

# 性別影響評估檢視表 評估重點及操作方法

5 性別平等



111年8月17日



# 許震宇 樹德社工 助理教授

*Sophist@stu.edu.tw*

《國立中山大學中國與亞太區域研究所**法律**組博士》

《國立高雄大學法學院博士班》

《國立中山大學哲學研究所哲學碩士》

《國立中興大學國際政治研究所法學碩士》

《高雄醫學大學**性別**研究所碩士研究》

《國立高雄大學法律學系法學士》

《教育部性別學術人才庫性別專家暨性平事件調查委員》

《教育部國教署高級中等學校申訴評議委員：法律專長》

《教育部人權諮詢暨資源中心人權專家》

《台南市政府衛生局、客委會、安定區公所性別委員》

《高雄市、台南市、苗栗縣政府性別人才庫專家》

《**勞資事務**師、高雄市政府勞工局勞資爭議獨任調解人》



專長：超國界法律與全球化（含**CEDAW**、CRC、CRPD、兩公約）、基本人權與法律思想、**智慧財產權**與資訊網路法、**性別**與法律（含數位性別暴力）、人工智慧法（**AI/ML/DL**）、**勞動法**、醫事法律與救濟、運動體育與娛樂法、性別與社會工作、法律與社會工作等。

由號碼找：0921262868



## 一、評估重點

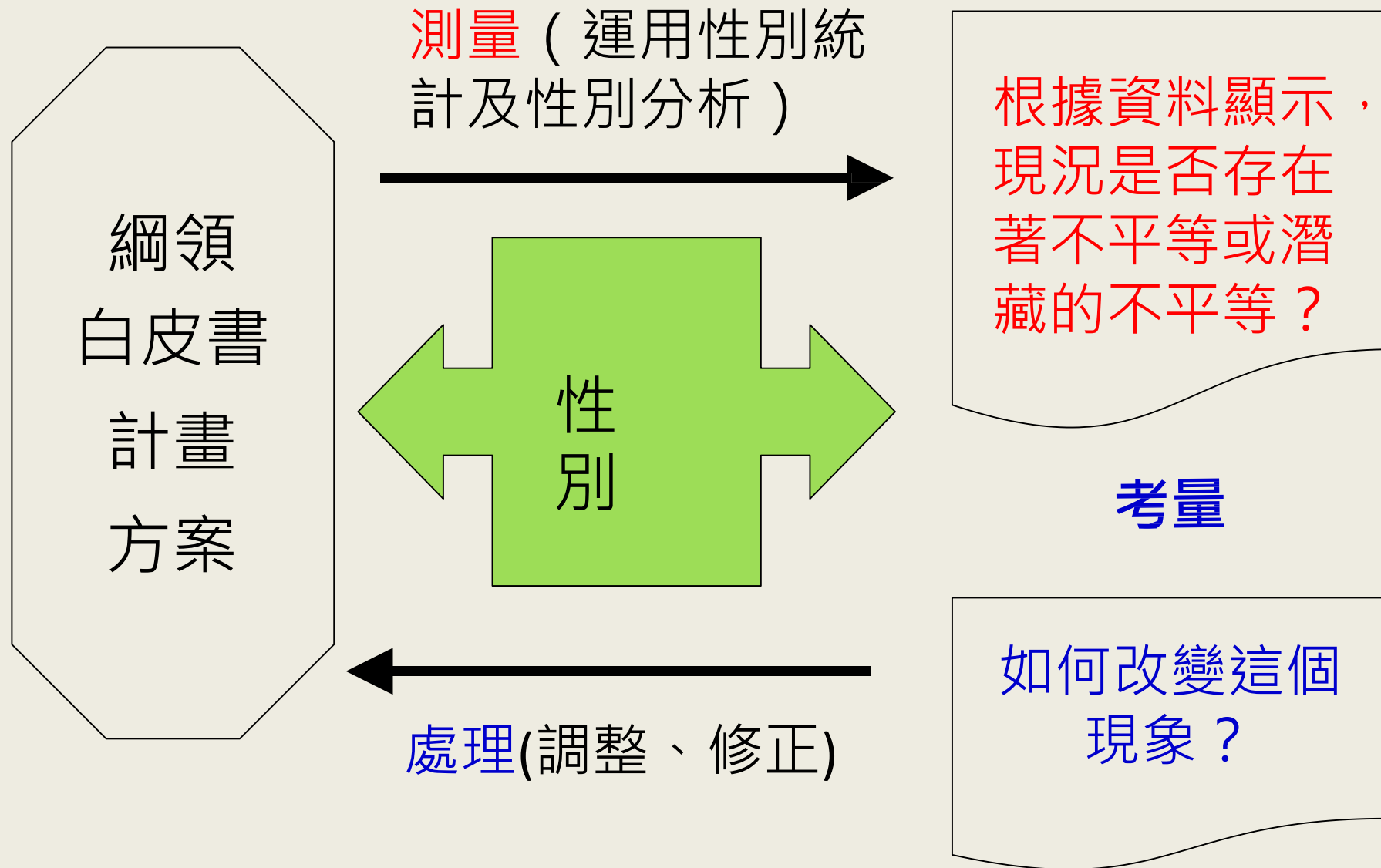


【「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」請至「行政院性別平等會/性別主流化/性別影響評估」下載，網址：  
[https://gec.ey.gov.tw/Page/5578C089631C9F\\_31](https://gec.ey.gov.tw/Page/5578C089631C9F_31)】

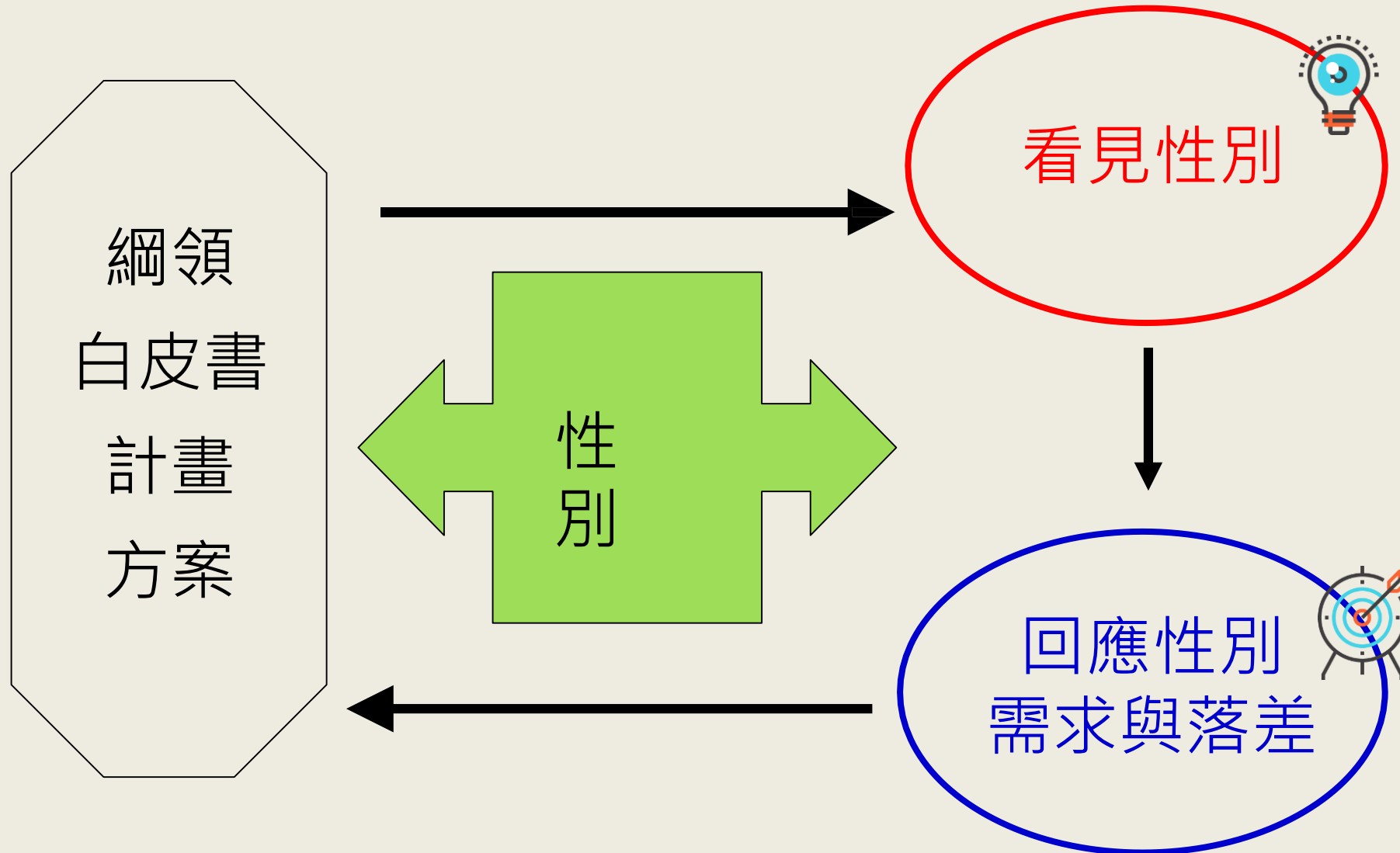
# 性別影響評估概念

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。

# 性別影響評估概念圖



# 性別影響評估概念圖



1-1 說明與性平相關法規、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

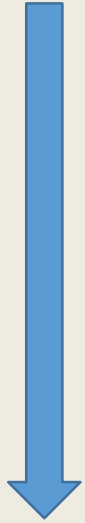


名稱	程序參與
主管機關/主辦機關	參、評估結果
壹、看見性別	1 綜合說明
1 說明與性平相關法規 、政策相關性	2 參採情形
2 蒐集性別統計及性別分析	3 通知程序參與 者 評估結果
3 找出性別議題	填表人基本資料
貳、回應性別落差與需求	研擬初期之諮詢方式： 性別諮詢員之意見 / 提報 部會性別平等專案小組
1 訂定性別目標及績效指標	性別諮詢員基本資料
2 訂定執行策略	
3 編列或調整相關經費配置	



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
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	性別諮詢員基本資料
3.促進弱勢性別參與公共事務	<del>程序參與</del>
4.建構性別友善之職場環境	

研擬階段

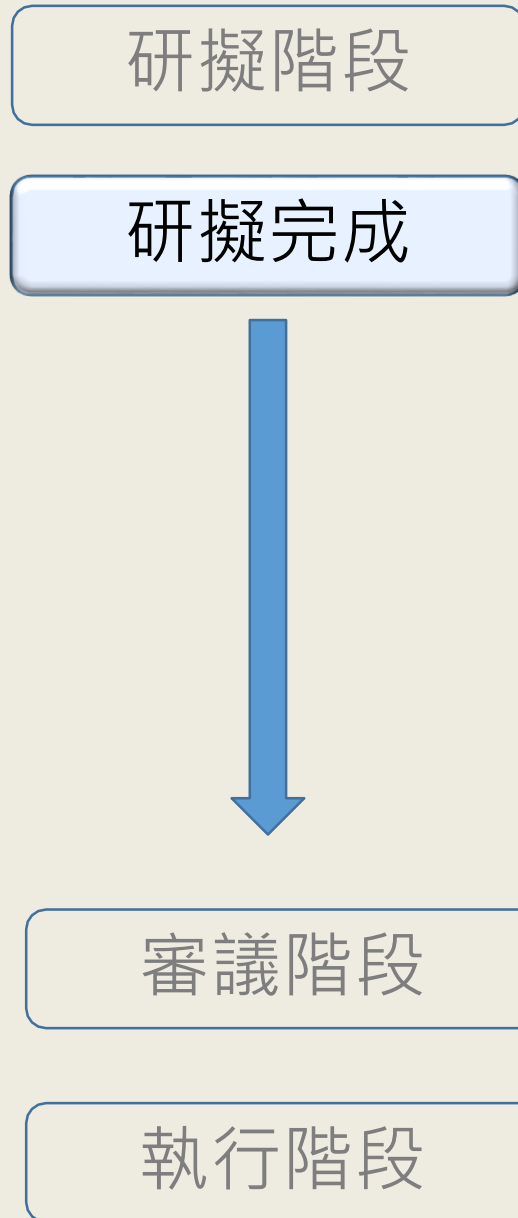


研擬完成

審議階段

執行階段

- ◆ 閱讀並掌握表中所有評估項目。
- ◆ 就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，將性別觀點融入綱領、白皮書、計畫方案草案(以下簡稱草案)：
  - 將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入草案之目標章節。
  - 將達成性別目標之主要執行策略納入草案之適當章節。



- ◆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。

研擬階段

研擬完成

審議階段



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，修正草案及表格內容。

- ◆如於實際執行時遇性別相關問題，得視需要將綱領、白皮書及計畫方案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。

## 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

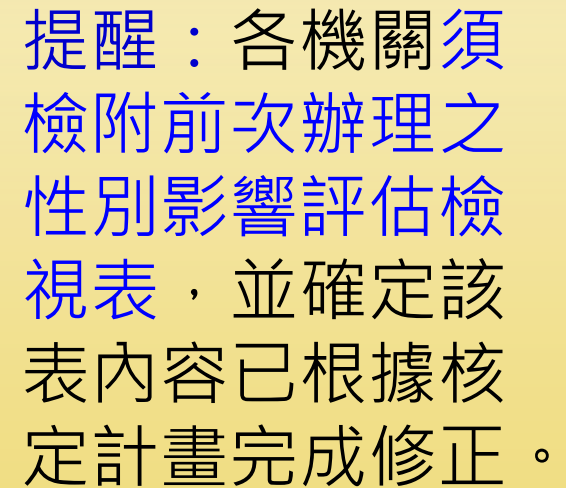
(中長程個案計畫性別影響評估作業說明第3點)

- 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，且經性平處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少1案者。

## 免重辦GIA

核定之綱領、白皮書及計畫方案所提出之修正(核定後修正)，若僅限於下列事項者，得【免重辦性別影響評估】：  
(中長程個案計畫性別影響評估作業說明第2點)

- 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。



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

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：

(中長程個案計畫性別影響評估作業說明第4點)

- ① 非供民眾直接使用之建物、設備、工程，未涉及專業人才培育。
  - ② 既有建物之結構補強，未變更原有空間格局。
  - ③ 資通訊應用發展，未涉及民眾使用之介面。
  - ④ 動植物防疫檢疫，未涉及專業人才培育。
  - ⑤ 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
- 若計畫方案僅涉及工程、設備、技術之標準制定，未涉及專業人才培育（如：既有工廠昇降設備使用認定基準、擴展工業審查機制等），亦得選用該檢視表之【簡表】進行填列。

增列

## 程序參與

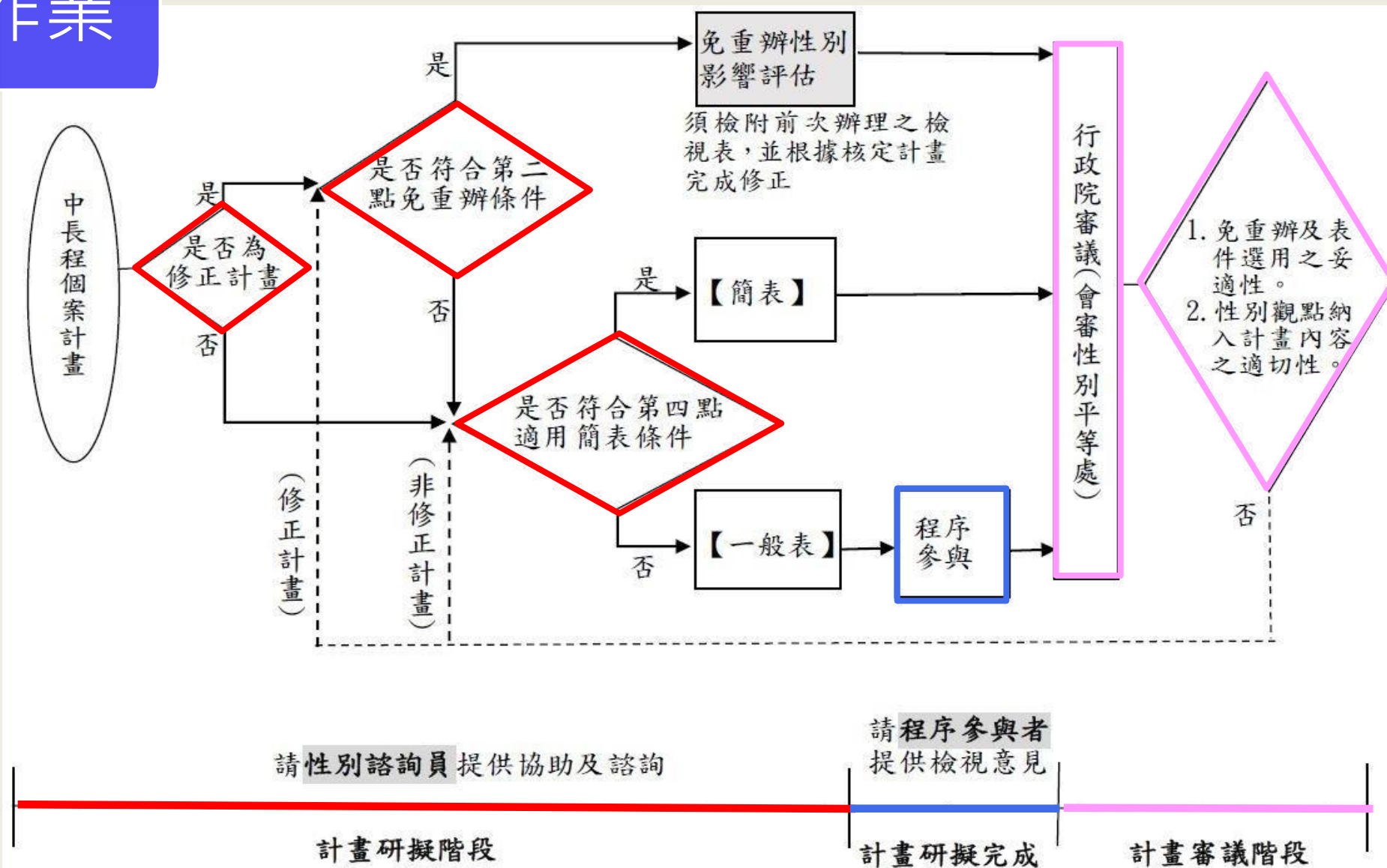
程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

(性別影響評估檢視表【第二部分 - 程序參與】)

- 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。



# 分流作業



性別影響評估表件選用指引圖

## 二、操作方法



1-1 說明與性平相關法規、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

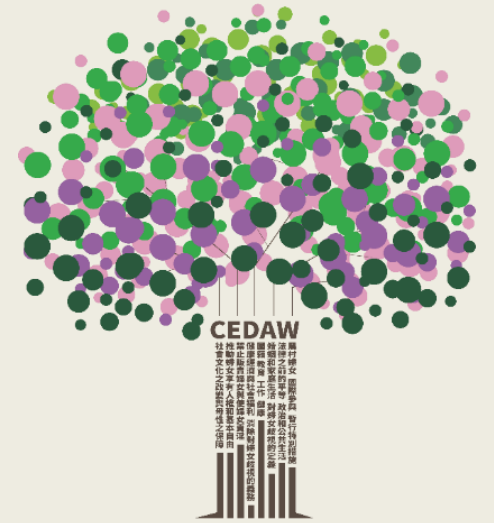
性別平等相關法規與政策包含：憲法、法律、性別平等政策綱領、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

## 性別平等政策綱領

- 權力、決策與影響力
- 就業、經濟與福利
- 教育、媒體與文化
- 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)

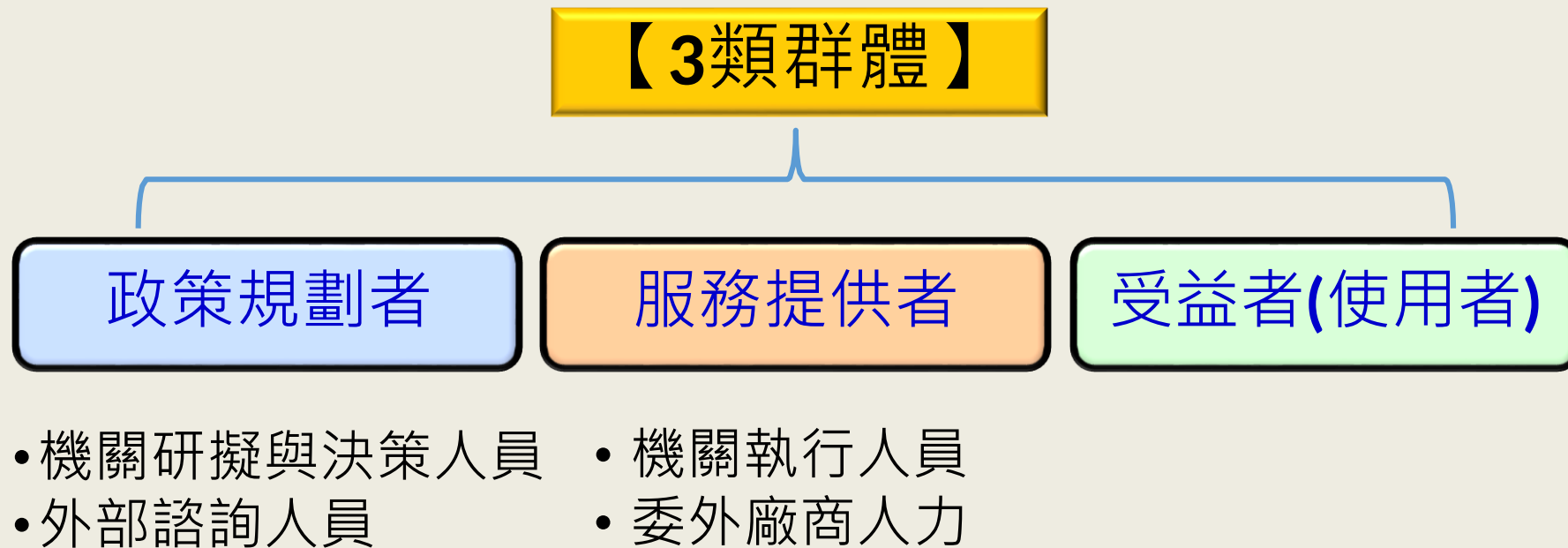
CEDAW 的運作方式好像一棵樹，公約條文有如樹幹，而一般性建議有如分枝，針對新出現的議題解釋並擴大公約的意義。



(相關文獻：可上「行政院性別平等會網站」下載)

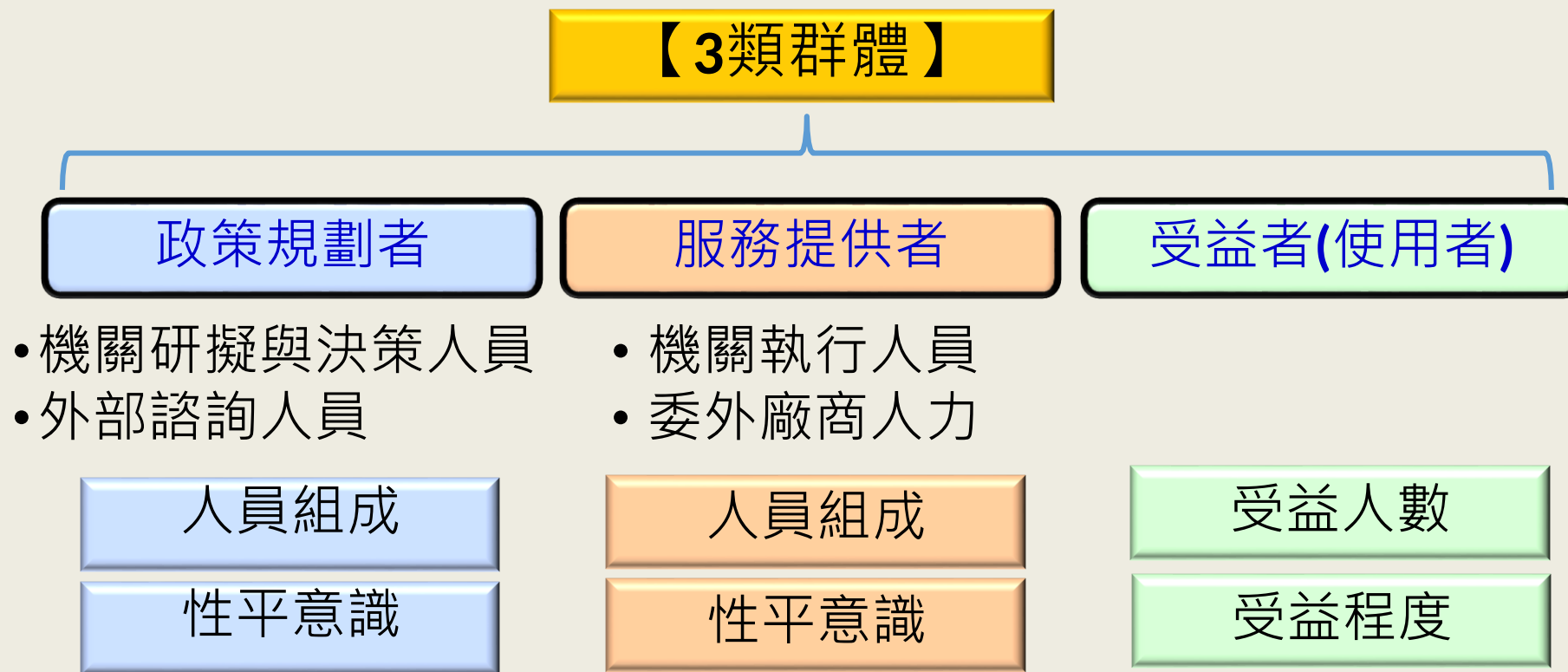
## 1-2 蒐集性別統計與性別分析

- ◆ 請蒐集與本綱領、白皮書及計畫方案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：



(相關性別統計：可上「重要性別統計資料庫」查詢)

# 1-2 蒐集性別統計與性別分析



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)。

## 1-2 蒐集性別統計與性別分析

### 人員之性別統計

- 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？

### 性別落差的原因分析

eg. 職業性別隔離

### 對性別的影響

- 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，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。
- 不利處境群體的經驗與意見，亦可能未納入決策考量。

# 1-2 蒐集性別統計與性別分析

服務提供者

## 人員之性別統計

- 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？

## 性別落差的原因分析

eg. 職場環境不夠友善

## 對性別的影響

- 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。



# 1-2 蒐集性別統計與性別分析

受益者

## 人數之性別統計

- 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？

## 性別落差的原因分析

eg. 性別角色分工

## 對性別的影響

- 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

## 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。  
性別議題舉例如下：

A.政策規劃

B.服務提供

C.資源取得

D.展覽、演出  
或傳播內容

### 1-1與性平相關法規、政策相關性

- 性別平等政策綱領：
  - 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



### 1-2蒐集性別統計與分析

- 政策規劃者之性別落差大
- 職業性別隔離

### 1-3找出性別議題

- 人員組成：
  - 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

### 2-1 訂定性別目標

- 人員組成：
  - 促進弱勢性別/不利處境群體參與規劃與決策過程
  - 納入不同性別/不利處境群體的觀點與意見
- 性平意識：
  - 確保規劃與決策納入性平觀點

### 2-2 訂定執行策略

- 人員組成：
  - 參與成員、組織或機制（如審查委員會），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
- 性平意識：
  - 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

### 1-1與性平相關法規、政策相關性

- 性別平等政策綱領：
  - 建構友善的就業與創業環境
  - 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蒐集性別統計與分析

- 服務提供者之性別比例差距大
- 職場性別友善性不足
- 職業性別隔離



### 1-3找出性別議題

- 人員組成：
  - 職場性別隔離
  - 職場性別友善性不足
- 性平意識：
- 服務提供缺乏性別敏感度



### 2-1 訂定性別目標

- 人員組成：
  - 營造性別友善職場，縮小職場性別隔離，促進弱勢性別參與執行
- 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 訂定執行策略

- 人員組成：
  - 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）。
- 性平意識：
  - 鼓勵委外廠商對其相關執行人員進行性平意識培力。
  - 執行過程或督導執行過程，邀請性平專家參與。
  - 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。

### 1-1與性平相關法規、政策相關性

- 性別平等政策綱領：
  - 權力、經濟、教育、照顧、科技...等
- CEDAW：
  - 2、3、5、§10~16



### 1-2蒐集性別統計與分析

- 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找出性別議題

- 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



### 2-1 訂定性別目標

- 受益人數：
  - 回應弱勢性別的需求與處境，增進弱勢性別獲得社會資源之機會
- 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

### 2-2 訂定執行策略

- 受益人數：【以人才培育為例】
  - 納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施（例如：提供交通接駁；強化歡迎或友善弱勢性別參與之宣傳設計）。
  - 辦理參訓者人數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。
- 受益程度：
  - 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。



# 性別議題與性別目標、策略【舉例】

## 1-1與性平相關法規、政策相關性

- 性別平等政策綱領：
  - 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：
  - 消除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蒐集性別統計與分析

- 受益者人數的性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例。(如：展覽作品之作者)
- 受益程度之性別差距過大



## 1-3找出性別議題

- 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



### 2-1 訂定性別目標

- 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

### 2-2 訂定執行策略

- 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）。

名稱-臺中媽祖國際觀光文化節

主辦機關-文化局

## 壹、看見性別

- 1.廟中有關月經中女性不能靠近神轎、坐月子女性嚴禁參與之性別歧視等禁忌。
- 2.女性進香期間可能經期不便，需要乾淨如廁/哺乳或親子友善廁所空間與衛生用品。
- 3.主祭者與陣頭多為男性居多。

## 貳、回應性別落差與需求

- 1.以媽祖為女性形象的神明著手，宣傳無論是月經中女性或坐月子女性嚴禁參與之禁忌是不合理的。
- 2.增加親子/性別友善流動廁所空間並提供衛生用品。
- 3.表演團隊可邀請女性陣頭參與、安排可突破性別刻板印象之宗教表演團體。
- 4.製作推廣性別主流為主題之文宣內容，於活動期間將性別意識讓參與民眾知悉。

報告完畢  
敬請指教

5 性別平等

