

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。



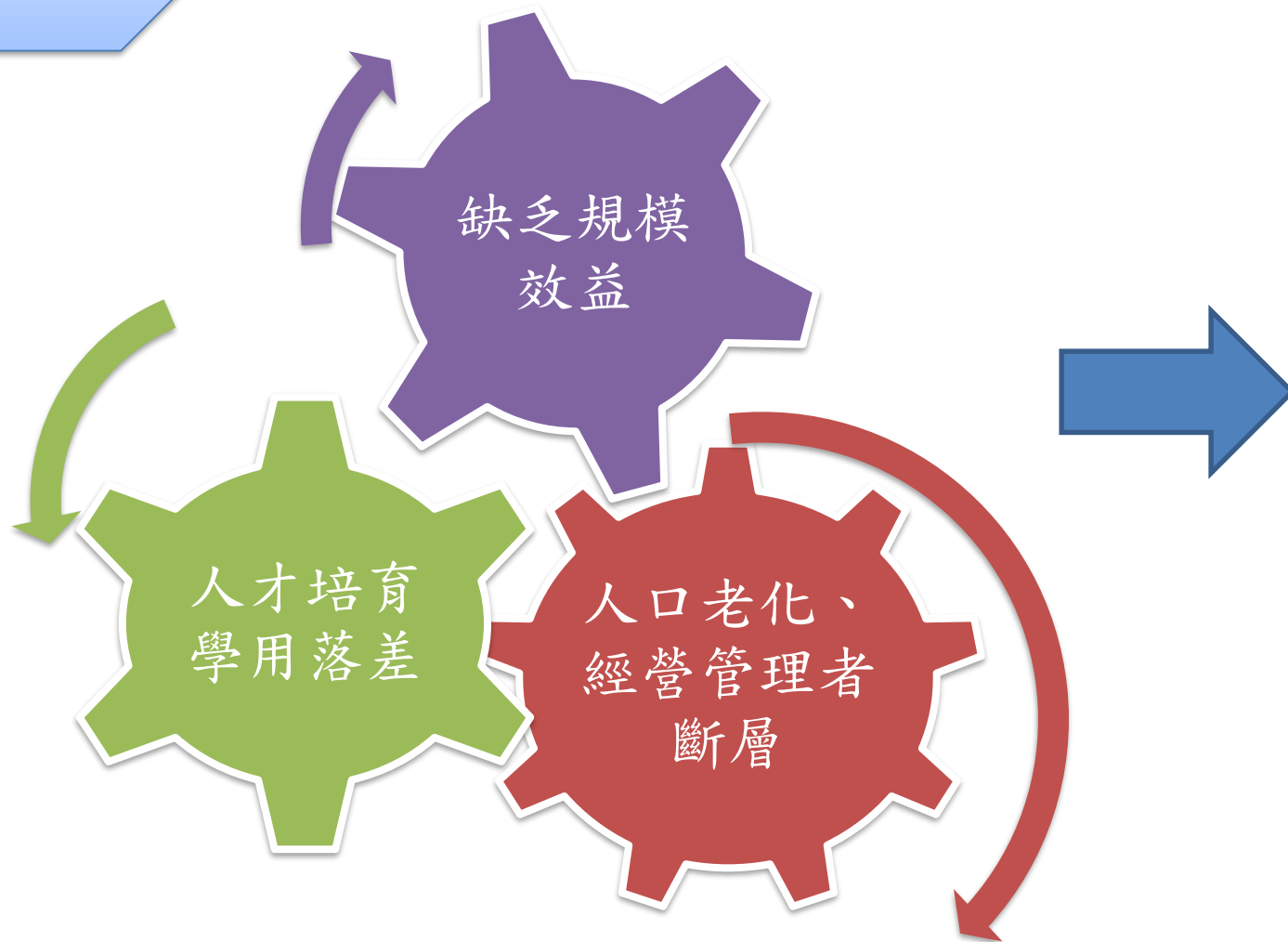
中長程個案計畫—社會發展類

【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：



新農民培育
計畫

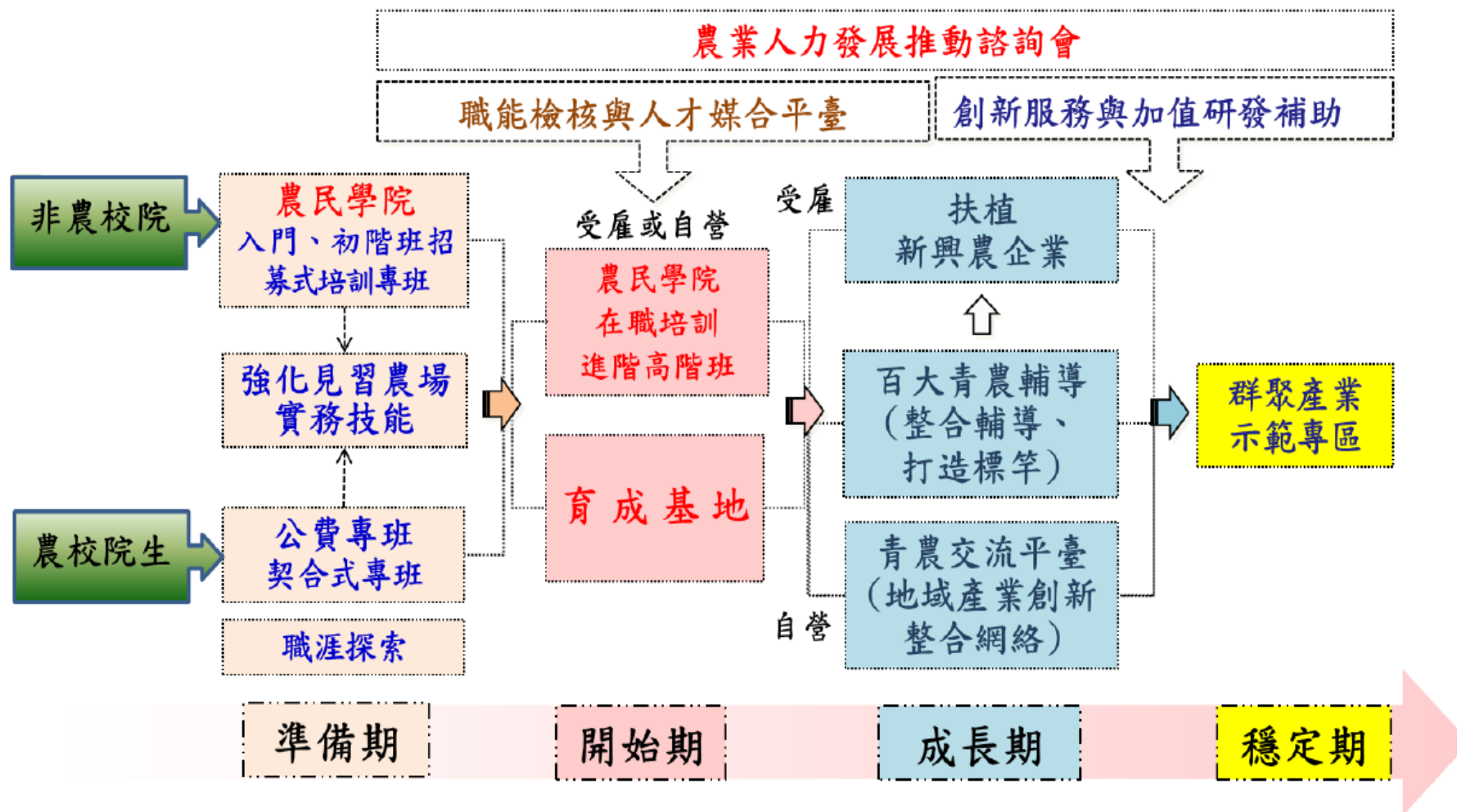
【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (2/10)



【計畫目標】

- 預計培育1.8萬位青年農業工作者，其中培育600位標竿青農(年所得平均達100萬元以上，50位達200萬以上)
- 受僱農企者薪水達基本工資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累計設置面積達60公頃。

系統培育藍圖導引青年從農，達成茁壯小農、支援農企發展目標



1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性

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。

1-2性別統計及性別分析

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。

1-3找出性別議題

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。

2-1性別目標及績效指標

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。

2-2執行策略

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性

1-2性別統計及性別分析

1-3找出性別議題

2-1性別目標及績效指標

2-2執行策略

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。

【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (5/10)



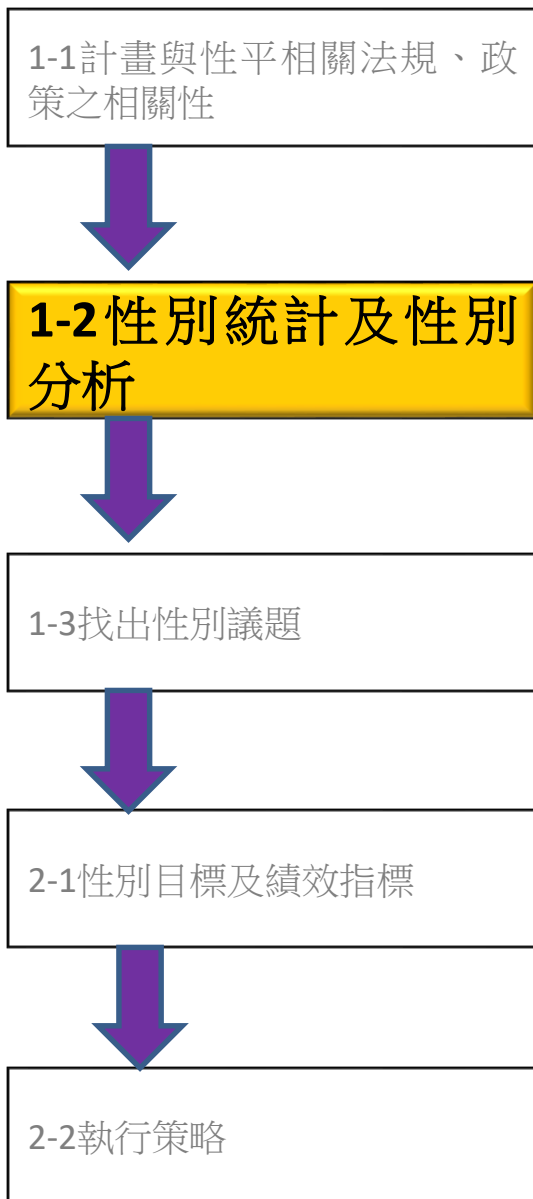
政策規劃者(如：機關研擬與決策人員)

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. 農業學門教師：依據教育部統計查詢網，106學年農業學門專任教師數(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) (6/10)



1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

受益者(或使用者)

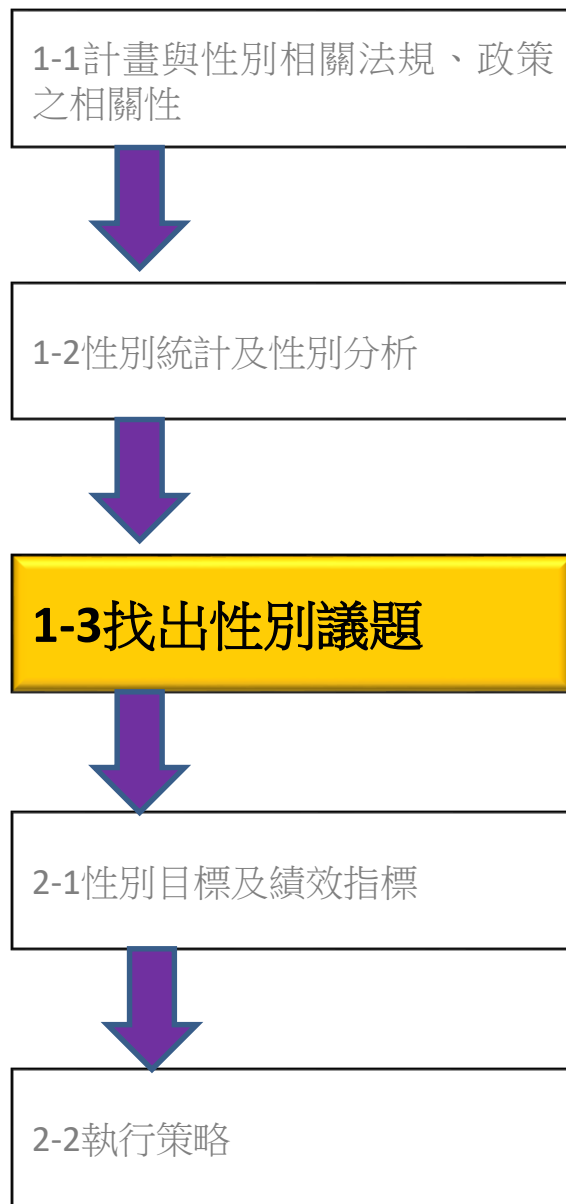
➤ 專案輔導青農、青農交流服務平臺、農企業主管及員工之性別統計

● 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)



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. 建構友善的就業與創業環境

(綱領-就業、經濟與福利篇)

4. 破除性別職業隔離

(性別統計；綱領-環境、能源與科技篇)

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. 建構性別友善的就業及創業環境

4. 培育女性工作者

【性別議題】

【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (8/10)



【性別議題】

【性別目標】

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

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. 建構性別友善的就業及創業環境

4. 培育女性工作者



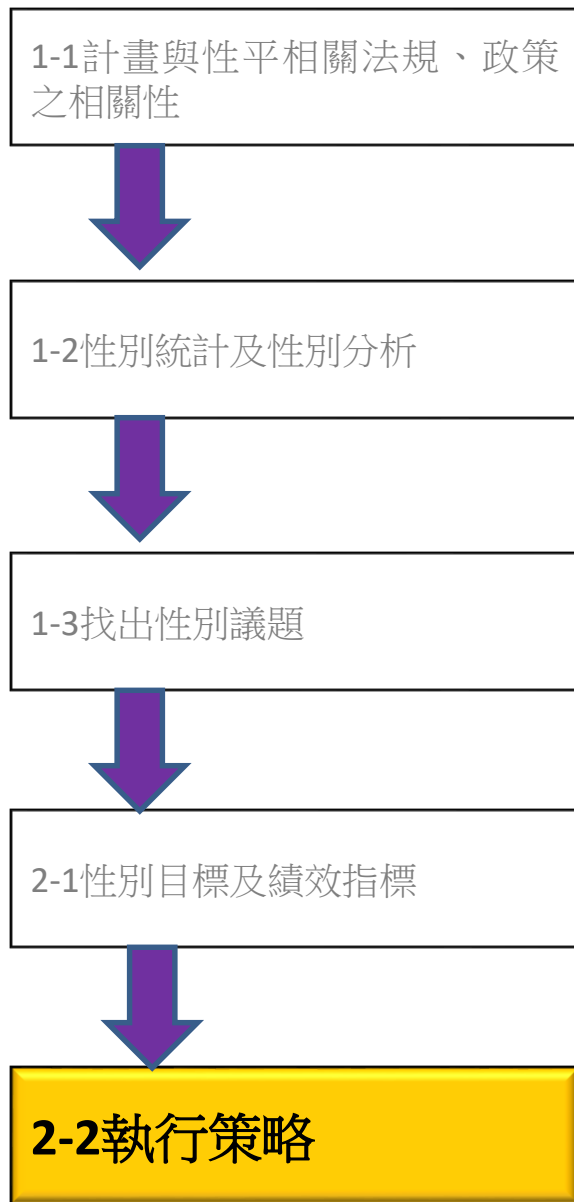
1. 未來組成執行團隊時將落實任一性別不少於三分之一原則

2. 提升教育人員性別平等意識，使教學設計及授課內容具性別敏感度

3. 扶植女性開創農企業

4. 培育女性青年農業工作者達1/3，及培育女性標竿青農

【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (9/10)



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

本案執行團隊組成將朝向任一性別不少於三分之一方向。

2. 提升教育人員性別平等意識，使教學設計及授課內容具性別敏感度

- 鼓勵參與本案之教育人員每年應接受2小時以上之性平教育訓練。
- 授課內容宜加入女性農民典範，推廣女性成功經驗，供學員效仿。
- 在符合資格之前提下，增加由女性擔任教育人員之機會。

【性別目標】

【執行策略】

【例1】新農民培育計畫(106年至111年) (10/10)



1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

3. 扶植女性開創農企業

- 性平觀念宣導：強化農會、農民性別平等意識，落實職場性別平等。
- 依據女性需求，提供專門的創業輔導。

4. 培育女性青年農業工作者達1/3，及培育女性標竿青農

- 考量不同性別資訊獲取能力或使用習慣差異，採多元宣導方式宣傳本計畫。
- 在相同條件下，優先錄取女性成為「青農專案輔導」對象。
- 規劃培訓課程之時間、地點及場次時，納入不同性別之需求。

【例2】國民口腔健康促進計畫(106~110年) (1/10)

社發
計畫

【背景】



【例2】國民口腔健康促進計畫(106~110年) (2/10)



【計畫目標】

- 降低國民口腔疾病盛行率。
- 降低65歲(含)以上國民無牙比率。

推動各生命週期之口腔保健促進

提升口腔醫療照護之品質與效益

- 建置安全醫療環境。
- 規劃全方位口腔醫療。

- 規劃前瞻研究。
- 規劃深度國際交流。

建構國際同步口腔醫學研發量能

建置身心障者口腔醫療照護量能

- 提升身心障者口腔醫療可近性。
- 提升病人及照顧者口腔保健服務。

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性

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。

1-2性別統計及性別分析

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。

1-3找出性別議題

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。

2-1性別目標及績效指標

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

2-2執行策略

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性

性別平等政策綱領－健康、醫療與照顧篇

1-2性別統計及性別分析

發展不同性別生命週期各階段之身心整合健康資訊與服務

1-3找出性別議題

強化利用已建置之性別統計作進一步的性別分析，據此發現健康機會與疾病因素之性別差異，健康政策需身心並重全面融入性別意涵，強化醫療與照顧體系性別敏感度，俾使不同性別均獲得適切性之服務。

2-1性別目標及績效指標

2-2執行策略

【例2】國民口腔健康促進計畫(106~110年) (5/10)



1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性

1-2性別統計及性別分析

1-3找出性別議題

2-1性別目標及績效指標

2-2執行策略

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%)

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性

1-2性別統計及性別分析

1-3找出性別議題

2-1性別目標及績效指標

2-2執行策略

受益者(或使用者)

▶不同年齡、族群等齲齒之性別統計

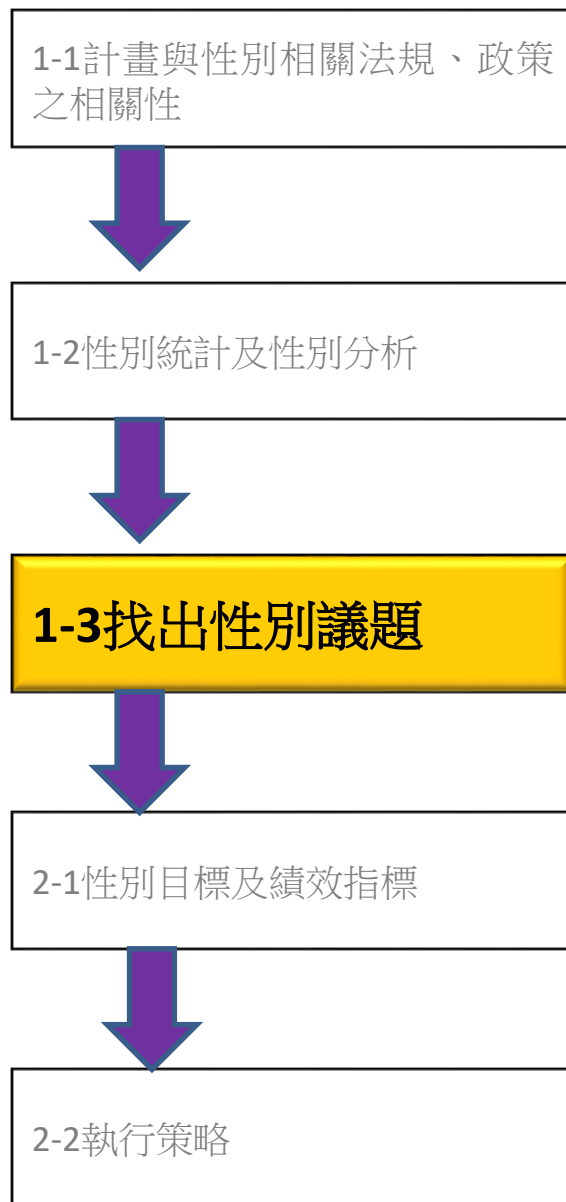
- **兒童及青少年女性恆牙齲齒高於男性**：恆牙齲齒經驗指數（DMFT）在國小、國中、高中女生均高於男生，主要來自於生長因素，女生換牙年齡早於男生，齲齒經驗指數亦較同年齡者高。

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

- **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。

【例2】國民口腔健康促進計畫(106年~111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. 不同性別生命週期各階段之身心整合健康資訊與服務

(性別統計；綱領-健康、醫療與照顧篇)

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. 不同性別口腔健康狀況之差異

【性別議題】

【例2】國民口腔健康促進計畫(106~110年) (8/10)



1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

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. 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

【性別議題】

【性別目標】

【例2】國民口腔健康促進計畫(106~110年) (9/10)



【性別目標】【執行策略】

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

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

本案執行團隊組成將朝向任一性別不少於三分之一方向。

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

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。

【例2】國民口腔健康促進計畫(106~110年) (10/10)



【性別目標】
【執行策略】

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

3. 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。



中長程個案計畫—公共建設類

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (1/10)

公建
計畫

【背景】

城際及都會
區交通壅塞

偏鄉地區
交通不便

跨運具公共
運輸服務待
持續整合

因應《聯合國氣候變化綱要公約》
之全球減碳

須提供優質多樣的公共運輸服務

【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

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (3/10)



1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

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

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性

1-2性別統計及性別分析

1-3找出性別議題

2-1性別目標及績效指標

2-2執行策略

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。

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性

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。

1-2性別統計及性別分析

1-3找出性別議題

2-1性別目標及績效指標

2-2執行策略

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性

1-2性別統計及性別分析

1-3找出性別議題

2-1性別目標及績效指標

2-2執行策略

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？

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性

1-2性別統計及性別分析

1-3找出性別議題

2-1性別目標及績效指標

2-2執行策略

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。

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (7/10)



1-1計畫與性別相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

1. 政策規劃者、服務提供者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

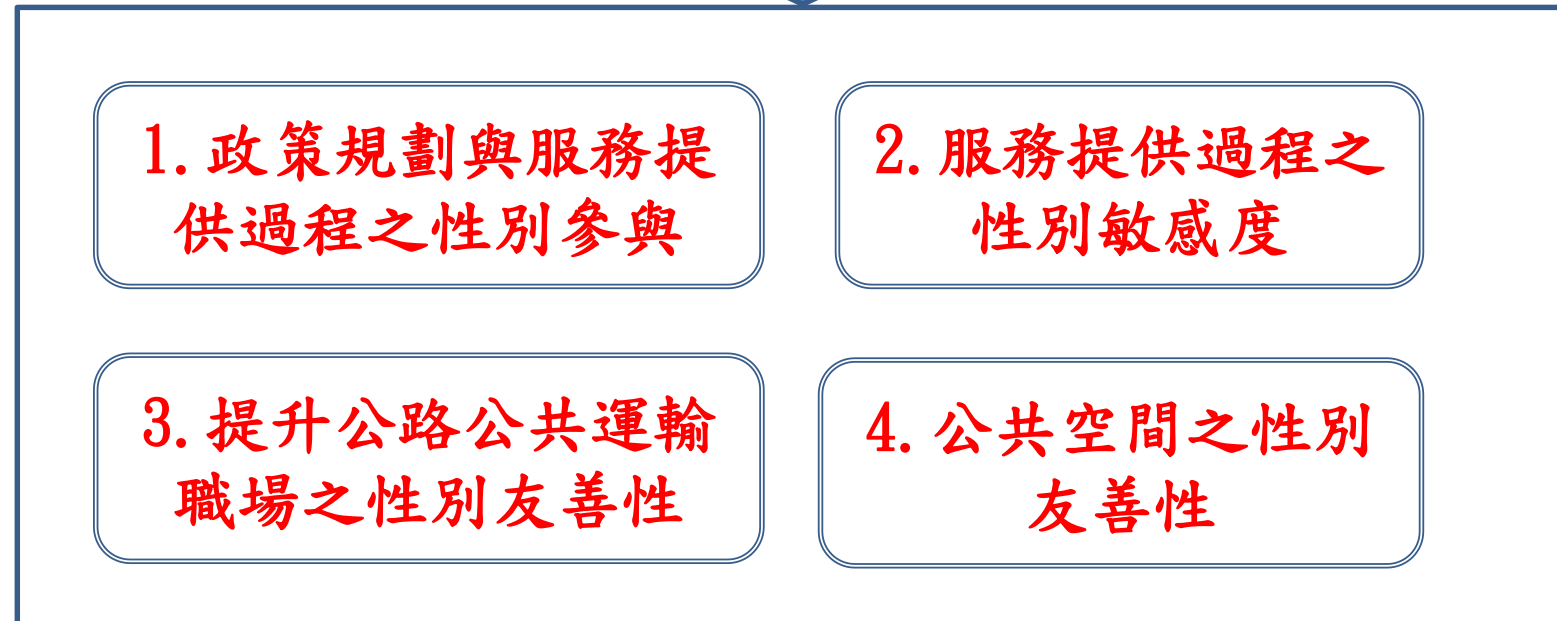
(綱領-權力、決策與影響力篇)

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】

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (8/10)



【性別議題】

【性別目標】

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性

1-2性別統計及性別分析

1-3找出性別議題

2-1性別目標及績效指標

2-2執行策略

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

【例3】公路公共運輸多元提升計畫(106-109年) (9/10)



【性別目標】

【執行策略】

1-1計畫與性平相關法規、政策相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

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

本案執行團隊組成將朝向任一性別不少於三分之一方向。

2. 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。

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

3. 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）。

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

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。

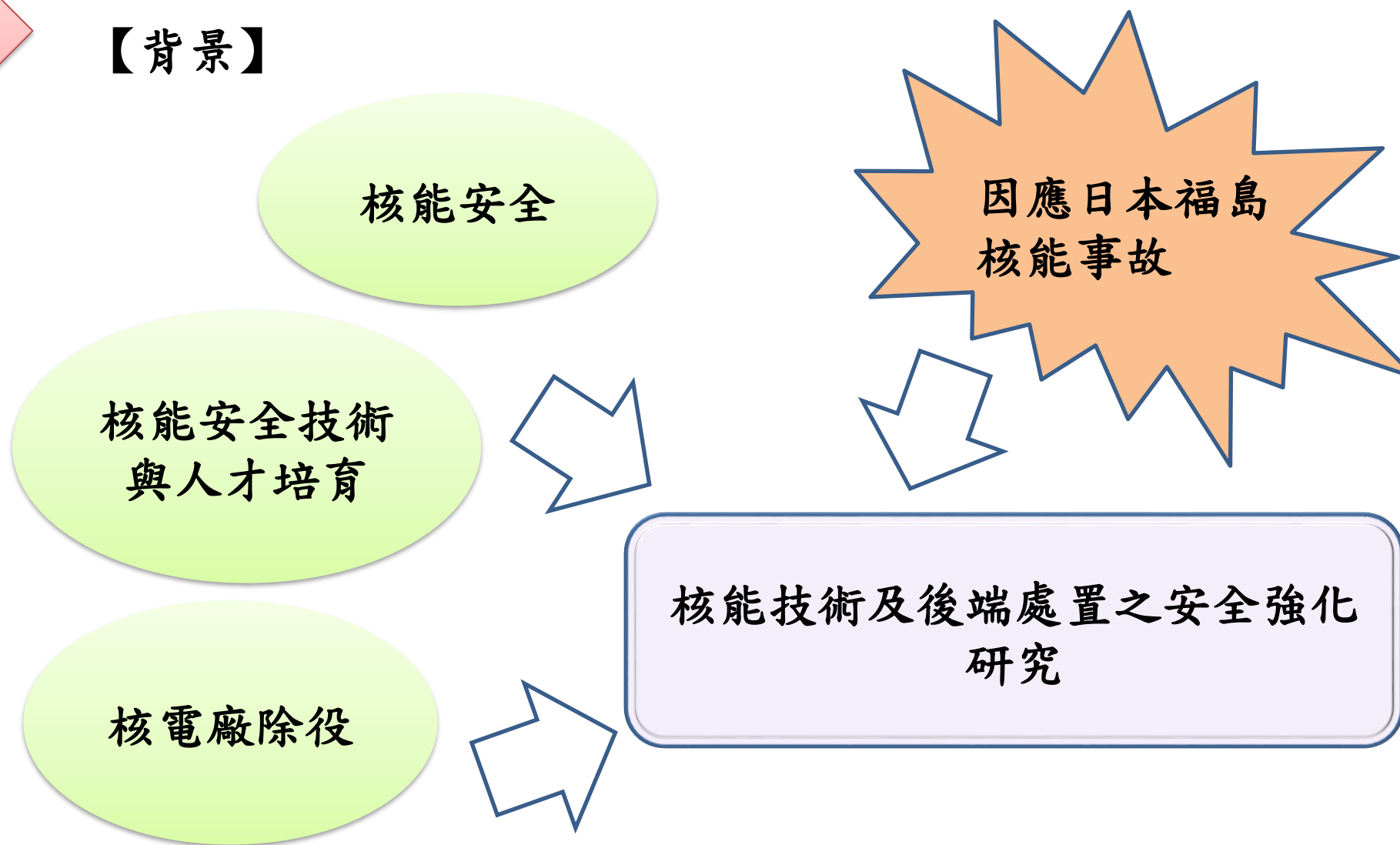


中長程個案計畫—科技發展類

【例4】核能技術及後端處置之安全強化研究（1/8）

科發
計畫

【背景】



【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。

（上開目標採摘要呈現）

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性

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。

1-2性別統計及性別分析

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。

1-3找出性別議題

2-1性別目標及績效指標

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。

2-2執行策略

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



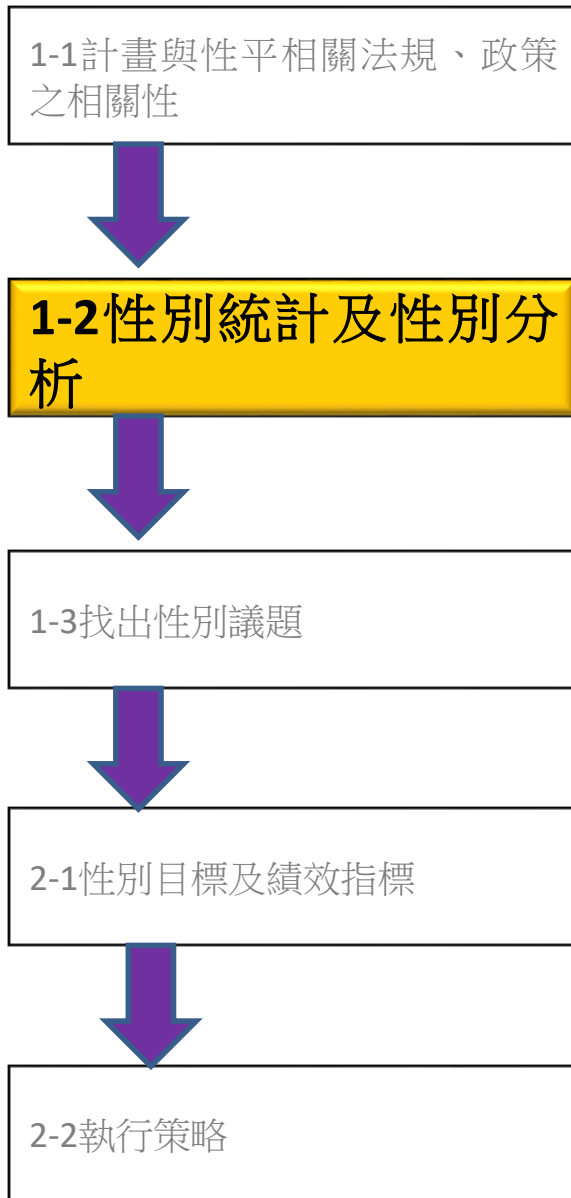
2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

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。
- 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。



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%)。

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%)。

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性

1-2性別統計及性別分析

1-3找出性別議題

2-1性別目標及績效指標

2-2執行策略

【例4】核能技術及後端處置之安全強化研究（6/8）



1-1計畫與性別相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

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. 性別職業隔離

（性別統計；綱領-環境、能源與科技篇）



1. 政策規劃與服務提供過程之性別參與

2. 培育女性專業人才

【性別議題】

【例4】核能技術及後端處置之安全強化研究（7/8）



1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



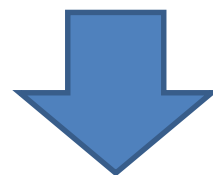
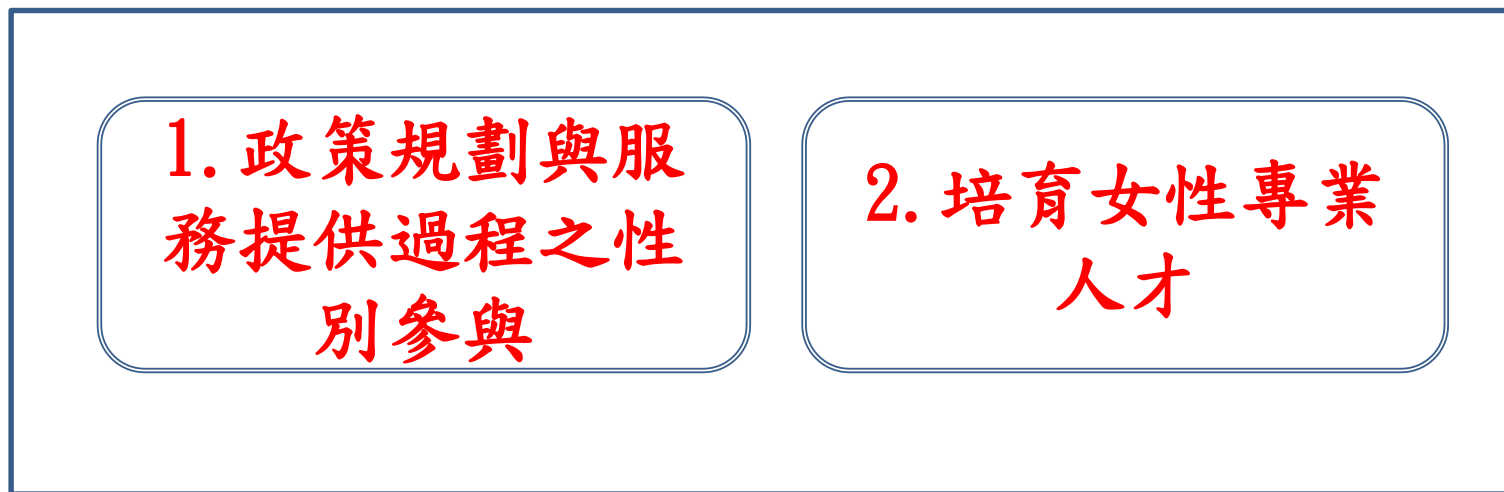
1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略



執行團隊增加女性參與

【性別議題】

【性別目標】

1-1計畫與性平相關法規、政策之相關性



1-2性別統計及性別分析



1-3找出性別議題



2-1性別目標及績效指標



2-2執行策略

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。



法律案

法律案

【背景】

航海人員訓練、
發證及當值標
準國際公約

海事勞工公約

船員法
修正
草案

消除對婦女一切
形式歧視公約



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。

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

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。

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。

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政策之內涵

1. 破除性別職業隔離

2. 母性職場保護

8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題

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、不得雇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。

8-2 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

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。

8-2 落實性別平等相關與之政策內涵

1) 修正方向：**明確規範雇用人雇用女性船員**（含懷孕中、分娩後未滿8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。



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 <u>船員</u>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>。 <u>雇用人不得使未滿十八歲之船員於前項時間內工作。</u>	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<u>僱用懷孕中或分娩後未滿八週之女性船員在船工作，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>。 <u>女性船員在船舶航行中判明懷孕，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<u>工作，以及對航行安全有必要之工作。</u>



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，應經醫師適性評估建議，並 <u>提供必要之健康及安全防护措施</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。

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/GecDBGIA/Impact_GIA_PlanDB.aspx

性別平等 幸福升等

GENDER EQUALITY ENGENDERS QUALITY



行政院性別平等處

DEPARTMENT OF GENDER EQUALITY, EXECUTIVE YUAN

