

臺南市政府性別影響評估檢視表

【第一部分－機關自評】：由機關人員填寫

【填表說明】 各機關使用本表之方法與時機如下：

一、計畫研擬階段

(一) 請於研擬初期即閱讀並掌握表中所有評估項目；於計畫研擬或修正初期，適時就計畫方向、構想、草案、檢視表填寫內容等，於計畫研擬或修正初期，即能考量性別，並據以調整計畫內容及相關資源配置。

(二) 請運用本表所列之評估項目，將性別觀點融入計畫書草案：

- 1、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。
- 2、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。

二、計畫研擬完成

(一) 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，併同計畫書草案送本府性別平等辦公室辦理【第二部分－性別平等辦公室初評】。

(二) 經本府性別平等辦公室初評通過後，送請性別平等專家學者填寫【第三部分－程序參與】，宜至少預留 1 週給專家學者（以下稱為程序參與者）填寫。

(三) 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【第四部分－機關評估結果】後通知程序參與者審閱。

三、計畫審議階段：請參酌性別平等專家學者意見，修正計畫書草案及表格內容。

四、計畫執行階段：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各機關性別平等專案小組進行諮詢討論，以協助解決所遇困難。

註：本表各欄位除評估計畫對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

計畫名稱：111 年度公司登記資料建檔掃瞄及釐正等業務委外服務案

主管機關 <small>(請填列市府一級主管機關)</small>	臺南市政府經濟發展局	主辦機關(單位) <small>(請填列擬案機關/單位)</small>	工商行政科
---	-------------------	--	--------------

壹、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
<p>1-1 【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】</p> <p>性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）可參考行政院性別平等會網站（https://gec.ey.gov.tw）。</p>	<p>本案為【公司登記資料建檔掃瞄及釐正等業務委外服務案】，符合CEDAW 第1條 歧視</p> <p>在本公約中，「對婦女的歧視」一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。</p>

	<p>CEDAW 第 3 條 保障基本人權和基本自由</p> <p>締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。</p> <p>CEDAW 第 11 條 建構友善的就業與創業環境</p> <p>締約各國應採取一切適當措施，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，特別是：(b)享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準。</p> <p>第 3 次國家報告 結論性建議：持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離。</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】</p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>a.歡迎查閱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)。</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：</p> <p>①政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。</p> <p>②服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。</p> <p>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</p>	<p>一、政策規劃者：共計 4 名，其中 3 名男性，占總人數 75%；1 名女性，占總人數 25%。</p> <p>二、服務提供者如下：</p> <table border="1" data-bbox="973 1232 1356 1904"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>男</th> <th>女</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>101 年</td><td>0</td><td>4</td></tr> <tr><td>102 年</td><td>0</td><td>4</td></tr> <tr><td>103 年</td><td>0</td><td>4</td></tr> <tr><td>104 年</td><td>1</td><td>4</td></tr> <tr><td>105 年</td><td>1</td><td>10</td></tr> <tr><td>106 年</td><td>0</td><td>5</td></tr> <tr><td>107 年</td><td>1</td><td>4</td></tr> <tr><td>108 年</td><td>1</td><td>3</td></tr> <tr><td>109 年</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>110 年</td><td>0</td><td>3</td></tr> <tr><td>合計</td><td>6</td><td>43</td></tr> <tr><td>男女比例</td><td>12%</td><td>88%</td></tr> </tbody> </table> <p>三、受益者如下： 本市公司登記負責人之男女人數與性別比例如下：</p>	年度	男	女	101 年	0	4	102 年	0	4	103 年	0	4	104 年	1	4	105 年	1	10	106 年	0	5	107 年	1	4	108 年	1	3	109 年	2	2	110 年	0	3	合計	6	43	男女比例	12%	88%
年度	男	女																																						
101 年	0	4																																						
102 年	0	4																																						
103 年	0	4																																						
104 年	1	4																																						
105 年	1	10																																						
106 年	0	5																																						
107 年	1	4																																						
108 年	1	3																																						
109 年	2	2																																						
110 年	0	3																																						
合計	6	43																																						
男女比例	12%	88%																																						

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【貳、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）。

年度	公司負責人 男性家數	男性家 數比例	公司負責人 女性家數	女性家 數比例
101	21,896	71.5%	8,724	28.5%
102	22,691	71.4%	9,109	28.6%
103	23,310	71.2%	9,421	28.8%
104	23,898	70.6%	9,953	29.4%
105	24,751	70.3%	10,436	29.7%
106	25,652	70.2%	10,884	29.8%
107	26,146	70.0%	11,212	30.0%
108	26671	69.7%	11619	30.3%
109	27076	68.5%	12430	31.5%

本市市民男女人口數與性別比例如下：

年度	男生人 口數	男生 比例	女生人 口數	女生 比例
101	945,004	50.2%	936,641	49.8%
102	944,555	50.2%	938,653	49.8%
103	944,069	50.1%	940,215	49.9%
104	943,804	50.1%	941,737	49.9%
105	943,082	50.0%	942,951	50.0%
106	942,278	49.9%	944,244	50.1%
107	939,967	49.9%	943,864	50.1%
108	937,342	49.8%	943,564	50.2%
109	933,869	49.8%	941,048	50.2%

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】</p> <p>性別議題舉例如次：</p> <p>a.參與人員</p> <p>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；未設置哺集乳室；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.受益情形</p> <p>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</p>	<p>本計畫的困境與限制：因該計畫經費來源來自中央經濟部計畫，每年預算及可聘用人數不一定、每年都會調整，且每年均需要依照經濟部計畫重新開標，以至於每年得標廠商也不一樣，聘用人員時常變動。</p> <p>受雇人員的年齡分佈在 25-35 歲之間。經詢問近年得標廠商得知受雇人員女性高於男性，主因為社會上對男性仍有既定的性別任務，例如：需要負責任、能養家賺錢，但這份工作為一年契約，非長期穩定工作，且薪資收入不高，就經濟面而言，其薪資不符合男性期待。又該工作內容以文書行政業務為主有關。</p> <p>服務提供者多以女性為主，除了鼓勵廠商錄用至少一名男性外，應注意是</p>

<p>如:參加公聽會/說明會)。</p> <p>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>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。</p> <p>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之特殊使用需求。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>否有因為委託服務案的執行時間為一年,而導致得標廠商在在聘用人員時,有違反性別工作平等法事宜,例如,知悉女性有懷孕情事,而故意辭退或是故意不聘用等。</p>
<p>貳、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>	
<p style="text-align: center;">評估項目</p> <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】 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,並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益:</p> <p>a.參與人員</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。 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。</p> <p>b.受益情形</p> <p>①回應不同性別需求,縮小不同性別滿意度落差。</p>	<p style="text-align: center;">評估結果</p> <p><input type="checkbox"/>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><input checked="" 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>性別目標:建構性別友善之職場環境,彈性工時與工作安排等性別友善措施;以營造性別友善職場環境。</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>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見與需求,打造性別友善之公共空間。</p> <p>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)。</p> <p>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。</p> <p>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</p> <p>g.其他有助促進性別平等之效益。</p>	
評估項目	評估結果
<p>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:</p> <p>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。 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.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、老人福利或身障等民間團體傳布訊息)。 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。</p>	<p><input type="checkbox"/>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><input checked="" type="checkbox"/>未訂執行策略者,請說明原因及改善方法:</p> <p>1. 已於勞務採購契約第 31 頁的第十八條的第(一)點明訂「廠商對履約所僱用之人員,不得有歧視性別、原住民、身心障礙或弱勢團體人士之情事」,以及服務說明書的第一頁之貳、簡介內容明定「彈性上下班時間」。</p> <p>2. 執行策略: (1)於開標時,進行友善職場的性別平等宣導。 (2)針對有違法性工法之投標廠商,採取禁止投標或是給予扣分,或是訂定相關督導機制。 (查詢網址: https://data.tainan.gov.tw/dataset/vio)</p>

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、民間團體或組織，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)，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

(3) 宣導得標廠商辦理教育訓練納入性平觀念，落實性別平權，及回應不同性別於職場工作環境的不同需求，營造性別友善職場。

(4) 鼓勵廠商得標後提報本計畫之執行人員時，男性工作人員應至少 1 人以上，同時須於得標後明確訂定計畫執行期間相關之性騷擾防治措施、彈性工作時間或是家庭照顧所需之相關措施，以提升有照顧家庭需求之男女性有參與之意願。

<p>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>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】</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 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><input checked="" type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法： 「委外服務案的經費為人事費，然依『性別預算編列原則及注意事項』第五（五）項規定，性別預算數以業務費為主，不含人事費，故無編列。</p>
<p>【注意】 填完前開內容後，請辦理【第二部分－性別平等辦公室初評】，經初評通後，再行辦理【第三部分－程序參與】。</p>	

【第二部分－性別平等辦公室初評】：(新增)

初評項目	結 果	
<p>業務單位填寫內容是否合宜？</p>	<input type="checkbox"/> 合宜	<p>送請民間性別平等專家學者，進行程序參與。</p>
	<input checked="" type="checkbox"/> 請修正	<p>請說明應改善項目後，退回業務單位修正後，再送性別平等單位進行初評。</p> <p>說明：</p> <p>1-1 請新增 CEDAW 第 1 條 歧視 在本公約中，「對婦女的歧視」一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。</p> <p>CEDAW 第 3 條 保障基本人權和基本自由 締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。</p> <p>第 3 次國家報告 結論性建議 持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離。</p> <p>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</p>

1-2

請依下列建議，參酌新增修改：

■服務提供者：

除了經發局的機關執行人員外，再麻煩增加 得標廠商，以及將歷年該服務案的受雇人員數與性別比例，改放置服務提供者這欄。

年度	男	女
101 年	0	4
102 年	0	4
103 年	0	4
104 年	1	4
105 年	1	10
106 年	0	5
107 年	1	4
108 年	1	3
109 年	2	2
合計	6	40

男女比例 13% 87%

↑再麻煩增加 110 年度的人員數據

■受益者：應為至貴局辦理公司登記及變更等業務之市民。再麻煩提供本市公司登記負責人之人數與性別比例(參考連結：

https://www.moea.gov.tw/Mns/dos/content/SubMenu.aspx?menu_id=6859)，及每日平均辦理業務之市民人數與性別比例，倘若該數據難以取得，再麻煩提供本市市民總數與性別比例(參考連結：

https://bca.tainan.gov.tw/News_Population.aspx?n=1131&sms=13853)

1-3

請依下列建議，參酌新增修改：

本計畫的困境與限制：因該計畫為經費來源自中央經濟部計畫，每年預算及可聘用人數不一定、每年都會調整，且每年均需要依照經濟部計畫重新該開標，以至於每年得標廠也不一樣，聘用人員時常變動。

性別議題擬定如下：

原本 1-2：這段敘述”其受益者年齡分佈在 25-35 歲之間…” ，建議改為「受雇人員的年齡分佈在 25-35 歲之間。經詢問近年得標廠商得知受雇人員女性高於男性，主因為社會上對男性仍有既定的性別任務，如需要負責認、能養家賺錢，但這份工作為一年契約，非長期穩定工作，且薪資收入不高，就經濟面而言，其薪資不符合男性期待。又該工作內容以文書行政業務為主有關。

服務提供者多以女性為主，除了鼓勵廠商進用至少一名男性外，應注意是否有

因為委託服務案的執行時間為一年，而導致得標廠商在在聘用人員時，有違反性別工作平等法事宜，例如，知悉女性有懷孕情事，而故意辭退或是故意不聘用等。

2-1

性別目標：建構性別友善之職場環境，彈性工時與工作安排等性別友善措施；以營造性別友善職場環境。

2-2

1. 已於勞務採購契約第 31 頁的第十八條的第(一)點明訂「廠商對履約所僱用之人員，不得有歧視性別、原住民、身心障礙或弱勢團體人士之情事」，以及服務說明書的第一頁之貳、簡介內容明定「彈性上下班」

2. 執行策略：

(1)於開標時，進行友善職場的性別平等宣導。

(2) 針對有違法性工法之投標廠商，採取禁止投標或是給予扣分，或是訂定相關督導機制。

(查詢網址：<https://data.tainan.gov.tw/dataset/vio>)

(3) 鼓勵廠商辦理教育訓練納入性平觀念，落實性別平權，及回應不同性別於職場工作環境的不同需求，營造性別友善職場。

(4)鼓勵廠商得標後提報本計畫之執行人員時，男性工作人員應至少 1 人以上，同時須於得標後明確訂定計畫執行期間相關之性騷擾防治措施、彈性工作時間或是家庭照顧所需之相關措施，以提升有照顧家庭需求之男女性有參與之意願。

2-3

若該委外服務案的經費主要是僱用人員的人事費，建議在未編列說明，可新增修改為「委外服務案的經費為人事費，然依『性別預算編列原則及注意事項』第五(五)項規定，性別預算數以業務費為主，不含人事費，故無編列。

性別平等辦公室 0000 初評日期 110 年 05 月 04 日

【第三部分－程序參與】：由性別平等專家學者填寫

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

- 1.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（人才資料庫網址：<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。
- 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。

（一）基本資料

- 1.程序參與期程或時間 110 年 5 月 10 日 至 110 年 5 月 24 日
- 2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域 蔣月琴/台南市女性權益促進會秘書長
專長領域：人身安全、性別平等教育、女性與勞動、女性與經濟等
- 3.參與方式 計畫研商會議 性別平等專案小組 書面意見

（二）主要意見（請通知程序參與者恪遵保密義務）

- 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 合宜。

合宜。

建議增加：

- 6.本計畫性別議題之合宜性
1. 說明因規畫者男性高於女性甚多，因此在評審廠商時更應有合理的評審委員性別比例。
 2. 評選廠商時會鼓勵女性負責人之企業，或者要求廠商內部須有性平機制與性別友善措施。

不合宜，未訂定性別目標。

建議：

- 7.性別目標之合宜性
1. 本計畫實施廠商評選委員組織時，內部委員與外部委員應有性別比例之考量。
 2. 廠商評選將增加性別友善措施的評比項目或加分項目。包含至少一名男性受雇者、建構性別友善之職場環境：彈性工時、性騷擾防治措施與遵循性別工作平等法事宜，例如，知悉女性有懷孕情事，而故意辭退或是故意不聘用等。
 3. 未來將檢視承辦廠商對於性別友善措施的落實。

不合宜，未訂定性別策略。

建議將原改善策略調整納入：

1. 本計畫實施廠商評選委員組織時，內部委員與外部委員應有單一性別不少於 1/3 的目標。
2. 評選廠商時將提出下列性別友善的做法：
 - 2-1 於開標時，進行友善職場的性別平等宣導。
 - 2-2 針對有違法性工法之投標廠商，採取禁止投標或是給予扣分。
 - 2-3 鼓勵廠商辦理性平教育，落實性別平權，及回應不同性別於職場工作環境的不同需求，營造性別友善職場。
 - 2-4 要求廠商得標後提報本計畫之執行人員時，男性工作人員應至少 1 人以上，同時須於得標後明確訂定計畫執行期間相關之性騷擾防治措施、彈性工作時間或是家庭照顧所需之相關措施，以提升有照顧家庭需求之男女性有參與之意願。
3. 執行期間將有定期或不定期之性平相關督導機制，以確定承辦廠商未違反性別工作平等法規範。

8.執行策略之合宜性

未編列或調整經費配置

9.經費編列或配置之合宜性

能將上述做法融入於原計畫經費項下執行亦可。

一、本計畫能提及辦理經費以及委辦廠商與雇用人員之性別困境，也分別論及徵選廠商應符合性別工作平等法與性別友善考量，顯見用心思考性別之差異，實屬可貴。

10.綜合性檢視意見

二、若能將未訂定但有提及改善之性別目標與行策略，將有助本計畫落實完整的性別影響評估之檢視。

(三) 參與時機及方式之合宜性 **合宜**。本計畫係 111 年辦理。

本人同意恪遵保密義務，未經市府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) 蔣月琴

【第四部分－機關評估結果】

評估結果	
請機關填表人依據【第三部分－程序參與】性別平等專家學者之檢視意見，提出綜合說明及參採情形後通知程序參與者審閱。	
綜合說明	本科採購案依採購法規定辦理，本案係以最低標方式辦理採購，如以評選方式辦理採購時，會確實依照性別平等專家學者意見辦理。
參採情形	說明採納意見後之計畫調整(請標註頁數)
	說明未參採之理由或替代規劃
如綜合說明	
通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果： 已於 110 年 6 月 4 日將「評估結果」及「修正後之計畫書草案」通知程序參與者審閱。	

· 填表人姓名：0000 職稱：約聘人員電話：0000000 填表日期：110 年 6 月 4 日

【第五部分－研究發展考核委員會複審】：(新增)

複審項目	結 果
是否送性別平等辦公室初評？	<input type="checkbox"/> 初評完成
程序參與之民間性別平等專家學者是否由台灣國家婦女館網站資料名單選取？	<input type="checkbox"/> 是
依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明及參採情形，並通知程序參與者審閱	<input type="checkbox"/> 是
研究發展考核委員會	複審日期 年 月 日