

**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7月21日

填表人姓名	林○娥	職 稱	編審
電 話	03-3322101#5705	E - m a i l	@mail.tycg.gov.tw
計 畫 名 稱	桃園市政府法務局性別平等專責小組委員性別意識培力計畫		
主 辦 機 關	桃園市政府法務局	類 型	<input type="checkbox"/> 重大施政計畫 <input checked="" type="checkbox"/> 非重大施政計畫
<p>(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。</p>			
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。		依據消除對婦女一切形式歧視公約第7條b規定：「締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務。」	

	<p>本局應致力性別平權，將兩性觀點納入各項業務，以促進性別實質平等，落實性別主流化。</p> <p>本局性別平等專責小組（以下簡稱專責小組）負責審議本局各項性別政策，為持續精進委員專業素養，使本局各項性別政策融入兩性觀點，並與社會性別平等趨勢相互結合，特訂定本計畫。</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】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 (<a href="https://dbas.tycg.gov.tw/home.jsp?id=52&amp;parentpath=0,13,47">https://dbas.tycg.gov.tw/home.jsp?id=52&amp;parentpath=0,13,47</a>)；或行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」 (<a href="https://www.gender ey.gov.tw/research/">https://www.gender ey.gov.tw/research/</a>)、「重要性別統計資料庫」 (<a href="https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/">https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/</a>)（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」 (<a href="https://gec ey.gov.tw">https://gec ey.gov.tw</a>)。</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>1、政策決定者</p> <p>(1)專責小組委員共 14 人，任期自 109 年 12 月 25 日至 111 年 12 月 24 日，男性 5 人（36%），女性 9 人（64%）；外聘委員共 2 人，男性 2 人（100%）。</p> <p>(2)專責小組委員任一性別皆超過三分之一，無單一性別比例過高情形。另本局主管人員女性較多，為確保任一性別參與決策比率，外聘委員全部遴聘男性委員。</p> <p>2、服務提供者</p> <p>(1)本局性別平等工作團隊：簡任職以上層級 1 人擔任性別平等督導；科長以上層級 1 人擔任議題聯絡人；另指派 1 人擔任性別議題代理聯絡人，負責本局性別主流化業務聯繫窗口。</p> <p>(2)性別平等工作團隊共 3 人，女性 3 人（100%）。</p> <p>(3)因職務層級及業務分工等原因，本局性別平等工作團隊全部為女性。</p> <p>3、政策研擬與執行者：</p> <p>(1)109 年本局一般公務人員共有 42 人，其中男性 12 人（29%），女性 30 人（71%）。主管人員共有 11 人，其中男性 2 人（18%），女性 9 人（82%）。</p> <p>(2)本局人員進用以考試分發為主，因業務屬性及考試結果，分發人員多為女性，主管人員性別比例</p>

	與本局人員性別比例相當。
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><b>a.參與人員</b> 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。</p> <p><b>b.受益情形</b> 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）。</p> <p><b>c.公共空間</b> 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。</p> <p><b>d.展覽、演出或傳播內容</b> 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><b>e.研究類計畫</b> 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>1、本局人員女性占 71%，多於男性的 29%；女性主管人員占 82%，多於男性的 18%，政策研擬及執行者性別比例差距相當大。</p> <p>2、為確保任一性別參與決策比率，使兩性觀點確實納入本局各項業務，本局依桃園市政府所屬專關學校任務編組成員性別比例原則第 3 點第 1 項規定，專責小組外聘委員全部遴聘男性委員，使委員任一性別超過三分之一，避免任一性別參與不足之問題。</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。

評估項目	評估結果
<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><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>1、本局辦理專責小組委員改聘作業時，注意維持委員任一性別比例不低於全體委員人數三分之一，以符合性別平等政策目標。</p> <p>2、藉由多元化性別意識培力方式，持續深化專責小組委員及相關行政人員專業素養，使本局各項性別政策融入兩性觀點，並與社會性別平等趨勢相互結合，進而強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，達成實質性別平等目標。</p> <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>

評估項目	評估結果
<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> 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>b.宣導傳播</b></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><b>c.促進弱勢性別參與公共事務</b></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><b>d.培育專業人才</b></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>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。</p> <p>③培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從</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>1、多元化性別意識培力：邀請委員、相關行政人員及本府性別平等辦公室同仁共同參與性別平等培力活動。於定期會議之場合，觀賞不同面向如男性、性傾向等性別平等議題之宣導短片或微電影等影片，並經由與會人員座談分享經驗及心得，瞭解不同工作、族群、事物等均有不同的性別不平等問題，以持續精進專責小組委員及相關行政人員專業素養，使本局各項性別政策融入兩性觀點，避免以女性為弱勢性別之角度出發，擺脫性別刻板印象的桎梏，而與社會性別平等趨勢相互結合。</p> <p>2、挑選性別平等相關議題之影片：就行政院性別平等處、本府性別平等辦公室及相關民間團體製播之宣導短片或微電影等影片，挑選與本局業務較相近及有助於瞭解不同工作、族群、事物等均有不同性別不平等問題之題材播放。</p> <p>□未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：</p>

<p>業人員之性別敏感度。</p> <p>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。</p> <p><b>e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <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></p> <p>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></p> <p>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。</p> <p>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></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：</p> <p>1、專責小組每年需召開至少 2 次定期會議(上、下半年各開 1 次)，每次開會至少需有半數以上外聘民間委員出席與會。又中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點規定，出席費每次會議新臺幣 2,500 元。</p> <p>2、111 年度預算編列新臺幣 1 萬元。</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：110年4月12日)

填表人：編審林○娥

單位主管：綜合科科長呂○敏

機關首長：副局長周○櫻

**【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

專家建議本計畫執行策略部分，考量不同工作、族群、事物等均有不同的性別不平等問題，性別意識培力不應以女性為弱勢性別之角度出發，應納入有關男性、性傾向等性別平等議題，另培力媒材可考慮使用微電影等影片。經參採專家意見調整修正本局性別平等專責小組委員性別意識培力計畫工作內容及執行方式、及本表第一部分 2-2 評估結果。

3-2 參採情形

專家意見	機關參採情形
1.不同工作、族群、事物等均有不同的性別不平等問題，亦即有些工作、事物及社會或家庭對男性，亦藏有性別刻板印象，因此，建議執行策略部分，可加入此部分之考量。另外在宣傳部分，亦可考慮使用微電影等影片之方式。	<p><input checked="" type="checkbox"/>參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）：</p> <p>1.執行策略部分（第3頁）：由觀賞「社會關注議題」之宣導短片，擴及「不同面向如男性、性傾向等性別平等議題」之宣導短片或微電影等影片。</p> <p>2.培力媒材部分（第3頁）：由「就行政院性別平等處及本府性別平等辦公室，每年針對社會關注議題推出之宣導短片挑選與本局業務較相近之題材播放」，調整為「就行政院性別平等處、本府性別平等辦公室及相關民間團體製播之宣導短片或微電影等影片，挑選與本局業務較相近及有助於瞭解不同工作、族群、事物等均有不同性別不平等問題之題材播放。」</p> <p><input type="checkbox"/>未參採，請說明未採納理由或替代規劃：</p>
2.論述性別平等時，多會以女性為弱勢性別之角度出發，但有關男性、性傾向等性別平等議題，建議也要一併考量。	<p><input checked="" type="checkbox"/>參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）：</p> <p>執行策略部分（第3頁）：由觀賞「社會關注議題」之宣導短片，擴及「不同面向如男性、性傾向等性別平等議題」之宣導短片或微電影等影片。</p> <p><input type="checkbox"/>未參採，請說明未採納理由或替代規劃：</p>

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8月13日完成審閱「評估結果」及「修正後之計畫書草案」。

填表人：編審林○娥

單位主管：綜合規劃科呂○敏

機關首長：周○櫻

**【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

<p><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」。</p>	
<p>(一) 基本資料</p>	
1. 程序參與期程或時間	110 年 7 月 29 日至 110 年 月 日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	姓名：陳○如 職稱：律師 服務單位：興全法律事務所 專長領域：1. 人身安全與司法 2. 人口、婚姻與家庭 3. 性別影響評估
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
<p>(二) 主要意見</p>	
4. 性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	尚屬合宜
5. 性別統計及性別分析之合宜性	尚屬合宜
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	尚屬合宜
8. 執行策略之合宜性	不同工作、族群、事物等均有不同的性別不平等問題，亦即有些工作、事物及社會或家庭對男性，亦藏有性別刻板印象，因此，建議執行策略部分，可加入此部分之考量。另外在宣傳部分，亦可考慮使用微電影等影片之方式。
9. 經費編列或配置之合宜性	尚屬合宜
10. 綜合性檢視意見	論述性別平等時，多會以女性為弱勢性別之角度出發，但有關男性、性傾向等性別平等議題，建議也要一併考量。
(三) 參與時機及方式之合宜性	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) _____ 陳○如	

【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		110 年 7 月 27 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		110 年 8 月 17 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。