

臺北市政府性別影響評估檢視表【一般表】¹

110/6/30 修正

【本檢視表說明】

一、本府性別影響評估係依據「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（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）將本次評估標的之草案或計畫及本檢視表第一部分，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、現任或曾任臺北市性別平等委員會（前為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專家學者委員。

（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

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」。
性別影響評估檢視表第 1 頁

填表日期：111 年 6 月 27 日

填表人姓名：張國峰

職稱：二級工程師

電話：02-87335719

E-mail：coun28@water.gov.taipei

計畫名稱	109-111 年管網防漏控制與小區規劃計量整合作業		
計畫類別	公共工程中程計畫-供水管網改善及管理計畫第四階段計畫		
主辦機關構	臺北自來水事業處	承辦單位 (科室等)	供水科

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	評估說明
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>本處為提供大臺北地區居民質優量足之自來水，降低漏水率並提升水資源有效利用，自 95 年起推動 20 年之「供水管網改善及管理計畫」，進行全面汰換老舊管線與轄區水壓優化管理，以及透過小區計量工法建立主動漏水控制管理模式。前述長程計畫自 109 年度啟動第四階段中程計畫，以持續健全管網減少損漏，預計 114 年將供水轄區漏水率降低至 10%。</p> <p>本「109-111 年管網防漏控制與小區規劃計量整合作業」計畫，係為前述「供水管網改善及管理計畫第四階段計畫」（中程計畫）之勞務契約案，辦理本處轄內相關自來水管網漏水控制（自來水管線漏水檢測、管位確認等）及小區規劃計量整合相關業務（如小區區域劃設、小區計量</p>

	<p>分析及水理分析等作業），其受益對象為「戶」或「人」，與性別較無關聯性。</p> <p>依據「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」規定，各機關構於擬辦本市自治條例制定案及修正案、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，應辦理性別影響評估作業，本計畫因屬中程計畫之勞務標案，遂依前述規定辦理性別影響評估作業。</p> <p>另本處研擬本計畫工作說明書時僅著重於契約執行內容，未考量將性別影響評估納入，已建議爾後標案於撰寫工作計畫或招標文件將性別影響評估項目一併納入。</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】</p> <p>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」。</p>	<p>一、本案性別統計分析：</p> <p>（一）本計畫係為本處「供水管網改善及管理計畫第四階段計畫」之勞務契約案，契約金額約 1,842 萬元，由本處（供水科）規劃、委外廠商負責執行，主要工作內容為辦理自來水管網防漏控制及小區規劃計量整合等作業，其中本處（供水科）及委外廠商等人力資料分析如下：</p> <p>1.政策規劃者（本處供水科）：本計畫供水科執行人員 3 名工程師（2 人男性、1 人女性），2 名工程師負責小區規劃計量整合作業，名負</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**（或使用者）。

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。

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.）。

責管網防漏控制作業，女性占 1/3，達性別參與比例達單一性別不低於 1/3 原則。前述人員均符合本府《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（109-112 年）》/性別意識培力之規定，完成臺北 E 大性別主流化相關課程至少 3 小時，其中 1 名人員已另完成「性別影響評估實務操作與案例介紹」8 小時課程。

2..服務提供者（委外廠商）：本計畫委外廠商為敏泰資訊股份有限公司，工作項目為管網防漏控制及小區規劃計量整合作業，該公司員工人數約 100 人，由 12 名員工負責執行本計畫相關業務，其中 2 人為業務主管、7 人為現場工程師（年齡 20-40 歲）、3 人為檢測資料分析及成果製作人員，計有 10 人為男性、2 人為女性，男女比例約為 5:1，女性比例佔 16.67%，有偏低情形。

（二）服務（受益）人口性別統計：

本計畫執行範圍為本處直接供水轄區，包含臺北市 12 行政區、新北市三重區（大部分地區）、新店區、永和區、中和區（大部分地區）及汐止區 7 個里（橫科、宜興、忠山、北山、東勢、環河、福山里）等大臺北地區，受益者為前述供水範圍內民眾。依照相關民政單位統計資料，截至 110 年 12 月，服務人口數約 376 萬人，其

中男性約 180 萬、女性約 196 萬，男女所占比例分別為 47.87%及 52.13%，女性受益人口比例較高約 4.26%。

臺北市及新北市轄區受益人口及男女比例分述如下：

1.臺北市：依據臺北市政府民政局網站，臺北市 12 行政區 110 年 12 月月份人口數及戶數統計結果，男性約 120 萬、女性約 132 萬，總計約 252 萬，男女所佔比例分別為 47.62%及 52.38。

2.新北市：依據新北市政府民政局網站，本處轄區範圍內各行政區 111 年 12 月月份人口數及戶數統計結果，男性約 60 萬、女性約 64 萬，總計約 124 萬，男女所佔比例分別為 48.39%及 51.61%。

二、本案性別落差情形及原因：

(一)本計畫本處(供水科)規劃人員業務多屬計畫審查、執行管控及成果分析等工作，分由 2 名男性工程師及 1 名女姓工程師執行，女性同仁參與本計畫比例達 1/3，尚符性別參與比例達單一性別不低於 1/3 原則。

(二)本計畫廠商係依契約進行自來管網漏水控制及小區規劃計量整合相關業務等，可簡要區分為現場及內業工作。

前述現場工作，係於現場辦理自來水管線漏水檢測、管線位置覓測、表前止水栓啟閉、水表度數抄錄、壓力量測、故障排除、制水閥與消防栓操作及小區規

劃分析等工作，多屬工作環境危險性較高、極耗體力及工時較長之工作，甚有部分漏水檢測工作需於夜間噪音干擾較小環境下始得辦理，是以多由現場工程師工作執行，廠商徵才時，雖未限制性別，惟因前述工作性質且未細分工作項目等因，現場工程師幾乎只有男性來應徵，且年紀多為 40 歲以下，目前執行本計畫之現場工程師多為男性，部分業務（小區規劃分析）因需配合現場分析資料，則有 1-2 名女性內業工程師參與。

至於內業工作，主要係辦理檢測資料分析及成果製作，其工作性質較無性別傾向，是以廠商徵才時，男、女性均有來應徵，目前該項業務分由 1 名男性工程師及 2 名女性工程師負責。

綜上，委外廠商執行本計畫之女性工程師比例僅佔 16.67%，確實有偏低情形。造成委外廠商現場工程師男女比例明顯過大原因，經分析包含執行業務內容、工作環境及工時等因素所致，此一情形經常出現於多數工程、勞務標案，本處經檢視本計畫之契約執行內容並洽廠商研商、若將現場工作內容再行細分，如具專業性聽音、噪音及相關式檢測漏等工作，經訓練後亦可由女性工程師執行，依此可逐步增加女性工程師比例。

評估項目	評估說明
1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議	<p>參與人員：</p> <p>本計畫政策規畫者為本處（供</p>

題】

性別議題舉例如次：

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。

b.受益情形

- 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）。
- 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）。

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。

- 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。

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、

水科) 3 名工程師，業務性質多屬計畫審查、執行管控及成果分析等工作，男女比例為 2:1，女性比例有達 1/3 之原則。

本計畫服務提供者為委外廠商，男女比例經統計 1:5，女性工程師比例僅佔 16.67%，經分析原因，並非職場友善性不足，主因應為職場性別隔離，即執行業務性質多屬外業及勞力密集工作，該類工作多由男性現場工程師執行，故確有性別比例差距較大之情況。

受益情形:

本計畫受益對象為本處供水轄區內所有用戶，總計約 376 萬人，男性約 180 萬、女性約 196 萬，男女比例為 45:49，因計畫執行內容為辦理轄內自來水管網漏水控制及小區規劃計量整合相關業務，是以受益對象係為「戶」或「人」，並無特定性別取向，是以對於社會資源、參與社會及公共事務機會、弱勢性別之需求與處境等項目，與受益人並無直接關聯性。

<p>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>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 style="text-align: center;">評估說明</p>
<p>2-1【請訂定本計畫之性別目標（可增列績效指標、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，並納入計畫書草案之計畫目標章節；為衡量性別目標達成情形，建議可訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值。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。</p> <p>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。</p> <p>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>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/</p>	<p><input type="checkbox"/>有訂定性別目標並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>本案因執行項目受益對象無特定性別取向，是以 1-3 所提性別議題較不易納入於計畫書中，惟服務提供者委外廠商其男女比例確實過大，經分析原因係其現場工程師之業務性質較屬男性工作範疇，是以應非職場友善性不足，應為職場性別隔離。依此，本處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及罰處規定，以改善並落實性別工作平等及職場性別友善環境之政策。</p>

說明會，表達意見與需求)。

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。

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）。

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。

f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。

g.其他有助促進性別平等之效益。

評估項目

評估說明

2-2【請根據 2-1 本計畫性別目標，訂定執行策略】

請參考下列原則，設計有效的達到性別目標的執行策略及其配套措施：

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。

■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。

□未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。

本案執行策略，概述如下：

一、參與人員：

（一）針對本計畫參與人員有性別比例差距較大之情況，已要求計畫執行之本府人員需完成 111 年度至少 3 小時以上網路（臺北 E 大）或

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. 未複製性別刻板印象或性別歧視情形

- 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）。

實體之性別主流化研習課程，廠商人員則納入契約，除要求廠商內部自行辦理性別主流化相關宣導，相關工程師亦須完成 3 小時以上網路或實體之性別主流化研習課程。

（二）於契約納入以下條款，提升廠商性別平等意識及作為：

1. 派駐勞工依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，並於復職後繼續派駐於同機關，除留職停薪期間外，依前揭約定併計特別休假。
2. 廠商對於派至機關提供勞務之派駐勞工，其請假、特別休假(含年資併計給予)、加班(延長工作時間)及年終獎金(獎金或分配紅利)等工資給付之勞動條件，應依勞動基準法暨其施行細則、勞工請假規則及性別工作平等法規定辦理。
3. 廠商對於派至機關提供勞務之派駐勞工，應落實消除對婦女一切形式歧視公約施行法、性別工作平等法之性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施規定。
4. 廠商不得因派駐勞工提出申訴（含性騷擾）或協助他人申訴（含性騷擾），而予以解僱、調職或其他不利之處分。
5. 機關發現廠商違反相關勞動法令、性別工作平等法等情事時，應暫停給付契約價金，並檢附具體事證，主動通知當地勞工主管機關或勞工保險局（有關勞工保險投保及勞工退休金提繳事項）依法查處。情節重大者，約定終止或解除契約。
6. 廠商對於履約所僱用之人員，不得

- 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。
- ② 以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建

有歧視性別、原住民、身心障礙或弱勢團體人士 之情事。

（三）另要求廠商需依契約規定辦理，若有違反規定將依約罰處。另為縮減廠商男女性別比例，亦請儘量使用女性人力(含專業和庶務行政人力)。

二、宣導傳播、未複製性別刻板印象或性別歧視情形:

(一)本計畫執行成果將以漏水防治、損漏管理及管網小區改善成效等項目呈現。目前本處宣傳對象主要為一般市民，並未針對不同背景的目標對象宣導，且內容均不具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例，將上述成果採中英雙語方式進行宣導傳播，並登載於臺北市政府網站整合平台、本處外部網站、本處出版品等(詳本處外部網站及其年報)。

三、建構性別友善之職場環境:

(一) 本計畫目前委外廠商執行人力共計 12 人，因執行業務係以外業、勞力密集工作為主，是以男女比例為 5:1。本處已請委外廠商針對部分非勞力之專業技術（如聽音、噪音及相關式檢測漏工作），於徵才時特別敘明其工作內容，儘量引用女性專業人才，並適度調整公司人力及辦理專業技能之教育訓練，使公司既有女性員工亦可參與本計畫執行，如此，將可逐步改善男女比例。

（二）本處已持續要求並監督廠商依契約規定，落實消除對婦女一切形式歧視公約施行法、性別工作平

<p>議亦需具性別觀點。</p>	<p>等法之性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施，並積極營造性別友善職場。</p>	
<p>評估項目</p>	<p>評估說明</p>	
<p>2-3【請根據 2-2 本計畫執行策略，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並納入性別預算，請說明預算額度編列或調整情形。</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>本計畫所訂定之執行策略相關經費，配置於各項次工程費間，均已編入本機關之年度預算內，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行。</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>		
<p>3-1 綜合說明</p>		
<p>3-2 參採情形</p>	<p>3-2-1 說明採納意見</p>	<p>一、性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性</p>

	<p>後之計畫調整 (請標註頁數)</p>	<p>已補述本計畫內容與相關法規政策之相關性並刪除人員參與及培力之內容(性別影響評估檢視表第2、3頁)。</p> <p>二、性別統計及性別分析之合宜性 已將受益人口性別比例改以百分比方式呈現。(性別影響評估檢視表第4頁)。</p> <p>三、本計畫性別議題之合宜性 (一)對於委外廠商性別比例差距較大,可列舉出性別比例差距較大時可能須關注之性別議題,已補述將現場工作內容再細分,如具專業性聽音、噪音及相關式檢測漏等工作,經訓練後亦可由女性工程師執行,依此可逐步增加女性工程師比例。(性別影響評估檢視表第6頁) (二)「已要求並監督承商執行期約時...增加女性職缺。」等內容已刪除。</p> <p>四、性別目標之合宜性 本計畫已進行修正,並說明服務提供者委外廠商其男女比例確實過大,非職場友善性不足,應為職場性別隔離。惟本處仍針對性別議題,於契約或招標文件上訂定相關執行及罰處規定,以改善並落實性別工作平等及職場性別友善環境之政策。</p> <p>五、執行策略之合宜性 (一)已補述本計畫工作說明書未將性別影響評估納入原因及後續作為。(性別影響評估檢視表第3頁) (二)有關「二、宣導傳播、未複製性別刻板印象或性別歧視情形」無對應之性別議題與性別目標,已補充於1-3與2-1內容,並補充有關「未複製性別刻板印象或性別歧視情形」相關內容。(性別影響評估檢視表第7、8、11頁)</p> <p>六、綜合性檢視意見 已於「壹、看見性別」補充說明實施背景與內容,以符執行策略「二、宣導傳播、未複製性別刻板印象或性別歧視情形」執行方式及性別影響。(性別影響評估檢視表第5、6、7頁)</p>
--	---------------------------	---

	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	無
<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 111 年 11 月 25 日於性平小組報告通過。</p> <p>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 checked="" type="checkbox"/> 1. 婦權基金會性別主流化人才資料庫 <input checked="" type="checkbox"/> 2. 臺北市性別人才資料庫 <input type="checkbox"/> 3. 現任或曾任臺北市性別平等委員會（前為臺北市女性權益促進委員會）委員 <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 <input checked="" 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>	
<p>(一) 基本資料</p>	
1.程序參與期程或時間	111 年 7 月 22 日 至 111 年 7 月 26 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	陳艾懃，助理教授，中央警察大學交通學系 專長領域：土木工程、鋪面工程、交通工程、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
<p>(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。）</p>	
4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	已說明本計畫人員依臺北市政府《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（109-112 年）》規定完成性別意識培力課程訓練，但 1-1 應說明內容為本計畫內容與相關法規政策之相關性，而非人員參與及培力情形，建議修正。 (已修正)
5.性別統計及性別分析之合宜性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 已說明本計畫受益人口、執行單位與委外廠商之性別統計，並分析性別落差情形及原因，說明合宜。 2. 僅建議受益人口性別比例方面，可採用較通用方式呈現，例如以主要比較基礎為 100 進行計算。(已修正，改以百分比呈現)
6.本計畫性別議題之合宜性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 根據性別統計與分析結果，提出委外廠商性別比例差距較大，為合適議題，但建議可列舉出性別比例差距較大時可能須關注之性別議題（可參考評估項目舉例）。(已修正) 2. 另建議刪除說明內容之「已要求並監督承商執行期約時...增加女性職缺。」等內容，因屬於執行策略而非性別議題。(已刪除)
7.性別目標之合宜性	已說明未將性別目標列入計畫書之原因及確保落實性別平等事項之機制，說明合宜；僅建議於修改前項性別議題後再檢視確認本項說明是否涵蓋修正後之性別議題。 (已修正)

8.執行策略之合宜性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 具體說明本計畫於參與人員性別意識培力及廠商遵循事項之要求，說明完整合宜。 2. 經檢視本案工作說明書未見所說明內容，建議應於評估說明一開始時陳述有訂定執行策略但未納入計畫書(工作說明書)之原因。(已補充) 3. 其中有關「二、宣導傳播、未複製性別刻板印象或性別歧視情形」內容： <ol style="list-style-type: none"> (1) 無對應之性別議題與性別目標，建議補充於 1-3 與 2-1。(已補充) (2) 其內容無法對應至「未複製性別刻板印象或性別歧視情形」，建議補充。(已補充) (3) 建議補充所稱「不同背景的目標對象」係指何種背景。(誤植，應為「未針對不同背景的目標對象…」)
9.經費編列或配置之合宜性	已說明本計畫經費配置情形，應為合宜。
10.綜合性檢視意見	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本計畫內容主要為自來水管網漏水控制及小區規劃計量整合業務，就計畫性質而言性別關聯性較低，其實施方式與受益情形均無性別差異。機關針對府內外參與人員之性別統計及分析結果提出性別議題，並據以規劃性別目標與執行策略，符合計畫特質，應為合宜。 2. 於執行策略中納入「二、宣導傳播、未複製性別刻板印象或性別歧視情形」，但於計畫書(工作說明書)與本表「壹、看見性別」均未說明其實施背景與內容，尚無法判斷此策略之執行方式及性別影響，建議補充說明。(已補充)
(三) 參與時機及方式之合宜性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本計畫已於 110 年初完成決標，因已無法更動計畫內容，參與時機略遲。但亦可視為計畫執行中之性別影響，機關亦提出如委外廠商人力及辦理情形等具體情況，仍為合宜。 2. 參與方式為採電子郵件取得參與同意後，以電子郵件進行文件與意見交換，應為合宜。
<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。</p> <p>(簽章，簽名或打字皆可) <u>陳艾懃</u></p>	