

# 性別影響評估 案例

行政院性別平等處  
111年3月30日



※以下案例內容為行政院性平處示範撰寫而成，僅供學習參考。

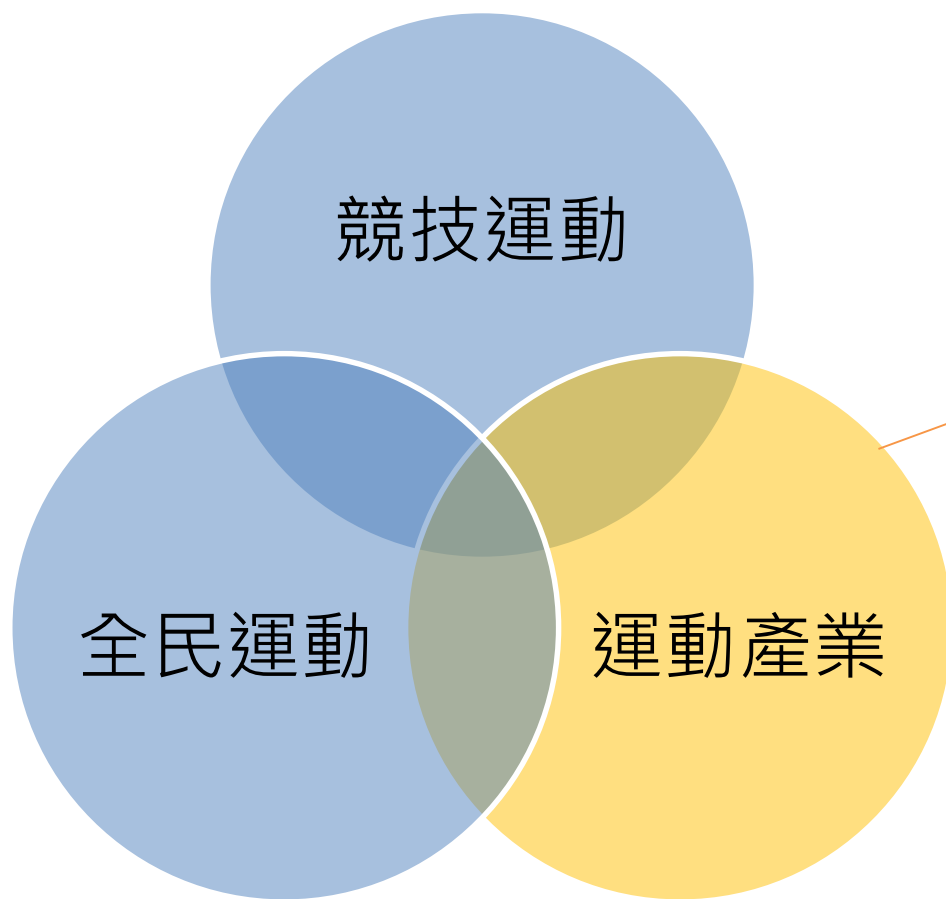
# 行政院核定之綱領

※以下案例內容為行政院性平處示範撰寫而成，僅供學習參考。

# 【範例】運動產業發展政策綱領（110年至113年）

## 【綱領背景】：

體育政策重要的鐵三角

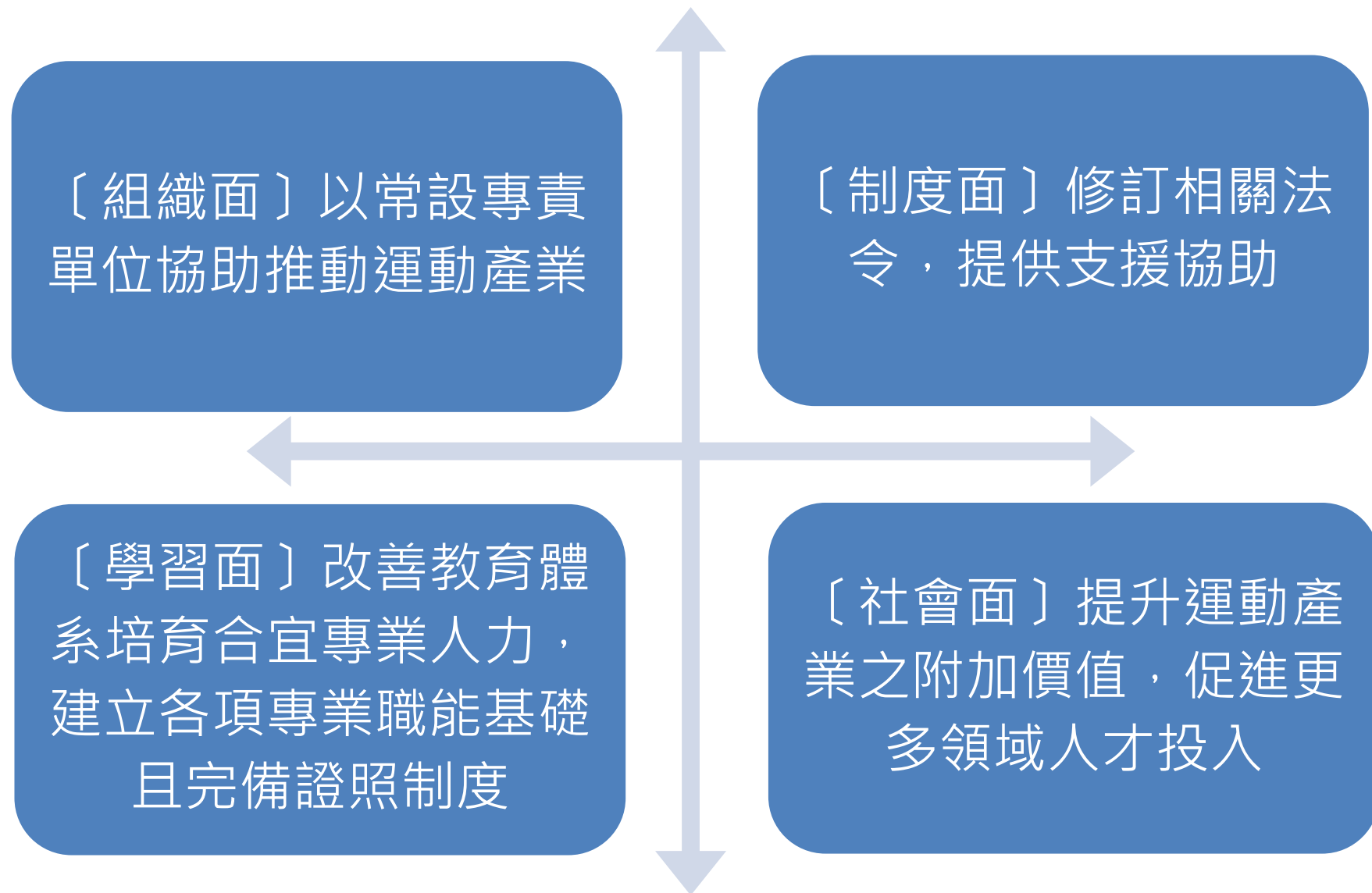


指提供民眾從事運動或運動觀賞所需產品或服務，或可促進運動推展之支援性服務：

- 一、職業或業餘運動業。
- 二、運動休閒教育服務業。
- 三、運動傳播媒體或資訊出版業。
- 四、運動表演業。
- 五、運動旅遊業。
- 六、電子競技業。
- 七、運動博弈業。
- 八、運動經紀、管理顧問或行政管理業。
- 九、運動場館或設施營建業。
- 十、運動用品或器材製造、批發及零售業。
- 十一、運動用品或器材租賃業。
- 十二、運動保健業。
- 十三、其他經中央主管機關認定之產業。

# 【範例】運動產業發展政策綱領（110年至113年）

## 【綱領背景】：發展方向



# 【範例】運動產業發展政策綱領（110年至113年）

## 【綱領背景】目標

- 一、以公部門帶動產業發展
- 二、增加投入運動產業資源
- 三、推展智慧化產業服務

環境  
整備

- 一、鼓勵運動產業研發創新
- 二、推動產業跨域整合
- 三、整合行銷國際擴散

產業  
創研

- 一、普及國人運動參與
- 二、整合運動與健康資訊
- 三、形塑臺灣品牌國際賽事

運動  
促進

- 一、運動產業人才職能發展
- 二、培育運動產業專業人才
- 三、促進跨域媒合積極就業

人才  
培育

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



【找一找】現行國內外相關的法規、政策，有無提出指引？

聯合國教育、科學及文化組織《國際體育教育、體育活動和體育運動憲章》？

聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》？

我國《性別平等政策綱領》？

IWG《2014年布萊頓暨赫爾辛基女性與運動宣言》？

### UNESCO《國際體育教育、體育活動和體育運動憲章》

- 必須為所有人提供包容、適宜和安全的機會來參與體育，特別是學齡前兒童、婦女和女童、老年人、身心障礙者和原住民。
- 有關空間、設施、設備和著裝選擇，需注意到與氣候、文化、性別、年齡和身心障礙狀況有關的不同需求。
- 要求所有利益攸關方努力清除體育中限制或危害參與者、觀眾和教育工作者之有害做法，例如歧視、仇視同性戀、性剝削、以及暴力。

### 聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》第5條及第36號一般性建議

- 可採取之行動包含：消除傳統的定型觀念，並提供設施，以便女性在教育機構中參與男性主導的體育活動和運動。

### 我國〈性別平等政策綱領〉

- 落實媒體素養教育，促進製播具性別觀點且多元的內容。打造具性別觀點的空間，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。

### IWG《2014年布萊頓暨赫爾辛基女性與運動宣言》

- 確保所有女性都有機會在安全、受到支援，以及保有個人權利、尊嚴與尊重的環境下參加運動與體育活動。
- 提升與支援女性於各個運動與體育活動層級、職能和角色上的參與度。
- 確保女性能將自身的知識、經驗與價值觀貢獻在運動與體育活動發展上。
- 宣揚女性在運動與體育活動上發揮的實質價值，及其如何促進個人發展並確保健康的生活方式。

【找一找】相關人員的性別統計分析資料為何？

### 政策規劃者

「跨部會協商會議」  
性別比例？

「全國性體育事務  
財團法人&體育團  
體董(理)事、監事」  
性別比例？

### 服務提供者

「體育行政主管機  
關組織」性別比例？

「各縣市體育局  
(處)、場組織」  
性別比例？

### 受益者

「運動產業就業者」  
性別統計？

運動相關「學生、  
教師與教練」性別  
統計？

「國人規律運動者」  
性別統計？

其他相關質性研究？

## 政策規劃者

本綱領於研擬過程中，邀集○○部等機關召開跨部會協商會議，不同性別者之性別比例達1/3。

「全國性體育事務財團法人&體育團體董(理)事、監事」性別比例

## 109年全國性體育事務財團法人董事及監察人性別統計

|     | 男               | 女              | 合計             |
|-----|-----------------|----------------|----------------|
| 董事  | 223人<br>(73.8%) | 79人<br>(26.2%) | 302人<br>(100%) |
| 監察人 | 10人<br>(62.5%)  | 6人<br>(37.5%)  | 16人<br>(100%)  |

具國際體育組織正式會員資格之全國性體育團體  
符合任一性別占1/3團體比例

|    | 符合             | 不符合            | 合計            |
|----|----------------|----------------|---------------|
| 理事 | 11家<br>(15.1%) | 62家<br>(84.9%) | 73家<br>(100%) |
| 監事 | 20家<br>(27.4%) | 53家<br>(72.6%) | 73家<br>(100%) |

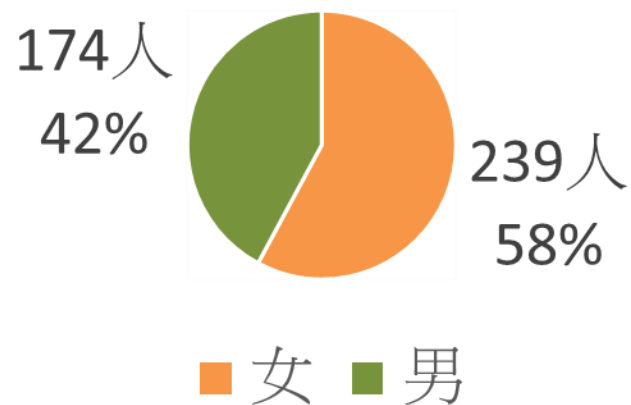
→顯示具決策領導地位仍以男性居多。

服務提供者

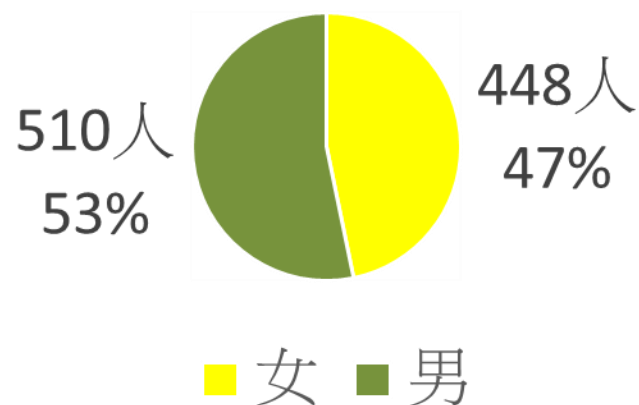
「體育行政主管機關  
組織」性別比例

「各縣市體育局  
（處）、場組織」  
性別比例

109年中央與地方政府體育行政主管機關組織  
人力性別統計



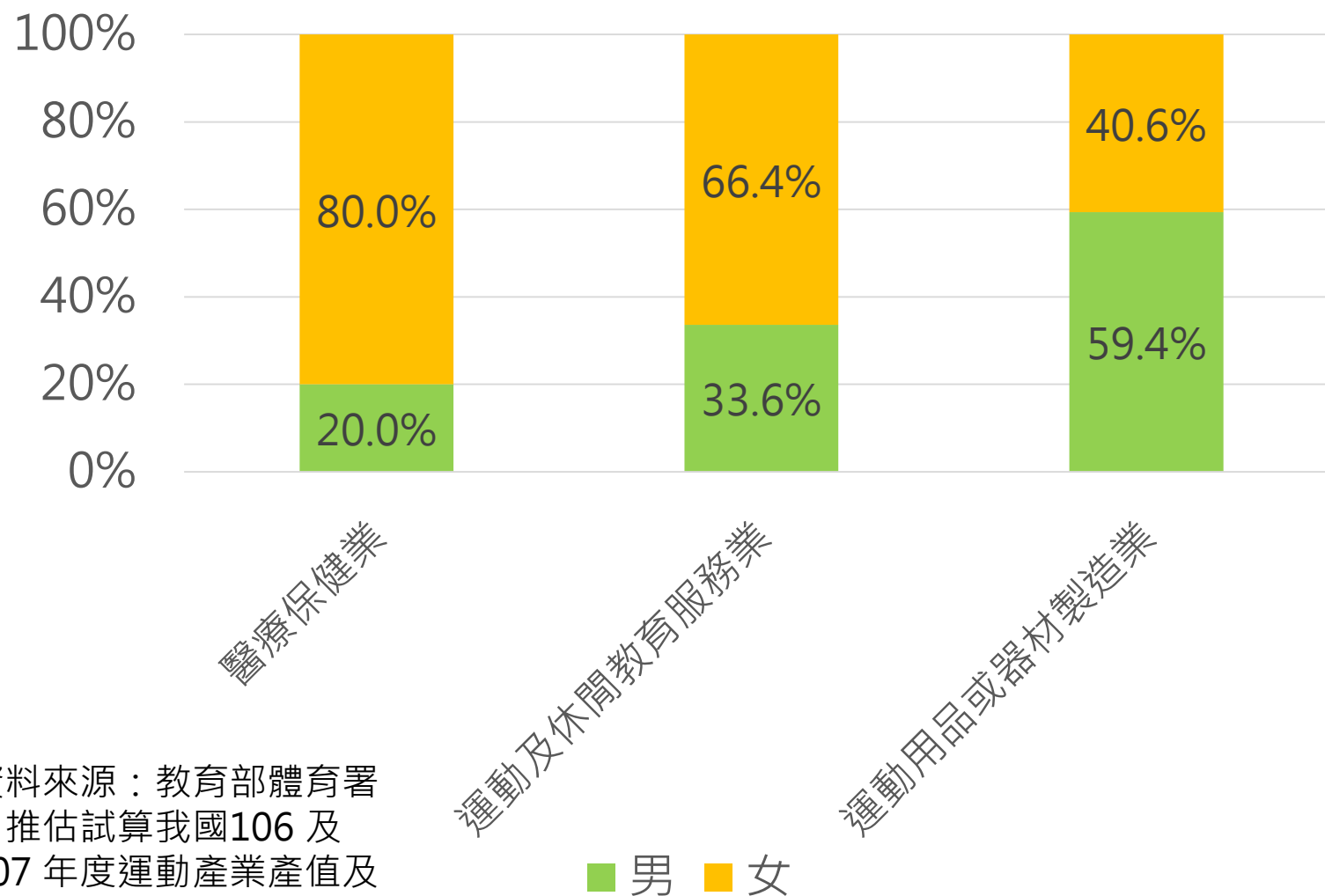
109年中央與地方政府體育行政主管機關組織  
人力性別統計



受益者

「運動產業  
就業者」  
性別統計

107年運動產業的男性就業人數為8.8 萬人，女性8.6 萬人，男女性別比重相當，但部分業別仍有差異。



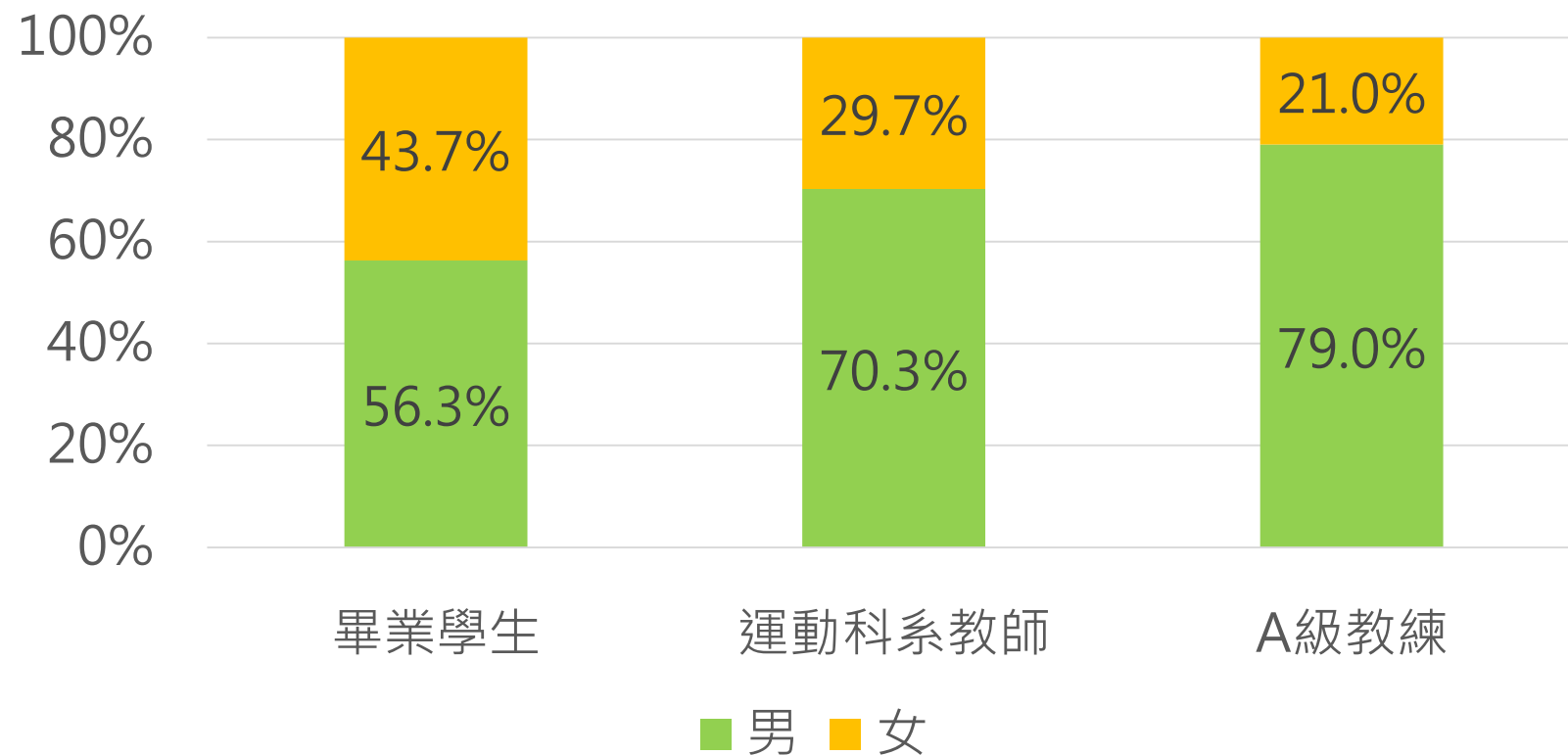
資料來源：教育部體育署  
「推估試算我國106 及  
107 年度運動產業產值及  
就業人數等研究案」

受益者

運動相關  
「學生、教師  
與教練」  
性別統計



108學年度大專校院體育相關科系（所）畢業學生人數、  
109年大專校院體育運動相關科系（所）教師人數及109年  
度亞奧運運動競賽種類團體核發A級教練證數量性別統計：



→ 隨著學習體育運動相關科系之女性學生已有4成多，未來應可注意相關人才之培育。

受益者

「國人規律運動者」  
性別統計

其他相關質性  
研究



「109年國人規律運動人口比率」：全體男性為35.7%，全體女性為30.4%。大致而言，女性規律運動者較同年齡之男性為低。

教育部體育署「『性別與運動』委託研究」指出，現行新聞媒體報導女性參與競技運動的廣度與深度亦不足。

【想一想】綜合1-1及1-2評估結果，找出本計畫性別議題：

1.決策領導階層之性別參與不足（女性較少），恐造成決策缺乏性別觀點。

2.不同性別在運動產業就業別仍有差異，值得注意未來發展趨勢。

3.高階運動人才之女性偏低，在培育運動產業人才時，值得注意是否偏離母體之性別比例。

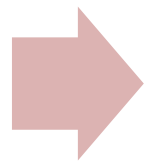
4.女性國人規律運動者較男性為低，然不分性別皆僅佔3成多，仍需積極型塑全民運動文化。

5.公共空間的規劃與設計、設施與設備等，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。

6.運動賽事之轉播與報導，宜注意女性參與競技運動的廣度與深度，並避免複製性別刻板印象，或僅強調運動員的外貌。

### 【性別議題】

決策領導階層之  
性別參與不足  
（女性較少），  
恐造成決策缺乏  
性別觀點。



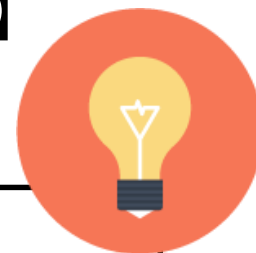
### 【性別目標】

促進女性擔任體  
育相關協會、團  
體之董(理)監事，  
加強女性參與決  
策。



### 【執行策略】

鼓勵相關協會、  
團體訂定董(理)監  
事任一性別不少  
於三分之一原則  
之規定。



### 【性別議題】

不同性別在運動產業就業別仍有差異，值得注意未來發展趨勢。



### 【性別目標】

建置運動產業性別資料



### 【執行策略】

- 蒐集國內外運動產業發展趨勢，調查不同性別、年齡或障礙狀況運動消費支出情形，供公私部門對運動產業進行分析。
- 建置不同性別運動產業人才資料庫，促進就業市場媒合。



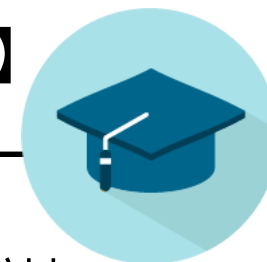
【性別議題】

高階運動人才之女性偏低，在培育運動產業人才時，值得注意是否偏離母體之性別比例。

【性別目標】

培力女性高階運動人才

【執行策略】



經由培力與培訓，增加女性擔任大專校院運動科系教師、教練或高階人才之比例。

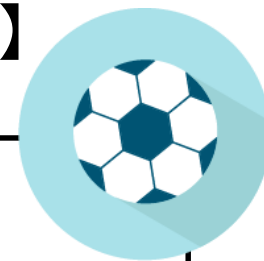
### 【性別議題】

女性國人規律運動者較男性為低，然不分性別皆僅佔3成多，仍需積極型塑全民運動文化。

### 【性別目標】

為所有人提供包容、適宜和安全的機會來參與體育；並消除體育教育中傳統定型觀念（例如：女性可參與足球、男性可參與瑜珈）。

### 【執行策略】



- 加強學校體育教育多樣化，確保不同性別皆有相同機會接觸多元運動項目。
- 輔導組織民間女子運動社團，建立互助網絡。

### 【性別議題】

公共空間的規劃與設計、設施與設備等，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。



### 【性別目標】

建構性別友善之運動環境與場館（含設施、設備等）。



### 【執行策略】

建構性別友善之運動環境與場館，有關空間、設施和設備，回應不同性別、年齡、障礙狀況者等對使用性、安全性及友善性之意見與需求。



### 【性別議題】

運動賽事之轉播與報導，宜注意女性參與競技運動的廣度與深度，並避免複製性別刻板印象，或僅強調運動員的外貌。

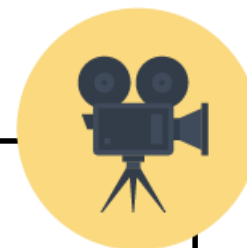


### 【性別目標】

提升女性在運動賽事之可見性與主體性。



### 【執行策略】



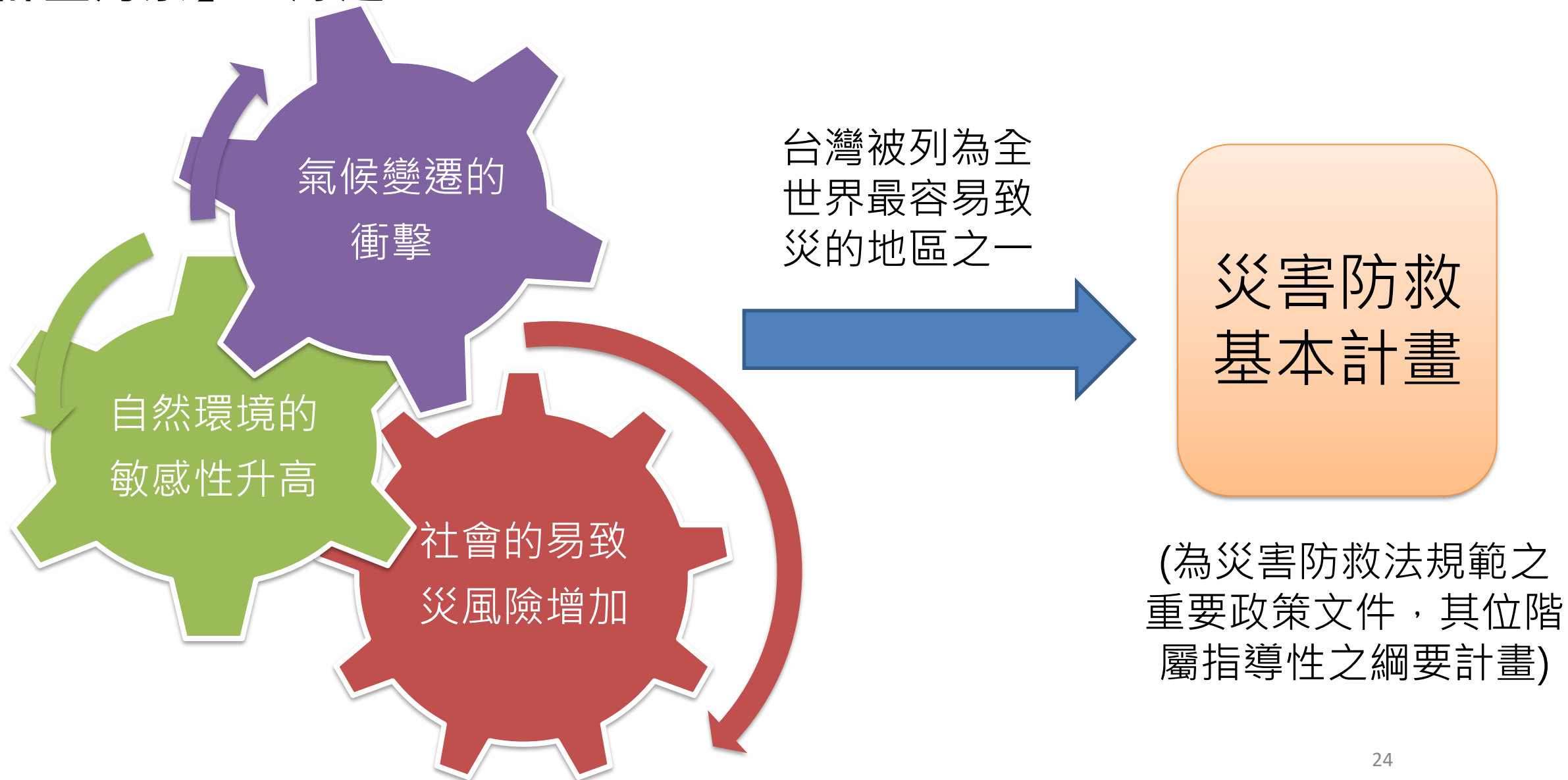
- 鼓勵傳播業者增加女子運動賽事之轉播時數及女性參與運動之播報。
- 注意於運動賽事播報時避免複製性別刻板印象，或僅強調運動員之外貌，而非運動專業。

## 行政院核定之計畫

※以下案例內容為行政院性平處示範撰寫而成，僅供學習參考。

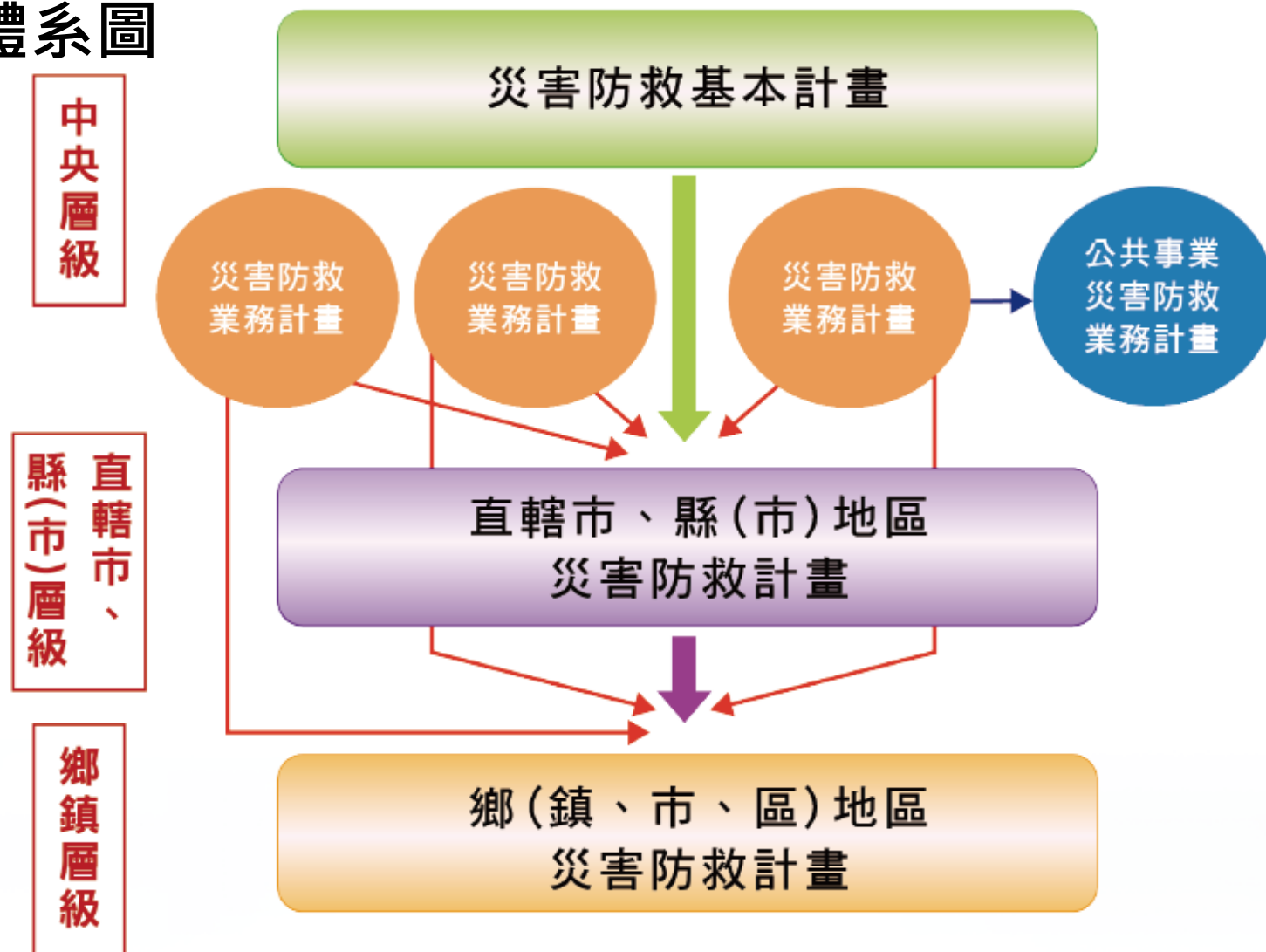
# 【範例】災害防救基本計畫(107年版)

## 【計畫背景】：緣起



# 【範例】災害防救基本計畫(107年版)

## 【計畫背景】：體系圖



〔圖 1〕災害防救計畫體系

# 【範例】災害防救基本計畫(107年版)

## 【計畫背景】：計畫方針

方針一、強化韌性社區發展，永續自主經營防救災工作

方針二、強化國土整合管理機制，降低災害發生風險

方針三、強化氣候變遷調適策略暨都會區複合式災害情境模擬及對策

方針四、引導防災重點產業發展，提供政策誘因整合防災產業鏈結

方針五、健全災害防救體系，強化地方政府災害防救工作精進策略

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



【找一找】現行國內外相關的法規、政策，有無提出指引？

聯合國《2015-2030仙台  
減災綱領》？

聯合國《消除對婦女一切形  
式歧視公約》？

### 聯合國《2015-2030仙台減災綱領》

- 在災害中，以婦女、兒童及其他弱勢族群受到的衝擊最為嚴重。
- 認為降低災害風險需要整個社會的參與與夥伴關係，所有政策與實務上皆須考量性別觀點，鼓勵女性參與領導。

### 聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》第37號一般性建議

- 婦女和女童遇到災害死亡率與發病率更高，且面臨更高的性別暴力風險。
- 應確保在減災相關的計畫、預算等，促進性別平等，包括：
  - 優先考慮最邊緣的婦女和女童群體（如：老年、身心障礙婦女）。
  - 參與和增強權能，確保不同婦女群體有機會參與各階段的政策制訂、執行與監測。
  - 問責制和司法救助，提供受災婦女充分和及時的救濟。

【找一找】相關人員的性別統計分析資料為何？

政策規劃者

「跨部會協商會議」  
性別比例？

「行政院專家諮詢  
委員會」性別比例？

服務提供者

「國家災害防救科  
技中心」性別比例？

警消人員性別比例？

受益者

遭受天然災害（如：  
地震、颱風、豪雨）  
人員傷亡性別統計？

### 政策規劃者

「跨部會協商會議」  
共邀集○部、○會，  
性別比例達1/3

「行政院專家諮詢委員會」共○男、○女，  
性別比例達1/3

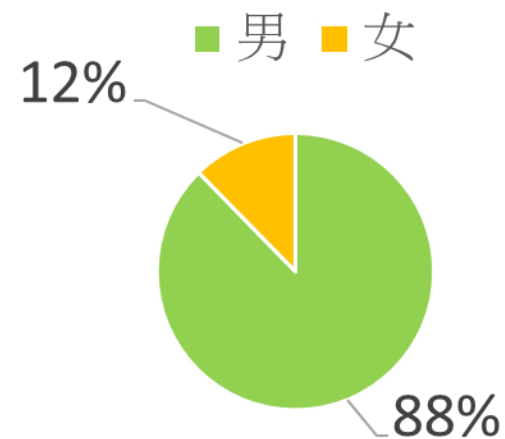
### 服務提供者

「國家災害防救科技中心」共○男(占○%)、○女(占○%)

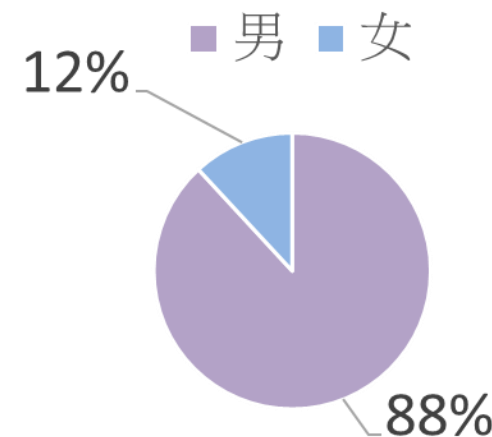
警消人員性別比例？



109年底現有警察人數



109年消防人力



### 受益者

遭受天然災害  
(如：地震、颱風、豪雨) 人員  
傷亡性別統計？

107-109年天然災害  
人員傷亡性別統計

|      | 男    | 女    |
|------|------|------|
| 107年 | 162人 | 211人 |
| 108年 | 40人  | 38人  |
| 109年 | 4人   | 3人   |

105-109年震災  
人員傷亡性別統計

|      | 男    | 女    |
|------|------|------|
| 105年 | 302人 | 319人 |
| 106年 | 0人   | 1人   |
| 107年 | 125人 | 183人 |
| 108年 | 12人  | 18人  |
| 109年 | 0人   | 0人   |

女性傷亡人數略高於男性，性別在遭遇災害的風險性可能不同，值得注意。

【想一想】綜合1-1及1-2評估結果，找出本計畫性別議題：

### 【發現】

政策規劃者及服務提供者之性別參與不足，可能造成計畫缺乏性別觀點。

不同性別、年齡、障礙別等在遭遇災害的風險性、需求不同，未考量可能造成資源分配不均。



### 【性別議題】

應重視女性決策參與和增強女性權能，促進女性（或婦女組織）在中央、地方政府及社區，參與各項災害防救政策、計畫之制訂、執行及監督。

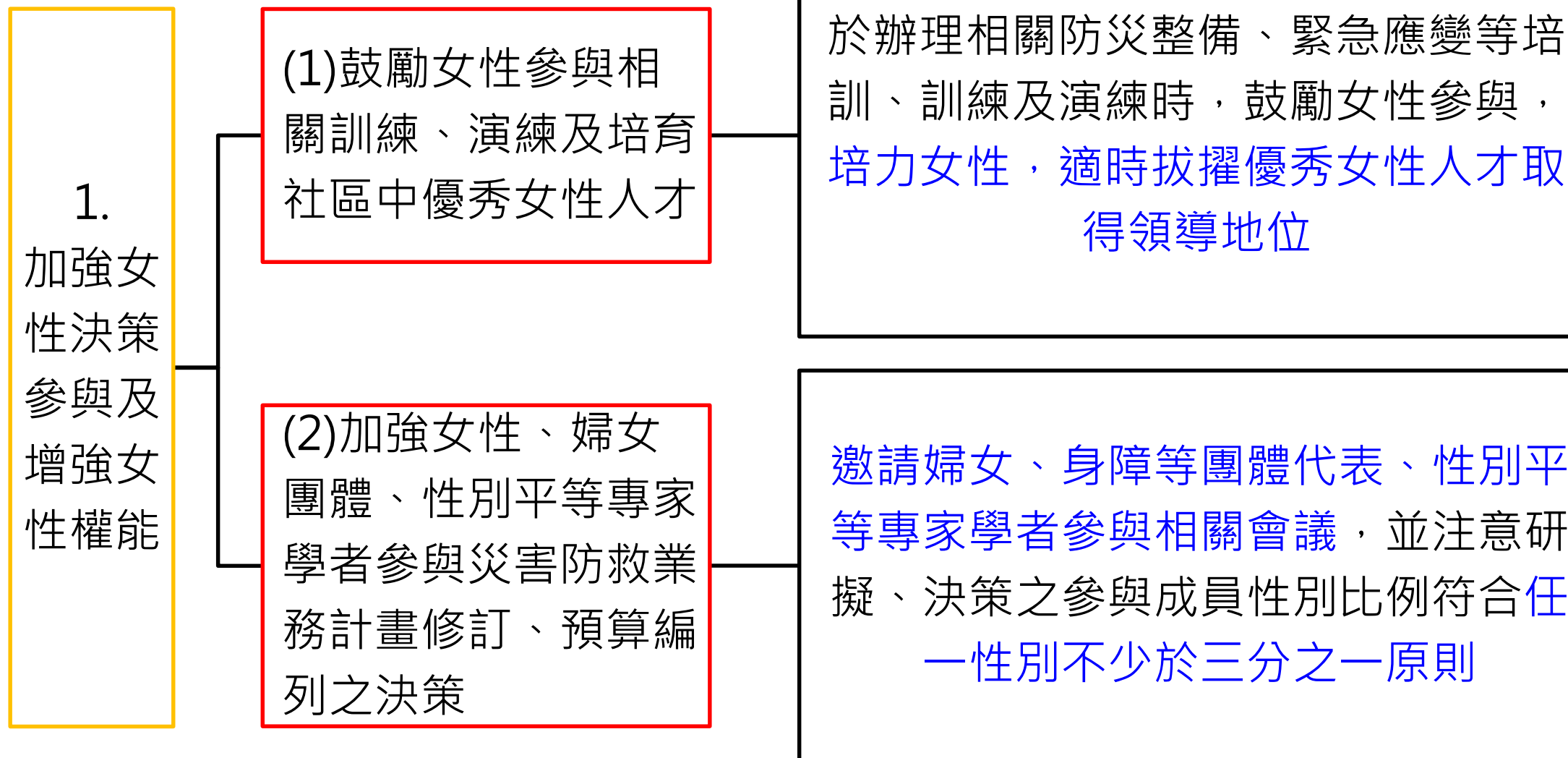


應重視於災害防救之整備、緊急應變、復原重建，考量不同性別等需求，提供充分、及時的救助。

【性別議題】

【性別目標】

【執行策略】



【性別議題】

【性別目標】

【執行策略】

2.  
防災整備及復原重建  
納入性別、年齡、障礙別等  
需求

(1)針對各種災害風險  
進行性別研究，提出  
提升災害調適能力、  
災後生計復原及產業  
重建之策略

針對各種災害進行性別統計及分析等相關研究，瞭解不同性別與屬性人口之風險脆弱性，提出因應策略

推動簡單易懂的早期預警傳播系統，針對不同性別、年齡、身心障礙者等提供即時警示，並教導如何因應預警

考量不同性別、年齡、身心障礙者等需求，針對可能發生災害之場所、避難收容所進行檢視與強化

【性別議題】

【性別目標】

【執行策略】

2.  
防災整備及復原重建  
納入性別、年齡、障礙別等  
需求

(2)於研議防災產業獎勵及輔導措施時，納入性別觀點

促進民間企業研發適合不同性別、年齡、身心障礙者之防災產品等

災後復原之相關補助、貸款、稅捐減免、職業訓練及心理健康服務等措施規定，將考量性別、年齡、行職業別等因素，避免無法獲得相關支持

以多元傳播方式傳布訊息，確保不諳本國語言、老年、身心障礙者等獲得資訊

## 行政院核定之方案

※以下案例內容為行政院性平處示範撰寫而成，僅供學習參考。

# 【範例】關鍵人才培育及延攬方案(110-113年)

## 【計畫背景】：緣起

蔡總統於109年就職演說中，強調臺灣要成為全球經濟的關鍵力量，**必須匯聚各方人才。**

行政院指示規劃「**關鍵人才培育及延攬戰略**」。



蔡總統於同年國慶演說進一步表示，要打造臺灣成為人才匯聚的重鎮，**將持續深化改革吸引國際人才的環境及法制，並透過國際交流、產學合作及雙語國家政策，積極培育國內產業人才。**

# 【範例】關鍵人才培育及延攬方案(110-113年)

## 【計畫背景】： 方案目標及策略 架構



資料來源：國發會繪製。

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



【找一找】現行國內外相關的法規、政策，有無提出指引？

聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》？

我國《性別平等政策綱領》？

#### 聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》第36號一般性建議

- 建議締約國採取提高女性在各級教育中對科學、技術、工程和數學課程參與度的措施。

#### 《消除對婦女一切形式歧視公約》第3次國家報告審查委員會結論性意見與建議第50、51點次

- 審查委員會注意到我國勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著。女性與男性之間的薪資差距約為14%。
- 審查委員會建議我國持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，不僅提倡傳統男性為主之行業雇用女性，如資訊通訊科技、科學、數學、科技等產業，亦提倡傳統女性為主之行業雇用男性，如照顧、教育領域。

#### 我國《性別平等政策綱領》



- 應促進女性在環境能源與科技領域進入與發展，縮減性別落差，並確保參與決策機會。營造有利於女性進入、升遷及發展的環境、能源與科技領域職場，尤其是數位科技，破除水平與垂直的性別隔離。
- 應完善性別平等教育體制，避免教育及職業等性別隔離。建構性別平等的教育制度及友善的學習環境，改善科系選擇的性別隔離。

【找一找】相關人員的性別統計分析資料為何？

政策規劃者

「跨部會協商會議」性別比例？

受益者



高等教育中，畢業於STEM領域學生的性別統計？

STEM領域工作者的性別統計？

外國特定專業人才、外國專業人員在臺的性別統計？

### 政策規劃者

「跨部會協商會議」共邀集  
○部、○會，  
性別比例達1/3

### 受益者

高等教育中，  
畢業於STEM領  
域學生的性別  
統計？

依據教育部統計，108學  
年度我國高等教育中女性  
畢業於科學、技術、工程  
及數學（STEM）領域比  
例為25.03%，較10年前  
增加2.15個百分點，進展  
程度仍相當有限。



受益者

STEM領域工作者的性別統計？



世界經濟論壇出版之「2021年全球性別落差報告」指出：

1. 20大經濟體所需8大新興職類僅有兩類女性占比與男性相近，而資料分析與人工智慧（Data & AI）、工程、雲端運算等領域中之女性則約占32%、20%及14%，性別差距仍顯著。
2. 前揭報告也發現，轉職從事Data & AI 之女性中有48.2%屬低技能相似性之轉職（low skills similarity transitions），顯示約有半數女性在「出社會後」學習STEM（科學、技術、工程、數學）課程和科技領域，學習養成路徑不同於男性。

### 受益者

外國特定專業人才、外國專業人員在臺的性別統計？



依據勞動部統計，至109年底，外國特定專業人才累計聘僱許可，男性為1448人次，女性為179人次。

依據勞動部統計，至109年底，外國專業人員有效聘僱許可人數，男性為27,527人(占74.7%)，女性為9,325人(占25.3%)。進一步再按國籍別與性別觀察，男性外國專業人員主要為日本籍(占26.6%)、馬來西亞籍(占10.7%)及美國籍(10.6%)。

【想一想】綜合1-1及1-2評估結果，找出本計畫性別議題：

【發現】

【性別議題】

現行科學、技術、工程、數學（STEM）領域相關專業人才以男性較多，女性較少。



可能造成該領域缺乏不同性別之觀點，應積極鼓勵優秀女性投入STEM領域並提供相關措施，一方面可補足STEM領域之人力缺口，另一方面亦可縮減STEM領域的性別落差，並提升女性薪資與職涯發展。

現行我國延攬之外國專業人才，以男性占多數，且集中在日本、馬來西亞及美國籍。



可能缺乏人才來源的多元性，爰優化外國人才工作及生活環境，有助於吸引不同性別、國籍之專業人才。

### 【性別議題】

積極鼓勵  
優秀女性  
投入  
STEM領  
域並提供  
相關措施

### 【性別目標】

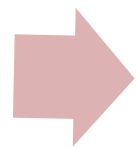
強化女性  
STEM教  
育，建立  
性別友善  
之學術環  
境

### 【執行策略】

- 推動國小、國中及高中女學生STEM領域教育營隊、實境體驗活動，提升女學生對該領域之興趣與知能。另為保障離島偏鄉地區或身心障礙女學生亦有參與機會，提供交通接駁、保障名額等配套措施。
- 邀請「臺灣傑出女科學家獎」得主至高中進行演講、座談、實驗講解等，作為學習典範，激勵女學生投入該領域學習。

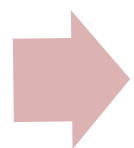
### 【性別議題】

優化外國  
人才工作  
及生活環  
境



### 【性別目標】

推動性別  
平等友善  
職場與生  
活環境



### 【執行策略】

- 針對外籍人士來臺子女**托育、教育需求**，檢討鬆綁相關法規，建構充足及完善的教育環境。
- 鼓勵企業對育兒者實施**彈性工作時間**，以及工作場所**彈性化**，營造友善家庭之職場氛圍。



報告完畢  
敬請指教



以平等之名。