

**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9月15日

填表人姓名	王甄臻	職 稱	科員
電 話	03-3322101#5353	E - m a i l	<a href="mailto:10015905@mail.tycg.gov.tw">10015905@mail.tycg.gov.tw</a>
計 畫 名 稱	桃園市優良地政士評選及獎勵活動計畫		
主 辦 機 關	桃園市政府地政局	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 <b>【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】</b> 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。	性別平等是現代社會所提倡的目標之一，社會上兩性應享有平等的公民權利。本市自 105 年起每 2 年舉辦一次優良地政士選拔活動，為了解獲獎人員之性別組成面，是否已實現性別平權的目標而保障各性別之獲獎權利，本計畫藉由本市地政士性別組成等實際數據資料，觀察

歷屆優良地政士評選獲獎及公會推薦人選性別情形，並依相關數據分析情形進行探討。本計畫與性別平等相關法規及政策之相關性如下：

- 一、**聯合國「2030 永續發展目標 (SDGs)」**中核心目標 5 為「實現性別平等，增強所有婦女和女童的權能。」，透過加強宣導性別平等觀念，消除一切對婦女的各種形式歧視，確保婦女能充分、有效地參與政治、經濟、公共決策，並在各層級都享有參與決策領導的平等機會。
- 二、「**消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)**」第 5 條、第 13 條及第 21 號一般性建議(婚姻和家庭關係中的平等)，提升並推動女性在教育、經濟、政治及就業上的參與。
- 三、**行政院「性別平等政策綱領」之政策目標**-「促進決策參與的性別平等」、「建構性別平等的社會文化」及**推動策略**-「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」，以推動性別平衡原則、建構友善職場環境等，增強女性經濟賦權，及促進權力、決策及影響力的性別平等，強化並提升女性領導力；提倡培養全民性別平等意識，認同性別平等的價值並採取積極行動，消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視。
- 四、**桃園市性別平等政策方針**-「就業、經濟與福利」、「人口、婚姻與家庭」，落實性別正義的人口政策，消除對女性之性別歧視或偏見，推動性別友善職場環境，提升女性參與公會決策之機會。

評估項目

評估結果

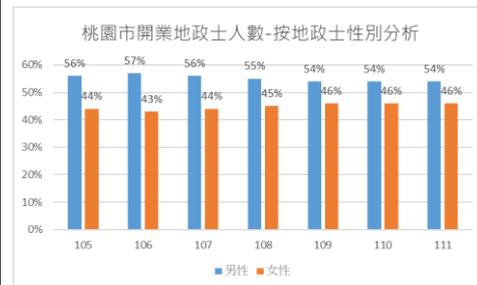
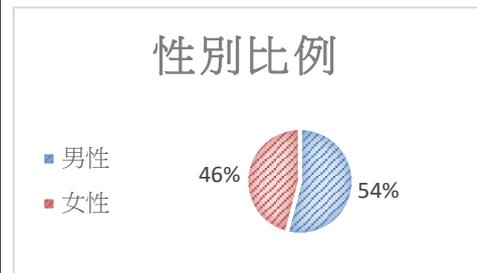
1-2 【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析（含前期或相關計畫之執行結果），並分析性別落差情形及原因】

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）。

一、桃園市開業地政士性別組成分析：

（一）經查閱內政部不動產服務業管理作業系統及本府地政局統計數據，本市 105 年至 111 年之開業地政士男性比例為 54%~57%、女性比例為 43%~46%，整體而言，本市開業地政士性別比例為男性略多於女性。



（二）由上數據可知，桃園市開業地政士男性多於女性，考量恐與地政士需經常在外奔波有關，因地政士為地政領域之專門從業人員，須精通土地登記、法律、稅務等專業知識，工作時長，並配合客戶時間於夜間、假日洽辦業務，因此在男主外女主內傳統觀念之下，男性從事此行業的人數較多。

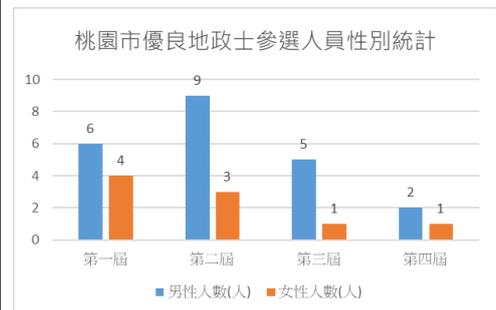
二、桃園市歷屆優良地政士參選人員性別分析：

（一）歷屆參選人員性別分析：

1. 為獎勵本市執行業務或協助推動地政相關業務成績優良之地政士，自 105 年起定期舉辦「桃園市優良地政士評選活動」，共

計舉辦 4 屆次，參選人依「桃園市優良地政士評選及獎勵要點」第 3 點規定為公會推薦，人數為公會會員人數百分之 1。

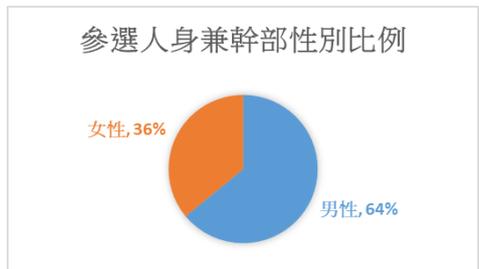
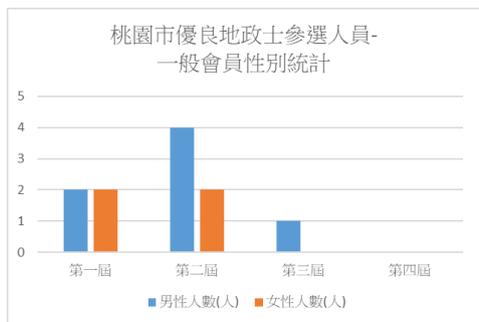
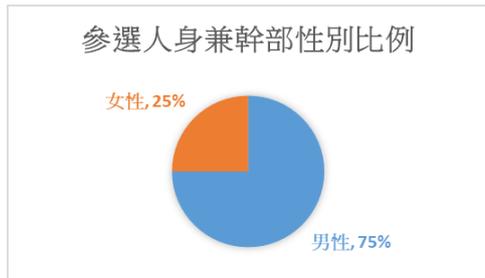
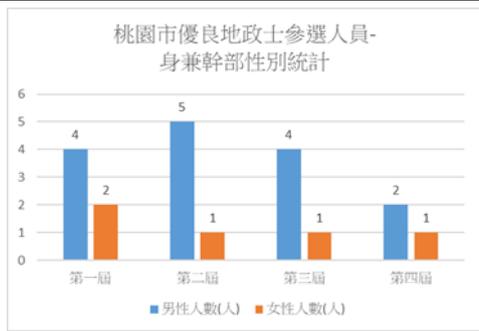
2. 本市有 3 個地政士公會，依成立時間依序為「社團法人桃園市地政士公會」、「桃園市第一地政士公會」及「桃園市大桃園地政士公會」，歷屆受推薦參選人員共計 31 人，其中男性有 22 人，占 71%，女性有 9 人，占 29%，可見男性人數高於女性。



(二) 歷屆參選人員擔任公會幹部性別分析：

1. 依據桃園市優良地政士評選及獎勵要點規定，優良地政士參選資格須為本市任一地政士公會推薦提名始得參選，爰分析本市各地政士公會推薦參選人員為公會幹部之性別組成。
2. 歷屆參選人員共計 31 人，其中擔任公會幹部有 20 人，一般會員有 11 人。幹部參選人 20 人中男性佔 15 人，佔比 75%，女性佔 5 人，佔比 25%；非幹部參選人 11 人中男性佔 7 人，佔比 64%，女性佔 4 人，佔比 36%。

(三) 由上數據可知，桃園市歷屆優良地政士參選人員不論是於公會中擔任幹部或屬一般會員參選人，歷屆皆為男性多於女性，且歷屆擔任幹部之參選人亦多於一般會員之參選人。

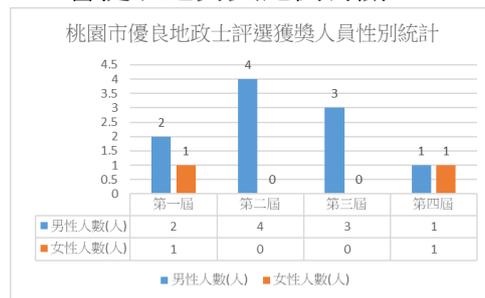


### 三、桃園市歷屆優良地政士獲獎人員性別分析：

(一)獲獎地政士共計 12 人，其中男性有 10 人，占 83%，女性有 2 人，占 17%，可見男性獲獎人數明顯高於女性。

(二)桃園市優良地政士獲獎人員係須符合【參選地政士】及【優異表現者】而獲獎，因優異表現不分男女，人人皆可藉由後天努力而展現，而【參選人員】之性別探討即為影響評選結果之性

別關鍵，依據上開數據統計，可知參選人員與本市各地政士公會提名之男女比例有關。



### 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。

一、優良地政士評選為地政士執業生涯中對個人諾大的肯定，象徵昔日付出的努力終結出甜美果實，分析【優良地政士獲獎人員之性別分布情形】，從而能夠得知現代社會性別平權之內在理念。依據前述評估結果，制定本計畫之性別議題為【優良地政士參選人員之性別差異探討—公會幹部提名影響】。

二、本府認為影響優良地政士參選情形與【公會幹部提名】情形密切相關，因參選人同時身兼公會幹部者佔多數，爰再深入分析公會幹部之性別分布，以了解是否係因公會幹部性別比例而影響提名參選情形，並強化性別平權之永續發展。

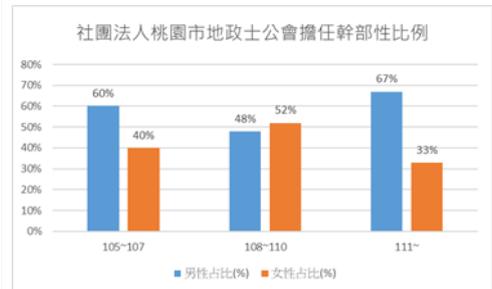
三、為探討此一性別議題，本分析計畫結合內政部不動產服務業管理作業系統及本市各地政士公會向本府地政局備查相關公文資源，從各地政士公會之【擔任公會幹部人員】出發，觀察近年來歷任公會幹部組成性別分布情形如下：

(一) 社團法人桃園市地政士公會：在 105 年至 111 年間，本市社團法人桃園市地政士公會理監事幹部共歷經 3 次輪替，除 108 年至 110 年間第 12 屆女性比例 52% 多於男性比例 48% 外，其餘

### 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。

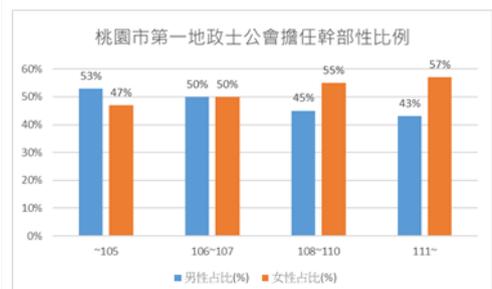
任期皆是男性(60%、67%)多於女性(40%、33%),可見男性幹部多於女性。



性別 屆次	男性		女性		合計	
	幹部	非幹部	幹部	非幹部	幹部	非幹部
第一屆	4	1	1	2	5	3
第二屆	4	3	0	2	4	5
第三屆	3	1	0	0	3	1
第四屆	0	0	0	0	0	0
歷屆合計	11	5	1	4	12	9

#### (二) 桃園市第一地政士公會：

本市「桃園市第一地政士公會」理監事幹部共歷經 4 屆任期,其公會幹部第 1 屆男性(53%)多於女性(47%)、第 2 屆男女比例持平(50%),第 3 屆及第 4 屆女性(55%、57%)皆多於男性(45%、43%),可見該會女性幹部略多於男性。

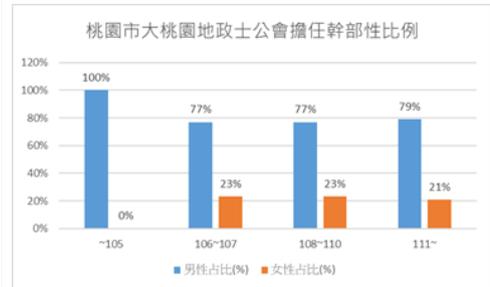


性別 屆次	男性		女性		合計	
	幹部	非幹部	幹部	非幹部	幹部	非幹部
第一屆	0	0	1	0	1	0
第二屆	0	1	1	0	1	1
第三屆	1	0	1	0	2	0
第四屆	1	0	1	0	2	0
歷屆合計	2	1	4	0	6	1

#### (三) 大桃園地政士公會：

本市「大桃園地政士公會」自本市優良地政士選拔 105 年起,共經歷 4 屆任期,其公會幹部每屆

皆是男性(100%、77%、77%、79%)多於女性(0%、23%、23%、21%)，可見該會男性幹部明顯多於女性，且比例明顯懸殊更甚於其他公會。



性別 屆次	男性		女性		合計	
	幹部	非幹部	幹部	非幹部	幹部	非幹部
第一屆	0	1	0	0	0	1
第二屆	1	0	0	0	1	0
第三屆	0	0	0	0	0	0
第四屆	1	0	0	0	1	0
歷屆合計	2	1	0	0	2	1

四、經本府上述分析，可觀察出，男性比例由高到低依序為「桃園市大桃園地政士公會」、「社團法人桃園市地政士公會」、「桃園市第一地政士公會」；而女性比例排名由高到低為「桃園市第一地政士公會」、「社團法人桃園市地政士公會」、「大桃園地政士公會」。次研究造成此現象，與該公會理事長及幹部明顯有關，「大桃園地政士公會」歷屆理事長均為男性，幹部成員男性佔比也較高，「社團法人桃園市地政士公會」歷屆理事長有一任為女性，故幹部成員女性有稍幅提升，而「桃園市第一地政士公會」4屆任期中就有2任期為女性理事長，推論因女性就職同理影響，故該會女性幹部比例最多！

(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

<p><b>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】</b></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><b>a.參與人員</b></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>b.受益情形</b></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><b>c.公共空間</b></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><b>d.展覽、演出或傳播內容</b></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><b>e.研究類計畫</b></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><b>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</b></p> <p><b>g.其他有助促進性別平等之效益。</b></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> <p>(一)主要目標： 公會推薦之參選人員往往是在公會中表現良好甚而是擔任幹部之人選，故公會幹部性別人選影響深遠。 提供本市歷屆優良地政士評選性別統計分析結果，使其資訊透明公開，進一步強化公會幹部性別平權宣導之功能，縮小不同性別擔任幹部比例。</p> <p>(二)性別目標： 呈現近年來本市優良地政士獲獎者之比例及公會幹部人選性別比例，使公會了解理監事改選擔任幹部時亦須注重男女性別比例，不論性別，人人皆有擔任公會重要職掌之權利，縮小職場性別隔離。 性別目標訂於計畫第 2 頁。</p> <p><input type="checkbox"/>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><b>評估項目</b></p>	<p><b>評估結果</b></p>
<p><b>2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】</b></p> <p>請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：</p> <p><b>a.參與人員</b></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</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> <p>(一)執行策略 基本權利的開放與平等是女性開創的基礎。包括擁有財產、投票、</p>

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。

受高等教育等,將透過下列策略補足本市優良地政士女性薄弱部分,以維護男女平權目標:

- 1.建構性別友善之職場環境,讓女性地政士能身兼工作及家庭照顧。
- 2.加強培育地政士各性別專業及領導力人才並宣導公會幹部人選性別平權觀念及**鼓勵地政士參與選拔以獲殊榮**。

#### (二)執行方式

- 1.**就地政士執業環境改善方面,深入地政職系等校園進行宣導,鼓勵學生畢業後投入地政職場,並透過教育方式宣導性別平權,包含提供女性地政士友善職場環境及服務,如線上申辦登記案件、線上視訊服務、地政 i 服務(24 小時不打烊)、增加地政便民工作站服務項目等措施,使女性地政士從業人員能免除經常在外奔波,不受時間空間限制,以縮小職場性別隔離。**
- 2.透過公會教育訓練培育地政士性別專業人才知能、公會會務活動及理監事會議不定期採線上開會方式進行,節省因忙碌而需來回奔波的時間,**既兼顧執業又能參與會務。**
- 3.建議本市各地政士公會理監事幹部改選時注重男女性別比例,與社會局人民團體科跨局處合作,要求公會幹部改選備查時加強維護並宣導性別平權之重要性。
- 4.**本市優良地政士選拔目前僅辦理 4 次,將持續觀察未來 1~2 次提名及獲獎性別比例趨勢,適時檢討修正本市優良地政士評選及獎勵要點,避免公會主觀推薦提名情形,增加更多推薦提名客觀參考標準,使評選標準更寬廣。**  
未訂執行策略者,請說明原因及改善方法:

<p>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）。</p> <p><b>f.建構性別友善之職場環境</b> 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。</p> <p><b>g.具性別觀點之研究類計畫</b> 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。</p>		
評估項目	評估結果	
<p><b>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】</b> 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： 本計畫所需經費(如府外委員出席費、資料簿冊影印裝訂費、性別平權分析整合及宣傳相關經費)，檢附領據核實報支，並由地政局 111 年預算地政業務/地籍工作/業務費項下支應。</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>	
<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： 年 月 日)</p>		
填表人：	單位主管：	機關首長：

### (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. 經性別平權專家學者評估本計畫與性別議題尚屬合宜。
2. 本計畫旨在針對桃園市優良地政士獲獎人員之性別進行分析，並提出縮小性別差距之策略，並注意到桃園市優良地政士評選及獎勵要點，評選評分項目包括有參與地政士公會會務情形，在公會或幹部擔任之性別比例明顯男女結構不均現況下，選拔結果難免是複製現有公會性別結構，並留意其中性別差異對於優良地政士當選人之性別比例觀察。
3. 就性別目標提出二點：一是政府控管部分，認為透過科技改善，讓執業環境更便利，女性會更願投入職場；二是對於公會幹部之性別結構，可以從公會開會方式改變，提升女性參與公會之意願。
4. 執行策略提出提供友善職場環境及服務，如線上申辦登記案件、地政 i 服務(24 小時不打烊)、增加地政便民工作站服務項目等措施，可行性甚高。
5. 從本屆之優良地政士選拔結果男女各一的結論，並未機械式地推論認為已達形式平等，反而能夠從地政士的職業性別結構，到公會的幹部性別比例，明瞭優良地政士的產生結果在制度上的可能盲點，提出解決公會參與之性別不均的可能方案，且觀察性別平等的另一重點仍在於社會觀念與社會生活上的改變與實踐。

#### 3-2 參採情形

專家意見	機關參採情形
1.黃委員翠紋： 本計畫旨在針對桃園市優良地政士獲獎人員之性別進行分析，並提出縮小性別差距之策略，相關說明頗為完整。	<input checked="" type="checkbox"/> 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： 無修正意見。 <input type="checkbox"/> 未參採，請說明未採納理由或替代規劃：
2.吳委員宜臻： (1)本計畫就性別目標而言，仍可從二方面，一是優良地政士的選拔，提出申請必要之一是必須有公會的推薦，甚至評分標準之一亦包含公會活動情形，就桃園市優良地政士評選及獎勵要點是否在將來就推薦方式更多元，評選標準能更寬廣，讓亦是可列為長期的性別目標。二是就地政士的職業環境之性別目標，地政士的執業環境改善，甚至固定與各大學的相關科系進行交流，鼓勵女性投入，以縮小職場性別隔離。 (2)將來的執業環境改善，若係就業務上進行科技改善措施，除了線上申請外，線上視訊服務、補正證件或資料原本驗證之傳	<input checked="" type="checkbox"/> 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： 1.本計畫性別目標改善－從性別友善之職場環境及地政士選拔提名方面改善。職場環境除原本線上申辦、地政 i 服務等既有服務外，增加教育層面深入校園宣導性別平權觀念，降低未來進入職場之男女青年選擇投入地政領域意願落差，縮小職場性別平權；地政士選拔提名除原本加強向公會宣導改善理監事男女結構外，同時加強提名機制更客觀標準，落實真正優秀之地政士參與選拔活動。(修正計畫 p.10) 2.將來執業環境透過科技改善面，本市現有提供線上申請，並有部分地所提供定期地政士駐點線上諮詢服務，倘未來人力、設備資源足夠，將推廣至各地所參採，又證件線上補正之傳輸，在符合資訊安全規範內，將可納入職業環境改善之多元因應措施。(修正

<p>輸加密技術加強等，亦得列為性別預算之一種。</p>	<p><u>計畫 p.10)</u></p> <p><input type="checkbox"/>未參採，請說明未採納理由或替代規劃：</p> <p>_____</p>	
<p>註：專家意見應條列式呈現。</p>		
<p>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」。</p>		
<p>填表人：</p>	<p>單位主管：</p>	<p>機關首長：</p>

**【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**

<b>程序參與</b>	
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」。	
<b>(一) 基本資料</b>	
1. 程序參與期程或時間	111 年 09 月 21 日 至 111 年 09 月 22 日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	姓名：黃翠紋 服務單位與職稱：中央警察大學行政警察學系教授、考試院性別平等委員會委員、海洋委員會人權工作小組委員、國防部人權工作小組委員、警政署性平工作小組委員、陸軍司令部性平工作小組委員、台灣國家婦女館性別人才資料庫之專家。 專長領域：性別意識培力、性別主流化(含六大工具)、就業、經濟與福利、人口、婚姻與家庭、人身安全與司法
3. 參與方式	<input type="checkbox"/> 書面意見 <input type="checkbox"/> 機關性別平等專責小組 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫研商會議
<b>(二) 主要意見</b>	
4. 性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	有關性別平等法規政策相關性評估頗為清楚愈詳細。
5. 性別統計及性別分析之合宜性	有關性別統計與分析內容，相當多元與充實。
6. 本計畫性別議題之合宜性	尚屬合宜。
7. 性別目標之合宜性	有關性別目標之說明尚屬合宜。
8. 執行策略之合宜性	本計畫執行策略頗為多元，亦相當合宜。
9. 經費編列或配置之合宜性	有關經費編列或配置之說明尚屬合宜。
10. 綜合性檢視意見	本計畫旨在針對桃園市優良地政士獲獎人員之性別進行分析，並提出縮小性別差距之策略，相關說明頗為完整。經檢視結果，本案與性別議題有關。
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	尚屬合宜。
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) <u>黃翠紋</u>	

**【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**

<b>程序參與</b>	
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」。	
<b>(一) 基本資料</b>	
11. 程序參與期程或時間	111 年 9 月 21 日至 111 年 9 月 28 日
12. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	志遠法律事務所 吳宜臻律師 性別與政策、性別與經濟、性別分析
13. 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
<b>(二) 主要意見</b>	
14. 性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	合宜。本計畫與性別平等相關法規及政策之相關性已明確列出一、聯合國「2030 永續發展目標 (SDGs)」中核心目標 5 為「實現性別平等，增強所有婦女和女童的權能。」，二、「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 第 5 條、第 13 條及第 21 號一般性建議(婚姻和家庭關係中的平等)三、行政院「性別平等政策綱領」之政策目標，四、桃園市性別平等政策方針-「其中就消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，促進決策參與、增強女性經濟賦權，促進權力、決策及影響力的性別平等，確屬合宜。
15. 性別統計及性別分析之合宜性	合宜。本計畫就桃園市開業地政士性別比例及其加入公會之性別比例男多於女，及擔任公會幹部的性別比例多數男大於女性，並且就公會提名地政士的性別比例及參選人員身兼公會幹部、一般會員均男性多於女性，其中性別統計資料與全國 110 年底開業地政士之男女比例 (56.45%: 43.55%) 職業性別之結構大致符合，故本計畫之性別統計非常完整。就性別分析，本計畫能夠注意到桃園市優良地政士評選及獎勵要點，對於參選優良地政士提出申請需要檢附桃園市優良地政士推薦書，而該推薦係由各地政士公會推薦，且評選評分項目包括有參與地政士公會會務情形，因此對於經常性的參與地政士公會活動或幹部之參選人，在公會或幹部擔任之性別比例明顯男女結構不均現況下，選拔結果難免是複製現有公會性別結構，本計畫進行性別分析時確實注意到此現象，並留意其中性別差異對於優良地政士當選人之性別比例

	觀察，而本次優良地政士選拔的結果是男女各一，但是本件性別分析並未流於表面而結論性別達於平等，故本計畫之性別分析內容能注意選拔優良地政士的結果性別比例，找出性別職業差異的關鍵因素，分析正確。
16. 本計畫性別議題之合宜性	合宜。對於地政士一職的性別隔離的統計及描述極為詳細，並且明確指出本件性別議題存在之處，故本計畫之性別議題明確且合宜。
17. 性別目標之合宜性	合宜。本計畫性別目標提出二點:一是政府控管部分，認為透過科技改善，讓執業環境更便利，女性會更願投入職場；二是對於公會幹部之性別結構，可以從公會開會方式改變，提升女性參與公會之意願。就性別目標而言，仍可從二方面，一是優良地政士的選拔，提出申請必要之一是必須有公會的推薦，甚至評分標準之一亦包含公會活動情形，就桃園市優良地政士評選及獎勵要點是否在將來就推薦方式更多元，評選標準能更寬廣，讓亦是列為長期的性別目標。二是就地政士的職業環境之性別目標，地政士的執業環境改善，甚至固定與各大學的相關科系進行交流，鼓勵女性投入，以縮小職場性別隔離。。
18. 執行策略之合宜性	合宜。本計畫提出之改善措施的可行性甚高，提供友善職場環境及服務，如線上申辦登記案件、地政 i 服務(24 小時不打烊)、增加地政便民工作站服務項目等措施，透過公會教育訓練培育地政士性別專業人才知能、公會會務活動及理監事會議更有效率進行，並在各地政士公會理監事幹部改選時注重宣導性別平權，增加女性投入意願，應屬合宜之執行策略。
19. 經費編列或配置之合宜性	尚屬合宜。將來的執業環境改善，若係就業務上進行科技改善措施，除了線上申請外，線上視訊服務、補正證件或資料原本驗證之傳輸加密技術加強等，亦得列為性別預算之一種。
20. 綜合性檢視意見	本計畫如果從本屆之優良地政士選拔結果男女各一的結論，並未機械式地推論認為已達形式平等，反而能夠從地政士的職業性別結構，到公會的幹部性別比例，明瞭優良地政士的產生結果在制度上的可能盲點，提出解決公會參與之性別不均的可能方案，並利用科技措施創造友善環境，足見本計畫之性別議與的掌握明確且完整，

	<p>雖然性別目標亦得將制度改變列為目標之一(透過以改變推薦制度或是評選標準修正讓性別流動更快)，惟因性別平等的另一重點仍在於社會觀念與社會生活上的改變與實踐，本計畫就主管業務提出之執行方案實屬可行，對於本件之性別影響評估是值得肯定。</p>
<p>(三) 參與時機及方式之合宜性</p>	
<p>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。</p> <p>(簽章，簽名或打字皆可) <u>                    <b>吳宜臻</b>                    </u></p>	