

性別影響評估檢視表【一般表】

【第一部分－機關自評】：由機關人員填寫

計畫名稱：公平交易委員會「競爭政策資料及研究中心」109 年專題演講計畫			
主管機關 (請填列中央二級主管機關)	公平交易委員會	主辦機關(單位) (請填列提案機關/單位)	綜合規劃處
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	
<p>1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】</p> <p>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)。</p>		<p>本計畫涉及競爭法及競爭政策之人才培育，與「性別平等政策綱領」權力、決策與影響力篇及就業、經濟與福利篇有關，透過讓不同性別平等接受教育訓練之機會，增進渠等對競爭法及競爭政策領域參與，並提升本會執法知能及素養。</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. 本計畫規劃者說明如次：</p> <p>(1) 研擬人員：本計畫於研擬過程中，對於相關演講議題與合適講師進行不斷的資訊蒐集與討論，參與研擬者共 5 人，女性人數為 3 人、男性人數為 2 人，符合任一性別不低於 1/3 原則。</p> <p>(2) 決策人員：本計畫參與決策之一級單位主管共 3 人，女性人數為 1 人、男性人數為 2 人，亦符合任一性別不低於 1/3 原則。</p> <p>2. 本計畫提供者說明如次：</p> <p>(1) 本計畫提供者為競爭法相關議題之法律、經濟學者專家，又以大專院校教授為大宗。經彙整 106 至 108 年 16 場次專題演講，女性講師 2 位，男性講師 14 位(詳參附件)，女性比例偏低。</p> <p>(2) 經查教育部 108 年大專院校(商業、管理及法律領域)專任</p>	

教師數女男比為 38.01%：61.99%；又查公平交易法學會會員名冊，會員女男比為 38.10%：61.90%，女性人數均偏低。而本會實務上經常往來或諮詢與競爭法相關之學者專家中，確實呈現男性人數遠高於女性人數之情形。

3.本計畫受益者說明如次：

(1)彙整 106 至 108 年專題演講實際參加人員之性別統計分析如下：106 年度女性/男性比率分別為 53.00%、47.00%；107 年度女性/男性比率分別為 62.69%、37.31%；108 年度女性/男性比率分別為 56.15%、43.84%。前開資料如以演講題目類別做性別分析：法律類女性/男性比率分別為 55.86%、44.14%；經濟類女性/男性比率分別為 64.20%、35.80%；綜合類女性/男性比率分別為 56.25%、43.75%。(詳參附件)

(2)本計畫辦理之專題演講係開放供本會同仁、其他政府機關學校人員及相關團體自由報名參加。查截至 108 年 12 月底資料，本會同仁性別比率為女性 64.4%、男性 35.6%，女性人數相對偏高。另經統計 106 至 108 年會內與會外參與人員比例約為 3：2，會外不同性別比例設定為 1：1，則綜合推估參與人員性別比率可能為女性 58.64%、男性 41.36%。因議題不同，會外參加人數不一，實際參加人員係以本會同仁為主，故本案計畫實施對象之女性/男性比率預估為 64.4%：35.6% ~58.64%：41.36%間。

	<p>(3)綜合前兩項說明，不論以年度或演講題目類別做性別分析，其女性/男性比率落在本計畫實施對象之女男比率範圍(64.4%：35.6%~58.64%：41.36%)，應屬合理。</p> <p>(4)另個別檢視女男比差異數較大之場次，如：106年7月21日女性/男性比率分別為37.50%、62.50%，女性比率遠低於合理範圍，該場次屬法律類演講；另107年7月13日之女性/男性比率分別為77.42%、22.58%，男性比偏低，該場次屬經濟類演講。但相較其他相同年度或相同類型演講之數據資料，尚無相關性可推論，將持續觀察。</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>綜合 1-1 及 1-2 評估結果，確認本計畫性別議題包含以下幾點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.本專題演講計畫在擇定講師時，除考量相關專業需求外，應關注性別平衡性，優先選擇少數性別之學者專家。 2.本計畫目標在於對本會同仁、其他政府機關學校人員及相關團體，提供其瞭解與競爭法相關法律或經濟議題資訊之管道。因此在規劃選擇演講議題時，應契合不同性別之需求，使受益對象能涵蓋不同性別。 3.本計畫使用之公共空間規劃與設計，會關注不同性別、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>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>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;">評估結果</p>
<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】 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> <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/說明會，表達意見與需求）。</p> <p>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。</p> <p>d.展覽、演出或傳播內容</p> <p>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。</p> <p>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> <p>e.研究類計畫</p> <p>①產出具性別觀點之研究報告。</p> <p>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> <p>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>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： 本會全年度專題演講參加人員之單一性別比率不得低於三分之一。(計畫書第 2 頁)</p> <p><input 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>

g.其他有助促進性別平等之效益。	
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】 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> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>b.宣導傳播</p> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>c.促進弱勢性別參與公共事務</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>④培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。</p> <p>d.培育專業人才</p> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>有訂定執行策略者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.本計畫規劃專題演講活動，在擇定講師名單時，係就競爭法相關領域內，優先考慮具專業之最適專家學者，性別非第一考量要素。未來本會在決定專題演講議題時，在相關專業領域內，會以少數性別專家學者為優先推薦名單。 2.本計畫目標在於對本會同仁、其他政府機關學校人員及相關團體，提供其瞭解與競爭法相關法律或經濟議題資訊之管道，因參與方式為自由報名，未限制特定性別人口群，提供不同性別者平等參與之機會，並會關注少數性別參與之情形。 3.專題演講使用之公共空間規劃與設計，應顧及不同性別、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： <ol style="list-style-type: none"> (1)使用性：專題演講辦理場地兩側均設置廁所、茶水間，方便參加人員使用。 (2)安全性：活動場地明亮舒適，消防設施完備。 (3)友善性：本會設置有哺(集)乳室、無障礙設施。 <p><input type="checkbox"/>未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：</p>

<p>e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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）。</p> <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 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： 本計畫之提供者、受益者性別比例雖應持續改善或關注，但無涉性別相關經費配置；另本計畫使用空間在本會，無須額外編列相關維護費用之必要。</p>
<p>【注意】填完前開內容後，請先依「填表說明二之（一）」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>請機關填表人依據【第二部分－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。</p>	
<p>3-1 綜合說明</p>	<p>1.有關逐年建立服務提供者性別目標乙節，按本會專題演講歷年講師資料，女性講師比率遠低於三分之一；而競爭法相關專家學者女性比率亦偏低。</p>

	<p>經評估短期間尚難達成服務提供者任一性別比率三分之一的性別目標，擬暫不設定服務提供者性別目標，但會持續關注少數性別專家學者參與競爭法之情形，並儘量以少數性別專家學者為講師優先推薦名單。</p> <p>2.有關建議針對參訓者的滿意度或回饋意見進行性別統計與分析乙節，因本活動均會辦理意見調查，擬依建議彙整活動意見調查表，做更完整之性別統計與分析。</p>	
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)	<p>1.將彙整活動意見調查表，做更完整之性別統計與分析。</p> <p>2.雖未訂定服務提供者性別比率，但仍會儘量以少數性別專家學者為講師優先推薦名單。</p>
	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	無未參採事項
<p>3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果： 已於 109 年 7 月 8 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○○ 職稱：專員 電話：(02)23517588-○○○ 填表日期：109年7月8日
- 本案已於計畫研擬初期 徵詢性別諮詢員之意見，或 提報各部會性別平等專案小組（會議日期：__年__月__日）
- 性別諮詢員姓名：王○○ 服務單位及職稱：○○○○○○○研究員 身分：符合中長程個案計畫性別影響評估作業說明第三點第一款（如提報各部會性別平等專案小組者，免填）
 （請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開計畫草案）

【第二部分－程序參與】：由性別平等專家學者填寫

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

- 1.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（人才資料庫網址:http://www.taiwanwomencenter.org.tw/）。
- 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。

(一) 基本資料

1.程序參與期程或時間	109 年 7 月 1 日 至 109 年 7 月 6 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位	○○○○○○○○王○○研究員
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（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 4 至 10 欄位，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。
5.性別統計及性別分析之合宜性	合宜。
6.本計畫性別議題之合宜性	本計畫經由性別統計分析，發現在講師部分性別落差較大，並據以作為未來規劃講師人選的參考，落實性別影響評估的精神，作法合宜。
7.性別目標之合宜性	目前僅規劃全年度專題演講參加人員之性別目標，但無服務提供者的性別目標。雖然競爭法的女性專業人才相對缺乏，這正是公平會應積極協助國家培育人才之處，目前雖然規劃未來在擇定講師時，除考量相關專業需求外，還將優先選擇少數性別之學者專家，惟建議建立逐年的性別目標，以為努力方向。
8.執行策略之合宜性	建議針對參訓者的滿意度或回饋意見進行性別統計與分析，作為未來針對少數性別需求規劃相關執行策略精進的參考，以提高其他政府機關、學校人員及相關團體的參與興趣，降低性別落差問題。
9.經費編列或配置之合宜性	雖未編列性別相關經費配置，未來或可制訂鼓勵少數性別投入公平法研究的措施，並結合本計畫進行，或可達到一舉兩得的目的。
10.綜合性檢視意見	本計畫執行多年，累計豐富的性別統計資料，並針對相關的性別統計分析結果提出相關策略，惟建議提出服務提供者的性別目標，以逐步落實 CEDAW 精神。

(三) 參與時機及方式之合宜性

合宜。

本人同意恪遵保密義務，未經部會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○○ 109.07.06