

## 新竹市政府

## 性別影響評估檢視表(計畫案) 【一般表】

## 【第一部分－機關自評】：由計畫填表人員填寫

## 【填表說明】

- 一、各機關依據計畫內容，填寫性別影響評估填寫完成【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。
- 二、程序參與之專家學者需為「新竹市性別人才資料庫」之專家學者。
- 三、程序參與方式得以書面審查，或以面對面會議方式辦理。
- 四、請參酌程序參與者之意見，修正計畫及表格內容後，再填寫【第一部分－機關自評】之「參、評估結果」後通知程序參與者審閱。

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。

填表日期： 111 年 9 月 25 日

填表人姓名	張育維	職稱	技士
電話	5229508#442	E-mail	49295@ems.hccg.gov.tw
計畫名稱	新竹市消防局 111 年初（中）級救護技術員複訓執行計畫		
主管機關	新竹市消防局	計畫類型	<input type="checkbox"/> 重大施政計畫 <input checked="" type="checkbox"/> 非重大施政計畫

- 1、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（<a href="https://gec.ey.gov.tw">https://gec.ey.gov.tw</a>）。</p>	<p>因應國際性別主流化潮流，從實務面落實推動性別平等政策綱領。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 增加不同性別者擔任課程副總教官以上的職務。</li> <li>2. 課程回饋部分，以不計名方式，但增加性別欄位，了解不同性別者的經驗與觀點。</li> <li>3. 授課教官、助教，應具備性別平等政策綱領之精神，其受課教材以及同仁在出勤處置</li> </ol>

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.歡迎查閱新竹市性別統計專區(<a href="https://s.yam.com/fej5T">https://s.yam.com/fej5T</a>)或行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(<a href="https://www.gender ey.gov.tw/research/">https://www.gender ey.gov.tw/research/</a>)、「重要性別統計資料庫」(<a href="https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/">https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/</a>)（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」(<a href="https://gec.ey.gov.tw">https://gec.ey.gov.tw</a>)。</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：  <input type="radio"/>政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。  <input type="radio"/>服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。  <input type="radio"/>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。</p> <p>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）。</p>	<p>不同性別者，應較能注意不同性別患者所需之需求不同。</p> <p>(1)政策研擬與決策者：本計畫訓練師資由南門綜合醫院張玉龍醫師（本局醫療指導醫師）擔任課程總負責人與竹光分隊小隊長陳俊憲擔任課程總教官、中山分隊小隊長劉家豐、陳協志擔任課程副總教官，共同綜理所有訓練計畫之規劃、監督與執行，並由本局受內政部消防署培訓之訓練教官擔任講師；主導課程規劃部份共計 4 人，男性與女性比例為 100%：0%，擔任訓練教官共計 9 人，男性與女性比例為 89%：11%。</p> <p>(2)服務提供者：本計畫執行人員，係指具有緊急救護技術員證照者，總計人數 252，男性與女性比例為 88%：12%。</p> <p>(3)受益者：本計畫的服務對象是撥打 119 需要救護車及緊急救護醫療服務的民眾，經查 111 年上半年共計載送 20,675 人，男性與女性比例為 53%：47%。</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><input type="radio"/>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>1.本計畫政策規劃者，可分成課程規劃者與訓練課程教官，其性別比例分別均未達 2 成，探究其原因，本局醫療指導醫師共聘任 8 人，均無女性醫師，醫療指導醫師均來自本市急救責任醫院之急診(部)室，各醫院急診(部)室的醫師性別比例本就男性居高，女性較低，且本局聘任醫療指導醫師時，係函文各急救責任醫院由院方提報名單，未來將協調各醫院推派有意願之女性醫師來擔任醫療指導醫師，另本局訓練教官需取得高級救護技術員證照資</p>

<p>○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><b>c.公共空間</b> 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。 ○使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。 ○安全性：消除空間死角、相關安全設施。 ○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><b>d.展覽、演出或傳播內容</b> 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><b>e.研究類計畫</b> 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>格者，本局目前共計有 33 人，男性比例達 94%，女性 6%，本次訓練教官女性比例(11%)已高於目前可遴派教官之比例(6%)，未來除鼓勵更多女性同仁取得高級救護技術員證照資格外，也會優先徵詢具資料之女性教官，以平衡政策規劃者或服務提供者之性別比例。</p> <p>2.本計畫服務提供者，女性比例佔比為 12%，雖與男性比例懸殊但探究其原因，本局緊急救護技術員均來自於消防人員，因消防人員的勤、業務性質，導致所招募、晉用之人員，仍以男性為大宗，除本市外，經檢視全國各縣市性別比例，男性均超過消防人員 8 成以上，若未來想平衡服務提供者之性別比例，中央在招募晉用政策上應有推動性別平等政策綱領之概念。</p> <p>3.受益情形：本計畫服務對象之性別比例均達 4 成以上接近 5 成無單一性別弱勢情形。</p> <p>4.本計畫未涉及公共空間之規劃與設計。</p> <p>5.本計畫未涉及展覽、演出或傳播內容。</p> <p>6.本計畫非屬研究類計畫。</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。

評估項目	評估結果
<p><b>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】</b> 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：</p> <p><b>a.參與人員</b> ○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。 ○加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入</p>	<p>■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：</p> <p>□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。</p>

<p>決策階層。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。</li> </ul> <p><b>b.受益情形</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。</li> <li>○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）。</li> <li>○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）。</li> </ul> <p><b>c.公共空間</b></p> <p>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。</p> <p><b>d.展覽、演出或傳播內容</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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）。</li> </ul> <p><b>e.研究類計畫</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○產出具性別觀點之研究報告。</li> <li>○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。</li> </ul> <p><b>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</b></p> <p><b>g.其他有助促進性別平等之效益。</b></p>	<p>1.參與人員：本計畫政策規劃者及服務提供者之不同性別比例未達 2 成，但探究政策規劃者本身原因為指導醫師與訓練教官的性別比例失衡所導致，未來在推薦指導醫師與遴選訓練教官考量將性別平等概念納入，而服務提供者，也是國人普遍對於職業選擇所導致，未來除內部不斷加強性別有善職場環境及同仁觀念外，外部仍需中央單位(負責辦理國家考試、晉用訓練消防人員)強化職場待遇與形象，以平衡性別落差。</p> <p>2.受益情形：本計畫受益人數之性別比例均達 4 成以上接近 5 成無單一性別弱勢情形。</p> <p>3.性別目標：針對本局所訂定之新竹市消防局指定醫療指導醫師作業計畫以及本局徵選高級救護技術員相關計畫納入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）等概念。初始目標為至少增加 1 位女性醫療指導醫師(目前為 0%)，以及女性訓練教官增加至 1 成(目前為 6%)。</p>
<p><b>評估項目</b></p>	<p><b>評估結果</b></p>
<p><b>2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】</b></p> <p>請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：</p> <p><b>a.參與人員</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul> <p><b>b.宣導傳播</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> 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：</li> <li><input type="checkbox"/> 未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：</li> </ul> <p>1.本計畫參與人員是從本局醫療指導醫師及高級救護技術員中挑選具有熱忱且優秀能力者來擔任礙於目前名單中性別比例本就低於三分之一原則，未來將在推薦</p>

<p>等民間團體傳布訊息)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul> <p><b>c.促進弱勢性別參與公共事務</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。</li> </ul> <p><b>d.培育專業人才</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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）。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul> <p><b>e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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）。</li> </ul> <p><b>f.建構性別友善之職場環境</b></p> <p>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。</p> <p><b>g.具性別觀點之研究類計畫</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> </ul>	<p>醫療指導醫師及徵選高級救護技術員納入更多的女性比例，以期挑選計畫參與人員時，任一性別比例可盡量滿足三分之一原則，另外在比例尚未達到三分之一時在本局擬定訓練計畫前的教官共識營會議上，讓參與成員都能具備性別平等意識或有參加過性別平等相關課程，以期訓練課程、簡報能不違反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）的精神與法條。</p> <p>2. 宣導傳播：本計畫宣導方式將透過訓練課程前、後及中午休息時間採取電子媒體方式，並顧及不同性別、性傾向或性別認同者需求，避免歧視及協助弱勢性別獲取資訊，包含提供宣傳單張、手冊(相關紙本文宣將由相關單位支應)及播放性平宣導影片等以擴大參與。</p>
--	--

<p>及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。</p> <p>○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。</p>		
評估項目		評估結果
<p><b>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】</b></p> <p>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。</p>		<p><input 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：</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 針對宣導傳播所需之宣傳單張、手冊，相關紙本文宣將由相關單位支應或額外編列小額預算進行印製，另播放性平宣導影片將由網站上下載。</li> <li>2. 針對本計畫參與人員都能具備性別平等意識或有參加過性別平等相關課程，將額外編列講師費用聘請性平專家學者來上課或檢視課程資料以確保性平或消除一切歧視之可能性。</li> </ol>
<p><b>【注意】</b>填完前開內容後，請先依「填表說明二」辦理【第二部分－程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。</p>		
<p><b>參、評估結果</b></p> <p>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。</p>		
3-1 綜合說明	無	
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）	已針對性別平等專家學者之檢視意見做修正(第 2、3、4 頁)。
	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	無
<p><b>3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果：</b></p> <p>已於 112 年 1 月 17 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。</p>		

**【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：

至少應邀請 1 位以上外聘性別平等專家學者進程序參與；程序參與之專家學者需名列「新竹市性別人才資料庫」。

**(一) 基本資料**

1.程序參與期程或時間	111 年 12 月 1 日 至 111 年 12 月 10 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	張瓊玲，臺灣警察專科學校教授。 性別政策與公共政策；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
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	合宜
5.性別統計及性別分析之合宜性	合宜
6.本計畫性別議題之合宜性	合宜
7.性別目標之合宜性	合宜
8.執行策略之合宜性	合宜
9.經費編列或配置之合宜性	合宜
10.綜合性檢視意見	一、有關「1.本計畫政策規劃者，可分成課程規劃者與訓練課程教官，其性別比例分別均未達 2 成，探究其原因，本局醫療指導醫師共聘任 8 人，均無男性醫師，醫療指導醫師均來自本市急救責任醫院之急診(部)室，各醫院急診(部)室的醫師性別比例本就男性居高，女性較低，且本局聘任醫療指導醫師時，係函文各急救責任醫院由院方提報名單，未來將協調各醫院推派有意願之女性醫師來擔任醫療指導醫師」此一段文字似有邏輯推論上的矛盾，請在卓酌。 二、請將 2-1、2-2 都改勾「有」，其餘內容均可，敬表同意。
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	合宜

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