

性別影響評估理念與操作 (含性別分析)

辜慧瑩 參議

行政院性別平等處

109年5月

大綱

1

簡介性別主流化

2

基本概念

3

新制介紹

4

操作步驟及方法

5

案例分析

簡介性別主流化

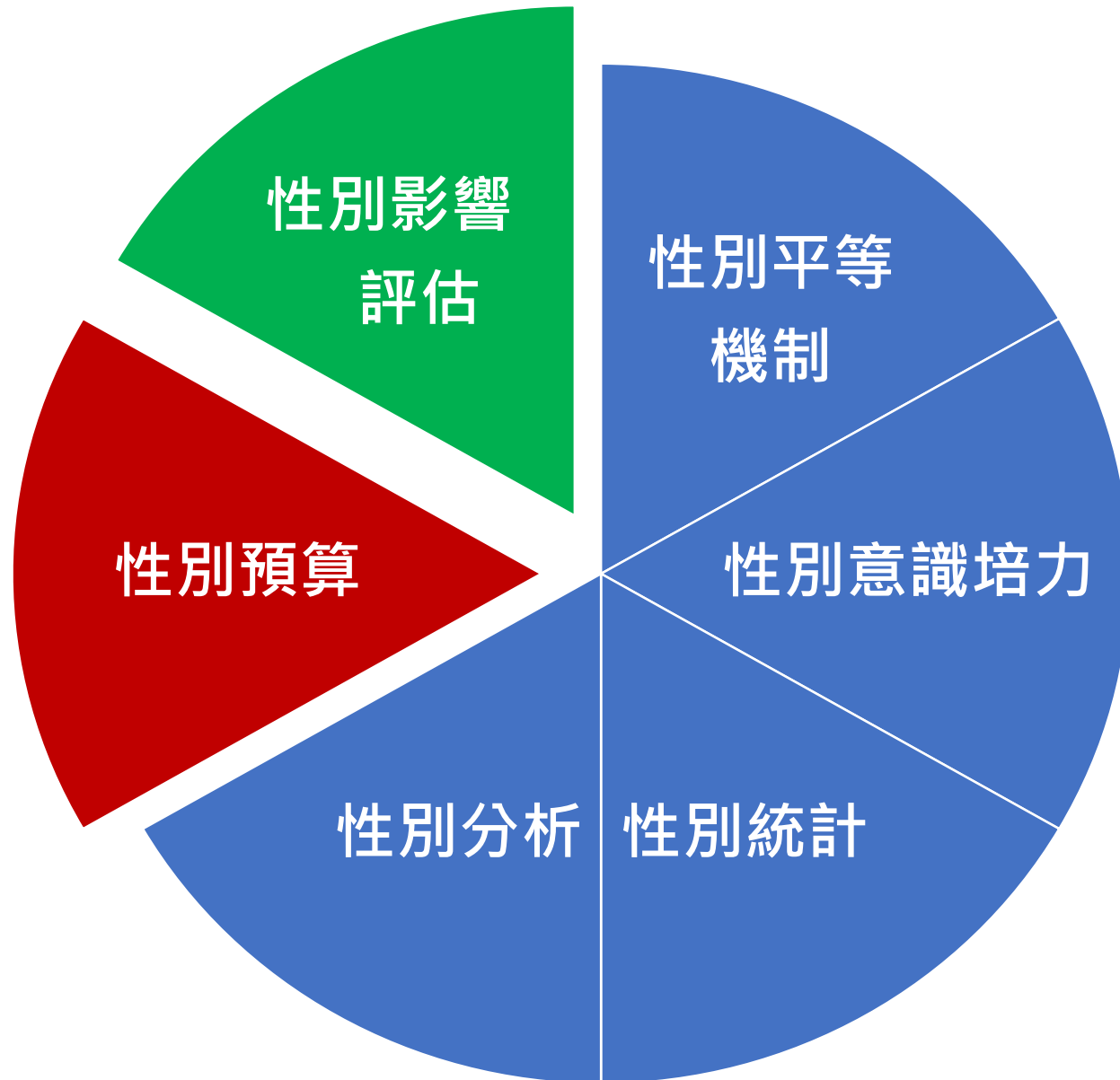


性別主流化

1995年聯合國第4屆世界婦女會議通過「北京行動宣言」，正式以「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略。

「**性別主流化**」是一個在各領域與各層次評估政策、方案、計畫、法規等對女性與男性有何種潛在含意的過程。它是一種策略，讓女性關注的事項和經驗，如同男性一樣的受重視，並據以納入政治、經濟、社會等所有領域的政策與方案的設計、執行、監測與評估，以使女性與男性均能平等受益、終止不平等的現象，最終達成性別平等。

性別主流化六大工具



性別影響評估 之基本概念



性別影響評估概念



性別影響評估(Gender Impact Assessment，簡稱GIA)，是落實性別主流化的工具之一，**目的在促使政策制定者更能清楚掌握男女不同處境，並設定預期的結果，使性別落差獲得改善**，確保政策、計畫與法案，從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段過程，都能納入性別觀點。

資料來源：Crawley, M. & O'Meara, L.(2004),Gender Impact Assessment Handbook, Office of the First Minister and Deputy First Minister, N Ireland.轉引自財團法人婦女權益促進發展基金會（2013），性別影響評估學習手冊。台北市：財團法人婦女權益促進發展基金會。

性別影響評估的核心價值

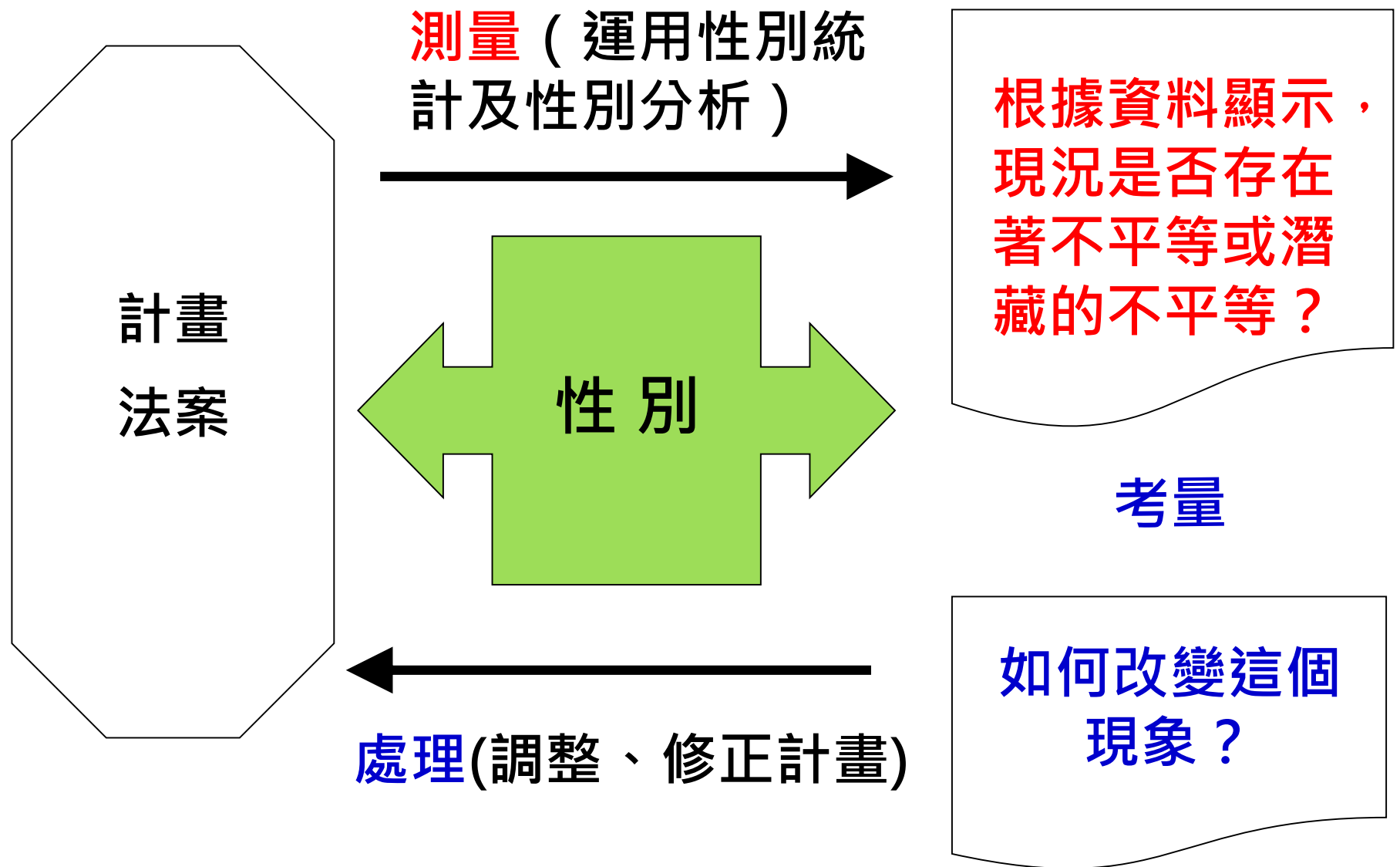
假設男女的生活有差異性存在，其所遭遇經驗及對事物需求、思考方式的優先順序也有所不同，**因此在政策規劃、執行時應予考量**。

實行性別影響評估不是為了譴責已存在的不平等，而是為了瞭解造成不平等的原因，並**主動採取行動以確保未來不會再發生**。

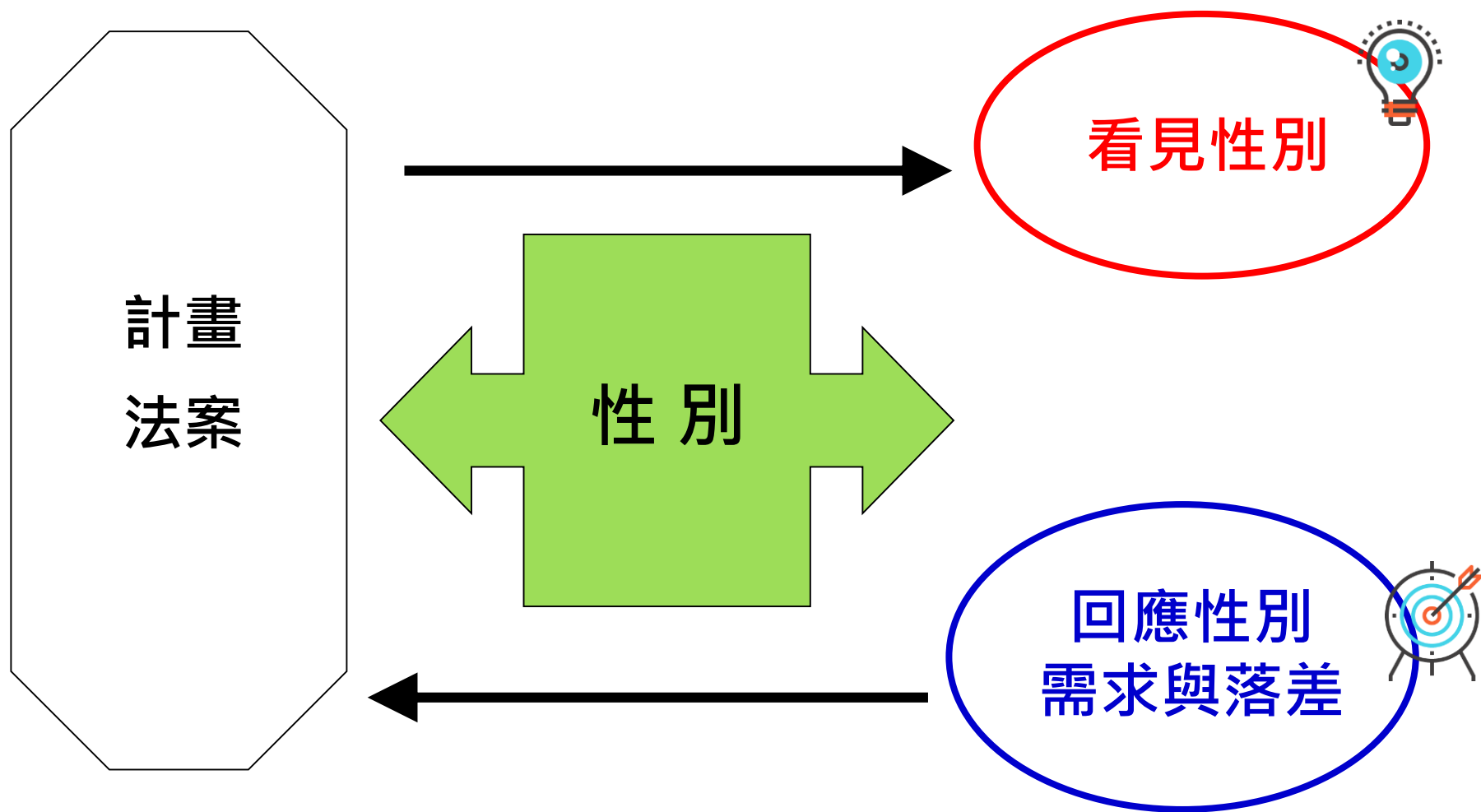
重視間接、非故意或隱諱的差別待遇，這些差別待遇可能非常難以察覺，並且基於大部分未受質疑的既定信仰、假設和措施上，因此會被視為「正常」。

資料來源：Crawley, M. & O'Meara, L.(2004), Gender Impact Assessment Handbook, Office of the First Minister and Deputy First Minister, N Ireland (轉引自財團法人婦女權益促進發展基金會 (2013)，性別影響評估學習手冊。台北市：財團法人婦女權益促進發展基金會。)

性別影響評估概念圖



性別影響評估概念圖



性別影響評估相關規定

中央部會：

中長程個案計畫

- 依據「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」第5點第2項，中長程個案計畫應進行性別影響評估。

法律案

- 依據「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」第3點第5款，各機關研擬法案，除廢止案外，應進行性別影響評估。

地方政府：依各地方政府規定辦理。

性別影響評估 之新制介紹



新制特色

1、強化計畫研擬初期納入性別觀點之機制-
性別諮詢員制度

2、依計畫性質分流作業，提高行政效率

3、程序參與開放可由公部門之性別專家
(非本機關及所屬)進行

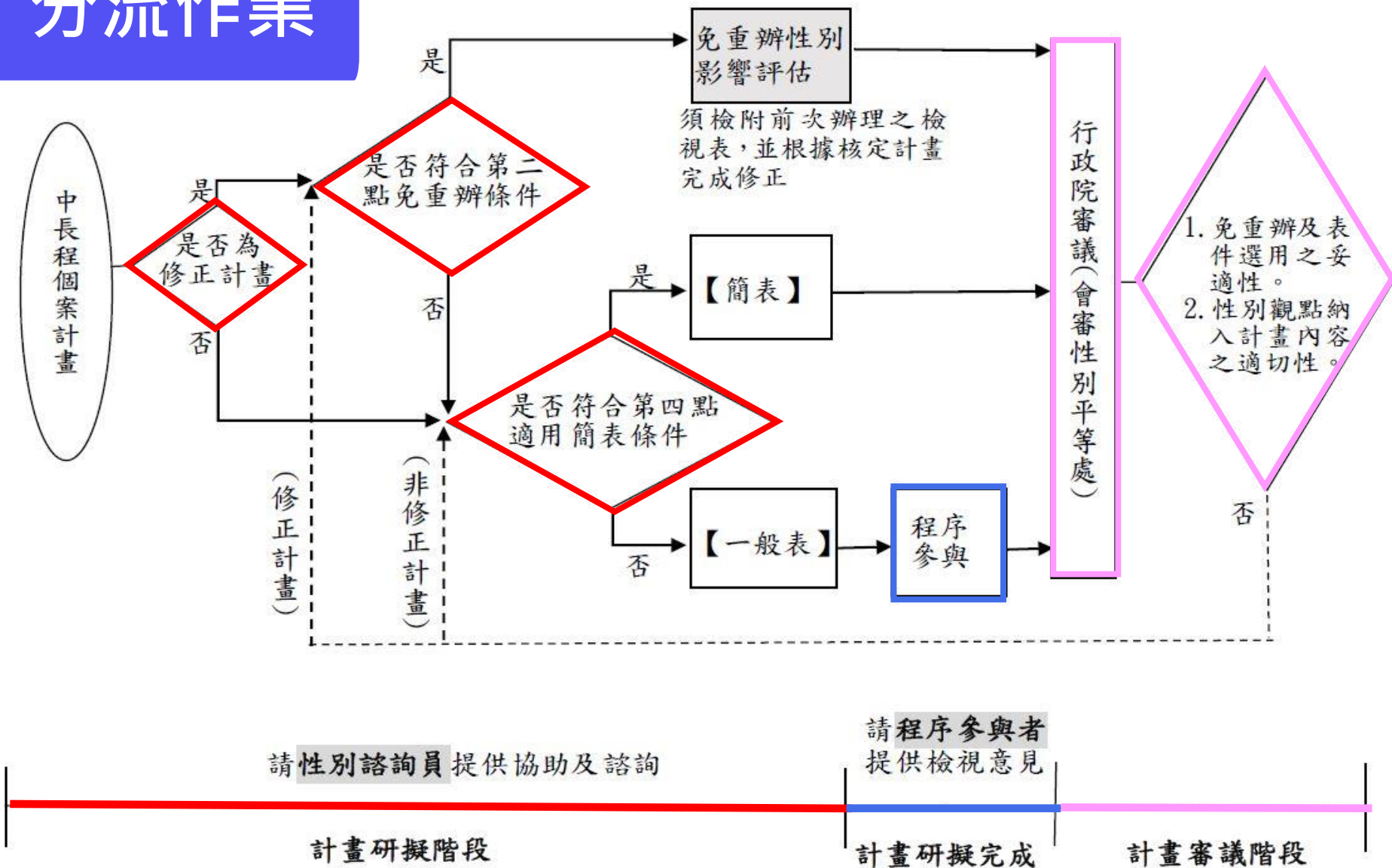
性別諮詢員

符合下列資格之一者，可擔任機關之性別諮詢員

- ① 現任臺灣國家婦女館性別主流化人才資料庫專家學者(公私均可)。
- ② 現任或曾任行政院性別平等會民間委員。
- ③ 現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。
- ④ 曾任各機關性平專責人員(性平業務至少占所辦業務7成以上)累積滿2年者，或曾任性平兼辦人員(性平業務至少占所辦業務3成以上)累積滿3年者。
- ⑤ 曾辦理或協助各機關「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」填寫作業，且經性平處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少1案者。

(中長程個案計畫性別影響評估作業說明第3點)

分流作業



性別影響評估表件選用指引圖

免重辦GIA

經核定之中長程個案計畫所提出之修正內容（修正計畫），若僅限於下列事項者，得【免重辦性別影響評估】：

- ① 因物價調整修正計畫經費。
- ② 變更計畫期程。
- ③ 調整計畫執行之細節性或技術性事項：施作技術、工法或工項調整.....。
- ④ 因預算不足，刪減工作項目，且該工作項目業經前次GIA檢視未涉及不同性別、性傾向、性別特質或性別認同者之平等受益權益。
- ⑤ 計畫之部分內容調整由其他計畫規劃辦理。

(中長程個案計畫性別影響評估作業說明第2點)

提醒

各機關須檢附前次辦理之性別影響評估檢視表，並確定該表內容已根據核定計畫完成修正。

簡表

中長程個案計畫內容若僅單純辦理下列事項者，計畫主辦單位經諮詢性別諮詢員之意見後，可選用【簡表】進行性別影響評估：

- **非供民眾直接使用之建物、設備、工程，未涉及專業人才培育**：如污（雨）水下水道建設、道路拓寬、無涉休息站區之國道及快速公路新建工程、公共設施管線配置或汰換工程、放流水回收再利用、港口疏浚、水庫清淤...等。
- **既有建物之結構補強，未變更原有空間格局**：如橋梁、校舍等公有危險建築物之耐震補強工程等。
- **資通訊應用發展，未涉及民眾使用之介面**。
- **動植物防疫檢疫，未涉及專業人才培育**：如動植物邊境檢疫、口蹄疫撲滅等。
- **生態環境維護，未涉及供民眾使用之公共空間及專業人才培育**：如國家濕地保育等。

(中長程個案計畫性別影響評估作業說明第4點)

程序參與

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

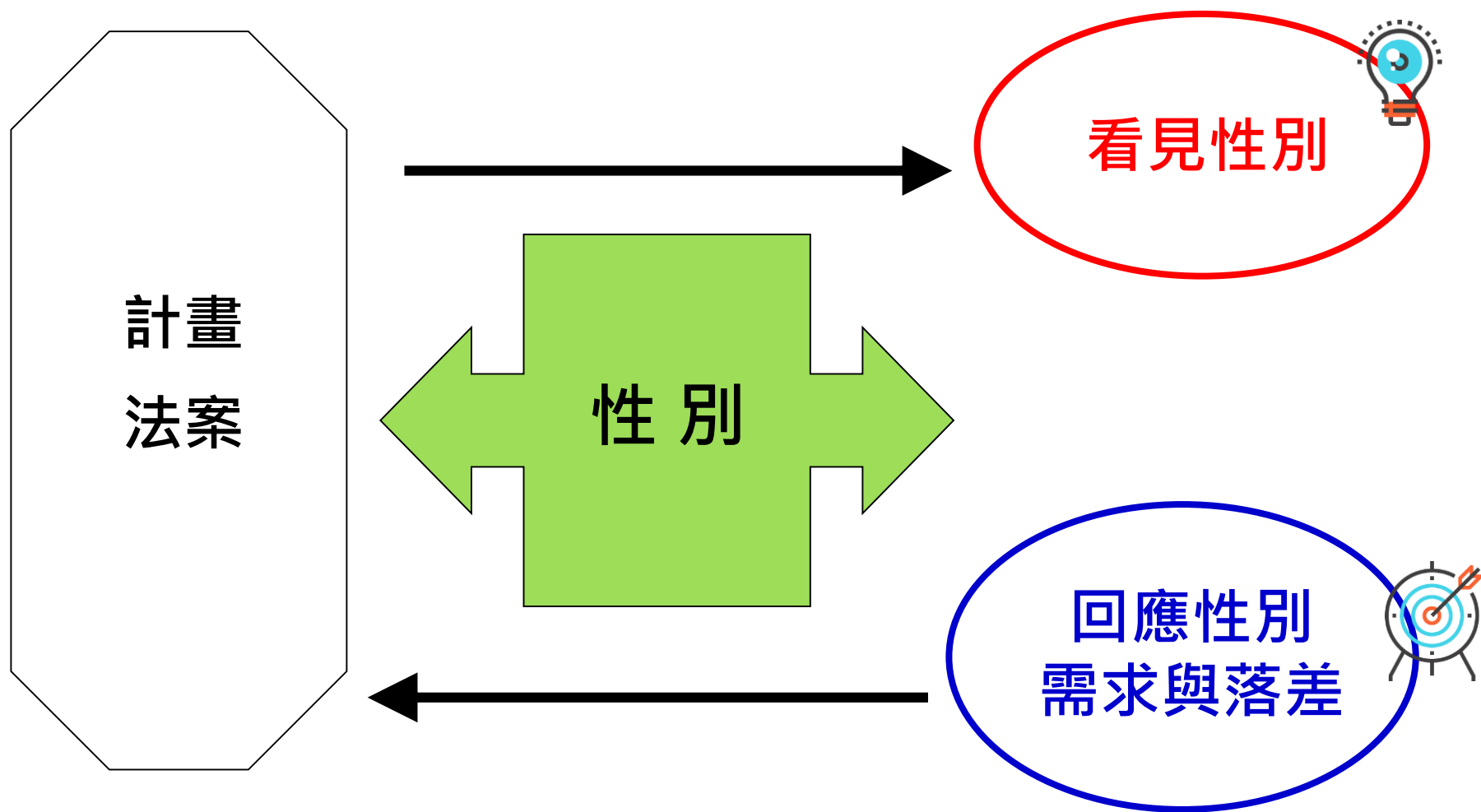
- 現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」公、私部門之專家學者；**其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員。**
- 現任或曾任行政院性別平等會民間委員。
- 現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。

(性別影響評估檢視表【第二部分 - 程序參與】)

性別影響評估 之操作步驟與方法



性別影響評估概念圖



性別影響評估檢視表

1-1 說明本計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2 蒐集性別統計及性別分析



1-3 找出性別議題



2-1 訂定性別目標及績效指標



2-2 訂定執行策略



2-3 編列或調整相關經費配置

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

回應性別
需求與落差



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。

【中長程個案計畫】性別影響評估【一般表】表的架構

計畫名稱

主管機關/主辦機關

壹、看見性別

- 1-1 說明本計畫與性平相關法規、政策相關性
- 1-2 蒐集性別統計及性別分析
- 1-3 找出性別議題

貳、回應性別落差與需求

- 2-1 訂定性別目標及績效指標
- 2-2 訂定執行策略
- 2-3 編列或調整相關經費配置

程序參與

參、評估結果

- 3-1 綜合說明
- 3-2 參採情形
- 3-3 通知程序參與者
評估結果

填表人基本資料

研擬初期之諮詢方式：
性別諮詢員之意見 / 提報
部會性別平等專案小組

性別諮詢員基本資料 22

1

計畫研擬階段



- ◆ 閱讀並掌握表中所有評估項目。
- ◆ 就計畫方向或構想徵詢性別諮詢員(至少1人)，或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。
- ◆ 請運用本表所列之評估項目，將性別觀點融入計畫書草案：
 - 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。
 - 將達成性別目標之主要執行策略納入計畫書草案之適當章節。

2

計畫研擬完成

3

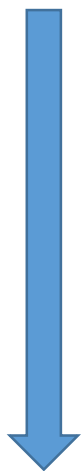
計畫審議階段

4

計畫執行階段

1 計畫研擬階段

2 計畫研擬完成



3 計畫審議階段

4 計畫執行階段

- ◆ 請填寫完成【第一部分 - 機關自評】之「壹、看見性別」及「貳、回應性別落差與需求」後，併同計畫書草案送請性別平等專家學者填寫【第二部分 - 程序參與】。
- ◆ 宜至少預留1週給專家學者（程序參與者）填寫。
- ◆ 請參酌程序參與者之意見，修正計畫書草案與表格內容，並填寫【第一部分 - 機關自評】之「參、評估結果」後通知程序參與者審閱。

1
計畫研擬階段

2
計畫研擬完成

3
計畫審議階段

4
計畫執行階段

請參酌行政院性別平等處或性別平等專家學者意見，修正計畫書草案及表格內容。

- ◆ 請將性別目標之績效指標納入年度個案計畫管制並進行評核。
- ◆ 如於實際執行時遇性別相關問題，得視需要將計畫提報至性別平等專案小組進行諮詢討論，以協助解決所遇困難。

【中長程個案計畫】性別影響評估【一般表】

操作步驟

1-1 說明本計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2 蒐集性別統計及性別分析



1-3 找出性別議題



2-1 訂定性別目標及績效指標



2-2 訂定執行策略



2-3 編列或調整相關經費配置

看見性別



回應性別
需求與落差



1-1 說明本計畫與性平相關法規、政策之 相關性

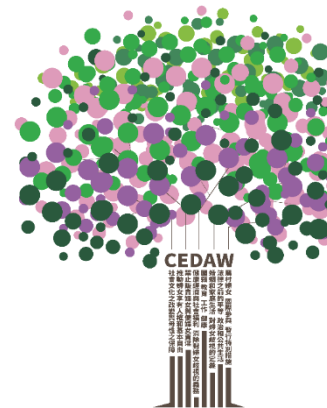
性別平等相關法規與政策包含：憲法、法律、性別平等政策綱領、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

性別平等政策綱領

- 權力、決策與影響力
- 就業、經濟與福利
- 人口、婚姻與家庭
- 教育、文化與媒體
- 人身安全與司法
- 健康、醫療與照顧
- 環境、能源與科技

CEDAW(條文與一般性建議)

CEDAW的運作方式好像一棵樹，公約條文有如樹幹，而一般性建議有如分枝，針對新出現的議題解釋並擴大公約的意義。



1-2 蒐集性別統計與性別分析

- ◆ 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。
- ◆ 性別統計及性別分析資料蒐集範圍，包含下列3類群體：

【3類群體】

政策規劃者

服務提供者

受益者(使用者)

- 機關研擬與決策人員
- 外部諮詢人員

- 機關執行人員
- 委外廠商人力

1-2 蒐集性別統計與性別分析

【3類群體】

政策規劃者

- 機關研擬與決策人員
- 外部諮詢人員

性別參與

性平意識

服務提供者

- 機關執行人員
- 委外廠商人力

性別參與

性平意識

受益者(使用者)

受益人數

受益程度

性別統計與性別分析宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析，探究在**各因素交織影響**下，是否加劇其處境之不利，並分析**不利處境群體**之需求(eg.農村、偏遠地區、身心障礙、原住民、高齡及移民等女性，以及同性戀、跨性別等群體)。

性別分析

性別分析是社會經濟分析的一個次分類，其目的有2個：首先，性別分析可以突顯出對於**問題和解決方法的性別關聯**；其次，透過性別分析也可以清楚說明這個**影響以及其他可能的行動方案**(UNDP, 2001)。

(問題成因之性別因素、解決方法有無考量性別需求)



性別統計

- 政策規劃者人數之性別比例，是否集中在單一性別？
- 政策規劃者之成員，是否包含不利處境群體？

原因

性別分析
3個面向

生理性別

生理上的性別差異，影響不同性別參與政策規劃之機會？

社會性別

社會文化所建構之性別角色，影響不同性別參與政策規劃之機會？

eg. 職業性別隔離

交織性

性別與其他因素交織影響下，是否使其更加不利參與政策規劃過程？

影響

- 女性擔任決策者之比率較男性低，女性對決策結果的影響力可能較小。
- 女性的經驗與意見、利益與需求，可能未納入決策考量。
- 不利處境群體的經驗與意見、利益與需求，亦可能未納入決策考量。
- 決策可能不夠周延或存在盲點，甚至降低未來的可執行性。

性別統計

- 服務提供者人數之性別比例，**是否集中在單一性別?**
- 服務提供者**是否包含不利處境群體?**

原因

性別分析 3個面向

生理性別

生理上的性別差異，會影響不同性別參與服務提供之機會?

社會性別

社會文化所建構之性別角色，會影響不同性別參與服務提供之機會? **eg. 職場環境不夠友善**

交織性

性別與其他因素交織影響下，是否使其更加不利參與服務提供過程?

影響

- 從業人員以男性為絕大多數的職場，其**職場文化**可能較少關照員工家庭照顧需求；其**設施設備**亦可能未考量女性的操作需求或降低體力負荷。上開情況不利女性進入該職場。
- 職業性別隔離，影響女性或男性在非傳統性別領域中**發揮潛能、就業等機會**，也是**性別薪資落差**的因素之一。

性別統計

- 受益者人數之性別比例，**集中在單一性別?**
- 不同性別的**受益程度**，存在明顯的落差?

原因

性別分析 3個面向

生理性別

生理上的性別差異，會影響到不同性別之受益機會或受益程度?

社會性別

社會文化所建構之性別角色，會影響不同性別之受益機會或受益程度? **eg. 性別角色分工**

交織性

性別與其他因素交織影響下，是否使其更加不利取得受益機會或獲得的受益程度較低?

影響

不同性別的受益者未能平等受益；性別影響民眾的受益機會或受益程度

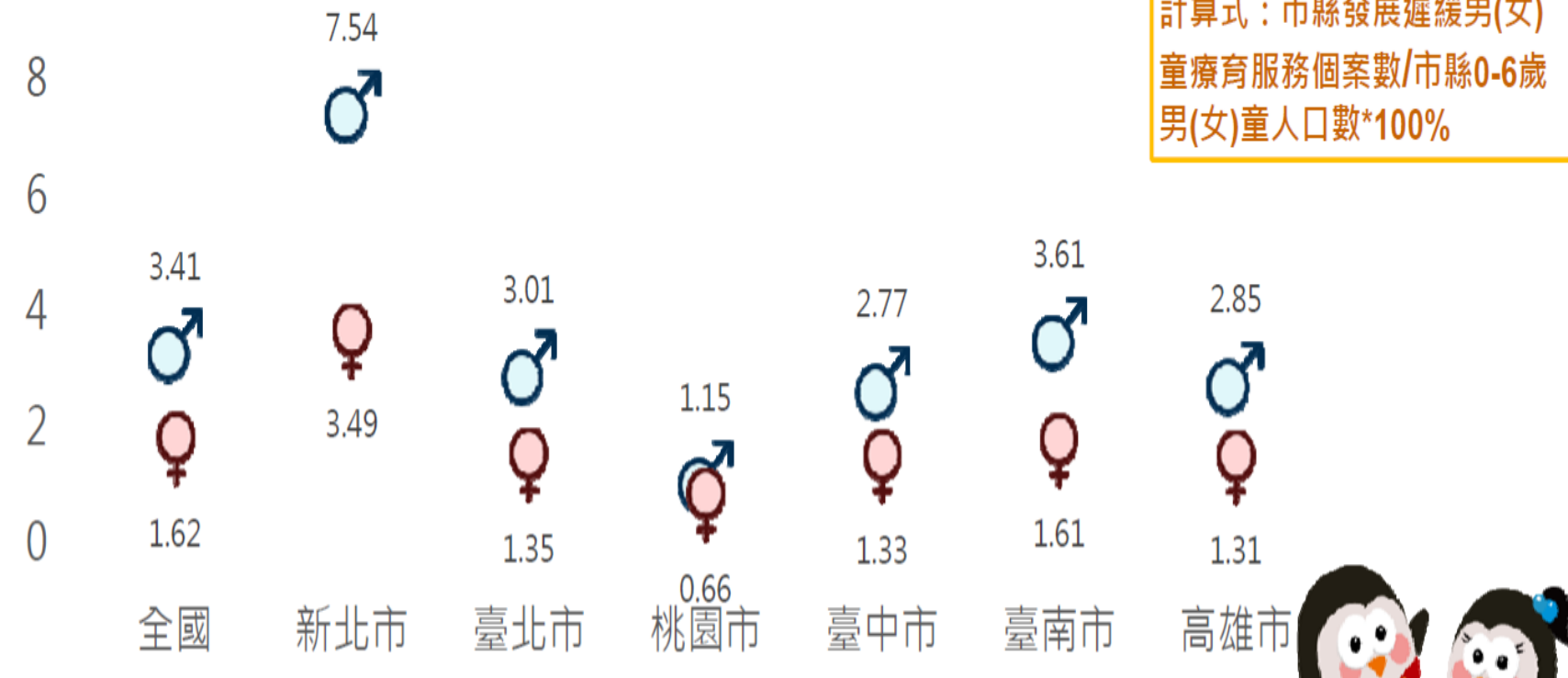
- 不同性別可能未有平等取得社會資源之機會
- 不同性別可能未有平等參與社會及公共事務之機會

【例】新北市發展遲緩兒童性別比例差異改善計畫

根據108年6月底止統計資料，新北市發展遲緩在案人數占0-6歲人口數為5.58%。

以性別區分，在案男童人數占新北市0-6歲男童人數為7.54%，在案女童則占3.49%。

2018年全國及六都男女服務發展遲緩個案數在0-6歲人口之占比



資料來源:引自2019年新北市性別主流化實務研討會資料

生理性別

根據醫療相關專業見解，部分發展遲緩類型，男童較女童容易發生。

eg. 構音障礙之男女發生率為1.8-2.9:1。自閉症之男女患者比例為5:1。智能障礙之男女發生率為3:2。注意力不足過動症之男女發生率為3-5:1。學習障礙之男女發生率為8:1。

社會性別

- 新北市近年出生性別比(106年為1.06:1，107年為1.07:1)，高於正常性別比(1.05:1)，故男童通報人數略高於女童。
- 社會對男女性別特質有不同的刻板印象，對於話少、文靜的女童，家長可能認為尚屬正常，而忽略了其發展遲緩的徵兆。
- 部分偏鄉之隔代教養、新住民及原住民家庭，重視男童多於女童，家長較關注男童發展，且較願意投注資源予男童的治療及學習。

【例】新北市發展遲緩兒童性別比例差異改善計畫

性別分析
3個面向
(續)

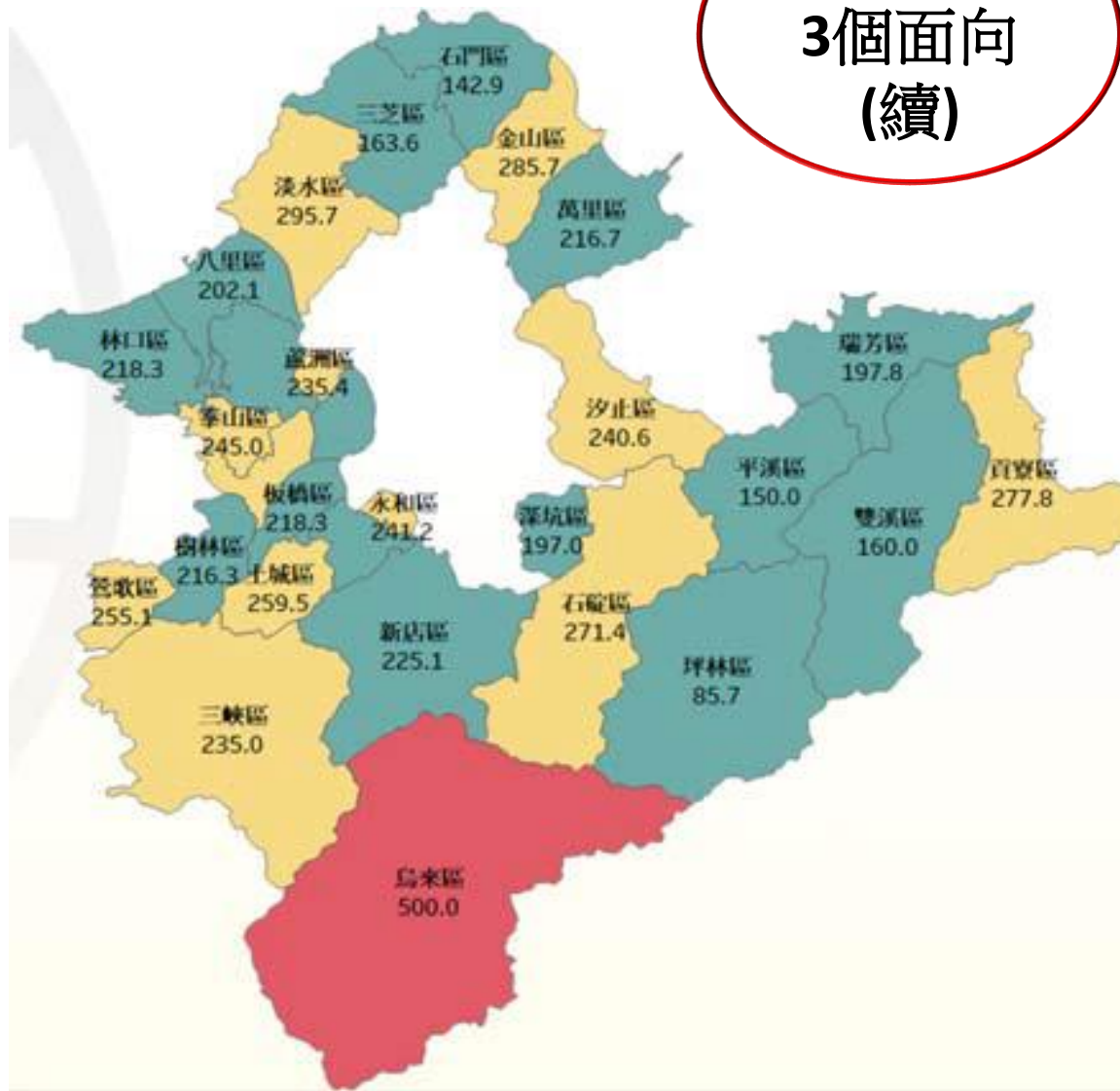
交織性

2019年6月底，新北市服務發展遲緩之男女童平均性別比例為228.8。
其中，烏來區性別比例高達500。

*性別比例計算式：

男童療育服務個案數/女童療育服務個案數*100。

即每百女童療育服務個案數相對男童數。



1-3 找出性別議題

請根據前項1-1及1-2的評估結果，找出本計畫之性別議題

1-1

請說明本計畫與性別平等
相關法規、政策之相關性



1-2

請蒐集與本計畫相關之性
別統計及性別分析，並分
析性別落差情形及原因

1-3

找出本計畫
之性別議題

性別議題舉例：

- A. 政策規劃**
- B. 服務提供**
- C. 資源取得**
- D. 社會及公共事務參與**
- E. 展覽、演出或傳播內容**
- F. 公共空間**

1-1 與性平政策法規之相關性

性別平等政策綱領「權力、決策與影響力」

- 縮小職位上的性別差距
- 降低參與上的性別區隔
- 使決策具備性別敏感度

CEDAW第7條

消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視



1-2 性別統計與性別分析

- 政策規劃者之性別落差大

1-3 性別議題

性別參與

- 決策缺乏不同性別的參與及觀點
- 決策缺乏不利處境群體的參與及觀點

性平意識

- 決策缺乏性平觀點

1-3 找出性別議題—B.服務提供

1-1 與性平政策法規之相關性

性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」

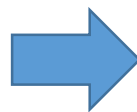
建構友善的就業與創業環境

性別平等政策綱領「環境、能源與科技」

- 消除各領域的性別隔離
- 重視女性與弱勢者的經驗、知識和價值

CEDAW第11條

消除在就業方面對婦女的歧視



1-2 性別統計與性別分析

- 服務提供者之性別比例差距大

1-3 性別議題

性別參與

- 職場性別隔離
- 職場性別友善性不足
- 促進就業

性平意識

- 服務提供缺乏性別敏感度

1-3 找出性別議題—C.資源取得

1-1 與性平政策法規之相關性

CEDAW

- §2消除對婦女歧視的義務
- §3所有領域的人權與基本自由
- §5社會文化之改變及母性之保障
- §10教育
- §11就業
- §12健康
- §13經濟與社會福利
- §14農村婦女
- §15法律之前的平等
- §16婚姻與家庭生活

性別平等政策綱領

權力、經濟、教育
、照顧、科技.....等



1-2 性別統計與性別分析

- 受益者人數的性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例。
- 受益程度之性別差距過大

1-3 性別議題

受益人數

不同性別可能未
有平等取得社會
資源之機會

受益程度

不同性別取得的
社會資源落差大

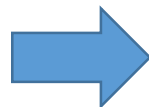
1-1 與性平政策法規之相關性

性別平等政策綱領「權力、決策與影響力」

- 降低參與上的性別區隔
- 使決策具備性別敏感度

CEDAW第7條

消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視



1-2 性別統計與性別分析

- 受益者人數的性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例。
- 受益程度之性別差距過大

1-3 性別議題

受益人數

不同性別可能未有平等參與社會及公共事務之機會

受益程度

不同性別對社會及公共事務的影響力不同

1-1 與性平政策法規之相關性

性別平等政策綱領「教育、文化與媒體」

- 建立女性及各種性別弱勢族群在公共領域中的可見性和主體性
- 積極突破父權文化的束縛，建構無性別歧視的文化禮俗儀典

CEDAW第5條

改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法

1-2 性別統計與性別分析

- 受益者人數的性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例 (eg.展覽作品的作者)
- 受益程度之性別差距過大 (eg.以弱勢性別的經驗或觀點作為展演規劃之核心與主軸，提升其在公領域之主體性)



1-3 性別議題

展演、宣導或 傳播內容

- 傳遞或複製性別刻板印象
- 弱勢性別在公共領域之可見性與主體性

1-1 與性平政策法規之相關性

性別平等政策綱領「環境、能源與科技」

以女性、高齡、兒童、行動不便及多元性別等族群之需求為設計依據，重新檢討公共空間規劃及設計的便利、友善與安全性

性別平等政策綱領「人身安全與司法」

建構安全的生活空間，提升公共環境與公共設施之安全設計；公共運輸系統應規劃相關安全措施

1-2 性別統計與性別分析

- 受益者人數的性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例。
- 受益程度之性別差距過大 (eg.不同性別對公共空間使用滿意度)



1-3 性別議題

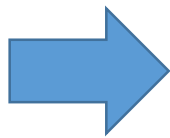
公共空間

- 不同生理差異所產生的不同使用需求
- 空間死角與安全性
- 性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求

2-1訂定性別目標

- 請針對1-3本計畫之性別議題，擬訂2-1本計畫之性別目標。
- 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。
- 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（行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點第5點）。

**1-3
性別議題**



**2-1
性別目標**

- 績效指標
- 衡量標準
- 目標值

A. 政策規劃

B. 服務提供

C. 資源取得

D. 社會及公共事務參與

E. 展覽、演出或傳播內容

F. 公共空間

2-1訂定性別目標—A.政策規劃

1-3 性別議題



2-1 性別目標

擬定方向

性別參與

(如果政策規劃者之性別落差大)

- 決策缺乏不同性別的參與及觀點
- 決策缺乏不利處境群體的參與及觀點

- 促進弱勢性別/不利處境群體參與本計畫規劃與決策過程
- 確保本計畫規劃與決策納入不同性別/不利處境群體的觀點與意見

性平意識

(如果政策規劃者未具性平意識)

- 決策缺乏性平觀點

- 確保本計畫規劃與決策納入性平觀點

2-1訂定性別目標—B.服務提供

1-3 性別議題



2-1 性別目標

擬定方向

性別參與

(如果執行者/服務提供者之性別落差大)

- 職場性別隔離
- 職場性別友善性不足
- 促進就業

營造性別友善職場，縮小職場性別隔離，促進弱勢性別參與本計畫執行

性平意識

(如果執行者/服務提供者未具性平意識)

- 服務提供缺乏性別敏感度

提升服務提供者之性平意識與性別敏感度，使服務提供過程能回應不同性別需求或符合性別平等原則

1-3 性別議題



2-1 性別目標

擬定方向

受益人數

(如果受益者人數的性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例)

- 不同性別可能未有平等取得社會資源之機會

- 回應弱勢性別的需求與處境，增進弱勢性別獲得社會資源之機會

受益程度

(如果受益程度之性別差距過大)

- 不同性別取得的社會資源落差大

- 回應弱勢性別的需求與處境，提升弱勢性別所獲得的社會資源

1-3
性別議題



2-1
性別目標

擬定方向

受益人數

(如果受益者人數的性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例)

- 不同性別可能未有平等取得參與社會及公共事務之機會

- 回應弱勢性別的需求與處境，增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會

受益程度

(如果受益程度之性別差距過大)

- 不同性別對社會及公共事務之影響力不同

- 回應弱勢性別的需求與處境，提升弱勢性別對社會及公共事務之影響力

1-3
性別議題



2-1
性別目標

擬定方向

展覽、演出或傳播內容

(計畫內容涉及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、政令宣導、活動宣傳資訊等內容)

- 傳遞或複製性別刻板印象
- 弱勢性別在公共領域之可見性與主體性

- 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
- 提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性

2-1訂定性別目標—F.公共空間

1-3
性別議題



2-1
性別目標

擬定方向

公共空間

(計畫內容涉及公共空間之規劃設計)

使用便利性

不同生理差異所產生的不同需求

安全性

消除空間死角與安全性

友善性

性別、性傾向或性別認同者之
特殊使用需求

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

2-2 訂定執行策略

請根據2-1本計畫所訂定之性別目標，訂定2-2有效的執行策略及其配套措施。

2-1
性別目標



2-2
執行策略

- A. 政策規劃
- B. 服務提供
- C. 資源取得
- D. 社會及公共事務參與
- E. 展覽、演出或傳播內容
- F. 公共空間

2-2訂定執行策略—A.政策規劃

2-1 性別目標



2-2 執行策略

參考原則

性別參與

- 促進弱勢性別/不利處境群體參與本計畫規劃與決策過程
- 確保本計畫規劃與決策納入不同性別/不利處境群體的觀點與意見

性平意識

- 確保本計畫規劃與決策納入性平觀點

- 本計畫規劃及決策之參與成員、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/納入不利處境群體代表。

- 本計畫規劃及決策之參與成員、組織或機制，納入性平專家學者參與，或諮詢性平專家學者意見。

2-2訂定執行策略—B.服務提供

2-1 性別目標

性別參與

營造性別友善職場，縮小性別隔離，促進弱勢性別參與本計畫之執行工作。



2-2 執行策略

參考原則

- 委託民間辦理業務時，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；鼓勵民間廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職）。
- 鼓勵委外廠商在工程設計、發包施作、監造管理等各階段，注意不同性別之參與機會。

2-2訂定執行策略—B.服務提供(續)

2-1 性別目標

性平意識

提升服務提供者之性平意識與性別敏感度，使服務提供過程能回應不同性別需求或符合性別平等原則



2-2 執行策略

參考原則

- 鼓勵委外廠商對其相關執行人員進行性平意識培力，確保服務提供過程之性別敏感度。
- 執行過程或督導執行過程，邀請性平專家參與(或諮詢性平專家的意見)。
- 建立確保執行過程落實性別平等之機制，包括所訂定之補助要點或執行注意事項中，納入性別平等事項。

2-1 性別目標



2-2 執行策略

參考原則

受益人數

回應弱勢性別的需求與處境，增進弱勢性別獲得社會資源之機會

【以人才培育為例】

- 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、民間團體或組織，宣傳培訓活動）。
- 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。
- 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。

2-1
性別目標



2-2
執行策略

參考原則

受益程度

回應弱勢性別的需求與處境，提升弱勢性別所獲得的社會資源

【以人才培育為例】

- 擇選專業領域中具性平意識的師資，教材內容融入性平觀念，以提升弱勢性別參訓者的學習興趣、成效，及增加其未來進入專業領域。
- 實習或實作的設施設備納入性別考量，便利不同性別操作

2-1 性別目標

受益人數

回應弱勢性別的需求與處境，增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會



2-2 執行策略

參考原則

- 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。
- 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。
- 針對不同背景的目標對象，採取不同傳播方法傳布訊息。
- 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。

2-1
性別目標



2-2
執行策略

參考原則

受益程度

回應弱勢性別的需求與處境，提升弱勢性別對社會及公共事務之影響力

- 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。
- 培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。

2-1
性別目標



2-2
執行策略

參考原則

受益人數

提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。

- 規劃展覽、演出或傳播內容時，注意創作者、表演者之性別平衡。
- 以弱勢性別的經驗或觀點作為展演規劃之核心與主軸。

2-1 性別目標

受益程度

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。



2-2 執行策略

參考原則

- 規劃展演、宣導或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，或使用具性別歧視意味之語言、符號或案例。
- 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。
- 規劃以性平議題為主題的展覽、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）。

2-2訂定執行策略—F.公共空間

2-1
性別目標



2-2
執行策略

參考原則

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

除符合相關法規之標準外，亦將蒐集不同性別之各種背景使用者之意見(包括不利處境群體)，作為規劃設計時之參考，提升公共空間使用便利性、安全性及性別友善性。

計畫名稱

5.其他重要性別事項：

主管機關/主辦機關

填表人基本資料

本計畫選用【簡表】係符合「中長程個案計畫性別影響評估作業說明」第4點第____款

研擬初期之諮詢方式：
性別諮詢員之意見 /
提報部會性別平等專案小組

1.參與人員

2.宣導傳播

3.促進弱勢性別參與公共事務

4.建構性別友善之職場環境

性別諮詢員基本資料

~~程序參與~~

【法案及性別影響評估檢視表】

表的架構

法案名稱

法制單位復核

主管機關/主辦機關

性別影響評估

法案內容涉及領域

性別影響評估結果

問題界定與修訂需求

程序參與

政策目標

填表人基本資料

徵詢及協商程序

研擬初期之諮詢方式

成本效益分析及對人權之影響

性別諮詢員基本資料

研擬初期之諮詢方式

建議各單位於法案研擬初期，即應徵詢性別諮詢員（至少1人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。

徵詢及協商程序

對社會各界徵詢意見，應落實性別參與，如有相關參與者性別統計資料，請一併檢附。

性別影響評估

8-1從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題

8-2落實性別平等相關法規與政策之內涵

程序參與

本部分由性別平等專家學者填寫

性別影響評估結果

9-1評估結果之綜合說明

9-2參採情形

9-3通知程序參與之專家學者法案評估結果

性別影響評估之 案例分析

(案例部分內容為講者自行撰寫，僅供培訓參用)



【例1】國家運動園區整體興設與人才培育計畫第二期 (105-108年)

計畫緣起(摘)

- 原行政院體育委員會規劃設置國家運動園區，改善國內競技運動環境，提出「國家運動園區整體計畫」之構想，行政院98年核定「國家運動園區整體興設與人才培育計畫」(98-104年)，先行推動北、南二園區。
- 為逐步建構完善之國家運動訓練中心(簡稱國訓中心)及訓練基地之興整建，遂賡續啟動「國家運動園區整體興設與人才培育計畫」第二期(簡稱本計畫)，以充實基礎建設、周整各種配套設施，建構完善培訓環境。

計畫重點

建構國家運動園區

- 興整建國家運動訓練中心
- 興整建國家射擊訓練基地—公西靶場
- 整建東部訓練基地

人才培育

- 培養卓越競技人才
 - 培養奧運、亞運、世大運選手
 - 強化奪金競技實力

- 打造頂尖團隊
 - 培養國際級教練
 - 建立裁判證照制度
 - 成立運科專業團隊

- 促進職涯發展
 - 提升運科支援專業團隊人質量
 - 輔導教練和選手取得相關證照
 - 辦理培訓隊教練和選手勵志講堂
 - 辦理生涯規劃等講座及研習

性別平等政策綱領—權力、決策與影響力

權力的平等：縮小職位上的性別差距

- 具有決策權力的職位，縮小男女兩性在數量上的差距。

決策的平等：降低參與上的性別區隔

- 提升女性參與機會，擴大參與管道，持續推動三分之一性別比例原則。

影響力的平等：使決策具備性別敏感度

- 男女生命經驗有所不同，應使女性的經驗也能夠受到同等重視，感受得到認可，觀點獲得肯定。

建立性別間的平等，也建立性別內的平等

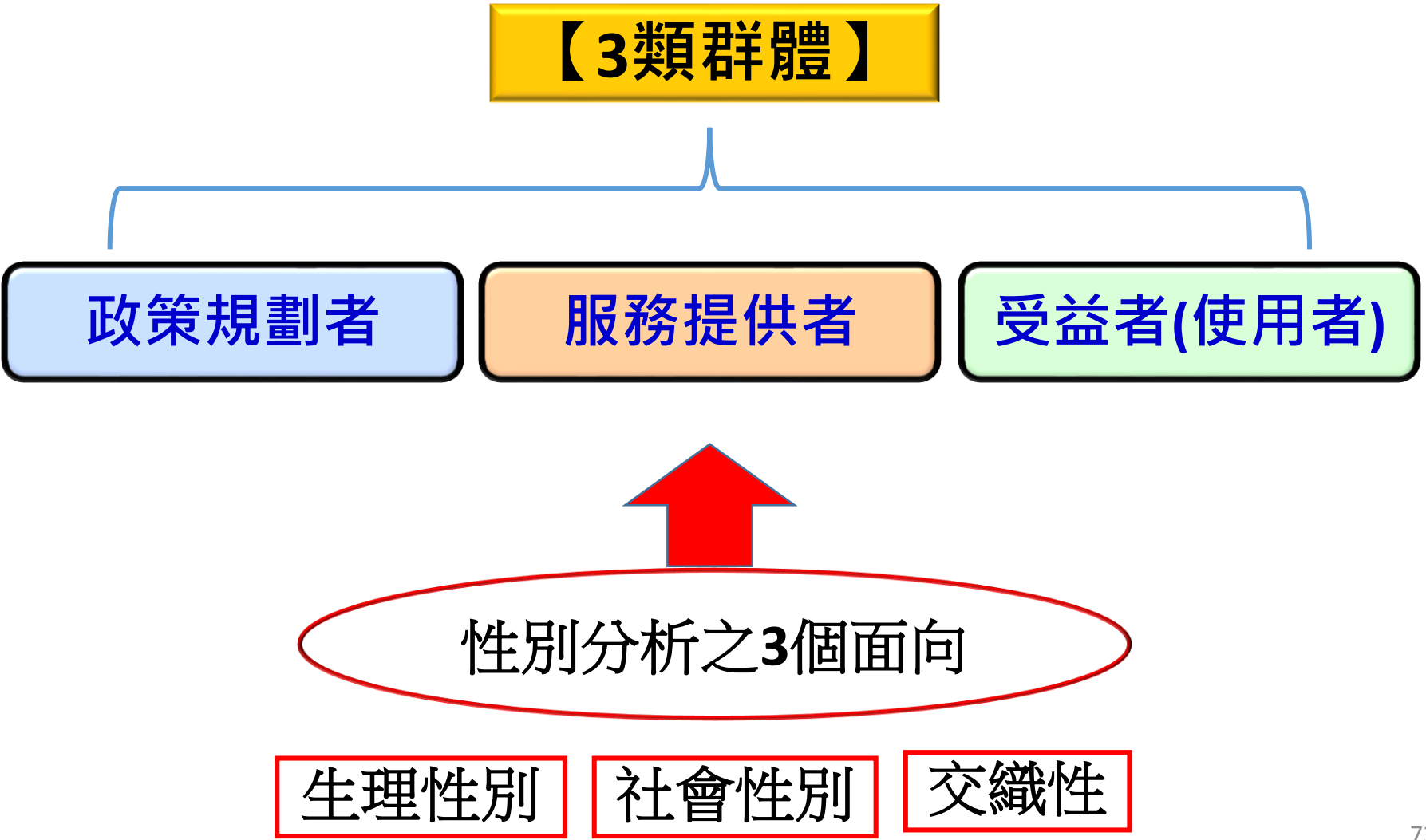
- 增加原住民、新移民、老年、農村及偏遠地區女性及多元性別參與決策的機會

性別平等政策綱領—環境、能源與科技篇

本計畫涉及**運動訓練中心公共空間**之營造，與「性別平等政策綱領」環境、能源與科技篇強調之**打造性別友善之公共空間**，以滿足女性、高齡、兒童、行動不便及多元性別等族群之需求有關。

性別平等政策綱領—教育、文化與媒體篇

本計畫有關**體育人才培育**部分，與「性別平等政策綱領」教育、文化與媒體篇揭示之**鼓勵與輔導女性參與國際競賽、推動適合女性與弱勢族群的運動項目、運動設施與友善空間**有關。



政策規劃者(研擬、諮詢、決策人員)

性別統計

- 政策規劃者之性別比例，是否集中在單一性別？
- 政策規劃者之成員，是否包含不利處境群體？

107年中央與地方政府體育行政主管機關組織人力

	男性	女性
中央機關	43.24%	56.76%
地方政府	48.96%	51.04%
總計	47.16%	52.84%

服務提供者(執行者)

性別統計

- 服務提供者之性別比例，是否集中在單一性別？
 - 服務提供者是否包含不利處境群體？
-
- 國訓中心行政人員：

	男性	女性
103年	40.7%	59.3%
104年	44.9%	55.1%

服務提供者(執行者)(續)

營建工程業就業人數

- 工程委外廠商人員

	男性	女性
107年	88.7%	11.3%
108年	89.3%	10.7%

性別分析
3個面向

資料來源:行政院主計總處；行政院重要性別統計資料庫

生理性別 生理上的性別差異，會影響不同性別參與服務提供之機會？

社會性別 社會文化所建構之性別角色，會影響不同性別參與服務提供之機會？

eg. 敵意環境、薪資結構、工作安排

交織性 性別與其他因素交織影響下，是否使其更加不利參與服務提供過程？

受益者(或使用者)

性別統計

- 受益者之性別比例，集中在單一性別？
- 不同性別的受益程度，存在明顯的落差？

- 運動員
- 教練
- 裁判
- 行政人員

受益者(或使用者)(續)

- **選手**
 - 全國運動會參賽人數，107年女性選手占41.8%。
 - 國訓中心培訓選手男女占比
 - 103年 60%：40% (相差20個百分點)
 - 104年 59%：41% (相差18個百分點)
- **教練**
 - 94-107年各級學校專任運動教練資格審定合格人數統計，女性占35.07%。
 - 107年亞奧運運動競賽種類團體核發A級教練證，女性占24.54%。
- **裁判**
 - 107年亞奧運運動競賽種類團體核發A級裁判證，女性占29.02%。

性別分析
3個面向

生理性別 生理上的性別差異，會影響到不同性別之受益機會或受益程度？

- 平均而言，男人比女人來的強壯、有力、速度快，所以男人跑得快、跳得高、擲得遠。女人的肌肉較小、脂肪較多、較矮、骨架較小、肺活量較小，但是柔軟度較高。女人有較為有效的有氧換氣及較好的體溫控制機制，所以可以避免疲勞、增加耐久度。
- 男女先天的生理差異會影響運動的表現，但大部分是受到社會因素的影響。
- 生理差異與運動表現的研究，不是去忽視男女的生理差異或消弭個人的差異，而是擬出一套合適的運動訓練法。(體育署2013年委託研究性別與運動)

性別分析
3個面向(續1)

社會性別

社會文化所建構之性別角色，會影響不同性別之受益機會或受益程度？

運動場域中對陽剛氣質的崇拜與遵從，形塑參與者應有積極進取、競爭、男子氣概，阻絕女性從事運動的機會。

個體長期浸淫在充滿性別刻板印象的運動場域中，學習各種帶有性別刻板印象的文化氛圍及實踐，更加深化了運動中的性別不平等現象。

性別分析
3個面向(續2)

交織性

性別與其他因素交織影響下，是否使其更加不利取得受益機會或獲得的受益程度較低？

eg.身心障礙、多元性別

107年全民運動會參賽選手與全國身心障礙國民運動會參賽選手之性別比例

	男性	女性
全民運動會參賽選手	58.2%	41.8%
全國身心障礙國民運動會參賽選手	65.7%	34.3%

【例1】國家運動園區整體興設與人才培育計畫 第二期

1-3 找出性別議題

1-1 與性平相關法規、政策之相關性

- 縮小決策參與之性別落差；決策具性別敏感度
- 打造性別友善之公共空間
- 鼓勵與輔導女性參與國際競賽

1-2 性別統計與性別分析

政策規劃者

- 研擬與決策者人員
- 參與諮詢之學者專家
- 不利處境者代表參與情形

服務提供者

- 國訓中心行政人員
- 工程委外廠商
- 教練

受益者

- 運動員
- 教練
- 裁判
- 國訓中心行政人員

1-3 找出性別議題

- 決策缺乏不同性別的參與及觀點
- 決策缺乏不利處境者的參與及觀點
- 決策缺乏性平觀點
- 職場性別隔離及性別友善性
- 規劃設計缺乏性別敏感度
- 培訓方法缺乏性別敏感度

- 不同性別運動員、教練、裁判及行政人員對空間的需求
- 競技領域選手及教練具性別落差

1-3 找出性別議題

政策規劃者

- 決策缺乏不同性別的參與及觀點
- 決策缺乏不利處境者的參與及觀點
- 決策缺乏性平觀點

服務提供者

- 職場性別隔離及性別友善性
- 規劃設計缺乏性別敏感度
- 培訓方法缺乏性別敏感度

受益者

- 不同性別運動員、教練、裁判及行政人員對空間的需求
- 競技領域選手及教練具性別落差

2-1 性別目標

確保決策、諮詢或審查機制落實任一性別不少於1/3原則及納入性平觀點，並關照不利處境者需求

- 營造性別友善職場環境
- 提升工程執行者的性別敏感度
- 提升培訓計畫的性別敏感度

- 營造性別友善的公共空間
- 縮小競技領域選手及教練性別落差

2-1 性別目標

1.確保決策、諮詢或審查機制落實任一性別不少於1/3原則及納入性平觀點，並關照不利處境者需求

2-2 執行策略

- 研提決策、諮詢或審查機制之候選人名單，符合性平原則，並註明具備性平領域專長者，供長官參考遴選。
- 諮詢或邀請多元性別、身心障礙女性等代表提供意見，納入決策考量。
- 計畫推動過程中，將持續監測性別統計資料。如評估可能存在性平議題時，將諮詢性平專家學者之意見，並提出改善對策。

2-1 性別目標

- 2.營造性別友善職場環境
- 3.提升工程執行者的性別敏感度

2-2 執行策略

- 委託民間企業辦理業務時，評選項目納入企業提供性別友善措施（如：提供友善家庭措施、企業托兒、彈性工時與工作安排等），以引導企業營造性別友善職場環境。
- 鼓勵受委託廠商對其員工進行性平教育訓練，以利營造性別友善職場文化，並確保在本案在規劃設計、施工等各階段，均能具有性別敏感度。
- 鼓勵廠商在聘用員工時，在資歷相當下，優先進用少數性別。
- 辦理運動設施規劃設計研習會，納入性平意識、多元性別及性別友善設計內涵，提升業務承辦人員性平知能。

2-1 性別目標

4.提升人才培訓計畫的性別敏感度(續)

2-2 執行策略

- 推動運動教練之培育及進修，納入性別觀點的分析，培育具性別敏感度之教練。
- 研擬提升專項運動之肌力、核心肌力、速度、耐力等體能訓練計畫及相關營養計畫時，納入性別觀點，依據不同性別選手之特性與需求進行設計，以提升不同性別的運動表現及確保運動訓練零傷害。

2-1 性別目標

5.營造性別友善的公共空間

(績效指標：不同性別使用者滿意度均達8成以上)

2-2 執行策略

- 空間的規劃設計除符合法規要求外，將調查蒐集不同使用者的需求與意見(含選手、教練、裁判、行政人員等)，包含身心障礙使用者，並納入規劃設計參考。
- 空間的規劃設計應考量不同性別、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，如建置性別友善廁所。

2-1 性別目標

6.縮小競技領域選手及教練性別落差

(績效指標：選手及教練的男女比，逐年縮小。現行1.6:1，將縮小為105年1.5:1 / 106年1.4:1 / 107年1.3:1 / 108年1.3:1)

2-2 執行策略

- 運用運動訓練體驗營等活動，宣傳優秀女性運動員，推廣女性體育運動參與，破除性別刻板印象。
- 確保不同性別選手平等取得訓練場地設備資源、培訓人力資源、醫療團隊資源等。
- 探討是否存在不利女性擔任教練的原因，並提出改善對策。

性別影響評估參考資源

- 行政院性別平等會網站[性別影響評估](#)
- 行政院性別平等會網站[性別影響評估案例分享專區](#)
- 財團法人婦女權益促進發展基金會（民102），性別影響評估學習手冊。台北市：財團法人婦女權益促進發展基金會
- 行政院人事行政總處公務人力發展學院（民99），性別影響評估理念與實務，取自：[e等公務園+學習平臺](#)
- 行政院人事行政總處公務人力發展學院（民100），性別影響評估，取自：[e等公務園+學習平臺](#)