

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：111年9月30日

填表人姓名	王孜芬、張倫嘉、胡嘉凱	職稱	新竹市學生輔導諮商中心社工員/輔導員
電話	03-5286661	E-mail	02315@ems.hccg.gov.tw
計畫名稱	新竹市政府辦理推動本市未就學未就業青少年關懷服務		
主管機關	教育處(學務管理科)	計畫類型	<input type="checkbox"/> 重大施政計畫 <input checked="" type="checkbox"/> 非重大施政計畫

- 1、**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 ）。	一、本計畫與「性別平等政策綱領」第五大點「推動策略」有關，努力符合(二)就業、經濟與福利，其中第2小點與第3小點，「建構性別友善職場，促進工作與生活平衡……促進不同性別者就業機會平等」、「消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，保障合理勞動條件……」；以及(三)教育、媒體與文化中第1小點與第2小點，「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，並確保不利處境者，均能享有平等的學習及受教育的權利」、「推展及落實各場域職前與在職、生命週期各階段的性別平等教育……」。 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.之(b)和(c)，「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；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」等意涵。

三、最後，本計畫致力符合我國性別平等教育法之意旨，在職業探索過程中，促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，不因性別而有差別待遇。又依兒童及少年福利與權益保障法第 34 條，少年年滿十五歲或國民中學畢業，有進修或就業意願者，教育、勞工主管機關應視其性向及志願，輔導其進修、接受職業訓練或就業。

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. 歡迎查閱新竹市性別統計專區 (<https://s.yam.com/fej5T>) 或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：

○政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。

○服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。

○受益者（或使用者）。

1、教育部青年發展署為釐清與盤點潛在服務族群之狀況，每年透過「適性入學資料管理平臺」調查各縣市畢業生動向，由各縣市國中端直接填報。扣除調查後已確定就學、就業之個案，潛在需要關懷追蹤者，例如正在找工作、準備升學(重考) 參加職訓 家務勞動 健康因素休養 自學 司法議題、出國、尚無規劃，失聯與其他動向等等，皆列入各縣市需要追蹤的名單。基於以上政策，本市推估 108 年為潛在服務族群 37 人，109 年為 26 人，各年度待輔導追蹤之總人數多寡約佔全國各縣市排名之第 7 位至第 10 位。然而，由於經青發署轉知之輔導追蹤清冊，原始數據並無性別向度之資料故尚無法從第一手數據得知每年度應屆畢業生之性別分布狀態，以及目前未就學未就業之潛在青少年是否有性別分布之傾斜。

年度	未就學未就業 全國潛在個案數	新竹市 潛在個案數	個案數多寡 縣市排名
108	1,084 人	37 人	7 位
109	919 人	26 人	10 位
110 年資料待教育部青發署，每年年底發布後週知各縣市。			

2、依本市服務經驗，109 年度生理男性與女性進入青探號計畫並列為開案輔導對象機率为 50%，而 110 年，相差 30%，差距較大，總體來看，有男性高於女性的現象。但因計畫並無限制特定性別參與、服務總數少，又未知原各年度各縣市畢業生之性別分布，仍待長期觀察。

年度	男性人數(比例)	女性人數(比例)	開案總人數
109	13 人(50.0%)	13 人(50.0%)	26 人

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。

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）。

110	13 人(65.0%)	7 人(35.0%)	20 人
111	5 人(55.5%)	4 人(44.4%)	9 人(持續開案中)
總計	31 人(56.0%)	24 人(43.6%)	55 人

3、青探號計畫為使輔導青少年能拓展生活圈，透過邀請各類教育機構與各行業從業人員之分享與參訪觀摩，期望增進輔導個案的生涯視野，累積經驗，也使其更了解目前社會中新興科系與職業的發展。每年度皆透過多樣的課程與活動安排，讓青少年能從體驗中學習成長，再將這些經歷化作生涯前行的動力。由於本計畫係向青發署逐年申請，各年度課程活動略有差異，但總結歸納，主要包含產業參訪、職涯講座、團體輔導、探索營隊等。各年度課程類別與參加者性別比例如下：

年度	109		110		備註
	男	女	男	女	
課程類型					
產業參訪	25	24	10	23	【109年】西門町藝青會、襪子工廠、裕隆汽車、SPOT 海洋、北藝大、北投說書人 【110年】庇護工場、仁德醫專
職涯講座	6	25	21	22	【109年】禪繞畫、美妝新秘、RAP 歌手 【110年】整復師、攝影師、占星師、木工樂器、教練
團體輔導	5	4	9	7	【110年】秋季專班
探索教育營隊	6	3	4	2	【109年】外展教育基金會 【110年】小旅行
親子活動/彈性活動	5	6	17	17	【109年】里山塾旅行 【110年】卡普、電影欣賞、動物園
機構合作	0	28	-	-	【109年】衛生福利部新竹少年之家(司法安置少女，全數為女性)
	47	90	61	71	

本表雖經過資訊精簡，無法反映全部課程參與者樣貌，但仍可概略得知初步性別結構，例如在「產業參訪」、「職涯講座」，以及「親子活動」等三項，可以發現女性參與者人數與男性參與者人數較有差距，單看活動主題可以發現，仍有少數受到性別刻板印象影響，例如：臺灣多元藝術空間青年發展聯合會、禪繞畫、美妝新秘、仁德醫專、整復推拿、獨立攝影師之主題為女性參與率較高，尤其前五項女性參與率高於男性參與率。

超過 50%。然而，裕隆汽車參訪、動物園、外展教育園區、小旅行之主題為男性參與率較高，尤其前兩項男性參與率高於女性參與率超過 50%。若除去最後一項單一性別影響之「機構合作」類別影響，也可發現每年度課程參與人數，亦以女性較為投入。

上述現象，倘回溯原始資料，部分原因或可能受到課程性質影響，產生性別選擇偏好。例如藝術性質、靜態活動、及醫護類型等主題較符合性別刻板印象中的女性同學喜好；而汽車及戶外活動之主題，則較符合性別刻板印象中男性同學喜好。

- 4、為了解本市青探號計畫的課程安排，是否也會因為授課講師之性別不同，而影響到課程之類型與青少年參與狀況，故針對每年度授課講師之性別分布也進行簡易統計。但因課程講師不必然在課程報名招生時即已確定，因此是否具有解釋力僅供參考。又除了計畫執行的首年 106 年，僅聘有一名輔導員為生理男性，107 年至 111 年直接服務的輔導員皆為生理男性、女性各一名。

年度	男性講師人數(比例)	女性講師人數(比例)
109	9 人(47.4%)	10 人(52.6%)
110	11 人(61.1%)	7 人(38.9%)
	20 人(54.1%)	17 人(45.9%)

- 5、為了協助青少年能順利銜接就業職場，避免因年紀、學歷、經驗不足等不利條件影響就業發展，雙青計畫針對有工作意向的青少年也提供工作體驗方案，協助輔導對象媒合友善店家去工作。初期之培訓工作津貼、勞保、意外險等，皆由計畫專款支應，並在體驗結束後期望能讓青少年長久留用，培養一技之長。

由於想要了解不同生理性別之輔導青少年，在職業選擇上是否有特定類群的偏好，故針對個年度輔導對象進行統計。就結果初步顯示，雖然輔導員媒合過程中，皆是依照青少年自行發想的職業，再去做媒合與接洽，並無設限特定類別，可是仍然具有性別刻板印象的影響。例如：**男性輔導青少年，在「動力機械類群」的參與度，普遍偏高，而女性輔導青少年，在「家政類群」的參與度，也普遍高於男性。但是若看「食品/餐旅類群」，則又沒有明顯的性別差距。**

年度	109 年		110 年		合計	
	男	女	男	女	男	女
寵物美容	0	1	0	0	0	1
麵包西點烘焙	2	0	0	0	0	2
美甲/美妝造型/美髮	0	2	0	1	0	3
身體按摩、推拿	1	0	0	0	1	0
網路遠端	0	0	1	0	1	0

汽機車維修/汽車美容	5	0	1	0	6	0
餐飲服務/咖啡業	6	6	2	3	8	9
合計	14	9	4	4	16	15

經計畫回顧，並嘗試與全國相關數據分析對照，可以發現實務現場的計畫執行雖無特別因性別變項而去左右輔導青少年在課程參與或職業選擇的方向，但究結果呈現上仍有所差異。

- 6、為了解本市青探號計畫的工作體驗安排，是否也會因為帶領者之性別不同，而影響到青少年參與工作體驗之狀況，故針對每年度工作體驗之帶領者之性別分布也進行簡易統計。分析後發現，男女性帶領者之比例幾乎各半，因此是否具有解釋力僅供參考。

年度	男性帶領者人數(比例)	女性帶領者人數(比例)
109	9 人(63.6%)	10 人(36.4%)
110	4 人(50.0%)	4 人(50.0%)
	13 人(48.1%)	14 人(51.9%)

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題。

b.受益情形

○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

一、參與人員

- (一)本計畫由教育部青年發展署綜合規畫及生涯輔導組與地方政府合作，透過輔導會談、生涯探索課程或活動、工作體驗、扶助協助、關懷輔導等措施，協助國中畢業未升學未就業青少年進行生涯探索，並於釐清定向後，適性轉銜就學或就業。
- (二)參加對象：以國中畢業（修業完成）後，年滿 15 歲至 18 歲未曾升學、目前未就業，生涯未定向之青少年為主要服務對象。含以下青少年：
- 1、「國中畢業未升學未就業青少年動向調查」中，非客觀狀態明確無法介入（如出國、去世、已由司法介入）之青少年。
 - 2、國中應屆畢業，高級中等學校已錄取未註冊之青少年。
 - 3、有生涯探索需求且有意願參加計畫之高級中等學校中途離校學生。
- (三)本市青少年生涯探索號計畫，隸屬於新竹市政府教育處學務管理科項下之學生輔導諮商中心，相關人員及性別組成如下表：

單位及科室	職稱	性別
教育處	處長	男
教育處	副處長	男
學管科	科長	女
輔諮中心	督導兼中心主任	女
輔諮中心	輔導員	女
輔諮中心	輔導員	男

經分析顯示，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。

公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。

- 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。

- 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。
- 安全性：消除空間死角、相關安全設施。
- 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入性別觀點。

2、 受益情形

- (1) 教育部青年發展署調查各縣市畢業生動向之數據，因無性別向度，故無法將其作進一步的分析。
- (2) 從本計畫開案學員的性別比例進行分析，可以發現，男女比例差異最大為 111 年的 30%，其餘年度男女比例皆趨於平均。本計畫在開案評估時，評估指標主要放在學員對生涯的規畫就學的狀況及年齡，性別並非影響開案與否的原因。
- (3) 從本計畫執行活動及課程的經驗可以發現，扣除 109 年單一性別之機構合作外，唯獨 109 年的職涯講座，因主題性質偏向性別刻板印象中的女性同學喜好，故女性參與率高於男性參與率超過 50%。
- (4) 從本計畫執行活動課程之講師分析數據發現，男女比例皆趨於平均。本計畫在規劃活動及課程時，會針對職業類型、職業與青少年的連結等因素評估辦理，但講師性別並非影響課程及活動辦理的原因。
- (5) 從本計畫執行的工作體驗及性別分析，可發現仍然具有性別刻板印象的影響。
- (6) 從本計畫工作體驗的帶領者及性別分析，可發現人數幾乎各半，性別並非影響工作體驗的原因。

3、 公共空間

- (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。
- (二) 本案因係個案服務，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友善性。

4、 展覽、演出或傳播內容

- (1) 由於執行單位並未開設社群媒體公共帳號，宣傳方法多以公文函發、電子郵件，電話聯繫等，仰賴跨網絡合作單位之告知，以接近服務潛在族群。例如由各級國中輔導室，協助邀請國三畢業前夕已嚴重到校不規律、中輟，或未參加教育會考之青少年；由各級高中邀請就學不穩或學業面臨休退學邊緣之潛在個案；由各區社福中心、青少年中心、民間單位，邀請經濟扶助弱勢家庭青少年、未成年小爸媽；由少輔會、法院調查保護室，邀請司法議題待定向青少年等。盼藉此方式直接接觸到標的族群。
- (2) 對於一般民眾之宣導管道，則透過學生輔導諮商中心官方網頁之公開性，以使不同性別族群皆可接收到本計畫之資訊，包含服務使用者及關心此議題的家長。輔導員亦透過摺頁 DM 之發送，置於學校、各類服務據點，以實體定點傳單形

	<p>式，嘗試接觸不特定青少年族群。</p> <p>(3) 報名表上設置之性別欄位，是為了瞭解報名者的性別狀況，考量弱勢性別族群，故設計為開放式填寫的空格。</p> <p>五、研究類計畫</p> <p>本計畫之參與對象在參與生涯探索系列活動性別比均有差異，例如：圖 1-2 在「產業參訪」、「職涯講座」，以及「親子活動」等三項，可以發現參與者人數女性高於與男性，然忽略參與對象在參與活動後，不同性別對此活動之見解，例如：男性學員原對於醫院護理科無概念，僅對護理科有性別刻板印象，然因深入了解護理科後而產生興趣，無法進一步分析參與生涯探索活動後不同性別之見解。</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。

評估項目	評估結果
<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> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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。 ○營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。 <p>b.受益情形</p> <ul style="list-style-type: none"> ○回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。 ○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）。 ○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>c.公共空間</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 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><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"> (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。 (二)服務提供者：透過教育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。 (三)參與人員：經近三年統計分析顯示，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。 <p>2、受益情形</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 建議教育部青年發展署調查各縣市畢業生動向之數據，納入性別向度以利後續分析。 (2) 開案學員的指標，持續以學員對生涯的規畫、就學的狀況及年齡等進行評估，不因性別而有所差異，但會考量個案若有個別化的需求，而將個案派給男性輔導員或女性輔導員。 (3) 職涯講座的主題方面，會納入更加周全的性別觀點，或甚至突破性別刻板框架，例如邀請男性保母或女性消防員等職涯講師，藉此帶著學員跳脫性別刻板印象。 (4) 活動課程講師的部分，持續從以職業類型、職業與青少年的連結等因素評估辦理，但也會時刻留意讓講師性別不失衡。

<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> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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>e.研究類計畫</p> <ul style="list-style-type: none"> ○產出具性別觀點之研究報告。 ○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>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>(5) 期待透過個案輔導及職涯課程，與學員分享更多跳脫性別框架的職涯可能性，讓學員的選擇更加元化。</p> <p>(6) 持續將重點放在工作體驗的職業本身，不以性別影響安排，同時也可藉此開發更多跳脫性別框架的友善店家。</p> <p>三、公共空間</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)本案因係個案服務，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友善性。</p> <p>(三)未來於相關活動場地選擇時，可透過事前場勘或請場館店家等處所提供活動施行場地照片、資料，以評估是否具備空間性別友善意識，並鼓勵相關單位增加有助於性別友善的設施，並於有多個場地可選擇時，優先擇定。</p> <p>四、展覽、演出或傳播內容</p> <p>(1) 透過學校及師長的管道去宣傳，會先經過一層篩選，預計未來使用更貼近青少年的社群軟體，讓宣傳的範圍更不受到限制，提升各種族群的可近性。</p> <p>(2) 報名表上的性別欄位，擬修改為對弱勢性別族群更加友善的呈現方式。</p> <p>五、研究類計畫</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>
<p>評估項目</p>	<p>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】

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

- 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。
- 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

- 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）。
- 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。
- 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

- 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。
- 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

■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：

□未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：

一、改善方法：

- (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。
- (二)服務提供者：針對服務人員，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。

(三)參與人員：

- 1、本計畫為逐年申請制之行政協助方案，由教育部青年發展署作為權責主管機關，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 107 年至今男女性別比例皆為 1:1，可依照各自性別特質與觀點，共同擬定生涯課程的安排，以及開發多元職場開發類型。進行個案輔導時，也會依循受輔青少年的性別或性別特質，分配個案輔導的主責對象。
- 2、由於承辦單位之學生輔導諮商中心，專業人員之性別組成有生理性別的分布不均(心理師、社工師、心理師全職實習生)，以生理性別女性居多，故課程諮詢、講師支援尋找等，可能較少生理男性之意見。此部分可以透過諮詢男性駐校夥伴，或連繫較密切合作學校之輔導室專兼任輔導教師、輔導行政人員等，來作為改善方式。
- 3、雙青計畫雖有計畫書的預先排程，但生涯課程與職場探索方案之職場並非固定，可依照參與者的興趣、志向能力等彈性調整，亦未針對不同性別參與資格進行限縮，是開放性高又重視個別差異的服務提供模式。所以實際操作上，常常會依循參與青少年的建議而改變課程規劃，例如：110 年調查學生想了解的職業類群，便有學生提議殯葬業、調酒師、虛擬貨幣投資等，而這些職業類群中，不同性別角色者可能也會有不同的工作內容。課程結束後，也會有回饋問券蒐集成員意見。
- 4、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：
 - (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%。
 - (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%。
 - (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。

育等友善服務。

- 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。
- 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

- 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)。
- 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。
- 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。
- 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

- 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。
- 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。
- 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

二、宣導傳播

擬設置方案的 IG 及 Youtube 帳號，在平台上分享方案的活動及日常，讓方案更貼近青少年，提升服務的可近性。

三、促進弱勢性別參與公共事務

- (1) 擬透過 IG 及 Youtube 帳號，建置投票活動，讓青少年直接參與決定植牙課程等方案內容的走向，更加落實性別參與。
- (2) 鼓勵弱勢性別的青少年參與方案活動，更能從互動中更加了解他們的需求，促進方案落實弱勢性別參與。

四、培育專業人才

- (一) 本計畫服務青少年目前雖未出現跨性別者，然據 2018 年勞動部僱用管理及工作場所就業平等概況就業歧視情形統計指出，56%的跨性別者曾因性別因素被同事言語或行為騷擾，更有超過 30%的跨性別者曾因性別因素被迫離職或解雇，其中被迫自行離職的佔 19%，從中可得知跨性別者在職場上較容易遭受不平等對待，故建議勞雇主培訓及專業人才培訓上融入行別平等教育及宣導，以加強性別平權觀念。
- (二) 本計畫之服務青少年，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，例如：邀請男性裸姆、女性汽修人員擔任職涯探索講師，並分享性別角色在職場上遇到的困境及優勢，以翻轉青少年對於性別角色的僵化印象。

5、具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容

- (1) 報名表上的性別欄位，改成三個選項進行勾選，包含生理男、生理女以及其他並說明，讓跨性別者可以更加容易陳述自己的狀態。
- (2) 未來在製作宣傳文宣的時候留意照瑣、圖片或文字，避免帶有性別刻板印象或性別歧視意味。

六、建構性別友善之職場環境

本計畫考量受輔青少年之特性，進行個別化服務流程之提供，以建構性別友善之職場環境。例如：本計畫曾接受勵馨社會福利基金會之轉介，協助「未成年小媽媽」安排工作體驗，雖最後未能順利執行，但過程考量服務者須兼顧「育兒、彈性工時、非體力為主勞動型態」，而去開發「網路行銷」之「居家型」工作機會。

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

- 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。
- 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。

七、具性別觀點之研究類計畫

為了解本計畫參與對象生涯系列活動後之性別見解，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職涯活動有無性別刻板印象及對職業了解程度，經參加職涯活動後，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。

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 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> <ul style="list-style-type: none">一、講師費安排：在職業試探課程與職場的搜尋，儘量平均分配不同類型的職種，使各類型與各性別角色的職業類群都有機會讓青少年接觸。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，致無法參與工作體驗或職業培訓，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，以利本計畫服務青少年能夠在工作及照顧均能兼顧。

【注意】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」。

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

已依據性別平等專家學者意見修正。

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）

一、刪除 2-1 及 2-2 之表頭文字，以及修改評估結果選項(如第 7、8 頁)
二、修改評估結果選項(如第 10 頁)。

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 1 月 17 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。

【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」。

(一) 基本資料

1.程序參與期程或時間	111 年 12 月 1 日 至 111 年 12 月 10 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。 性別政策與公共政策；性別主流化政策；性別影響評估 擬議與審查；CEDAW 與友善家庭方案；文官體制與人力資源管理
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

(二) 主要意見（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
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	一、請將 2-1 及 2-2 的表頭文字刪除，如「一、未訂性別目標原因：本案為協助國中畢業學生與職場合作方案，其政策規劃及服務人員培育規劃之相關性別平等機制需考量有需求、有意願接受本計畫之受益者性別組成。」，並改勾選「有」，表頭之下原所列相關文字上移。 二、2-3 亦改列為「有」，原所列之文字上移。 三、本計畫規劃詳實，撰寫本影響評估表亦十分認真，堪稱佳作。

(三) 參與時機及方式之合宜性

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）張瓊玲