

## 新竹市政府性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
| 填表日期：110年6月25日  |   |                 |
| 填表人姓名：黃慎文      職稱：約僱人員      身分：業務單位人員                                       |   |                 |
| 電話：03-5276121#538      e-mail：02878@ems.hccg.gov.tw      ≤非業務單位人員，請說明：_____ |   |                 |
| 壹、計畫名稱  | 新竹市政府人事處暨所屬人事機構職務代理原則   |                 |
| 貳、主辦機關  | 新竹市政府人事處  |                 |
| 參、計畫內容涉及領域  | 勾選（可複選）   |                 |
| 3-1 權利、決策、影響力領域   | II  |                 |
| 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 公共建設(或工程)   |   |                 |
| 3-9 其他：_____（請填寫計畫涉及領域）   |   |                 |
| 肆、問題與現況評析   |   |                 |
| 項目  | 說明  | 備註              |
| 4-1 計畫之現況問題與需求概述  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在該原則建立前，惟本處暨所屬機關人事主管依各機關職務代理應行注意事項第二點第一款，有需代理之情形，係於本處暨所屬人事機構雲端人事智慧網公開徵求或是拜託需代理者之附近區域之人事主管幫忙，未有系統的代理輪序機制，導致多有人事主管年年重複代理之問題產生，係有不公平之處。</li> <li>2. 參照新竹縣政府人事處建有該處暨所屬人事機構之代理原則，且實施餘年，有系統之輪值排序，致代理順暢施行，故本處於107年7月26日訂定此原則，並同時以抽籤決定本處暨所屬人事機構符合代理資格之輪序表。</li> <li>3. 而輪序原則訂有得縮短代理期間之規定，係符合任職合併設置或兼任他機關人事管理員之人事人員、年滿55歲以上者、育有三歲以下子女者及代理跨越5月至8月期間者，先予敘明。</li> <li>4. 惟有人事主管提出倘輪序至育有幼子的具代理資格者，希望得暫免代理，建議該原則能新增育有3足歲以下子女者得免排代理順序。</li> <li>5. 在考量本處暨所屬人事機構代理輪序的公平性及兼顧家庭，創造友善職場的立意下，能</li> </ol> | 簡要說明計畫之現況問題與需求。 |

|  | 否有兩全其美的辦法對待所屬同仁，是我們目前遇到的課題。   |    |   |   |
|--|---|----|---|---|
| 4-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析   | 本處暨所屬人事機構符合代理資格者，育有三歲以下子女之人數佔符合代理資格者人數比。  |    | 1. 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。<br>2. 性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。   |   |
| 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                                   | 建議之後應增加該原則實施後的問卷調查，分析內容進行反饋整理，並針對問卷人員的進行性別統計，以做為未來修訂原則，減少性別落差之參據。   |    | 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. 為發揮本處人事團隊協力互助之精神，營造友善工作環境，爰建立本處暨所屬人事機構主管代理機制。<br>2. 本處暨所屬人事機構薦任人員男女比例約為1:5，存有性別落差，為改善該領域之性別隔離，並落實性別平等相關事項，擬將「營造性別友善職場環境，提升男性投入比率」訂為本計畫性別目標，以提升計畫之性別效益。   |    |   |   |
| 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) | 1. 研擬該原則草案時，於本處暨所屬人事機構雲端人事智慧網開放所屬人事同仁提供修正意見，不限制年齡、性別及官職等，希望能廣泛接納建議，聆聽不同聲音。<br>2. 惟將所屬同仁提案及建議彙整陳核，修正並改正部分要點後，訂立之；而該代理原則奉核後實施，如有未盡事宜，得視實際需要修正之。   |    |   |   |
| 柒、受益對象   | 1. 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 8-8 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 8-8，逕填寫「第二部分—程序參與」，惟若經程序參與後，9-5「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 8-8。<br>2. 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。 |    |   |   |
| 評估指標   | 評定<br>(勾選)  |    | 說明<br>(請說明評定為「是」或「否」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   |   | II | 1. 受益對象如下：<br>(1) 本處暨所屬人事人員具薦任第六職等合格實授以上，且具有一年以上人事行政工作經驗者，列入本原則代理輪值對象。<br>(2) 本處專員以上及依「行政院所屬各級行政機關、學校、事業機構人事人員員額設置標準表」設算已達滿2人以上，惟僅置1人之人事機構人員不納入輪值。<br>2. 參照各機關職務代理應行注意事項，及未設限性別，為符合代理資格者，皆公平輪序。 | 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 | II<br>II | 惟該代理原則第4條第2款代理期間訂有育有三歲以下子女者之排除規定，惟考量家庭育有幼兒照顧的需要，除本職業務外，還要另外支援其他人事機構，不甚辛苦，故訂有該條排除規定。 | 如受益對象雖未限於特定性別人口群，但計畫內容存有預防或消除性別偏見、縮小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          | II       | 本計畫未涉及公共建設之空間規劃與工程設計。   | 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

| 評估指標   | 說明  | 備註  |
|--|---|---|
| 8-1 經費配置：<br>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。   | 本計畫所列經費無。但為達成此性別目標，鼓勵同仁參加本府 EAP 計畫中所辦理之友善家庭、職場與家庭等相關課程，提升性別意識，該 EAP 計畫總編列之經費計有 431,910 元。 | 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：<br>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。 | 本原則草案建立初期，於本處暨所屬人事機構交流平台，透過主管或屬員等建議，作為研擬及決策之參據。   | 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：<br>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。   | 除透過公文傳遞，亦利用本處暨所屬人事機構交流平台宣導。   | 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：<br>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。  | 代理原則有例外排除，倘為懷孕者，得免除代理。  | 說明計畫之性別友善措施或方案。                             |

### 二、效益評估

| 評估指標 | 說明 | 備註 |
|------|----|----|
|------|----|----|

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>8-5 落實法規政策：<br/>計畫符合相關法規政策之情形。</p>                            | <p>本原則所訂之職場友善措施，如育有三歲以下子女及懷孕者，有減免及排除代理之規定，有助提升女性工作參與意願，符合性別平等政策綱領之就業、經濟與福利篇，促進工作與家庭平衡之具體行動措施。</p> | <p>說明計畫如何落實憲法、法律性別平等政策綱領、性別主流化政策之基本精神，可參考行政院性別平等會網站 <a href="http://www.gec.ey.gov.tw/">http://www.gec.ey.gov.tw/</a> )。</p>                     |
| <p>8-6 預防或消除性別隔離：計畫如何預防或消除性別隔離。</p>                              | <p>本原則減少女性主管或屬員因照顧幼兒責任而無法兼顧職場之現況，促進工作與家庭平衡。</p>   | <p>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。</p>   |
| <p>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。</p>                            | <p>本計畫為營造友善工作環境，爰建立本處暨所屬人事機構主管代理機制，係內部人員管理措施，未涉及獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。</p>                       | <p>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。</p>   |
| <p>8-8 空間與工程效益：<br/>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。</p> | <p>本計畫為營造友善工作環境，爰建立本處暨所屬人事機構主管代理機制，未涉及公共空間之規劃設計，致未影響不同性別、性傾向或性別認同者使用便利性、友善性或安全性等權益。</p>           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。</li> <li>2. 安全性：消除空間死角、相關安全設施。</li> <li>3. 友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。</li> </ol> |

**【第二部分—程序參與】**：本部分由民間性別平等專家學者填寫

**玖、程序參與：**若採用書面意見的方式，至少應徵詢1位以上民間性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；民間專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱 (<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>)。

**(一) 基本資料**

|                         |  |   |  |
|-------------------------|--|---|--|
| 9-1 程序參與期程或時間           | 110年11月25日   |   |  |
| 9-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域 | 姓名：張瓊玲<br>職稱：主任/教授<br>服務單位：臺灣警察專科學校海洋巡防科<br>專長領域：性別政策與公共政策；人口、婚姻與家庭政策議題；性別主流化政策；性別影響評估擬議與審查；CEDAW與友善家庭方案；文官體制與人力資源管理   |   |  |
| 9-3 參與方式                | <input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input checked="" type="checkbox"/> 性別平等專案小組(性別平等工作小組) <input type="checkbox"/> 書面意見   |   |  |
| 9-4 業務單位所提供之資料          | 相關統計資料   | 計畫書   | 計畫書含納其他初評結果  |
|                         | <input checked="" type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 很完整<br><input type="checkbox"/> 可更完整<br><input type="checkbox"/> 現有資料不足須設法補足<br><input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 應可設法找尋<br><input type="checkbox"/> 現狀與未來皆有困難 | <input checked="" type="checkbox"/> 有，且具性別目標<br><input type="checkbox"/> 有，但無性別目標<br><input type="checkbox"/> 無 | <input checked="" type="checkbox"/> 有，已很完整<br><input type="checkbox"/> 有，但仍有改善空間<br><input type="checkbox"/> 無 |
| 9-5 計畫與性別關聯之程度          | <input checked="" type="checkbox"/> 有關 <input type="checkbox"/> 無關<br>(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均可評定「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。

|                     |   |
|---------------------|---|
| 9-6 問題與需求評估說明之合宜性   | 合宜  |
| 9-7 性別目標說明之合宜性      | 合宜  |
| 9-8 性別參與情形或改善方法之合宜性 | 合宜  |
| 9-9 受益對象之合宜性        | 合宜  |
| 9-10 資源與過程說明之合宜性    | 合宜  |
| 9-11 效益評估說明之合宜性     | 合宜  |
| 9-12 綜合性檢視意見        | 本案係對友善家庭政策之落實有直接相關之助益，期未來能更鼓勵同仁投入職務代理之行列，並於制度上予以嘉惠本案於政策上實現於性別平權之美意。 |

**(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) 張瓊玲

**【第三部分－評估結果】：本部分由機關人員填寫**

|  |  |   |
|--|--|---|
| 拾、評估結果：請填表人依據性別平等專家學者意見之綜合建議事項填列。  |  |   |
| 10-1 評估結果之綜合說明   | 1. 本計畫具性別目標且完整，惟相關性別統計需加入男女比例如在研擬本原則時，所參與人員的性別比率及加入採用此原則實際上需被職務代理的男性及女性比例。<br>2. 未來可提倡並鼓勵相關主管層級人員(例如：專員)投入職務代理行列，營造性別友善職場。 |   |
| 10-2 參採情形  | 10-2-1 說明採納意見後之計畫調整  |   |
|  | 10-2-2 說明未參採之理由或替代規劃   | 有關代理原則例外排除人員，需經修法研議，並經主管同意後發布。未來在本處暨所屬人事機構人事政策建議上，會積極提案並研議討論。 |
| 10-3 通知程序參與之專家學者本計畫的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：<br>已於 110 年 11 月 25 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱<br><input type="checkbox"/> 傳真 <input type="checkbox"/> e-mail <input type="checkbox"/> 郵寄 <input checked="" type="checkbox"/> 其他 親自審閱 |  |   |

\* 「第二部分－程序參與」之 9-5 「計畫與性別關聯之程度」評定為「無關」者，「第三部分－評估結果」10-1 至 10-3 免填；否則請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見完整填列「第三部分－評估結果」10-1 至 10-3。