

## 新竹市政府 性別影響評估檢視表(計畫案) 【一般表】

**【第一部分－機關自評】：由計畫填表人員填寫**

**【填表說明】**

- 一、各機關依據計畫內容，填寫性別影響評估填寫完成【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、程序參與之專家學者需為「新竹市性別人才資料庫」之專家學者。
- 三、程序參與方式得以書面審查，或以面對面會議方式辦理。
- 四、請參酌程序參與者之意見，修正計畫及表格內容後，再填寫【第一部分－機關自評】之「參、評估結果」後通知程序參與者審閱。

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。

填表日期： 112 年 09 月 23 日

填表人姓名	吳心怡	職稱	新竹市政府教育處/行政員
電話	03-5216121 #274	E-mail	041222@ems.hccg.gov.tw
計畫名稱	校園安全暨維護保全人力之品質計畫		
主管機關	教育處 國民教育科	計畫類型	<input type="checkbox"/> 重大施政計畫 <input checked="" type="checkbox"/> 非重大施政計畫

**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><b>1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】</b></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（<a href="https://gec.ey.gov.tw">https://gec.ey.gov.tw</a>）。</p>	<p><b>計畫與性別平等相關法規、政策之相關性</b></p> <p>一、本計畫為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，落實/回應特依據「性別工作平等法」第 6 條直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助及第 6-1 條主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。</p> <p>二、又本計畫與「消除對婦女一切形式歧視公約」CEDAW 相互呼應，涵蓋條約第五條(a)「改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」、第十條(a)「在各類教育機構，不論其在城市或農村，在專業和職業輔導、取得學習機會和文憑等方面都有相同的條件。在</p>

	<p>學前教育、普通教育、技術、專業和高等技術教育以及各種職業培訓方面，都應保證這種平等」、第十一條 1.(b)「享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準」、第十一條 1.(c)「享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利」、第十一條 1.(d)「同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利」、第十一條 1.(e)「享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利」、第十一條 1.(f)「在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。」及第十一條第 2 項「締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施」。</p> <p>三、最後，本計畫致力符合我國性騷擾防治法之意旨，性騷擾之防治與責任，知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，也應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。</p>																																																																					
<p><b>評估項目</b></p>	<p><b>評估結果</b></p>																																																																					
<p><b>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】</b></p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>a. 歡迎查閱新竹市性別統計專區 (<a href="https://s.yam.com/fej5T">https://s.yam.com/fej5T</a>) 或行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(<a href="https://www.gender ey.gov.tw/research/">https://www.gender ey.gov.tw/research/</a>)、「重要性別統計資料庫」(<a href="https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/">https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/</a>) (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」(<a href="https://gec.ey.gov.tw">https://gec.ey.gov.tw</a>)。</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<b>政策規劃者</b>（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。</p> <p>②<b>服務提供者</b>（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。</p>	<p>一、本分析係依據新竹市立國中、小學提供「110 年、111 年及 112 年校園保全性別統計表」統計結果編製。</p> <table border="1" data-bbox="564 1055 1437 1256"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>男性數</th> <th>女性數</th> <th>合計</th> <th>男性(%)</th> <th>女性(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>110 年</td> <td>97</td> <td>10</td> <td>107</td> <td>91%</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>111 年</td> <td>95</td> <td>13</td> <td>108</td> <td>88%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>112 年</td> <td>97</td> <td>11</td> <td>108</td> <td>90%</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>110-112 年本市市立中小學校園保全性別比例之分析，近三年來，以男性比例居多。</p> <p>(一)110 年校園保全，其中男性保全 97 人佔全比例之 91%，而女性保全 10 人佔全比數之 9%。</p> <p>(二)111 年校園保全，其中男性保全 95 人佔全比例之 88%，而女性保全 13 人佔全比例之 12%，女性保全比 110 年增加 3 人多了 3%。</p> <p>(三)112 年校園保全，其中男性保全 97 人佔全比例之 90%，女性保全 11 人佔全比例之 10%，女性保全比 111 年減少 2 人少了 2%。</p> <p>二、110-112 年本市三行政區域市立中小學校園保全性別比例分析。</p> <table border="1" data-bbox="564 1760 1493 2112"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>分區</th> <th>男性人數</th> <th>女性人數</th> <th>合計</th> <th>男性(%)</th> <th>女性(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">110</td> <td>北區</td> <td>20</td> <td>3</td> <td>23</td> <td>87%</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>東區</td> <td>44</td> <td>6</td> <td>50</td> <td>88%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>香山區</td> <td>33</td> <td>1</td> <td>34</td> <td>97%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">111</td> <td>北區</td> <td>19</td> <td>4</td> <td>23</td> <td>83%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>東區</td> <td>43</td> <td>8</td> <td>51</td> <td>84%</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>香山區</td> <td>33</td> <td>1</td> <td>34</td> <td>97%</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	男性數	女性數	合計	男性(%)	女性(%)	110 年	97	10	107	91%	9%	111 年	95	13	108	88%	12%	112 年	97	11	108	90%	10%	年度	分區	男性人數	女性人數	合計	男性(%)	女性(%)	110	北區	20	3	23	87%	13%	東區	44	6	50	88%	12%	香山區	33	1	34	97%	3%	111	北區	19	4	23	83%	17%	東區	43	8	51	84%	16%	香山區	33	1	34	97%	3%
年度	男性數	女性數	合計	男性(%)	女性(%)																																																																	
110 年	97	10	107	91%	9%																																																																	
111 年	95	13	108	88%	12%																																																																	
112 年	97	11	108	90%	10%																																																																	
年度	分區	男性人數	女性人數	合計	男性(%)	女性(%)																																																																
110	北區	20	3	23	87%	13%																																																																
	東區	44	6	50	88%	12%																																																																
	香山區	33	1	34	97%	3%																																																																
111	北區	19	4	23	83%	17%																																																																
	東區	43	8	51	84%	16%																																																																
	香山區	33	1	34	97%	3%																																																																

<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>	112	北區	19	4	23	83%	17%																																																								
		東區	46	5	51	90%	10%																																																								
		香山區	32	2	34	94%	6%																																																								
	<p>(一)110 年：北區男性校園保全 20 人，佔北區總比例 87%，北區校園女性保全 3 人，佔北區總比例 13%；東區男性校園保全 44 人，佔東區總比例 88%，而東區校園女性保全 6 人，佔東區總比例 12%；香山區男性校園保全 33 人，佔香山區總比例 97%，香山區校園女性保全 1 人，佔香山區總比例 3%。</p> <p>(二)111 年：北區男性校園保全 19 人，佔北區總比例 83%，北區校園女性保全 4 人，佔北區總比例 17%；東區男性校園保全 43 人，佔東區總比例 84%，而東區校園女性保全 8 人，佔東區總比例 16%；香山區男性校園保全 33 人，佔香山區總比例 97%，香山區校園女性保全 1 人，佔香山區總比例 3%。</p> <p>(三)112 年：北區男性校園保全 19 人，佔北區總比例 83%，北區校園女性保全 4 人，佔北區總比例 17%；東區男性校園保全 46 人，佔東區總比例 90%，東區校園女性保全 5 人，佔東區總比例 10%；香山區男性校園保全 32 人，佔香山區總比例 94%，香山區校園女性保全 2 人，佔香山區總比例 6%。</p> <p>(四)110 年、111 年及 112 年校園保全，依香山區女性校園保全佔比較少，而北區女性校園保全佔比較多。</p> <p>三、依據行政院主計處之 106-110 年統計保全及偵探業男女比例資料如下：原始數據並無單一保全業及同一地區向度之資料，故尚無法從第一手數據得知每年保全業及新竹市每年度分布狀態。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>男 (人數)</th> <th>女 (人數)</th> <th>合計 (人數)</th> <th>男 (比例%)</th> <th>女 (比例%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>106 年</td> <td>41,795</td> <td>3,800</td> <td>45,595</td> <td>92%</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>107 年</td> <td>43,924</td> <td>4,331</td> <td>48,255</td> <td>91%</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>108 年</td> <td>43,396</td> <td>3,975</td> <td>47,371</td> <td>92%</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>109 年</td> <td>38,864</td> <td>4,245</td> <td>43,109</td> <td>90%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>110 年</td> <td>35,445</td> <td>4,314</td> <td>39,759</td> <td>89%</td> <td>11%</td> </tr> </tbody> </table> <p>近 5 年來，於 107 年保全及偵探業人員最為多數，女性保全及偵探業比例從 106 年至 110 年從 8%增加至 11%，但此行業在 110 年總人數有略減之現象；男性與女性之比例也顯示不再像以往刻板印象，女性人數也逐年升高，但因計畫並無限制特定保全業之統計數，仍待長期觀察。</p> <p>二、依據行政院主計處之 106-110 年統計保全及偵探業教育分佈情況如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>高中(職)</th> <th>專科</th> <th>大學</th> <th>研究所</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>106 年</td> <td>50%</td> <td>21%</td> <td>27%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>107 年</td> <td>50%</td> <td>20%</td> <td>28%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>108 年</td> <td>53%</td> <td>18%</td> <td>26%</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table>								年度	男 (人數)	女 (人數)	合計 (人數)	男 (比例%)	女 (比例%)	106 年	41,795	3,800	45,595	92%	8%	107 年	43,924	4,331	48,255	91%	9%	108 年	43,396	3,975	47,371	92%	8%	109 年	38,864	4,245	43,109	90%	10%	110 年	35,445	4,314	39,759	89%	11%	年度	高中(職)	專科	大學	研究所	106 年	50%	21%	27%	3%	107 年	50%	20%	28%	2%	108 年	53%	18%	26%
年度	男 (人數)	女 (人數)	合計 (人數)	男 (比例%)	女 (比例%)																																																										
106 年	41,795	3,800	45,595	92%	8%																																																										
107 年	43,924	4,331	48,255	91%	9%																																																										
108 年	43,396	3,975	47,371	92%	8%																																																										
109 年	38,864	4,245	43,109	90%	10%																																																										
110 年	35,445	4,314	39,759	89%	11%																																																										
年度	高中(職)	專科	大學	研究所																																																											
106 年	50%	21%	27%	3%																																																											
107 年	50%	20%	28%	2%																																																											
108 年	53%	18%	26%	3%																																																											

	<table border="1"> <tr> <td>109 年</td> <td>45%</td> <td>21%</td> <td>32%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>110 年</td> <td>48%</td> <td>18%</td> <td>30%</td> <td>3%</td> </tr> </table>	109 年	45%	21%	32%	3%	110 年	48%	18%	30%	3%																																																				
109 年	45%	21%	32%	3%																																																											
110 年	48%	18%	30%	3%																																																											
	<p>三、依據行政院主計處之 106-110 年統計保全及偵探業性別之教育分佈情況如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th colspan="2">高中(職)</th> <th colspan="2">專科</th> <th colspan="2">大學</th> <th colspan="2">研究所</th> </tr> <tr> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>106 年</td> <td>47%</td> <td>3%</td> <td>19%</td> <td>1%</td> <td>23%</td> <td>4%</td> <td>3%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>107 年</td> <td>46%</td> <td>4%</td> <td>19%</td> <td>1%</td> <td>24%</td> <td>4%</td> <td>2%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>108 年</td> <td>50%</td> <td>3%</td> <td>17%</td> <td>1%</td> <td>23%</td> <td>3%</td> <td>2%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>109 年</td> <td>41%</td> <td>4%</td> <td>19%</td> <td>2%</td> <td>28%</td> <td>4%</td> <td>3%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>110 年</td> <td>44%</td> <td>4%</td> <td>17%</td> <td>2%</td> <td>26%</td> <td>5%</td> <td>3%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>近 5 年來，保全及偵探業人員佔高中(職)學歷居多，但大學畢業者也略有上升之趨勢，這也顯示保全及偵探業應朝向培育專業人才發展並落實教育訓練計畫，但因計畫並無限制特定保全業之統計數，仍待長期觀察。</p>	年度	高中(職)		專科		大學		研究所		男	女	男	女	男	女	男	女	106 年	47%	3%	19%	1%	23%	4%	3%	0%	107 年	46%	4%	19%	1%	24%	4%	2%	0%	108 年	50%	3%	17%	1%	23%	3%	2%	0%	109 年	41%	4%	19%	2%	28%	4%	3%	0%	110 年	44%	4%	17%	2%	26%	5%	3%	0%
年度	高中(職)		專科		大學		研究所																																																								
	男	女	男	女	男	女	男	女																																																							
106 年	47%	3%	19%	1%	23%	4%	3%	0%																																																							
107 年	46%	4%	19%	1%	24%	4%	2%	0%																																																							
108 年	50%	3%	17%	1%	23%	3%	2%	0%																																																							
109 年	41%	4%	19%	2%	28%	4%	3%	0%																																																							
110 年	44%	4%	17%	2%	26%	5%	3%	0%																																																							
<p><b>評估項目</b></p>	<p><b>評估結果</b></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><b>a.參與人員</b></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>b.受益情形</b></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），</p>	<p><b>一、參與人員</b></p> <p>(一)本計畫由教育部各國中、小學與地方政府合作，透過專業之勤務保全讓進入校園之全體師生、校長、民眾等，有個安心又安全的讀書或活動環境，避免校園發生不必要之狀況，並透過完善之教育訓練及排除犯罪行為，讓勤務保全即時運用在危險處境中。</p> <p>(二)聘用對象：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、以高中(職)畢業，年滿 18 歲，無犯罪及不良紀錄者(提供良民證佐證)</li> <li>2、需有辦公處所、營業處所、廠場、倉庫、演藝場所、競賽場所、住居處所、展示及閱覽場所、停車場等防盜、防火、防災之安全防護觀念及人身之安全維護</li> <li>3、執行業務時，發現強盜、竊盜、火災或其他與治安有關之事故，應立即通報當地警察機關處理。</li> <li>4、因執行保全業務，應負賠償之責任，應向金融監督管理委員會核准之保險公司投保責任保險；其投保金額，由中央主管機關定之。</li> </ol> <p>(三)保全相關行業需分為 3 班制(24 小時)全天候待命，男女比率均 1:1，對於政策規劃及服務推動可較符合性別關注，對於實際執行上計畫可符合多元化、降低差異性。</p> <p>保全的人力品質攸關校園安全甚鉅，除了男女性別比例之外，請加上對保全查核是否有良民證之規定，按如犯性騷擾防治法第 25 條性騷擾罪，則屬情節重大者，無法申請良民證，請考慮加入是項規定，或指出已在何處納入作為擔任校園保全之條件</p> <p><b>二、受益情形</b></p> <p>(一) 行政院主計處之 106-110 年統計數據，單一保全業及同一地區向</p>																																																														

<p>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><b>c.公共空間</b> 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><b>d.展覽、演出或傳播內容</b> 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><b>e.研究類計畫</b> 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>度之資料，故無法將其作進一步的分析。</p> <p>(二) 從本計畫保全及偵探業的性別比例進行分析，可以發現，從 106 年至 110 年從 8%增加至 11%。本計畫在開案評估時，評估指標主要放在勤務保全對專業度、犯罪的狀況及學歷，性別並非影響開案與否的原因。</p> <p>(三) 從本計畫執行的工作體驗及性別分析，看出女性參與率有略為上升的趨勢，但仍然具有性別刻板印象的影響。</p> <p><b>三、公共空間</b></p> <p>(一) 既往活動場所挑選時缺乏友善性考量，如活動場地是否符合：《建築技術規則建築設備篇》第 37 條，有關女性如廁親善環境，男、女用便器數比例數規定、或是否具有中性廁所，不以性別做為廁所的劃分方式，而是所有人都可以使用的如廁空間、或使用之場所是否過於偏僻，讓使用者，特別是女性，感到心理上的威脅。</p> <p>(二) 本案因係整個學校環境服務，並未涉及公共建設之空間規劃與工程；但於服務及活動過程中，會事先蒐集背景資料，針對有特殊需求性之個案，預先安排及留意場地與空間之安全性。</p> <p><b>四、展覽、演出或傳播內容(無)</b></p> <p><b>五、研究類計畫(無)</b></p>
<p><b>貳、回應性別落差與需求：</b>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><b>評估項目</b></p>	<p><b>評估結果</b></p>
<p>2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指</p>	<p>■有訂定性別目標者，請將性別目標、績效指標、衡量標準</p>

<p><b>【標、衡量標準及目標值】</b></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><b>a.參與人員</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。</li> </ul> <p><b>b.受益情形</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。</li> <li>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）。</li> <li>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）。</li> </ul> <p><b>c.公共空間</b></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><b>d.展覽、演出或傳播內容</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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）。</li> </ul> <p><b>e.研究類計畫</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①產出具性別觀點之研究報告。</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</b></p>	<p>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><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> <p>一、確保落實性別平等事項之機制或方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(一)政策規劃者：透過相關性別宣導與教育，使弱勢性別體認到其聲音仍受到重視。</li> <li>(二)服務提供者：透過專業課程提升相關服務提供者具有性別敏感度知能，並將其融入服務內容。</li> <li>(三)參與人員：經近五年統計分析顯示，本市推動此項計畫之政策主管及實際執行人員男女比率均為 1:1，對於政策規劃及服務推動可較符合性別關注，對於實際執行上計畫可符合多元化、降低差異性。</li> </ul> <p>二、受益情形</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(一)建議行政院主計處統計數據，內入單一保全業及同一地區向度之資料以利後續分析。</li> <li>(二)開案勤務保全指標，持續以專業度作為校園安全的規畫、犯罪狀況及年齡等進行評估，不因性別而有所差異。</li> <li>(三)勤務保全的議題，會納入更加周全的性別觀點，或甚至突破性別刻板框架，藉此跳脫性別刻板印象。</li> </ul> <p>三、公共空間</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(一) 既往活動場所挑選時缺乏友善性考量，如活動場地是否符合：《建築技術規則建築設備篇》第 37 條，有關女性如廁善環境，男、女用便器數比例數規定、或是否具有<b>中性廁所，不以性別做為廁所的劃分方式</b>性別友善廁所或多機(功)能廁所，而是所有人都可以使用的如廁空間、或使用之場所是否過於偏僻，讓使用者，特別是女性，感到心理上的威脅。</li> <li>(二)本案因係整個學校環境服務，並未涉及公共建設之空間規劃與工程；但於服務及活動過程中，會事先蒐集背景資料，針對有特殊需求性之個案，預先安排及留意場地與空間之安全性。</li> </ul> <p><b>四、展覽、演出或傳播內容(無)</b></p> <p><b>五、研究類計畫</b></p> <p>本計畫非研究類計畫，故無性別相關研究及聘用相關研究人員。</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

g.其他有助促進性別平等之效益。	
評估項目	評估結果
<p><b>2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】</b></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><b>a.參與人員</b></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>b.宣導傳播</b></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><b>c.促進弱勢性別參與公共事務</b></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</p>	<p>■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>□未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：</p> <p>一、改善方法：</p> <p>(一)政策規劃者：策畫及審核此計畫時，檢視是否有任一性別少於 1/3，並保障不同性別實質參與。</p> <p>(二)服務提供者：針對勤務保全，於培訓期間，另外辦理有關性別平等教育訓練課程，並宣導性別友善措施及課程規劃。</p> <p>(三)參與人員：</p> <p>1、本計畫為逐年申請制之行政協助方案，由教育部國中、小學作為權責主管機關，每年度約 11 月至 12 月間，會將新核定之計畫需求書與計畫撰寫格式函發各縣市政府以進行隔年之申請。本市計畫撰寫與執行的輔導員，自 113 年起男女性別比例皆為 9:1，可依照各自性別特質與觀點共同擬定安排。</p> <p>2、為強化本處針對性別主流化意識培力暨消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)意識，每年要求本府教育處同仁，必須完成至少 2 小時以上之性別主流課程，本處 110 年執行情形如下：</p> <p>(1)本處職員共計 44 人，實際完成性別主流化 2 小時時數人數為 37 人，完成率 84.09%。</p> <p>(2)本處主管人員共計 6 人，實際完成性別主流化 2 小時時數人數為 6 人，完成率為 100%。</p> <p>(3)性別平等業務相關人員，參與性別課程為 1 人，平均受訓時數 6 小時。</p> <p>二、宣導傳播：</p> <p>1、針對不同背景的勤務保全(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>三、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，宜與勤務保全進行充分之政策溝通，並落實性別參與。</p> <p>2、規劃與勤務保全溝通之活動時，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</p>

<p>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><b>d. 培育專業人才</b></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><b>e. 具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</b></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><b>f. 建構性別友善之職場環境</b></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</p>	<p>駁、臨時托育等友善服務。</p> <p>3、辦理出席勤務保全之性別統計；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><b>四、培育專業人才</b></p> <p>本計畫在職場試探上較有性別刻板印象，故在職場試探的安排，未來可朝向增進尋找非傳統性別角色之從業人員來進行分享，以從生活實例中傳遞性別平權與消除性別隔閡的觀念。</p> <p><b>五、具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</b></p> <p>未來在徵選勤務保全的時候留意圖片或文字，避免帶有性別刻板印象或性別歧視之意味。</p> <p><b>六、建構性別友善之職場環境</b></p> <p>本計畫考量勤務保全之特性，進行專業性教育訓練，以建構性別友善之職場環境。</p> <p><b>七、具性別觀點之研究類計畫</b></p> <p>為了解本計畫參與對象之性別見解，建議於活動設計前後測分析，觀察參與對象參與前後之看法，例如：前測分析參與對象對參與有無性別刻板印象及對職業了解程度，進行後測分析參加對象針對該職業性別看法，以利貼近性別觀點及分析。</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>管理職)，以營造性別友善職場環境。  <b>g.具性別觀點之研究類計畫</b>                  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。</p>		
評估項目	評估結果	
<p><b>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】</b>                  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 checked="" 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 type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：</p> <p>一、教育訓練費安排：在職業專業度上，儘量安排相關課程。                  二、托育費安排：針對未成年小爸爸小媽媽因需照顧家中嬰幼兒，致無法參與工作或職業培訓，故擬編列托育費用，並視家中經濟狀況(社會福利身分)，予以相對應之托育補助，以利本計畫能夠在工作及照顧家人均能兼顧。</p>	
<p><b>【注意】</b> 填完前開內容後，請先依「填表說明二」辦理【第二部分－程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。</p>		
<p><b>參、評估結果</b>                  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>3-2 參採情形</p>	<p>3-2-1 說明採納意見後之計畫調整(請標註頁數)</p>	<p>爾後將依專家學者之檢視意見參考修正本計畫如下:                  1. 中性廁所等文字，改為性別友善廁所或多機(功能)廁所 p6                  2. 聘用對象要求 1 增加提供良民證 p4</p>
	<p>3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</p>	
<p><b>3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果：</b>                  已於 112 年 09 月 23 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>		

## 【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： 至少應邀請 1 位以上外聘性別平等專家學者進程序參與；程序參與之專家學者需名列「新竹市性別人才資料庫」。	
<b>(一) 基本資料</b>	
1.程序參與期程或時間	112 年 9 月 18 日 至 112 年 9 月 21 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	張瓊玲，臺灣警察專科學校教授，新竹市性別人才資料庫成員 性別主流化政策與公共政策；《性別平等政策綱領》議題；性別影響評估擬議與審查；友善性別職場與友善家庭方案； CEDAW 人權公約與多元文化
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
<b>(二) 主要意見</b> （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	合宜
7.性別目標之合宜性	合宜，為請將 2-1 中之中性廁所等文字，改為性別友善廁所或多機(功)能廁所，較為妥宜。
8.執行策略之合宜性	合宜
9.經費編列或配置之合宜性	合宜
10.綜合性檢視意見	1.本性別影響評估表自填部分對於資料之蒐集與相關性別統計之部分，非常用心且詳實，值得肯定。 2.本計畫之執行對學生校園環境之安全關係密切，保全的人力品質攸關校園安全甚鉅，除了男女性別比例之外，請加上對保全查核是否有良民證之規定，按如犯性騷擾防治法第 25 條性騷擾罪，則屬情節重大者，無法申請良民證，請考慮加入是項規定，或指出已在何處納入作為擔任校園保全之條件，建請參考。
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	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） <u>張 瓊 玲</u>	

## 新竹市政府 性別影響評估檢視表(計畫案)【簡表】

**【填表說明】**

一、為簡化評估作業，如符合以下情形者並諮詢性平專家學者後，得採用簡表進行評估：

- (一) 非供民眾直接使用之建物、設備、工程，未涉及專業人才培育：如污（雨）水下水道建設、公共設施管線配置或汰換工程、放流水回收再利用、水庫清淤、防淤隧道工程、伏流水開發工程、排水系統整體改善工程、紅外線熱影像系統、太陽光電發電系統等。
- (二) 既有建物之結構補強，未變更原有空間格局：如橋梁、校舍等公有危險建築物之耐震補強工程等。
- (三) 資通訊應用發展，未涉及民眾使用之介面。
- (四) 動植物防疫檢疫，未涉及專業人才培育：如動植物邊境檢疫、口蹄疫撲滅等。
- (五) 生態環境維護，未涉及供民眾使用之公共空間及專業人才培育。

二、請各機關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性平專家學者（至少 1 人），或提報各局處性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。

三、勾選「是」者，請說明符合情形，並標註計畫相關頁數；勾選「否」者，請說明原因及改善方法；勾選「未涉及」者，請說明未涉及理由。

註：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。

填表日期： 112 年 9 月 23 日

填表人姓名	吳心怡	職稱	新竹市政府教育處/行政員
電話	03-5216121 #274	E-mail	041222@ems.hccg.gov.tw
計畫名稱	校園安全暨維護保全人力之品質計畫		
主管機關	教育處 國民教育科	計畫類型	<input type="checkbox"/> 重大施政計畫 <input checked="" type="checkbox"/> 非重大施政計畫
本計畫選用【簡表】係符合【填表說明】第一點第 <u>一</u> 款			
評估項目 (計畫之規劃及執行是否符合下列辦理原則)	符合情形	說明	
<b>1.參與人員</b>			
1-1 本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制符合任一性別不少於三分之一原則（例如：相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）。	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	符合性別平等法	

<p>1-2 前項之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><input checked="" type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否</p>	<p>每年要求本府教育處同仁，必須完成至少 2 小時以上之性別主流課程</p>	
<p><b>評估項目</b> (計畫之規劃及執行是否符合下列辦理原則)</p>		<p><b>符合情形</b></p>	<p><b>說明</b></p>
<p><b>2.宣導傳播</b></p>			
<p>2-1 針對不同背景的目標對象（例如：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><input checked="" type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否 <input type="checkbox"/>未涉及</p>		
<p>2-2 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><input checked="" type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否 <input type="checkbox"/>未涉及</p>		
<p><b>3.促進弱勢性別參與公共事務</b></p>			
<p>3-1 規劃與民眾溝通之活動時（例如：公共建設所在地居民公聽會、施工前說明會等），考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否 <input type="checkbox"/>未涉及</p>		
<p>3-2 規劃前項活動時，視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否 <input type="checkbox"/>未涉及</p>		
<p>3-3 辦理出席活動民眾之性別統計；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><input checked="" type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否 <input type="checkbox"/>未涉及</p>		
<p><b>4.建構性別友善之職場環境</b></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><input checked="" type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否 <input type="checkbox"/>未涉及</p>		
<p><b>5.其他重要性別事項：</b></p>			

填表人：

單位主管：

機關首長：