聘性別平等專家學者之意見，說明採納意見後之計畫調整，或說明未參採之理由或替代規劃	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
9.	3-3	是否已將參採情形通知程序參與之外聘性別平等專家學者	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
檢 覈 人 員			
檢 覈 日 期		年 月 日	

【注意】

填表人與機關性別平等工作團隊成員不得為同一人。