



四、性別影響評估檢核表

表 玖-2 性別影響評估檢核表

中長程個案計畫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

【填表說明】各機關使用本表之方法與時機如下：

一、計畫研擬階段

- (一) 請於研擬初期即閱讀並掌握表中所有評估項目；並就計畫方向或構想徵詢作業說明第三點所稱之性別諮詢員（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。
- (二) 請運用本表所列之評估項目，將性別觀點融入計畫書草案：
 - 1、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。
 - 2、將達成性別目標之主要執行策略納入計畫書草案之適當章節。

二、計畫研擬完成

- (一) 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，併同計畫書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（以下稱為程序參與者）填寫。
- (二) 請參酌程序參與者之意見，修正計畫書草案與表格內容，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。

三、計畫審議階段：請參酌行政院性別平等處或性別平等專家學者意見，修正計畫書草案及表格內容。

四、計畫執行階段：請將性別目標之績效指標納入年度個案計畫管制並進行評核；如於實際執行時遇性別相關問題，得視需要將計畫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。

註：本表各欄位除評估計畫對於不同性別之影響外，亦請關照對同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

計畫名稱：國立國父紀念館古蹟整修暨文化設施服務升級計畫

主管機關 (請填列中央二級主管機關)	文化部	主辦機關(單位) (請填列提案機關/單位)	國立國父紀念館
------------------------------	-----	---------------------------------	---------

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】 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	一、本計畫主要係文化場館公共空間之營造，與「性別平等政策綱領」環境、能源與



<p>會網站 (https://gec.ey.gov.tw)。</p>	<p>科技篇強調之打造性別友善之公共空間，以滿足女性、高齡、兒童、行動不便及多元性別等族群之需求相關。</p> <p>二、另因計畫執行過程與政策規劃、委託規劃設計及工程施作相關，故與「性別平等政策綱領」權力、決策與影響力，及就業、經濟與福利領域相關。</p> <p>三、本計畫改善之館內空間，未來係提供來館之藝文參與者使用，故與「性別平等政策綱領」教育、文化與媒體領域相關。</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>1. 政策規劃者：<u>本館參與核心業務政策規劃決策人員，以單位主管以上人員為原則，現職人數計 9 人，其中女性 2 人、所占比例為 22.2%，男性 7 人、所占比例為 77.8%，第三性或其他 0 人、所占比例為 0%。(前開人數為 112.4.19 數據)。</u></p> <p>2. 服務提供者：</p> <p>(1)本館執行人員計 <u>101 人 (不含前開政策規劃決策人員)，其中女性 61 人，所占比例為 60.4%，男性 40 人，所占比例為 39.6%，第三性或其他 0 人，所占比例為 0%，符合任一性別達三分之一之比例。</u></p> <p>(2)工程委外廠商人員：工程營造屬環境、能源與科技領域，依「性別平等政策綱領」環境、能源與科技篇之現況及背景分析，可知該領域存</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）。

- 在明顯性別落差，相關從業人員以男性為主。
3. 受益者：依 111 年本館重要業務性別統計分析如下：
- (1) 學術研討會參加人次：計 388 人次，其中女性 177 人次，所占比例為 40.6%，男性 201 人次，所占比例為 39.2%，第三性或其他 0 人，所占比例為 59.4%，符合目前政策目標達三分之一比例。
 - (2) 孫逸仙博士圖書館到館人次：計 2,408 人次，其中女性 1,081 人次，所占比例為 45%，男性 1,322 人次，所占比例為 55%，所占比例為 39.2%，第三性或其他 0 人，符合目前政策目標達三分之一比例。
 - (3) 研究典藏組各項諮詢委員會(含導讀會)會議聽眾：女性委員 11 位，所占比例為 48%，男性 12 人次，所占比例為 52%，第三性及其他 0 人次，符合目前政策目標達三分之一比例。
 - (4) 大會堂演出表演者：計 1,644 人次，其中女性 931 人次、所占比例為 57%，男性 712 人次、所占比例為 43%，第三性及其他人次 1 人、所占比例為 0%。前揭統計顯示性別弱勢族群為男性。
 - (5) 生活美學班學員人次：計 6,228 人次，其中女性 5,181 人次、所占比例為 83%，男性 1,233 人次、所占比例為 17%，第三性及其他 0 人次、所占比例為 0%。前揭統計顯示性別弱勢族群為男性。



(6)各類型講座主講者：計 79 人次，其中女性 16 人次，所占比例為 20%，男性 63 人次、所占比例為 80%，第三性及其他 0 人次、所占比例為 0%。前揭統計顯示性別弱勢族群為女性。

(7)教育訓練(專題講座)參與同仁：共辦理 7 場，參與人次 337 人，其中女性 262 人次、所占比例為 78%，男性 75 人次、所占比例為 22%，第三性及其他 0 人次、所占比例為 0%。前揭統計顯示女性參與率高，因 7 場講座中有 5 場於本館機電保養日辦理，工務機電組男性同仁需留守執行維修工作致參與率偏低。

(8)標竿學習參訪人次：計 55 人次，其中女性 40 人次、所占比例為 73%，男性 15 人次、所占比例為 27%，第三性及其他 0 人次、所占比例為 0%。前揭統計顯示女性參與率高，爰參訪辦理期間為本館機電保養日，工務機電組男性同仁需留守執行維修工作之故。

(9)生活美學班教師人次：計 58 人次，其中女性 21 人次，所占比例為 36.2%，男性 37 人次，所占比例為 63.8%，第三性及其他 0 人次、所占比例為 0%，第三性及其他 0 人次、所占比例為 0%。前揭統計顯示性別弱勢族群為女性。

(10)藝術展覽個展展出人次：計 54 人次，其中女性 16 人次，所占比例為 29.6%，男性 38



	<p><u>人次、所占比例為 70.4%，第三性及其他 0 人次、所占比例為 0%。前揭統計顯示性別弱勢族群為女性。</u></p> <p><u>(11)辦理臺灣女孩日，性平影片欣賞及座談活動：參與觀眾計 30 人次，其中女性 20 人次、所占比例為 66%，男性 10 人次、所占比例為 34%，第三性及其他 0 人次、所占比例為 0%。</u></p> <p>前揭 11 項受益者性別統計，皆達三分之一性別比例，其中性別落差原因，或與該項指標所涉及之專業領域、活動內容及性質關聯性較高，與本計畫相關之本館軟硬體設備關聯性較低。未來將視設備提升狀況，滾動新增受益者相關性別統計指標，並儘可能進行交叉分析。</p>
<p>評估項目</p>	<p>評估結果</p>
<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>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> <p>1. 參與人員：本館政策規劃者及服務提供者間，無明顯性別落差（任一性別比例均達 40%）。惟為平衡計畫參與之男女比例，於政策規劃過程中，運用參與式決策模式，於全體員工會議及教育訓練中，對本計畫相關之辦公室搬遷等重要議題徵詢意見，並做成決議後列入規劃參考；另召開專案會議，邀請文創產業、表演團體及劇場經營研究等不同性別之各領域專家參與，力求擴大政策規劃過程中之性別參</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>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</p> <p>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</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>與。</p> <p>2. 受益情形：性別落差原因或與該項指標所涉及之專業領域、活動內容及性質關聯性較高，與本計畫相關之本館軟體設備關聯性較低。</p> <p>3. 公共空間：</p> <p>(1)於本計畫「中山文化園區景觀改造計畫」中，於規劃園區內植栽種類、照明設備及開放性空間設計，均將不同年齡、性別、生理差異遊客所產生的不同需求列入考量，並朝消除空間死角方向進行設計。</p> <p>(2)於本計畫「國際化優質展示空間計畫」及「大會堂暨周邊設施升級計畫」中，增加女性廁間數，朝建築技術規則建築設備編規定之男女廁間比 1:5 方向規劃，並依實際需求規劃設置性別友善廁所，兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求；另增加監視器、廊道照明以及安全警鈴等設施設備，整體空間配置朝消除空間死角、加強安全設施方向規劃設計。</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>評估項目</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】</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，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</p>	<p>評估結果</p> <p>■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：</p> <p>1. 性別目標：提升本館設施性別</p>



<p>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</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</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>g. 其他有助促進性別平等之效益。</p>	<p>友善程度。</p> <p>2. 績效指標：滿意度調查結果。</p> <p>3. 衡量標準及目標值：計畫完竣後，不同性別滿意度達 80%。（詳述於計畫 41 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>
---	--



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】</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> <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</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 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>執行策略:辦理滿意度調查計畫完竣後,透過跨大辦理「服務臺」問卷進行「圖書館」、「生活美學課程」、「大會堂展演廳」、「展覽場地使用」、「公共廁所」、「公園環境」...等滿意度調查,了解民眾對本館個別空間友善性之滿意度及具體建議,據以調整空間管理及軟體服務,並落實建構性別友善之職場環境(詳述於計畫40-41頁)。</p> <p><input type="checkbox"/> 未訂執行策略者,請說明原因及改善方法:</p>



<p>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>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： 俟本計畫完竣前 1 年，將擴大辦理滿意度調查所需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，達成性別目標或回應性別差異需求。</p>
<p>【注意】 填完前開內容後，請先依「填表說明二之（一）」辦理【第二部分一程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。</p>	



參、評估結果		
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。		
3-1 綜合說明	委員意見敬表同意，本計畫經評估尚屬合宜，未來執行計畫時，將賡續發展及關注性別平等事項。	
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）	將依委員意見，未來滾動性修進本計畫之性別目標。
	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	無。
3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果： 已於 112 年 3 月 27 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。		

*填表人姓名：徐承郁 職稱：專員 電話：02-2758-8008 分機 510

填表日期：112 年 3 月 17 日

*本案已於計畫研擬初期 徵詢性別諮詢員之意見，或 提報本館文化平權推動小組委員會（會議日期：108 年 7 月 31 日、109 年 3 月 11 日、112 年 4 月 19 日）

性別諮詢員姓名：沈中元 服務單位及職稱：國立空中大學教授兼副校長
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 2 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）