

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5月11日

填表人姓名	張○農	職 稱	約僱助理
電 話	5236~5238	E - mail	@mail.tycg.gov.tw
計 畫 名 稱	107年至109年「國內企業聯繫會議出席者性別分析」計畫		
主 辦 機 關	桃園市政府經濟發展局	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【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】		■ CEDAW 第 5 條及第 11 條旨在強化職業訓練培力女性就業、增加融資、鼓勵企業建立性別友善職場等及消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利。	
■ 依行政院性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」篇消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第 5 條及第 11 條。			
■ 透過本計畫實行，促進企業落實性別友善職場環境。			

	<ul style="list-style-type: none"> ■ 透過本計畫與企業面對面宣導，可潛移默化達到強化企業性別平等培力的效果。
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> <ul style="list-style-type: none"> ■ 服務提供者： 本案主要執行人員包括經濟發展局招商科共 3 名；其中女性 1 位佔約 33%、男性 2 位佔約 66%。 ■ 受益者： <ol style="list-style-type: none"> 1. 107 年至 109 各場次企業聯繫會議、論壇及記者會參與對象。 2. 為達到本市招商引資的目的，企業聯繫會議的受邀對象會以有決策能力之企業主為主，企業主無法出席時會指派企業高階主管代理出席。 3. 企業參加會議可增進企業間的交流聯繫，也可獲得本市投資環境及商機或補助措施相關資訊，並強化性別意識培力。 4. 就本市而言可吸引企業於本市增加投資或設立企業總部等，達到招商引資的目的，並透過性別友善職場宣導場次提升企業性平意識，建構友善平等環境，創造出對桃園及企業有益的雙贏局面。 ■ 性別統計： 107 至 109 年辦理共 14 場各企業聯繫會議、論壇或記者會參與人員男女性別的比例：男 965 人/78.01%；女 272 人/ 21.99%。107 至 109 年辦理 14 場參與人員統計顯示女性比例約占 1/4，相對屬於少數，但有逐漸上升的趨勢(參考附件國內企業聯繫會議出席者性別分析)，未來預計鼓勵出席者於派員參加會議或講座時留意不同性別者意見之參與意願，避免一般性別刻板裡都為男性出席較多的刻板印象。 ■ 性別分析結果： 綜上，國內企業聯繫會議出席者性別分析指出 107、108 及 109 年國內企業聯繫會議、論壇及記者會參與人員行業別，金融業成長顯著，女性出席從 0.28% 攀升至 3.42%，此外製造業從 107 年女性 4.25% 的出席率，至 109 年成長至 7.58%，成長近兩倍；貿易零售業部份，從 107 年女性 1.13% 的出席率，至 109 年也提升至 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 綜合 107、108 及 109 年國內企業聯繫會議、論壇及記者會參與人員男女性別的比例，透過持續的宣導下，女性出席的比例逐年上升。顯示企業已逐漸落實性別平等教育，提升性平意識，建構友善的工作平等環境，宣導已產生成效。

<p>2.20%，成長近兩倍，其他行業參別與之女性比率亦逐年增加。圖表顯示部分行業別之女性出席的比率逐年上升，職場已逐漸落實性別平等教育，提升性平意識，建構友善的工作平等環境。</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： 從 1-1 與 1-2 中這三年來看，雖然目前男性人數仍大於女性，但女性出席會議或講座出席人數逐年上升，顯示構建性別平等意識培力頗有成效。為強化企業落實性別平等作為，本局致力於讓不同性別能為自己的權益發聲，也鼓勵企業讓不同性別出席各種會議或是活動，未來鼓勵不同性別之參與情形，以任一性別比例不少於三分之一為原則目標努力。</p>	<p>■ 依據 107、108 及 109 年國內企業聯繫會議、論壇及記者會參與人員男女的比率，女性出席率已逐年上升，顯示職場已逐漸願意傾聽不同性別的出席意願及女性意識的抬頭。另本案也精進作為將於 110 年度辦理「玫瑰與麵包—性別友善企業」宣導計畫，邀請性別主流化標竿廠商分享性平措施或邀請國內外專家學者專題演講，分享性別友善企業。將可提升企業營造性別友善職場環境並促進女性就業。</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>	
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>■ 性別目標：</p> <p>1. 計畫於企業聯繫會議上向企業出席代表進行宣導，並邀請本市績優企業分享性別友善措施，邀請性別主流化標竿廠商或邀請國內外專家學者專題演講，就性別友善企業推動性別平等措施作案例分享，提升企業營造性別友善環境，促進女性(尤其是 30 歲後)之就業，穩定並強化企業人力資產，協助形塑性別友善企業。</p> <p>■ 績效指標： 企業出席代表女性比提升至 30%。</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.9</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

2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】

本局為精進性平作為，已規劃執行策略及其配套措施如下：

- 本局 108 年已將性別友善措施列入本市績優企業五大類評選標準之一，並增設性平優良幸福企業獎，並獲市長親自頒獎鼓勵，成效卓著。
- 本計畫擬透過企業聯繫會議辦理 110 年「玫瑰與麵包—性別友善企業」宣導計畫，兼顧不同性別及性傾向同仁需求，建構性別友善職場環境。
 - (1) 邀請本市績優企業分享採行性別友善措施之歷程及成果，包括推動員工工作與家庭平衡措施、員工懷孕、分娩及育兒友善配套措施或其他友善職場措施，達到激勵效果，進而提升本市女性就業。
 - (2) 邀請國內外專家學者專題演講，就國際性別友善企業推動性別平等措施作案例分享，包括推動性別平等措施相關內容、執行成果及對企業經營績效的影響。
- 為提高女性出席率，於電話邀約企業出席時，將廣邀女企業家聯誼會、女獅子會等女性團體，俾利提升女性參與機會。

約僱助理

■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.9

□未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：

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】

- 本案每年預算編列 5.25 萬元。
- 主要用於性別影響評估（計畫案）外聘性別平等專家學者審閱費用及印製性平文宣及宣導品、專家學者出席費等相關支出，並將於 110 年「玫瑰與麵包—性別友善企業」宣導計畫進行宣導使用，並邀請性平學者演講推動企業落實兩性平等提升女生競爭力，保障女性勞動力。

■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：

□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 15 日)

填表人：**約僱助理張○農** 單位主管 **專員卓○戎** 機關首長 **郭○信**

【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。

農


(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. 企業聯繫會議的受邀對象係以有決策能力之企業主或高階主管為主，因應專家意見，未來也將鼓勵企業派員女性出席會議或活動，提升職場性別平等。
2. 為提高女性出席率，將於電話邀約企業出席時，將廣邀如女企業家聯誼會、女獅子會等女性團體，俾利提升女性參與機會。

3-2 參採情形

專家意見	機關參採情形
<p>性別分析指引表第四頁的表格分析方式可以再改進，在產業別的分析上男女的母數都該是該年度總參加人數，如服務業出席女性佔總參加人數的百分之多少，服務業出席男性佔總參加人數的百分之多少來呈現。</p> <p style="text-align: right;"></p>	<p>■參採，採納意見後之計畫調整於 (P.4)，已依專家意見修改及改善圖表表達方式，讓不同性別各場次的出席比更清晰，此外在第四頁的性別分析指引表圖表中，也標出各個行業別的該年度參加人數百分比。</p> <p>□未參採，請說明未採納理由或替代規劃：</p>
<p>報告的開始應該可以說明企業聯繫會議邀請參加者的條件為何?是只有企業主可以參加?或是企業主可以指派什麼樣的人可以參加?參加的目的為何?對企業而言重要嗎?這些問題都會影響企業派誰參加，及分析參加者性別是否有意義。</p> <p>本分析實屬難得，可見市政府對於性別分析認真投入心血，也期待所屬單位可以培育出具有性別影響力的方案。但在分析之後，應可以提出未來改進的策略，如此分析才有意義。改進的策略可以是修改參與者條件，或是在發邀請函時，可以針對女企業家聯誼會，女獅子會等等女性的團體廣泛提出邀請，都可以有效提升女性參與者的意願。</p>	<p>■參採，採納意見後之計畫調整於 (P.8、P.10)，另未來將參採專家意見，於電話邀約企業出席時，廣邀女企業家聯誼會、女獅子會等女性團體，俾利提升女性參與機會，進而增加女性出席率。期望能確實提高女生出席的意願。</p> <p>□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 7 月 27 日完成審閱「評估結果」及「修正後之計畫書草案」。

填表人：張○農

單位主管：卓○戎

機關首長：郭○信

【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。

張○農

【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>程序參與</p> <p>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 6 月 10 日至 110 年 6 月 23 日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	陳○苓 國立台北大學社會工作學系教授 性別研究,社會政策
3. 參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專責小組會議 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見
<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	合宜
5. 性別統計及性別分析之合宜性	<p>第四頁的表格分析方式可以再改進，在產業別的分析上男女的母數都該是該年度總參加人數，如服務業出席女性佔總參加人數的百分之多少，服務業出席男性佔總參加人數的百分之多少來呈現（而非服務業出席女性佔總參加女性的百分比），否則閱讀者很容易誤以為服務業總參加人數中女性高於男性。</p>
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, 但可以再訂定明確增加的%
8. 執行策略之合宜性	無未來策略
9. 經費編列或配置之合宜性	合宜
10. 綜合性檢視意見	<p>報告的開始應該可以說明企業聯繫會議邀請參加者的條件為何?是只有企業主可以參加?或是企業主可以指派什麼樣的人可以參加?參加的目的為何?對企業而言重要嗎?這些問題都會影響企業派誰參加，及分析參加者性別是否有意義。</p> <p>本分析實屬難得，可見市政府對於性別分析認真投入心血，也期待所屬單位可以培育出具有性別影響力的方案。但在分析之後，應可以提出未來改進的策略，如此分析才有意義。改進的策略可以是修改參與者條件，或</p>

	<p>是在發邀請函時，可以針對女企業家聯誼會，女獅子會等等女性的團體廣泛提出邀請，都可以有效提升女性參與者的意願。</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) _____ 陳○苓 _____</p>	

張○農

【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		專員何○豪	
檢 覈 日 期		110年5月29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		專員何○豪	
檢 覈 日 期		110年9月28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。