

臺中市政府年度重大計畫性別影響評估檢視表一般表

113.06版

【第一部分—機關自評】：由機關計畫承辦人員填寫

◎計畫名稱：臺中市立美術館展場服務人力計畫	
◎主辦機關：臺中市立美術館	
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】	一、本計畫將以性別平等政策綱領第五點推動策略第1項第1款、第2項第1、2、3款以及第5項第2款：「推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等。」、「結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。」、「建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。」、「消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，保障合理勞動條件，特別是以女性為主的職業，落實尊嚴與平等的勞動價值。」等作為評估依據。 二、不同性別觀眾在參與展覽活動時，對於空間安全性、動線便利性及親子設施有不同需求；例如女性觀眾在夜間觀展更關注安全感，親子觀眾則需友善哺乳及無障礙設施。另一方面，於駐點人力配置上，亦將避免性別差別待遇，兼顧女性工作人員之夜間安全及男性工作人員之勞動分配，確保工作條件符合平等原則。此舉不僅回應《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)第11條關於就業平等之保障，也呼應第13條強調文化參與機會均等的精

	神，並符合《性別平等工作法》第 7 條所揭示之「工作平等原則」，以確保展場服務與就業機會皆具性別平等意涵。 三、本案擬以上開策略為衡量基準，評估檢討展場人力之招募過程、待遇制度及工作環境，在決策面、執行面、參與度等面項，檢視是否符合性別主流化政策。
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】	一、本案由臺中市立美術館展覽規劃組承辦，目前全館共 59 人，其中男性 9 人（15.3%）、女性 50 人（84.7%）。展覽規劃組計 12 人，其中男性 3 人（25%）、女性 9 人（75%）；教育推廣組 15 人，其中男性 1 人（6.7%）、女性 14 人（93.3%）。兩組均為與民眾直接接觸度最高之單位，顯示本館執行藝文服務之專業人力以女性居多，符合文化場館實務上女性投入比例偏高之趨勢。 二、本館展場服務人力採購案之評選委員會乃依據「採購評選委員會組織準則」第四條第1項規定，置5位委員，包含專家學者委員3人、專家學者以外委員2人。本案委員會由4位女委員及1位男委員組成，其中兩位女性委員分別為美術館及圖書館館長，藉此呼應實務上各藝文場館服務人員女性居多之情事，並確保女性觀點可於會議中被充分表達，進而檢視投標廠商所提之性別政策是否有改進空間。此舉符合《CEDAW》第7條保障婦女參與決策之權利，亦落實《性別平等教育法》第2條推動性別主流化的精神。 三、另，因志工為展場服務的重要補充，目前本館志工約 330 人，其中女性約占八成，男性約占兩成，亦呈現性別比例失衡，顯示女性於文化場館現場服務角色中佔較大比例，男性參與則相對偏低。此結構將影響後續展場服務人力招募、培訓及排班策略

	之性別需求考量。 四、依據其他縣市文化場館之實務經驗，如大墩文化中心及多數縣市美術館，展場服務職務同樣以女性為主，男性比例相對偏低。推估未來本館展場駐點服務人力亦將呈現類似性別結構，需特別注意職務設計與勞動條件是否因性別比例而產生間接歧視，並透過安全措施、輪班制度及同工同酬原則，促進性別平等之落實。 五、綜上，現有數據顯示文化場館展場服務領域女性比例偏高，男性參與相對不足。此現象與傳統社會性別分工及職務屬性（如需長時間站立、溝通及服務技巧）有關，符合《CEDAW》第 11 條所強調需消除的就業性別不平等問題，亦呼應《性別平等工作法》第 7 條所揭示之工作平等原則。本計畫後續將透過性別敏感之職務規劃及招募措施，鼓勵不同性別均衡參與，並確保所有展場服務人員均享有安全、友善且公平之工作環境。
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】	本計畫的性別議題主要聚焦於「就業機會平等」及「職場環境友善度」： 1. 就業機會平等：確保廠商於招募及配置展場服務人力時，無性別、婚姻、年齡或性傾向等差別待遇，落實公平就業原則。 2. 職場環境友善：確保展場服務人員工作期間之安全及尊重，包括防治性騷擾、建立有效申訴管道，以及協助員工平衡家庭與工作責任，符合《性別平等工作法》相關規範。
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。	
評估項目	評估結果
2-1【請訂定本計畫之性別	一、性別目標：

目標、績效指標、衡量標準及目標值】	1. 確保展場服務人力之招募及配置過程無任何性別、婚姻、年齡或性傾向等歧視，並以專業證照及實務能力為主要評選標準，避免因社會刻板印象而限制特定性別的就業機會。 2. 促進展場服務人力配置之多元與包容，鼓勵不同性別均衡參與，以回應文化場館女性比例偏高、男性參與不足的結構性問題。 3. 提升廠商及館方之性別友善職場文化，包括尊重多元性別、兼顧家庭與工作平衡，以及防治性騷擾的機制建置。 二、績效指標／衡量標準／目標值： 1. 新進及在職人員每年應至少接受一次「性別平等、性騷擾防治及多元性別友善」訓練，訓練出席率達90% 以上，並留存測驗紀錄。 2. 廠商應設置單一窗口及多元申訴管道（含匿名），每一案件均依法定時程結案，並定期通報館方檢視。 3. 招募面試紀錄及錄用名單中，明列性別比例及評分依據，以供年度檢討並逐步改善性別差異。
2-2【請根據2-1本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】	一、 展場服務人力案之得標廠商應提供職員申訴管道並開設最新性別法規宣導課程。 二、 鼓勵設備機具、木作廠商以專業能力、經驗作為錄取標準，不囿於性別刻板印象而優先錄取男性；並於管理層面注重、落實生理假、家庭照顧假等保障作為。 三、 確保人員薪資不因性別差異而有不平等待遇。 四、 打造友善工作環境，例如給予女性職員額外哺乳/生理休息時間/彈性工時等，並提供生理用品補助津貼；落實給予男性職員家庭照顧假等福利。 五、 落實教育訓練，宣傳性平觀念。 六、 鼓勵企業執行社會企業責任精神，除完善工作環境中的性別平等政策，對於職員的家庭、休憩時間及生涯規劃也能一併照顧，使員工在非工作時間也能享受到相關福利。

	七、 設立性別統計數據，調查各項性別影響相關數據，以利後續政策評估、檢討調整等依據之用。 八、 設立性平諮詢委員會，以利第一時間處理單位內部遇到的性平事項，並提供相關諮詢服務、輔導會談等協助方案。
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】	一、 可設置性別友善職場福利預算，包含女性職員生理用品補助津貼、哺乳室維護及休息空間改善、男性職員家庭照顧假相關津貼補充等。 二、 展場觀眾服務經費中可另行編列性別友善設施改善經費，例如補充生理用品設施、導引友善廁所及哺乳室與安全通報系統等。 三、 可編列性別平等與多元性別友善教育訓練費用，包含課程講師鐘點費、教材費及測驗系統費用，以確保新進與在職人員均能參與。

◎計畫承辦人(填表人)姓名：莊鎧丞 職稱：組員 電話：04-2369-6333#566

◎填表日期：114 年 8 月 14 日

◎本案已於計畫研擬初期：

☒徵詢性別諮詢員之意見

☐提報各機關性別平等專案小組（會議日期： 年 月 日）

◎性別諮詢員姓名：陳瑛治 服務單位及職稱：弘光科技大學/兼任副教授
（如提報各機關性別平等專案小組者，請填寫外聘委員姓名）

【第二部分—程序參與】：由性別平等專家學者填寫

評估項目	評估結果
(一)基本資料	
1. 程序參與期程或時間	114 年 8 月 15 日 至 114 年 9 月 11 日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	姓名：陳瑛治 博士 職稱：弘光科技大學/兼任副教授、臺中市政府性平委員、臺中市社會局性別人才資料庫學者、行政院性別影響評估參考名單 專長領域： 1. 權力、決策與影響 2. 醫療健康與照顧 3. 教育媒體化 4. 人口、婚姻與家庭
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(無論參與方式為何，均需填寫，如採研商會議或性別平等專案小組方式，請將委員意見摘要填列於下表並附會議紀錄)	
4. 性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	1. 本計畫以展場服務人力之聘僱與應用為主，對應性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」領域之重點推動策略之第2. 建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。 3. 消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，保障合理勞動條件，特別是以女性為主的職業，落實尊嚴與平等的勞動價值。 建議刪除「推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等。」、「結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。」等無關重點策略。
5. 性別統計及性別分析之合宜性	1. 本計畫之政策決定者列出評審委員會之組成(4位女性、1位男性)該評審委員組成未符合任一性別不少於1/3之規定；建議納入與本計畫

	有關承辦人員之人數與性別比率。 2. 本計畫之受益者為「展場服務人員」，考量本單位為新設立文化藝術場館，建議參酌全國或其他縣市性質相近之場館服務人員之性別統計資料；例如臺北市立美術館「第一線服務人員為志工與展館人員，113年服務志工男女比例約為10%：90%；展館人員男女比例約為11%：89%。」；110年臺灣會展服務業產業全職人員計5,486人，其中男性2,207人，占40.23%；女性3,279人，占59.77%；女性占多數，男女人數所佔比重相差19.54個百分點。
6. 本計畫性別議題之合宜性	考量展場服務通常女性比率較高，建議性別議題聚焦在「消除性別歧視、保障不同性別者的就業機會」、「營造性別友善的職場」兩個議題上。
7. 性別目標之合宜性	1. 目標建議以(1.)消除就業歧視 (2.)營造性別友善職場為主，訂定衡量指標、目標值或績效指標。 2. 建議將收集本計畫相關性別統計資料列為目標」。 3. 性別目標應列入計畫書的計畫目標中。
8. 執行策略之合宜性	請依前述性別目標訂定具體可行策略，例如在人員招募過程中如何確保不同性別、性傾向、婚姻狀況、年齡…者都有公平的機會；性別友善職場的具體措施為何？是否須列入廠商的招標條件中。
9. 經費編列或配置之合宜性	請依前述涉及性別友善措施所需經費納入性別預算中。
10. 綜合性檢視意見	如前述各項意見
(三) 參與時機及方式之合宜性	合
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) _____陳瑛治_____	

【第三部分—評估結果】：由機關計畫承辦人員填寫

參、評估結果		
3-1綜合說明		本計畫已依據性別平等專家學者之意見進行檢討與修正，主要調整包括： 1. 性別議題聚焦於「消除就業歧視」及「營造性別友善職場」兩項，以避免面向過於分散，提升後續目標與策略之可行性與聚焦度。 2. 性別目標重新定義為「確保不同性別均享有平等就業機會」及「建立友善職場文化」，並增列蒐集性別統計資料為本計畫後續目標之一。 3. 性別統計部分，除評選委員會組成外，已補充本館承辦人員及志工之性別比例，並參酌臺北市立美術館及全國會展服務業之統計數據，以作為受益者性別比例之參考。 4. 執行策略與性別預算部分，已依建議請廠商將性別友善措施（如性騷擾防治、家庭照顧假、哺乳/生理休息時間、津貼補助等）列入，並編列相關經費，以確保實際落實。
3-2 參採情形	3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）	1. 性別議題調整：依建議刪除「性別平衡」之議題，改為聚焦「消除就業歧視」與「營造性別友善職場」（第3頁）。 2. 性別統計補充：除原有評選委員會組成外，新增本館展覽規劃組及教育推廣組承辦人員性別比例（3男9女；1男14女），以及志工人數（女性約八成），並參酌北美館及會展產業統計資料（第2頁）。 3. 性別目標修正：明確列為「消除就業歧視」、「建立性別友善職場」及「蒐集性別統

		計資料」三項，並規劃可衡量之指標（第3頁）。 4. 執行策略修正：將公平招募、性別友善措施、防治性騷擾及托育支持等列為具體措施，並規劃納入廠商招標條件（第4-5頁）。 5. 經費配置補充：新增性平教育訓練費用、性別友善職場津貼（生理用品補助、托育支持）、性平申訴與諮詢委員會運作費用，以及性別統計調查研究經費等（第5頁）。
	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	1. 委員會性別比例未達1/3規定：目前評選委員組成為4女1男，未符合性別比例規範。惟因本館甫成立，人員數有限，短期內難以完全調整。未來將於委員遴聘階段主動檢視並調整，逐步朝符合法規之目標邁進。 2. 其他文化場館性別統計資料之限制：目前僅能參考臺北市立美術館及會展服務業統計，尚無完整全國美術館展場服務性別資料。後續本館將自行建立統計機制，逐年修正。
3-3通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果： 已於 <u>114 年 9 月 11 日</u>將「評估結果」及「修正後之計畫書草案」通知程序參與者審閱。		