

臺北市府性別影響評估檢視表¹

109/1/21

【本檢視表說明】

- 一、本府性別影響評估係依據「臺北市府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫(109-112年)」辦理。共計以下三類別，其中第(二)及(三)適用本表，並分別由研考會及性平辦主責管考：
- (一) 自治條例性別影響評估機制：法務局。
 - (二) 公共工程中程計畫性別影響評估機制：研考會。
 - (三) 重大施政或與性別議題相關之計畫性別影響評估機制：性平辦。
- 二、各機關構於擬辦本市公共工程中程計畫及重大施政或與性別議題相關之計畫時，應辦理本性別影響評估作業，包括以下程序：
- (一) 蒐集相關性別統計、進行性別分析、諮詢性平聯絡人或性別平等專家學者。
 - (二) 填寫本表【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」。
 - (三) 送請民間性別平等專家學者或性平小組進程序參與並填寫【第二部分－程序參與】。前者須為婦權基金會性別主流化人才資料庫或臺北市性別人才資料庫專家學者、現任或曾任臺北市女性權益促進委員會或性別平等相關委員會或性別平等專案小組府外委員。
 - (四) 參採建議並修正原草案或計畫及性別影響評估表；如未參採建議，應說明不參採原因；並填寫【第一部分－機關自評】之「參、評估結果」。
 - (五) 前開參採情形應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估；如案件具緊急時效性且不及提報性平小組，可先送性平辦確認完成評估（後續請另於性平小組報告）。
 - (六) 後續依各主責管考單位程序審核及管制。

【第一部分－機關自評】：由機關人員填寫

填表日期：110年 7月 16日			
填表人姓名：李俊德		職稱：三級工程師	
電話：87335946		E-mail：a30707@water.gov.taipei	
計畫名稱	110年各加壓站配水池土木設施維修		
計畫類別	其他（改善臺北供水管網系統）（請保留需要項目，其餘刪除）		
主辦機關構	臺北自來水事業處	承辦單位 （科室等）	供水科

¹ 參考行政院108年7月10日院臺性平字第1080181144號公告「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」。

<p>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。</p>	
評估項目	評估說明
<p>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、消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)、臺北市女性權益促保障辦法、臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫、臺北市政府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策等。</p>	<p>本案涉及《臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫》「性別意識培力」，本計畫執行人員完成至少 3 小時 以上網路 (臺北 E 大) 或實體之性別主流化課程研習課程。本計畫執行人員為本府人員，已完成臺北 E 大性別主流化網路課程 3 小時。</p>
評估項目	評估說明
<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】 請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>a. 歡迎查閱臺北市性別統計 (https://reurl.cc/zy9XeV)；或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： ①政策規劃者 (例如:機關研擬與決策人員；外部諮詢人員)。 ②服務提供者 (例如:機關執行人員、委外廠商人力)。 ③受益者 (或使用)。</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. 本案性別統計分析：</p> <p>(1) 本案受益者為本處直接供水範圍包含臺北市全部及新北市三重 (二重疏洪道以東)、中和、永和、新店等 4 區及汐止區 7 個里，轄區用水人口約 389 萬餘人。依 109 年底臺北市及新北市行政區別統計資料進行男女性別分類比例統計數據：本處直接供水轄區內人口總數約 389 萬人，其中男性約 186.7 萬人、女性約 202.3 萬人，男女比例約為 12:13。</p> <p>(2) 截至 109 年底本處及工程總隊之員工總人數為 1,071 人，其中男性員工有 801 人、女性員工有 270 人，男女比例約為 3:1。另本案為小型採購案，契約金額僅約 247 萬元，且已發包委託廠商負責辦理，本府執行人員為 1 人 (男性)。</p> <p>(3) 委託廠商總員工人數 33 人，其中男性人數 21 人 (技術人員 19 人、行政人員 2 人)，女性人數 12 人 (技術人員 2 人、行政人員 10 人)；如以工作性質區分性別比例，技術人員男女性別比約為 9:1，行政人員約為 17:83。直接</p>

	<p>參與本案之人員 12 人，其中 10 人為男性，2 人為女性，廠商實際參與本案男女性別比例為 83:17。</p> <p>2. 本案性別落差情形及原因： 本案廠商人員每日須巡視並維護加壓站配水池設備及環境整理，屬極耗體力及長工時工作，廠商徵才時向來只有男性來應徵。</p>
評估項目	評估說明
<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】 性別議題舉例如次：</p> <p>a.參與人員 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），及各種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 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>綜合1-1及1-2評估結果，確認本案性別議題如下：</p> <p>1. 參與人員： 本案參與人員有性別比例差距較大之情況，執行時嚴格監督廠商不得有性別歧視之問題及鼓勵廠商積極營造性別友善職場。</p> <p>2. 受益情形： 本案受益對象為本處供水轄區內所有用戶，受益對象無特定性別取向。</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。	
評估項目	評估說明
<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。建議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 性別影響評估檢視表第3頁</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（含績效指標、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>■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>因本案執行項目受益對象無特定性別取向，因此1-3所提性別議題較不易融入於計畫書中，但仍針對本案所提性別議題，於契約或招標文件上訂定相關執行策略，以確保落實職場性別友善之政策。</p>
評估項目	評估說明
<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 	<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> <p>本案執行策略，概述如下：</p> <p>1. 參與人員：</p>

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。

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，或結合各人口群民間團體傳布訊息）。
- 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）。

f. 建構性別友善之職場環境

針對本案參與人員有性別比例差距較大之情況，本案鼓勵計畫執行之本府人員完成110年度3小時以上網路（臺北 E 大）或實體之性別主流化研習課程，委託廠商人員則由廠商內部自行辦理性別主流化相關宣導。後續將於契約內納入「廠商對於履約所僱用之人員，不得有歧視性別、原住民、身心障礙或弱勢團體人士之情事」等條款；另要求廠商必須盡力使用女性人力（含專業和庶務行政人力）。施工時，由監造單位督促廠商不得有歧視婦女、原住民或弱勢團體人士之情事。

2. 宣導傳播、促進弱勢性別參與公共事務：

針對不同背景的目標對象，採中英雙語方式呈現（如本處出版品、外部網站等），並避免宣導傳播內容具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例（詳外部網站及本處年報）。

3. 建構性別友善之職場環境：

本案執行時，嚴格監督廠商不得有性別歧視之問題及鼓勵廠商積極營造性別友善職場。並訂定廠商年度成長目標，明年度的人力運用和訓練中，男女性比例不得低於今年的 83：17。

未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。

<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		評估說明
<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。</p> <p>本案執行時，嚴格監督廠商不得有性別歧視之問題及鼓勵廠商積極營造性別友善職場。</p>
<p>【注意】填完前開內容後，請先依辦理【第二部分－程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。</p>		
<p>參、評估結果</p> <p>請機關構填表人依據【第二部分－程序參與】檢視意見，提出綜合說明及參採情形。</p>		
3-1綜合說明	<p>本案已依性別平等專家學者意見修改。</p>	
3-2參採情形	<p>3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）</p>	<p>本計畫性別議題之合宜性： 已於執行策略1. 參與人員部分：加入「另要求廠商必須盡力使用女性人力(含專業和庶務行政人力)」。 另於執行策略3. 建構性別友善之職場環境部分：加入「並訂定廠商年度成長目標，明年度的女性人力運用和訓練中，男女性比例不得低於今年的83：17」（詳性別影響檢視評估表第5頁）。</p>
	<p>3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</p>	
<p>3-3應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估：</p> <p>已於 年 月 日於性平小組報告通過。 因案件具緊急時效性且不及提報性平小組，已於 年 月 日先送性平辦確認完成評估（後續請另於性平小組報告）。</p>		

【第二部分－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><input type="checkbox"/>1. 婦權基金會性別主流化人才資料庫</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>2. 臺北市性別人才資料庫</p> <p><input type="checkbox"/>3. 現任或曾任臺北市女性權益促進委員會委員</p> <p><input type="checkbox"/>4. 現任或曾任臺北市政府性別平等相關委員會委員</p> <p><input type="checkbox"/>5. 現任或曾任臺北市政府機關構性別平等專案小組委員</p>	
(一) 基本資料	
1.程序參與期程或時間	110 年 7 月 1 日 至 110 年 7 月 15 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	王麗容，臺灣大學社會工作系教授 專長領域：社會福利政策分析、性別暴力研究、性別與家庭、社會品質、性別影響評估
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
(二) 主要意見 （若參與方式為提報性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填4至10欄位及最末簽章，並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，引用性別工作平等法要求廠商消除工作上性別歧視、促進性別地位實質平等。
5.性別統計及性別分析之合宜性	尚合宜，尤其指出性別問題：110年本案委託廠商直接參與人員計12人，男性員工有10人、女性員工有2人，男女比例約為83:17。
6.本計畫性別議題之合宜性	尚合宜，有一些廠商人力結構性問題(如上所述)，委託單位臺北自來水事業處需要加強督導，目前計畫書中有此分析和承諾。
7.性別目標之合宜性	合宜(如上所述)，惟比較缺乏年度目標，例如要求廠商必須盡力使用女性人力(含專業和庶務行政人力)。年度成長目標可以有要求。例如，每年的人力運用和訓練中，有性別落差的改進。
8.執行策略之合宜性	佳。
9.經費編列或配置之合宜性	可。

10.綜合性檢視意見	<p>本案委辦單位自來水事業處已經努力去瞭解此計畫中性別平等的困境，從受益面來看，本案受益對象為供水轄區內所有用戶，受益對象無特定性別取向，沒有性別差異或是偏見，但是從人力使用的過程面來看，可以要求廠商努力在人力資源上改善。本案的執行單位致力於「本案執行時，嚴格監督廠商不得有性別歧視之問題及鼓勵廠商積極營造性別友善職場。」值得肯定。其他在內部人力的性別平等意識之建構和訓練，也相當值得肯定。本計畫已致力於對約用廠商反性別歧視的指導概念，包括要求廠商對於履約所僱用之人員，不得有歧視性別、原住民、身心障礙或弱勢團體人士之情事等條款之規定；施工時，由監造單位督促廠商不得有歧視婦女、原住民或弱勢團體人士之情事，這些檢視性的觀點，希望將來能落實在執行面上。</p>
(三) 參與時機及方式之合宜性	適合。
<p>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) _____王麗容_____</p>	