

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：110 年 6 月 18 日

填表人姓名	周函柔	職 稱	科員
電 話	03-3322101 分機 5593	E-mail	10014038@mail.tycg.gov.tw
計 畫 名 稱	桃園市各特種基金主計人員教育訓練實施計畫		
主 辦 機 關	桃園市政府主計處	類 型	☐ 重大施政計畫 ☒ 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. 本計畫依循「性別平等政策綱領」 (1)促進決策參與的性別平等； (2)整合就業與福利提升女性經濟賦權；落實「桃園市性別平等方針」之性別平等就業及依據「桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫」辦理性別影響評估。

	2. 本計畫規劃透過 2 個年度各基金主管機關主計人員參訓之性別分析，並與其預算編製準確性評比分數比較，探究關聯性，以提升不同性別參訓機會，並作為未來規劃講習之重要參據。
評估項目	評估結果
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】請依下列說明填寫評估結果： 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)。 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）。 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。 d. 未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計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）。	1. 本計畫之政策規劃者分析： 本計畫參與研擬與決策人員共計 8 人，女性為 5 人，男性為 3 人，女性占 62.5%，男性佔 37.5%，符合任一性別不低於 1/3 原則。 2. 本計畫之服務提供者分析： 本計畫講師共 2 人，男性 1 人，女性 1 人，符合任一性別不低於 1/3 原則。 3. 本計畫之主要受益者分析： (1)各基金主管機關主計人員參訓情形 本計畫提供 15 個基金主管機關參訓，108 年度上開 15 個主管機關共有主計人員 142 人，其中 28 人為男性，占 20%，114 人為女性，占 80%，參訓者 44 人，其中 7 人為男性，占 16%，37 人為女性，占 84%，參訓性別比例接近主計人員性別比例。109 年度共有主計人員 140 人，其中 23 人為男性，占 16%，117 人為女性，占 84%，參訓者 34 人，其中 2 人為男性，占 6%，32 人為女性，占 94%，雖未偏離母體，惟與 108 年度相較，男性參訓比例略低。 (2)參訓性別比例與其預算編製準確性評比分數之關聯性 15 個基金主管機關中，109 年度評比分數高於平均值的基金主管機關共 6 個，其中 3 個機關參訓人員之性別比例完全貼近該機關主計人員之性別比例，2 個機關參訓人員之性別比例 109 年度較 108 年度更貼近機關主計人員之性別比例，另 1 個機關維持與 108

	年度相同性別比例。
評估項目	評估結果
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： a. 參與人員 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。 b. 受益情形 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）。 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）。 c. 公共空間 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。 ① 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。 ② 安全性：消除空間死角、相關安全設施。 ③ 友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者特殊使用需求。 d. 展覽、演出或傳播內容 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。 e. 研究類計畫 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。	綜合 1-1 及 1-2 評估結果，本計畫性別議題包含以下幾點： 1. 本計畫受益情形部分，109 年度男性參訓比例較 108 年度略低，宜關注不同性別受訓機會是否均等議題，又主要係因男性參訓意願稍低所致。 2. 預算編製表現較佳之機關，參訓人員性別比例較貼近該機關主計人員之性別比例。是以，依各該機關性別比例派員參訓者，其表現較佳，評比分數較高。 未來本處將持續加強講習前宣導，並鼓勵各基金主管機關考量機關主計人員性別比例派員參訓，以提升預算編製品質及加強不同性別參訓機會均等。

(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。

評估項目	評估結果
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】 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： a. 參與人員 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。 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。 ③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。 b. 受益情形 ①回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。 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）。 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）。 c. 公共空間 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。 d. 展覽、演出或傳播內容 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。 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）。 e. 研究類計畫 ①產出具性別觀點之研究報告。 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。 f. 強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。 g. 其他有助促進性別平等之效益。	■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： 透過本計畫性別目標，期於 111 年度能達到過半之主管機關分數逾 90 分，且男性參訓比例較 109 年度貼近機關性別比例，促進不同性別受訓機會均等，並提升預算編製作業品質。 □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。

評估項目	評估結果
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： a. 參與人員 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）。 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。 b. 宣導傳播 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）。 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。 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。 c. 促進弱勢性別參與公共事務 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。 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。 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。 ④ 培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。 d. 培育專業人才 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）。 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	■ 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： 1. 本計畫參與人員總數 8 人，女性 5 人，男性 3 人，符合任一性別不低於 1/3 原則，並均已參加性別平等相關課程。 2. 未來辦理講習前，將選擇有友善設備之場所，並確認使用空間（如廁所）之安全性與友善性，以保障女性或弱勢之權益。 3. 並將適時向各基金主管機關宣導，鼓勵各基金主管機關考量機關主計人員之性別比例派訓，並滾動檢討參訓性別比是否影響研習成果，期能提升各基金預算編製品質。 □ 未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：

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
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】 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。	☒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： 本計畫所需經費約新臺幣 1 萬 4,800 元，主要係辦理預算編製作業講習等相關經費，由桃園市政府主計處年度預算「主計工作-基金工作」科目業務費項下支應。 ☐未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：
本案已於計畫研擬初期提報機關性平專責小組(會議日期：110 年 4 月 21 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

1. 本計畫透過2個年度各基金主管機關主計人員參訓之性別分析，並與其預算編製準確性評比分數比較，探究關聯性，以提升不同性別參訓機會，並作為未來規劃講習之重要參據
2. 已依委員建議，依參與人員包括研議決策、執行或提供服務者、以及受益者的性別比例分別列出，修正1-2計畫內容。

3-2 參採情形

專家意見	機關參採情形
1. 依參與人員包括研議決策、執行或提供服務者、以及受益者的性別比例分別列出，修正1-2計畫內容。	☒ 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： 已於第一部分第2頁分別列出政策規劃者、服務提供者及主要受益者分析。 ☐ 未參採，請說明未採納理由或替代規劃：
2. 綜合檢視評估項目後修正評估結果。	☒ 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： 已於第一部分第2頁及第3頁調整計畫之評估結果。 ☐ 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110年9月8日完成審閱「評估結果」及「修正後之計畫書草案」。

填表人：科員周函柔

單位主管：基金科長蔡莉雯

機關首長：林世杰

【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	
程序參與期程或時間	110 年 07 月 10 日至 110 年 07 月 23 日
參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	盧孟宗（台灣大學社會學研究所博士候選人）
參與方式	☒ 書面意見 ☐ 機關性別平等專責小組 ☐ 計畫研商會議
(二) 主要意見	
性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	合宜
性別統計及性別分析之合宜性	合宜，就參訓人員與以往成效有所連結分析
本計畫性別議題之合宜性	合宜
性別目標之合宜性	合宜
執行策略之合宜性	尚屬合宜
經費編列或配置之合宜性	合宜
綜合性檢視意見	無
(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜
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) _____ 盧孟宗 _____	

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	110 年 07 月 20 日至 110 年 9 月 3 日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	實踐大學 教授 嚴祥鸞 性別、族群人權專家
3. 參與方式	☒ 書面意見 ☐ 機關性別平等專責小組 ☐ 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	合宜
5. 性別統計及性別分析之合宜性	合宜
6. 本計畫性別議題之合宜性	合宜
7. 性別目標之合宜性	合宜
8. 執行策略之合宜性	合宜
9. 經費編列或配置之合宜性	合宜
10. 綜合性檢視意見	無

(三) 參與時機及方式之合宜性

合宜

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) 嚴祥鸞

【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	☒ 是 ☐ 否

2.	1-2	是否運用與本計畫相關之性別統計與性別分析	☒ 是 ☐ 否
3.	1-3	是否找出本計畫之性別議題	☒ 是 ☐ 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	☒ 是 ☐ 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	☒ 是 ☐ 否
6.	2-3	是否根據 2-2 之執行策略編列或調整經費配置	☒ 是 ☐ 否
檢 覈 人 員		陳秉濬	
檢 覈 日 期		110 年 7 月 8 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	☒ 是 ☐ 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	☒ 是 ☐ 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	☒ 是 ☐ 否
檢 覈 人 員		陳秉濬	
檢 覈 日 期		110 年 9 月 8 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。