

第二層執行

1. 檢核本科職場體驗計畫 - 性別影響評估一案。
2. 已由鄭委員維鈞填函第二部程序參與，經鄭委員意見由職發所第一部分9-2處理情形。

桃園市政府性別影響評估檢視表(計畫案)

【第一部分】：本部分由機關人員填寫(註1)

(108年3月5日版)

3. 李耀發、同仁秘書室

填表日期：109年5月15日

填函第一部分案始上通

填表人姓名：陳庭苡

職稱：助理員

身分：☒業務單位人員

e-mail：10035099@mail.tycg.gov.tw ☐非業務單位人員，

電話：03-422-5205 #5006

(請說明：_____)

股長盧宗文

職涯發展科長袁典文

填表說明

一、建議各單位於計畫研擬初期，即徵詢民間性別平等專家學者意見；計畫研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進行程序參與，參酌其意見修正計畫內容，並填寫「玖、評估結果」後通知程序參與者。

二、程序參與者應名列台灣國家婦女館性別主流化人才資料庫，或本市在地性別人才資料庫(請優先聘請曾參與性別影響評估案之專家學者)。

壹、計畫名稱 大專校院職場體驗計畫

貳、主辦機關 桃園市政府青年事務局

類型

☐府決行計畫

☒非府決行計畫

參、計畫內容涉及領域：

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

V

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，請簡述計畫涉及領域)

肆、問題與需求評估

項 目	說 明	備 註
4-1 計畫之現況問題與需求概述	1. 為協助青年學子了解職場脈動、探索職涯發展、強化職場競爭力，今(109)年持續推動「一日職人無限可能職場體驗計畫」，與全台28間優質企業品牌合作舉辦計30梯次體驗課程，共開放600個名額給18到25歲的青年朋友參與。	簡要說明計畫與性別有關之現況問題與需求。

	- 性別平等的價值與觀念在全球已被普遍倡議與肯定，桃園市也積極推展性平元素，並據以落實，跳脫傳統的性別藩籬。 - 惟現今職場就業環境及大專校院學生選填系所志願時，仍有可能存在傳統性別刻板印象，而選擇不符合自身志向的系所就讀，進而影響到未來就業；本計畫乃是為扭轉這些傳統根深柢固之觀念，期望提供更多元之產業類別體驗，並鼓勵參與學員了解自身職涯性向，勇於築夢，打破性別藩籬之限制。	
4-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析	- 根據行政院主計總處 108 年人力資源調查性別專題分析數據顯示，男性就業人口在農、林、漁、牧、工、礦、營造工程及運輸業的從業人數皆高於女性就業人口；女性在金融保險、教育及醫療照護業的就業人數則高於男性就業人口，則說明國人在選擇行業方面，仍然符合傳統社會對男女期待適合產業之刻板印象。 - 未來在各體驗類別之場次中，加強宣導性別平等、友善職場環境、打破玻璃天花板及性別藩籬等概念。 - 本職場體驗計畫選擇之體驗類別，亦本於現今發展趨勢及未來科技展望角度為考量，並因應現今社會強調男女平權之概念，在今(109)年度續辦「大專校院職場體驗計畫」中，落實實質平等之精神，鼓勵大專校院青年踴躍參與；亦會建請體驗企業，邀請內部具代表性之人物，分享職涯經驗，如	- 透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計與性別分析。 - 性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。

	在科技產業，請女性高階主管現身分享工作實績、在設計新創產業，請男性主管現身分享設計理念，顛覆傳統的性別刻板印象。	
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	針對本計畫設計的體驗場次，導入性別平等之概念，將體驗產業類別及參與學員之男女人數對照統計；此外，於報名平台後台篩選男女參與人數比例任一性別比不得低於 1/3，亦會鼓勵學員依照自身職涯性向，選擇未來就業方向。	說明需要強化的性別統計類別及方法，包括由業務單位釐清性別統計的定義及範圍，向主計單位建議分析項目或編列經費委託調查，並提出確保執行的方法。
伍、計畫目標概述（併同敘明性別目標）	1.計畫目標：鼓勵青年踴躍參與，期透過多元、創新且深度的產官學合作，讓學員在職場實務中，一窺產業全貌並汲取第一線工作者之經驗，認識產業所需技能，打造未來求職優勢。 2.性別目標：每一職場體驗場次單一性別比例不得低於 1/3，且於不同產業類別之體驗場次，邀請男女比例均等之企業主管現身介紹企業組織文化及職涯經歷。	
陸、性別參與情形或改善方法（計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制，如計畫相關組織或機制，性別比例是否達 1/3）	每場職場體驗課程將性別平權觀點融入參訪及體驗流程內，讓參與學員結合實務經驗分享及體驗，以期達成潛移默化之效果；且每一場次參與之學員，任一性別比不得低於 1/3。	

柒、受益對象

- 若 7-1 至 7-3 任一指標評定「是」者，應繼續填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9 及「第二部分－程序參與」；如 7-1 至 7-3 皆評定為「否」者，則免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9，逕填寫「第二部分－程序參與」，惟若經程序參與後，11-5「計畫與性別關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3，並補填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9。
- 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因，應有量化或質化說明，不得僅列示「無涉性別」、「與性別無關」或「性別一律平等」。

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因	備 註
	是	否		
7-1 以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象		V	透過社群媒體宣傳本計畫，凡是就讀於及設籍於桃園市之大專校院學生皆可參與，並無設定特定性別為受益對象。	如受益對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。

7-2 受益對象無區別，但計畫內容涉及一般社會認知既存的性別偏見，或統計資料顯示性別比例差距過大者	V		職人形象、體驗產業類別與職場環境，可能涉及性別刻板印象、性別偏見及性別平權。	如受益對象雖未限於特定性別人口群，但計畫內容涉及性別偏見、性別比例差距或隔離等之可能性者，請評定為「是」。
7-3 公共建設之空間規劃與工程設計涉及對不同性別、性傾向或性別認同者權益相關者	V		本計畫強調實際至企業內部參訪並深度體驗；惟在辦理體驗時，亦會建請企業導覽「友善辦公環境」的空間規劃，供參與學員認識。	如公共建設之空間規劃與工程設計涉及不同性別、性傾向或性別認同者使用便利及合理性、區位安全性，或消除空間死角，或考慮特殊使用需求者之可能性者，請評定為「是」。

捌、評估內容

(一) 資源與過程

項 目	說 明	備 註
8-1 經費配置:計畫如何編列或調整預算配置，以回應性別需求與達成性別目標	本計畫之經費預算配置及於任一性別，有關經費並已涵蓋落實性別平權之宣導事項。	說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。
8-2 執行策略:計畫如何縮小不同性別、性傾向或性別認同者差異之迫切性與需求性	藉由多元化的企業參訪，讓參與之學員深刻體驗各行業職人之精神，打破玻璃天花之限制。	計畫如何設計執行策略，以回應性別需求與達成性別目標。
8-3 宣導傳播:計畫宣導方式如何顧及弱勢性別資訊獲取能力或使用習慣之差異	本計畫加強於各新媒體之社群平台投放，且於傳統平面媒體亦有刊登廣告如：Cheers 快樂工作人雜誌及四大報紙，降低數位落差之可能性，且無限制特定對象或性別皆可獲知內容。	說明傳佈訊息給目標對象所採用的方式，是否針對不同背景的目標對象採取不同傳播方法的設計。
8-4 性別友善措施:搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案	透過網路社群行銷之方式，對所有性別皆友善，不管是實體職場體驗課程，亦或是針對線上社群媒體之宣傳，進行意見聲音的蒐集與討論，讓不同立場、不同性別之受眾，	說明計畫之性別友善措施或方案。

	皆能看見與擁有發聲的機會。	
(二) 效益評估		
項 目	說 明	備 註
8-5 落實法規政策：計畫符合相關法規政策之情形	1. 依 CEDAW 公約條款之規定，消除對婦女在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面之權利，並落實性別平等權等概念。本計畫與全台 28 間優質企業品牌合作舉辦，計 30 梯次體驗課程，共開放 600 個名額給 18 到 25 歲的青年朋友參與。 2. 今年度體驗課程類型包含傳播媒體、影音娛樂、風格生活、體驗設計、社會實踐、智慧科技等六大創新產業，不涉及體驗產業和性別限制，包含不同性別、性傾向和性別認同者。	說明計畫如何落實憲法、法律、性別平等政策綱領、性別主流化政策及 CEDAW 之基本精神，可參考行政院性別平等會網站 (http://www.gec.gov.tw/)。
8-6 預防或消除性別隔離：計畫如何預防或消除性別隔離	本計畫對參與體驗之學員不設性別限制；且每一場次參與之學員，任一性別比不得低於 1/3。	說明計畫如何預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者之限制或僵化期待。
8-7 平等取得社會資源：計畫如何提升平等獲取社會資源機會	透過多元職場類別體驗課程，讓不同性別之學員，均有平等之參與機會；此外，本計畫六大體驗類別中的社會實踐類，乃是以重視人文關懷、環境資源永續與在地產業活絡等面向為體驗核心，希望藉由不同視角，觀察這個社會的不同面貌，賦予不同性別參與社會及公共事務的機會。	說明計畫如何提供不同性別、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。
8-8 空間與工程效益：軟硬體的公共空間之空間規劃與工程設計，在空間使用性、安全性、友善性上之具體效益	本計畫是透過參訪及深度體驗各領域之企業，在拜訪體驗單位的同時，亦會建請企業單位兼顧空間使用性、安全性、友善性上之具	1. 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。 2. 安全性：消除空間死角、相關安全設施。 3. 友善性：兼顧性別、性傾向或性別

	體效益，以維護參與學員之權益。	認同者之特殊使用需求。
8-9 設立考核指標與機制：計畫如何設立性別敏感指標，並且透過制度化的機制，以便監督計畫的影響程度	1. 本計畫有建置專屬報名平台，透過後台的管控，針對六大產業類別體驗及男女學員參與人數統計進行分析，將可獲知不同產業領域、不同性別之大專青年，對未來就業市場的選擇，是否會依照傳統職業刻板印象來做選擇。 2. 本計畫亦會在青年事務局所經營之相關社群平台，如 FB 上露出，透過後台管控，針對宣傳內容(含文字+影片或圖片)之貼文點擊率進行分析，將可獲知不同年齡層、性別人口、地區、轉發分享率，進而了解本計畫之受眾及其影響程度。	1.為衡量性別目標達成情形，計畫如何訂定相關預期績效指標及評估基準。 2.說明性別敏感指標，並考量不同性別、性傾向或性別認同者之年齡、族群、地區等面向。
玖、評估結果：請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、程序參與」主要意見參採情形、採納意見之計畫調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。		
9-1 評估結果之綜合說明	轉述鄭委員維鈞之建議：本計畫有清楚性別目標，性別隔離是目前許多青年在職場上不利自由發展常見的限制與處境，因此透過參訪、體驗、講座，都是非常好的方式。建議填寫過程中可以補充相關性別統計，並多敘述活動內容安排與打破性別藩籬的關係，從歷年的活動過程和相關統計去分析現況、調整活動內容，大專校院職場體驗計畫就很有機會成為青年事務局促進性別平等指標性亮點。	
9-2 參採情形		
專家意見		機關參採情形
1. 11-6 問題與需求評估說明之合宜性 針對性別影響評估之辦理，應界定清晰規劃期程，以利後續評估。本活動若為打破性別刻板印象與職場隔離，可提供本活動歷年活動報名者之性別比例；結合性別統計強化，是立基在既有性別統計上之基礎上，因此需確認既有活動的性別統計結果，才能進一步		■參採 (採納意見後之計畫調整：今(109)年度續辦大專校院職場體驗計畫，致力於將職場性別翻轉之概念注入 30 場次六大體驗類別之中，並挑選具從業性別懸殊代表之產業，如針對影音娛樂類的程薇穎特效化妝及智慧科技類的程式老爹 Papacode 等場次，對參與學員進行未來從業意

藉由分析學員參與職場
體驗課程前後，對職業生涯發展變化。

提供統計與分析之改善。	願調查，期望透過從桃園青年開始第一哩路，打破職場性別藩籬之限制外，更能引領整個台灣社會，進而改變整體就業環境氛圍，讓每個人都可以依照自身職涯性向，描繪專屬自身的職涯藍圖) ☐未參採 (理由或替代規劃：_____)
2. 11-7 性別目標說明之合宜性及 11-8 性別參與情形或改善方法之合宜性 針對職場體驗計畫，有關邀請企業老師分享職涯經歷，應依據產業現狀，由具備「打破性別隔離」的代表人物，來鼓勵青年不以傳統性別刻板印象做選擇，而是以自身的志向來選擇職業；或者提供突破職場性別隔離的經驗分享。	☒參採 (採納意見後之計畫調整：針對職場體驗計畫六大體驗類別及結合體驗企業單位，原則上邀請具備「打破性別隔離」的代表人物，來鼓勵青年不以傳統性別刻板印象做選擇；此外，亦會於課程中之工作坊實作部分及 Q&A 階段，進行職場性別翻轉之觀念宣導) ☐未參採 (理由或替代規劃：_____)
3. 11-10 資源與過程說明之合宜性及 11-11 效益評估說明之合宜性 針對經費配置與執行策略部分，需再說明更多細節，如將促進職場性別平等、打破性別隔離目標之相關費用，皆可列入經費配置；加強連結並敘明本計畫之性別目標與執行策略之關聯性。	☒參採 (採納意見後之計畫調整：針對經費配置方面，在規劃執行費項下，包含企業指導費、講師費及參訪費，這部分主要支出為邀請業界導師輔導學生了解企業文化、打破性別藩籬限制及加強辦理打破職場刻板印象的參訪、經驗分享講座等規劃；此外，針對報名參與的 1/3 性別比例為預防性執行原則，實際上仍是依據報名參與學員情況適時調整。) ☐未參採 (理由或替代規劃：_____)

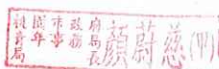
註：專家意見應條列式呈現。如未參採，亦請詳述未參採之理由。

9-3 通知程序參與之專家學者本計畫的評估結果：
已於年月日將「評估結果」通知程序參與者審閱

承辦人：單位主管：機關首長：

助理員陳庭茂

職涯發展科 科長袁典文



拾、填表機關專責人員檢覈

填表機關應由專責人員就以下項目進行檢覈

如任一項目檢覈結果為「否」者，應退回填表單位修正相關內容後重新提交。

	檢覈項目	檢覈內容	檢覈結果
10-1	4-2	和本計畫相關之性別統計與性別分析，是否運	☒ 是 ☐ 否

		用	
10-2	7-1 至 7-3	評定結果及評定原因欄位是否皆已勾選並填寫	☒ 是 ☐ 否
10-3	8-1 至 8-9	7-1 至 7-3 任一指標評定「是」者，是否繼續填列 8-1 至 8-9	☒ 是 ☐ 否 ☐ 無須填寫
10-4	11-2	程序參與之民間性別平等專家學者是否列於「台灣國家婦女館性別人才資料庫」或「本市在地性別人才資料庫(請優先聘請曾參與性別影響評估案之專家學者)」	☒ 是 ☐ 否
10-5	11-5	經程序參與之民間性別平等專家學者評定計畫與性別關聯之程度	☒ 有關 ☐ 無關
10-6	9-1 至 9-2	是否依程序參與民間性別平等專家學者之意見，說明採納意見後之計畫調整，或說明未採之理由或替代規劃	☒ 是 ☐ 否
10-7	9-3	是否已將參採情形通知程序參與之民間性別平等專家學者並經機關首長核章	☒ 是 ☐ 否
填表機關檢覈人員： 科員劉欣茹 (註 2)			
研考會複核人員： _____ (註 3)			

* 註 1：

請機關填表人於填完「第一部分」第壹項至第捌項後，由民間性別平等專家學者進行「第二部分—程序參與」。「第二部分—程序參與」之 11-5「計畫與性別關聯之程度」經民間性別平等專家學者評定為「有關」者，請機關填表人依據其檢視意見填列「第一部分—玖、評估結果」9-1 至 9-3；雖經評定為「無關」者，倘性別平等專家學者給予建議，亦須填寫 9-1 至 9-3。

* 註 2：

完成後，由填表機關專責人員進行檢覈，填寫「第一部分—拾、填表機關專責人員檢覈」。填表機關專責人員不得與填表人為同一人。

* 註 3：

若以上有 1 項未完成，表示計畫案在研擬時未考量性別，研考會將退回主辦機關重新辦理。

✓ **【第二部分—程序參與】**：本部分由民間性別平等專家學者填寫

拾壹、程序參與：至少應邀請 1 位以上民間性別平等專家學者進程序參與；程序參與者應名列台灣國家婦女館性別主流化人才資料庫(<http://gm.taiwanwomencenter.org.tw>)，或本市在地性別人才資料庫(請優先聘請曾參與性別影響評估案之專家學者)。

(一) 基本資料

11-1 程序參與期程或時間	109 年 6 月 5 日至 109 年 6 月 7 日
----------------	------------------------------

11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	鄭維鈞 / 臺北市性別平等辦公室執行秘書 / CEDAW、婦女組織、性別主流化工具運用、性別文化分析		
11-3 參與方式	☐ 計畫研商會議 ☐ 性別平等專責小組會議 ☒ 書面意見		
11-4 業務單位所提供之資料	相關統計資料	計畫書	計畫書涵納其他初評結果
	☐ 有 ☐ 很完整 ☐ 可更完整 ☐ 現有資料不足須設法補足 ☒ 無 ☒ 應可設法找尋 ☐ 現狀與未來皆有困難	☐ 有，且具性別目標 ☐ 有，但無性別目標 ☒ 無	☐ 有，已很完整 ☐ 有，但仍有改善空間 ☒ 無
11-5 計畫與性別關聯之程度	☒ 有關 ☐ 無關 (若性別平等專家學者認為第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3 任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若 7-1 至 7-3 均評定「否」者，則勾選「無關」)。		
(二) 主要意見：就前述各項(問題與需求評估、性別目標、參與機制之設計、資源投入及效益評估)說明之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見。			
11-6 問題與需求評估說明之合宜性	1. 性別影響評估可於活動前；活動中或活動後填列，建議先確認本影響評估是針對 108 年度活動，或 109 年度活動(因所提供之資料包括兩年)，影響評估的功能將因時程而不同。 2. 本活動若為打破性別刻板印象與職場隔離，在填覆本評估表時建議如下：【4-2】可填列活動中主要產業從業人員的性別統計，透過客觀統計呈現性別職業隔離現狀；亦可提供本活動歷年活動報名者之性別比例(可加列活動項目與參與者年齡相關變項進行統計)，俾未來活動設計與目標，依參與對象進行調整。【4-3】的性別統計強化，是立基在既有性別統計上做強化，因此需確認既有活動的性別統計結果，才能進一步提供統計與分析之改善。		

11-7 性別目標說明之合宜性	【伍、計畫目標概述】應該還是與【4-1】前後呼應，性別目標是打破職場性別藩籬（性別隔離），因此現身介紹不同職場經驗的主管，應該還是依據產業現狀，由具備「打破性別隔離」的代表人物，來鼓勵青年不以傳統性別刻板印象，而以自身的志向來選擇職業；或者提供突破職場性別隔離的經驗（諸如女性如何在一個以男性為主的工廠作業環境中建立自信，發揮所長）。因而比「男女比例均等」更重要的是，講者應考量的是講述哪一種業別，在該業別中如何突破性別限制的經驗。
11-8 性別參與情形或改善方法之合宜性	可以再填寫過程中，填列更多具體作法，包括活動具體內容，如何透過這些做法達到目標（打破職場性別藩籬）。
11-9 受益對象之合宜性	尚屬合宜，若能提供相關性別統計資料則更佳。
11-10 資源與過程說明之合宜性	經費配置與執行策略部分，需再說明更多細節。
11-11 效益評估說明之合宜性	1. 只要是促進職場性別平等、打破性別隔離目標之相關費用，皆可列入【8-1 經費配置】。因此無論是宣傳海報（打破傳統職場性別刻板印象如女CEO、女司機、男護理師等）、活動設計（如女學生參訪以男性作業員為主的工廠，或突破玻璃天花板之講座），符合上述目標之相關預算，皆可填列。 2. 既然 4-1 以敘明本計畫之性別目標，【8-2 執行策略】應詳述達到目標的做法，包括報名的 1/3 性別比例（可說明針對報名者性別做出這種規劃的原因）、打破職場刻板印象的參訪、經驗分享講座，都屬執行策略。 3. 另【8-6 預防或消除性別隔離】填寫內容和【陸】填寫的並不一致，「每一場次參與之學員，任一性別比不得低於 1/3」就是一種預防性作為。建議【8-2 執行策略】修正後，亦可摘述在此項目中。
11-12 綜合性檢視意見	本計畫有清楚性別目標，性別隔離是目前許多青年在職場上不利自由發展常見的限制與處境，因此透過參訪、體驗、講座，都是非常好的方式。建議填寫過程中可以補充相關性別統計，並多敘述活動內容安排與打破性別藩籬的關係，從歷年的活動過程和相關統計去分析現況、調整活動內容，大專校院職場體驗計畫就很有機會成為青年事務局促進性別平等指標性亮點。
(三) 參與時機及方式之合宜性	
本人同意恪遵保密義務，未經機關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) 鄭維鈞	