

教育部113年度性別平等教育基礎課程
教育政策之性別分析及性別影響評估工
作坊

研習手冊



113年11月19日

目錄

- 一、 課程表……………P. 1
- 二、 分組名單……………P. 2
- 三、 行政院性別平等處教育訓練資源
 - (一)性別分析參考手冊—運用於性別影響評估的概念與實作……………P. 6
 - (二)性別影響評估新制說明簡報……………P. 108
 - (三)性別影響評估案例分析簡報……………P. 113
 - (四)性別影響評估新制QA……………P. 120
- 四、 討論案例
 - (一)性別分析
 - 1. 「高等教育STEM科系學術主管之性別比例研究(國教院)」……………P. 125
 - 2. 「教育部補助「人工智慧技術與應用人才培育計畫」子計畫(一)：人工智慧技術與應用領域系列課程性別分析(資科司)」……………P. 141
 - (二)性別影響評估

1. 「興建公共化幼兒園園舍作業要點(國教署)」……………P. 151
2. 「教育部補助專科以上學校校內學生宿舍提升基本設施及公共空間整體改善作業要點(高教司)」……………P. 160

**教育部 113 年度性別平等教育基礎課程
教育政策之性別分析及性別影響評估工作坊課程表**

- 一、研習時間：113 年 11 月 19 日（星期二）上午 9 時 30 分至下午 4 時 30 分。
- 二、研習地點：中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 1 會議室。
- 三、講 師：國立屏東大學教育系王儷靜教授
- 四、參加對象：本部暨所屬各機關（單位）實際撰寫業管法案及計畫之性別分析及性別影響評估成果承辦人及性別平等教育委員會相關業務單位性平窗口。
- 五、時程表：

時間	內容	講師
09：30-12：00	性別分析操作步驟與應用於性別影響評估之方法	國立屏東大學教育系王儷靜教授
13：30-15：00	性別分析及性別影響評估之案例研討	
15：00-16：30	性別分析及性別影響評估之實作分享與問題討論	

※下午課程將採分組方式進行。

**教育部113年度性別平等教育基礎課程
教育政策之性別分析及性別影響評估工作坊
分組名單**

- 1、研習時間：113年11月19日(星期二)上午9時30分至下午4時30分。
- 2、研習地點：中央聯合辦公大樓南棟18樓第1會議室。
- 3、講座：國立屏東大學教育系王儷靜教授

【第1組】

性別分析-「高等教育 STEM 科系學術主管之性別比例研究(國教院)」

單位	職稱	參訓學員
國教院	博士後研究	黃秀雯
綜規司	專業助理(一)	林楚凡
高教司	專業助理(二)	吳品璇
技職司	科員	林冠華
國際司	專業助理(一)	杜丞左
政風處	科員	洪震岳
學特司	專業助理(一)	洪麗芬
人事處	專員	莊絮甯
會計處	專員	許芮瑄
統計處	專業助理(二)	程冠瑜
國教署	商借專案助理	許博雅

【第2組】

性別分析-「教育部補助「人工智慧技術與應用人才培育計畫」子計畫(一):人工智慧技術與應用領域系列課程性別分析(資料司)」

單位	職稱	參訓學員
資料司	副研究員	李珮琳
綜規司	駐點人員	劉庭雯
高教司	約僱人員	林俞均
終身司	專員	吳佳芬
師藝司	科員	倪紹紋
學特司	專員	林亮吟
秘書處	專員	吳育展
人事處	專員	呂哲輝
法制處	專員	施至謙
統計處	專業助理(二)	田珈溱
體育署	勞務承攬人員	謝葦莖
青年署	聘用編審	徐麗虹

【第3組】

性別影響評估-「興建公共化幼兒園園舍作業要點(國教署)」

單位	職稱	參訓學員
國教署	聘用研究員	練達
綜規司	專業助理(一)	呂賴艷

單位	職稱	參訓學員
技職司	專員	楊雅婷
終身司	專業助理(一)	張慧敏
國際司	專門委員	劉素妙
資科司	駐點人員	林淑雲
秘書處	科員	徐慧如
師藝司	聘用職務代理人	任冠穎
會計處	專員	賴為劭
統計處	專員	鄭靜芬
青年署	行政助理	李介勻

【第4組】

性別影響評估-「教育部補助專科以上學校校內學生宿舍提升基本設施及公共空間整體改善作業要點(高教司)」

單位	職稱	參訓學員
高教司	專業助理(二)	陳光韻
技職司	科員	黃巧吟
終身司	科員	許彤竹
國際司	專業助理(一)	湯效蘭
師藝司	專業助理(一)	廖慧伶

單位	職稱	參訓學員
學特司	商借教官	陳婉如
人事處	專員	吳嘉矜
政風處	科員	嚴心柔
法制處	專員	賴則宇
體育署	視察	張維倫
國教院	專案助理	游倩如

性別分析參考手冊

—運用於性別影響評估的概念與實作



出版序

透過性別分析，邁向一個沒有任何人被遺落的世界

1985 年聯合國第 3 屆世界婦女會議後，國際社會逐漸將關注焦點從「婦女」轉移到「性別」，由此做為起點，性別的視角逐漸由生理性別擴展到了社會性別，同時也開始關注到性別和其他弱勢群體的關聯。1995 年聯合國第 4 屆世界婦女會議正式以「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略，督促在政府施政的各個階段皆能夠納入性別平等的關懷。

國內婦女運動以倡議婦女的人身安全與強化參政權為起點，開啟了民間與政府的合作過程。1997 年，我國成立了行政院婦女權益促進委員會，並於該委員會第 3 次會議中，決議由內政部編列預算全額捐資成立「財團法人婦女權益促進發展基金會」，專司於婦女權益、性別平等之促進發展及推動，以更具彈性的方式推動婦女權益及性別平等相關工作。行政院自 2005 年開始積極推動 4 年為 1 期的性別主流化工作。在推動方法上，我國以性別統計、性別預算、性別影響評估、性別分析、性別意識培力、性別平等專案小組運作等 6 項作為主要推動工具。基於對性別平等制度的推進，2012 年在行政院下設立性別平等處，並將原「行政院婦女權益促進委員會」擴大為「行政院性別平等會」，由性別平等處擔任性平會幕僚工作，統合跨部會各項性別平等政策，督導中央各部會及地方政府落實性別主流化，使政府整體施政能落實性別平等及納入性別觀點。

而在各項推動性別主流化的工具中，我國於 2009 年推動之性別影響評估機制無疑是最重要的一項舉措，規範中長程個案計畫與法律案，自研擬規劃、執行至結果評估各階段，均應進行性別影響評估，運用性別統計與性別分析方法，思考政策如何有效回應不同性別者之需求，成為我國將性別平等觀點融入政府施政之主要工具。

在世界各國響應性別主流化的實踐過程中，各自發展出了不同的軌跡，我國的性別影響評估機制，也正與許多國家發展性別分析的途徑殊途而同歸。一來，皆納入了計畫週期的概念，強調從計畫發展的各個階段皆需考量到性別觀點，二來，也都強調

分析後的回應，也就如同 2019 年性別影響評估新制的調整重點，要能在「看見性別」後「回應性別落差與需求」。

因此，我國所接續發展的性別分析是強化性別觀點的技巧，協助公務同仁於業務中深化分析其中的性別內涵，同時也能做為推動其他性別平等業務時可以運用的指引技巧。本手冊即在此脈絡之下，針對性別影響評估發展一套參考做法，協助公務同仁學習如何運用性別分析技巧提升性別影響評估品質，進而應用於業務中落實性別平等。本手冊將爬梳性別主流化之意涵，說明性別影響評估與性別分析之概念內涵，並提供相關學習案例，希望能夠讓公務同仁可以有效學習性別分析，進一步看見自身業務中可以推動的性別平等工作。

在此，特別感謝台灣綜合研究院李安妮副院長、國防醫學院黃淑玲教授、中山大學彭滄雯教授、彰化師範大學陳金燕教授、臺北大學陳芬苓教授、開南大學葉文健副教授、婦女權益促進發展基金會黃鈴翔副執行長、朝陽科技大學顏玉如助理教授於本手冊撰寫期間所提供的專業見解，豐富了本手冊的內涵。

性別分析一直是推動性別主流化的過程中一塊重要的拼圖，在本手冊中我們將學習如何搭配既有的性別影響評估制度，妥善的運用性別資料，並透過利害關係人的分析，在計畫早期納入社會溝通機制，秉持著對人群的關懷與生命困境的體察，分析不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下處境的差異及現象的成因，促成共生、共善、共好的性別平等政策。就如同聯合國永續發展目標的誓言「Leaving no one behind」，透過共同激盪對於性別平等社會的想像與實踐，我們將逐步邁向一個沒有任何人被排除或遺落的世界，創造性別平等與永續共榮的臺灣社會。

行政院性別平等處謹誌

性別分析參考手冊閱讀指引	1
國際上如何看待性別分析	1
性別分析的在地實踐 性別分析參考手冊之定位與學習標的	1
手冊所用詞語概念定義	2
手冊架構說明與閱讀建議	2
手冊概念圖	3
第一章 性別分析的重要性	5
第一節 劇雪政策的性別平等觀點 瑞典經驗	6
第二節 交通運輸政策的性別平等觀點 臺灣經驗	9
第三節 性別分析對於政府施政有什麼益處	11
第二章 認識性別主流化與相關重要概念	15
第一節 話說從頭 性別主流化	15
第二節 從性別統計、性別統計分析走向性別分析	17
壹、認識性別統計	17
貳、性別統計分析的常見方法	19
參、性別統計分析的注意事項	22
肆、走向性別分析	23
第三節 認識性別影響評估並了解與性別分析之關聯	25
第三章 將性別分析運用於性別影響評估	28
第一節 性別分析的重要概念	28
壹、釐清自身與所屬組織性別視角	28
貳、性別分析的三個思考面向	32
■性別分析的第一個思考面向：生理性別（Sex）的不同是否	32

存在經驗差異？	
■性別分析的第二個思考面向：社會性別（Gender）如何被看待？	34
■性別分析的第三個思考面向：從性別作為出發點，關注性別與其他因素交織性（intersectionality）的議題，特別是多重弱勢者的社會處境	35
參、實務性性別需求與策略性性別需求	41
第二節 將性別分析運用於性別影響評估的「看見性別」	42
壹、在性別影響評估中導入性別分析的七個步驟	45
第一步：檢視自身與所屬組織的性別視角	45
第二步：參照計畫內容，檢索國內外相關的性別平等政策或措施	46
第三步：指認利害關係人並進行有效溝通	47
第四步：蒐集性別資料	50
第五步：檢視性別資料豐富度	53
第六步：檢視性別落差與需求，進行原因與影響分析	54
第七步：整合各項分析結果，找出計畫案或法律案的性別議題	58
貳、案例學習「看見性別」	60
結語 做好性別分析，讓我們接住每一個人	64
附錄 1：中長程個案計畫性別影響評估作業說明	66
附錄 2：中長程個案計畫性別影響評估檢視表【一般表】	69
附錄 3：法案及性別影響評估檢視表	79
參考文獻	87

圖目錄

圖 1	瑞典行車與用路性別比例示意圖	7
圖 2	性騷擾防治業務事件裁罰件數—加害人部分	9
圖 3	性別分析的三個思考面向概念圖	32
圖 4	認識一個人的多面向，就是交織性分析的開始	37
圖 5	在性別影響評估中導入性別分析	44

表目錄

表 1 性別資料蒐集重點	52
表 2 性別分析 - 原因與影響評估	55





性別分析參考手冊閱讀指引

看完這段指引，打通您性別業務的任督二脈，讓我們看見性別！

國際上如何看待性別分析

聯合國開發計畫署（United Nations Development Programme, UNDP）認為性別分析是將性別觀點納入主流的關鍵起點¹。性別分析涉及運用性別資料指認性別議題，與轉換為政府施政標的與改善策略的過程。理想上，透過性別分析，在政府施政的層次，能夠發展出改變性別處境的政策、方案或措施，在個人的層次，能夠提升性別敏感度，引發自我的覺察與行動。良好的性別分析可以幫助國內政策措施在制定時，即融入性別平等的關懷面向，有效回應「消除對婦女一切形式歧視公約」、「北京宣言暨行動綱領」與「2030 永續發展目標」等國際倡議事項，並得以促進婦女以至於不同性別群體的權利。

性別分析的在地實踐—性別分析參考手冊之定位與學習標的

回顧我國推動性別主流化的發展過程，從 2009 年即已開始施行性別影響評估機制，致力於讓國內重要中長程個案計畫與法律案皆能融入性別觀點。推行至今，更明確以「看見性別」與「回應性別落差與需求」兩個部分作為主要的評估項目，引導機關同仁檢視機關計畫案或法律案所存在之性別議題。

鑒於我國性別主流化的推動途徑，本手冊所稱的性別分析，主要係為輔助性別影響評估，透過培養公務機關同仁性別分析的基礎能力，深化性別影響評估中「看見性

¹ UNDP (2016) . How to conduct a gender analysis: A guidance note for UNDP staff.

別」的內涵。本手冊參考了加拿大²、紐西蘭³、聯合國等國家或國際組織所發展性別分析的相關著述，以及我國過往的辦理經驗，綜融成一套深化性別分析能力的操作指引，而相關的指引做法也可作為推動其他性別平等工作的參考。

希望能以這本手冊作為一個起點，培養公務同仁性別分析的能力與習慣，讓我們在政府的施政項目，都能關注到不同性別、年齡、族群、教育程度、性別認同、性傾向與性別氣質等人口群的處境和需要。

手冊所用詞語概念定義

關於「性別」一詞的使用，由於中文「性別」一詞，內涵包括生理性別（sex）與社會性別（gender）兩種涵義，在本手冊中包括「性別」及「不同性別」之用詞，如未特別區分，則同時指涉兩者；第二章中我們將透過性別分析的三個思考面向說明兩者的差異。

關於「計畫」一詞的使用，由於政策工具有多元樣貌，本手冊以「計畫」或者「計畫方案」代稱計畫、方案、措施等不同態樣的政策工具。

關於「讀者」的代稱，為了內文的書寫與讀者有更多的對話，將會交互使用「讀者」或「您」的用詞。

手冊架構說明與閱讀建議

這本操作手冊主要由三個章節構成，針對不同目的的學習者，我們提供了對應的學習目標與閱讀建議：

² 加拿大線上性別分析學習網頁，可參考以下連結：<https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/index-en.html>

³ 紐西蘭線上性別分析學習網頁，可參考以下連結：<https://women.govt.nz/gender-tool>



- ✎第一章 性別分析的重要性：本章的學習標的是引起學習動機，將分別討論瑞典的剷雪政策與我國的交通運輸政策，邀請讀者一起想想在性別分析之後，對於政策有什麼樣的影響。
- ✎第二章 認識性別主流化與相關重要概念：本章的學習目標是認識性別主流化，從性別主流化的發展背景開始，接著說明性別統計、性別影響評估、性別分析的相關概念，以及這幾種性別主流化工具之間的關聯性。
- ✎第三章 將性別分析運用於性別影響評估：本章的學習目標是認識性別分析的基礎概念，後續藉由引導式提問與步驟化學習的方式，將之應用於性別影響評估之中，讓讀者可以更加深入的思考自身業務與性別平等的關聯性，從中發掘性別議題。

手冊概念圖

發掘中長程個案計畫與法律案其中的性別議題是性別影響評估的主要目的，我們會以「看見性別」稱呼這個階段，而性別分析在其中提供步驟指引，使得分析內涵可以更加深入。

本手冊將以下面這張概念圖，帶領讀者一起學習性別分析的參考步驟，並運用於性別影響評估檢視表的過程。下圖您將看到性別分析的七大步驟（如中間段），與性別影響評估之對應欄位關係，並將在第三章第二節完整說明。現在，就要讓我們開始這本手冊的學習之旅囉！

中長程個案計畫
性別影響評估檢視表

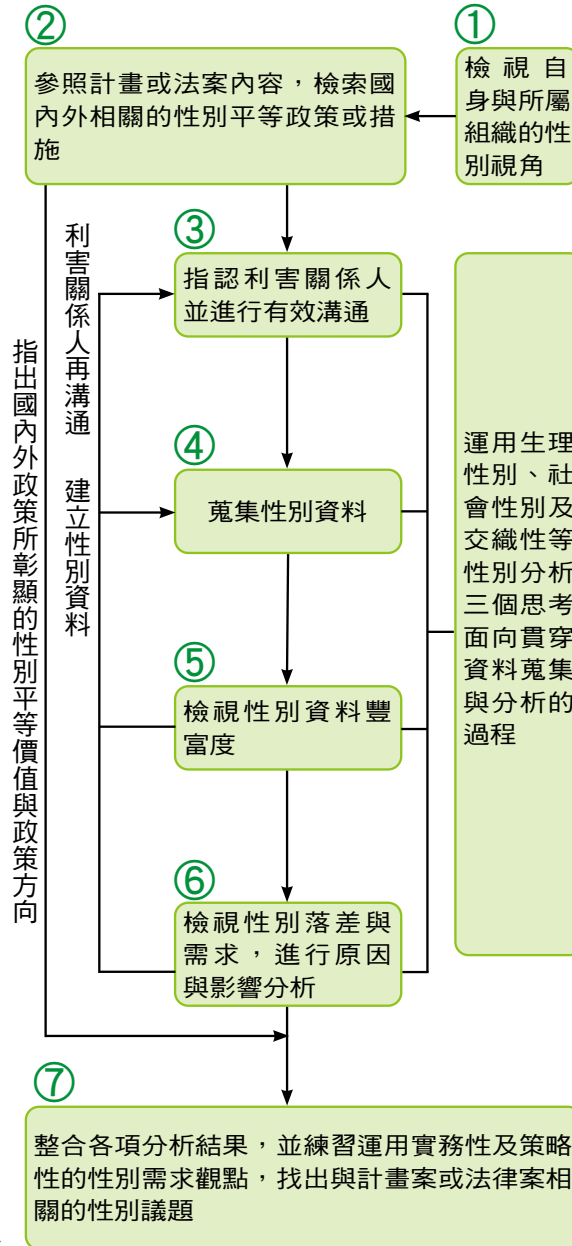
1-1 請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性

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

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

看見性別

導入性別分析參考步驟



法案及性別
影響評估檢視表

8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵

8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題

第一章 性別分析的重要性

在說明性別分析的重要性之前，讓我們先探討性別平等與政策的關聯性，作為本章的起點。

很多人會覺得如今的社會已經相當平等了，為什麼還要高談性別平等呢？而性別平等又與政策規劃有什麼關聯呢？加拿大性別分析（GBA+）網站⁴中，整理出了一般社會大眾對於性別平等與性別分析的想法，往往存在以下三種迷思：

迷思 1：「已經男女平等了，所以不需要性別分析」⁵

迷思 2：「性別分析為婦女發聲，只能應用於處理婦女議題」

迷思 3：「性別分析僅能應用於『社會』部門」

這些迷思是否有切中您心中所想呢？或者您有不同的意見？又或者您從過往生命中所汲取的經驗，是可以回應這些提問的？其實，以上三個問題恰好反映我們怎麼思考「目前性別平等的程度」、「性別平等是誰的議題」以及「性別平等應達成的面向」。

這幾個問題的內涵將會貫穿整本手冊。我們如何思考我們手邊的計畫、方案、法案目前的社會背景，標的人口群是誰，在實施之後受益或者受害的對象是誰，他/她們面對著怎樣的性別議題，有著怎樣的性別需求，而身為政策規劃者或服務提供者的我們，可以如何設計以回應這些需求。

在本章我們將討論兩個案例，第一個將與各位讀者分享瑞典的剷雪政策，接著再

⁴ 網址：<http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acis/index-en.html>

⁵ 原文原指「加拿大已男女平等」，本處為求文義統一，因此酌作修改。

回到我國的交通運輸政策，這兩種政策與性別平等的關聯性在哪裡？該如何切入會議政策更有機會達成性別平等的目標呢？讓我們看下去。

第一節 剷雪政策的性別平等觀點——瑞典經驗

每個國家因為經緯度、地形環境等等的影響，都存在不同的氣候環境，而在當地生活的人們也都因應氣候發展出了不同的生存策略與生活型態。以下這個案例，發生在北歐五國之一的瑞典，是近年瑞典在應對冬天降雪、積雪時，運用性別主流化工具，調整了政策的真實案例。

雪？！沒錯，是雪！在往下閱讀前，希望邀請您先試著想想看，降雪、積雪跟性別的關聯性是什麼呢？

我覺得極端氣候（暴風雪）與性別的關係是……

我覺得交通與性別的關係是……

「瑞典地方及區域協會」⁶（Swedish Association of Local Authorities and Regions）所出版永續性別平等的影片，說明瑞典政府如何藉由性別主流化的思考調整實際政策。在影片

⁶ 此協會是自治市與郡相互觀摩與交換經驗的重要平台，市郡可自由加入成為會員，年費依據稅收比例。協會接受瑞典中央與歐盟經費，補助市郡進行性別主流化計畫。資料來源：黃淑玲（2014）。全球典範！？瑞典性別主流化實施模式。公共治理季刊，2（2），69-82。



中，也分析了瑞典冬季下雪時的情況。

根據調查發現，道路的使用存在性別差異，有較多的男性開車，而女性傾向徒步在人行道上，因此也有較多的女性在冰上滑倒；統計顯示，每年冬季下雪期間，人行道上受傷的人數是道路上的 3 倍，交通意外所需支付的預算，約為剷雪費用的 4 倍。

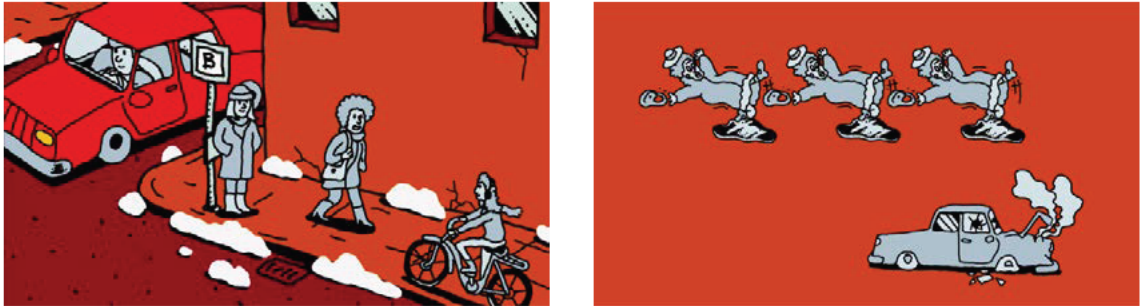


圖 1 瑞典行車與用路性別比例示意圖⁷

在過去，鏟雪車首先從主要道路和建築工地等清除新雪，然後再依序鏟除人行道和自行車道上的積雪，讓一些性別專家關注到，或許調整剷雪順序，就有機會可以減少女性在人行道上受傷的機率。

由於男人大多開車，女性的交通方式則是主要搭乘巴士、騎腳踏車或步行，原來的鏟雪順序，如同以男性需求為優先，這雖非當局故意，但顯然有調整必要⁸。著眼於此，2014 年取得瑞典執政權的紅 - 綠聯盟（Red-Green coalition），提出一項女性主義的剷雪措施，調整剷雪順序，將人行道上的積雪作為優先的剷雪標的，而後再剷除道路的積雪。

⁷ 資料來源：瑞典地方及區域協會出版影片截圖；讀者如對影片有興趣可依以下連結網址觀看 <https://www.youtube.com/watch?v=xYikioYiIU>

⁸ 楊芬瑩（2015）。夜間公車、冬天鏟雪、學校功課、救護車接送 瑞典「性平政策」管很大。刊載於風傳媒網站。網址：<http://www.storm.mg/lifestyle/45168>

由以上的政策思維，瑞典政府 2015 年對斯德哥爾摩市採取了調整剷雪措施的試驗，額外挹注了 250 萬瑞典克朗的預算⁹，2016 年也採行了相同的做法，但是在 2016 年 11 月的一場暴風雪後，這種剷雪方式卻成了眾矢之的，並飽受批評。報導是這樣形容的¹⁰：

*數十萬人受到影響，大部分巴士路線停駛，乘客不得不等待幾個小時。
上週警方表示，這個制度非常糟糕，救護車無法沿斯德哥爾摩的道路前進，
對社會構成危險。*

瑞典調整剷雪順序的目的是恢復交通秩序與行人安全，而在眾多可能的策略選項中，以（女性）行人的安全為優先所為的安排，這種做法的基礎是已經考量到道路使用的性別差異（性別統計），並配置更高的剷雪經費（性別預算），但為什麼還會遭致批評？請試著寫下您的想法，我們將在第三節進一步討論。

動動腦：

您覺得 2015 年斯德哥爾摩市剷雪政策的優點是什麼？有沒有缺點？

您覺得這項剷雪政策為什麼會被批評？可以如何改進？

⁹ Nordström & Otto (2016). Jämställd snöröjning blev ett fiasko i ovädret. 網址：<https://www.dn.se/arkiv/stockholm/jamstall-d-snorojning-blev-ett-fiasko-i-ovadret/>

¹⁰ Hale, V. (2016). 'Gender-Equal Snow Ploughing' Plunges Stockholm into Chaos. 網址：<http://www.breitbart.com/london/2016/11/14/gender-equal-snow-removal-policy/>

第二節 交通運輸政策的性別平等觀點——臺灣經驗

過往有許多性別友善交通運輸的政策，都環繞在安全性的議題上。

回顧臺灣經驗，以近 10 年（98-107 年）性騷擾發生地點統計，大眾運輸工具約為 4.04%-18.22% 之間，可以說許多性騷擾事件的發生地點都發生在大眾運輸工具上，是在性騷擾防治中應當要注意的場所；另外，我們透過性騷擾加害人統計，觀察同樣的十年間，受到裁罰的人男性占 95.35% 以上，因此我們可能得到一個簡單的結論：在大眾運輸中防範性騷擾，女性是主要的保護對象。



圖 2 性騷擾防治業務事件裁罰件數—加害人部分

資料來源：衛生福利部

為了保護婦女在搭乘大眾運輸時候的人身安全，國內外採取了許多不同的因應策略，比方說巴基斯坦首都喀拉蚩（Karachi）¹¹ 規劃了一輛輛粉紅色的計程車，而在土耳其的地方政府馬拉蒂亞（Malatya）¹² 則設計了粉紅色的巴士，這些服務方案的特點是，以相近的顏色識別系統進行設計，由女性服務女性，並僅限女性搭乘，以確保女性的安全。

同樣的，為了回應性騷擾問題，2006 年臺鐵曾經試辦過「女性專用車廂」；2016 年臺北捷運公司為了保障夜歸婦女，特別劃設了「夜間婦女候車區」，這兩項試辦的措施在當時引起了一些討論，有男性團體發聲抗議，婦女團體、性別團體間也存在不同立場的聲音。

這些政策引發了不少討論，一來，在保障的對象上，有人認為應該特別強調婦女作為保護的對象，但也有人表示人身安全的保障對象應該是全體乘客；二來，在這些試辦措施的辨識設計上，相關車廂、區域的識別都採取了粉（紅）色作為代表色，複製了顏色對應特定性別的性別刻板印象；第三，以生理性別做為空間使用的判準，強化了男女之間的二元對立，同時也排除了跨性別者使用該空間的可能性。¹³ 請您先回顧以上的論點，您有沒有什麼想法？要怎麼做才能夠促成您心中所嚮往的性別平等呢？

¹¹ 延伸閱讀：徽徽（2017）。女性限定 巴基斯坦粉紅計程車上路。刊載於地球圖輯隊網站，<https://dq.yam.com/post.php?id=7427>；而讀者或許也可以想到，為什麼女性專屬的服務，通常會以粉 / 紅色系呈現呢？有沒有其他的顏色識別可以替代？

¹² BBC(2017). 100 Women: The pink bus designed to protect women from harassment. <http://www.bbc.com/news/av/world-41673352/100-women-the-pink-bus-designed-to-protect-women-from-harassment>

¹³ 相關討論可延伸閱讀：

畢恆達、彭滄雯（2008）。保護？矯正？排除？女性專用車廂的性別意涵。女學學誌，第 25 期，頁 43-79。

彭滄雯（2010）。女性觀點的「通用設計」：性別主流化再思考。研習論壇月刊，第 120 期，頁 8-16。

動動腦：

您覺得女性專用車廂與夜間婦女候車區措施的優點是什麼？有沒有缺點？

您如何評價前面的各種觀點？這些措施可以如何改進？

第三節 性別分析對於政府施政有什麼益處

以上兩個案例，都有統計資料作為實證基礎，藉此改變既有的政策措施，期望達到性別平等的目的，但同時也都面臨到不同的輿論挑戰。

從剷雪案例來說，從過往從主要幹道開始清除積雪，調整為優先剷除人行道積雪的措施，已經從性別統計資料更進一步的看到行人（女性為主要的人口群）安全的需求，但出自於保護行人安全的出發點，卻在特定的時空背景下造成部分用車人的行車危險。而就臺鐵專用車廂與臺北捷運夜間婦女候車區措施來說，出自於保護女性的出發點，劃設了女性專用的空間，但卻因為未能周全的思考保護對象及性別內涵的多元與複雜性，而引發了許多討論。

其實，這些政策的背後涉及不同的政策主張，也反映了不同女性主義的立場¹⁴，

¹⁴ 若希望對不同女性主義的觀點有更多的了解，可延伸閱讀：

顧燕翎（2019）主編。女性主義理論與流變。臺北：貓頭鷹書房。

成令方、游美惠、邱大昕、吳嘉苓譯（2008）。性別打結——拆除父權違建。臺北：群學。（Allan G. Johnson 著）

有部分的女性主義者認為生理女性受到壓迫的狀態，只有女性才能理解；但即便同樣以女性主義為出發點，也有女性主義者關心相關政策與措施的推動，有沒有可能壓迫了不同階級的女性，或者傷害了不同性別的族群？比方說，經濟弱勢的婦女無法總是依憑著女性專屬的計程車移動，如此一來，這些措施並未讓全體女性都因此擺脫在大眾運輸上受到性騷擾的陰影，而是聚焦在具有一定經濟能力的女性因此受惠，並且排除了性別認同為女性的跨性別者。

現在，讓我們一起回顧前面兩個案例，可以透過哪些努力，使這些政策措施更加完整，切合不同性別的需求呢？比方說，我們可以這樣做：

1. 強化性別資料的蒐集：在理解性別的內涵可以更加豐富且多元的前提之下，可以進一步蒐集更豐富的性別資料，加強性別與其他面向（如年齡、教育、收入、區域等）間的交織分析，更進一步了解服務使用者的性別經驗與性別需求。比方說，即使是女性，了解不同女性使用道路以及搭乘大眾運輸的狀態和需求，如果是為了照顧幼童或身心有狀況的家人，而需搭乘公路運輸的女性，會受益於優先剷除人行道積雪的政策嗎？透過這些反問，我們可以想想如何能夠蒐集到更加完整的性別資料，看見不同性別及同一性別間不同背景者的需要。
2. 加強利害關係人溝通：利害關係人（stakeholders）指的是在這個議題 / 計畫 / 政策 / 方案中會發生影響力或受到影響的團體或個人。政策的制定過程中，政策制定者應與多元利害關係人的進行充足的溝通。對於剷雪順序的調整或者女性專屬車廂的設置，受影響的民眾有哪些（比方說男性、女性、長者、幼童、就醫民眾、接送孩子上下學的家長等），他 / 她們的觀點與需求是否充分的反映在政策的制定過程？
3. 落實跨機關合作：方案的推動過程，可以開啟不同層級政府與機關間的合作模

式：是否有考量中央政府與地方政府，以及跨機關間進行協商，依權責分工合作的可能性？以瑞典的剷雪政策來說，中央及地方政府可以推動彈性工時，調整上下班時間，錯開交通時段，以減少斯德哥爾摩市尖端交通負荷量。

4. 檢視方案與既有方案之間的補充 / 替代效果：這項方案已經是最適方案了嗎？有沒有考量過串連其他方案，以及制訂危機應變計畫（contingency plan）？或者，有些性別議題沒辦法在這個計畫、方案處理，可以在未來以其他計畫、方案辦理？以瑞典的剷雪政策為例，或許可以制定面臨極端氣候時，交通與剷雪政策的應變措施與彈性調度機制。

聯合國開發計畫署將性別分析視作將性別觀點納入主流的關鍵起點。性別分析涉及運用性別資料指認性別議題，與轉換為政府施政標的與改善策略的過程。本章分享兩個國內外的實際案例，帶領我們看到性別分析的重要性、分析與實務操作內涵的深度。性別分析之所以重要，在於能夠將性別平等的思考融入於政策發展的過程，讓我們從過去政策思考的慣習（habitus）中解放出來，顛覆或者修正過去認為只要是對全民實施的政府政策、措施、方案，就必然是性別平等的假想；如同若干政策一樣，如果有相對縝密的思考，能夠減少政策的非預期效果，使人民免於直接或間接遭受負面影響，並使政策效益極大化。透過性別分析，能在政策推動的過程中兼顧不同性別、年齡、身體狀況等人口群的權益，在各項政府施政措施中融入性別平等的觀念，讓政策設計符合不同性別的需要。

回顧我國過往推行性別主流化的發展路徑，是透過「性別影響評估」的制度，讓政府計畫方案自規劃前期、執行至評估階段關照到不同性別的經驗與需求。而本手冊的學習，更是建立在性別影響評估制度的基礎之上，引導讀者充分學習性別分析的概念之後，充分應用於性別影響評估的分析過程。

透過本章節的學習，讀者應該能夠初窺性別分析的概念與重要性，下一章將在此

基礎上，從頭說起，完整的說明我國性別主流化的推動歷程，並分別說明性別統計、性別分析與性別影響評估的概念與彼此的關聯性，最終希望能夠幫助讀者學習透過操作性別影響評估的過程，發掘其中的性別議題。

第二章 認識性別主流化與相關重要概念

第一節 話說從頭——性別主流化

讓我們回到源頭，什麼是性別主流化？性別主流化是什麼時候發展出來的？而它又有什麼目的呢？或許我們可以從性別主流化的基礎——性別統計開始說起。

統計學的歷史源遠流長，目前我們熟知的性別統計，或許可以回溯到社會統計。時間回到 19 世紀，當當代國家、政府與人民之間的關係愈發確立，國家需要擔負起公共治理的角色也就更加穩固。為了要蒐集更多的資訊，提供政府解決社會問題，作為擬定政策的基礎，逐漸發展出許多社會調查的項目，藉由彙總量化的統計數據，以說明社會情境，也就是社會統計的開端。

來到 20 世紀，推動性別平等的倡議者希望政策制定者能夠看見性別間存在的不平等，而發展出性別統計的概念。1975 年第 1 屆聯合國世界婦女大會，會中指出了當時普遍缺乏描述婦女狀況的指標，無法清楚地描述婦女所面臨到的各種不利處境，以提供決策者制定有關婦女政策的必要背景資料，同時因為缺乏統計資料，也無法看見婦女的貢獻，於是提出將建立婦女相關的統計資料做為一項重要的工作¹⁵；1985 年第 3 屆婦女大會，進一步擴展婦女統計的概念，指出統計應包括兩性資料¹⁶；而至 1995 年第 4 屆大會，提出聞名的「北京宣言暨行動綱領」（Beijing Declaration and Plat-

¹⁵ United Nations(1976). Report of the world conference of the international women's year. 網址：<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/otherconferences/Mexico/Mexico%20conference%20report%20optimized.pdf>

¹⁶ 財團法人婦女權益促進發展基金會（2009）。性別主流化系列叢書—性別統計。臺北：財團法人婦女權益促進發展基金會。

form for Action)¹⁷，在推動要項 206.(a) 指出「確保與個人相關的統計資料，應依生理性別、年齡蒐集、整理與分析，並反映出男女間既存的問題、議題與疑題」，同時，在該次大會，也正式提出如今我們熟知的「性別主流化」(gender mainstreaming)，其意涵除了將婦女議題轉化為性別議題，並強調在所有政府施政的過程中，均應納入性別平等的觀點，以促使政府資源配置確保不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，最終達到實質性別平等。

我國性別統計的建立早於全面推動性別主流化之前，也是後來推動性別主流化的基礎。1999 年 1 月行政院婦女權益促進委員會第 5 次委員會議決議：「建立我國以性別為基礎之國家相關統計分析資料」，啟動全面而系統性的蒐集性別統計資料。奠基在行政院婦女權益促進委員會民間委員的倡議與性別統計的基礎之上，我國自 2005 年開始推動性別主流化工作。在推動方法上，以性別統計、性別預算、性別影響評估、性別分析、性別意識培力、性別平等機制等 6 項作為主要推動工具，其中，自 2009 年開始施行的性別影響評估 (Gender Impact Assessment, 簡稱 GIA) 應是最廣為公務機關同仁所知的制度。

行政院 2009 年修正「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」及「行政院所屬各機關主管法案報院審查注意事項」，規定中長程個案計畫及法律案陳報行政院審議前，均應進行性別影響評估。2016 年起，也將此一制度推廣至各機關及地方政府參考使用。而 2019 年修正函頒的現行性別影響評估檢視表，則透過「看見性別」與「回應性別落差與需求」兩大部分，以性別統計及性別分析作為「看見性別」的重要助手，協助機關同仁在性別影響評估的過程中，看見計畫案與法律案的性別議題。

¹⁷ United Nations (1995). Beijing Declaration and Platform of Action, adopted at the Fourth World Conference on Women. 網址：
<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/otherconferences/Mexico/Mexico%20conference%20report%20optimized.pdf>

本節我們認識了性別主流化的發展淵源，下一節，我們將更加深入的介紹性別統計的定義、性別統計分析常見的方法，以及如何走向性別分析。

第二節 從性別統計、性別統計分析走向性別分析

壹、認識性別統計

從前面的說明，我們知道性別統計是最早被提倡的性別主流化的工具，也是推動性別平等業務的基礎。依照聯合國經濟和社會事務部統計司（The Statistics Division of the United Nations Department of Economic and Social Affairs）的定義，統計資料若具備以下其中一項至數項特徵即可稱作性別統計¹⁸：

1. 資料的蒐集與呈現皆以生理性別作為全面且主要的分類方式。
2. 資料能反映出性別議題。
3. 資料所憑依的概念與定義，能夠充分反映男女間的多元樣貌，及其生命的各個面向。
4. 資料的蒐集方式須將可能致使資料存在性別偏見的刻板印象與社會文化因素考量在內。（以大型訪調為例，男性與女性都有機會成為訪問員與擔任主管，且調查問項、訪員手冊與訪員培訓過程，都能審視其中是否有性別刻板印象的相關文字，並加入提高工作人員性別意識的相關訓練，以避免性別偏見）

由以上的定義，我們知道性別統計是透過性別區隔的統計資料，按性別和其他特徵對數據進行分類，以反映性別間的差異和不平等之情形。性別統計涉及資料蒐集、分析與反映出性別議題等工作項目，性別統計可以促進我們了解不同性別所面臨的處境差異，作為政府部門規劃政策的參考依據。

¹⁸ United Nations (2016). Integrating a Gender Perspective into Statistics. Series F No. 111. Sales No. E.13.XVII.9

從以上的概念，我們試著舉出幾個性別統計的資料，來更進一步的了解性別統計的內涵，以及與性別議題的關聯。

106 學年度大專校院「工程、製造及營建」畢業生人數女性為 11,486 人 (18.39%)，男性為 50,970 人 (81.61%)，男女之間的落差為 63.22%。看到這個統計結果，我們可能會好奇為什麼在兩性之間有這麼大的落差存在，工程、製造及營建的領域人才的性別差異會是來自於教育分流的結果嗎？

為了探究原因，我們可以向前溯源，了解高中職階段的科系領域選擇結果，也可以向後追蹤，了解執業人數與畢業人數是否相近，並繼續分析，科系選擇結果是否反映著過去科系男生選填理工科系，女生選填人文科系的性別刻板印象，或者執業場所可能有不利於特定性別的因素，需要加以排除。

再舉一個例子，育嬰留職停薪津貼的請領者¹⁹ 如果有懸殊的性別比例差距，則值得深思政策上除了不分性別的請領資格設定之外，這看似是性別中立的政策，是否潛藏其他的社會、經濟、文化議題 (比方說，預設特定性別是子女的主要照顧者、配偶雙方的經濟收入差異所影響的選擇結果等)，需要透過其他配套政策或鼓勵措施，補充不足之處。

讀者看到這邊應該已經充分的瞭解性別統計資料的建置原因與發掘性別議題的重要性。請您回顧本節性別統計的舉例，我們會發現性別資料與性別議題呈現雙向的關係。有時須由各項質化或量化性別資料的建立，從而推導出性別議題的現況 (如同前面的例子，育嬰留職停薪津貼請領者有超過 8 成以上是女性，呈現出請領者女性化的議題)；但有時也會為了特定的性別議題，需要蒐集更完整的性別資料，以持續關注是否存在落差情形 (同前例，當我們發現請領者女性化的現象時，或許我們可以著手蒐集未請領者的阻礙因素)。

¹⁹ 依勞工保險局統計，107 年就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼件數，男性為 79,245 件 (17.93%)，女性為 362,728 件 (82.07%)

而讀者接下來可能會有一個問題，當我們有了這些統計資料後該如何進行初步分析呢？以下我們將說明性別統計分析的常見方法。

貳、性別統計分析的常見方法

常見的性別統計分析方式，包括：比較性別間的差異、比較不同時間點的歷史資料、比較不同區域，以及進行性別與其他類別的交織性分析。

1. 比較性別間的差異：

性別間的統計資料呈現多少落差，透過如百分比、算術平均數等統計數據進行比較，並可透過統計檢定的方式比較組間是否達到顯著差異，例如：男女之間的無酬照顧每日平均時數、參與政治（如：議員、立委）、工作滿意度的性別差異等。

示例類型：比較性別間的差異

平均每日無酬照顧時數：

依衛生福利部「108年15-64歲婦女生活狀況調查」，婦女平均每日無酬照顧時間3.18小時，而有配偶或同居伴侶之婦女，平均每日無酬照顧時間4.41小時，與其配偶或同居伴侶1.48小時比較，兩者之間時間落差達2.93小時，婦女花費時間為其配偶或同居伴侶近3倍。

子女與長輩同住意願：

依臺灣社會變遷基本調查計畫2011年第6期第2次調查資料，本手冊進行二手資料分析其中問項「站在為人子女的立場，父母與已婚子女在住的方面應如何安排較好」，經卡方分析得知兩性間存在顯著差異（ $Df=1$ ； $\chi^2=4.57$ ； $p=.033$ ），男性較傾向認同父母與子女同住。

		與子女同住	不必與子女同住	總和
性別	男	696(77.2%)	205(22.8%)	903(100.0%)
	女	605(72.8%)	226(27.2%)	831(100.0%)
總和		1301(75.1%)	431(24.9%)	1732(100.0%)

2. 比較不同時間點的性別資料：

說明不同時間點性別資料的改變情形，瞭解該議題呈現持平、逐漸惡化或逐漸改善的變化情形，例如不同年份的大專、研究所畢業生性別比例。

示例類型：不同時間點的性別資料

高等教育中女性畢業於工程、製造及營建領域比例：

由不同學年度觀察工程、製造及營建領域人才的性別差異，該領域雖然仍以男性為主，但近年（105-107 學年度）隨著男性人數下降，兩性間的性別差距縮小，女性比例有緩步增加的趨勢。

工程、製造及營建畢業生	男	女
105 學年度	52,368 (81.88%)	11,589 (18.12%)
106 學年度	50,970 (81.61%)	11,486 (18.39%)
107 學年度	49,143 (81.11%)	11,442 (18.89%)

資料來源：教育部

3. 比較不同區域的性別資料：

比較不同區域或跨國間的性別資料。在進行跨國比較時，須特別留意各國的比較基礎是否相同，意即指標定義與計算方法可能會有所出入，而這些定義又各自反映各國的語言、文化與社會結構的差異。在此我們以「行政院 109 年性別平等觀念電話民意調查²⁰」其中的題項舉例。

²⁰ 本調查對象為臺灣地區年滿 20 歲以上之民眾，以電話訪問（CATI）方式進行隨機抽樣調查，共計完成有效樣本 1,079 份，以 95% 信賴度估計，抽樣誤差約為 ±2.98 個百分點；本文引用資料加總未達 100%，係因表格內未納入不知道 / 無意見欄位。

示例類型：比較不同區域

在「在職場上，不可以因員工是同性戀而影響他的升遷和考績」的題項上，有 76.9% 的民眾感到同意（其中非常同意 42.5%，同意 34.4%），21.7% 的民眾感到不同意（其中不同意 12.8%，非常不同意 8.9%）。

以「性別」變項進行分析，同意的比率，以女性 79.1% 高於男性 74.4%。

以「居住地區」變項進行分析，同意的比率，以居住在北北基的 80.3%、桃竹苗的 79.6%、中彰投的 77.4%，高於高屏澎的 74.1%、雲嘉南的 71.7%、宜花東的 71.3%。

區域 \ 性別平等 觀念	在職場上，不可以因員工是同性戀而影響他的升遷和考績	
	同意	不同意
北北基	80.3%	16.9%
桃竹苗	79.6%	18.9%
中彰投	77.4%	21.1%
高屏澎	74.1%	25.5%
雲嘉南	71.7%	27.9%
宜花東	71.3%	28.7%

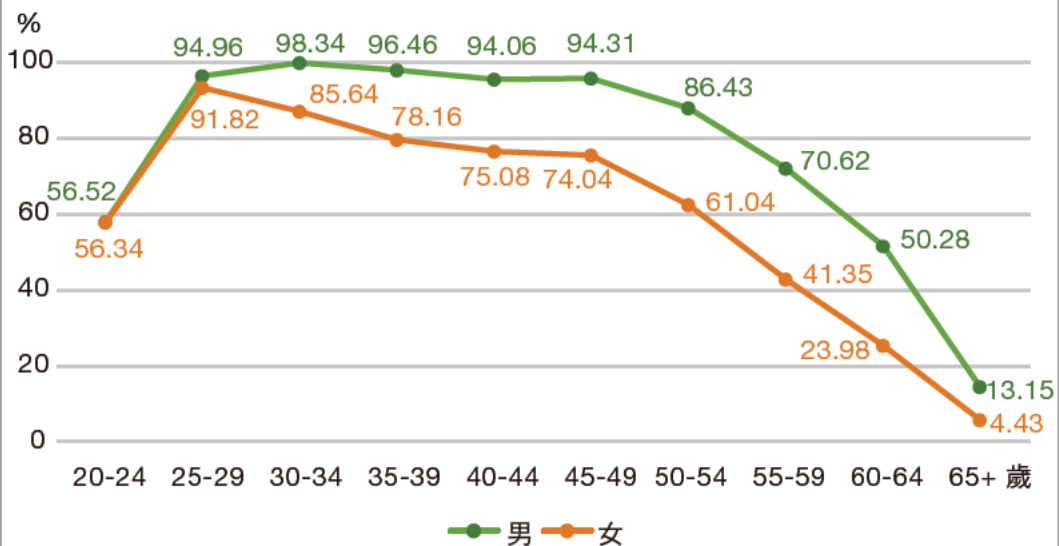
4. 性別與其他面向的交織性分析：

交織性分析是探討所關注議題的性別資料與不同面向（例如：教育階段、年齡、所得等）的交織分析，探討在哪個 / 些向度上顯現了落差，比方說在關注勞動力參與議題時，可以同時探討性別與年齡的交織關係；也就是除了分析勞動力參與在性別間是否存在落差外，也可以進一步的分析性別在不同年齡層間的勞動力參與差異。

示例類型：性別與其他面向的交織性分析

2018 年臺灣地區勞動力參與率：

2018 年臺灣地區勞動力參與率為 58.99%，其中男性為 67.24%，女性為 51.14%，兩性間落差達 16.1%；依年齡來看，25-29 歲為女性就業高峰（91.82%），但自 30-40 歲女性勞參率降至近 7 成 9，維持至 50-60 歲，再次陡降至約 4 成，男性則自 25-50 歲皆維持 9 成之高勞參率，顯現出我國女性勞動力早退情形，導致女性較易落入貧窮風險，也容易對其未來老年經濟安全造成威脅。



資料來源：行政院主計總處

參、性別統計分析的注意事項

使用性別統計時，除了透過前述的統計方式，了解不同性別的分布狀態，也可以思考該項議題是否需要透過統計檢定的方式推測母體的情形。更具體來說，在機關操作面上，建議業務單位與統計單位雙方可以多加合作，借重統計單位的專業，協助更精準地判讀相關資料及協助業務單位規劃後續回應方案；而在資料面上，可以從以下幾個提示觀察及思考性別統計資料：

1. 觀察統計數字的離散趨勢，是否有些人被特別遺漏了。做法上，可以觀察統計資料變異情形是否很大，如果是，除先了解極端值的情形外，也可能需要了解變項上表現特別弱的群體的需求；比方說，實質薪資除了看到平均數之外，也可以透過標準差顯示整體資料與平均數間的離散程度，看到實質薪資特別低的群體以規劃改善策略。
2. 在使用相關統計資料的時候，也請讀者留心，有若干的因素會影響統計資料的正確性與可靠性，比方說統計項目的定義在不同次的調查中是否有所調整、資料產製的過程是否足夠嚴謹²¹，以及黑數（dark figure）²²的存在都會對統計資料的品質有所影響。此外，在資料判讀時，也應當注意統計上的虛假關係是否存在，當發現性別間存在差異時，需要小心推論，這個差異的來源是否僅因為性別，或者是由其他的事件或者變因所造成。
3. 隨著對於性別內涵的了解愈發多元豐富，也應思索在不同議題的統計項上納入不同年齡、區域、教育程度、性別認同、性傾向與性別氣質等選項。如果性別統計並未敏感地發現這些不利處境人口群的存在，便可能會失去瞭解和協助的機會。（請延伸閱讀第三章第一節性別分析的三個思考面向）

肆、走向性別分析

我們在此稍作停頓，回顧一下本節的內容。

本節開始我們認識了性別統計的定義與性別統計常見的分析方式，我們知道建立性別分類（或稱具備性別敏感度的）指標的重要性，我們也認識到性別資料與性別議

²¹ 比方說，指標定義不清，各層級的承辦人員對於指標定義的理解不同，而收錄不同資料；或因建檔疏漏而有錯誤等。

²² 比方說，家庭內的暴力行為，不見得能為外人所知曉，沒有正式成案，因此也不會呈現在官方統計資料上。

題間的雙向關係，但是觀察過去的實務操作，我們會發現有幾個常見的問題，而使得分析不夠深入，或者過度概化因果關聯：

1. 對於「性別」內涵的理解不夠全面：

就如同第一章瑞典的剷雪案例或我國女性專用車廂的案例一樣，無論是對於行人、用路人或者乘客的思考，都應當考量生理性別間（男性、女性、雙性人）或生理性別內（如身心障礙女性、社經地位較弱勢的女性等）；或者更進一步的，將性傾向、性別認同、性別氣質等不同對象的性別經驗考量在內，對於性別議題的探討就能更加深入。（這部分在第三章將有更完整的討論）

2. 對利害關係人的探究不夠完整：

在前面的案例中有提到行人、用路人以及乘客的影響與需求為何，但是如果由第一線的工作者——駕駛員來思考，她/他們又會怎麼從什麼角度去思考剷雪政策、專用車廂的措施呢？我們在擬訂政策或計畫方案時，應該可以試著盡可能的考量多元利害關係人的觀點。

3. 缺乏性別資料作為訂定計畫案或法律案的基礎：

譬如說在規劃某技職教育人才培育計畫時，如果缺乏技職學校在學生及畢業生等性別統計，將無從由入學情形、在學表現、畢業留向等面向判斷科系間是否存在職業性別隔離的情形；在規劃某館舍改建計畫時，如果缺乏不同性別對於場站的經驗回饋意見，將無從得知不同性別對於該館舍的性別需求。

4. 性別資料多僅有性別統計，且僅止於描述統計的層次：

觀察過往部分性別影響評估檢視表的填答內容，多數僅提供性別為基礎的描述統

計，未能提供更完整的性別資料，無法清楚的了解性別落差存在哪些面向，也未繼續分析原因與可能的影響；以第一章的案例來說，可以透過訪談多元利害關係人，透過質性資料更深入的分析不同的性別需求，而以量化資料來說，也可以運用本章的學習，讓判讀的內涵更加深入。

我們從過往的許多案例中，看到了性別統計與性別分析無論在廣度或深度都有可以再繼續耕耘的地方，但是，到底什麼是性別分析？要怎麼做，可以讓我們從過往所建立在性別統計的基礎之上，將性別分析做的更好呢？

按照聯合國計畫開發署²³的說法，性別分析有兩個主要的目的：首先，性別分析可以突顯出對於問題與解決方法的性別關聯；其次，透過性別分析可以促進提出其他可能的行動方案。

綜合以上的說明，**性別分析涉及運用性別資料指認性別議題，與轉換為政府施政標的及改善策略的過程**。而這也就是現行性別影響評估機制的實質內涵，因此我們在下節將說明性別影響評估的內容，再逐步的說明如何在操作性別影響評估過程中，融入性別分析的相關概念。

第三節 認識性別影響評估並了解與性別分析之關聯

在本章的開始，我們曾有簡單的說明性別影響評估在我國的發展過程。行政院2009年修正「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」及「行政院所屬各機關主管法案報院審查注意事項」，依據這兩項規範，重要的「中長程計畫」與「法律案」，都應該要進行性別影響評估。

性別影響評估的目的是要促使政策制定者清楚掌握不同性別處境，使性別落差獲

²³ UNDP (2001). LEARNING & INFORMATION PACK: Gender analysis.

得改善。注意到了嗎？這也與前一節最後所談到的性別分析有著相同的重點，也就是說，依循著我國性別主流化的發展途徑，性別影響評估已將性別分析的概念吸收並內化為其中一個重要的元素，而作為性別影響評估的過程——「看見性別」的一部份，至於什麼是「看見性別」，我們以下說明。

性別影響評估制度歷經數次修正，現行(2019年7月函頒，同年10月1日正式實施)的性別影響評估表件，在**架構上**，分為「看見性別」與「回應性別落差與需求」兩大部分，也就是透過性別統計與性別分析，發掘出性別議題，並且制定策略進行回應；而在**程序上**，則可分為「研擬階段」、「研擬完成階段」、「計畫審議階段」與「計畫執行階段」²⁴，要求機關在完成計畫草案與法案草案編擬後，須透過機關內、外部的性別平等專家學者，透過參與計畫研商會議、性別平等專案小組或書面審查等方式，與機關溝通與計畫案或法律案相關的性別平等觀點，與可推動的性別平等工作。

過往機關同仁在進行性別影響評估時，較常遇到的困難是不知道如何開始，也難以想到自身的業務與性別平等議題的關聯性。性別影響評估檢視表透過相關的評估引導文字，引導填答者思考「看見性別」——看見與計畫案或法律案相關的性別議題：

看見性別	中長程個案計畫	法律案
檢視表評估項目	1-1 請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性 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 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	8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題 8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵

²⁴ 請參閱附錄一、二表件之相關說明，並可參考以下連結得到更多資訊 <https://gec.ey.gov.tw/Page/E3B16FCD552924BA>



這幾個評估引導文字相互關聯，並且延續了前面兩節的學習。一方面，透過檢視國內外既有的性別平等政策、法規，以引導計畫案與法律案踐行其中的性別平等價值與政策方向；接續著，透過性別（統計）資料進行分析，找出性別議題；此外，作為政策方案的規劃者，我們在追蹤現況、發現落差與原因後，也會著手「回應性別落差與需求」，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算（請參考附錄性別影響評估檢視表）。

從以上的說明我們知道，性別分析是強化性別影響評估的重要方法，是「看見性別」不可或缺的要素，但是具體來說，要怎麼做能夠得到更有品質的性別分析結果呢？我們將在第三章完整的說明性別分析的重要概念，以及運用性別分析「看見性別」的方法。

第三章 將性別分析運用於性別影響評估

第一節 性別分析的重要概念

我們再次回顧性別分析的定義。性別分析涉及運用性別資料指認性別議題，與轉換為政府施政標的與改善策略的過程。在學會將性別分析做好之前，希望各位讀者跟我們一起進行一些練習，讓我們認識並培養性別分析的重要概念，這些概念包括：釐清自身與所屬組織性別視角、性別分析的三個思考面向以及實務性 / 策略性的性別需求。本節將由概念說明開始，後續我們也會學習將之運用於性別影響評估。

壹、釐清自身與所屬組織性別視角

做好性別分析的第一要務是釐清我們自身的性別觀點。

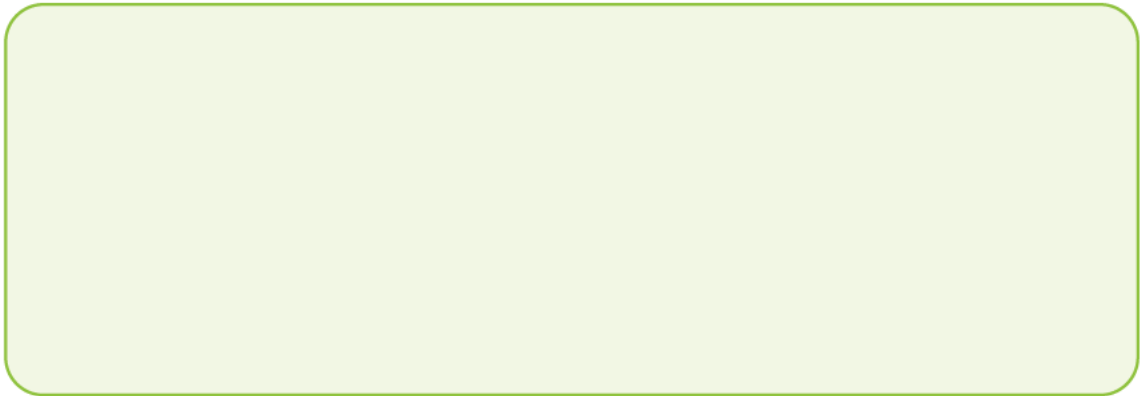
我們須先理解性別分析的定位，性別分析是社會經濟分析的一個次分類²⁵，這意味著性別分析與社會政治經濟脈絡有著不可分割的關係，在從事性別分析時，我們並非處於一個真空的狀態——這意思是說，我們必須了解我們所處的環境，有哪些制度與政策法規，影響著我們的思考，指引我們的行動。我們每個人都有自己的成長背景，這帶來各自理解世界的方式，同時我們也身處在不同的組織環境，這將影響我們的性別觀點以及後續可以採取的行動策略。

以下將透過兩個練習，邀請您一起回想自己過去的經驗和接觸過的對象，從中觀察我們現在有著怎樣的性別觀點。

²⁵ UNDP (2001). LEARNING & INFORMATION PACK: Gender analysis.

釐清自我性別觀點的第一個練習：一名消防人員

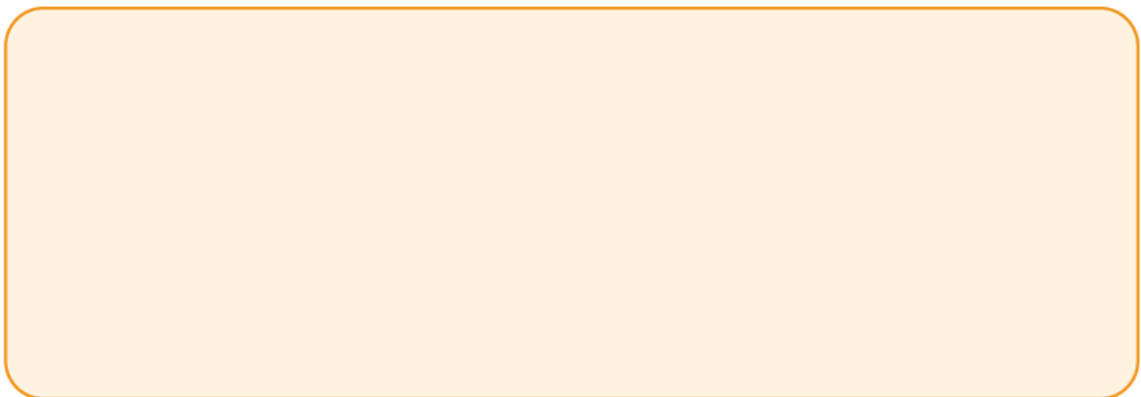
請在下框盡可能地「畫出」您對「消防人員」的印象，並用文字註記相關的訊息（比方說：年齡、身體狀態、信仰、性別……等）：



當您看到消防人員這個詞的時候，腦中呈現的消防人員的樣貌外觀是怎樣的？

釐清自我性別觀點的第二個練習：一名照顧伴侶的照顧者

請在下框盡可能地「畫出」您對「照顧伴侶的照顧者」的印象，並用文字註記相關的訊息（比方說：年齡、身體狀態、穿著打扮、信仰、性別……等）：



關於家庭照顧者，有許多文獻都指出，女性是家庭內的主要照顧者，但也請您試著想像，不同性別的家庭照顧者，會不會面臨不同的議題？

回顧以上的案例與練習

我們一起來回顧您所繪製的圖像，您對這個圖像呈現或撰寫愈多的訊息，可能代表您對這個領域或對象有更多的了解（或者誤解）。

請您先看看第一個練習中您所繪製的圖像。根據內政部消防署統計資料，2016年底消防人力男性佔 88.12%，因此若您繪出一個男性消防員這是可以理解的，但同樣的，若您腦中僅有男性消防員的形象，代表有 11.88% 的女性可能不在您的觀察之列。

接著請看看第二個練習中您所繪製的圖像。根據相關研究指出²⁶，男性因照顧家人而被迫離開職場時，隨之而來的是一種大環境的不友善，被貼上「遊手好閒」的標籤，男性家庭照顧常常陷入無法自我肯定的負面情緒中，壓力表現方式也較為激烈。

我們經常假設，我們的工作或政策同樣適用於每個人，因此沒有性別或多元性的問題需要考慮。但真的是這樣嗎？透過以上兩個練習，或許我們可以一起想想，為什麼當我們提到消防員，很多人心裡想著的是男性，說到照顧者，很多人腦中便浮出女性的身影。

從這些性別經驗與性別觀點的釐清，可以作為我們進行性別分析的基礎。在接下來每一個分析的環節，也請時時想起這個起點，反思我們的性別觀點，並持續的思考我們與性別議題的關聯。

²⁶ 岳青儀、林文善（2017）。男兒有累不輕談。性別平等教育季刊，（79），29-33。

動動腦：「我」的性別觀點是怎麼來的？

以下表格提供了一個思考的架構（目的是提供一個自我檢視的機會，不是每個欄位都需要回答），這個架構幫助我們思考生活的多樣性，想想我們在各種議題上所表達的態度，是怎麼被我們的價值觀以及所處的社會環境所影響的，當我們對此有所覺察，或許也會做出不一樣的判斷。

您可以試著紀錄您在不同面向中的客觀資訊與主觀想法，也可以寫出一段自我的敘事分析。以「我 x 信仰」這一個欄位為例，客觀資訊是「我是佛教 / 道教 / 基督教 / 伊斯蘭教…」、主觀想法舉例來說可以問自己「我對宗教信仰的想法是……；我對他人的宗教信仰的想法是……；我的宗教信仰在 ____ 議題上的態度是……；我想要接受 / 有條件接受 / 反對 / 補充這樣的態度，我的想法是……」等，您可以透過這些做法，剖析自己現階段的性別觀點。

	種族	族群	年齡	生理 性別	性別 認同	性傾 向	性別 氣質	特長	宗教 信仰	教育 程度	身心 狀態	其他
我												
家人												
好友												
同事												
其他												

貳、性別分析的三個思考面向

接著我們一起來認識性別分析的核心概念，性別分析的三個思考面向。透過這三個相互補充的面向，可以更加完整的理解「性別」的內涵，並靠近利害關係人多元的性別經驗與性別需求。

這三個思考面向分別是：「生理性別」、「社會性別」與「交織性」，相互補充「性別」這個概念的內涵：**生理性別 (Sex)** 是基於生物學上的差異，如男性、女性、雙性人，關注生理性別的不同是否存在經驗差異；**社會性別 (Gender)** 是在社會建構的基礎上，意即強調性別角色認同、社會互動與關係，關注一個人的社會性別如何被看待；**交織性 (intersectionality)** 則是關注性別與其他面向（例如：性別氣質、性傾向、性別認同、年齡、族群、地區、障礙情形等）的相互關聯情形。



貫穿性別分析的三個思考面向

生理性別：基於生物學上的差異，如男性、女性、雙性人。

社會性別：在社會建構的基礎上，關注性別角色認同、社會互動與關係。

交織性：關注性別與其他面向（例如：性別氣質、性傾向、性別認同、年齡、族群、地區、障礙情形等）的關聯。

圖 3 性別分析的三個思考面向概念圖

■ 性別分析的第一個思考面向：生理性別 (Sex) 的不同是否存在經驗差異？

一般來說，多數人針對性別議題常有的討論方式，是將性別做為二元理解，也就是區分為生理男性和生理女性來分析差異。

這樣將生理性別做男女區別，是來自於性染色體的差別，與解剖學上性器官的不同，來區分生理性別。但我們也需知道，因性發展疾患（disorders of sex development）的影響，而有雙性 / 間性（Intersex）的狀態，亦即同時擁有雙性特徵，或者缺乏被定義為某一性別所需有的生理特徵²⁷。

進行性別分析的第一步可透過了解生理性別的差異來進行。舉例來說，因為女性一般擁有較男性小的身體結構和不同的循環系統，同樣的吸菸量會對女性導致更多的傷害影響²⁸，這樣的分析對於心臟病危險因子的考量與後續疾病防治上就可以依據生理性別的差異採取比較合宜的對策。這樣的分析帶給我們對於性別分析的第一個思考面向：生理性別（Sex）的不同是否存在經驗差異？這些差異可能存在於哪些面向上？這些差異是怎麼造成的？²⁹而在相關設施設備、制度以及政策的討論與解決方案的發想中，是不是能夠在看見生理性別差異的基礎上進行設計？

動動腦：

- 針對以上包括照顧者、消防員等各個例子所指出的性別比例的落差，您覺得可以透過哪些政策作為改善這樣的現象呢？

- 也請您思考，就您的生活或工作經驗，有沒有其他生理性別差異的例子可以分享呢？

²⁷ 林奕萱、徐志雲、陳牧宏、黃偉烈、黃璨瑜、劉弘仁、衛漢庭、顏如佑、顏正芳（2018）。精神健康與性別。收錄於性別意識進階教材系列叢書—性別健康、醫療與照顧。臺北：行政院。

²⁸ 成令方（2015）。醫療知識中的性別盲：女人與心臟病。醫療品質雜誌，9（2），110-114。

²⁹ 舉例來說，可能在年齡、身體組成、國籍、社經地位、教育背景、生活型態……等面向上有所差異，您是否可以舉出更多的例子呢？

■ 性別分析的第二個思考面向：社會性別（Gender）如何被看待？

對於某一個性別角色被期待應該展現什麼特質，或者是自己期待自己如何展現，稱作**社會性別**，因為性別化的角色、身分認同、特質、態度與行為是由社會建構所生成的，是學習而來的，因此社會性別與特定時空的社會環境，及其內含的文化規範和價值體系息息相關。舉例來說，我們希望探討中風的危險因子與防治對策，而肥胖是所有中風類型的危險因子，代表著肥胖可能會增加中風的風險；但如果再進一步探索風險因子之間的關聯性，相關研究指出，僅在女性身上，肥胖才會與同樣也是危險因子列表中的沮喪、心理社會壓力有所關連，代表著因為社會情境期待女性的身體意象要瘦、要苗條，促使女性在肥胖時可能會有較高的沮喪、心理社會壓力，而男性則沒有呈現此種現象³⁰。

這裡進入了性別分析的第二個思考面向：一個人的社會性別（Gender）如何被看待？這些對社會性別角色的期待有沒有造成了誰被壓迫？如果有的話，可以怎麼改善？

動動腦：

- 您認為肥胖對於不同的性別是否存在不同的意義？怎麼樣的身體意象才是美的呢？這些想法有無存在性別的刻板印象？請說明您的想法。您覺得可以透過哪些政策作為，改變社會既定的認知呢？

³⁰ 成令方、陳師迪（2016）。性別創新的醫學研究：以中風研究為例。臺灣醫學，20（3），297-305。

小知識：性別化創新

著眼於生理性別與社會性別之間的關聯性，美國學者 Londa Schiebinger 在 2005 年提出「性別化創新」(Gendered Innovations) 的概念，並於 2009 年在史丹佛大學發起了「性別化創新專案」，內容含括科學、健康與醫療、工程、環境等領域，目標在於強化科技工程領域人員對於性別差異的敏感度，在科技研發的過程裡，將生理性別與社會性別的思考置入其中。

該專案後續提出許多研究與案例，其中一個經典案例便是指出駕駛座位與駕駛者身形不合時，往往會導致更嚴重的汽車事故傷害。1970 年代，當時通用汽車用以作為汽車撞擊試驗的假人係以模擬美國男性第 50 百分位體位做為常模，這表示在設計過程中忽略了不同體型的人（比方說，孕婦、小孩）在意外中可能會造成的傷害，後續的研究也提醒安全帶設計應考量具懷孕婦女的需求，安全氣囊應考量女性與男性的體重差異進行設計等。

在 2009 至 2013 年間，美國史丹佛大學發起「性別化創新專案」，與歐盟攜手合作建立性別創新網站，詳盡介紹透過性別化創新進行性別分析的相關定義、方法及二十餘項案例解析，我國科技部也與學者專家合作，將之轉譯為中文網站，各位讀者可以在「性別化創新」網站獲取更完整之資訊 <http://genderedinnovations.taiwan-gist.net/what-is-gendered-innovations.html>。

延伸閱讀：行政院性別平等處（2017）。性別化創新各國政策比較建議。

<http://www.gender ey.gov.tw/International/System/GenderPolicy/DealData.aspx?sn=EwJMzAt5v4og-cJZEF12VA%3D%3D>

■ **性別分析的第三個思考面向：從性別作為出發點，關注性別與其他因素交織性（intersectionality）的議題，特別是多重弱勢者的社會處境**

沒有一個人的特殊性是應該被忽視的，每個人的性別經驗也都不會是同質的。舉

例來說，同樣在臺東，生長在東河鄉與長濱鄉的人可能有不同的成長經驗，以原住民來說，原住民族間不同的信仰、文化認同，仍在原鄉工作的、移居至平地的、往返工作場所的不同生活經驗，經歷不同殖民階段與殖民者的合作、競爭關係等，因為這些背景屬性的差異，雖然我們以原住民這個名詞統稱，但我們也能夠理解到原住民有著共同的，但也有著獨特的歷史記憶、文化慣習與性別經驗，這些屬性與性別或對於性別平等的期待之間也發展出了各自的樣態與議題。

性別分析的第三個思考面向特別關注交織性的議題，特別是多重弱勢者的社會處境。從性別作為出發點，思索「人」和「人群」的異質性或特殊性，了解每個人所處的社會位置、身上與生俱來的特質或後天經驗後，**連帶考量包括種族、族群、年齡、階級、文化、收入、語言、能力、宗教、信仰、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向³¹和性別氣質³²等因素**，會造就每個人的特殊性，以及每個人的不同需求。

小知識：性別認同、性傾向和性別氣質的意思是什麼呢？

簡單來說，性別認同是「我覺得自己是什麼性別？」，可再區分為出生性別與性別認同都一致的「順性別」（Cisgender）與出生性別和性別認同不一致的跨性別（Transgender）；性傾向的意思是「我喜歡哪種性別的人？」可再細分為異性戀、同性戀、雙性戀、無性戀等；而性別氣質指的是一個人展現出的氣質，比方說陰柔、陽剛…等。

³¹ 延伸閱讀：行政院性別平等會多元性別專區教育訓練教材
<https://gec.ey.gov.tw/Page/9C0B08279246AD6C>

³² 有許多性別歧視的話語便是來自於對於生理性別與性別氣質的刻板印象組合，比方說娘娘腔、男人婆等。延伸閱讀：鄒鄒（2015）。我是娘娘腔？刊載於臺灣性別平等教育協會網站。網址：
https://www.tgeea.org.tw/gender_equity/326/



圖 4 認識一個人的多面向，就是交織性分析的開始

問題也隨之而來，怎麼去了解每個不同個人的需求，並用以作為發展政策的性別分析呢？過往我們常見的作法是透過性別統計進行初步的了解，但如果單單只看生理性別的差異，未考量到性別與其他面向的交織關係，便容易因為在統計上樣本數較少，而忽略了這些群體。如果性別統計並未敏感地發現這些人口群的存在，便可能會失去瞭解和協助的機會，以下我們將透過性別認同與身心障礙 2 個面向舉例交織性分析的概念與重要性。

(一)性別認同與交織性的概念

舉例來說，電影《丹麥女孩》³³所反映的是跨性別（transgender）³⁴議題。跨性別所指的是對於性別認同與其出生時被認定的性別感到矛盾（ambivalent gender identity，相較於自己出生時的性別，對另一個性別有相同的認同感）或不一致的性別認同（incongruent gender identity，相較於自己出生時的性別，強烈地認為自己該是另一個性別）的人口群；而後者會有較高的意願完成性別重置手術（或稱性別還原手術、性別確認手術，俗稱變性手術），更改法律上的性別身分，成為生理性別與自己的性別認同一致的變性者（transsexuals）。

歐盟 2012 年的調查報告指出，有超過五成的跨性別者有過被歧視的經驗³⁵。國際上有不少團體正在積極破除這些過往對於將跨性別 / 性別不一致疾病化所造成的負面烙印。

2013 年由美國精神醫學學會所出版的《精神疾病診斷與統計手冊》第五版（DSM-5），以「性別不安症」（Gender Dysphoria）取代被認為有負面涵義的「性別認同障礙」（Gender identity disorder），意味著跨性別認同不再被視為一種障礙或疾病。2018 聯合國世界衛生組織所公布第 11 版國際疾病與相關健康問題統計分類（ICD-11）更明確表明性別不一致並非是精神治療保健服務。

³³ 延伸閱讀：性別視聽分享站—丹麥女孩——追尋一個不一樣的人生。<https://goo.gl/immGWU>

³⁴ 延伸閱讀：

(1) 維基百科—性別不安症：<https://zh.wikipedia.org/wiki/性別不安症>；

(2) 性別到底是什麼？「它不是非黑即白的存在，反而更像是光譜…」<https://www.thenewslens.com/feature/2016transgender/35686>；

(3) 世界衛生組織 ICD-11 說明頁面 <https://icd.who.int/en>

(4) 林彥慈、王紫茵、成令方（2015）。認識跨性別。臺灣醫學，19（3），270-278。

³⁵ 洪滋敏（2016）。想讓臺灣成為性別友善的社會，你不能只知道男女平等。刊載於關鍵評論網。網址：<https://www.thenewslens.com/feature/2016transgender/35731>

目前對跨性別人口比例的估計通常仰賴間接方法，例如統計完成性別重置手術的人口，但不是每個跨性別者都有意願或能力完成手術，這樣的統計方式顯然會低估這些人口群。

有些國家已經開始將性別認同的問項置入大型的人口調查中，歐盟基本權利局（2014:15）（European Union Agency for Fundamental Rights, FRA）³⁶，便引述荷蘭及比利時所做的幾項研究指出，約有 2.2%-4.6% 的男性與 1.9%-3.2% 的女性對於性別認同感到矛盾，而有 0.7%-1.1% 的男性及 0.6%-0.8% 的女性有強烈不一致的性別認同，這樣的統計數字反映了多少的人口呢？

我們假設這樣的調查是可以推論到其他的國家³⁷，並以 2018 年 2 月的臺灣現住人口換算，代表著我們的身旁至少有 82,020 名男性與 71,126 名的女性，可能是有著強烈不一致的性別認同³⁸，這樣的數字是否也令您感到驚訝呢？

(二)性別與身心障礙交織性的概念

再舉一個例子，1991 年 CEDAW 的第 18 號一般性建議（general recommendation）指出障礙婦女受到「性別」與「障礙」雙重歧視，導致受到最易受傷害的生活處境。我們透過工作與生活面向來觀察女性的身心障礙者可能面臨到的情境。

按照衛生福利部的調查資料³⁹，男性身心障礙者是勞動力的比率達 25.2%，較女性 14.1% 來的多，再進一步探討為什麼身心障礙者未能夠參與勞動市場。在未參與勞動原因裡面，回答「料理家務」的女性（9.73%）明顯高於男性（0.12%）。從以上的統計資料我們看到，身心障礙者原本就因為若干的因素而未能充分參與勞動市場，而

³⁶ FRA（2014）。“Being trans in the European Union, Comparative analysis of EU LGBT survey data”

³⁷ 此處僅為說明跨性別者潛在人口有被低估的可能性，推論人數未臻精準。

³⁸ 依內政部統計資料，2018 年 2 月有 11,717,087 名男性與 11,854,321 名女性，分別以強烈不一致的性別認同，採低推估 0.7% 和 0.6%，計算得出人數。

³⁹ 衛生福利部（2018）。105 年身心障礙者生活狀況及需求調查報告。

女性身心障礙者更因為承載著照顧家庭的責任，而顯現了進入職場的雙重阻礙。

接下來將透過一個簡單的案例說明，幫助我們思考身心障礙女性所面臨的生活情境。在這個案例中，我們可以一起思考空間、機具設計與障礙類別、女性的身體和母職經驗之間的交織情形。

請設想一個情境，我國目前補助 45 歲以上未滿 70 歲婦女，及 40 歲以上至未滿 45 歲且其二親等以內血親曾患有乳癌之婦女每 2 年可進行 1 次乳房攝影篩檢費用，並且透過巡迴檢查車，讓更多的女性能夠使用到這項服務。但我們來想想，不同障礙類別⁴⁰的女性使用者可能會遇到的問題。

如果是肢體障礙者，可能會面臨到輪椅如何上巡迴檢查車並且移位到檢查點的問題，對於聽力障礙者來說，如何有效的理解醫療人員的解說與及溝通，可能會有提供手語或聽打溝通的需求，對於智能障礙者來說，是否能夠提供更為便於理解的說明方式，讓她們了解這項服務的目的以及檢查的結果。而女性的身體與母職經驗，包括在婦產科求診移動上檢查台、在公共場所換生理用品乃至哺餵等，都會面臨以上的各種狀況，影響到接受服務的可近性（accessibility），並造成健康不平等之情形。因此，身心障礙者權利公約（The Convention on the Rights of Persons with Disabilities）也就以上議題，提出合理調整（Reasonable Accommodation）的概念，將工作內容或流程進行職務再設計（舉例來說，讓部分工作數位化在家即可工作），物理空間設備設施（舉例來說，巡迴車的車體再設計、婦科檢查台的高度做升降設計等）也可依使用者的需求進行調整。

再次的，我們看到，**如果我們能對於性別與其他因素的交織有所覺察，就有機會能夠看見差異，並提供合理的措施，進一步往實質平等的目標邁進。**目前，在社會學、

⁴⁰ 為利說明，本文未採用現行身心障礙者權益保障法以身體系統構造或功能，有損傷或不全為基礎之鑑定分類方式。

教育、心理學、法律、文學、政治學、社會工作等不同的學科領域都已開始關注交織性的分析，擁護者雖然都能一致同意交織性的分析是重要的，但是其中仍有一個尚無定論的議題：分析的類屬這麼多元，要怎麼開始選定交織分析的項目，觀察單位要切分到多細，才算完成交織分析？

讓我們回到交織性分析的目的，那就是如何揭露出性別不平等與被壓迫的經驗，讀者在養成前面數項的性別分析能力之後，應該可以開始試著從個人經驗與觀察、性別資料分析、利害關係人意見蒐集等面向，完成交織分析項目的初步設定。

參、實務性性別需求與策略性性別需求

性別分析的第三項重要概念，是對於性別需求的認識，能夠運用在之後界定性別議題時，使內涵更加豐富。在此我們引介英國女性主義學者 Caroline O. N. Moser 所發展出來的⁴¹兩類性別需求：實務性性別需求與策略性性別需求：

- **實務性性別需求 (practical gender needs)**：在不涉及改變社會性別的期待下，滿足實務上的需求。舉例來說，為了要協助媽媽們在外照顧幼兒，有哺餵及換尿布的需要，而在女廁廣設尿布台。
- **策略性性別需求 (strategic gender needs)**：為了回應性別不平等的狀態，挑戰制度化的性別歧視以及性別分工。延伸前面的例子，如果我們認為只有女廁需要設置尿布台，反映的是將照顧幼兒定型為女性照顧的工作。如果要挑戰和改變的是，父母同樣都有照顧子女的能力和義務，則應該就廁所，甚至是其他公共空間如何提供良善幼兒照顧的空間和調整相關規定（這時候您也可以試著再把交織性的概念帶進來），設定為議題來做討論才是。同樣的，為了改變當前政治結構的

⁴¹ Moser, Caroline O.N. (1989). "Gender planning in the third world: Meeting practical and strategic gender needs". *World Development*. 17 (11): 1799–1825.

性別分布，運用「性別配額」制來挑戰既有的權力運作，也是回應策略性性別需求的一項良好做法。

以上性別需求的分類是為了提醒讀者，身為政策規劃與執行者的我們，往往會夾雜在性別需求與我們自身業務的關聯程度、實務可行性之間，這時候我們可以視重要性、挑戰度與可行性，設定目標逐步達成。

在本手冊後續的案例引導中，會盡量區分兩者，讓讀者一起想想我們所發展出的做法能夠滿足哪一類的性別需求；但這兩者在實務上，有時並不是這麼截然的二元區分，為了實務性性別需求所提出的策略，也可能會部分回應到策略性的性別需求。

本節我們學習了性別分析的重要概念，在下一節，我們將學習將之應用於性別影響評估。

第二節 將性別分析運用於性別影響評估的「看見性別」

接下來要邀請您一起腦力激盪，練習將性別分析應用於性別影響評估，在以下的說明中，我們將以計畫案為說明主軸，並於每一步驟下方標註法律案對應參考欄位。請跟著我們這樣做，準備進行以下的練習：

1. 請選擇一份較熟悉的計畫案或法律案草案。
2. 將計畫案或法律案草案放在一個穩固的平面上。做幾件可以讓自己放鬆的事情，比方說，泡壺茶、沖杯咖啡、做點伸展、整理好眼前的空間等。適當的距離與舒適的環境，有助於檢視我們與這些文本的關聯。
3. 下圖顯示了整個探討性別議題的過程，我們以「看見性別」稱呼這個階段。請您將目光先移至中間部分，您將會看到性別分析的7個參考步驟，與中長程個案計畫與法律案的性別影響評估表相互對應。在下圖的左側，您將看到

中長程個案計畫性別影響評估檢視表（Gender Impact Assessment Checklist for Medium-to Long-term Individuals Plan，以下以 GIA 代稱）3 個欄位的引導文字，右側則是法案及性別影響評估檢視表（Regulatory and Gender Impact Assessment Checklist，以下以 RGIA 代稱）2 個欄位的引導文字，在以下的練習中，我們將說明 7 個步驟的內涵，指引對應 GIA 以及 RGIA 的關聯，並以引導式提問、說明與舉例交錯的方式，幫助讀者掌握性別分析的概念，循序漸進的看見計畫案或法律案的性別議題。

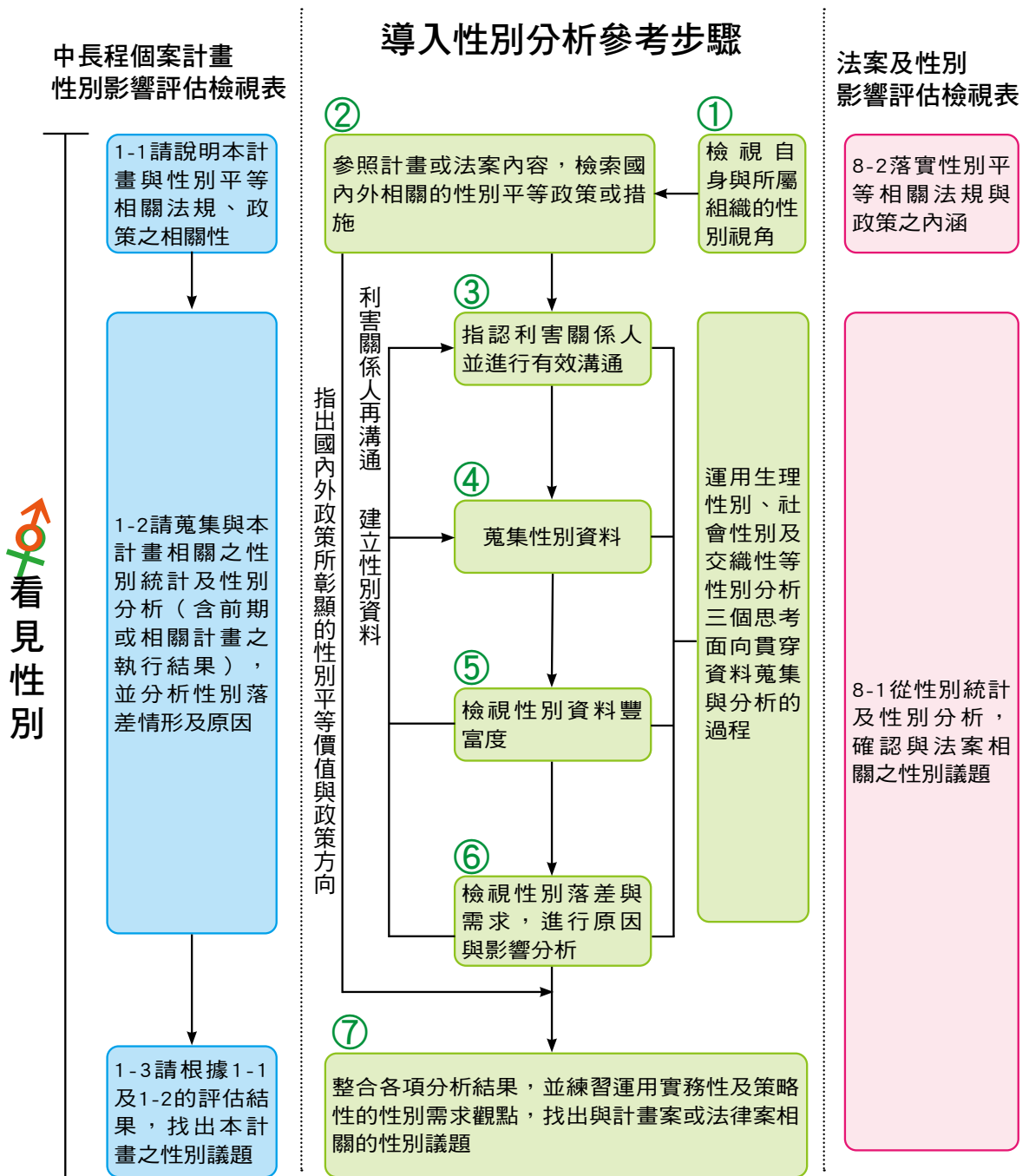


圖 5 在性別影響評估中導入性別分析

壹、在性別影響評估中導入性別分析的七個步驟

第一步：檢視自身與所屬組織的性別視角

【參考對應 GIA1-1；RGIA8-2】

延續著前一節釐清自身與組織性別視角的練習，這些釐清自身狀態以及看待組織性別觀點的練習是進行性別分析的起點，我們要能夠後退一步去觀看過往認為理所當然的習慣和想法，不被過往的經驗所侷限，才有機會跳脫出過往的框架，用更多元的視角，思考如何達成性別平等。同時，希望能夠透過思考個人的性別經驗，幫助發想計畫可能的性別議題與目標人口群的處境，這樣的發想過程，也有助於我們釐清後續性別資料的收集方向與及發想後續的回應策略。請思考下列提問，完成本項評估作業：

- √ 您的性別視角是基於怎樣的經驗而來的？背後反映了什麼樣的性別平等價值或思考？

舉例來說，在民俗儀典上，常常認為女性於月事期間是不潔的，因此有許多宗教儀式女性都必須避開，也無法從事典儀人員。您怎麼思考這樣的文化習俗？您是否認同？是否覺得需要採取改變策略？這些思考與您過去的工作經驗、生活經驗、您的信仰有關，也將影響後續性別議題的判讀與目標設定。

- √ 您所屬的組織對此計畫的前期計畫與相關計畫所涉及的人口群過去有著怎樣的立場？預備採取怎樣的立場？

因為機關屬性以及組成不同，在同一個議題上可能採取不同的改變策略，請您想想，根據過去的經驗，機關可能採取怎樣的作法？背後反映了怎樣的價值判斷？並請預想您所屬機關目前可能的立場及作法為何？延續上面的文化禮俗案例，民政單位可以與典儀主辦單位合作，逐步改變典儀人員的性別角色分工、教育單位可以透過不同階段（學校教育、

家庭教育、社會教育)的性別教育改變性別刻板印象。

第二步：參照計畫內容，檢索國內外相關的性別平等政策或措施

【參考對應 GIA1-1；RGIA8-2】

接著，請您根據手上的計畫案或者法案，檢索相關的性別平等法規與政策，包含憲法、法律(如性別工作平等法、性別平等教育法等)、性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)⁴²等，以了解上位政策的相關規範、政策方向與性別平等價值；同時，若您本身就是政策規劃者，也可以一併檢閱相關法規規範是否有需要搭配修正之處。請思考下列提問，完成本項評估作業：

- √ 與計畫相關的性別平等政策或措施有哪些？請加以臚列。

請檢閱您手邊的計畫，並參考計畫的主題、計畫目標、工作項目等，探討與性別平等政策或措施的關聯。

例如計畫涉及培育專業理工人才，即與性別平等政策綱領〈環境、能源與科技〉篇破除性別隔離、CEDAW 公約第 5 條及第 10 條所反映消除基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法有關。

- √ 請說明這些政策或措施反映了怎樣的性別平等價值或觀點？

例如性別平等政策綱領〈環境、能源與科技〉篇，指出追求平等參與、破除性別隔離的精神，即是反映了現存職業領域的性別隔離現象，由於女性參與工程領域的人數較少，在缺乏女性楷模的情形下，使得性別刻板角色容易自我持續，弱勢性別的觀點容易被忽略。

運用性別分析的三個思考面向，貫穿資料蒐集與分析的過程

【應用於 GIA1-2；RGIA8-1】

在接下來的 3 個步驟(第 3 步驟至第 6 步驟)，請運用第二章所介紹的性別分析

⁴² 可參考行政院性別平等會網站，網址：<https://gec.ey.gov.tw>

的三個思考面向，可使指認利害關係人至性別資料蒐集與分析的內涵更加深入且多元。無論是身為政策規劃者或者是執行者的我們，都需時刻謹記這三個思考面向，並將之作為收集及分析資料的維度，才能讓不同性別的性別經驗都能盡可能被納入參照，以及可使後續歸納性別議題與設定性別目標能貼合其需要。

在此我們稍稍停頓，再回顧一下三個思考面向的內涵（您可以回頭檢閱第二章，複習完整的內容）：

1. 生理性別：基於生物學上的差異，如男性、女性、雙性人，關注生理性別的不同是否存在經驗差異。
2. 社會性別：在社會建構的基礎上，關注性別角色認同、社會互動與關係，從中剖析社會性別如何看待或被看待。
3. 交織性：關注性別與其他面向（例如：性別氣質、性傾向、性別認同、年齡、族群、地區、障礙情形等）的交互影響，以看見更細緻的性別處境與性別需求。

第三步：指認利害關係人並進行有效溝通

【參考對應 GIA1-2；RGIA8-1】

由於性別分析的核心關懷是人，在進行性別分析時，通常會將整個方案發展過程的利害關係人（stakeholders）⁴³ 都一併思考在內。我們在第一章曾說明過，利害關係人指的是在這個議題 / 計畫 / 政策 / 方案中會發生影響力或受到影響的團體或個人。

⁴³ 本手冊提供了利害關係人的基本定義供讀者參考，如果想要更加完整的了解定義、分類，及指認利害關係人的方法，可延伸閱讀以下文章：

1. 陳敦源、劉宜君、蕭乃沂、林昭吟（2011）。政策利害關係人指認的理論與實務：以全民健保改革 例。國家與社會，（10），1-65。
2. 柯于璋（2015）。利害關係人分析在政策分析之應用－以大社石化專業工業區土地使用計畫為例。政策與人力管理，6（2），21-60。

請思考與計畫或法案相關的利害關係人是哪些人或群體？在不同的議題中，利害關係人之間各自存在不同的立場和想法，有著立場相近、相同或相左的利害關係人。對於機關來說，分析這些意見、策略與機關原先規劃的出入，並在規劃前期便將利害關係人納入溝通徵詢，將有助於機關擬定或修改政策 / 計畫方案。

為了便於說明以及後續的練習，本手冊依方案發展週期將利害關係人歸納成政策規劃者、服務提供者與受益者 (或受影響者)，但實務上應是包括但不限於前面三類。舉例來說，當我們想到修繕道路的時候，會有哪些人參與其中？可能包括了負責修繕業務的機關 (政策規劃者)，在規劃施工的過程中，有施工單位 (服務提供者) 對於工法的專業意見，以及道路使用者和沿線居民 (受益者 / 受影響者) 對其權益的維護想法，此外，由於修繕的範圍或工法對於環境會造成影響，也應該將代議士、環境保護團體的觀點一起納入考量。

基於以上的說明，接下來當我們提到利害關係人的時候，主要是指以下三類；接下來請依以下分類，指認利害關係人，並進行後續的溝通：

1. 政策規劃者：例如機關計畫方案的研擬與決策人員、外部諮詢人員等。
2. 服務提供者：例如機關計畫方案的執行人員、委外廠商人力等。
3. 受益者 (或受影響者)：法案、計畫方案執行後直接受益或間接受影響的對象。

動動腦：

請指認與計畫方案或法案相關的利害關係人（寫在下方留白處），並可結合性別分析的三個面向，想想有哪些多元的利害關係人：

1. 政策規劃者：

例如計畫決策團隊、計畫審議委員會等。

2. 服務提供者：

例如計畫執行團隊人員、得標廠商、施工單位等。

3. 受益者：

例如補助計畫的受補助對象、受政府服務資源的服務使用者；可進一步透過性別分析的三個面向來思考受益者範圍，以親密關係暴力的受暴者來說，因為生理性別、族群文化經驗、性傾向等因素，有各自不同的性別經驗，因此應該擴大徵詢的範圍。

接著，為了能夠在計畫或法案擬訂前期就能夠充分蒐集多元的性別觀點，請確保與利害關係人的溝通過程是暢通而且有效，以瞭解利害關係人的性別經驗與真實處境。請您參考下列指引，進行有效溝通：

- √ 邀請受益者、服務提供者參與決策過程。

在計畫或法案在研擬或審議的階段，可以透過能力培養與機會提供之方式，邀請受益者、服務提供者一同參與決策過程，提供諮詢意見（例如可邀請擔任計畫的外部委員）。

- √ 與利害關係人進行有效的溝通。

在徵詢的過程中，可以考慮使用宣導、公聽會、聽證會、公民審議對話等溝通管道，進行更完整的資訊交流，並有機會獲得更多數人的理解與認同。有效的溝通方式通常具備以下要件：

- ⊗ 溝通資訊在事前或是舉辦過程中充分揭露。
- ⊗ 溝通的內容避免性別刻板的文字、語言或圖像。
- ⊗ 溝通過程考量不同性別及交織性因素，設計友善的溝通平台與溝通方式。

例如為性別暴力受暴者提供安全空間；考量不同年齡、性別習慣，使用對應的資訊接收平台和接收方式；尊重不同性別文化、信仰及族裔的習慣選擇辦理的時間及場地；為家庭照顧者提供臨托服務；考量舉辦會議地點的無障礙空間；考量聽覺障礙提供手語服務；對外籍移工或配偶提供多語翻譯等。

- √ 納入關注議題的性別團體或專家的觀點。

例如婦女就業計畫，是否已諮詢勞動與就業領域之性別專家或婦女團體意見。又例如徵兵體檢方案，是否已將關注性別認同不一致之精神科醫師、專業團體之意見納入。

第四步：蒐集性別資料

【參考對應 GIA1-2；RGIA8-1】

由於性別平等工作實際面對的是與「人」切身相關的各種議題，諸如人的感受、對事物的評價、社會角色與關係等，往往隨著人的想法與時間的流動而不斷改變，性別統計僅是作為判讀社會情境的部分基礎資料。**本手冊所稱的「性別資料」強調兼容質性與量性的資料使用**，透過量化與質性方法的活用，我們有機會能夠較完整的呈現人或人群的多元性與複雜性，從而更加接近方案規劃對象的生活世界，也能設計出更貼近性別需求的回應策略。

其次，我們在第二章的討論中也認識到，性別資料與性別議題分析的關聯上呈現雙向的關係，我們會透過各項質化或量化性別資料的建立，從而推導出是否存在性別議題、該議題的嚴重程度；但同時也會為了特定的性別議題，蒐集更完整的性別資料，以了解性別落差的成因，並擬訂對策。如同第二章第二節所舉的例子，由性別資料顯示，育嬰留職停薪津貼請領者有超過 8 成以上是女性，呈現出請領者女性化的議題；但當我們發現請領者女性化的現象時，或許我們可以著手蒐集不同行業別、企業規模請領者的背景資料、阻礙未請領者申請的因素等質性資料，以定位這個性別議題的內涵以及規劃政策因應方向。

延續前一步驟與利害關係人溝通的過程中，雙方開始進行了初步的資訊交流，政策規劃者也開始了解服務提供者與受益者對於計畫方案或法案的性別視角；以這些資訊為基礎，接下來請盡可能的蒐集利害關係人的性別資料。

1. 性別資料類型：可分做量化資料與質化資料兩類，常見的量化資料，為我們熟知的性別統計（包括描述統計或推論統計），有助於快速的掌握議題的輪廓，並能夠分析變項之間的關係；質性資料則包括深入訪談、民族誌、田野調查、焦點座談、文本分析、政策比較分析的逐字稿、田野筆記、既存政策等文本，有助於探索與解析複雜的社會情境與不同角色間的動態關係。
2. 性別資料來源：可運用現有的政府資源，收集需要的性別資料，並可參考行政院重要性別統計資料庫⁴⁴、各部會及地方政府性別統計專區、行政院性別平等研究文獻資源網及國內外的統計資料庫⁴⁵等網站。

⁴⁴ 行政院重要性別統計資料庫網址為 https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_Field.aspx；

⁴⁵ 近年許多國家與國際組織也陸續建置了性別統計資料庫，以追蹤各國的性別平等進展情形，讀者也可以參用以下的連結，了解世界各國的性別統計資料：

1. 歐洲性別平等研究所（EIGE）為會員國和歐盟所建立的性別統計資料庫 <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>；
2. 聯合國統計司（UNSD）作為全球性別統計方案協調和指導機構的秘書處，所建立的查詢系統 <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/gender/>
3. 世界銀行（World Bank）性別統計資料 <http://datatopics.worldbank.org/gender/>

3. 以利害關係人作為主要性別資料蒐集範圍

從政策規劃者 (例如研訂計畫之任務編組或執行委員會等) 或服務提供者 (例如受委託執行公權力之業者)、受益者 (例如補助計畫的受補助對象) 的性別資料，探討他 / 她們的性別處境；並請嘗試納入生理性別、社會性別與交織性分析的思考，探討此一議題。

表 1 性別資料蒐集重點

分析對象	性別資料蒐集重點	資料蒐集目的
政策規劃者	<ol style="list-style-type: none"> 1. 規劃者的性別比例，例如：蒐集計畫審議委員會之性別統計。 2. 性別間或性別內的差異對於成為決策者機會之影響，例如：訪談決策者如何看待決策者的社會性別角色期待，並做成逐字稿；蒐集計畫審議委員會的背景資料，成為決策者之機會是否因為生理性別、地區、族群、年資、身心狀況等因素而有差異。促成計畫審議委員會目前的性別比例分布的社會經濟條件。 	<p>關注不同性別（特別是不利處境的群體）是否都有參與決策的機會。</p>
服務提供者	<ol style="list-style-type: none"> 1. 服務提供者的性別比例，例如：計畫執行團隊人員、營建廠商、施工單位之性別統計。 2. 性別間或性別內的差異對於取得提供服務機會之影響，例如：邀請計畫執行團隊人員、營建廠商、施工單位針對他 / 她如何進入從業職業領域，如何看待該職域的性別角色關係撰擬田野筆記；分析得標廠商的業主或工作人員的背景資料，獲得政府資源與成為工作者之機會是否因為生理性別、地區、族群、年資、身心狀況等因素而有差異。 	<p>關注不同性別是否都有平等參與服務提供的機會，職場有沒有不利於特定性別（特別是不利處境的群體）的因素。</p>
受益者	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不同性別是否均有機會參與計畫方案或法案制定過程，例如：計畫、法案於研擬過程中的徵詢對象，辦公聽會、聽證會參與者之性別比例。 	<p>政策或計畫方案推行而直接或間接受影響</p>

分析對象	性別資料蒐集重點	資料蒐集目的
	2. 對於資源的受益與賦權的結果，在性別間或性別內是否有所差異，例如：獲得租屋補助金額或安置服務人次的性別統計；檢視受益者切身相關的法規命令與相關計畫（如安置計畫、就業服務計畫、補助計畫等）；後續可分析造成其目前性別處境之原因，是否因相關法規命令與相關計畫未注意到性別氣質、性傾向、性別認同、年齡、族群、地區、障礙情形等多元交織因素所造成	的對象，在受益情形、賦權情形等面向上，是否存在性別落差。

第五步：檢視性別資料豐富度

【參考對應 GIA1-2；RGIA8-1】

在進入下一步驟原因與影響分析之前，請檢視一下手邊的資料是否足以分析利害關係人的性別處境，若認為還不夠豐富，或在分析過程間發現尚有不足，發現資料尚無法回答相關提問時，可以採取以下方法補充性別資料。

1. 建立性別資料：

如果手邊的性別資料尚有不足（如尚無計畫相關性別統計資料可供分析），可依計畫性質進行跨區域、跨機關、跨國資料蒐集（如某縣市欲發展捷運計畫，可參考已推行捷運縣市之乘客性別統計）。若確實查無性別資料，可將建立性別統計或進行研究調查等方向，設定為性別目標，在未來執行計畫之後，可以再進行後續評估。

2. 利害關係人再溝通：

當您認為手邊的資料不足，可再行檢視過去與利害關係人的溝通是否足夠，請您參考下列提問與指引，蒐集更多利害關係人的相關經驗與看法：

- √ 利害關係人的意見徵詢是否足夠？

請試著檢視過去所徵詢的利害關係人是否已經足夠？有沒有哪些邊緣或弱勢群體的經驗沒有發聲的機會？先前的溝通過程是否足夠友善且有效？並請整理出利害關係人間有哪些相近、相同或不同的觀點。

例如身心障礙醫療補助計畫，過程間關注身心障礙議題的團體是有否有完整表達意見的機會，男性身心障礙者與女性身心障礙者在醫療需求上有無不同等。

- √ 關注議題的性別團體或專家的觀點是否已經納入？

例如婦女就業計畫，是否已諮詢勞動與就業領域之性別專家或婦女團體意見。又例如徵兵體檢方案，是否已將關注性別認同不一致之精神科醫師、專業團體之意見納入。

第六步：檢視性別落差與需求，進行原因與影響分析

【參考對應 GIA1-2；RGIA8-1】

這個步驟是集合以上大成的步驟。若您判斷已完成初步的性別資料蒐集，請參考以下指引進行分析，針對資料屬性採用合宜的分析方法進行分析（可參考第二章第二節的相關說明）；在分析的過程中如遇困難，無法探究性別議題的現況，可再回到第3、4步驟，檢視是否需要再蒐集或建立性別資料。

性別分析的角度百百種，若您還在想要如何切入，可以參考以下的分析重點，首先，我們可以將利害關係人作為主要的分析對象，從性別分析的三個思考面向出發，觀察性別間（如男性與女性之間）或性別內（如身心障礙女性、高齡女性與整體女性之間），在規劃研擬、推動執行、檢討評估等各個階段，在需求面、服務供給面或結



果面等哪些面向，存在**機會**或**資源**的性別落差，從而探討落差的原因。這些分析的目的在于於梳理其中的性別議題，後續將透過性別目標與執行策略的擬定，以促成資源環境的改變、提升弱勢人口群的影響力，並以實質性別平等為努力目標。請參考以下指引進行分析：

表 2 性別分析 - 原因與影響評估

分析對象	原因分析	影響評估
政策規劃者	<ul style="list-style-type: none"> • 生理性別：生理上的性別差異，是否會影響不同性別參與政策規劃之機會？ • 社會性別：社會文化所建構之性別角色，是否會影響不同性別參與政策規劃之機會？ • 交織性：性別與其他因素交織的影響下，是否會使特定性別更加不利於參與政策規劃的過程？ 	<ul style="list-style-type: none"> • 特定性別擔任決策者之比率較低，該性別對決策結果的影響力可能較小(以理工領域為例，假如女性參與比例較低，則女性的經驗、意見與需求可能將不被納入決策考量)。 • 不利處境群體的經驗、意見、利益與需求，亦有可能未納入決策考量。 • 決策若未能充分蒐集不同性別以至於不利處境群體之意見，可能會不夠周延或存在盲點，影響未來的可執行性。
服務提供者	<ul style="list-style-type: none"> • 生理性別：生理上的性別差異，是否會影響不同性別參與服務提供之機會？ • 社會性別：社會文化所建構的性別角色，會不會影響不同性別參與服務提供之機會？ • 交織性：性別與其他因素交織的影響下，是否會使特定性別更加不利於服務提供的過程？ 	<ul style="list-style-type: none"> • 從業人員以男性為主的職場，其職場文化可能較少關注員工家庭照顧需求；其設施設備的安排亦可能沒有考量女性的操作需求，而促成不利於女性進入該職場的因素，進一步的維繫了既存的職業性別隔離。 • 職業性別隔離會影響女性或男性在非傳統性別領域中發揮潛能，並影響就業之機會，也是性別薪資落差的因素之一。

分析對象	原因分析	影響評估
受益者	<ul style="list-style-type: none"> • 生理性別：生理上的性別差異，是否會影響不同性別的受益機會或受益程度？ • 社會性別：社會文化所建構的性別角色，會不會影響不同性別的受益機會或受益程度？ • 交織性：性別與其他因素交織的影響下，是否會使特定性別更加不利於取得受益機會或使受益程度較低？ 	<ul style="list-style-type: none"> • 不同性別可能未能有平等取得政府資源或社會資源之機會。 • 不同性別可能未有平等參與社會及公共事務之機會。

1. 藉由「資源的受益與賦權情形」，檢視性別落差與需求

探討資源的受益與賦權情形，目的在於促成資源環境的改變、影響力的提升，以及實質性別平等。

關於什麼是「資源的受益與賦權情形」，我們可以分成前後段進行理解，首先我們將說明什麼是資源，接著我們將透過受益與賦權這兩個面向作為分析性別落差的參考：

(1) 什麼是資源？

- a. **資源的定義**：資源包括利害關係人自身所擁有、所需要之資源，以及政府透過計畫、措施方案等方式將國家資源再分配之公共資源。
- b. **資源的類型**：包括有形的與無形的資源。有形的資源在個人層面如現金、土地等動產、不動產，而就政府施政來說，如提供現金補助、人才培育課程、公共服務等公共資源；無形的資源如就學機會、就業機會、時間、政治權力、聲望等。

舉例來說，在政策規劃者端，我們會關注不同性別是否都有參與決策的機會；在服務提供者端，則會關注不同性別是否都有平等參與服務提供的機會，職場有沒有不利於特定性別的因素。

(2) 性別落差與需求之分析：

a. 受益情形：指的是利害關係人（特別是受益者）容易取得資源的程度（也就是說，政府所提供的資源，利害關係人是否能夠輕易取得呢？），以及從主觀或客觀層次，對於需求的滿足程度（也就是說，自身想要什麼、想要多少、政府所提供的服務或資源是否可滿足其需求、滿足了多大程度的需求呢？）以政府提供社會福利服務的受益者—無家者 (homeless) 為例，考量到女性無家者生理期的物資需求，將女性生理用品（如衛生棉、護墊、女性衣褲及內衣褲等用品）納入物資提供的項目之中。此外，考量到女性無家者間有各自的身心狀況（比方說：慢性病、精神疾患等），因此在服務提供上，連結衛政、社政等資源。又例如，根據性別統計資料，家庭暴力的受暴者中，有 4% 來自不同國籍，因此不同國籍的受暴者，在取得服務資源的接近程度有所不同，在服務輸送的方式上，尚須考量不同國籍的語言、文化特殊性的需求。

b. 賦權情形：自身是否擁有協商、分配、控制這些資源的權力和能力。（也就是說，利害關係人是否有機會能夠參與決策，或者透過教育訓練等方式提高能力與自我權能感、自己做出決定等）

比方說，從無形的資源「時間」來進行分析，一個人在特定長度的時間中如何分配工作時間、休閒時間、照顧親屬時間？而從控制的角度進行分析，是否能夠有調配時間的權力？以及是否會因為時間的分配結果，而喪失某些機會？根據過往的經驗，女性會因哺育工作而將較多的時間分配在照顧親屬工作上，較男性更容易出現職業中斷的可能性，有晉升不易、再就業困難與較

低的退休金等問題，而成為老年經濟安全上的風險人口。如由此例來說，可繼續進行交織性分析，探討不同地區、教育程度的女性對於經濟安全的風險程度是否有別，以進行後續 1-3 的性別議題設定。

2. 透過性別分析的三個思考面向，進行原因與影響分析

延續著以上的分析，在看到了性別落差或者需求的存在之後，我們會繼續追問，法律上的權利保障是否相同？除了形式上的規定之外，實質結果又是如何？接著可從性別分析的三個思考面向，探討落差的原因。

舉例來說，我國對於財產贈與以及繼承權等相關法律規定雖無男女之別，但是實務上國人受贈人數以男性為多（依國人贈與受贈人數統計，2016 年男性占 61.5%）、拋棄繼承事件聲請人之性別統計以女性為多（依國人遺產拋棄繼承人數統計，2016 年女性占 56.4%）。如由此例來說，可繼續分析社會性別對於兒女角色的期待，探討社會上是否仍存續傳子不傳女觀念，以進行後續 1-3 的性別議題設定。

第七步：整合各項分析結果，找出計畫案或法律案的性別議題

【參考對應 GIA1-3；RGIA8-1】

性別議題是基於性別資料的梳理，分析其中的性別意涵，各個利害相關人的資源受益與賦權情形，並進行議題設定⁴⁶，釐清與計畫相關的性別議題之成因與影響，其

⁴⁶ 關於議題設定的方法，楊智元、陳明俐、紀凱齡、邱錦田、劉倩華（2014）等人提出幾種經常用以進行議題設定的工具：確認組織內部與外部發展因素，以進行策略分析的 SWOT 分析法；確認、整合外部環境因素對政策成果造成影響的 PESTLE 分析法；運用群體專家意見的德菲法；提供決策者在進行政策決策、選擇未來發展方向時之相關資訊的情境分析法；透過因果關係找出問題的根本原因、階層性關係的問題樹分析法；協助解決思考流程的魚骨圖；協助將複雜的問題進行層級分解後加以綜合評估，提供決策者進行適當方案之層級分析法；諮詢相關利益關係人，廣納意見的諮詢方法公聽會、問卷調查、焦點團體等，請參考以下連結：

<https://portal.stpi.narl.org.tw/index/article/25>

中並可運用實務性與策略性的性別需求的概念⁴⁷，讓性別議題的分析面向更為周全。性別議題將影響後續如何訂定性別目標，以及採取行動的方向。

現在，請您透過下列思考，檢視性別議題是否周延及完善：

- √ 檢視步驟 1 至步驟 2 (性別影響評估檢視表 1-1 欄) 的性別平等法規政策，指出了哪些性別平等政策方向？背後彰顯了哪些性別平等價值？是否有可借鏡參考融入計畫的性別議題？
- √ 從步驟 3 至步驟 6 (性別影響評估檢視表 1-2 欄) 的分析結果，指出了哪些應該要注意的性別議題？
- √ 綜整前兩項的分析結果，指出本計畫想要改善的性別議題。
- √ 議題陳述的常見態樣：「問題描述 + 影響層面」
- √ 可練習運用實務性及策略性的性別需求觀點，讓性別議題的面向更為周延，我們以「公共運輸站體之廁所改善」舉例：
 - ⊗ 實務性的性別需求：為了公共廁所的安全性，強化照明、監視設備；又或者為充分回應多元的使用需求，考量到身心障礙者的需求，於公共廁所進出路徑整平、去除高低差、於廁所內預留移位空間或設置移位設備，以利輪椅族群使用，同時考量身心障礙女性於月經期間更換衛生棉之需求，設置照護床等。
 - ⊗ 策略性的性別需求：從過往男性與女性之性別角色如何被自我以及外在社會所形塑，思考如何改變社會結構。比方說，在公共運輸的

⁴⁷ 實務性性別需求：在不涉及改變社會性別的期待下，滿足實務上的需求；策略性性別需求：為了回應性別不平等的狀態，挑戰制度化的性別歧視以及性別分工。請參考第三章第一節。

車站站體內如果只有女廁設置尿布台，這反映的是只有女性需要照顧幼兒的假設，也反映出需要改變的性別刻板印象。因此策略性的性別需求可以重新規劃哺集乳室之使用空間、設備與規範，歡迎男性及女性家長皆能自在使用，破除將照顧幼兒定型由女性負責的分工模式。

❖ 性別議題：現存公廁之路徑高低差、回身空間不足、未設置照護床，及尿布台多僅設置於女廁之現況，使不同性別以及面臨不同處境（比方照顧幼兒、長者或身心障礙者等）使用者的需求無法獲得滿足，顯示「提升整體性別友善廁所空間之安全性及友善性」有待提升，因此可作為前開討論之性別議題。

√ 是否有些性別議題無法在此計畫進行處理，而須發展其他延伸計畫？又或者，優化組織行政程序或者相關的做法，即可促成更加性別友善的結果？

貳、案例學習「看見性別」

本節最後，請各位讀者在完成以上的練習之後，跟著我們運用重要性別統計資料庫中的「性別分析」專區收錄案例，練習撰寫性別影響評估檢視表 1-1、1-2 到 1-3。

案例一：改寫自新北市政府社會局「新北市發展遲緩兒童性別比例差異改善計畫」

GIA 評估項目	填寫範例
1-1 請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性 (請參考步驟一至步驟二)	我國性別平等政策綱領〈健康、醫療與照顧篇〉指出不同性別會面臨不同的健康風險，應就不同性別與族群之健康平等風險管理，建立性別及文化敏感度之全人健康服務。



GIA 評估項目	填寫範例
1-2 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	1. 政策規劃者：建議可建立本計畫之規劃團隊性別資料，並從中分析對不同性別造成之影響與可能的原因（如不同性別處境的對象是否都有參與政策規劃的機會，是生理性別、社會性別或其他因素而造成參與情形的落差）。
執行結果） （請參考步驟三至步驟六）	2. 服務提供者：建議可建立本案服務提供者（如社工師、護理師等專業人員）之性別資料，並從中分析不同性別造成之影響（如在服務提供模式上是否有不同性別經驗的考量）。 3. 受益者：包括發展遲緩兒童及其家長 (1) 生理性別： a. 106 年 6 月底止新北市發展遲緩兒童服務個案數男 8,126 人（70.08%）、女 3,469 人（29.92%）。 b. 根據醫療相關專業見解，部分發展遲緩類型，男童較女童容易發生（例如：構音障礙之男女發生率為 1.8~2.9：1；注意力不足過動症之男女發生率為 3~5：1；學習障礙之男女發生率為 8：1）。 (2) 社會性別：對性別特質的刻板印象可能影響察覺發展遲緩之敏感度：由於社會對男女性別特質有不同的刻板，對於話少、文靜特質的女童而言，家長可能認為尚屬正常而忽略了其發展遲緩的徵兆。 (3) 交織性：以地理區域進行交織性分析，2019 年 6 月底，新北市服務發展遲緩之男女同平均性比例為 228.8；其中，烏來區性比例高達 500，顯示服務提供之可近性須考量部分地理區域差異進行調整。
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 （請參考步驟七）	由以上資料，可初步判斷「女童篩檢率偏低」為本計畫之性別議題，而由實務性的性別需求觀點，可提高服務輸送可及性，如發展行動車，將篩檢服務送達偏鄉。 次由策略性的性別需求觀點，可提升家長早期預防的概念，並同時減少性別刻板印象，讓女性幼童能及早接受發展篩檢，同時回應我國性別平等政策綱領〈健康、醫療與照顧篇〉建立性別及文化敏感度之全人健康服務之政策意涵。 由前開討論，本計畫性別議題完整定義如下：「因傳統對女性嫻靜少言之性別刻板印象及篩檢服務輸送便利性尚不足，致女童篩檢率偏低，將不利女童之發展」。

案例二：改寫自高雄市政府民政局「從子女姓氏約定淺談性別平權之認知與實踐 - 以阿蓮區居民為探討中心」報告

GIA 評估項目	說明範例
1-1 請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性 (請參考步驟一至步驟二)	2007 年以前，依當時民法第 1059 條「子女從父姓」之規定，子女出生後直接跟隨父親的姓氏，子女沒有選擇姓氏的權利；至 2007 年通過修正該條條文第一項為「父母於子女出生登記前，應以書面約定子女從父姓或母姓」、並增訂第三項為「子女已成年者，經父母之書面同意得變更為父姓或母姓」，已兼顧父母對於姓氏之平等選擇權以及保障人民自己決定姓氏的權利，前開修正符合我國性別平等政策綱領〈權力、決策與影響力〉篇揭示之政策意涵，使所有的人人在平等的基礎上，都能免於被支配的命運，從而得到自我實現的可能。
1-2 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) (請參考步驟三至步驟六)	1. 政策規劃者：建議可建立本計畫之規劃團隊性別資料，並從中分析不同性別造成之影響（如不同性別處境的對象是否都有參與政策規劃的機會）。 2. 服務提供者：建議可建立本案服務提供者（如戶政人員等）之性別資料，並從中分析不同性別造成之影響（如在服務提供模式上是否有不同性別經驗的考量）。 3. 性別資料說明 (1) 依照內政部統計資料 ⁴⁸ ，2018 年出生嬰兒從母姓者僅有 4.95%，從父姓者比率為 94.99%，有非常明顯的性別落差。另，高雄市阿蓮區子女姓氏約定之情形，102 年至 104 年度阿蓮區申請出生登記案件，經雙方約定從母姓比例分別為 2.15%、1.8% 及 1.53%。 (2) 阿蓮區公所為探討民眾對於從姓政策改變的知悉與認同情形，透過問卷調查法了解民眾的想法，並回收 36 份有效問卷，重點摘陳如下： a. 民眾對於「贊成子女從母姓？」問項的回答情形，贊成者女性比例多過於男性（女性有 55.56% 贊成，男性則僅 38.89%）（註：有部分民眾勾選不一定或看情況，爰本項加總並非 100%）。 b. 民眾於「不贊成子女從母姓，最主要的理由是什麼？」的問項中，認為傳統父系傳宗接代觀念占 53.33%，為最主要之考量；且在「您

⁴⁸ 資料來源：內政部人口統計資料庫



GIA 評估項目	說明範例
	<p>會贊成子女從母姓，最主要的理由是什麼」的問題中，「生育第二胎以上」為民眾最能認同的理由（41.17%）。</p> <p>c. 民眾對於「父母出生登記前，應以書面約定子女從父姓或從母姓？」問題的回答情形，不知者的比例佔 22.2%，以 60 歲以上（8.33%）、國中及高中（職）教育程度者（均為 8.33%）為多，高齡者及教育程度較低者，較未獲知相關政策資訊。</p> <p>4. 性別分析：</p> <p>從以上的資料來看，民眾贊同子女從母姓，很大程度的受到傳統傳宗接代與子女出生序之影響，從社會性別的角度觀察，在過往漢人家族以男性為中心繁衍子嗣的觀念尚未改變的情形下，多數民眾仍選擇嬰兒從父姓；其次，法令宣導尚需時間改變民眾觀念，宣導方式與成效也需再行檢視。</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 (請參考步驟七)</p>	<p>由以上資料，可初步判斷「嬰兒從父姓比例」為本計畫之性別議題，而由實務性的性別需求觀點，應該加強政策及法令宣導，促進民眾了解約定從姓政策，另考量家長如有一方為外籍人士，於辦理出生登記時，可提供多國語言版本的子女從姓約定書供其參考使用。</p> <p>次由策略性的性別需求觀點，為了要翻轉漢人家族以男性為中心繁衍子嗣的觀念，以及決定子女姓氏的作法，從根本的觀念去改變行為。</p> <p>由前開討論，本計畫性別議題完整定義如下：「法令宣導不足及沿襲過往以父系為主的子嗣傳承觀念，導致嬰兒從姓比例差距甚大，不利女性社會地位之提升」。</p>

結語 做好性別分析，讓我們接住每一個人

感謝我們一起走到了這一步！

性別分析在各個國家的發展階段與內涵都有所不同，它可能是思考架構，也可以豐富到在整個政策發展的過程中穿針引線，縫補政策在性別面向的缺漏。聯合國在 1990 年代發展了許多不同架構的政策工具，而後各國也因應實地需求，而發展了在地性別分析的操作方法。另外，國外也有組織在進行性別分析工作坊的訓練時，使用了一些創意發想的方式⁴⁹（比方說 SWOT 分析、生命故事敘說等），及研究方法（如焦點團體、個案分析等），作為性別分析的操作模式。

依循我國性別主流化的發展歷程，本手冊綜融各國著述與我國推動經驗，並補充其中的概念與脈絡，發展出性別分析的重要概念，同時透過步驟間的引導式提問，讓讀者可以快速將性別分析的內涵融入於性別影響評估的過程。本手冊或許仍有不足，但已開啟一扇門，使學習性別分析成為可能，同時也期待經過本手冊的學習，可以讓性別影響評估的工作更加踏實。

經過多年努力，我國性別平等的表現已可立足於先進國家之林，依據聯合國開發計畫署（UNDP）發布的性別不平等指數（Gender Inequality Index, GII），將我國資料代入公式計算，臺灣 2018 名列亞洲第 1 名、世界第 9 名。而依據世界銀行 2019 年對全世界 192 個國家所進行的統計，將我國資料加入評比，我國國會議員女性比例 39.8%，名列亞洲第 1 位、世界第 23 位。

這些傲人的成果其來有自。回顧過往，彭婉如事件，推動了家庭暴力防治法的立法，葉永鈺事件，加速了性別平等教育法通過，祁家威先生等人的堅定，讓臺灣社會

⁴⁹ 延伸閱讀：Tools for gender and livelihood analysis

<https://www.slideshare.net/ILRI/presentation-4-tools-for-gender-and-livelihood-analysis>



在 2019 年迎來《司法院釋字第七四八號解釋施行法》，這些事件與背後奔走的人員、團體所付出的這些努力，都指向了一個更加性別平等的社會。

性別平等從來不是口號，將在您我的手上實踐——而性別分析的素養，則是我們達成此理想的基礎。我們渴望，同時也可望，讓我們的下一代活在一個更加性別平等的社會。

附錄 1：中長程個案計畫性別影響評估作業說明

- 一、性別影響評估（Gender Impact Assessment，簡稱 GIA）目的係促使政策制定者清楚掌握不同性別處境，並設定預期結果，使性別落差獲得改善，確保政策、計畫與法案，從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段過程，都能納入性別觀點。
- 二、行政院所屬各機關之中長程個案計畫，不論新訂或修正，皆應進行性別影響評估。但經核定之中長程個案計畫所提出之修正內容（修正計畫），若僅限於下列事項者，得【免重辦性別影響評估】（各機關須檢附前次辦理之性別影響評估檢視表，並確定該表內容已根據核定計畫完成修正）：
 - （一）因物價調整修正計畫經費。
 - （二）變更計畫期程。
 - （三）調整計畫執行之細節性或技術性事項：施作技術、工法或工項調整、招商模式改變、配合法令修改調整計畫分工權責機關、修正經費來源或調整自償率，及前開事項衍生之經費調整。
 - （四）因預算不足，刪減工作項目，且該工作項目業經前次性別影響評估檢視未涉及不同性別、性傾向、性別特質或性別認同者之平等受益權益。
 - （五）計畫之部分內容調整由其他計畫規劃辦理。
- 三、為協助將性別觀點融入計畫規劃及執行，請性別諮詢員配合計畫主辦單位之作業時程，於計畫研擬或修正初期，適時就計畫方向、構想、草案、本表填寫內容及其他相關事項，從性別平等觀點提供諮詢建議。符合下列資格之一者，可擔任機關之性別諮詢員（請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開計畫草案）：
 - （一）現任臺灣國家婦女館「性別主流化人才資料庫」專家學者（公、私部門均可）。（人才資料庫網址：<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）

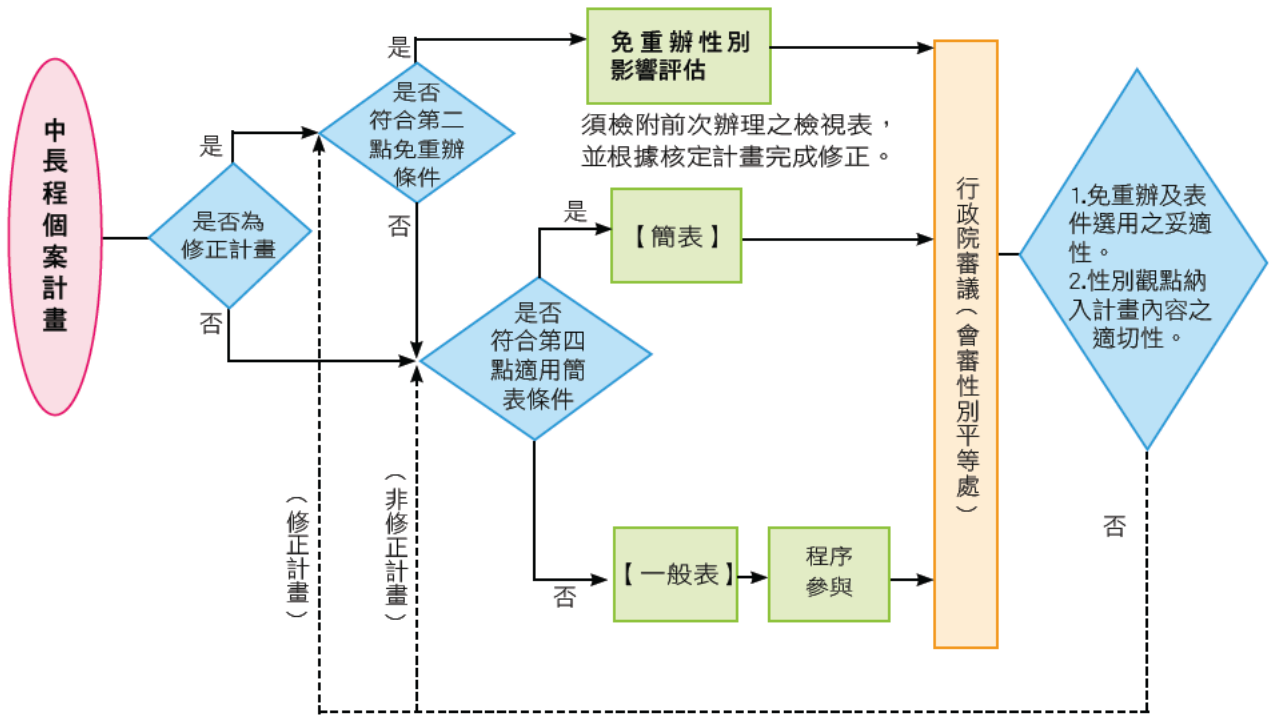


- (二) 現任或曾任行政院性別平等會民間委員。
- (三) 現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。
- (四) 曾任各機關性別平等專責人員（性平業務至少占所辦業務 7 成以上）累積滿 2 年者，或曾任性別平等兼辦人員（性平業務至少占所辦業務 3 成以上）累積滿 3 年者。
- (五) 曾辦理或協助各機關「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」填寫作業，且經行政院性別平等處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少 1 案者。

四、中長程個案計畫內容若僅單純辦理下列事項者，考量其與不同性別、性傾向、性別特質或性別認同之平等受益關聯甚微，為簡化評估作業，計畫主辦單位經諮詢第三點所稱之性別諮詢員之意見後，可選用【簡表】進行性別影響評估：

- (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、道路拓寬、無涉休息站區之國道及快速公路新建工程、公共設施管線配置或汰換工程、放流水回收再利用、港口疏浚、水庫清淤、人工湖工程、防淤隧道工程、伏流水開發工程、深層海水取水工程、再生水工程、排水系統整體改善工程、焚化爐興建、海纜觀測系統、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：如國家濕地保育等。

五、非屬前項類型之中長程個案計畫內容，請選用【一般表】進行性別影響評估。



請性別諮詢員提供協助及諮詢	請程序參與者提供檢視意見	
計畫研擬階段	計畫研擬完成	計畫審議階段

性別影響評估表件選用指引圖

註：請謹慎評估得【免重辦性別影響評估】（詳本作業說明第二點）及可選用【簡表】進行性別影響評估（詳本作業說明第四點）之規定，如經行政院性別平等處審查不符合得【免重辦性別影響評估】及可選用【簡表】之條款時，得退請機關重新辦理。



附錄 2：中長程個案計畫性別影響評估檢視表【一般表】

【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；並就計畫方向或構想徵詢作業說明第三點所稱之性別諮詢員（至少 1 人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。
- (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) 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【第一部分－機關自評】之「參、評估結果」後通知程序參與者審閱。

三、計畫審議階段：請參酌行政院性別平等處或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：

主管機關 (請填列中央二級主管機關)		主辦機關(單位) (請填列提案機關/單位)	
------------------------------	--	---------------------------------	--

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>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）。</p>	
評估項目	評估結果
<p>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：</p> <p>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）。</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政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。</p> <p>②服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。</p> <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>	



評估項目	評估結果
<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>a. 參與人員</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. 受益情形</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），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>c. 公共空間</p> <p>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>d. 展覽、演出或傳播內容</p> <p>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>e. 研究類計畫</p>	

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。

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"> 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。 <p>b. 受益情形</p> <ul style="list-style-type: none"> 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：參加公聽會 / 說明會，表達意見與需求）。 <p>c. 公共空間</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>d. 展覽、演出或傳播內容</p> <ul style="list-style-type: none"> 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）。 <p>e. 研究類計畫</p>	<p><input 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>①產出具性別觀點之研究報告。</p> <p>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。</p> <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 style="text-align: center;">評估項目</p>	<p style="text-align: center;">評估結果</p>
<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】</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>a. 參與人員</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. 宣導傳播</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>c. 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，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。</p>	<p><input type="checkbox"/>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><input type="checkbox"/>未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：</p>

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。	<input 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： <input type="checkbox"/> 未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：
【注意】 填完前開內容後，請先依「填表說明二之(一)」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	
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）
	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃
3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果： 已於 年 月 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：_____ 職稱：_____ 電話：_____ 填表日期：____年____月____日
- 本案已於計畫研擬初期□徵詢性別諮詢員之意見，或□提報各部會性別平等專案小組（會議日期：____年____月____日）
- 性別諮詢員姓名：_____ 服務單位及職稱：_____ 身分：符合中長程個案計畫性別影響評估作業說明第三點第____款（如提報各部會性別平等專案小組者，免填）
 （請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開計畫草案）

【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	年 月 日 至 年 月 日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	
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 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	
5. 性別統計及性別分析之合宜性	
6. 本計畫性別議題之合宜性	
7. 性別目標之合宜性	
8. 執行策略之合宜性	
9. 經費編列或配置之合宜性	
10. 綜合性檢視意見	
(三) 參與時機及方式之合宜性	

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）_____



中長程個案計畫性別影響評估檢視表【簡表】

【填表說明】

- 一、符合「中長程個案計畫性別影響評估作業說明」第四點所列條件，且經諮詢同作業說明第三點所稱之性別諮詢員之意見後，方得選用本表進行性別影響評估。（【注意】：請謹慎評估，如經行政院性別平等處審查不符合選用【簡表】之條款時，得退請機關依【一般表】辦理。）
 - 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別諮詢員（至少1人），或提報各部會性別平等專案小組，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。

計畫名稱：

主管機關

（請填列中央二級主管機關）

主辦機關（單位）

（請填列提案機關／單位）

本計畫選用【簡表】係符合「中長程個案計畫性別影響評估作業說明」第四點第 ____ 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
1. 參與人員		
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 type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
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。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
2. 宣導傳播		
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）。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 未涉及	
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。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 未涉及	

3. 促進弱勢性別參與公共事務		
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。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 未涉及	
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。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 未涉及	
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。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 未涉及	
4. 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。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 未涉及	
5. 其他重要性別事項：		

- 填表人姓名：_____ 職稱：_____ 電話：_____ 填表日期：____年__月__日
- 本案已於計畫研擬初期徵詢性別諮詢員之意見，或提報各部會性別平等專案小組（會議日期：____年__月__日）
- 性別諮詢員姓名：_____ 服務單位及職稱：_____ 身分：符合中長程個案計畫性別影響評估作業說明第三點第__款（如提報各部會性別平等專案小組者，免填）
（請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開計畫草案）



附錄 3：法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

108.10.01 生效

填表日期： 年 月 日	
<ul style="list-style-type: none"> ● 填表人姓名：_____ 職稱：_____ 電話：_____ e-mail：_____ 身分：<input type="checkbox"/>業務單位人員 <input type="checkbox"/>法制單位人員 <input type="checkbox"/>其他，請說明：_____ ● 法案已於研擬初期<input type="checkbox"/>徵詢性別諮詢員之意見，或<input type="checkbox"/>提報各部會性別平等專案小組（會議日期：____年__月__日） ● 性別諮詢員姓名：_____ 服務單位及職稱：_____ 身分：符合本表填表說明第三點第__款（如係提報各部會性別平等專案小組者，免填） 	
填 表 說 明	
<p>一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。</p> <p>二、除廢止案（及配合行政院組織改造整批處理、單純訂修之法律案）外，皆應依據本表進行「法案及性別影響評估」。</p> <p>三、建議各單位於法案研擬初期，即應徵詢性別諮詢員（至少 1 人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。性別諮詢員應符合下列資格之一（請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開法案草案）：</p> <p style="margin-left: 20px;">（一）現任臺灣國家婦女館「性別主流化人才資料庫」專家學者（公、私部門均可）。（人才資料庫網址：http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/）</p> <p style="margin-left: 20px;">（二）現任或曾任行政院性別平等會民間委員。</p> <p style="margin-left: 20px;">（三）現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。</p> <p style="margin-left: 20px;">（四）曾任各機關性別平等專責人員（性平業務至少占所辦業務 7 成以上）累積滿 2 年者，或曾任性別平等兼辦人員（性平業務至少占所辦業務 3 成以上）累積滿 3 年者。</p> <p style="margin-left: 20px;">（五）曾辦理或協助各機關「法案及性別影響評估檢視表」填寫作業，且經行政院性別平等處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少 1 案者。</p> <p>四、法案研擬完成後，應併同本表送請性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週之填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。</p>	
壹、法案名稱	
貳、主管機關	主辦機關
參、法案內容涉及領域：	勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域	

3-2 就業、經濟、福利領域		
3-3 人口、婚姻、家庭領域		
3-4 教育、文化、媒體領域		
3-5 人身安全、司法領域		
3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）		
肆、問題界定與訂修需求		
項 目		說 明
4-1 問題 界定	4-1-1 問題描述	簡要說明所面臨問題之梗概。
	4-1-2 執行現況及問題之分析	1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。
4-2 訂修 需求	4-2-1 解決問題可能方案	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序		
項 目		說 明
6-1 法案主要影響對象		請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。



6-2 對外意見徵詢		1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商		2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與，如有相關參與者性別統計資料，請一併檢附。

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目		說 明	備 註
7-1 成本			1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。
7-2 效益			2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定		請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約		依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約		依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估：以下各欄位除評估法案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。

評估項目	評估結果	備註
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題		<ol style="list-style-type: none"> 1. 請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。請參閱行政院性別平等會「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/)、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)。 2. 前開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。 3. 請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4. 如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵		<ol style="list-style-type: none"> 1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： <ol style="list-style-type: none"> (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。



		<p>(2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。</p> <p>(3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。</p> <p>2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。</p> <p>3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。</p> <p>4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例：</p> <p>(1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。</p> <p>例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。</p> <p>(2) 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。</p> <p>例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。</p> <p>(3) 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。</p>
--	--	--

		<p>例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。</p> <p>例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>5. 請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。</p>
<p>玖、性別影響評估結果 請機關填表人依據「填表說明四」辦理【第二部分、性別影響評估程序參與】，再續填下列「玖、性別影響評估結果」。</p>		
9-1 評估結果之綜合說明		
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之調整情形（含法案、授權命令或業務執行之修正等）	
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	
<p>9-3 通知程序參與之專家學者法案評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於____年____月____日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 <input type="checkbox"/>傳真 <input type="checkbox"/> e-mail <input type="checkbox"/> 郵寄 <input type="checkbox"/> 其他</p>		
<p>拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）</p> <p>10-1 法案內容：<input type="checkbox"/> 提經法規會討論通過 <input type="checkbox"/> 已會法制單位表示意見</p> <p>10-2 徵詢及協商程序：<input type="checkbox"/> 已徵詢及協商法案主要影響對象 <input type="checkbox"/> 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見</p> <p>10-3 對人權之影響：<input type="checkbox"/> 已由法規會具人權專長委員、曾受人權教育訓練之參事、其他高階人員或委請之人權學者專家檢視</p> <p>10-4 訂修程序：<input type="checkbox"/> 本檢視表已完整填列</p> <p>復核人姓名及職稱：_____</p>		



【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、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」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.taiwanwomenscenter.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

11-1 程序參與期程或時間	年 月 日 至 年 月 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	
11-3 參與方式	<input type="checkbox"/> 法案研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input 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 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）

11-4 正當程序中性別參與之合宜性	
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	
11-7 綜合性檢視意見	

(三) 參與時機及方式之合宜性

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法案。

（簽章，簽名或打字皆可） _____

陸、徵詢及協商程序之附表

重要事項	有無 爭議	相關 條文	相關機關（構）、團體或 人員之主要意見	參採與否及其理由 （含國際參考案例）
1.	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無			
2.	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無			
3.	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無			
4.	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無			
5.	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無			

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→ §（條號以阿拉伯數字表達）、項→ I（羅馬符號）、款→ (1)（括弧內置阿拉伯數字）、目→（圓圈內置阿拉伯數字），目以下則以「之○（阿拉伯數字）」表達。



參考文獻

中文資料

- 成令方（2015）。醫療知識中的性別盲：女人與心臟病。《醫療品質雜誌》，9（2），110-114。
- 成令方、陳師迪（2016）。性別創新的醫學研究：以中風研究為例。《台灣醫學》，20（3），297-305。
- 行政院（2020）。行政院 109 年性別平等觀念電話民意調查。
- 岳青儀、林文善（2017）。男兒有累不輕談。《性別平等教育季刊》，（79），29-33。
- 林奕萱、徐志雲、陳牧宏、黃偉烈、黃璨瑜、劉弘仁、衛漢庭、顏如佑、顏正芳（2018）。精神健康與性別。收錄於性別意識進階教材系列叢書—性別健康、醫療與照顧。臺北：行政院。
- 洪滋敏（2016）。想讓台灣成為性別友善的社會，你不能只知道男女平等。刊載於關鍵評論網。網址：<https://www.thenewslens.com/feature/2016transgender/35731>
- 財團法人婦女權益促進發展基金會（2009）。性別主流化系列叢書—性別統計。臺北：財團法人婦女權益促進發展基金會。
- 高雄市阿蓮戶政事務所（2016）。從子女姓氏約定淺談性別平權之認知與實踐 - 以阿蓮區居民為探討中心。
- 黃淑玲（2014）。全球典範！？瑞典性別主流化實施模式。《公共治理季刊》，2（2），69-82。
- 新北市政府社會局（2017）。新北市發展遲緩兒童性別比例差異改善計畫。
- 楊芬瑩（2015）。夜間公車、冬天鏟雪、學校功課、救護車接送 瑞典「性平政策」管很大。刊載於風傳媒網站。網址：<http://www.storm.mg/lifestyle/45168>
- 衛生福利部（2018）。105 年身心障礙者生活狀況及需求調查報告。

衛生福利部 (2020)。108 年 15-64 歲婦女生活狀況調查。

外文資料

BBC(2017). 100 Women: The pink bus designed to protect women from harassment. 網址：<http://www.bbc.com/news/av/world-41673352/100-women-the-pink-bus-designed-to-protect-women-from-harassment>

European Union Agency for Fundamental Rights (2014). "Being trans in the European Union, Comparative analysis of EU LGBT survey data" 網址：http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative-0_en.pdf

United Nations (1995). Beijing Declaration and Platform of Action, adopted at the Fourth World Conference on Women. 網址：https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf

Hale, V.(2016). 'Gender-Equal Snow Ploughing' Plunges Stockholm into Chaos. 網址：<http://www.breitbart.com/london/2016/11/14/gender-equal-snow-removal-policy/>

https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf

Moser, Caroline O.N. (1989). "Gender planning in the third world: Meeting practical and strategic gender needs". World Development. 17(11): 1799–1825.

Nordström & Otto (2016). Jämställd snöröjning blev ett fiasko i ovädret. 網址：<https://www.dn.se/arkiv/stockholm/jamstalld-snorojning-blev-ett-fiasko-i-ovadret/>

United Nations (1976). Report of the world conference of the international women's year.

United Nations (2016). Integrating a Gender Perspective into Statistics. Series F No. 111. Sales No. E.13.XVII.9

United Nations Development Programme (2001). Learning & Information Pack: Gender analysis.

United Nations Development Programme (2016). How to conduct a gender analysis: A guidance note for UNDP staff.



NOTES

NOTES





NOTES

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

性別分析參考手冊：運用於性別影響評估的概念與實作 /
行政院性別平等處編著. -- 臺北市：行政院，民 109.12

面：公分

ISBN 978-986-5457-63-1 (平裝)

1. 性別研究 2. 性別平等

544.7

109020782

性別分析參考手冊

出版者：行政院

編著：行政院性別平等處

美術編輯：文匯印刷資訊處理有限公司

印刷：文匯印刷資訊處理有限公司

地址：100 臺北市中正區忠孝東路 1 段 1 號

網址：<https://gec.ey.gov.tw/>

(本書同時刊載於行政院性別平等會網站)

電話：02-3356-7816

版次：一版

發行日期：中華民國 109 年 12 月

G P N：1010902404

I S B N：978-986-5457-63-1

行政院

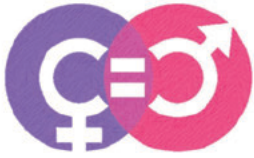
Executive Yuan



ISBN 978-986-5457-63-1



9 789865 457631



性別影響評估 新制說明

行政院性別平等處
108年8月

什麼是性別影響評估？(2/3)—核心價值

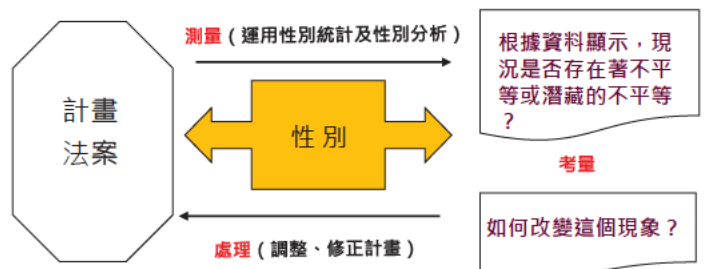
1. 假設男女的生活有差異性存在，其所遭遇經驗及對事物需求、思考方式的優先順序也有所不同，因此在政策規劃、執行時應予考量。
2. 實行性別影響評估不是為了譴責已存在的不平等，而是為了瞭解造成不平等的原因，並主動採取行動以確保未來不會再發生。
3. 重視間接、非故意或隱諱的差別待遇，這些差別待遇可能非常難以察覺，並且基於大部分未受質疑的既定信仰、假設和措施上，因此會被視為「正常」。

參考文獻：Crawley, M. & O'Meara, L.(2004). Gender Impact Assessment Handbook, Office of the First Minister and Deputy First Minister, N Ireland (轉引自財團法人婦女權益促進發展基金會(2013)。性別影響評估學習手冊·台北市：財團法人婦女權益促進發展基金會。)

大綱

- 1 什麼是性別影響評估(GIA)? 為什麼要學GIA?
- 2 我國實施GIA發展歷程
- 3 現行GIA執行問題檢討
- 4 中長程個案計畫GIA檢視表修正重點
- 5 法案GIA檢視表修正重點

什麼是性別影響評估？(3/3)



為什麼要學GIA? (現行需進行GIA之相關依據)

中央部會：

中長程個案計畫

- 依據「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」，中長程個案計畫陳報行政院審議前，應進行性別影響評估。

法律案

- 依據「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」，行政院所屬各機關主管法案報院審查時，應進行性別影響評估。

地方政府：依各地方政府規定辦理。

(例如：A市政府訂有「新興中長程個案計畫五千萬元以上者」應辦GIA；B市政府將GIA分為「法律案」、「公共工程類」及「計畫類」等3類，並分別訂有「自製表件」。)

什麼是性別影響評估(GIA)? 為什麼要學GIA?

什麼是性別影響評估？(1/3)

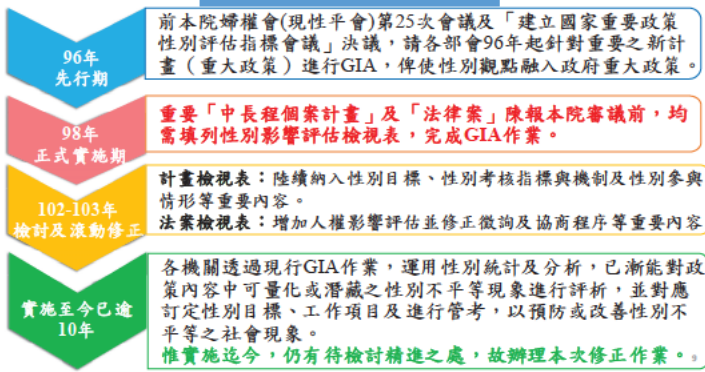
性別影響評估 (Gender Impact Assessment, 簡稱GIA)，是落實性別主流化的工具之一，目的在促使政策制定者更能清楚掌握男女不同處境，並設定預期的結果，使性別落差獲得改善，確保政策、計畫與法案，從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段過程，都能納入性別觀點(Crawley & O' Meara, 2004)。

一視同仁的做法看似公平，卻會因為潛在的「性別盲點」，可能阻礙弱勢性別者發展的機會。



我國實施GIA發展歷程

我國實施GIA發展歷程



現行問題檢討 (一)作業繁雜、評估項目有整併空間

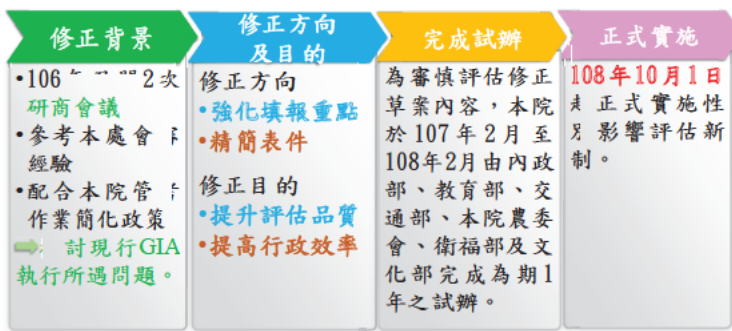
評估項目有整併空間

- 計畫GIA表評估項目：18項；法案GIA表：9項。
- 部分評估項目欄位概念相關或相近，有整併空間。

計畫案免重辦範圍過於限縮

- 現行免辦範圍僅限「因物價調整修正經費」或「僅期程變更」修正計畫。
- 修正計畫內容若僅為行政或技術性事項，再辦GIA效益不高。

修正過程



現行問題檢討 (二)形式化填表，未回饋計畫或法案內容

部分案件缺乏以性別統計及分析為評估基礎

- 性別統計及性別分析等基礎證據資料不足。
- 機關填列資料常未能完整包含各階段權益關係人性別受益情形。

評估項目用字較抽象專業，不易理解

- 現行表件雖已於備註欄說明評估重點，惟用字仍偏抽象且多為專業名詞，機關較未能掌握評估重點。

機關人員使用表件頻率不高，宜增加表件易讀性

- 現行規定重要計畫需辦理GIA，多數機關人員係第一次使用表件或使用頻率不高。
- 宜強化表件易讀性，增進使用者理解評估項目內涵。

現行GIA執行問題檢討

※請參照現行GIA檢視表【103年版】
(注意：現行GIA表至108年9月30日停用)

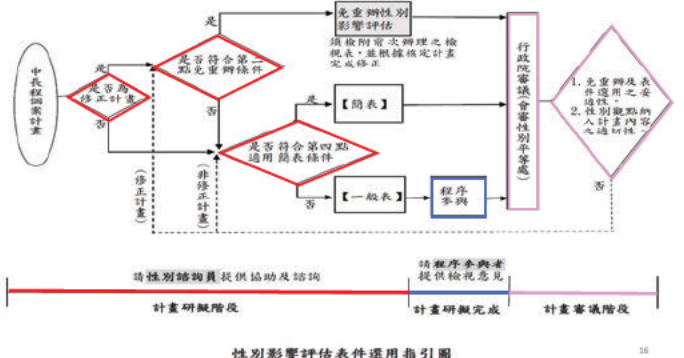
中長程個案計畫GIA檢視表修正重點

現行問題檢討 (一)作業繁雜、評估項目有整併空間

計畫案未按「與性別關聯程度高低」分流評估

- 現行作業未分流評估，橋梁耐震補強工程等與性別關聯度較低之計畫亦需完整填列檢視表，評估作業繁雜、影響行政效率。
- 惟此類與性別關聯度較低之計畫，其規劃及執行過程並非完全與性別無關(如橋梁耐震補強工程即涉及規劃、決策及執行者性別衡平性、職場性別友善性等性別議題)，未續評資源與過程及效益評估，難提升計畫之性別效益。

計畫GIA檢視表修正重點(1/12)



計畫GIA檢視表修正重點(2/12)

1、強化計畫研擬初期納入性別觀點之機制-性別諮詢員制度

(作業說明第三點)

設立目的 協助於計畫研擬或修正初期即融入性別觀點。

任務 配合計畫主辦單位之作業時程，於計畫研擬或修正初期，適時就計畫方向、構想、草案、本表填寫內容、表件適用妥適性及其他相關事項，從性別平等觀點提供諮詢建議。

17

計畫GIA檢視表修正重點(6/12)

2、依計畫性質分流評估，提高行政效率-簡表

(作業說明第四點)

計畫內容若僅單純辦理下列事項，與不同性別、性傾向、性別特質或性別認同之平等受益關聯甚微

- ① 非供民眾直接使用之建物、設備、工程，未涉及專業人才培育。
- ② 既有建物之結構補強，未變更原有空間格局。
- ③ 資通訊應用發展，未涉及民眾使用之介面。
- ④ 動植物防疫檢疫，未涉及專業人才培育。
- ⑤ 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。

可選用簡表

經諮詢性別諮詢員意見

21

計畫GIA檢視表修正重點(3/12)

1、強化計畫研擬初期納入性別觀點之機制-性別諮詢員制度

(作業說明第三點)

符合右列資格之一者，可擔任機關之性別諮詢員

- ① 現任臺灣國家婦女館性別主流化人才資料庫專家學者(公私均可)。
- 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。
- ④ 曾任各機關性平專責人員(性平業務至少占所辦業務7成以上)累積滿2年者，或曾任性平兼辦人員(性平業務至少占所辦業務3成以上)累積滿3年者。
- ⑤ 曾辦理或協助各機關「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」填寫作業，且經性平處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少1案者。

私部門

公部門

18

計畫GIA檢視表修正重點(7/12)

2、依計畫性質分流評估，提高行政效率-一般表

非屬前項類型之中長程個案計畫內容，請選用【一般表】進行性別影響評估。

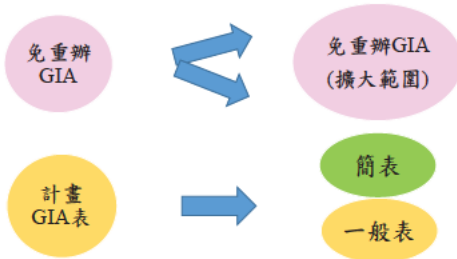
22

計畫GIA檢視表修正重點(4/12)

2、依計畫性質分流評估，提高行政效率

現行GIA評估方式

新制GIA評估方式



19

計畫GIA檢視表修正重點(8/12)

3、開放公部門性別專家(非本機關及所屬)亦可進行程序參與

修正目的
我國性別主流化已推行十餘年，透過積極推動六大工具，公務同仁性別意識已有提升，公部門性別專家亦漸已形成，為活化人力運用，並鼓勵公部門培育性別專家，故修正程序參與者資格。

作法
開放具性別素養(需為「性別主流化人才資料庫」專家)且非計畫承辦機關及所屬機關之公部同仁亦可進行程序參與。

23

計畫GIA檢視表修正重點(5/12)

2、依計畫性質分流評估，提高行政效率-免重辦GIA

(作業說明第二點)

經行政院核定之中長程個案計畫，而後提出修正(修正計畫)，若僅限於下列事項，得免重辦GIA。

報行政院審議時，須檢附前次辦理之GIA檢視表，並依核定計畫完成修正。

- ① 因物價調整修正計畫經費。
- ② 變更計畫期程。
- ③ 調整計畫執行之細節性或技術性事項：施作技術、工法或工項調整.....
- ④ 因預算不足，刪減工作項目，且該工作項目業經前次GIA檢視未涉及不同性別、性傾向、性別特質或性別認同者之平等受益權益。
- ⑤ 計畫之部分內容調整由其他計畫規劃辦理。

20

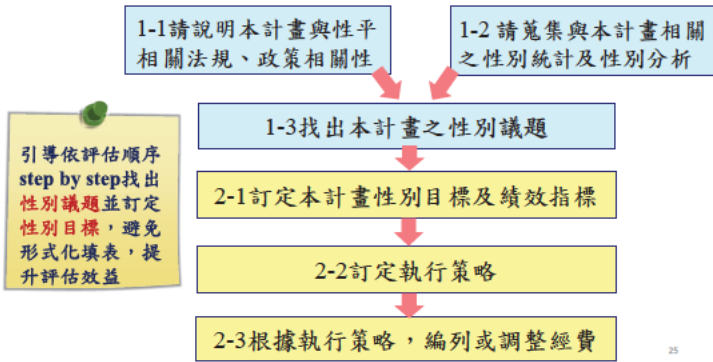
計畫GIA檢視表修正重點(9/12) 檢視表架構修正對照

現行GIA表	新制【一般表】
第一部分	第一部分
填表人基本資料	計畫名稱
壹、計畫名稱	主管機關/主辦機關
貳、主管機關/主辦機關	壹、看見性別
參、計畫內容涉及領域	1-1請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性
肆、問題與需求評估	1-2請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析
伍、計畫目標(含性別目標)	1-3請找出本計畫之性別議題
陸、性別參與情形或改善方法	貳、回應性別落差與需求
柒、受益對象	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
捌、評估內容(資源投入、效益評估)	2-2請訂定執行策略
玖、評估結果	2-3請編列或調整相關經費配置
第二部分-程序參與	參、評估結果
	填表人基本資料
	性別諮詢員基本資料
	第二部分-程序參與
18項評估項目	6項評估項目

24

計畫GIA檢視表修正重點(10/12)

一般表(機關自評)



法案GIA檢視表修正重點(1/3)

1、強化法案研擬初期納入性別觀點之機制

為確保法案於研擬及修正初期即考量性別，爰比照前開中長程個案計畫GIA作業方式，以「性別諮詢員」制度強化法案初期之性別專家參與機制。

2、開放公部門性別專家(非本機關及所屬)亦可進行程序參與

同中長程個案計畫之修正。

計畫GIA檢視表修正重點(11/12)-修正對照表

5、加強針對辨識性別議題及擬定性別目標之引導--一般表

修正檢視表-【一般表】	現行檢視表
第一部分-機關自評	第一部分-機關自評
計畫名稱、主管機關、主辦機關	計畫名稱、主管機關、主辦機關
審、看見性別	
1-1請說明本計畫與性別平等相關法規政策之相關性	8-5落實法規政策
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	4-2和本計畫相關之性別統計與性別分析 4-3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
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	
(刪除)	柒、受益對象

法案GIA檢視表修正重點(2/3)

3、將性別效益融入性別目標中落實,並將評估結果之回饋從法條調整,擴大影響其授權命令、未來業務執行之可能

現行執行問題

現行表「8-2性別目標」與「8-3性別效益」概念相關,實務上機關常填列重複內容。

機關對性別效益之回應常僅限「法案內容未有性別歧視」,GIA的思考,不限於法條本身,與執行法條相關之授權命令、業務執行事項,也宜納入思考範圍。

GIA新制

- 法案條文本身
- 授權命令
- 未來業務執行事項

整併現行表8-2及8-3

計畫檢視表修正重點(12/12)-修正對照表

5、加強針對辨識性別議題及擬定性別目標之引導--一般表

修正檢視表-【一般表】	現行檢視表
貳、回應性別落差與需求	
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	伍、計畫目標概述(併同敘明性別目標) 8-6預防或消除性別隔離 8-7平等取得社會資源 8-8空間與工程效益 8-9設立考核指標與機制
2-2請根據2-1本計畫所訂定之性別目標訂定執行策略	陸、性別參與情形或改善方法 8-2執行策略 8-3宣導傳播 8-4性別友善措施
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	8-1經費配置
參、評估結果	玖、評估結果
第二部分-程序參與 基本資料、主要意見、保密義務	第二部分-程序參與 基本資料、主要意見、保密義務

法案GIA檢視表修正重點(3/3)

4、調整規範對象評估方式,確保各項法案均考量性別觀點

現行執行問題

機關填列現行「8-1規範對象」時,多未能依填表規定具體說明評定原因,或評定理由不具性別觀點。(如僅填列「法案與性別無關」、「本法案未有性別歧視」)

有關法案與性別議題關聯之認定,機關、程序參與者及審議機關(性平處)常有不同意見,亦有爭議。

GIA新制

刪除現行表「8-1規範對象」,改以所有法案皆需透過性別統計及性別分析,確認與法案相關之性別議題(修正草案8-1),並落實性平相關法規政策內涵(修正草案8-2),提升法案性別效益。



法案GIA檢視表修正重點

法案GIA檢視表修正對照表

修正檢視表	現行檢視表
捌、性別影響評估	捌、性別議題相關性
8-1從性別統計及性別分析,確認與法案相關之性別議題	4-1-3相關之性別統計及性別分析 4-1-4須強化的性別統計及其方法
(刪除)	8-1規範對象
8-2落實性別平等相關法規與政策之內涵	8-2性別目標 8-2-1採取積極作為,去除不必要差別待遇,或促進實質平等 8-2-2營造平等環境,預防及消除性別歧視 8-3性別效益 8-3-1對於消除性別歧視、促進性別平等 8-3-2符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW)、性別平等政策綱領等要求
玖、性別影響評估結果	玖、性別影響評估結果
【第二部分-性別影響評估程序參與】 基本資料、主要意見、參與時機及方式之合宜性	【第二部分-性別影響評估程序參與】 基本資料、主要意見、參與時機及方式之合宜性



填寫範例說明

※請參見附件範例

33



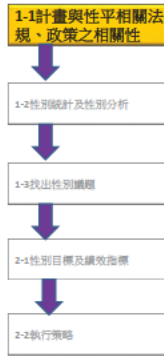
性別影響評估 案例分析

行政院性別平等處
108年8月

※以下案例內容為行政院性平處改寫而成，僅供學習參考。

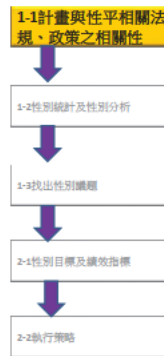


【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (3/10)



性別平等政策綱領—權力、決策與影響力篇
 權力的平等：縮小職位上的性別差距
 具有決策權力的職位，縮小男女兩性在數量上的差距。
 決策的平等：降低參與上的性別區隔
 提升女性參與機會，擴大參與管道，持續推動三分之一性別比例原則。
 影響力的平等：使決策具備性別敏感度
 男女生命經驗有所不同，應使女性的經驗也能夠受到同等重視，感受得到認可，觀點獲得肯定。
 建立性別間的平等，也建立性別內的平等
 增加原住民、新移民、老年、農村及偏遠地區女性及多元性別參與決策的機會。

【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (4/10)



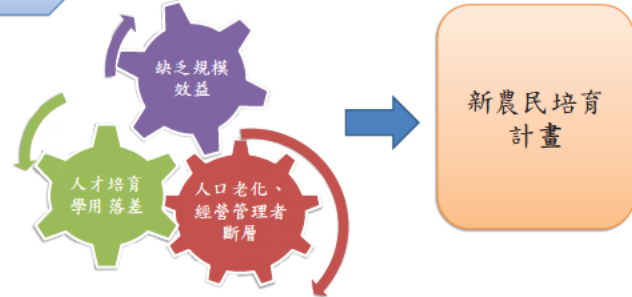
性別平等政策綱領—就業、經濟與福利篇
 建構友善的就業與創業環境
 • 破除女性特質行業的迷思，消除傳統刻板印象之就、創業限制。
 • 為提升女性人力資本及資產累積，提供女性可近性、在地化之職訓與就業資源。
性別平等政策綱領—環境、能源與科技篇
 追求平等參與、破除性別隔離
 • 培育女性種子師資或意見領袖。
 • 鼓勵環境、能源、科技領域企業進用女性，營造性別友善工作環境，獎勵與表揚積極進用女性及推動工作與家庭平衡之企業，以吸引更多女性進入相關領域就業。

中長程個案計畫—社會發展類

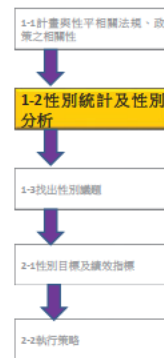
【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (1/10)

社發計畫

【背景】我國農業面臨：



【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (5/10)



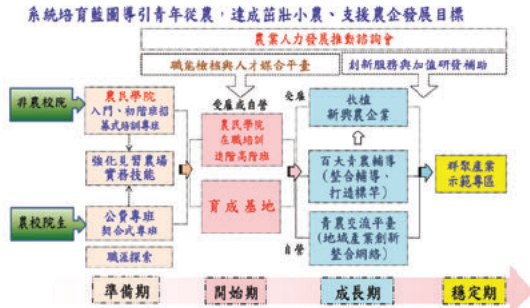
政策規劃者(如：機關研擬與決策人員)
 1. 本案規劃或決策團隊組成之性別統計？
 2. 至106年底，農委會(不含所屬)員工組成：

性別	員工總人數	專業技術類員工人數	簡任官人數
男	152(47.7%)	106(57.6%)	49(66.2%)
女	167(52.3%)	78(42.4%)	25(33.8%)

服務提供者(如：執行人員)
 1. 農業專門教師：依據教育部統計查詢網，106學年農業專門專任教師數(含助教)，男性為273人(占71%)，女性為111人(占29%)。
 2. 農民學院教師？

【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (2/10)

- 【計畫目標】**
- 預計培育1.8萬位青年農業工作者，其中培育600位標準青農(年所得平均達100萬元以上，50位達200萬元以上)
 - 受僱農業者薪水準達基本工資1.5倍以上
 - 農業公費專班畢業生留農率85%以上
 - 育成基地3處及農業創業示範專區計畫設置面積達60公頃。



【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (6/10)

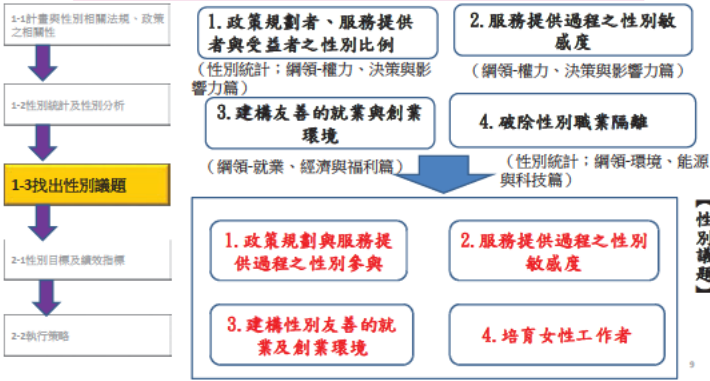


受益者(或使用者)
 > 專案輔導青農、青農交流服務平臺、農企業主管及員工之性別統計
 ● 專案輔導青農：(女性錄取比例有成長)

屆次	性別	申請者(人數)	申請者(百分比)	錄取者(人數)	錄取者(百分比)	錄取率
第一屆	男	325	91.55%	95	95.00%	29%
	女	30	8.45%	5	5.00%	17%
	合計	355	100.00%	100	100.00%	28%
第二屆	男	271	82.12%	83	78.30%	31%
	女	59	17.88%	23	21.70%	39%
	合計	330	100.00%	106	100.00%	32%

● 青農交流服務平臺：迄104年底已成立16處，共1,850人加入，平均年齡36歲，女性所占比例約15%。

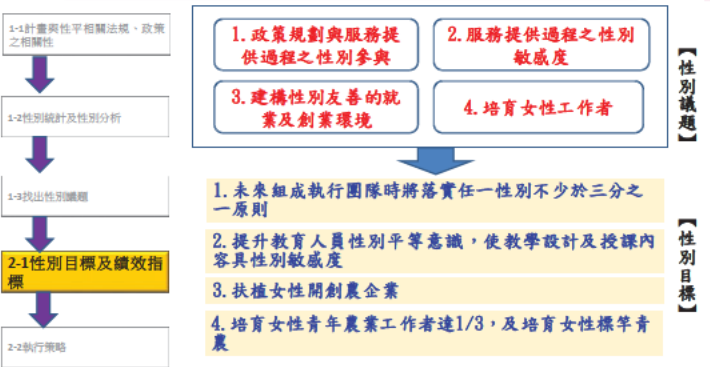
【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (7/10)



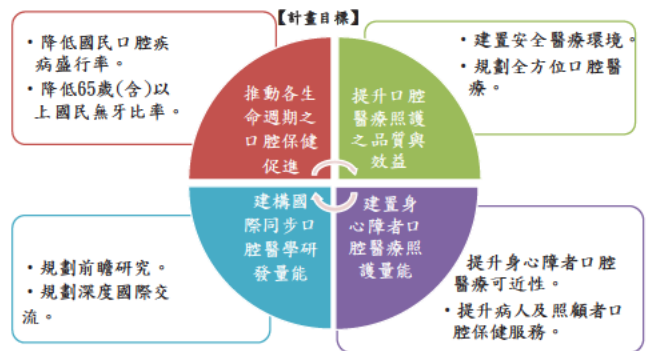
【例2】國民口腔健康促進計畫(106-110年) (1/10)



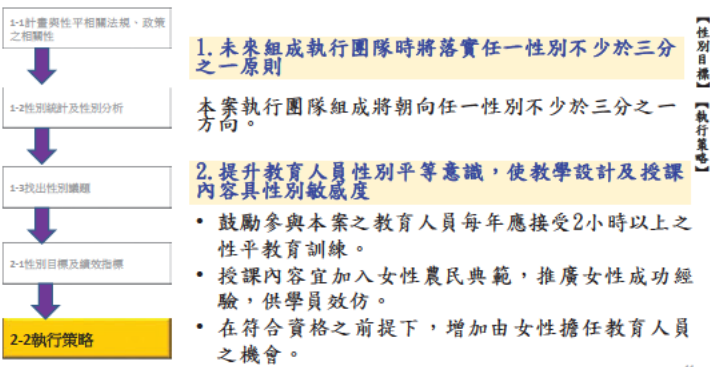
【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (8/10)



【例2】國民口腔健康促進計畫(106-110年) (2/10)



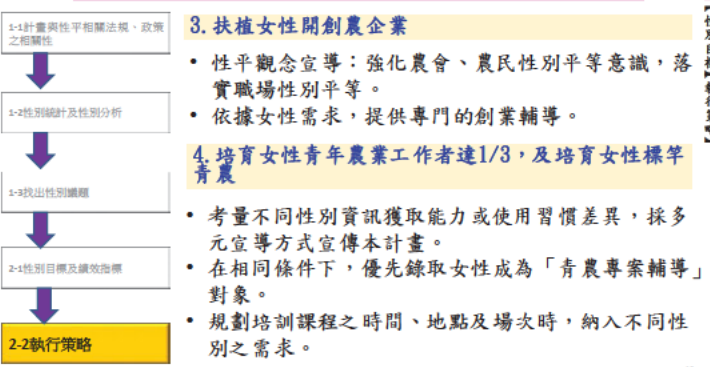
【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (9/10)



【例2】國民口腔健康促進計畫(106-110年) (3/10)



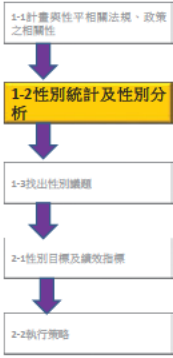
【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (10/10)



【例2】國民口腔健康促進計畫(106-110年) (4/10)



【例2】國民口腔健康促進計畫(106~110年) (5/10)



政策規劃者(如：機關研擬與決策人員)
 > 規劃或決策團隊組成之性別統計
 本計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，均提報衛福部口腔醫學委員會，口醫會依其組織要點置委員17-19人，其中男性11人、女性8人，性別比例已達1/3。

服務提供者(如：執行人員)
 > 牙醫師、牙體技術師、口腔衛生師、牙科助理等從業人員之性別統計
 依據衛福部107年各類醫事人員性別統計：

性別	全國牙醫師人數	全國牙體技術師人數
男	10,274(69.9%)	711(67.5%)
女	4,414(30.1%)	343(32.5%)

性別

【例2】國民口腔健康促進計畫(106~110年) (9/10)

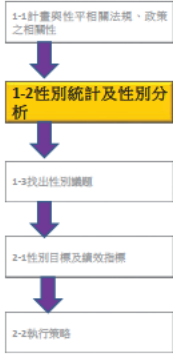


- 未來組成執行團隊時將落實任一性別不少於三分之一原則
 本案執行團隊組成將朝向任一性別不少於三分之一方向。
- 培養執行人員性別平等意識，使其於執行過程具性別敏感度

於本計畫相關之牙醫師及醫療輔助人員專業進修培訓課程中，納入性別平等相關認知，使其於執業過程具性別敏感度。

性別目標【執行策略】

【例2】國民口腔健康促進計畫(106~110年) (6/10)



- 受益者(或使用者)**
 > 不同年齡、族群等齲齒之性別統計
- 兒童及青少年女性恆牙齲齒高於男性：恆牙齲齒經驗指數(DMFT)在國小、國中、高中女生均高於男生，主要來自於生長因素，女生換牙年齡早於男生，齲齒經驗指數亦較同年齡者高。
 - 老年女性全口無牙率高於男性：
 - 依國民健康署2009年調查，我國65歲以上老人無牙比率，男性為12.9%，女性為17.3%。
 - 台灣地區65歲以上的全口無牙率與新加坡、美國相近，女性顯著高於男性，可能是女性的平均餘命較男性長的關係。

性別	國小	國中	高中
女	1.48	4.53	5.46
男	1.14	3.59	4.64

性別

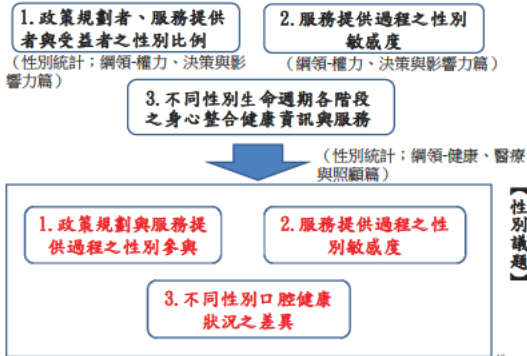
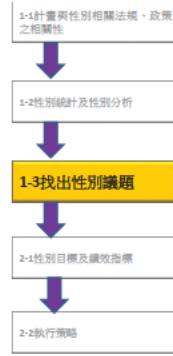
【例2】國民口腔健康促進計畫(106~110年) (10/10)



- 發展不同性別生命週期口腔健康資訊與服務
 - 發放「孕婦口腔照護手冊」，協助孕婦了解懷孕期間口腔疾病防治之重要性。
 - 將親子口腔衛教融入孕產婦及幼兒主要照顧者衛教方案，並鼓勵新手爸爸參與幼兒口腔健康照護工作。
 - 依不同性別、年齡或族群，編制適合之宣導素材，並透過電視、廣播及網路等多元管道，宣導口腔保健觀念。
 - 結合社區關懷據點、日照中心、老人服務中心及社區大學等單位，加強對於老年人之家屬及主要照顧者宣導口腔保健，提升宣導成效。

性別目標【執行策略】

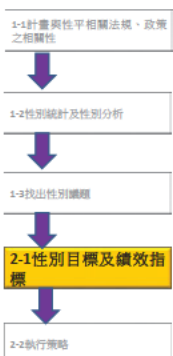
【例2】國民口腔健康促進計畫(106年~111年) (7/10)



性別

中長程個案計畫—公共建設類

【例2】國民口腔健康促進計畫(106~110年) (8/10)



- 政策規劃與服務提供過程之性別參與
 - 服務提供過程之性別敏感度
 - 不同性別口腔健康狀況之差異
1. 未來組成執行團隊時將落實任一性別不少於三分之一原則
2. 培養執行人員性別平等意識，使其於執行過程具性別敏感度
3. 發展不同性別生命週期口腔健康資訊與服務

性別

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106~109年) (1/10)



性別

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (2/10)

【計畫目標】

- 兼顧達成照料民眾生活基本需求、促進地方經濟發展與節能減碳。
- 與觀光遊憩系統、生活照顧服務等進行串連，以擴大其成效。
- 除關注乘客需求外，還要兼顧地區需求(特別是偏鄉地區)並提供整合型資訊服務。
- 做到跨路線、跨運具之整合，讓服務多元、資訊多元以滿足不同民眾之需求。

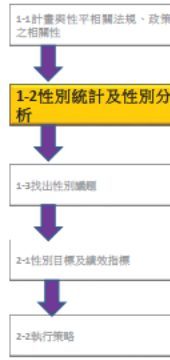
(上開目標採摘要呈現)

【績效指標】

- 偏鄉地區公路公共運輸空間服務涵蓋率
- 公共運輸市占率
- 公路公共運輸載客量
- 公共運輸服務滿意度
- 市區無障礙公車比例
- 發展公共運輸之碳排減量值
- 公共汽車客運業受僱員工數

25

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (5/10)



政策規劃者(如：機關研擬與決策人員)

➢ 規劃或決策團隊、座談會組成之性別統計

本計畫共召開4次工作小組會議及1次與部長報告會議(男性35人次、女性21人次)。

服務提供者(如：執行人員)

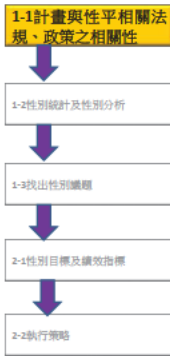
1. 公路公共運輸從業人員之性別統計

依交通部103年「我國運輸及倉儲業受僱員工薪資調查性別分析」報告指出，93-102年公共汽車客運業男女員工人數比(男性員工人數/女性員工人數)從7.80增加至8.54，顯示女性進入該職場人數減少。

2. 過去類似計畫設備施工廠商之性別統計?

29

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (3/10)



性別平等政策綱領—權力、決策與影響力篇

權力的平等：縮小職位上的性別差距
具有決策權力的職位，縮小男女兩性在數量上的差距。

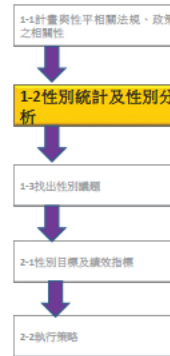
決策的平等：降低參與上的性別區隔
提升女性參與機會，擴大參與管道，持續推動三分之一性別比例原則。

影響力的平等：使決策具備性別敏感度
男女生命經驗有所不同，應使女性的經驗也能夠受到同等重視，感受得到認可，觀點獲得肯定。

建立性別間的平等，也建立性別內的平等
增加原住民、新移民、老年、農村及偏遠地區女性及多元性別參與決策的機會

26

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (6/10)



受益者(或使用者)

➢ 公路公共運輸旅客、公路公共汽車客運業駕駛員之性別統計

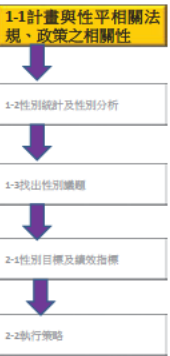
● 公路公共運輸旅客：依交通部105年交通運輸受益者性別統計，存在性別落差：

搭乘市區公車/公路客運旅客性別比率		
性別	搭乘市區公車	搭乘公路客運
女	65.8%	58.8%
男	34.2%	41.2%

● 公路運輸駕駛員：依依據交通部統計，103年度公路汽車客運駕駛員僅有4.6%為女性、市區汽車客運駕駛員僅有2.2%為女性，存在嚴重之職業性別隔離。

30

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (4/10)



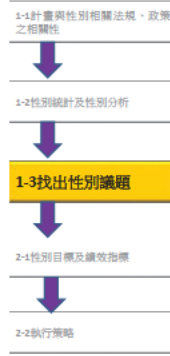
性別平等政策綱領—環境、能源與科技篇

重視女性與弱勢者的經驗、知識和價值
女性與男性經常因為生理、社會角色與資源配置等差異，而在運輸載具使用、空間使用、科技利用等行為與認知方面，有不同的模式或優先順序。

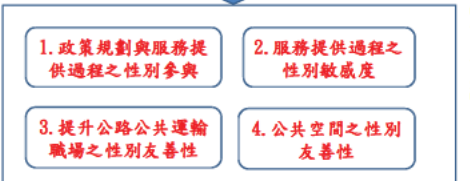
不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足
以性別、高齡、兒童及行動不便等族群之需求為設計依據，重新檢討公共空間規劃及設計的便利、友善與安全性，包括公共運輸路網、服務、運輸場站設施設備(如公廁、哺乳空間)等。

27

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (7/10)



- 1. 政策規劃者、服務提供者與受益者之性別比例 (性別統計；綱領-權力、決策與影響力篇)
- 2. 服務提供過程之性別敏感度 (綱領-權力、決策與影響力篇)
- 3. 公路公共運輸駕駛員之性別職業隔離 (性別統計；綱領-環境、能源與科技篇)
- 4. 不同性別對公共空間之需求差異 (綱領-環境、能源與科技篇)



【性別議題】

31

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (4/10)

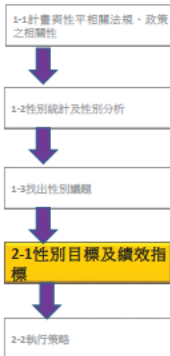


性別平等政策綱領—環境、能源與科技篇

追求平等參與、破除性別隔離
各部門發展積極策略，鼓勵環境、能源、科技領域企業進用女性，檢討勞動條件與超時工作情形及營造性別友善工作環境，獎勵與表揚積極進用女性及推動工作與家庭平衡之企業，以吸引更多女性進入相關領域就業。

28

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (8/10)



- 1. 政策規劃與服務提供過程之性別參與
- 2. 服務提供過程之性別敏感度
- 3. 提升公路公共運輸職場之性別友善性
- 4. 公共空間之性別友善性

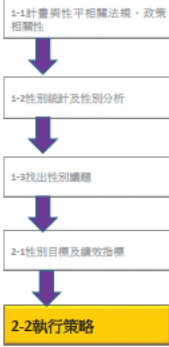
- 1. 未來組成執行團隊時將落實任一性別不少於三分之一原則
- 2. 培養執行人員性別平等意識，使服務過程具性別敏感度
- 3. 鼓勵業者重視女性工作權益，營造性別友善職場環境
- 4. 打造性別友善之運輸場站設施使用環境

【性別議題】

【性別目標】

32

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (9/10)



- 未來組成執行團隊時將落實任一性別不少於三分之一原則
本案執行團隊組成將朝向任一性別不少於三分之一方向。
- 培養執行人員性別平等意識，使服務過程具性別敏感度
鼓勵參與本案之執行人員每年應接受2小時以上之性平教育訓練。

性別目標
執行策略

科發計畫

【例4】核能技術及後端處置之安全強化研究 (1/8)

【背景】



性別目標
執行策略

【例4】核能技術及後端處置之安全強化研究 (2/8)

【計畫目標】

- 強化未來龍門電廠的運轉安全及關鍵系統與組件的維護管理。
- 進一步瞭解燃料池失水事故情況等，加強用過燃料池的運轉安全。
- 強化電廠工作人員事故處理教育，提升核安管制效率。
- 與核能先進國家進行國際合作，共同研究開發前瞻核能安全技術，同時培育核能安全專業技術人才。
- 針對核能電廠除役之關鍵技術進行探討，以增進核能電廠除役計畫安全審查與管制之技術。

(上開目標摘要呈現)

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (10/10)



- 鼓勵業者重視女性工作權益，營造性別友善職場環境
1) **公共運輸業者**：辦理駕駛及觀摩活動，於公路公車評鑑中，納入性別平等措施落實狀況評鑑項目，鼓勵業者重視女性工作權益，進用女性駕駛員及員工。
2) **設備施工廠商**：委託民間辦理業務時，將促進性別平等之積極性作法納入評選項目，以營造性別友善職場環境（例如：訂有友善家庭、企業托兒等性別友善措施）。

性別目標
執行策略

【例4】核能技術及後端處置之安全強化研究 (3/8)

性別平等政策綱領—權力、決策與影響力篇

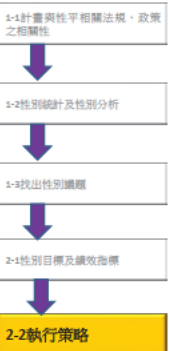
1-1 計畫與性平相關法規、政策之相關性

權力的平等：縮小職位上的性別差距
具有決策權力的職位，縮小男女兩性在數量上的差距。

決策的平等：降低參與上的性別區隔
提升女性參與機會，擴大參與管道，持續推動三分之一性別比例原則。

影響力的平等：使決策具備性別敏感度
男女生命經驗有所不同，應使女性的經驗也能夠受到同等重視，感受得到認可，觀點獲得肯定。

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (10/10)



4. 打造性別友善之運輸場站設施使用環境
場站設施設置、車內友善環境之空間規劃與工程設計，顧及不同性別、性傾向或性別認同者空間
1) **使用性**(設置合理廁所比、性別友善廁所)
2) **安全性**(適當亮度的夜間照明、在空間機能配置上消除空間死角)
3) **友善性**(設置哺(集)乳室)
4) **固定辦理公共運輸滿意度調查**，定期調查不同性別對公共運輸之滿意度及需求及辦理性別分析，並結合媒體行銷，提升民眾搭乘公共運輸意願。

性別目標
執行策略

【例4】核能技術及後端處置之安全強化研究 (4/8)

性別平等政策綱領—環境、能源與科技篇

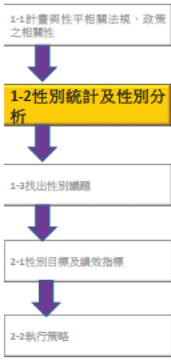
1-1 計畫與性平相關法規、政策之相關性

追求平等參與、破除性別隔離

- 各部門發展積極策略，鼓勵環境、能源、科技領域企業**進用女性**，檢討勞動條件與超時工作情形及**營造性別友善工作環境**，獎勵與表揚積極進用女性及**推動工作與家庭平衡**之企業，以吸引更多女性進入相關領域就業。
- 在防災、救災與重建過程中，積極結合民間網絡，促進不同民間團體的對話，並**確保女性能充分參與決策過程**。

中長程個案計畫—科技發展類

【例4】核能技術及後端處置之安全強化研究 (5/8)



政策規劃者(如：機關研擬與決策人員)

1. 本案決策或規劃團隊組成之性別統計？
2. 依據「107年原能會性別結構之統計分析報告」，核能研究所業務單位編制內職員及聘用人員，男性共567人(占80.2%)，女性共140人(占19.8%)。

服務提供者(如：執行人員)

1. 過去類似計畫研究人員之性別統計？
2. 依據教育部統計查詢網，106學年物理、化學及地球科學學門專任教師數(含助教)，男性為1,064人(占84%)，女性為203人(占16%)。

41

【例4】核能技術及後端處置之安全強化研究 (8/8)



執行團隊增加女性參與

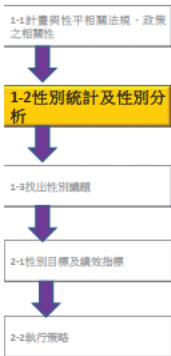
1. **多元宣導**：採多元宣導方式吸引女性人才或與相關科技之學校合作。
2. **積極招募**：積極招募女性專業人才參與計畫。
3. **友善職場**：對於妊娠或產後女性工作人員研議訂定相關保護措施，增加女性投入核能領域之意願。

【性別目標】

【執行策略】

45

【例4】核能技術及後端處置之安全強化研究 (5/8)



受益者(或使用者)

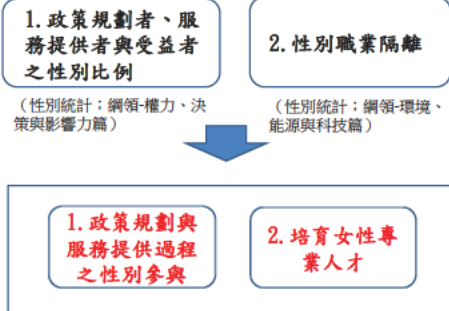
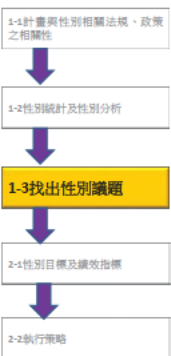
1. 受培育之核安專業技術人才性別統計？
2. 依據「107年原能會性別結構之統計分析報告」，截至106年年底止，原能會對外核發「輻射工作人員輻射安全證書」及「輻射防護人員認可證明書」，共核發5,826張予男性(76.7%)，共核發1,766張予女性(23.3%)。
3. 截至106年年底止，原能會對外核發「核子反應器運轉人員證照」，共核發191張予男性(占99.0%)，共核發2張予女性(占1.0%)。

42

法律案

46

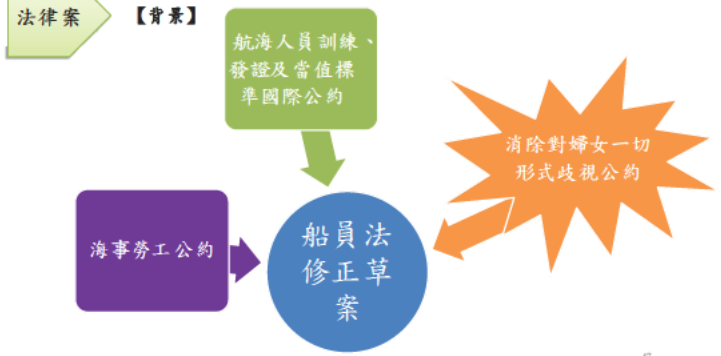
【例4】核能技術及後端處置之安全強化研究 (6/8)



【性別議題】

43

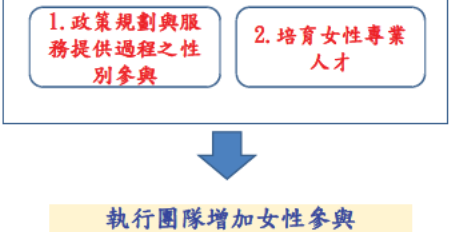
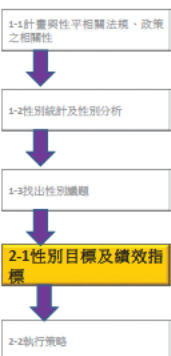
【例5】船員法部分條文修正草案 (1/6) ※本案為103年修正草案



【性別議題】

47

【例4】核能技術及後端處置之安全強化研究 (7/8)



【性別議題】

【性別目標】

44

【例5】船員法部分條文修正草案 (2/6) ※本案為103年修正草案

現行條文

第二十八條 未滿十八歲及女性之船員不得在午後八時至翌晨六時之時間內工作。但有下列情形之一者，不在此限.....(略)

第二十九條 雇用人不得僱用孕婦在船工作。但若經醫師檢查認可者不在此限。
在航行中判明女性船員懷孕者仍可從事較輕便工作，以及對航行安全有必要之工作。

第三十條 雇用人不得僱用生產未滿八週之女性在船工作。

第三十一條 雇用人不得令未滿十八歲之船員或懷孕中或生產後一年以內或在生理期間之女性船員從事有危險性或有害性之工作。
前項危險性或有害性工作之認定標準，由交通部定之。

【性別議題】

48

【例5】船員法部分條文修正草案 (4/6) ※本案為103年修正草案

性別統計及分析

截至102年12月31日止，在船員服務手冊於效期內、船員適任證書於效期內、進5年內有海勤資歷等條件達成下，我國船員人數概況如下：

- ① 我國籍甲級船員服務共計4,908人，其中男性計有4,711人(約佔95.9%)，女性計有197人(約佔4.1%)。
- ② 我國籍乙級船員服務共計2,531人，其中男性計有2,519人(約佔99.5%)，女性計有12人(約佔0.5%)。

→由統計數據可發現，船員存在相當大之性別落差，現行有關限制女性從事船員工作之規定，恐為男女船員性別比例懸殊原因之一。

8-1從性別統計及分析，與相關法案之性別議題

8-2落實性別平等與內涵

【例5】船員法部分條文修正草案 (2/6) ※本案為103年修正草案

涉及性別議題之修正對照表

修正條文	現行條文
第二十八條 船員在午後八時至翌晨六時之時間內工作， <u>雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。</u> 雇用人不得使未滿十八歲之船員於前項時間內工作。	第二十八條 未滿十八歲及女性之船員不得在午後八時至翌晨六時之時間內工作。但有下列情形之一者，不在此限.....(略)
第二十九條 雇用人僱用懷孕中或分娩後未滿八週之女性船員在船工作， <u>應參採醫師綜合評估其體格檢查結果之建議，並提供必要之母性健康保護措施。</u> 女性船員在船舶航行中判明懷孕， <u>應由雇用人提供必要之母性健康保護措施後，從事較輕便及對航行安全有必要之工作；雇用人不得減少其原本得領受之各項報酬。</u>	第二十九條 雇用人不得僱用孕婦在船工作。但若經醫師檢查認可者不在此限。 在航行中判明女性船員懷孕者仍可從事較輕便工作，以及對航行安全有必要之工作。

【例5】船員法部分條文修正草案 (4/6) ※本案為103年修正草案

CEDAW公約

第4條第2點：締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。

第11條第1點a款：人人有不可剝奪的工作權利。

第11條第1點f款：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。

性別平等政策綱領—環境、能源與科技篇

追求平等參與、破除性別隔離

- 各部門發展積極策略，鼓勵環境、能源、科技領域企業進用女性，檢討勞動條件與超時工作情形及營造性別友善工作環境，獎勵與表揚積極進用女性及推動工作與家庭平衡之企業，以吸引更多女性進入相關領域就業。

1. 破除性別職業隔離

2. 母性職場保護

【性別議題】

8-1從性別統計及分析，與相關法案之性別議題

8-2落實性別平等與內涵

【例5】船員法部分條文修正草案 (3/6) ※本案為103年修正草案

涉及性別議題之修正對照表

修正條文	現行條文
第三十條 (刪除)	第三十條 雇用人不得僱用生產未滿八週之女性在船工作。
第三十一條 雇用人不得使未滿十八歲之船員從事有危險性或有害性之工作。 雇用人使有下列情形之一之女性船員，從事有危險性或有害性之工作， <u>應經醫師適性評估建議，並提供必要之健康及安全防護措施：</u> 一、懷孕中。 二、分娩後一年以內。 前項危險性或有害性工作之認定標準，由主管機關定之。 <u>雇用人應將女性船員因懷孕、分娩或其他因素自行離開職場之人數及比率等相關統計資料，按月報請航政機關備查。</u>	第三十一條 雇用人不得令未滿十八歲之船員或懷孕中或生產後一年以內或在生理期間之女性船員從事有危險性或有害性之工作。 前項危險性或有害性工作之認定標準，由交通部定之。

【例5】船員法部分條文修正草案 (6/6) ※本案為103年修正草案

1. 破除性別職業隔離

- 1) 修正理由：配合CEDAW公約第11條有關婦女工作權益保障規定。
- 2) 修正方向：刪除禁止女性夜間工作、不得僱用孕婦及生產未滿八週之女性在船工作等限制女性工作權利之規定；並適時掌握女性船員退出職場之統計資料，作為改善性別落差之參據。

8-1從性別統計及分析，與相關法案之性別議題

8-2落實性別平等與內涵

更多案例歡迎參閱本院性別平等會—「性別影響評估案例分享專區」：

<https://www.gender ey.gov.tw/GecDBGI A/Impact GIA PlanDB.aspx>

【例5】船員法部分條文修正草案 (6/6) ※本案為103年修正草案

2. 母性職場保護

- 1) 修正理由：配合憲法第156條、CEDAW公約第4條第2點「母性保護」、勞動基準法及職業安全衛生法等母性健康保護相關規定。
- 1) 修正方向：明確規範雇用人僱用女性船員(含懷孕中、分娩後未滿八週、生產後一年以內之女性船員)應提供之必要防護措施等積極作為，具體落實兼顧保障女性工作權利及憲法法定母性保護精神。

8-1從性別統計及分析，與相關法案之性別議題

8-2落實性別平等與內涵



性別影響評估新制 Q&A 表 108.09 性別平等處

序號	問題	性別平等處回復
1	請問性別影響評估新制自108年10月1日生效，實務上要如何認定生效日期？	請依「填表日期」為準，即填表日期為108年10月1日以後，均需使用新表件。
2	若中長程個案計畫（以下簡稱計畫案）及法案已於研擬時徵詢「性別諮詢員」意見，是否還需進行程序參與？	<p>1. 「性別諮詢員」及「程序參與」制度之資格條件、參與時機、意見回應及執行形式均不同，說明如次：</p> <p>(1)資格條件：</p> <p>「性別諮詢員」應符合下列資格之一：</p> <p>A. 現任臺灣國家婦女館「性別主流化人才資料庫」專家學者（公、私部門均可）</p> <p>B. 現任或曾任行政院性別平等會民間委員。</p> <p>C. 現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。</p> <p>D. 曾任各機關性別平等專責人員（性平業務至少占所辦業務7成以上）累積滿2年者，或曾任性別平等兼辦人員（性平業務至少占所辦業務3成以上）累積滿3年者。</p> <p>E. 曾辦理或協助各機關「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」填寫作業，且經行政院性別平等處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少1案者。</p> <p>「程序參與者」應符合下列資格之一：</p> <p>A. 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。</p>

序號	問題	性別平等處回復
		<p>B. 現任或曾任行政院性別平等會民間委員。</p> <p>C. 現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。</p> <p>(2) 參與時機： 「性別諮詢員」制度設立目的係透過各機關將計畫案或法案<u>研擬或修正初期</u>即徵詢性別意見列為必要程序，強化性別觀點之初期參與機制。 「程序參與」則係於計畫案或法案<u>研擬完成</u>後，透過徵詢性別平等專家學者（非本機關及所屬機關），以外部觀點整體檢視計畫或法案所涉性別議題，並針對各項目之評估結果合宜性提供意見，確保評估品質。</p> <p>(3) 意見回應： 「性別諮詢員」角色定位為<u>提供性別觀點諮詢服務</u>，不具審議角色，即非歸責或究責之對象。 「程序參與者」角色在於<u>把關</u>評估品質，機關應對程序參與者之意見於性別影響評估檢視表「評估結果」欄位提出書面正式回應¹。</p> <p>(4) 執行形式： 「性別諮詢員」制度執行形式不拘，機關可透過正式公文、公務信箱或公務電話等形式，請「性別諮詢員」提供性別諮詢建議。 「程序參與」制度則需由程序參與者填列書面意見，署名負責。</p> <p>2. 綜上，「性別諮詢員」及「程序參與」制度資格條件及參與時機等均有別，為確保計畫</p>

¹ 詳「中長程個案計畫性別影響評估檢視表【一般表】」之「參、評估結果」及「法案及性別影響評估檢視表」之「玖、性別影響評估結果」。

序號	問題	性別平等處回復
		<p>案或法案研擬、決策及執行等各階段皆融入性別觀點，請於計畫案或法案研擬或修正初期時即徵詢「性別諮詢員」，收集性別觀點之意見，並於計畫案或法案研擬完成後送請性別平等專家學者進行程序參與，方完備性別影響評估作業。(前開「性別諮詢」或「程序參與」之執行方式，亦可分別選擇採用提報「各部會性別平等專案小組」之方式進行)</p>
3	<p>計畫案或法案發展過程中所徵詢之「性別諮詢員」，是否可於過程中更換人員參與？或徵詢 2 位以上「性別諮詢員」之意見？</p>	<p>「性別諮詢員」制度設立目的為確保計畫案或法案自研擬或修正初期開始，即有具性別素養人員陪伴案件發展，適時提供性別觀點之意見。因此，只要被徵詢者符合「性別諮詢員」資格，相關徵詢形式、人數皆不受限。</p>
4	<p>性別諮詢員與程序參與者可否為同一人？</p>	<p>若徵詢之「性別諮詢員」亦符合程序參與者資格(非本機關及所屬機關之「性別主流化人才資料庫」專家學者、現任或曾任本院性別平等會或各部會性別平等專案小組民間委員)，同一案件之「性別諮詢員」及程序參與者可為同一人。</p>
5	<p>延續性計畫新一期內容重點多與前期計畫相類似，或僅做細節性滾動修正，若已於第一期計畫擬定時完成性別影響評估，為簡化行政作業，是否可於訂定後續各期計畫時免踐行徵詢「性別諮詢員」程序？</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依「中長程個案計畫性別影響評估作業說明」第三點，「性別諮詢員」的任務係配合計畫主辦單位之作業時程，於計畫研擬或修正初期，適時就計畫方向、構想、草案、檢視表填寫內容及其他相關事項，從性別平等觀點提供諮詢建議。 2. 延續性計畫之研擬係根據前期計畫執行情形(包括性別目標達成度或性別影響評估事項辦理情形)之檢討結果加以精進，計畫內容亦可能因時空變遷而有融入新觀點及做法。

序號	問題	性別平等處回復
		<p>因此，具延續性質之新一期計畫，在研擬之初期請即徵詢「性別諮詢員」意見，以確保所有計畫案皆能將性別觀點融入計畫規劃及執行。</p>
6	<p>計畫案選用「簡表」之適用原則，是否得由「性別諮詢員」判定即可，無須受限「中長程個案計畫性別影響評估作業說明」第四點所列事項？</p>	<p>為避免各性別諮詢員對於計畫與性別關聯程度高低之判準差異過大，引發外界質疑性別影響評估分流的標準不穩定，爰請性別諮詢員統一根據「中長程個案計畫性別影響評估作業說明」第四點所列事項，進行判斷。</p>
7	<p>計畫案使用「簡表」進行評估時，若尚有未能達成評估事項辦理原則之情形怎麼辦？例如，目前工程領域之女性人數仍偏低，工程類計畫之參與成員尚難達成評估項目所列參與成員性別比例不少於三分之一原則（簡表評估項目 1-1）；相關說明會或公聽會出席民眾若以男性為多，是否可以問卷調查方式蒐集女性民眾意見（簡表評估項目 3-3）？</p> <p>註： 簡表 1-1 評估項目為「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）。」</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 若計畫案之規劃及執行未能符合評估項目所列辦理原則者，則應於「符合情形」欄位勾選「否」，並於「說明」欄位敘明原因及改善方法。 2. 例如：若計畫案之規劃及執行尚難達成「簡表」評估項目 1-1 者，應於「符合情形」欄位勾選「否」，並需敘明原因及改善方法（例如：說明工程領域性別隔離較為明顯，實務上尚難即刻達成參與成員任一性別比例不少於三分之一原則，惟本計畫將於遴聘洽邀相關計畫相關組織或機制成員時，於資歷相當情形下，優先考量女性，或投入資源強化對女性人才之培育，提升女性參與機會）。

序號	問題	性別平等處回復
	簡表 3-3 評估項目為「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」	

國家教育研究院性別平等研究分析報告

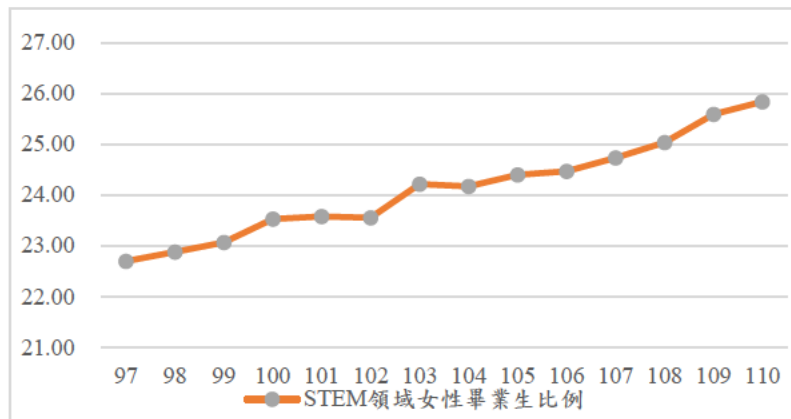
高等教育 STEM 科系學術主管之性別比例研究

一、前言

雖然高等教育 STEM 領域畢業女性人數逐年攀升，但學術領導者代表性仍是不足 (Anaya et al., 2021; Buse et al., 2017; Clark Blickenstaff, 2005; Froehlich et al., 2022; UNESCO, 2017; 2023)。OECD 於 2023 年曾發布會員國就讀 STEM 領域畢業女大學生之比率：美國 38%；英國 34%；德國 28%；法國 32%；南韓 27%；日本 18% (OECD, 2023)。依據麻省理工學院職業教育調查 2023 年在全球 STEM 領域女性僅佔勞動力的 28%；美國 STEM 領域女性佔 24%，歐盟為 17%，日本為 16%，印度為 14% (MIT Professional Education, 2023)。

綜觀歐美國家 STEM 領域科技高等教育人才培育狀況，2018 年歐盟國家 STEM 領域的學生中，學士與碩士生有 31.7% 是女性，而博士生有 36.8%；在 STEM 領域的大學教師中，女性助理教授有 34.9%，女性教授更是低於 20% (European Commission, 2021)。2019 至 2022 年在英國約有 27% 的女大學生畢業於 STEM 領域 (STEM Women, 2023)，2021 年德國約 35% 的一年級女學生就讀 STEM 領域 (Erudera, 2023)；2014 年，美國大學 STEM 領域的系主任女性比例都在 30% 以下，而頂尖大學的還要更低 (McCullough, 2019)。WISE (2023) 認為女性 STEM 人數的理想臨界值 (critical mass) 訂於 30%，才能實現真正的變革。從上述數據，可以發現，女性在 STEM 領域從培育至工作場域產生管漏現象。

依教育部統計處 (2023) 公布我國 2008-2022 高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例，從數據中可以發現女性畢業於 STEM 領域有越來越高的趨勢 (22.70% 至 26.16%，如圖 1)，女性占比略低於南韓，且成長速度是緩慢的，歷經 15 年成長 3.46 百分比，顯示我國仍有很大進步的空間。



資料來源：教育部統計處 <https://stats.moe.gov.tw/files/gender/106-32.xls>

圖 1 2008-2022 年高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例

臺灣從 STEM 領域畢業的大學生逐年緩增，與國際各國其趨並進，但畢業後選擇繼續留在 STEM 學術進修的女生或進入 STEM 領域工作的女生占比還剩下多少？STEM 領域從人才培育過程即開始產生性別失衡，促使高等教育科系學術主管出現性別失衡的現象，此現象將導致領域缺乏多樣性和包容性，限制了 STEM 領域的潛力與創新 (MIT Professional Education, 2023)，本文檢視 107-111 學年度全臺灣大專校院教育統計資料，瞭解教育體系結構之不同體制(一般大學、技職院校)、設立別(公私立)、學門領域之系主任性別比例之變化，進而比較 STEM 與非 STEM 科系學術主管的性別比例差異，觀察性別比例趨勢，探究 STEM 科系學術主管比例不均的原因，透過文獻探討提出相關討論分析供參考。

二、研究方法與資料

本文以統計分析法進行研究，資料來源為教育部高等教育司及技職教育司提供「全國大專校院校長、一級主管與學術主管之人數」，資料對象為 107-111 學年度全國大專校院，不包括宗教研修學院、空中大學、軍警校院之領導管理人員，學校數統計與異動說明如下表 1。另外，從教育部「大專校院校務資訊公開平臺」下載專任教師數-以「系(所)」統計資料，以學年度、學校代碼、科系代碼組成 ID 進行資料串接。

表 1 各學年度高等教育學校數統計

學年度	一般大學	技職校院	合計
107	70	71	141
108	70	70	140 ¹
109	70	70	140
110	68	69	137 ²
111	68	66	134 ³

由於本文的重點在於比較 STEM 與非 STEM 領域的學術主管性別比例，因此僅納入各大學系所的系主任，而不包括大學中的研究中心、研發中心等非教學單位的主任，也不含學院的院長，因為這些單位常常綜合各種不同領域的研究或教學，較難將其歸類為某一特定領域。此外，樣本中也不含學程或專班（如：原住民專班、在職專班、學院學士學位學程、碩士班等）的主任，這些單位的主任常由系主任或院長兼任，但無法從資料中辨識，若將其納入樣本，可能會出現重複計算的問題。文中所指之 STEM 領域系指科系別歸為「自然科學、數學及統計」、「資訊通訊科技」及「工程、製造及營建」之學門。

三、 分析結果與討論

為了瞭解教育體系結構系、STEM 與非 STEM 領域主任性別差異與比例變化，本文針對 107-111 學年度大專校院系主管之人數與比率變化進行統計分析。

（一） 大專校院系主管性別比率

由表 2 及圖 2 可知，107-111 學年度大專校院系主管之人數與性別比率，可能因總校數減少使得系所主管人數逐年減少，而女性系主管的人數從 107 至 109 學年度 32.27% 也跟著趨勢遞減至 30.81%，110 年雖上升 0.32 百分點，但 111 年

註¹ 108 學年度技職校院南榮科技大學退場；

註² 110 學年度一般大學稻江管理學院退場、國立陽明大學和國立交通大學合併為國立陽明交通大學、技職校院臺灣觀光學院退場。

註³ 111 學年度技職校院大漢技術學院退場、中州科技大學退場、蘭陽技術學院退場。

又下降至 30.96%，整體而言，女性主管人數五年平均佔比約 31.33%，仍不及整體系主管總數的 1/3。

表 2 107-111 學年度大專校院系主管人數與性別比率

學年度	女性		男性		總計(N)
	N	%	N	%	
107	868	32.27%	1822	67.73%	2690
108	835	31.46%	1819	68.54%	2654
109	810	30.81%	1819	69.19%	2629
110	809	31.13%	1790	68.87%	2599
111	786	30.96%	1753	69.04%	2539
平均	822	31.33%	1801	68.67%	2622

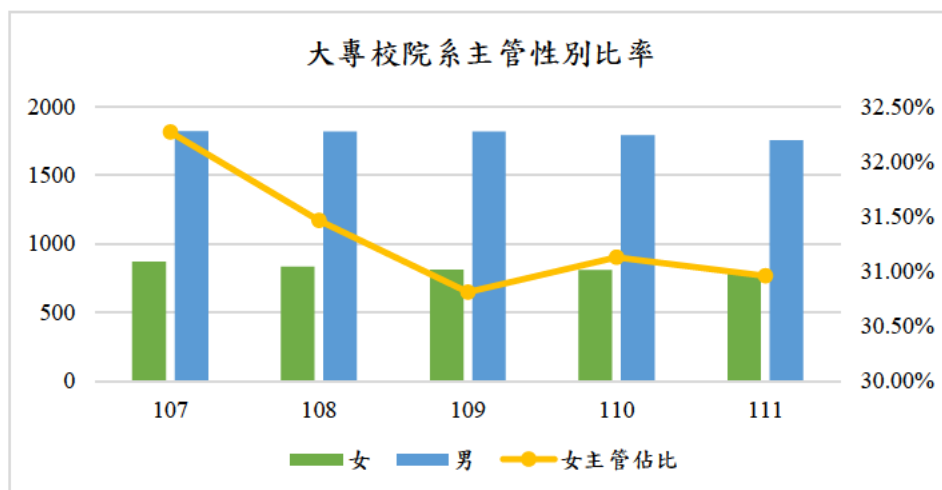


圖 2 107-111 學年度大專校院系主管性別比率

(二) 大專校院不同設立別及體制系女性系主管比率

進一步探究不同教育設立別和體制女性系主管之比率，如表 3 及圖 3，可以發現整體而言，公立的技專校院、私立的大專校院女主管總數逐年遞減，可能是受到技職教院系退場，及招生不佳系所整併之影響。而 107 至 111 學年度私立技專校院女性主管最多（33.41% ~ 35.90%），其次是私立一般大學（31.53% ~ 33.04%），最少的是公立一般大學（26.61% ~ 28.43%）。但 111 學年度則是公立

技專校院主管最少，且女性系主管佔比也是五年來不同設立別和體制中最低；另外，值得持續觀察的是 112 年公立一般大學的女性主管佔比是否仍能持續提升。

表 3 大專校院不同設立別及體制女性系主管比率

學年度	公立				私立			
	一般大學	%	技專校院	%	一般大學	%	技專校院	%
107	203	27.96%	70	28.69%	259	33.04%	336	35.90%
108	194	26.61%	69	28.16%	251	32.64%	321	35.24%
109	198	27.09%	71	28.98%	242	31.93%	299	33.41%
110	198	27.09%	70	28.34%	240	32.48%	301	34.13%
111	207	28.43%	62	24.70%	233	31.53%	284	34.47%
平均	200	27.44%	68	27.77%	245	32.32%	308	34.63%

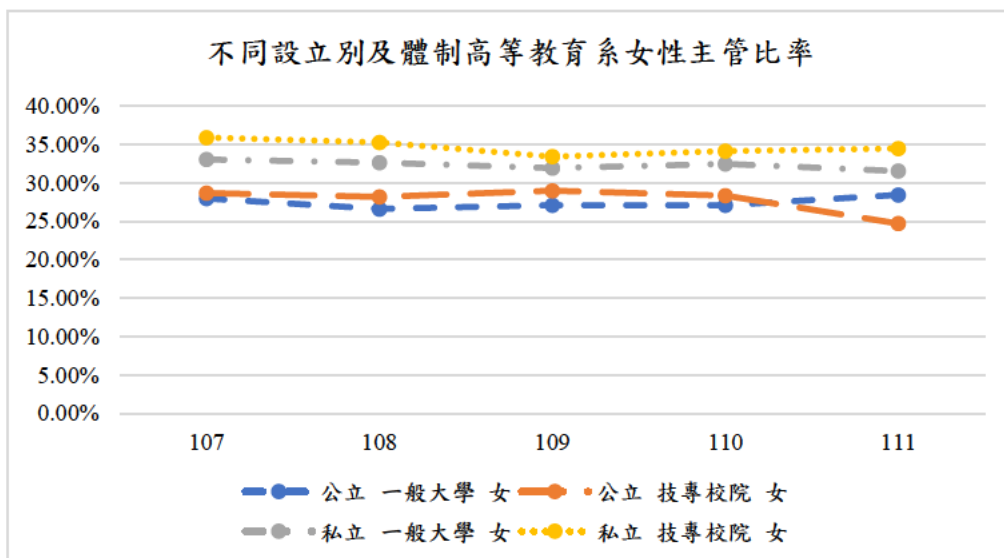


圖 3 不同設立別及體制大專校院女性系主管比率趨勢圖

(三) 比較 STEM 與非 STEM 領域女性學術主管比率

表 4 針對 STEM 領域與否進行不同設立別女性系主管比率分析，從圖 4 可以發現 107-111 學年度整體 STEM 領域女性系主管佔比約 11.58%~14.89%，五年平均約 12.96%。公立學校的 STEM 領域女性系主管的佔比低於私立學校 STEM 領域約 6%~8%，而公立學校 STEM 領域，除了 107 年佔比最高為 11.41%，其餘均低於 10%。非 STEM 領域女性系主管佔比約 39.53%~40.62%，性別比例均高

於 1/3，兩領域女性系主管占比相差約 25~28%，顯示 STEM 和非 STEM 領域女性系主管佔比差異甚大，相差約 3 倍。

表 4 不同設立別 STEM 與非 STEM 領域女性系主管比率

學年度	公立		私立		全體			
	STEM	非 STEM	STEM	非 STEM	STEM	%	非 STEM	%
107	11.41%	38.37%	17.43%	41.73%	130	14.89%	738	40.62%
108	9.76%	37.52%	15.78%	41.53%	113	13.19%	722	40.18%
109	9.97%	38.35%	14.73%	40.14%	108	12.66%	702	39.53%
110	7.26%	39.77%	15.02%	40.78%	97	11.58%	712	40.43%
111	9.52%	38.77%	14.96%	40.47%	103	12.47%	683	39.87%
平均	9.58%	38.56%	15.58%	40.93%	110	12.96%	711	40.13%

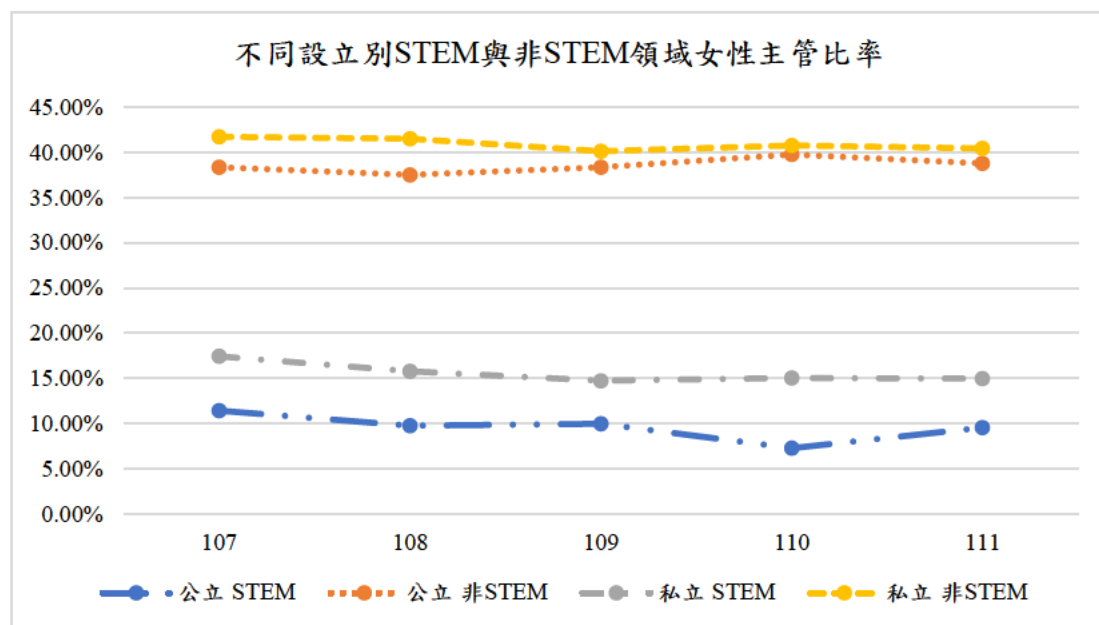


圖 4 不同設立別大專校院 STEM 與非 STEM 領域女性主管比率趨勢圖

(四) 比較不同設立別和體制 STEM 領域的女性學術主管比率變化

進一步根據不同設立別和體制進行探究，從表 5 和圖 5 可以發現，以人數來看不同設立別體制 STEM 女性學術主管是逐年遞減，公立一般大學在 111 年時人數有緩增現象；私立一般大學雖然 111 年人數下滑，但 STEM 女性系主管的占比是高於其他三者。公立一般大學 110 年 STEM 領域女性系主管人數最低，但 111 年又回升 3.33%，未來可追蹤與瞭解 112 年此增長的趨勢是否能持續。而公

立技專校院 STEM 領域自 109 年開始 STEM 領域女性系主管人數持續減少中，亦可進一步探究影響因素。

表 5 不同設立別、體制 STEM 領域的女性學術主管占比

學年度	公立				私立			
	一般大學	%	技專校院	%	一般大學	%	技專校院	%
107	31	11.79%	11	10.48%	39	17.57%	49	18.08%
108	23	8.75%	13	12.26%	41	18.89%	36	12.72%
109	24	9.06%	13	12.26%	41	19.16%	30	11.19%
110	18	6.82%	9	8.33%	40	19.14%	30	11.67%
111	27	10.15%	9	8.04%	38	18.36%	29	12.03%
平均	25	9.31%	11	10.27%	40	18.62%	35	13.14%

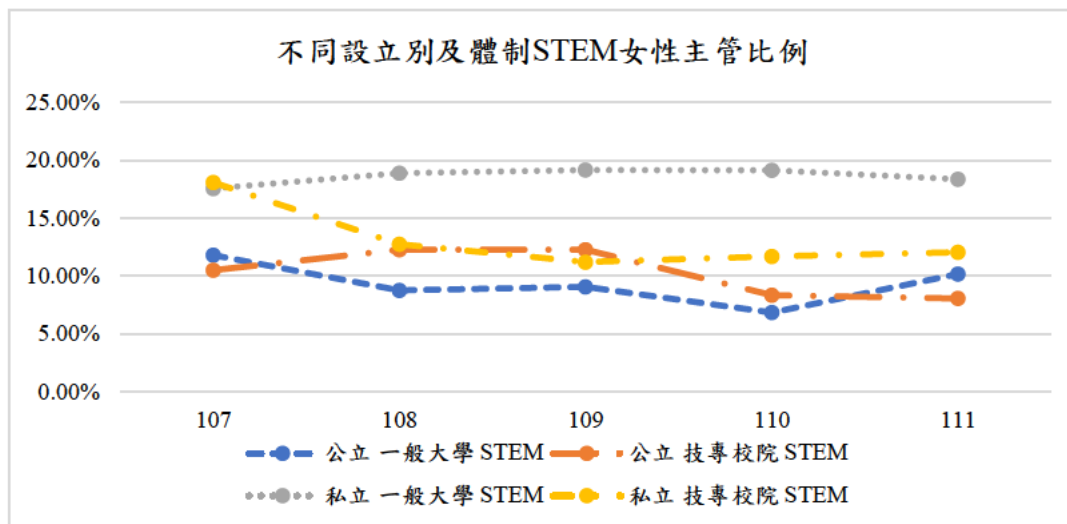


圖 5 不同設立別及體制 STEM 女性主管比例

(五) 不同學門女性系主管比率的差異與變化

為了瞭解不同領域中女性系主管占比的差異，如表 6 和圖 6 可發現 STEM 學門女性系主管占比在工程製造及營造領域中是最低的，占比低於 10%且逐年減少中，而自然科學、數學及統計領域則是 STEM 領域女性主管人數較多，大約 16.29~23.46%，但占比仍未及 1/4，資訊通訊科技領域則維持在 12.50%~16.19%。在所有學門中，醫藥衛生及社會福利領域因領域中的護理系（科）、幼兒保育系以女性居多，使得該領域的女性主管占比平均為 56.51%。

表 6 107-111 學年度不同學門女性系主管比率的差異與變化

領域別	自然科學、數學及統計	資訊通訊科技	工程製造及營建	醫藥衛生及社會福利	藝術與人文社會	教育	服務	社會科學、新聞學及圖書資訊	商業、管理及法律	農業、林業、漁業及獸醫
107	23.46%	16.19%	11.16%	56.55%	45.35%	45.88%	35.63%	32.14%	32.37%	20.41%
108	21.31%	12.50%	10.34%	56.04%	43.83%	41.18%	34.84%	36.23%	32.45%	22.00%
109	20.88%	12.89%	9.43%	58.61%	41.22%	37.65%	34.11%	37.96%	31.68%	22.00%
110	16.29%	15.18%	8.32%	57.66%	41.76%	42.17%	34.81%	38.41%	33.83%	21.57%
111	22.03%	14.21%	8.06%	53.68%	41.57%	47.62%	33.82%	31.39%	36.55%	17.65%
平均	20.79%	14.19%	9.46%	56.51%	42.75%	42.90%	34.64%	35.23%	33.38%	20.73%

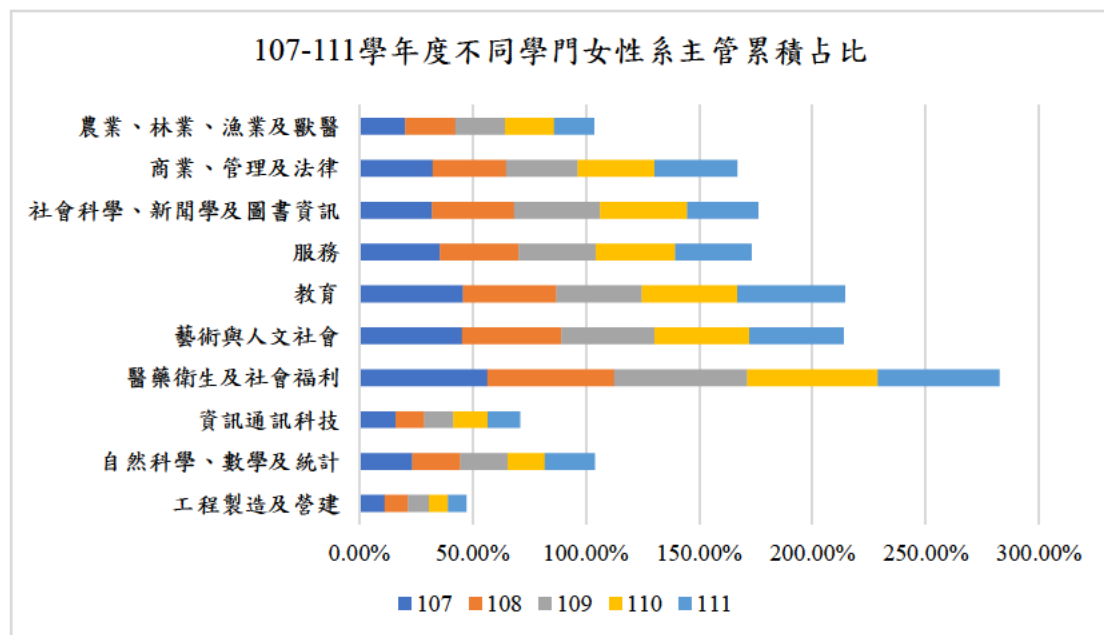


圖 6 107-111 學年度不同學門女性系主管累積占比

從圖 7 中，可以看到 STEM 學門領域五年女性系主管比率之變化，「工程製造及營建」學門是女性主管最低，且逐年遞減中從 11.16% 降至 8.06%。「資訊通訊科技」女性系主管的比率由 16.19% 先下降至 12.50%，而後上升至 15.18%，111 年又緩降至 14.21%。「自然科學、數學及統計」學門則是從 23.46% 先逐年下降至 16.29%，111 年則又急升至 22.03%。

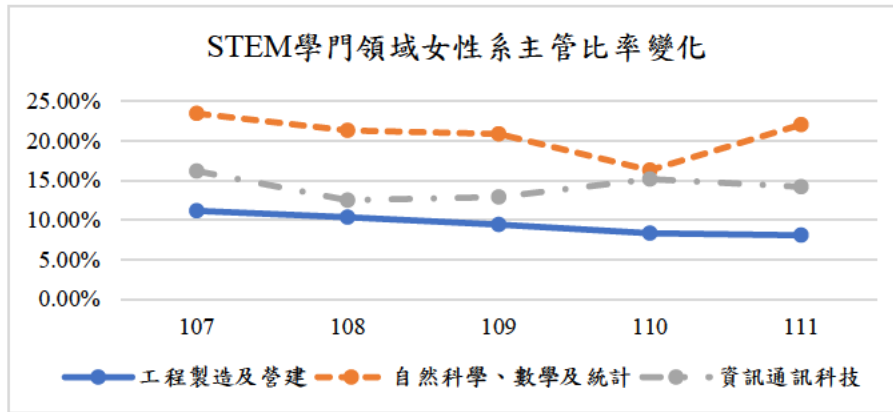


圖 7 107-111 學年度 STEM 學門女性系主管比率變化

(六) 女性教師出任 STEM 和非 STEM 領域系主管的機率

欲了解女性教師擔任系主管的機率，假設每位女性教師均有平等出任主管的機會。考量每個科系教師數不同，故此部分的統計方式為分別計算每個科系女性教師人數/教師總人數，所得分數為預估擔任系主管之機率⁴，再計算不同學年的平均。從表 7 中，可以發現女性不論在 STEM 或非 STEM 領域擔任主管的機率有逐年上升的趨勢，可見女性教師總人數有提升，且領導特質與能力漸漸受重視，估算五年平均 STEM 領域擔任系主管機率約 16.79%，離女性 STEM 人數的理想臨界值 30% (WISE, 2023) 仍差距 13.21%，顯示出女性 STEM 人數占比不足。但若與當前預估平均機率和 STEM 女性主管實際平均占比相較(表 4, 12.96%)，僅存在 1.3%的差距，顯示出女性教師出任 STEM 機會與平均機率相近。

表 7 女性教師擔任系主管的預估平均機率

學年度	STEM	非 STEM
107	16.43%	45.18%
108	16.50%	45.42%
109	16.48%	45.60%
110	17.04%	46.10%
111	17.22%	46.42%
總平均	16.79%	45.75%

註⁴ 女性擔任系主管的機率 = 女性講師以上職級的師資加總/男女性教師總數。因資料中有 30 個科系無助理教師以上的師資，計算女助理教授以上職級師資擔任系主管比率 (35.34%) 和女講師職級師資比率 (36.37%) 相差 1.03%，整體差異性不大，故採計講師以上職級師資。

進一步分析 STEM 領域中的不同類別之差異，從表 8 中可以見到女性教師出任系主管的平均比率高於預估的比率，STEM 領域中以「自然科學、數學及統計」領域雖然女性系主管的人數和比率為三領域中最高，但也是平均和預估落差最大，相差約 7.09%，其次為「工程製造及營建」領域相差近 2.99%，「資訊通訊科技」領域則相差 2.84%。上述預估比率推論，若提升 STEM 學門女性教師人數，亦有助於女性出任系主管。

表 8 女性教師擔任 STEM 各領域系主管的預估機率和實際平均比率

學年度	自然科學、數學及統計		資訊通訊科技		工程製造及營建	
	預估	平均	預估	平均	預估	平均
107	27.62%	23.46%	16.86%	16.19%	12.10%	11.16%
108	27.86%	21.31%	17.10%	12.50%	11.85%	10.34%
109	27.90%	20.88%	16.40%	12.89%	12.17%	9.43%
110	27.51%	16.29%	17.50%	15.18%	12.87%	8.32%
111	27.70%	22.03%	16.70%	14.21%	13.37%	8.06%
平均	27.72%	20.79%	16.91%	14.19%	12.46%	9.46%
差距	7.09%		2.84%		2.99%	

說明：「平均」數值意指該領域女性系主管實際的機率；「預估」數值以該系女性教師除以該系教師總數後再計算總平均。

(七) STEM 領域無聘任女性教師的科系數

文獻顯示工作領域性別失衡，可能會阻礙領域的創新與多元化的發展 (MIT Professional Education, 2023; Cheryan et al., 2017)，從此次盤點 107-111 學年度女性學術主管數據中也發現五年來總計 1019 個科系無聘任女性教師，且 STEM 領域無聘任女性教師科系數之狀況是非 STEM 領域的 4 至 5 倍。值得慶幸的是單一性別科系數趨勢先下降緩升又下降，且下降幅度變大，從 177 個下降至 155 個，如表 9，以私立技專校院 STEM 領域無聘任女性教師的科系數最多，其次為公立一般大學。為了領域未來之發展，可再進一步探究科系未能聘任女性教師的確切原因。

表 9 無聘任女性教師之科系數

學年度	領域	公立		私立		總計	%
		一般大學	技專校院	一般大學	技專校院		
107	STEM	45	20	38	74	177	80.82%
	非 STEM	10	4	11	17	42	19.18%
	小計	55	24	49	91	219	
108	STEM	47	19	30	71	167	83.50%
	非 STEM	8	2	8	15	33	16.50%
	小計	55	21	38	86	200	
109	STEM	45	21	31	75	172	84.31%
	非 STEM	6	2	9	15	32	15.69%
	小計	51	23	40	90	204	
110	STEM	42	24	27	74	167	81.46%
	非 STEM	9	2	7	20	38	18.54%
	小計	51	26	34	91	205	
111	STEM	43	22	28	62	155	81.05%
	非 STEM	6	2	11	17	36	18.95%
	小計	49	24	39	79	191	
STEM 平均		44	21	31	71	168	

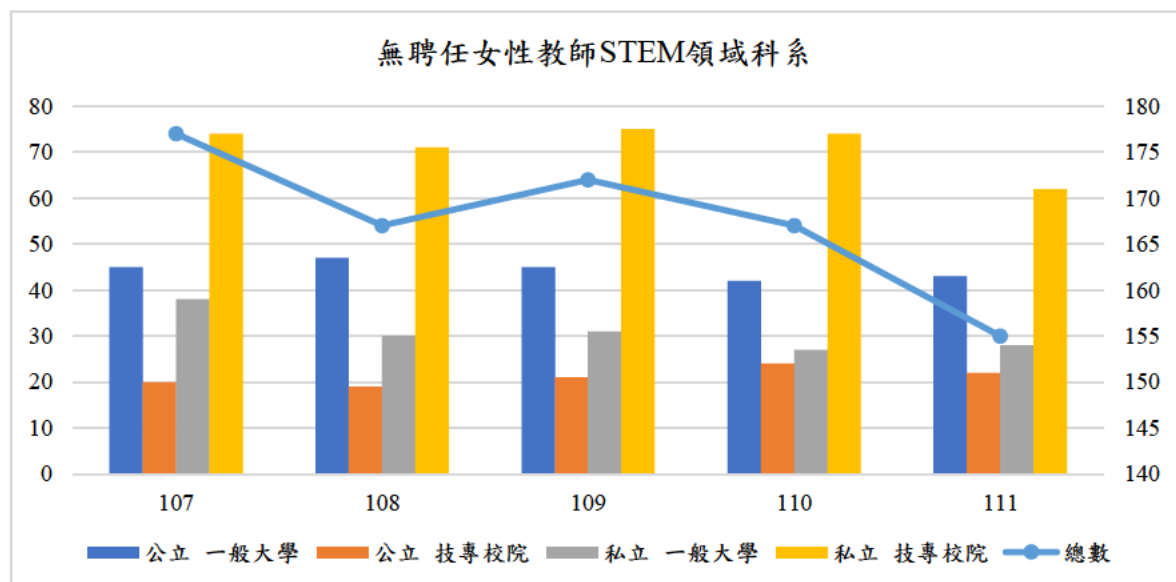


圖 8 無聘任女性教師 STEM 領域科系趨勢

四、結語與建議

(一) 臺灣高等教育 STEM 領域女性系主管佔比之現況

透過本文分析 107-111 學年度高等教育女性主管比率發現，整體而言，臺灣高等教育女性系主管比例大約佔 31.33%，私立技專校院女性主管比例最高，平均約 34.63%，公立一般大學女性系主管最低，平均約 27.44%。然而，私立學校 STEM 領域女性系主管五年平均佔比 15.58%；公立學校 STEM 領域平均不到 10%，此數據顯示臺灣離 30%理想臨界值(WISE, 2023)仍有許多須努力的空間。尤其是 STEM 領域中「工程製造及營建」的女性系主管佔比最少平均 9.46%，其次為「資訊通訊科技」領域平均為 14.19%，顯示出此兩領域科系主管性別失衡較嚴重。STEM 領域人數最多的則為「自然科學、數學及統計」領域五年平均 20.79%。

本研究透過女性教師的占比預估出任該系所的機率，研究發現預估 STEM 女性系主管之平均和實際出任占比僅存在 1.3%的差距，顯示女性教師出任 STEM 學術主管機會與女性人數占比相近，進而也展現出高等教育的性別平等觀念越來越好，由此推估，若提升 STEM 學門女性教師占比，可能有助於提升女性學術主管之佔比。文本亦發現 STEM 領域每年約有 154~176 個科系無聘任女性教師，以私立技專院校單一性別占比最高，不過值得慶幸的是科系數是處於遞減趨勢，顯示高等教育 STEM 領域女性教師之專業能力逐漸被看見與肯定。

(二) 主要國家 STEM 領域相關政策

綜整過去文獻，多數認為在 STEM 領域的女性，曾面臨過刻板印象、缺乏榜樣、隱性/顯性偏見、工作/家庭生活失衡 (Conrad et al., 2021; MIT Professional Education, 2023; Pano, 2022; UNESCO, 2023)、成就被貶低、冒名頂替症候群 (McCullough, 2019; 2020) 等挑戰，也因女性缺乏 STEM 領域早期成功經驗，造就了她們在 STEM 領域的歸屬感和自我效能低於男性 (Cheryan et al., 2017)，

這些因素並非一朝一夕形成，而是傳統文化和積年累月的性別意識形態所造成枷鎖，需要時間與制度面來緩解，並營造一個尊重的環境。

美國為了提升 STEM 領域教師的性別平等及包容性，美國國家科學基金會（National Science Foundation, NSF）自 2001 年開始資助各大學及學院申請 ADVANCE 計畫，已投資挹注 2.7 億美元，支持 100 多家高等教育機構及 STEM 相關的非營利組織，試圖解決當前可能影響女性教師或學術主管參與 STEM 學術文化和制度結構面的問題（ADVANCE, 2024）。紐約大學坦登工程學院為了提升 STEM 學術部門的包容性和多元化，支持女性領導者，透過 ADVANCE 計畫執行，以「2leap Mentoring」方案為基礎，邀請資深教職人員擔任導師，與專任教師進行配對，雙方針對研究、教學；工作及專業問題的知識、經驗之分享與請益（NYU Tandon, 2023）。德州大學德拉斯分校透過此經費執行「ASPIRE²」計畫，以營造包容、尊重和公平的校園氛圍及環境，並擴大 STEM 領域多樣性的識別和招募，進行候選人的培訓，協助女性教師的留任與晉升（Horner & Roth, 2021）。美國 ADVANCE 計畫讓大專校院可依各校需求申請補助，以建立支持女性教師的招聘、培訓、輔導、留任與晉升等機制，建立包容和友善的環境。

（三）對臺灣 STEM 領域之建議

為了鼓勵 STEM 領域女學生及教研人員投入，2021 年教育部成立「STEM 領域及女性研發人才培育計畫辦公室」，設立「補助大專校院 STEM 領域及女性研發人才培育計畫」，培育高階女性研發人才，建立女性友善的研發環境，執行成效關注於學校和合作企業在 STEM 領域人才培育、支持女學生投入 STEM 領域的學習與就業輔導、女性教研人員科研能量的提升（教育部，2022）。目前已經有 92 家企業，1,284 位學生參與，STEM 領域有 586 人，女性有 227 人（Ministry of Education, 2023）。

相較於美國的作法，教育部「補助大專校院 STEM 領域及女性研發人才培育計畫」為學校和校外資源提供產學合作的機制，鼓勵臺灣女學生投入 STEM 領

域，關於女性教科研人才的輔導與心理支持層面較弱，建議高等教育主管機關，可調查 STEM 領域女性教師挑戰、困境與需求，進而針對 STEM 領域女性教師建立輔導與心理支持的機制。

1. 調查 STEM 領域女性教師挑戰、困境與需求之研究

國際間存在文化差異，當前關於臺灣 STEM 領域女性領導者、學術主管相關研究有限，建議高等教育司及技術及職業司可針對 STEM 領域女性專任教師、學術主管進行加深加廣調查，實際瞭解臺灣在 STEM 領域工作的女性教師的挑戰、困境與需求，裨益能符應 STEM 領域工作的女性教師需求的支援系統，使其願意且能晉陞至更高領導職位，注入不同的柔性領導風格，促發 STEM 領域的多元風貌。

2. 建立 STEM 領域女性教師輔導與心理支持的機制

因強化個人的自信與自我價值肯定，有助於消弭性別刻板印象威脅 (Marx et al., 2009) 及冒名頂替症候群 (McCullough, 2019; 2020)。另外，STEM 高階女性人數提升，也會因「仿效效應」提高了女學生的入學率 (Gilmer et al., 2014)。然而，假若學校文化制度或結構沒有改變或鬆動，僅增加 STEM 女性工作的人數仍是不夠，因 STEM 領域長久以來遵循「男性模式」的典型在運作，女性若要能夠「滲透」該領域工作，僅能依循男性同事模式獲得機會 (Clark Blickenstaff, 2006)，故鬆動 STEM 領域的框架，才能有限注入多元與包容性的元素進駐。

參考文獻

- 教育部 (2022)。教育部補助大專校院 STEM 領域及女性研發人才培育計畫要點。 <https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL002078>
- 教育部統計處 (2023) 2008-2022 年高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例。 <https://stats.moe.gov.tw/files/gender/106-32.xls>
- ADVANCE (2024). *ADVANCE: Organizational Change for Gender Equity in STEM Academic Professions (ADVANCE)*. <https://new.nsf.gov/funding/opportunities/advance-organizational-change->

gender-equity-stem

- Anaya, L., Stafford, F., & Zamarro, G. (2021). Gender gaps in math performance, perceived mathematical ability and college STEM education: the role of parental occupation. *Education Economics*, 30(2), 113-128.
<https://doi.org/10.1080/09645292.2021.1974344>
- Buse, K., Hill, C., & Benson, K. (2017). Establishing the Research Agenda for Increasing the Representation of Women in Engineering and Computing. *Front Psychol*, 8, 598. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00598>
- Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K., & Jiang, L. (2017). Why are some STEM fields more gender balanced than others?. *Psychological bulletin*, 143(1), 1.
- Clark Blickenstaff, J. (2005). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4), 369-386.
<https://doi.org/10.1080/09540250500145072>
- Erudera (2023). Germany: Record Number of Women Were Studying STEM Subjects in 2021. *Erudera News*. <https://erudera.com/news/germany-record-number-of-women-were-studying-stem-subjects-in-2021/>
- European Commission. (2021). *She figures 2021*. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>
- Froehlich, L., Tsukamoto, S., Morinaga, Y., Sakata, K., Uchida, Y., Keller, M. M., Stürmer, S., Martiny, S. E., & Trommsdorff, G. (2022). Gender Stereotypes and Expected Backlash for Female STEM Students in Germany and Japan. *Frontiers in Education*, 6. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.793486>
- Gilmer, P. J., Stokes, G. S., & Holbrook, K. A. (2014). Developing Academic Women Leaders in STEM. In *Alliances for Advancing Academic Women* (pp. 165-190). https://doi.org/10.1007/978-94-6209-604-2_8
- Horner, K. & Roth, P. (2021). UTD Aims To Advance Gender Equity in STEM Faculty with NSF Grant. *The University of Texas at Dallas News Center*. <https://news.utdallas.edu/campus-community/nsf-advance-grant-2021/>
- Marx, D. M., Ko, S. J., & Friedman, R. A. (2009). The ‘Obama Effect’: How a salient role model reduces race-based performance differences. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 953–956.
- McCullough, L. (2019). Proportions of Women in STEM Leadership in the Academy in the USA. *Education Sciences*, 10(1) , 1-13.

- <https://doi.org/10.3390/educsci10010001>
- McCullough, L. (2020). Barriers and Assistance for Female Leaders in Academic STEM in the US, *Education Sciences*, 10(10), 264-277.
<https://doi.org/10.3390/educsci10100264>
- Ministry of Education(2023).*The Institution of Higher Education STEM Fields and Women Researcher Cultivation Subsidy Program Encouraging Teachers and Students to Participate in STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) Fields*. <https://english.moe.gov.tw/cp-117-34095-eac06-1.html>
- MIT Professional Education (2023). *The Gender Gap in STEM: Still Gaping in 2023*.
<https://professionalprograms.mit.edu/blog/leadership/the-gender-gap-in-stem/>
- Niepel, C., Stadler, M., & Greiff, S. (2019). Seeing is believing: Gender diversity in STEM is related to mathematics self-concept. *Journal of Educational Psychology*, 111(6), 1119-1130. <https://doi.org/10.1037/edu0000340>
- NYU Tandon (2023). *2leap Mentoring*. <https://2leapmentoring.com/home>
- OECD (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*.
<https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>
- Pano, G.(2022). Why is gender diversity important in STEM? *BestColleges*.
<https://www.bestcolleges.com/resources/why-gender-diversity-important-stem/>
- STEM Women (2021). *Women in STEM USA Statistics*.
<https://www.stemwomen.com/women-in-stem-usa-statistics>
- STEM Women (2023). *Women in STEM statistics: Progress and challenges*.
<https://www.stemwomen.com/women-in-stem-statistics-progress-and-challenges>
- UNESCO (2017). *UNESCO's soft power today: fostering women's empowerment and leadership*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259767>
- WISE (2023). *2019 Workforce Statistics - One million women in STEM in the UK*.
<https://www.wisecampaign.org.uk/2019-workforce-statistics-one-million-women-in-stem-in-the-uk/>

教育部補助「人工智慧技術與應用人才培育計畫」 子計畫(一):人工智慧技術與應用領域系列課程性別分析

教育部資訊及科技教育司

一、前言

因應人工智慧技術及應用迅速發展帶動社會與產業創新的人才需求，大學校院在培育人工智慧人才的教學量能急需提升，本部爰於「人工智慧技術與應用人才培育計畫」項下推動「人工智慧技術與應用領域系列課程」。有鑒於人工智慧涵蓋學科甚廣，為協助各校系統性規劃及開授人工智慧課程，第一階段推動期間，參考國際高等教育相關領域學科在 AI 教學的突破與發展，並盤點及蒐整國外人工智慧名列榜上的 AI 課程，建置及公布我國大學人工智慧人才培育的課程地圖，將 AI 的概念與課程模式導入我國高教端，引導各校擇定應用產業或領域，使課程系列具有主題連貫性並強化與實務的鏈結。

本系列課程計畫除鼓勵學校開授課程，課程設計亦需搭配教學活動設計(如業界專題、企業參訪、見習、實習、競賽、實作工作坊等)，使學生透過由淺入深的系列課程修習後，逐步具備產業實務知能及整合應用能力，並能瞭解 AI 在相關產業或領域的多元應用及未來可能工作的內容與方向。

上述系列課程計畫第 1 期(107-109 年)推動對象係以電資領域為主，第 2 期(110-111 年)逐漸與其他領域跨域連結，第 3 期(111-113 年)則擴展至非電資領域，鼓勵其與電資系所合作，共同合作實施 AI 課程教學。系列課程除著重 AI 技術與知識的傳授，111 年起導入 AI 倫理相關議題，包括公平性(fairness)、穩健性(robustness)，培養學生人文社會關懷的素養。

AI 在教育的應用已蔚為世界潮流，學習 AI 無領域/系所及性別之分，本計畫鼓勵更多女性學生投入 AI 的學習行列，以提升性別友善意識。

二、性別分析

以下針對各學期女性參與課程情形進行分析。

自 110 學年度第 2 學期起，女性參與者比率有逐漸上升的趨勢，112 學年度第 1 學期雖下降，但 112 學年度第 2 學期即達到近 4 成。

縱軸：女生比例，橫軸：開課學期

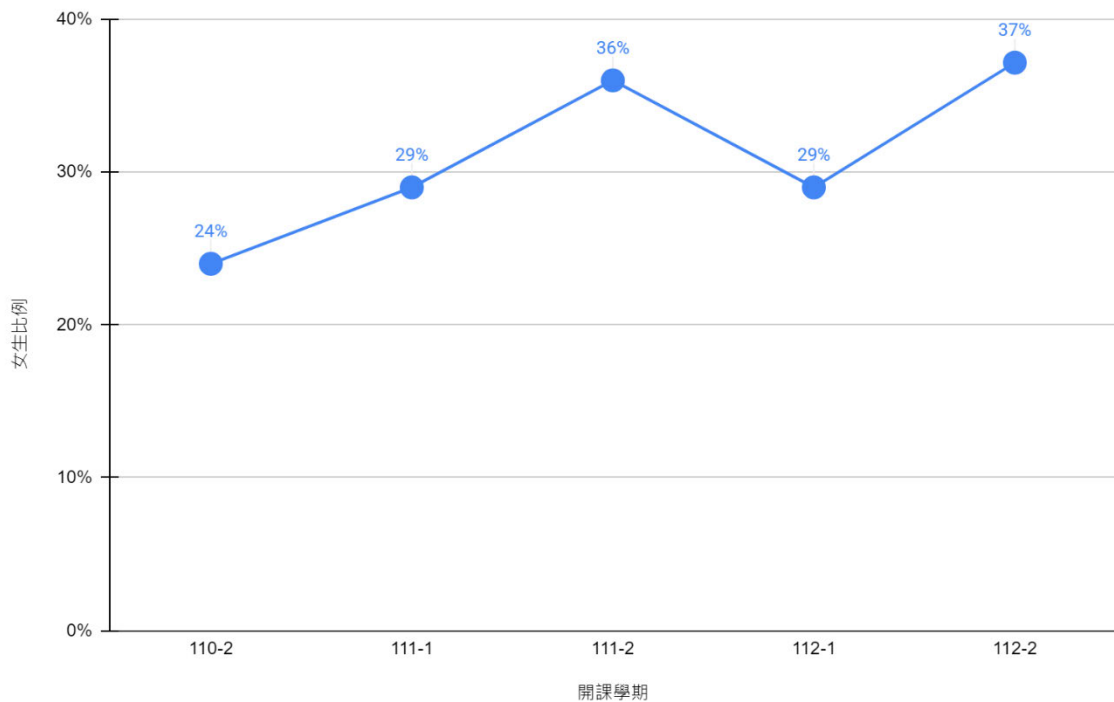


圖 1:110-2 至 112-2 學期女性參與課程比率統計

進一步分析每個學期女性學生修習的課程中，「機器學習」、「大數據分析」、「運算思維與程式設計」與資訊領域高度關聯的課程，其參與度並非最低，「資料視覺化」亦然；而與人工智慧相關應用受到關注更甚中。其中，於應用層面，女性對於食品產業、酒類檢測與分析、金融科技行銷、觀光應用、健康資料處理與分析、生物統計學、醫療大數據與長期照護分析皆有較明顯的學習興趣。

110學年度 下學期

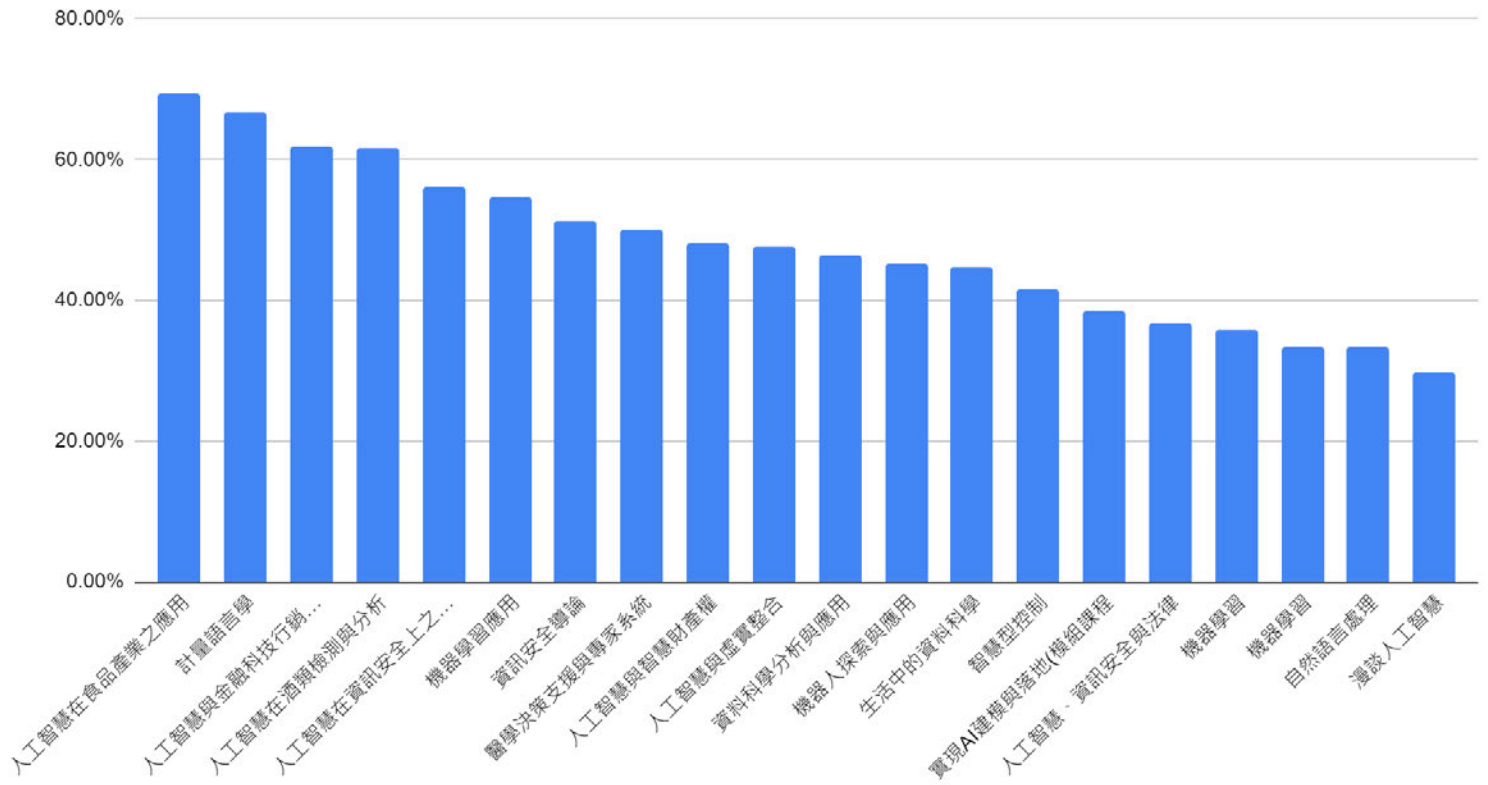


圖 2：110 學年度下學期 女性參與課程比率統計

111學年度 上學期

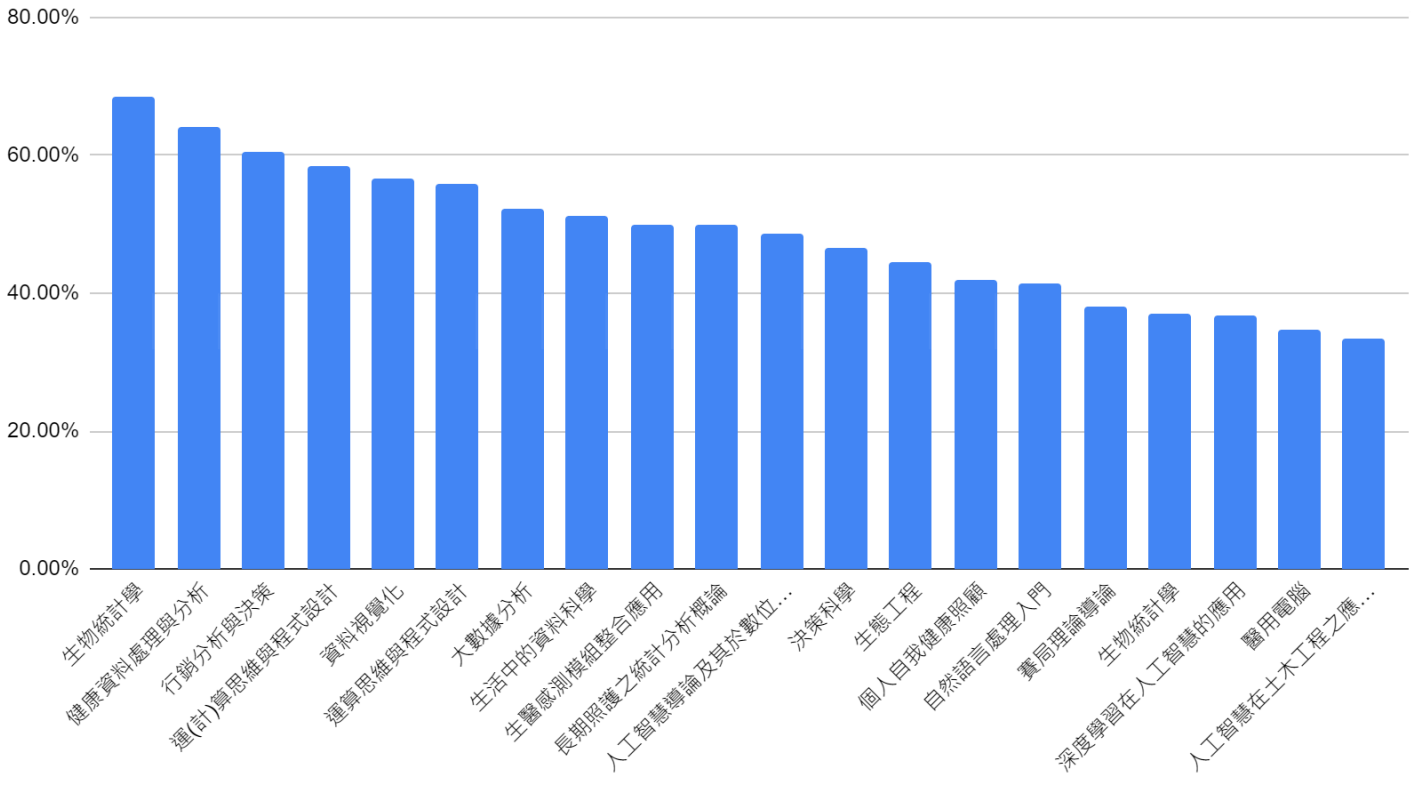


圖 3：111 學年度上學期 女性參與課程與人數統計

111學年度 下學期

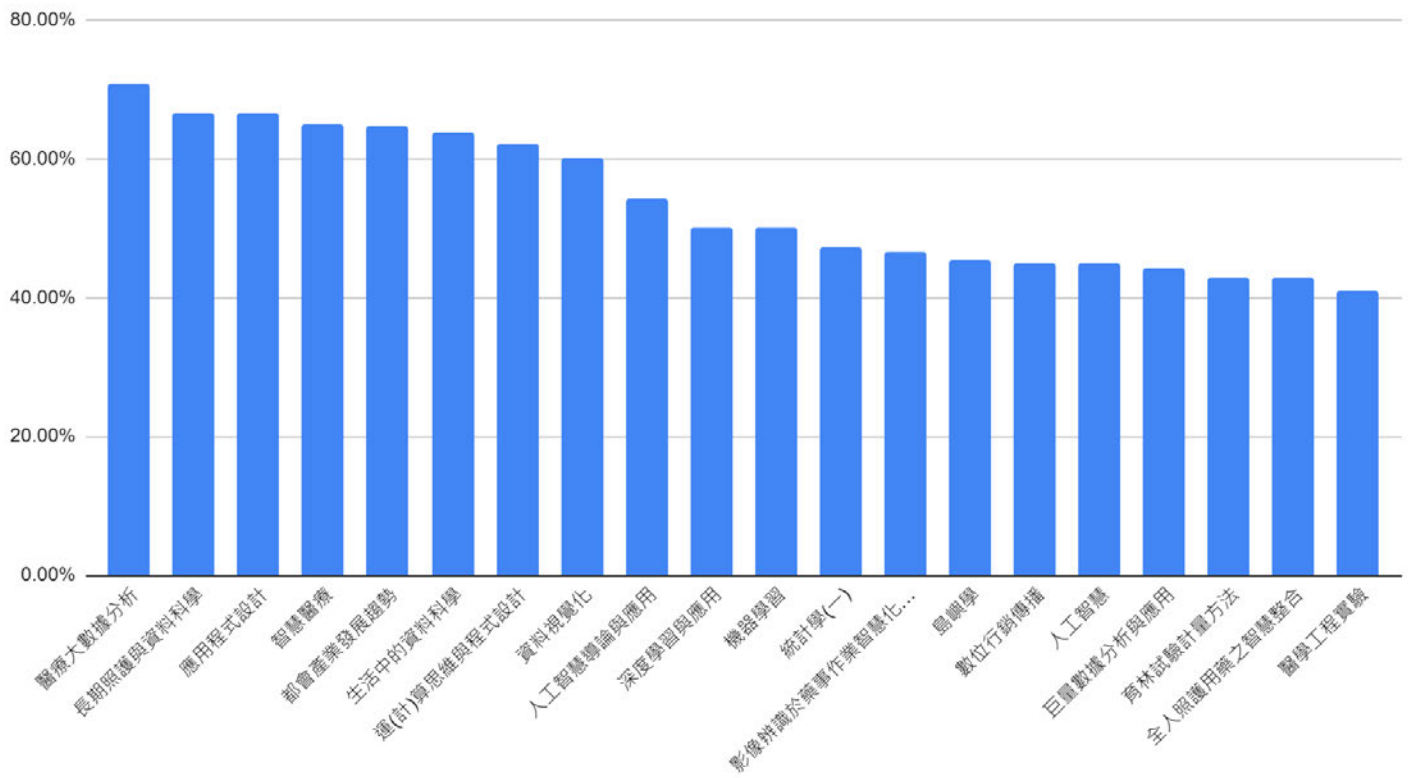


圖 4：111 學年度下學期 女性參與課程與人數統計

112學年度 上學期

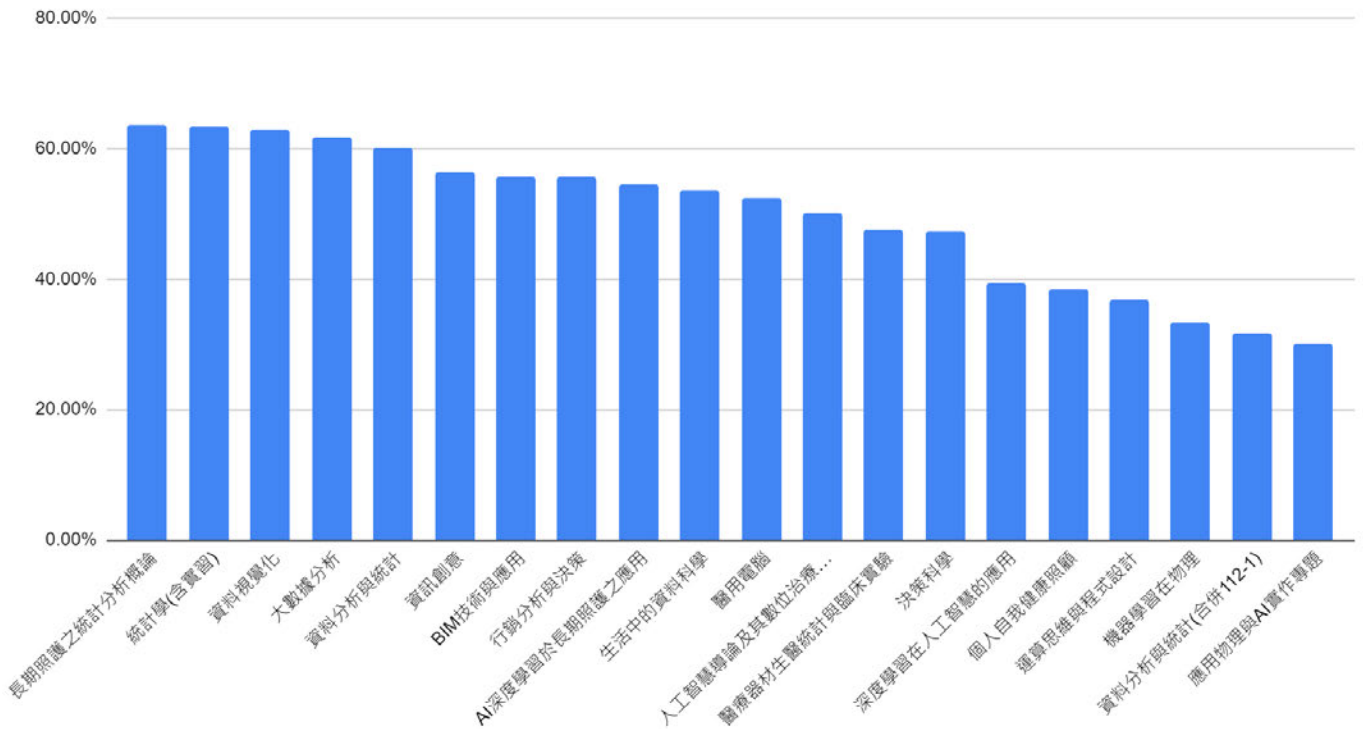


圖 5：112 學年度上學期 女性參與課程與人數統計

112學年度 下學期

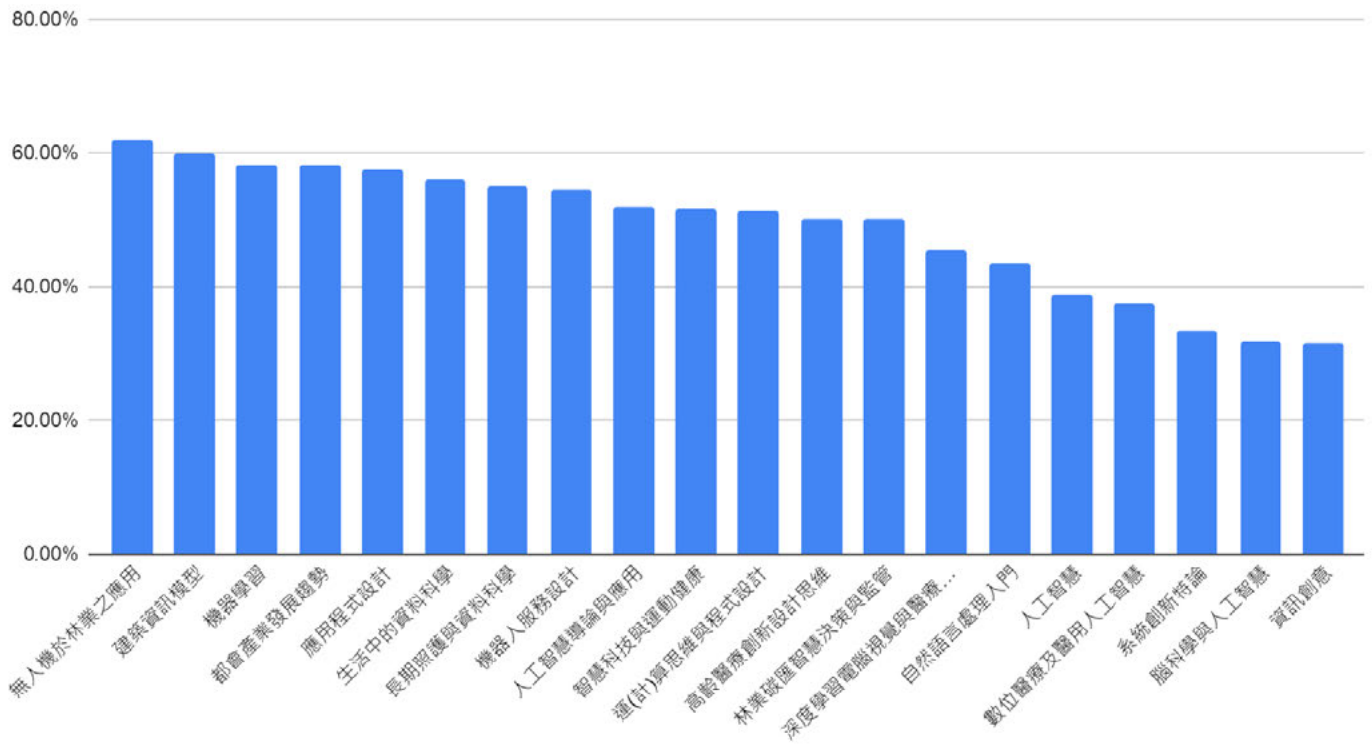


圖 6：112 學年度下學期 女性參與課程與人數統計

綜觀以上各學期所有開設的 AI 系列課程，將女性參與者高於 50% 的課程列出，這些課程包含了廣泛的主題，從人工智慧和機器學習到應用程式設計和自然語言處理，此亦顯示在科技領域中，多樣化的課程內容能吸引更多的女性參與。這些課程的特性廣納跨領域的教學內容，如「人工智慧在食品產業之應用」、「無人機於林業之應用」，吸引較多女性參與，顯示除了師資等因素以外，跨學科的整合是吸引女性學生群體願意修習課程的誘因之一。

表一、女性參與者過半數之課程列表

序號	課程名稱	女性參與度>50%者
1	人工智慧在食品產業之應用	69.23%
2	演化式計算	69.23%
3	機器學習與深度學習	69.23%
4	生物統計學	68.57%

序號	課程名稱	女性參與度>50%者
5	長期照護與資料科學	66.67%
6	應用程式設計	66.67%
7	計量語言學	66.67%
8	機器人控制	66.67%
9	大數據分析與金融科技	66.67%
10	深度強化學習與應用	65.38%
11	機器學習概論與實作	65.22%
12	智慧醫療	65.00%
13	機器學習	65.00%
14	都會產業發展趨勢	64.71%
15	健康資料處理與分析	64.00%
16	生活中的資料科學	63.83%
17	長期照護之統計分析概論	63.64%
18	統計學(含實習)	63.41%
19	深度學習	63.04%
20	資料視覺化	62.86%
21	運(計)算思維與程式設計	62.16%
22	平行化程式設計	62.07%
23	無人機於林業之應用	61.90%
24	人工智慧與金融科技行銷傳播	61.90%
25	大數據分析	61.76%
26	人工智慧在酒類檢測與分析	61.54%
27	行銷分析與決策	60.53%
28	建築資訊模型	60.00%
29	資料分析與統計	60.00%
30	資料視覺化	60.00%
31	農業資源與環境之智慧決策與監管(二)	60.00%
32	醫學決策支援與專家系統	60.00%
33	資料科學	59.09%
34	機器學習	58.33%
35	都會產業發展趨勢	58.33%
36	運(計)算思維與程式設計	58.33%

序號	課程名稱	女性參與度>50%者
37	應用程式設計	57.45%
38	智慧型控制	57.14%
39	資料視覺化	56.60%
40	自然語言處理	56.45%
41	資訊創意	56.41%
42	生活中的資料科學	56.10%
43	人工智慧在資訊安全上之應用	56.00%
44	運算思維與程式設計	55.75%
45	BIM 技術與應用	55.56%
46	行銷分析與決策	55.56%
47	長期照護與資料科學	55.00%
48	機器人服務設計	54.55%
49	AI 深度學習於長期照護之應用	54.55%
50	機器學習應用	54.55%
51	機器學習與環境資料分析	54.55%
52	人工智慧導論與應用	54.17%
53	機器學習	54.10%
54	類神經網路：理論與實務	54.05%
55	Python 程式設計與機器學習應用	53.97%
56	機器學習概論	53.85%
57	生活中的資料科學	53.66%
58	醫用電腦	52.38%
59	深度學習與實務	52.34%
60	大數據分析	52.17%
61	人工智慧導論與應用	51.85%
62	智慧科技與運動健康	51.61%
63	運(計)算思維與程式設計	51.35%
64	資訊安全導論	51.35%
65	機器學習概論	51.28%
66	生活中的資料科學	51.16%
67	高齡醫療創新設計思維	50.00%
68	林業破匪智慧決策與監管	50.00%

序號	課程名稱	女性參與度>50%者
69	人工智慧導論及其數位治療與智慧用藥探討	50.00%
70	深度學習與應用	50.00%
71	機器學習	50.00%
72	生醫感測模組整合應用	50.00%
73	長期照護之統計分析概論	50.00%
74	醫學決策支援與專家系統	50.00%
75	機器學習概論與實作	50.00%

三、結論

本計畫歷年來開設的課程呈現 AI 應用領域的多樣性，帶領學生從多元的視角跨域學習，培養實務創新與問題解決的能力。特別是在科技與工程領域，女性的參與度長期以來偏低，職涯發展相對受到限制。我國女性科技人才的培育刻不容緩，性別修課平衡性、技術應用平權為本計畫努力的目標，將持續宣傳及推廣，激發更多女性投身於新興科技領域，促進社會整體的進步與繁榮，確保每一位受教者的權利。

法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

108.10.01生效

填表日期：113年5月17日	
· 填表人姓名： <u> </u> 職稱： <u> </u> 電話： <u> </u> · mail： <u> </u> 身分： <input checked="" type="checkbox"/> 業務單位人員 <input type="checkbox"/> 法制單位人員 <input type="checkbox"/> 其他，請說明： <u> </u> · 法案已於研擬初期 <input checked="" type="checkbox"/> 徵詢性別諮詢員之意見，或 <input type="checkbox"/> 提報各部會性別平等專案小組（會議日期： <u> </u> 年 <u> </u> 月 <u> </u> 日） 性別諮詢員姓名： <u>吳志光</u> 服務單位及職稱： <u>輔仁大學學士後法律學系</u> 身分：符合本表填表說明第三點第一款（如係提報各部會性別平等專案小組者，免填）	
填表說明	
一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。 二、除廢止案（及配合行政院組織改造整批處理、單純訂修之法律案）外，皆應依據本表進行「法案及性別影響評估」。 三、建議各單位於法案研擬初期，即應徵詢性別諮詢員（至少1人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。性別諮詢員應符合下列資格之一（請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開法案草案）： （一）現任臺灣國家婦女館「性別主流化人才資料庫」專家學者（公、私部門均可）。（人才資料庫網址： http://www.taiwanwomencenter.org.tw/ ） （二）現任或曾任行政院性別平等會民間委員。 （三）現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。 （四）曾任各機關性別平等專責人員（性平業務至少占所辦業務7成以上）累積滿2年者，或曾任性別平等兼辦人員（性平業務至少占所辦業務3成以上）累積滿3年者。 （五）曾辦理或協助各機關「法案及性別影響評估檢視表」填寫作業，且經行政院性別平等處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少1案者。 四、法案研擬完成後，應併同本表送請性別平等專家學者進程序參與（至少預留1週之填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。	
壹、法案名稱	教育部國民及學前教育署補助辦理興建公共化幼兒園園舍作業要點
貳、主管機關	教育部
	主辦機關 教育部國教署
參、法案內容涉及領域：	勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域	
3-2 就業、經濟、福利領域	
3-3 人口、婚姻、家庭領域	
3-4 教育、文化、媒體領域	<input checked="" type="checkbox"/>
3-5 人身安全、司法領域	
3-6 健康、醫療、照顧領域	
3-7 環境、能源、科技領域	

3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項目	說明	備註	
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	為提升公共化供應量，減輕家長育兒負擔，增加其就近為子女選擇價格合理、品質有保障之教保場域機會，爰訂定 教育部國民及學前教育署補助辦理興建公共化幼兒園園舍作業要點(以下簡稱本要點) ，補助各縣市善用公有土地、學校空餘建地、預定地或老舊校舍拆除未重建之基地興建幼兒園園舍，設立非營利或公立幼兒園，以協助各縣市增加公共化教保服務供應量。	簡要說明所面臨問題之梗概。
	4-1-2 執行現況及問題之分析	為落實擴大公共化教保服務供應量之政策，本署引導地方政府盤整空間並進行會勘，善用公有土地、學校空餘建地、預定地或老舊校舍拆除未重建之基地，興建幼兒園園舍，惟都會地區對公共化教保服務需求高，但既有空間有限，爰有興建幼兒園園舍之必要。	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	為加速提升都會地區公共化教保服務供應量，爰評估與內政部營建署共同推動「社會住宅設置非營利幼兒園合作模式」，將行政法人納入本要點補助對象之可行性，由國家住宅及都市更新中心興建社會住宅，並提供部分空間作為公共化幼兒園之用，由本要點補助興建公共化幼兒園之經費，以提高都會區增加公共化教保服務供應量之機會。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	將行政法人納入本要點補助範疇，發揮部會合作效益，擴大平價公共化服務供應量，有助於都會區加速設置公共化幼兒園，除符膺社會各界與年輕家長對政府增設公共化幼兒園之期待，並得即時提供迫切之協助。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項	為確保都會地區的家庭也能獲得近便、平價且貼近家長需求之公共化教保服務，爰110年初至112年，多次與內政部營建署召開會議研商合	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。	

	作事宜，另因跨部會合作機制尚涉及國家住宅及都市更新中心對興建社會住宅之實施方向，徵詢相關意見。	
伍、政策目標	透過建立跨部會合作機制，與內政部營建署推動「社會住宅設置非營利幼兒園合作模式」，落實執行擴大公共化供應量之政策，加速都會區設置公共化幼兒園，回應各界與年輕家長對政府增設公共化幼兒園之迫切需求，確保為確保都會地區的家庭也能獲得近便、平價且貼近家長需求之公共化教保服務。	簡要說明政策取向。

陸、徵詢及協商程序		
項目	說明	備註
6-1 法案主要影響對象	本要點補助地方政府興建幼兒園園舍，設立非營利或公立幼兒園，提升公共化教保服務供應量，減輕家長育兒負擔，增加其就近為子女選擇價格合理、品質有保障之教保場域機會，自要點修正後，主要影響對象為新增行政法人。	請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	1.本案多次與內政部營建署會議研商合作事宜，並徵詢國家住宅及都市更新中心及地方政府意見，以兼顧政策規劃及實務推動。 2.本要點旨在協助地方政府提升公共化教保服務供應量，其補助對象為地方政府及行政法人，與特定性別、性傾向或性別認同之年齡、族群、地區等面向無涉。	1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關(構)、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。
6-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商	本案多次與內政部營建署會議研商合作事宜，並徵詢國家住宅及都市更新中心及地方政府意見，以兼顧政策規劃及實務推動。	3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與，如有相關參與者性別統計資料，請一併檢附。

柒、成本效益分析及對人權之影響：		
項目	說明	備註

<p>7-1 成本</p>	<p>1.政府行政成本：本要點所定內容，係編列公務預算支應，且有助於地方政府之執行，不會特別增加政府之行政成本。 2.社會成本：社會為配合本要點之實施所受負擔、所為支出或重新分配資源所需之成本極為有限，尚不至於增加社會成本及產生排擠效應。</p>	<p>1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。</p>	
<p>7-2 效益</p>			
<p>7-3 對人權之影響</p>	<p>7-3-1 憲法有關人民權利之規定</p>	<p>本要點旨在協助地方政府提升公共化教保服務供應量，增列行政法人為補助對象，由本署補助國家住宅及都市更新中心提供社會住宅部分空間作為公共化幼兒園之用所需經費，對於協助地方政府提高公共化教保服務供應量及減輕家長育兒負擔有正面助益，符合憲法有關人民權利之規定。</p>	<p>請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。</p>
	<p>7-3-2 公民與政治權利國際公約</p>	<p>本要點旨在協助地方政府提升公共化教保服務供應量，對於協助地方政府提高公共化教保服務供應量及減輕家長育兒負擔有正面助益，符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見。</p>	<p>依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。</p>
	<p>7-3-3 經濟社會文化權利國際公約</p>	<p>本要點旨在協助地方政府提升公共化教保服務供應量，對於協助地方政府提高公共化教保服務供應量及減輕家長育兒負擔有正面助益，符合經濟社會文化權利國際公約有關人民權利之規定。</p>	<p>依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。</p>
<p>捌、性別影響評估：以下各欄位除評估法案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。</p>			
<p>評估項目</p>	<p>評估結果</p>	<p>備註</p>	
<p>8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題</p>	<p>1.依「全國幼兒園幼生管理系統」全國招生狀況人數統計數據(113年5月21日轉出)，入</p>	<p>1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網 (https://www.ge</p>	

	<p>園幼生之性別比例無明顯落差：</p> <p>(1)112學年度第1學期公立及非營利幼兒園之幼生共計17萬9,666人(男：9萬3,684人，52.14%、女：8萬5,982人，47.86%)。</p> <p>(2)112學年度第2學期公立及非營利幼兒園之幼生共計18萬3,002人(男：9萬5,473人，52.17%、女：8萬7,529人，47.83%)。</p> <p>2.依統計處「幼兒園概況」112學年度統計數據，公立及非營利幼兒園之教保服務人員數共計6萬1,578人(男1,186人，1.93%、女6萬392人，98.07%)，性別比例雖有落差，惟個人是否於幼兒園擔任教保服務人員，與其個人志趣、性別特質等因素較為相關，與本要點補助地方政府興建幼兒園園舍無涉。</p> <p>3.本要點旨在協助地方政府提升公共化教保服務供應量，對於協助地方政府提高公共化教保服務供應量及減輕家長育兒負擔有正面助益。</p> <p>4.補助對象為地方政府及行政法人，爰無涉特定性別、性傾向或性別認同之年齡、族群、地區等面向。</p>	<p>nder ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/)、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)。</p> <p>2.前開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。</p> <p>3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。</p> <p>4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。</p>
<p>8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵</p>	<p>1.為使幼兒園園舍符合幼兒身心發展及教學需求，本署核給興建工程經費之公文，均載明興建幼兒園園舍設施設備之規劃設計應符合「幼兒園及其分班基本設施設備標準」及相關建築法規之規範。</p> <p>2.「幼兒園及其分班基本設施設備標準」已因應幼兒不同性別之需求，將衛生設備之數量納入考量：</p> <p>(1)第24條第1項第2款明定，大</p>	<p>1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關：</p> <p>(1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。</p> <p>(2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。</p> <p>(3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。</p> <p>2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。</p> <p>3.本欄位所指性別平等相關法規與政</p>

	<p>便器：男生每15人1個；女生每10人1個；小便器：男生每15人1個。</p> <p>(2)第24條第2項規定略以，衛生設備數量應按同時收托男女幼兒數各占一半計算。大便器、小便器及水龍頭之數量計算，未達整數時，其零數應設置1個。男生大便器及小便器數量，得在其總數量不變下，調整個別便器之數量。但大便器數量，不得少於要求個數1/2。</p>	<p>策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。</p> <p>4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例：</p> <p>(1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地地位之平等。</p> <p>例如：為落實 CEDAW 第11條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。</p> <p>(2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。</p> <p>例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。</p> <p>(3)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。</p> <p>例如1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。</p> <p>例如2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。</p>
<p>玖、性別影響評估結果</p> <p>請機關填表人依據「填表說明四」辦理【第二部分、性別影響評估程序參與】，再續填下列「玖、性別影響評估結果」。</p>		

9-1 評估結果之綜合說明	本法符合落實性別平等相關法規政策之內涵。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之調整情形（含法案、授權命令或業務執行之修正等）	無
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	1. 本案依審查意見提示，於「8-1.從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題」一節，補充教保服務人員之性別統計；並於「8-2落實性別平等相關法規與政策之內涵」一節，就園舍興建涉及男女廁所使用空間，以及幼兒園廁所設計之性別議題，再予評估。 2. 業依委員審查意見，收集與本案有關之性別統計資訊，並確認園舍興建所涉男女生廁所使用空間及幼兒園廁所設計之性別議題，例如衛生設備數量之計算，在規劃設計階段均已被納入考量。
9-3 通知程序參與之專家學者法案評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於 <u>113</u> 年 <u>6</u> 月 <u>6</u> 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 <input type="checkbox"/> 傳真 <input checked="" type="checkbox"/> e-mail <input type="checkbox"/> 郵寄 <input type="checkbox"/> 其他		
拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。） 10-1 法案內容： <input type="checkbox"/> 提經法規會討論通過 <input type="checkbox"/> 已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： <input type="checkbox"/> 已徵詢及協商法案主要影響對象 <input type="checkbox"/> 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 對人權之影響： <input type="checkbox"/> 已由法規會具人權專長委員、曾受人權教育訓練之參事、其他高階人員或委請之人權學者專家檢視 10-4 訂修程序： <input type="checkbox"/> 本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱： _____		

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：	
<input type="checkbox"/> 1.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」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.taiwanwomenscenter.org.tw/ ）。	
<input type="checkbox"/> 2.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。	
<input checked="" type="checkbox"/> 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	
11-1程序參與期程或時間	113 年6 月6日
11-2參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	輔仁大學法律學系吳志光教授
11-3參與方式	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11-4至11-7欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務)	
11-4正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	請補充教保服務人員之性別統計。
11-6落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	涉及男女廁所使用空間，以及幼兒園廁所設計之性別議題。
11-7綜合性檢視意見	1. 請補充教保服務人員之性別統計。 2. 涉及男女廁所使用空間，以及幼兒園廁所設計之性別議題。
(三)參與時機及方式之合宜性	不合宜，過於倉促。
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法案。 (簽章，簽名或打字皆可)吳志光	

陸、徵詢及協商程序之附表

重要事項	有無爭議	相關條文	相關機關(構)、團體或人員之主要意見	參採與否及其理由(含國際參考案例)
1. 補助對象增列行政法人、最高得全額補助行政法人興建社會住宅設置公共化幼兒園	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無	第 3 點、第 4 點	內政部營建署及國家住宅及都市更新中心表示認同，無意見。	要點草案原已參採相關單位意見。
2. 行政法人申請補助經費方式、辦理經費請撥及核銷、成效考核	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無	第 5 點至第 7 點	內政部營建署與國家住宅及都市更新中心表示認同，無意見。	要點草案原已參採相關單位意見。
3. 明定受國家政策、法令變更、地區社會條件改變或其他經本署認定情形者，不受補助經費全數繳回之限制	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	第 8 點	內政部營建署與國家住宅及都市更新中心表示認同，無意見。	經徵詢相關單位意見後修正納入要點草案。
4.	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無			
5.	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無			

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§(條號以阿拉伯數字表達)、項→I(羅馬符號)、款→(1)(括弧內置阿拉伯數字)、目→(圓圈內置阿拉伯數字)，目以下則以「之○(阿拉伯數字)」表達。

法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

108.10.01 生效

填表日期： 年 月 日			
· 填表人姓名： 職稱： 電話： e-mail： 身分： <input checked="" type="checkbox"/> 業務單位人員 <input type="checkbox"/> 法制單位人員 <input type="checkbox"/> 其他，請說明： _____			
· 法案已於研擬初期 <input checked="" type="checkbox"/> 徵詢性別諮詢員之意見，或 <input type="checkbox"/> 提報各部會性別平等專案小組（會議日期： ____年__月__日） 性別諮詢員姓名： <u>陳瓊花</u> 服務單位及職稱： <u>國立臺灣師範大學美術系</u> 身分：符合本表填表說明第三點第 <u>一</u> 款（如係提報各部會性別平等專案小組者，免填）			
<u>填 表 說 明</u>			
一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。 二、除廢止案（及配合行政院組織改造整批處理、單純訂修之法律案）外，皆應依據本表進行「法案及性別影響評估」。 三、建議各單位於法案研擬初期，即應徵詢性別諮詢員（至少 1 人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。性別諮詢員應符合下列資格之一（請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開法案草案）： （一）現任臺灣國家婦女館「性別主流化人才資料庫」專家學者（公、私部門均可）。（人才資料庫網址： http://www.taiwanwomencent.org.tw/ ） （二）現任或曾任行政院性別平等會民間委員。 （三）現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。 （四）曾任各機關性別平等專責人員（性平業務至少占所辦業務 7 成以上）累積滿 2 年者，或曾任性別平等兼辦人員（性平業務至少占所辦業務 3 成以上）累積滿 3 年者。 （五）曾辦理或協助各機關「法案及性別影響評估檢視表」填寫作業，且經行政院性別平等處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少 1 案者。 四、法案研擬完成後，應併同本表送請性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週之填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。			
壹、法案名稱	教育部補助專科以上學校校內學生宿舍提升基本設施及公共空間整體改善作業要點(113 年 1 月 2 日修正)		
貳、主管機關	教育部	主辦機關	高等教育司
參、法案內容涉及領域：	勾選（可複選）		
3-1 權力、決策、影響力領域			

3-2 就業、經濟、福利領域	
3-3 人口、婚姻、家庭領域	
3-4 教育、文化、媒體領域	●
3-5 人身安全、司法領域	
3-6 健康、醫療、照顧領域	
3-7 環境、能源、科技領域	
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）	

肆、問題界定與訂修需求

項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	因應近年教育思潮，學校教育已不再侷限於課堂，為提升學生宿舍質量並具備多元的教育機能，爰訂定本要點，以引導學校盡興新世代學生宿舍整體改善，使學生宿舍融入學習、同儕交流及創意機能，整體提升並營造校內學生宿舍成為新世代學生學習翻轉、團隊互動之場域。	簡要說明所面臨問題之梗概。
	4-1-2 執行現況及問題之分析	無相關法規	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	提供政策誘因，引導學校積極參與。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	1. 因應新宿舍計畫第一期學校參與踴躍及監察院 112 年 12 月 25 日（112 教調 39），針對學生宿舍內部空間不足、調增本部補助款減輕學校負擔、增加宿舍公共空間效能及整體計畫執行成果等調查意見，研擬「新世代學生住宿環境提升計畫（113 年至 117 年）」（簡稱「新宿舍計畫 2.0」）及補助要點，以持續引導學校提升宿舍環境品質。 2. 113 年因應營建物價上漲，	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。

		提升學生宿舍每床補助單價至 5.2 萬/床，並將寢室內部空間合理性、無障礙寢室、心理諮詢工作站、宿舍哺乳空間等空間相關規劃納入，以提升宿舍公共空間功能。	
4-3 配套措施及相關機關協力事項	無		配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		引導學校積極參與新世代學生宿舍整體改善，使學生宿舍融入學習、同儕交流及創意機能，整體提升並營造校內學生宿舍成為新世代學生學習翻轉、團隊互動之場域。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項目	說明		備註
6-1 法案主要影響對象	公私立大專校院及住宿學生		請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	公私立大專校院代表及專家學者		1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	無		3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與，如有相關參與者性別統計資料，請一併檢附。
柒、成本效益分析及對人權之影響：			
項目	說明		備註
7-1 成本	提供 113-117 每年約 6.3 億元		1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及

		補助	可能得到之效益。
7-2 效益		因應學校參與學生宿舍整體改善情形踴躍，本部於調查學校需求與參考學校建議後，規劃5年34億「新世代學生住宿環境提升計畫（113年至117年）」（簡稱「新宿舍計畫2.0」），並「校內學生宿舍規劃設計整體改善補助」，協助學校持續改善學生宿舍居住環境品質提升宿舍質量。	2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本補助要點係為提升大專校院宿舍品質與數量，非以特定性別為對象，對任一性別無任何形式歧視。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約	同上	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約	同上	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
捌、性別影響評估：以下各欄位除評估法案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。			
評估項目	評估結果		備註
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	本補助要點規劃透過學生參與及交流論壇，提升大專校院宿舍品質與數量。且非以特定性別、性傾向評估結果或性別認同者為政策規劃者、服務提供者、受益對象，對任一性別無		1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「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/ ）

	<p>任何形式歧視。</p>	<p>)、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)。</p> <p>2.前開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。</p> <p>3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。</p> <p>4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。</p>
<p>8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵</p>	<p>1. 本計畫規劃透過學生參與及交流論壇，提升大專校院宿舍品質與數量。並以補助要點規定，應檢附學生及教師參與規劃相關佐證資料。參與規劃師生之任一性別比例，不得少於三分之一。</p> <p>2. 且本計畫聘請專家學者代表，其任一性別比例，亦高於三分之一。</p> <p>3. 依上，本計畫非以特定性別、性傾向評估結果或性別認同者為政策規劃者、服務提供者、受益對象，對任一性別無任何形式歧視。</p>	<p>1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關：</p> <p>(1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。</p> <p>(2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。</p> <p>(3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。</p> <p>2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。</p> <p>3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。</p> <p>4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例：</p> <p>(1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。</p> <p>例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人</p>

		<p>應提供必要之夜間安全防護措施。</p> <p>(2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。</p> <p>例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。</p> <p>(3)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。</p> <p>例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。</p> <p>例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。</p>
--	--	--

玖、性別影響評估結果
 請機關填表人依據「填表說明四」辦理【第二部分、性別影響評估程序參與】，再續填下列「玖、性別影響評估結果」。

9-1 評估結果之綜合說明 本補助要點係為提升大專校院宿舍品質與數量，非以特定性別為對象，對任一性別無任何形式歧視。

<p>9-2 參採情形</p>	<p>9-2-1 說明採納意見後之調整情形（含法案、授權命令或業務執行之修正等）</p>	<p>有關「建構性別友善的學習與居住環境及在宿舍公共空間的規劃，宜考量多元性的使用功能」之建議，已納入採納於第 5 點(審查重點)。</p>
	<p>9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</p>	<p>1.有關「補助款撥補的期數與比率」考量撥款實務需要，爰未採納。</p> <p>2.有關建議「增加有關男女性別比率的宿舍使用資料的現況」未採納予以調整，係因考量本補助要點已由本部相關單位聘請專家學者成立審查小組審議各校宿舍提案，對窳陋狀況、需求緩急、設計構想及學生參與度、性別友善環境建置等項進行綜合評分，以作為審查通過與否之依據。</p>

<p>9-3 通知程序參與之專家學者法案評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：</p> <p>已於____年____月____日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱</p> <p><input type="checkbox"/>傳真 <input type="checkbox"/>e-mail <input type="checkbox"/>郵寄 <input type="checkbox"/>其他</p>	
<p>拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）</p>	
<p>10-1 法案內容：</p>	<p><input type="checkbox"/>提經法規會討論通過 <input type="checkbox"/>已會法制單位表示意見</p>
<p>10-2 徵詢及協商程序：</p>	<p><input type="checkbox"/>已徵詢及協商法案主要影響對象</p> <p><input type="checkbox"/>已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見</p>
<p>10-3 對人權之影響：</p>	<p><input type="checkbox"/>已由法規會具人權專長委員、曾受人權教育訓練之參事、其他高階人員或委請之人權學者專家檢視</p>
<p>10-4 訂修程序：</p>	<p><input type="checkbox"/>本檢視表已完整填列</p>
<p>復核人姓名及職稱：_____</p>	

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：	
<input checked="" type="checkbox"/> 1.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」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/ ）。 <input type="checkbox"/> 2.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。 <input type="checkbox"/> 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	
11-1 程序參與期程或時間	108 年 5 月 2 日至 108 年 5 月 5 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	姓名：陳瓊花 職稱：教授 服務單位：國立臺灣師範大學 專長領域：藝術教育課程發展與評鑑，藝術與性別研究，藝術鑑賞教育，審美能力之發展，創作能力之發展，藝術評量，當代藝術教育議題，性別與教育/藝術史/藝術創作
11-3 參與方式	<input type="checkbox"/> 法案研商會議 <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 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	能顧及計劃審查小組各性別至少達 1/3 的比率，以及「學生參與評圖提案相關佐證資料及後續作法」時，學生參與各性別至少達 1/3 的比例。
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	目前所提供的相關數據已相當齊整，惟，若能增加有關男女性別比率的宿舍使用資料的現況，或將更有助於未來的規劃與改善。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	目前目標周延，若能在適切處，增補：建構性別友善的學習與居住環境。將更能凸顯本計畫的當代意義。除目前所研擬者外，在宿舍公共空間的規劃，宜考量多元性的使用功能，譬如，哺（集）乳室、人文藝術類學生工作使用等，相關設施亦宜考量特殊學生的可能需求。
11-7 綜合性檢視意見	整體規劃周詳，若能考量以上諸點意見，將更臻完善： 1. 增加有關男女性別比率的宿舍使用資料的現況。 2. 在目標適切處，增補：建構性別友善的學習與居住環境。 3. 在宿舍公共空間的規劃，宜考量多元性的使用功能，譬如，哺（集）乳室、人文藝術類學生工作使用等，相關設施亦宜考量特殊學生的可能需求。 4. 補助款撥補的期數與比率。
(三) 參與時機及方式之合宜性	適切。
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法案。 （簽章，簽名或打字皆可）__陳瓊花__	

