

## 臺中市就業服務處性別平等專案小組

### 111 年度第一次會議紀錄

- 壹、會議時間：111 年 2 月 21 日(星期一)上午 10 時
- 貳、會議地點：本處 2 樓會議室
- 參、主席：許淑玲委員兼召集人
- 肆、出席委員：顏玉茹委員、張志成委員、楊職賓委員、林昀樺委員
- 伍、主席致詞：(略)
- 陸、報告事項：
- 一、本處第五屆性別平等專案小組委員，任期為 2 年，自 110 年 6 月 1 日至 112 年 5 月 31 日止。
  - 二、依據本府人事處 110 年 2 月 25 日府授人考字第 1100044596 號函「各機關 4 月底前參訓率需達到 50%、8 月底需達到 90%、10 月底需達到 100%」，請各單位依限完成課程。
    - (一)性平業務窗口：每年 10 小時。
    - (二)主管/一般公務人員：性別主流化每年 3 小時、CEDAW 每年 3 小時(可計入性別主流化時數)。
  - 三、性平業務輔導獎勵計畫：106 年度起每兩年辦理一次(106、108、110、112 年辦理)，以市府為單位，由行政院性別平等處至本府考核前兩年度辦理情形；依據本局「性別平等專案小組 110 年度第 2 次會議」紀錄：
    - (一)性別平等故事獎：110 年本局提報「兩性平權，職場天秤不傾斜」(勞動檢查處)、「讓男性成為家裡真正的英雄」(福利促進科)及「女力創業年代」(就業安全科)；後續年度之提報單位依下列順序：外勞事務科、就業服務處、勞動基準科、勞資關係科、就業安全科、福利促進科、勞動檢查處。
    - (二)性別平等創新計畫：110 年本局提報「促進工會團體會員性別平等意識提昇計畫」(勞資關係科)、「新住民就業促進計畫(就業服務處)」、「推動企業與勞工心理照護促進方案委託服務計畫」(福利促進科)及「照顧服務員專班及用人單位自訓自用訓練計畫」(就業安全科)；後續年度之提報單位依下列順序：勞動檢查處、福利促進科、就業安全科、外勞事務科、就業服務處、勞動基準科、勞資關係科。

陸、討論事項：

**提案一**

提案單位：行政課

案由：檢視本處「推動性別主流化檢核表」執行成效，提請討論。

說明：

- 一、依據本處推動性別主流化實施計畫(108-111年)第陸點辦理。
- 二、經彙整本處110年度執行成效報告(如附件1)。

決議：照案通過，並請各單位依規完成性平時數。

**提案二**

提案單位：行政課

案由：有關本處辦理「111年性別影響評估」案，相關計畫、性別諮詢員及程序參與者之選定，提請討論。

說明：

- 一、經彙整各課站適合辦理性別影響評估之計畫(如附件2)。
- 二、查性別影響評估新制自108年10月1日生效，新增於計畫研擬階段諮詢「性別諮詢員」意見為必要程序；依據研考會中市研綜字第1090001456號函，為減低行政作業負擔，「性別諮詢員」及「程序參與者」可為同一位人(如附件3)，擬俟計畫選定後，由本課至臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」彙整實際參與政府部門性別影響評估、且具該計畫相關研究專長之專家學者名單，另案簽陳處長圈選後執行。

決議：

- 一、鑑於各單位對性別影響評估內容及作業方式尚不熟悉，請行政課規劃邀請專家學者進行實體授課。
- 二、依說明一委員建議事項，以「就業服務據點配合推動就業服務業務實施計畫」作為本處111年度辦理性別影響評估之計畫，餘照案通過。後續年度之提報單位依下列順序：諮詢給付課、就業服務站、就業促進課。

**提案三**

提案單位：行政課

案由：有關本處提報編列性別預算，提請討論。

說明：

- 一、依據本處「推動性別主流化實施計畫(108-111年)」第五點第五項規定略以：「預算編列優先考量對於不同性別者的友善環境建置，並配合性別平等工作事項編列性別預算。」
- 二、查111年編列額度為1萬元(如附件4)，用於本處推動性別主流化各項工具(包含性平相關研習訓練及專家學者諮詢會

議等)，112 年為持續落實性別意識培力及辦理性別影響評估作業，擬持續編列 1 萬元，並配合預算提報期程進行填報。

**決 議：照案通過。**

柒、臨時動議

捌、散會

## 臺中市就業服務處 110 年推動性別主流化執行成效報告

## (一)性別平等專案小組

## 1. 性別主流化計畫制定及執行成效

項目	評估標準	執行成效
訂定性別主流化實施計畫	確實訂定	本處業於 108 年 4 月 3 日核定訂定本處「推動性別主流化實施計畫(108-111 年)」，並依據本府計畫修正，於 108 年 7 月 4 日、8 月 15 日配合修正本處計畫。
計畫涵蓋六大工具	計畫涵蓋性別主流化六大工具：性別平等機制運作、性別影響評估、性別統計、性別分析、性別預算、性別意識培力	本處計畫涵蓋性別主流化六大工具(性別平等機制運作、性別影響評估、性別統計、性別分析、性別預算、性別意識培力)。

## 2. 性別平等專案小組運作情形

項目	評估標準	執行成效
組織性別平等專案小組	組織五人性別平等專案小組，且依性別規定比例，任一性別不得低於三分之一	本處業於 110 年 4 月 21 日簽奉處長圈選第五屆性別平等工作小組委員計 5 名(男性 2 名，女性 3 名)，委員之組成符合性別規定比例，任期自 110 年 6 月 1 日至 112 年 5 月 31 日止。
定期召開性別平等專案小組會議	每半年召開一次會議	本處於 110 年 4 月 19 日及 7 月 23 日分別召開上、下半年度專案小組會議。

## (二)性別意識培力

## 1. 同仁參訓情形

## (1)性別主流化教育訓練

項目	評估標準	執行成效
中高階主管	每人每年 2 小時以上訓練：(參與課程或性平相關會議時數符合規定人數/本處中高階主管總人	本處中高階主管計 9 名，完成性別時數者計 9 名，達成率：100%。

	數)*100%	
一般公務人員	每人每年 2 小時以上訓練:(參與課程時數符合規定人數/本處職員總人數)*100%	本處正式職員(不含中高階主管)計 21 名,完成性別時數者計 21 名,達成率:100%。
性別業務聯絡窗口	每人每年 10 小時以上訓練	本處性別業務聯絡窗口計 1 名,完成性平時數 10 小時,達成率 100%。

(2)CEDAW 教育訓練

項目	評估標準	執行成效
全體公務人員	每人每年 3 小時以上 CEDAW 課程訓練:(參與課程時數符合規定人數/本處職員總人數)*100%	本處正式職員計 30 名,完成性別時數者計 30 名,達成率:100%。

(三)性別影響評估

1. 性別影響評估辦理情形

項目	評估標準	執行成效
每年至少辦理一案性別影響評估	由本處性別平等專案小組提會討論,選出當年度辦理性別影響評估之計畫	於 110 年度性平專案小組第 1 次會議決議「協助特定對象之職涯再建構單一窗口服務計畫」辦理性別影響評估。
程序參與者須為列冊性別平等專家	以婦權基金會性別主流化人才資料庫、現任或曾任本市性別平等委員會或專案小組之民間委員、本市性別人才資料庫之民間專家學者作為程序參與者	查「協助特定對象之職涯再建構單一窗口服務」涉及「就業、經濟、福利」領域,業自財團法人婦女權益促進發展基金會建置之「性別主流化人才資料庫」及本市「性別人才資料庫」中遴選具勞政、社政相關專長之性別專家學者,並依處長核定序位,依序徵詢後由序位 2-靜宜大學社會工作與兒童少年福利學系王秀燕副教授擔任性別諮詢員與程序參與者(5/10 回復同意擔任)。

## 2. 性別影響評估表填列情形

項目	評估標準	執行成效
性別影響評估表 第一部分	由計畫業務單位完成性別影響評估表第一部分，填列性別統計、性別目標及執行策略等相關資料	計畫承辦人於110年4月27日完成性別影響評估檢視表第一部分之填寫。
性別影響評估表 第二部分	由程序參與者提供檢視意見與相關建議	本處於110年7月23日召開專家學者諮詢會議，以會議簡報討論之方式，請教授提供相關建議與補充意見，包含計畫問題與現況評析、諮詢議題討論與性別影響評估檢視表綜合意見說明與填寫建議。
性別影響評估表 第三部分	由計畫業務單位填寫對於程序參與者意見之參採以及計畫調整情形	計畫承辦人已於110年8月底前依教授建議事項完成計畫草案及性別影響評估檢視表第一部分修正，並依參採結果填報第三部分。

### (四) 深化性別統計與性別分析

項目	評估標準	執行成效
定期檢討性別統計指標之修正與更新	於每年6月30日前於本處網站公告本處性別統計指標資料及現有職員概況	於110年4月13日於本處網站-性別主流化專區公告本處性別統計指標資料及現有職員概況。

### (五) 性別預算

項目	評估標準	執行成效
優先編列性別預算	預算運用優先考量性別友善環境建置，或將「對性別平等有促進目的或促進效果」之預算，覈實列計為性別預算數	110年已編列1萬元，用於本處推動性別主流化各項工具(包含性平相關研習訓練及專家學者諮詢會議等);111年度性別預算業經110年4月19日性別平等專案小組決議持續編列1萬元。

## 臺中市就業服務處 111 年辦理性別影響評估之計畫提案彙整表

編號	單位	計畫名稱	預算來源/ 核定金額	計畫所涉之議題及性別目標	備註
1	給付課	青春逗陣行就業協助計畫	就安基金補助 26 萬 9,877 元	<p>一、計畫之性別議題與需求概述：</p> <p>(一)依據臺中市政府民政局統計，110 年臺中市 15 歲至 24 歲青少年共計 32 萬 3,719 人，其中男性為 16 萬 8,044 人(佔 51.91%)，女性為 15 萬 5,675 人(佔 48.09%)，女性人口數僅和男性差距 3.82%。</p> <p>(二)復依勞動部勞動力發展署就業服務資訊整合系統資料顯示，110 年臺中市共計 97 位弱勢青少年辦理求職登記，其中男性為 45 人(佔 46.39%)，女性為 52 人(佔 53.61%)，弱勢女性青少年求職人數較弱勢男性青少年高。</p> <p>(三)15 歲至 24 歲弱勢青少年，因為未升學未就業、居住偏遠地區或因個人、環境等不利因素影響，而易在求職過程遭遇障礙與危險，尤其弱勢女性青少年因其性別，於就業及社會處境上更容易陷入不利地位，進而產生貧窮、犯罪或受害等情況，因此需要提供就業協助與輔導關懷，以協助其穩定生活與建立自信。</p> <p>二、性別目標概述：</p> <p>(一)為協助弱勢青少年了解自身職業興趣、建立職業知能並投入合適之產業，本計畫結合本市轄內兒少安置機構及兒少福利服務團體，針對本市缺工相關產業之職類工作及其技能介紹為主要執行方向，並透過實地結合營造業(含木工、水電、泥作等)、批發及零售業、餐飲旅宿業、社群媒體行銷產業(含物流業、電子商務業、電台廣播等)、照顧服務業等，辦理該項產業體驗活動，以吸引弱勢青少年加入該產業。</p> <p>(二)依據弱勢青少年的年齡、特質、性別及產業趨勢等面向，規劃適合弱勢青少年參與的課程與職場體驗，增進學員參與的動機及有效提升就業知能。</p> <p>(三)於活動中運用評量工具及問卷調查，以瞭解學員個人求職準備情況與職涯規劃，並協助學員報名職業訓練或辦理求職登記，由就業服務員提供後續就業</p>	依據「臺中市政府跨局處性別平等合作議題-勞動經濟組-111 年提升女性青年經濟力計畫書」協助「一般女性青年」及「弱勢女性青年」脫離貧窮及提升經濟力辦理。

編號	單位	計畫名稱	預算來源/ 核定金額	計畫所涉之議題及性別目標	備註
				協助資源。	
2	就 促 課	開發部分(彈性)工時工作機會方案	就安基金補助	<p>一、計畫之性別議題與需求概述：為提升女性經濟力及建構女性友善就業措施，積極開發部分(彈性)工時工作機會，以協助女性求職者、獨力負擔家計者、二度就業婦女、遭遇婚姻或家庭暴力之弱勢女性等因家庭因素無法擔任全時工作者，本處積極開發彈性工時工作機會，提供多元工作時段及就業機會，鼓勵投入勞動市場，促進女性工作及家庭平衡。</p> <p>二、性別目標概述：依求職者特性開發友善廠商並建立名單，積極拜訪宣導相關訊息，建議有人力不足、人員變動、企業成長或專案需求等雇主，提供部分(彈性)工時工作機會，111年預計開發9,000個部分(彈性)工時職缺。</p>	
3	給 付 課	更生受保護人暨遊民就業服務計畫	就安基金補助 162萬7,732元	<p>一、計畫之性別議題與需求概述：</p> <p>(一)依性別統計數據分析，全臺監獄在監受刑人108年總人數為56,289人，男性為51,380人(91.27%)，女性為4,981人(8.84%)；109年總人數為53,493人，男性為48,714人(91.06%)，女性為4,779人(8.93%)。復依勞動部勞動力發展署就業服務資訊整合系統資料顯示，截至110年12月本市一般更生受保護人新登記求職總人數為2,409人，男性為2,098人(87.09%)，女性為311人(12.9%)。綜上統計，男性約占一般更生受保護總人數之90%。</p> <p>(二)另一般更生受保護人之特性常有經濟貧困、福利依賴及不易為社會所接受之情況，出監後更生人因前科導致家庭失和疏離，更有面臨流落街頭問題，而女性更生人相比男性更生人，母親的身份也可能成為就業時的阻礙，總體而言一般更生受保護人更容易獲得不穩定的工作，薪資相對較低。</p> <p>二、性別目標概述：</p> <p>(一)為協助有就業意願及工作能力之一般更生受保護人返回職場，透過業務輔導員提供就業諮詢、工作推介、陪同面試、連結相關資源及就業後追蹤關懷等服務，增加就業自信心，達到適性就業之目的。</p>	

編號	單位	計畫名稱	預算來源/ 核定金額	計畫所涉之議題及性別目標	備註
				<p>(二)透過求職面試陪同，協助一般更生受保護人找到適合的工作機會，主動聯繫廠商約定面試時間及地點，於面試前進行面試技巧指導及面試時輔助問答等服務。</p> <p>(三)經評估一般更生受保護人有職業訓練、托育托老、安置庇護、身心治療、居家服務、法律協助等需求，透過跨部門單一窗口聯繫機制，轉介至所需資源之服務窗口進行後續服務，以消彌性別或其他個人因素導致之就業障礙。</p>	
4	給付課	低收入戶及中低收入戶具工作能力者就業促進計畫	就安基金補助 25萬9,950元	<p>一、計畫之性別議題與需求概述：</p> <p>(一)依據衛生福利部社會福利公務統計資料顯示，截至110年9月臺中市低收入戶人數總計為43,658人，男性佔22,716人(52.03%)，女性佔20,942人(47.97%)；中低收入戶人數總計為34,270人，男性佔16,322人(47.63%)，女性佔17,948人(52.37%)，顯見中低收入戶女性人口佔最多數。</p> <p>(二)復依勞動部勞動力發展署就業服務資訊整合系統資料顯示，截至110年12月止臺中市低收及中低收入戶有效求職人數總計為1,258人次，男性占487人次(38.71%)，女性占777人次(61.76%)、有效求職推介人數總計為453人次，男性178人次(39.29%)，女性占275人次(60.70%)，顯見女性於求職及推介上工人數較高。</p> <p>二、性別目標概述：</p> <p>(一)為協助本市低收入戶及中低收入戶中有工作能力之求職者順利就業，結合本府社會局(社會救助科)、各區公所社會課及社會福利服務民間團體共同辦理就業促進講座，期能透過活動效果，吸引運用政府就業服務資源及順利媒合就業。</p> <p>(二)透過研習活動培植此類個案協力單位成為就業服務轉銜窗口，促進適性就業及積極自立，進而脫離貧窮改善家庭經濟，以致力促進其回歸職場。</p>	

編號	單位	計畫名稱	預算來源/ 核定金額	計畫所涉之議題及性別目標	備註
5	就服站	斜槓熟齡-中高齡跨域培力企業加值計畫	就安基金補助 464萬2,860元	<p>一、計畫之性別議題與需求概述： 本計畫無特定性別對象，主要協助中高齡長者提供短期且符合企業僱用需求之職能培訓課程，協助其再次投入職場；並輔以職場崗位個別指導，促進企業僱用中高齡及高齡者意願，協助渠等穩定就業，另透過企業輔導、維護本市中高齡人才資料、中高齡職務再設計展示宣導網頁及銀髮人才就業諮詢暨職務再設計專區宣導，鼓勵企業創造友善職場，開創更多中高齡者及高齡者就業機會。</p> <p>二、性別目標概述： (一)規劃不同行業別之跨域培力課程，培養中高齡者及高齡者各種職能，以協助渠等順利再次投入職場。 (二)開發友善中高齡者及高齡者之職缺，並藉由企業提供初期1對1工作指導，協助中高齡者職場適應及工作上遇到問題之解決，提升中高齡者及高齡者自信心，協助渠等穩定就業。</p> <p>三、為營造友善中高齡者及高齡者就業環境，不論性別、年齡、學經歷及社會地位等皆應受平等對待，本計畫透過企業輔導、企業拜訪及宣導等方式，主動進入企業單位，協助檢視企業需要調整之處建立友善中高齡者及高齡者就業環境，藉以開發中高齡者及高齡者就業機會。</p>	
6	就服站	家庭暴力及性侵害被害人就業促進計畫	就安基金補助 39萬6,304元	<p>一、計畫之性別議題與需求概述： 就性別統計數據分析，基於生理發展及社會文化因素，家庭暴力及性侵害被害人以女性居多、而相對人以男性居多，尚符合一般社會之認知。根據學者研究指出，家暴受害者往往由於經濟上依賴加害人，因此難以脫離暴力環境，故本計畫積極提供就業服務，以協助奠定經濟基礎，幫助受害者走出暴力陰影。</p> <p>二、性別目標概述： (一)因應不同就業歷程，提供家暴及性侵害被害人不同的就業扶助。</p>	

編號	單位	計畫名稱	預算來源/ 核定金額	計畫所涉之議題及性別目標	備註
				(二)發掘並提升個案就業能力(女性性別意識、尋找適合職業能力、職場所需技能及人際溝通能力等)，激發個案自信心，協助進入職場穩定就業，達成經濟自主，進而脫離受暴環境之目標。	
7	給付課	新住民就業促進計畫	就安基金補助 138萬1,735元	<p>一、計畫之性別議題與需求概述：</p> <p>(一)依據內政部入出國及移民署統計資料顯示，截至110年11月臺中市外籍配偶(含大陸及港、澳地區)人數總計為59,978人，居臺灣各縣市新住民人數第5位，男性佔5,536人(9.23%)，女性佔54,442人(90.77%)，顯見新住民中女性人口佔大多數。</p> <p>(二)由於文化差異及自身與夫家社會支持網絡薄弱，使新住民容易陷入經濟困境，而傳統性別價值對於女性在家庭照顧責任的要求，亦阻礙其求職與就業。</p> <p>(三)新住民基於分攤家計或協助原生家庭等因素，對於「經濟」的需求是最為迫切的，也有高度意願參與就業市場，惟面臨諸多勞動參與困境，如：語言溝通問題、無法獲得就業資訊，或因夫家反對、技能不足、雇主僱用意願不高，甚至於就業後發生就業歧視等情形。</p> <p>二、性別目標概述：</p> <p>(一)協助排除新住民因語言不通、離開職場過久等就業阻礙，增加就業成功機會。</p> <p>(二)盤點新住民就業優勢，對新住民特有專業能力(如東南亞國家之語言、文化)有求才需求之廠商(如通譯、餐飲業、旅遊業等)開發適性工作職缺及推介媒合。</p> <p>(三)使新住民於就業前能先取得家庭支持，改善新住民僅能以家庭照顧為主要角色的刻板認知。</p> <p>(四)透過辦理不同系列產業鏈工作坊，促進新住民工作知能，跳脫職業刻板印象及減少職場性別隔離現象。</p>	<p>1. 本處109年性別影響評估計畫。</p> <p>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，計畫內容亦可能融入新觀點及做法，故可續辦性別影響評估。</p>
8	就服	協助特定對象之職涯再建構	公彩基金	<p>一、計畫之性別議題與需求概述：</p> <p>本計畫無特定性別對象，依105至109年度以男性居多，因各單位轉介青少</p>	<p>1. 本處110年性別影響評估計</p>

編號	單位	計畫名稱	預算來源/ 核定金額	計畫所涉之議題及性別目標	備註
	站	單一窗口服務		<p>年較多，致男性多於女性。其中法院轉介之青少年需每周向法院報到，無法尋覓常態性工作之職場困境，故需多開發彈性工時、臨時工作機會及友善職場，並視案主情況連結本處就業資源，以協助個案減除就業障礙，順利穩定就業。</p> <p>二、性別目標概述：</p> <p>(一)為協助本府相關局(處、委員會)及法院等機關轉介弱勢對象就業服務，藉由專職個案管理員作為轉銜服務之單一窗口，以個案管理方式，提供個案主動式就業服務，整合各項社會資源，依其實際情形，提供資源連結及就業服務委外廠商之專業輔導，協助個案建立職場信心、培養職業技能等，幫助個案職涯再建構。</p> <p>(二)為營造性別平等法律及社會環境，不論經濟、社會、家庭和就業，皆應受到性別平等對待；本計畫提供主動式就業服務，給予弱勢個案更多層面協助，包括心理諮商、就業陪伴、陪同面試及資源連結等方式，排除阻礙就業之因素後，進而穩定就業，推動性別平等應有正面積極之影響。</p>	<p>畫。</p> <p>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，計畫內容亦可能融入新觀點及做法，故可續辦性別影響評估。</p>

性別影響評估新制-「性別諮詢員」及「程序參與者」相關比較說明

	性別諮詢員	程序參與者
資格條件	<p>應符合下列資格之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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、私部門皆可)。</li> <li>2. 現任或曾任行政院性別平等會民間委員。</li> <li>3. 現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。</li> <li>4. 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。</li> <li>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。</li> </ol>	<p>應符合下列資格之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 現任或曾任行政院性別平等會民間委員。</li> <li>3. 現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。</li> </ol>
參與時機	<p>計畫案或法案研擬或修正初期： 「性別諮詢員」制度設立目的係透過各機關將計畫案或法案研擬或修正初期即徵詢性別意見列為必要程序，強化性別觀</p>	<p>計畫案或法案研擬完成後： 「程序參與」則係於計畫案或法案研擬完成後，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</p>

	點之初期參與機制。	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。
意見回應	「性別諮詢員」角色定位為提供性別觀點諮詢服務，不具審議角色，即非歸責或究責之對象。	「程序參與者」角色在於把關評估品質，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。
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。
可否為同一人	可以。 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。	
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？	「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， <b>相關徵詢形式、人數皆不受限。</b>	

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程序參與，方完備性別影響評估作業。