

臺南市政府性別影響評估檢視表

【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；於計畫研擬或修正初期，適時就計畫方向、構想、草案、檢視表填寫內容等，於計畫研擬或修正初期，即能考量性別，並據以調整計畫內容及相關資源配置。
- (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，併同計畫書草案送本府性別平等辦公室辦理【第二部分－性別平等辦公室初評】。
- (二) 經本府性別平等辦公室初評通過後，送請性別平等專家學者填寫【第三部分－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。
- (三) 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【第四部分－機關評估結果】後通知程序參與者審閱。

三、計畫審議階段：請參酌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各機關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，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

計畫名稱：臺南市城西焚化廠更新計畫專案管理服務

主管機關

(請填列市府一級主管機關)

臺南市政府

主辦機關(單位)

(請填列擬案機關/單位)

臺南市政府環境保護局

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會網站（https://gec.ey.gov.tw）。	1、依據性別平等政策綱領「環境、能源與科技」篇中所述之基本理念，女性與男性應有一樣的實質機會，參與環境、能源與科技等領域內的決策。1995 在聯合國通過的《北京行動綱領》第 253 條明訂各國、各級政府應確保

	女性，包括原住民女性，有機會作為環境計畫的規劃、設計、管理、執行和評估人員，參與各級環境決策工作；第 256 條也強調要促進女孩和所有年齡女性在科學、技術、經濟以及自然資源管理有關的其他學科上的教育，並在這些領域內制定女性培訓方案，擴大僱用與升遷女性的機會。 2、依據 CEDAW 第 14 條 2.締約各國應採取一切適當措施以消除對農村婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上參與農村發展並受其益惠，尤其是保證她們有權：(a) 參與各級發展規劃的擬訂和執行工作。
評估項目	評估結果
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： 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)。 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	1、政策規劃者：本機關研擬與決策過程中，參與人員共 8 人，男性 4 人（50%），女性 4 人（50%）。 2、服務提供者： 2-1 本計畫係專案管理服務性質，得標廠商將針對興建更新爐之統包工程廠商進行專案管理工作，包括開工前相關設計、品管文件之審查；施工中各項施工計畫及品質督導以及完工後之試車、驗收、竣工結算文件報表之確核及審定等工作。 2-2 工程監造、專案管理之專業領域之女性較少，依據工程會

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）。	統計資料（至 108 年底），全國有效執業技師共 4,187 人，其中女性技師 258 人 (6.16%)。專案管理含監造工作於文件製作管理部分之佔比略低，主要仍須依現場實際狀況核定施工計畫、相關圖說以及即時解決現場施工爭議、協調施工工序等等，需常駐工地監督施工狀況及設備裝置情形，管理場內施工人員，維護工地安全，工作環境特殊與個人意願等因素，使女性參與比例偏低。 3、受益者：本計畫執行後，可妥善監督及要求更新爐統包廠商施工期間符合相關規範，提升施工品質，使興建完成之更新爐功能達到預期結果，妥善處理轄內之廢棄物。屆時受益人員為全臺南市市民。依據臺南市民政局至 109 年 11 月之統計資料，本市總人口數為 1875378 人，男性人數為 934133 人 (49.81%)，女性人數為 941245 人 (50.19%)。
評估項目	評估結果
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： 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），及性別參與不足等問	1、參與人員： 1-1 政策規劃者：本機關經評估研擬及決策人員性別比例為男性 4 人 (50%)，女性 4 人 (50%)，故本計畫於招標、未來執行階段將可確保任一性別成員比例不低

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、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。 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人性別觀點。	於 1/3。 1-2 服務提供者：工程專案管理含監造從業人員以男性為主，存在明顯性別差距。故未來本計畫於招標階段，將視實際狀況於計畫內要求承攬廠商，於得標後提報本計畫之執行人員時，女性工作人員應至少 1 人以上，同時須於得標後明確訂定計畫執行期間相關之性騷擾防治措施、彈性工作時間或是家庭照顧所需之相關措施，以提升女性參與之意願。
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	評估結果
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： a.參與人員 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。 b.受益情形 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	☒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： 本計畫將於工作計畫書增列但書，要求廠商徵求人員不應有性別限制，提報本計畫之執行人員時，女性工作人員應至少 1 人以上，同時須於得標後明確訂定計畫執行期間相關之性騷擾防治措施、彈性工作時間或是家庭照顧所需之相關措施。

會/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。	☐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。
評估項目	評估結果
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： 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。 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，或結合婦女團體、老人福利或身障等民間團體傳布訊息）。 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。	☒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： 1、 本計畫將於工作計畫書增列但書，要求廠商徵求人員不應有性別限制，提報本計畫之執行人員時，女性工作人員應至少 1 人以上，同時須於得標後明確訂定計畫執行期間相關之性騷擾防治措施、彈性工作時間或是家庭照顧所需之相關措施。 2、 未來配合社會企業責任，於評選項目增列友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施，藉以推廣建構性別友善之職場環境。 ☐未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：

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 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，研究結論與建議亦需具性別觀點。	
評估項目	評估結果
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】 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。	☐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： ☒未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：納入廠商公司內部自主執行

【注意】 填完前開內容後，請辦理【第二部分－性別平等辦公室初評】，經初評通後，再行辦理【第三部分－程序參與】。

【第二部分－性別平等辦公室初評】：(新增)

初評項目	結 果	
業務單位填寫內容是否合宜？	☐ 合宜	送請民間性別平等專家學者，進程序參與。
	☒ 請修正	請說明應改善項目後，退回業務單位修正後，再送性別平等單位進行初評。 說明： 1-1 ■性平辦公室初評：請增加性別平等政策綱領「環境、能源與科技」篇 P.79 開始 檔案連結: https://gec.ey.gov.tw/Page/FD420B6572C922EA CEDAW 第 14 條農村婦女 2.締約各國應採取一切適當措施以消除對農村婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上參與農村發展並受其益惠，尤其是保證她們有權→(a) 參與各級發展規劃的擬訂和執行工作(f) 參加一切社區活動(h) 享受適當的生活條件，特別是在住房、衛生、水電供應、交通和通訊等方面。 CEDAW 公約網址連結：http://www.cedaw.org.tw/tw/en-global/news/detail/57 1-2 ■性平辦公室初評： 請增加政策規劃者、服務提供者、受益者之性別統計。 1. 政策規劃者：可為該計畫之科室擬定者及參與這項計畫擬定過程的參與者。 2. 服務提供者:則為該項計畫執行者，可能為機關執行人員、委外廠商人力等。(計畫書-計畫目標-(一)目標說明-委託專業技術顧問執行城西廠擴建更新爐 BOT 案工程期間之專案管理服務，含執行計畫審查、各項施工及品質計畫審查、基本設計規劃、細部設計規劃審查、完工試運轉各式報告審查及工程執行期間相關報告審查等。) 3. 受益者：該計畫為全市人民。 (1) 間接受益者則為城西里居民。 安南戶政事務所-鄰里人口數 https://tnancg.tainan.gov.tw/News_population.aspx?n=9938&sms=14144 1-3

	■性平辦公室初評： 1. 未提供性別統計的前提下，以及依據性平工作法第 7 條雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。綜合上述，無法直接判斷有無性別落差，故請補足 1-2 性別統計，再做評估是否有性別落差。 2. 受益情形： 其計畫目的為達成本市垃圾自主處理目標，受益對象雖為全體市民。 但也注重當地里民需求，辦理「促進民間參與公共建設法」，依據「臺南市安南區人口年齡結構重要指標」在城西里非青壯年人口(15-64 歲)佔整個里的 44%，雖無法從戶政人口性別統計發現各年齡層的性別比例，但對應 <u>性別平等政策綱領「環境、能源與科技」篇（三）對女性與弱勢使用者觀點的忽視：環境（包括自然與實質環境）、能源與科技等場域內不僅缺乏女性的參與決策，也經常執著於傳統的思維和運作典範，傾向於供給、技術面的研發，而非對使用者的不同經驗與需求的瞭解。這導致了許多政策措施 一如科學與科技研究、能源的研發與補貼、都市空間與交通設施規劃、減碳與氣候調適策略等—對於女性與各種弱勢族群的需求或潛在貢獻 經常無知或視而不見。</u> 故請再修正內容。 ◆新聞： 「南市城西焚化廠汰舊換新促參公聽會 期垃圾自主處理」 https://tw.stock.yahoo.com/news/%E5%8D%97%E5%B8%82%E5%9F%8E%E8%A5%BF%E7%84%9A%E5%8C%96%E5%BB%A0%E6%B1%B0%E8%88%8A%E6%8F%9B%E6%96%B0%E4%BF%83%E5%8F%83%E5%85%AC%E8%81%BD%E6%9C%83-%E6%9C%9F%E5%9E%83%E5%9C%BE%E8%87%AA%E4%B8%BB%E8%99%95%E7%90%86-090845531.html 城西焚化廠汰舊換新 達成本市垃圾自主處理目標 https://www.tainan.gov.tw/News_Content.aspx?n=13371&s=7658364 城西焚化爐更新 聽取民意 https://www.cdns.com.tw/articles/204086
性別平等辦公室 約僱人員 鄭星惠 初評日期 109 年 09 月 04 日	

【第三部分－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 11 月 11 日 至 109 年 12 月 15 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	台南市女性權益促進會 秘書長 蔣月琴 (人身安全、性別平等教育、女性與勞動、女性與經濟等)
3.參與方式	☐ 計畫研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見

（二）主要意見（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	引用十分完整、合宜。 以性別平等政策綱領「環境、能源與科技」篇。1995 在《北京行動綱領》第 253 條、第 256 條。以及 CEDAW 第 14 條等。
5.性別統計及性別分析之合宜性	相關統計及性別分析完整。 1. 從政策規劃者、服務提供者到受益者皆能分項詳加說明。 2. 並能提及工程監造、專案管理之專業領域之女性較少及工程環境不利女性的分析，顯已十分用心思考性別差異。
6.本計畫性別議題之合宜性	性別議題合宜。 有看見「女性工作人員缺乏，以及針對廠商訂定相關之性騷擾防治措施、彈性工作時間或是家庭照顧所需之相關措施，以提升女性參與之意願。」是很棒的分析。 建議： 1. 雖然本計畫經評估研擬及決策人員性別比例為男性與女性 4 人各 50%，但為確實計畫規劃時的性別思維平衡性，仍建議應有外部專家學者參與相關審查會議委員及督導小組。 2. 考量女性參與工程時仍應將安全列入前提。

7.性別目標之合宜性	性別目標尚屬合宜。 建議：分項敘述 1.將於工作計畫書增列但書，要求廠商徵求人員不應有性別限制，提報本計畫之執行人員時，女性工作人員應至少 1 人以上。 2.須於得標後明確訂定計畫執行期間相關之性騷擾防治措施、彈性工作時間或是家庭照顧所需之相關措施。 3.在徵求工程廠商時，能於招標說明廠商本身的性平友善的具體事蹟及未來作法，列為評選或加分項目。
8.執行策略之合宜性	策略與目標雖未能更明確區別，但仍其有可行性。 原提出： 1、 本計畫將於工作計畫書增列但書，要求廠商徵求人員不應有性別限制，提報本計畫之執行人員時，女性工作人員應至少 1 人以上，同時須於得標後明確訂定計畫執行期間相關之性騷擾防治措施、彈性工作時間或是家庭照顧所需之相關措施。 2、 未來配合社會企業責任，於評選項目增列友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施，藉以推廣建構性別友善之職場環境 建議： 1. 可具體說明評選廠商之評選項目： 1-1 招募無性別歧視 1-2 男女工作人員比例 1-3 性別友善措施實績或做法 2. 可督促承攬廠商提出工程現場的女性員工安全計畫，並針對公司內外部員工實施性別平等教育等相關課程，每年至少辦理 2 小時以上的性平(性騷擾)相關課程。
9.經費編列或配置之合宜性	未編列經費。 能將上述做法融入於原計畫經費項下執行即可。
10.綜合性檢視意見	一、本計畫已十分完整，非常用心思考工程環境對女性不利之處，也已清楚的將計畫內性別議題對應到評估分析。 二、僅缺乏策略(即作法)之清楚闡述，若能將目標與做法分層思考及調整說明，將是份優異的評估報告。
(三) 參與時機及方式之合宜性	能在計畫施行前提出，實屬合宜。
本人同意恪遵保密義務，未經市府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) <u>蔣月琴</u>	

【第四部分－機關評估結果】

評估結果		
請機關填表人依據【第三部分－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。		
綜合說明	感謝委員指導。有關委員建議事項，說明如下： 1、 本計畫於後續執行時，將審慎檢視相關審查會議或督導會議之委員性別比例，確保任一性別比例不低於 1/3。 2、 未來將與本局採購單位討論是否於評選須知增列性平等相關評分項目及配分。 3、 未來將於工作計畫書內要求廠商得標後應提出員工安全計畫，並應實施性別平等教育等相關課程。	
參採情形	說明採納意見後之計畫調整(請標註頁數)	同上。
	說明未參採之理由或替代規劃	無。
通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果： 已於 109 年 12 月 28 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：謝毓玲 職稱：技士 電話：06-2686751-385 填表日期：109 年 12 月 28 日

【第五部分－研究發展考核委員會複審】：(新增)

複審項目	結 果
是否送性別平等辦公室初評？	☐ 初評完成
程序參與之民間性別平等專家學者是否由台灣國家婦女館網站資料名單選取？	☐ 是
依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明及參採情形，並通知程序參與者審閱	☐ 是
研究發展考核委員會	複審日期 年 月 日

參考範例：行政院性別平等會/性別影響評估新制講義及範例/一般表範例

<https://gec.ey.gov.tw/Page/8E0EAF01B8F400B>