

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 9 月 15 日

填表人姓名	余芄萱	職 稱	約僱人員
電 話	03-3322101#7455	E - m a i l	10075745@ms.tyc.edu.tw
計 畫 名 稱	109 年度桃園市全國田徑分齡賽		
主 辦 機 關	中華民國田徑協會、桃園市體育總會田徑委員會、桃園市政府教育局	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。		桃園市政府性別平等政策方針(教育、文化與媒體組)之政策內涵為： <u>一、積極落實性別平等教育。</u> <u>二、消除對婦女的教育之不平等及歧視。</u> <u>三、推動媒體自律、他律及性別平等宣導。</u> <u>四、建立女性在公共領域中的可見性和主體性，促進女性參與決策發</u>	

揮影響力。

五、建構無性別歧視的文化禮俗儀典。

本計畫服務對象僅有年齡規定，且各項目及組別皆再分為男子組、女子組，因此符合桃園市政府性別平等政策方針。

其規定如下：

(一) U13：97 年 9 月 1 日（含）

以後出生之在籍學生
均可參加（限國小在
籍學生，以單一學校
為組隊單位）。

(二) U15：95 年 1 月 1 日（含）

以後出生之在籍學生
均可參加(以單一學校
為組隊單位)。

(三) U17：93 年 1 月 1 日（含）

以後出生之在籍學生
均可參加(以單一學校
為組隊單位)。

(四) U19：91 年 1 月 1 日（含）

以後出生之在籍學生
均可參加(以單一學校
為組隊單位)。

註：得以跨組，但僅限報名同一
組別參賽，且年齡須符合規
定。

本計畫宗旨為積極推廣田徑運動，提高田徑技術水準，培養田徑人才。因此都不致發生忽略女性之性別失衡狀況，未來也會致力使男女運動員單一性別不低於 1/3 原則。

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=0,13,4>)

一、本計畫之政策規劃者分析：

本計畫機關研擬人員男性 3 人、女性 2 人。決策人員男性 5 人。外部諮詢人員男性 27 人、女性 22 人。以上共 59 人，男性 35 人、女性 24 人，符合任一性別不低於 1/3 原則。

7)；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)。	二、本計畫之服務提供者分析： 本計畫全體服務提供者共130人，男性65人佔總人數50%、女性65人佔總人數50%，因此符合單一性別不低於1/3之原則。 三、本計畫之主要受益者分析： 本計畫參與之運動員全體人員共2282人。 U13 女性233人、男性237人，女性佔約50%、男性佔50%。 U15 女性357人、男性463人，女性佔約44%、男性佔56%。 U17 女性174人、男性352人，女性佔約34%、男性佔66%。 U19 女性168人、男性298人，女性佔約36%、男性佔64%。
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)。	一、本計畫政策規劃者之女性人數佔總人數約40%，因此符合單一任一性別不低於1/3之原則。 二、本計畫之服務提供者男女性別各佔50%，為以上三個項目中性別比最為平均之項目。 三、本計畫之主要受益者男性人數為1350，佔總人數59%，女性人數932人，佔總人數41%。 四、統計資料顯示，在U13男女性別比最為平均，但在U17女性性別比僅達到最低標準，因此可再強化宣導女性參與。<u>例如，</u>

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。	<u>於校園課堂中提倡女性參與比賽的好處及優勢等等。</u>
(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	☐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： ☒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。 一、本案未訂定明確之性別目標，主要原因是長期以來並無性別偏頗之情事： (一) 各項業務均落實參與人員衡平性：辦理活動等各項業務皆會注意性別比例均衡，故本案決策人員、人才晉用、研究人才

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。	之培育均符合性別衡平性。 (二) 本計畫納入不同性別經驗與意見，促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，制訂個案計畫均融入性別的觀點，因此，本計畫無需另訂性別目標。 二、確保落實性別平等事項之機制或方法： (一) 持續主動建立性別友善之環境，長期注意性平議題，計畫內容之各年齡層均滿足性別友善原則。 (二) <u>宣傳活動增加女性代人人數。</u> (三) <u>增加場地內性別友善設施。</u>
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	☐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： ☒未訂執行策略者，請說明原因及改善方法： 一、原因：本計畫服務對象僅有年齡規定，且均依性別相關之國際公約及 CEDAW 規範進行。 又依下列 109 年統計資料顯示，本市田徑分齡賽中四個年齡層皆符合單一性別不低於 1/3 標準，故未另訂相關執行策略。 (一) U13 男女比 237：233 (二) U15 男女比 463：357 (三) U17 男女比 352：174 (四) U19 男女比 298：168

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。
- 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。

二、改善方法：

- (一) 本計畫決策人員、參與本計畫制定之人員、參與服務提供之人員等擬持續參加性別平等培力課程，以提升性平意識，並督導各階段執行團隊。
- (二) 根據每年參賽者的性別比調整本案執行策略，使本計畫達到性別友善之目標。
- (三) 強化宣導女性報名參賽的宣傳活動，例如：宣傳女性運動及女性參賽所獲得的好處。

(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

經過性別統計與分析，本案顯示 109 年全國田徑分齡賽之男性及女性參與人數仍有明顯差距，爰於提出相關具體執行方法及目標，以期強化女性參賽意願及參與率。

3-2 參採情形

專家意見	機關參採情形
1. 性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性： 本項目應針對本計畫有關的法規或政策填寫，建議修正。	☒ 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： <u>已於檢視表第 1 至 2 頁增加與本案相關之性平政策。</u> ☐ 未參採，請說明未採納理由或替代規劃： _____
2. 性別統計及性別分析之合宜性： 建議「但各年齡之女性運動員人數依然有到達總人數的 34%，因此符合單一任一性別不低於 1/3 之原則。」的說明刪除。	☒ 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： <u>已於檢視表第 3 頁刪除此段落。</u> ☐ 未參採，請說明未採納理由或替代規劃： _____
3. 本計畫性別議題之合宜性： 提出田徑賽事的性別落差議題。目前此項評估已有提到部分，建議可更完整化、具體化。	☒ 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： <u>已於檢視表第 4 頁增加範例。</u> ☐ 未參採，請說明未採納理由或替代規劃： _____
4. 性別目標之合宜性： 如何促進參與較少的性別參與此競賽，以及提升參與人數或比例，應可訂出具體可行的目標。	☒ 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： <u>已於檢視表第 5 頁提出改善方法。</u> ☐ 未參採，請說明未採納理由或替代規劃： _____
5. 執行策略之合宜性： 在執行策略上應可思考如何鼓勵或宣導提升女性參與意願的作法。	☒ 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： <u>已於檢視表第 6 頁增加相關策略。</u> ☐ 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 10 月 15 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行程序參與；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 10 月 5 日至 110 年 10 月 13 日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	林綠紅 台灣女人連線常務理事 桃園市性平會委員
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	本項目應針對本計畫有關的法規或政策填寫，建議修正。
5. 性別統計及性別分析之合宜性	本計畫主要是針對 111 年辦理活動，109 年辦理成效的性別統計雖可作為規劃依據，但建議於評估時，敘明為 109 年辦理成果之分析。其次，相關統計不宜僅有此過去的活動成果，在受益者的部分，建議援引桃園市類似運動賽事的性別統計或過去數個年度此類競賽活動的性別統計，進一步分析性別落差是否有逐年縮小或變化，如此有助於看到運動競賽中的性別落差或相關的性別議題。 再者，「單一性別不低於三分之一」的標準通常是作為決策參與的性別比例，且是低標。以本計畫來說，如在參與比賽者援引 1/3 的標準，必須有所依據，例如：有相關性別統計顯示此類運動競賽的目標群體女性運動員僅為 1/3 之類等等。惟由檢附文件並無類似的性別統計以資證明。建議「但各年齡之女性運動員人數依然有到達總人數的 34%，因此符合單一任一性別不低於 1/3 之原則。」的說明刪除，並修正說明本計畫過去執行確實有其性別落差的部分。
6. 本計畫性別議題之合宜性	本計畫由參與競賽者性別比例，可知是類競賽確實有其男、女人數差異的性別落差，這樣是本計畫需檢視的性別議題，建議此項目可依前述的性別統計，提出田徑賽事的性別落差議題。目前此項評估已有提到部分，建議可更完整化、具體化。
7. 性別目標之合宜性	性別目標上，如何促進參與較少的性別參與此競賽，以

	及提升參與人數或比例，應可訂出具體可行的目標。
8. 執行策略之合宜性	雖於執行上，並未有性別差異，但是現實上女性參與田徑賽事人數低於男性，且參與競賽選手長期而言亦有如此的情況，此部分有其性別之社會文化的成因。因此如為提升女性參與此競賽人數或比例，再執行策略上應可思考如何鼓勵或宣導提升女性參與意願的作法。目前的執行策略並未扣合性別落差的議題，建議修正。
9. 經費編列或配置之合宜性	是
10. 綜合性檢視意見	本計畫由 109 年度執行成果之性別統計，確實可見性別落差。整體而言，建議以此為基礎，思考於 111 年辦理時，如何提升女性選手的參與比例。雖其性別落差之處恐有社會文化面的因素，但在訂定性別目標上，仍可訂定確實可行的目標及執行方式。
(三) 參與時機及方式之合宜性	是
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) _____ 林綠紅	

【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		張宜臻	
檢 覈 日 期		110 年 9 月 15 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		張宜臻	
檢 覈 日 期		110 年 10 月 15 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。