

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：113 年度臺南市札哈木部落大學執行計畫

主管機關 (請填列市府一級主管機關)	臺南市政府原住民族事務委員會	主辦機關(單位) (請填列提案機關/單位)	文教社福科
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	
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)。		1. 教育基本法第4條人民無分性別、年齡、能力、地域、族群、宗教信仰、政治理念、社經地位及其他條件，接受教育之機會一律平等。 2. 為配合行政院性別平等會政策，加強原住民族性別平權觀之多元宣導，以消弭傳統社會制度的性別歧視，促進兩性自我發展的權利與機會平等，並提昇青少年素質與競爭能力，	

	<p>培養正確價值觀，並鼓勵關懷社會。</p> <p>3. 藉由本年度整體課程架構，以「基本型」、「社會教育學習型」子計畫辦理，透過不同類型之課程特色、合作單位橫向連結，完善本市性別主流化內容。符合 CEDAW 第 10 條、14 條，在教育及社會參與方面，提升原住民青少年(女)參與公共事務機會、培養正確性別及族群價值觀及消除對農村婦女的歧視。</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。</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. 本計畫之政策規劃者(包含研擬決策及外部諮詢人員)</p> <p>(1)本計畫由機關首長召集相關科室主管組成工作小組開會研擬討論，置校長 1 名、副校長 1 名、小組成員 5 名(府參議 1 名、科長 1 名、約僱人員 1 名、約用人員 2 名)，共 7 名。女性人數為 4 人、男性人數為 3 人，不同性別者之性別比例達 4:3。</p> <p>(2)年度自我評鑑邀請外聘專家學者 3 名、女性人數為 1 人、男性人數為 2 人，不同性別者之性別比例達 1:2。</p> <p>2. 本計畫主要服務提供者(中央平台委外廠商人力):相關從業人員為 1 名，為女性，彰顯性別多元化之就業機會。</p> <p>3. 本計畫主要受益者如下:基本型課程—「原住民族性別主流意識培力」預定學員數 20 人；社會教育學習型「原住民女性紀錄片影展」約 120 人，總受益者約 140 人，多為本市原住民族群。</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】</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</p> <p>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。</p> <p>② 安全性：消除空間死角、相關安全設施。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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>根據 1-1 及 1-2 的評估結果，本計畫性別議題包含以下幾點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 於參與人員方面：本計畫政策規劃者男女性比例相近，而服務提供者現況以女性為主，無性別比例差距過大問題。 2. 於受益情形方面：本計畫辦理基本型課程－「原住民族性別主流意識培力」、社會教育學習型「原住民女性紀錄片影展」，總受益者約 140 人（男 35 人、女 105 人），多為本市原住民族群。其中女性族人比例較高，佔總人數之 75%。 3. 於公共空間方面：本計畫辦理之活動及成果展，於公共空間安排上，關注性別之安全性與友善性，尤其大型活動均依規定提供友善設施，如哺乳室、身心障礙廁所。 4. 於展覽、演出或傳播內容方面：除避免複製性別刻板印象之外，本計畫著重於辦理原住民女性影展及紀錄片放映，建立原住民族女性在公共領域之可見性與主體性。 5. 本計畫為課程教學為主，如未來有研究類之課程，將依照規定於研究結果中納入性別觀點。
<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>	
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，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> <ol style="list-style-type: none"> 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>b. 受益情形</p> <ol style="list-style-type: none"> 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）。 <p>c. 公共空間</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>d. 展覽、演出或傳播內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 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>e. 研究類計畫</p> <ol style="list-style-type: none"> 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>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>	<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> <ol style="list-style-type: none"> 1. 性別平權教育納入計畫課綱，辦理社群教育學程，規劃原住民議題、人權教育、性別、族群主流化、社會關懷、公共參與、親職教育等課程，培育原住民族性別人才，促進女性族人之公共參與。（計畫 P. 10、12、19、29） 2. 辦理原住民族性別主流意識培力課程、原住民女性紀錄片影展，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）。（計畫 P. 14、16、29） 3. 辦理青少年及青少女自主教育及環境教育課程，促進青少年男女參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。（計畫 P. 15、16） 4. 編列預算，於基本型及社會教育型課程規劃及發展性別平權教育。（計畫 P. 30） <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>2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】</p> <p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<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> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，

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。

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)。

並注意創作者、表演者之性別平衡。

3. 呈現影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。
4. 規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容（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）。
5. 年度自我評鑑邀請外聘專家學者符合任一性別不少於三分之一原則。
6. 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。
7. 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。
8. 規劃與民眾交流之活動時，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。

未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：

<p>f. 建構性別友善之職場環境</p> <p>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。</p> <p>g. 具性別觀點之研究類計畫</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>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 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. 編列或調整相關經費配置，以達成性別目標或回應性別差異需求。</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>
<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	
業務單位填寫內容是否合宜？	<input checked="" type="checkbox"/> 合宜	送請民間性別平等專家學者，進程序參與。
	<input type="checkbox"/> 請修正	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。 說明：
<p>性別平等辦公室 鍾依恬 初評日期 113 年 11 月 29 日</p>		

【第三部分—程序參與】：由性別平等專家學者填寫

<p>程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：</p> <p>■1. 現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」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/）。</p> <p>■2. 現任或曾任本市性別平等及婦女權益促進委員會之民間委員。</p> <p>■3. 本市在地性別人才資料庫之民間專家學者。</p>	
<p>(一) 基本資料</p>	
1. 程序參與期程或時間	113 年 11 月 28 日 至 113 年 11 月 30 日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	林春鳳／國立屏東大學退休副教授 休閒治療、休閒活動設計與帶領、體育行政、原住民族教育、性別主流化
3. 參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見
<p>(二) 主要意見（請通知程序參與者恪遵保密義務）</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	有關人力統計資料完整，但性別分析不夠清楚、百分比尚缺乏，請補強
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
8. 執行策略之合宜性	合宜
9. 經費編列或配置之合宜性	合宜
10. 綜合性檢視意見	<p>一、台南市原住民族部落大學執行多年成效卓著，承辦單位用心經營，極具在地性亦考量市府的原住民族身份，課程安排深入各族群的生活樣貌。</p> <p>二、在計畫書裡已充分考量性別友善設備之設置，建議持續關心與積極推廣。</p> <p>三、部落大學作為教育平台，能夠有效地推廣教育理念，所以性別平等以及各族群的性別分工知識體系可納入課程中，又或者是透過教師培訓開設性別平等課程，以利性別平等理念之推廣。</p> <p>四、因為部落大學乃為培育人才的重要機制，對於不同性別的投入包括講師及受教學生，應確實理解不同性別的需求及實際情況，建議在計畫書的人數統計中，應將不同性別的資料及百分比的數據分佈情況提供完整。</p>
<p>(三) 參與時機及方式之合宜性</p>	合宜
<p>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。</p> <p>（簽章，簽名或打字皆可）<u>林春鳳</u></p>	

【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	依委員建議補充說明人力配置之性別比例及分析。並於未來研擬計畫時，將性別平等課程課程納入教師研習、承辦人員教育訓練及課程規劃中。
參採情形	說明採納意見後之計畫調整(請標註頁數)
	<p>1、本計畫 114 年度置校長 1 名(男)、副校長 1 名(女)、小組成員 5 名(府參議 1 名(男)、科長 1 名(女)、科員 1 名(女)、約用人員 2 名皆為女性)，共 7 名。女性人數為 5 人、男性人數為 2 人，女性占總服務人數 71.4%，男性占 28.6%，女性人數超過 2/3。其中政策規劃者男女性比例各半，而服務提供者現況以女性為主，尚無玻璃天花板情形。</p> <p>2、惟因 114 年度計畫已提報，將於 115 年度計畫將性別平等以及各族群的性別分工知識體系可納入課程，並於教師研習或承辦人員教育訓練納入性別平等或 CEDAW 課程宣導。</p>
	說明未參採之理由或替代規劃
<p>通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果：</p> <p>已於 113 年 12 月 2 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。</p>	

填表人姓名：林沂蓁職稱：科員電話：電話：2991111分機1554填表日期：113年12月2日