

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）		
第一部分	本部分由機關人員填寫	
		備註
壹、基本資料		
1-1 計畫名稱	新北電競產業推動計畫	
1-2 主辦機關單位	經濟發展局工商企劃科	
1-3 填表人員： ☒ 業務承辦人員 ☐ 非業務承辦人員 姓名：戴偉恩 職稱：科員 電話：(02)29603456 分機 5551 e-mail：AQ2303@ntpc.gov.tw		
1-4 機關性別聯絡人： 姓名：劉宜玲 職稱：專門委員 電話：(02)2960-3456 #5331 e-mail：aa5644@ntpc.gov.tw		
1-5 計畫屬性： 1-5-1 計畫決行（單選）： ☐ 府一層決行計畫/ ☒ 非府一層決行計畫 1-5-2 計畫列管（可複選）： ☐ 性別平等方針列管計畫/ ☒ 施政計畫/ ☐ 一般性工作計畫		
1-6 計畫內容涉及領域（可複選）	1-6-1 ☒ 就業、經濟、福利領域 1-6-2 ☐ 人口、婚姻、家庭領域 1-6-3 ☒ 教育、文化、媒體領域 1-6-4 ☐ 人身安全、環境領域 1-6-5 ☐ 健康、醫療、照顧領域 1-6-6 ☐ 社會參與領域 1-6-7 ☐ 其他（請簡述計畫涉及領域：_____）	
1-7 計畫依據	一、CEDAW （一）第 5 條：鼓勵採取適當措施，消除性別刻板印象及不平等習俗。 （二）第 10 條：保障男女在教育與訓練機會上的平等。 （三）第 11 條：保障工作權及消除就業領域性別歧視。 二、新北市性別平等政策方針之「貳、就業、經濟與福利」項下：「促進女性就業參與、提升婦女職能發展」辦理。	簡要說明計畫主要執行依據：(1)法律、政策、施政計畫項目等；(2)CEDAW、新北市性別平等政策方針、新北市性別主流化實施計畫、新北市性別平等委員會決議等。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）		
貳、受益對象 （單選）	2-1 ☐ 計畫以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象 2-2 ☐ 計畫受益對象無特定區別與限制，預計參與人員性別比例，男： 人；女： 人。性別比例：男： %；女： % 2-3 ☒ 計畫受益對象無特定區別與限制，但無法推估實際使用人數	
參、問題與需求評估		
3-1 計畫之現況問題與需求概述	電競已逐漸發展為結合技術應用、競技活動與影音製作之多元數位產業鏈。依據性別影響評估相關研究顯示，電競產業仍存在明顯性別參與落差： 一、結構性參與落差：根據 Newzoo(2024)與 ESA(2024)報告，全球女性玩家比例約為 45%－48%，但<u>專業競技領域中女性選手僅佔約 15%</u>，此外 Women in Games (2024) 數據指出，<u>專業競技領域及相關產業技術職務（如賽事轉播、導播及技術製作等）中，女性比例仍明顯偏低</u>，即性別參與呈現由「一般使用者」進入「專業職能」之落差現象。 二、數位環境屏障：根據 Women in Games 與 Bryter(2024)研究，<u>約 59%女性電競玩家曾遭遇性別騷擾或不友善互動</u>，顯示數位遊戲與競技環境仍存在性別歧視與刻板印象問題，可能影響女性持續投入電競相關學習與職涯發展意願。	簡要說明計畫之現況問題與需求。（蒐集相關質化或量化統計資料，如性別、年齡、身心障礙、職業、城鄉區域等分類資料，呈現問題現象與需求為何）
3-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析 （本項目請運用主計單位建議性別分析法進行）	一、依新北市經濟發展局開辦電競相關課程之歷年參與情形分析(113 年至 114 年)： (一)歷年課程參與資料 1. 113 年：電競相關課程總參與人次為 1,030 人次，其中男性 766 人次、女性 264 人次，<u>女性參與比例約為 25.6%</u>。另性別平等或女性講師相關課程之上課人次為 74 人。 2. 114 年：電競相關課程總參與人次為 722 人次，其中男性 473 人次、女性 249 人次，<u>女性參與比例約為 34.5%</u>。另性別平等或女性講師相關課程之上課人次為 82 人次。 (二)性別統計分析	1. 性別統計資料收集內涵：(1)計畫涉及對象；(2)執行與服務結果統計；(3)執行過程統計。 2. 統計資料包括：全國、新北市及新北市各區之性別統計、及年齡、教育程度、社經與族群。 3. 針對前述統計結果說明；另若該計畫受

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	由統計資料顯示，113 年女性參與比例為 25.6%，114 年提升至 34.5%，<u>顯示女性參與電競相關課程的比例逐漸提升，即女性參與電競及相關數位產業課程之意願提升。但其比例仍明顯低於男性。</u> 二、性別差異原因分析：<u>電競產業長期以男性從業者及參與者為多</u>，女性參與比例相對較低，<u>可能原因與產業刻板印象、女性參與相關學習資源較少</u>，以及女性在科技與遊戲領域<u>投入機會較少</u>等因素有關。另數位環境中仍存在<u>性別歧視或不友善言論</u>，亦可能影響女性持續投入之意願。 三、促進性別平等之規劃作法：<u>將透過系統性培力與環境優化策略加以推動，包括「提升女性參與電競專業技能培力」、「建立性別友善之賽事參與機制」及「完善電競基地友善環境設施」</u>，提升女性於電競產業鏈中之實務能力與參與深度，<u>鼓勵不同性別族群投入電競與數位內容產業</u>，逐步縮小性別差距，促進產業多元發展。 四、本計畫性別分析主要以既有課程參與統計資料及國際研究文獻為基礎進行分析，用以掌握參與性別分布及趨勢變化。未來如有進一步執行需求，將再評估導入學員回饋調查，以補充質化分析資料。	益對象無區別，但內容涉及一般社會認知既存的性別偏見或統計資料顯示性別比例差距過大者，亦需進一步說明。
3-3 建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法（無建議之項目者「免填」）	3-3-1 修訂類別與項目： 3-3-2 需局處配合單位（可複選）： ☐局處業務單位/ ☐局處會(統、主)計室 ☐其他，請說明： 3-3-3 需市府主計處輔導機關，提升辦理統計業務效能 ☐需要，輔導公務統計增修或統計調查 ☒不需要	關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指： 1. 若指標欠缺或不足者，需透過市府主計處輔導機關透過辦理公務統計方案增修訂，於公務統計報表新增統計項目，以定期蒐集所需數據。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

		2. 如欲辦理統計調查者(不包含意向調查)，需透過市府主計處輔導機關辦理統計調查計畫，以利推動。
肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)	一、提升女性由玩家進入電競專業與產業職涯意願，降低進入門檻： <u>提升女性參與電競專業技能培力</u>，透過多元職能培訓課程設計，從基礎技術到實務操作，降低進入門檻，循序漸進提升女性由玩家進入電競專業與產業職涯意願。 二、建立性別友善之電競參與環境 1. <u>建立性別友善之賽事參與機制</u>：建立具法理基礎的賽事公約，落實數位環境性別友善監管，建立安全友善之電競參與環境。 2. <u>完善電競基地友善環境設施</u>：透過全方位友善場域，打破電競僅限年輕男性專屬的社會標籤。	
伍、促進與確保計畫融入性別觀點之方法 (5-1 至 5-5 可複選)	5-1 ☐ 計畫研擬階段諮詢或調查不同性別者之預期受益者/使用者，對此議題的看法。 5-2 ☐ 計畫研擬階段之公聽會或相關籌備會議，邀請性別學者專家、團體或受益對象參與，且任一性別比例達 1/3 5-3 ☐ 計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體 5-4 ☒ 計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練 5-5 ☐ 其他，請說明：_____ ※ 勾選 5-1 至 5-4 者，簡要說明參與日期、方式及參與者身分等： _____ 5-6 ☐ 計畫無涉及，請說明原因： _____	說明計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制。
陸、評估內容 (一) 資源與過程		

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

6-1 經費配置 (單選)	6-1-1 ☐計畫為特別新增性別預算項目（性別回應預算） 6-1-2 ☒計畫特別增加性別預算額度（性別回應預算） 6-1-3 ☐計畫於原有額度中調整配置（性別預算調整） 6-1-4 ☐僅執行方式改變，預算未變動 ※勾選 6-1-1 至 6-1-4 者，簡要說明上述計畫原列、新增或調整項目與金額： 除延續女性投入電競相關課程（內容配合調整本次「<u>電競全才製作人</u>」專案）外【預算 2 萬元】，另新增友善賽事環境及完善友善空間措施標示【預算 5,000 元】。 6-1-5 ☐計畫無涉及，請說明原因：	說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。
6-2 計畫與性別相關之實施方式與作為 (無特定性別作為者，亦請簡要說明原因)	一、提升女性職涯意願，降低進入門檻： 提升女性參與電競專業技能培力，推動「<u>電競全才製作人</u>」專案，多元職能實作培訓課程，打破職涯隔離，並透過「<u>女性講師制度</u>」媒合產業資源，確保女性能平等進入電競高階決策與技術體系。 二、建立友善環境： 1. 建立性別友善賽事環境：首創「<u>電競賽事友善公約</u>」並設置「<u>性平守護小幫手(Digital Guardian)</u>」，建立直播即時監管機制。 2. 完善友善空間措施：於新北電競基地持續提供免費女性生理用品，並於廁所增設清楚易辨識之友善標示，提升參與者使用便利性。	1. 說明計畫主要執行策略或方式，以回應性別需求與達成性別目標，例如辦理人員訓練、提供服務、製作文宣等。 2. 計畫並未針對性別議題採取任何措施與作為者，請簡要說明原因。
6-3 宣導傳播 (6-3-1 至 6-3-3 可複選)	6-3-1 ☒製作性別平等宣導特別單張、文宣、影片、廣播或宣導品（項目：於課程、賽事及活動宣傳素材中融入性別平等及友善參與宣導內容。） 6-3-2 ☐針對特定群體（如新住民、高齡者、兒少、客家、原住民....等）製作有利其閱聽之單張、文宣、影片、廣播或宣導物（項目：_____）	說明計畫宣導方式如何針對不同背景的目標對象(包括不同語言的男女)，採取不同的傳播方法，如廣播、單張、跑馬燈等。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	6-3-3 ☒ 結合與受益對象或議題相關之區公所、里鄰、社會團體、社區組織、民間企業共同辦理，擴展議題宣導（結合單位：女性創業飛燕計畫） 6-3-4 ☐ 計畫無涉及，請說明原因： _____	
6-4 性別友善措施（單選）	6-4-1 ☒ 計畫搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案。 具體作法：<u>持續提供免費女性生理用品，並於廁所增設清楚易辨識之友善標示，提升使用便利性。</u> 6-4-2 ☐ 計畫無涉及，請說明原因： _____	說明計畫之性別友善措施或方案，例如孕婦（或親職活動）停車措施、托兒措施、哺集乳室、女性生理護墊、性別或親子友善廁所等。
(二)效益評估		
6-5 平等取得社會資源（可複選）	6-5-1 ☐ 計畫的目的優先維護弱勢性別者權益，特別是女性及弱勢性別者處境(如受暴婦女、新住民女性、女性就業、偏鄉女性、原住民女性、身障等) 6-5-2 ☒ 計畫的問題回應不同性別需求，並確保執行過程能被考量 6-5-3 ☒ 預期計畫的結果具有促進女性或弱勢性別者平等獲取社會資源與社會參與 ※針對上述簡要說明： <u>本計畫透過「全才製作人」課程賦予女性核心技術力，並透過「女性講師制度」媒合產業資源，確保女性能平等進入電競高階決策與技術體系。</u> 6-5-4 ☐ 計畫無涉及，請說明原因 _____	提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。
6-6 預防或消除性別隔離（可複選）	6-6-1 ☒ 計畫有助打破性別框架 6-6-2 ☒ 計畫有助尊重性別差異 6-6-3 ☐ 計畫有助消除性別歧視 6-6-4 ☐ 計畫有助凝聚性別認同 ※針對上述簡要說明：<u>本計畫透過女性培力、性別友善環境建構，降低電競產業參與門檻與性別刻板印象。</u>	預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者之限制或僵化期待。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）		
	6-6-5 ☐ 計畫無涉及，請說明原因： _____	
6-7 計畫評核 （單選）	6-7-1 ☒ 計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法： <u>針對課程與賽事參與人員之性別比例進行統計分析，並追蹤女性參與成長情形。</u> 6-7-2 ☐ 計畫無涉及，請說明原因： _____	填寫無涉及請說明原因。
6-8 計畫追蹤與列管（單選）	6-8-1 ☒ 計畫列入定期管考機制 具體作法： <u>本局自行列管</u> 6-8-2 ☐ 計畫無涉及，請說明原因： _____	例如由市府研考單位列管、或由局處自行列管、或由性平會列管。
柒、檢視結果		
7-1 計畫與性別相關性	☐ 完全/高度相關 ☒ 部分相關 ☐ 不相關 說明：_____	
7-2 計畫運用性別主流化操作工具	☐ 性別意識培力 ☐ 性別統計 ☐ 性別分析 ☐ 性別平等宣導 ☒ 其他：性別平等機制	
第二部分-程序參與	本部分由民間性別平等專家學者填寫 至少應徵詢 1 位以上民間性別平等專家學者意見，民間專家學者資料請至性別主流化人才資料庫參閱 (http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index)	
(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間：115 年 3 月 26 日至 115 年 3 月 29 日	
	8-2 專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域 張瓊玲，臺灣警察專科學校教授，考試院性平會委員、行政院第一、二屆性平委員、新北市經發局性別平等專案小組委員。 性別政策與公共政策；人口、婚姻與家庭政策議題；性別主流化政策；性別影響評估擬議與審查；CEDAW 與友善職場安全及友善家庭方案；文官體制與人力資源管理	
	8-3 參與方式： ☐ 會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）	
	8-4 業務單位所提供之資料 8-4-1 相關統計資料 ☒ 有（很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足） ☐ 無（應可設法找尋、現狀與未來皆有困難） 8-4-2 計畫相關資料 ☒ 有，且具性別目標 ☐ 有，但無性別目標 ☐ 無
	8-5 計畫/政策與性別關聯之程度 ☐ 完全/高度相關 ☒ 部分相關 ☐ 不相關
(二)主要意見	8-6 受益對象之合宜性：合宜
	8-7 問題與需求評估說明之合宜性：合宜
	8-8 計畫目標說明之合宜性：合宜
	8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：合宜
	8-10 資源與過程說明之合宜性：合宜
	8-11 效益評估說明之合宜性：合宜
	8-12 檢視結果之合宜性：合宜
	8-13 給予機關改善綜合建議事項：本計畫係期望透過「全才製作人」課程賦予女性核心技術力，並透過「女性講師制度」媒合產業資源，確保女性能平等進入電競高階決策與技術體系。然女性參與者人數較少亦與環境友善性有關，本計畫中亦設有「安全導航」，即首創「電競賽事友善公約」並設置「性平守護小幫手(Digital Guardian)」，建立直播即時監管機制，實在至關重要，未來期望確實落實計畫所擬之內容，俾利提升女性參與之機會。
第三部分-評估結果	本部分由機關人員填寫
	9-1 評估結果之綜合說明：本計畫針對電競產業女性參與比例偏低及數位環境友善性不足等議題，規劃女性專業培力課程、女性講師參與機制及性別友善賽事措施，以提升女性參與意願及營造友善環境。經專家學者審查，認為本計畫已適度融入性別觀點，相關規劃內容具合宜性。 9-2 參採情形： 一、採納專家建議，持續推動電競賽事友善公約及性平守護機制。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

二、持續追蹤女性參與課程及活動情形，作為後續精進參考。

9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條例式說明)

☒ 已完成 或 ☐ 預計完成 日期： 年 月 日

9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃(條例式說明)

☒ 已完成 或 ☐ 預計完成 日期： 年 月 日

9-3 通知程序參與之專家學者本計畫/政策的評估結果已於
115 年 4 月 10 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

☐ 傳真 ☒ e-mail ☐ 郵寄 ☐ 其他

9-4 提報性平專案小組日期：115 年 9 月 8 日

相關意見或決議：本案同意備查，另委員建議有關經濟部產業發展署曾督導電競遊戲開發業者應避免「物化女性」形象，納入後續規劃研議。

促進性別平等參與—新北電競產業推動計畫

115.08.17

一、計畫依據：

(一)《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)

1. 第 5 條：鼓勵採取適當措施，消除性別刻板印象及不平等習俗。
2. 第 10 條：保障男女在教育與訓練機會上的平等。
3. 第 11 條：保障工作權及消除就業領域性別歧視。

(二) 新北市性別平等政策方針：「促進女性就業參與、提升婦女職能發展」

二、計畫緣起與現況分析（性別影響評估現況）：

隨著數位娛樂與文化創意產業的蓬勃發展，電子競技(Esports)已成為結合技術、競技與影音製作的多元產業鏈。然而，透過性別影響評估(GIA)發現，電競領域在「玩家參與」、「職業賽場」及「產業結構」上仍存在顯著的性別落差。

(一) 結構性參與落差：根據國際權威機構 Newzoo¹與娛樂軟體協會(Entertainment Software Association, ESA) 2024 年報告顯示²，全球女性玩家比例約為 45% - 48%，顯示遊戲參與已趨近性別均衡，但在專業競技領域中，女性選手比例僅約 15%。此外，Women in Games(2024)數據指出，電競技術職域（如轉播工程、導播及核心製作）中，女性從業人員比例仍明顯偏低³。這反映出電競產業從「一般使用者」進入「專

¹ Newzoo, *Male and Female Gamers: How Their Similarities and Differences Shape the Games Market*, <https://newzoo.com/insights/articles/male-and-female-gamers-how-their-similarities-and-differences-shape-the-games-market>

² Entertainment Software Association (ESA), *The Global Power of PlayReport*, <https://www.theesa.com/resources/the-global-power-of-play-report/>

³ Women in Games, *Women in Games Official*

業職能」之落差現象。

(二) **數位環境屏障**：根據 Women in Games 與 Bryter (2024) 針對全球女性玩家的長期追蹤研究⁴，約 59% 的女性參與者曾在競技型遊戲或線上社群中遭遇性別騷擾或不友善互動。顯示數位遊戲與競技環境仍存在性別歧視與刻板印象問題，可能影響女性持續投入電競相關學習與職涯發展意願。

(三) 新北市經濟發展局開辦電競相關課程之歷年參與情形分析 (113 年至 114 年)：

1. 歷年課程參與資料

(1) 113 年：電競相關課程總參與人次為 1,030 人次，其中男性 766 人次、女性 264 人次，女性參與比例約為 25.6%；另性別平等或女性講師相關課程之上課人次為 74 人。

(2) 114 年：電競相關課程總參與人次為 722 人次，其中男性 473 人次、女性 249 人次，女性參與比例約為 34.5%；另性別平等或女性講師相關課程之上課人次為 82 人。

2. 性別統計分析：

由歷年統計資料顯示，113 年女性參與比例為 25.6%，114 年提升至 34.5%，顯示女性參與電競相關課程的比例逐漸提升，即女性參與電競及相關數位產業課程之意願提升。但其比例仍明顯低於男性。

三、計畫目標與性別平等目標

(一) 提升女性由玩家進入電競專業與產業職涯意願，降低進入門檻：

提升女性參與電競專業技能培力，透過多元職能培訓課程設

Website, <https://www.womeningames.org/>

⁴ Women in Games, *Over Half of Women Gamers Experience Online Abuse* (Bryter Research), <https://www.womeningames.org/over-half-of-women-gamers-experience-online-abuse-new-research/>

計，從基礎技術到實務操作，降低進入門檻，循序漸進提升女性由玩家進入電競專業與產業職涯意願。

(二) 建立性別友善之電競參與環境：

1. 建立性別友善之賽事參與機制：建立具法理基礎的賽事公約，落實數位環境性別友善監管，建立安全友善之電競參與環境。

2. 完善電競基地友善環境設施：透過全方位友善場域，打破電競僅限年輕男性專屬的社會標籤。

四、 主辦單位：新北市政府經濟發展局工商企劃科

五、 計畫經費：依 116 年度電競預算新臺幣 2 萬 5,000 元辦理。

除延續女性投入電競相關課程（內容配合調整本次「電競全才製作人」專案）外【預算 2 萬元】，另新增友善賽事環境及完善友善空間措施標示【預算 5,000 元】。

六、 辦理期程：116 年 3 月至 116 年 12 月。

七、 辦理地點：新北電競基地或實體線下賽事場地（依規劃辦理）。

八、 辦理方式與內容（含性別策略）：

(一) 提升女性職涯意願，降低進入門檻：提升女性參與電競專業技能培力，推動「電競全才製作人」專案，多元職能實作培訓課程，打破職涯隔離，並透過「女性講師制度」媒合產業資源，確保女性能平等進入電競高階決策與技術體系。

(二) 建立友善環境：

1. 結合《性騷擾防治法》與 CEDAW 規範，制定具備法理基礎之「電競賽事友善公約」，並於賽事直播頻道設置「性平守護小幫手(Digital Guardian)」。透過官方即時監管機制，直播管理員(MOD)將電競社群從言語暴力熱點轉化為安全的數位競技示範區，營造讓各性別均能安心競技的友善環境。

2. 強化友善空間措施，提供生理用品及廁所友善標示：新北

電競基地持續於女廁提供免費女性生理用品，並於廁所增設清楚易辨識之友善標示，讓參與者於參與課程、賽事或活動時，能便利使用相關設施，提升場域友善性。

九、性別統計指標與評估方式（KPI）

（一）人才培育面指標

1. 電競相關培訓課程女性報名者比例達 30%以上。
2. 女性講師比例與性別平等課程時數折算後合計達整體課程 1/3 以上。

（二）質化評估指標

1. 參與者對基地性別友善措施（包含生理用品提供及廁所友善標示設計）之滿意度達 90%以上。
2. 參與者對反歧視與性騷擾申訴渠道之知悉度達 80%以上。
3. 參與者對線上互動環境之「安全性與友善度」滿意度達 80%以上。

十、預期效益（含性別影響評估指標結果）

（一）培養具備技術實力的女性電競全才，實質縮小產業核心技術職位之參與落差。

（二）透過具法理依據的公約與精緻化場域標示，將新北電競基地樹立為全台性別友善之標竿場域。