

中長程個案計畫性別影響評估檢視表【一般表】範例

本範例係行政院性別平等處參考國家發展委員會「[關鍵人才培育及延攬方案（110-113年）](#)」，舉部分重要性別議題進行示範撰寫而成，僅供學習參考用。

【第一部分－機關自評】：由機關人員填寫

<p>【填表說明】 各機關使用本表之方法與時機如下：</p> <p>一、計畫研擬階段</p> <p>（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。</p> <p>（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：</p> <p style="margin-left: 20px;">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。</p> <p style="margin-left: 20px;">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。</p> <p>二、計畫研擬完成</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

計畫名稱：[關鍵人才培育及延攬方案\(110-113年\)](#)

主管機關 <small>（請填列中央二級主管機關）</small>	國家發展委員會	主辦機關（單位） <small>（請填列提案機關／單位）</small>	國家發展委員會
---	-------------------------	--	-------------------------

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】</p> <p>性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）可參考行政院性別平等會網站（https://gec.ey.gov.tw）。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. CEDAW 第 36 號一般性建議提及： 建議締約國採取提高女性在各級教育中對科學、技術、工程和數學課程參與度的措施。 2. CEDAW 第 3 次國家報告審查委員會結論性意見與建議第 50、51 點次指出： (1) 審查委員會注意到我國勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著。女性與男性之間的薪資差距約為

	<p>14%。</p> <p>(2) 審查委員會建議我國持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，不僅提倡傳統男性為主之行業雇用女性，如資訊通訊科技、科學、數學、科技等產業，亦提倡傳統女性為主之行業雇用男性，如照顧、教育領域。</p> <p>3. 我國《性別平等政策綱領》提及：</p> <p>(1) 應促進女性在環境能源與科技領域進入與發展，縮減性別落差，並確保參與決策機會。營造有利於女性進入、升遷及發展的環境、能源與科技領域職場，尤其是數位科技，破除水平與垂直的性別隔離。</p> <p>(2) 應完善性別平等教育體制，避免教育及職業等性別隔離。建構性別平等的教育制度及友善的學習環境，改善科系選擇的性別隔離。</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】</p> <p>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</p>	<p>1. 政策規劃者：</p> <p>本方案於研擬過程中，邀集○部、○○部及○○部等機關（單位）召開跨部會協商會議，其中男性出席者為○人，女性出席者為○人，任一性別出席比例達 1/3。</p> <p>2. 受益者：</p> <p>(1) 有關培育本土數位人才：</p> <p>A. 依世界經濟論壇出版之「2021 年全球性別落差報告（Global Gender Gap Report 2021）」，20 大經濟體所需 8 大新興職類僅</p>
---	--

異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因，應於後續【1-3 找出本計畫之性別議題】，及【貳、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。

d. 未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標（如 2-1 之 f）。

有兩類女性占比與男性相近，而資料分析與人工智慧（Data & AI）、工程、雲端運算等領域中之女性則約占 32%、20% 及 14%，性別差距仍顯著。前揭報告也發現，轉職從事 Data & AI 之女性中有 48.2% 屬低技能相似性之轉職（low skills similarity transitions），顯示約有半數女性在「出社會後」學習 STEM（科學、技術、工程、數學）課程和科技領域，學習養成路徑不同於男性。

B. 依據教育部統計，108 學年度我國高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學（STEM）領域比例為 25.03%，較 10 年前增加 2.15 個百分點，進展程度仍相當有限。

C. 綜上，「男理工、女人文」之性別隔離現象仍顯著，該領域仍有性別失衡之情形。

(2) 有關延攬國際關鍵人才：

A. 依據勞動部統計，至 109 年底，外國特定專業人才累計聘僱許可，男性為 1448 人次，女性為 179 人次。

B. 依據勞動部統計，至 109 年底，外國專業人員有效聘僱許可人數，男性為 27,527 人（占 74.7%），女性為 9,325 人（占 25.3%）；進一步再按國籍別與性別觀察，男性外國專業人員以日本籍占 26.6% 居首，其次為馬來西亞籍及美

	<p>國籍，分占 10.7% 及 10.6%；女性外國專業人員則以馬來西亞籍占 24.5%居首，其次為香港籍及日本籍，各占 9.8%。</p> <p>C. 綜上，我國延攬之外國專業人才，現況以男性占多數。</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> <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。</p>	<p>綜合 1-1 及 1-2 評估結果，本計畫性別議題包含以下幾點：</p> <p>1. 現行科學、技術、工程、數學（STEM）領域相關專業人才以男性較多，女性較少，恐造成該領域缺乏不同性別之觀點，積極鼓勵優秀女性投入 STEM 領域並提供相關措施，一方面可補足 STEM 領域之人力缺口，另一方面亦可縮減 STEM 領域的性別落差，並提升女性薪資與職涯發展。</p> <p>2. 現行我國延攬之外國專業人才，以男性占多數，且集中在日本、馬來西亞及美國籍，恐缺乏人才來源的多元性，爰優化外國人才工作及生活環境，有助於吸引不同性別、國籍之專業人才。</p>
<p>貳、回應性別落差與需求：針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。</p>	
評估項目	評估結果

2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】

請針對 1-3 的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形，請訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益：

a.參與人員

- ①促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。
- ②加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。
- ③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。

b.受益情形

- ①回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。
- ②增進弱勢性別獲得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動）。
- ③增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。

c.公共空間

回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。

d.展覽、演出或傳播內容

- ①消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。
- ②提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性(如作品展出或演出；參加運動競賽)。

e.研究類計畫

- ①產出具性別觀點之研究報告。
- ②加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性專業技術研發能力。

f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。

g.其他有助促進性別平等之效益。

■有訂定性別目標者，請將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：

本方案於目標章節融入性別目標（如第〇〇頁、〇〇頁及〇〇頁）：

1. 於「目標一、培育本土數位人才，厚植優質人力資本」，納入「強化女性 STEM 教育」：建立性別友善之學術環境，降低科系選擇受限於性別之現象，尤其應打破性別刻板印象，研擬促進女性學生參與 STEM 領域學習之措施。
2. 於「目標二、延攬國際關鍵人才，打造人才匯集中心」，納入「推動性別平等友善職場與生活環境」：促進工作與家庭平衡，並納入就業安全、職場權益、性別友善措施等保障，優化職場環境。

□未訂定性別目標者，請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法。

評估項目

評估結果

2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】

請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：

a.參與人員

- ①本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制（如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）符合任一性別不少於三分之一原則。
- ②前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。

b.宣導傳播

- ①針對不同背景的目標對象（如不諳本國語言者；不同年齡、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳布訊息（例如：透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣

■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：

本方案於「具體措施」一節融入性別策略（如第〇〇頁、〇〇頁及〇〇頁）：

1. 於「策略一、培育本土數位人才」，強化女性 STEM 教育：
(1)推動國小、國中及高中女學生 STEM 領域教育營隊、

播、電視等多元管道公開訊息，或結合婦女團體、老人福利或身障等民間團體傳布訊息)。

- ②宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。
- ③與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。

c.促進弱勢性別參與公共事務

- ①計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。
- ②規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。
- ③辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。
- 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

實境體驗活動，提升女學生對該領域之興趣與知能。另為保障離島偏鄉地區或身心障礙女學生亦有參與機會，提供交通接駁、保障名額等配套措施。

- (2)邀請「臺灣傑出女科學家獎」得主至高中進行演講、座談、實驗講解等，作為學習典範，激勵女學生投入該領域學習。

2. 於「策略二、延攬國際關鍵人才」，推動性別平等友善職場與生活環境：

- (1) 針對外籍人士來臺子女托育、教育需求，檢討鬆綁相關法規，建構性別友善的教育環境。
- (2) 鼓勵企業對育兒者實施彈性工作時間，以及工作場所彈性化，營造友善家庭之職場氛圍。

未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：

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 checked="" type="checkbox"/> 有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形： 本方案由相關部會編列預算經費，並結合大專校院、企業及相關單位資源共同支應。後續將請相關部會依性別預算規定，填報本方案所編列之性別相關經費。 <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 checked="" type="checkbox"/> 書面意見

(二) 主要意見（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 4 至 10 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）

4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	○○○
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）____○○○____