

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 1 日

填表人姓名	蘇明芳	職稱	科員
電話	5267331	E-mail	01068@ems.hccg.gov.tw
計畫名稱	性別平等具體行動措施計畫		
主管機關	產業發展處	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（https://gec.ey.gov.tw）。</p>	<p>法規：消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第七條：締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：</p> <p>(a) 在一切選舉和公民投票中有選舉權，並在一切民選機構有被選舉權。</p>

	<p>(b) 參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務。</p> <p>(c) 參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會。</p>
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(https://s.yam.com/fej5T)或行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/)（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」(https://gec ey.gov.tw)。</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： ○政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。 ○服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。 ○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>1-2</p> <p>a. 執行結果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 加強女性候選人宣導投入參選： 漁會第 15 屆屆次改選於 110 年 3 月 20 日舉行，本次改選會員代表計有 2 位女性登記，漁民小組長計有 8 位女性登記；候選人登記期間，有設置立牌宣導鼓勵女性登記候選人。 2. 提高漁會選聘任幹部女性決策力： 110 年漁會改選會員代表計有 2 位女性登記，漁民小組長計有 8 位女性登記；依本計畫第 8 條第 4 項規定，登記候選人期間，每增加女性 1 人登記，給予漁會考核其他政策性任務項目加 1 分，最高加 5 分；另依行政院農業委員會 110 年 9 月 27 日農授漁字第 1101348306 號函「區漁會考核其他政策生任務加分、減分項目配分基準表」規定，漁會選任人員，女性比例較上屆次增加，一律加 6 分，已於 110 年辦理漁會考核時加分 6 分。 3. 積極落實性別影響培力課程： 請漁會家政班、產銷班提高漁村女性意識培力、性別平等意識宣導課程時數，

	<p>110年4月12日及5月10日家政班班會，聘請性平專業講師教授「從身材焦慮看性平」課程，總授課總時數為4小時。</p> <p>4. 加強性別平等宣導：110年漁會理事會及家政班班會，播放性平短片或設置立牌宣導，達6場次。</p> <p>5. 訂定漁會性別平等具體行動措施計畫。</p> <p>b. ○受益者（或使用者）</p> <p>c. 造成男女比率差異之原因： 漁村是個男尊女卑傳統社會，女性參選意願低落，導致理、監事及會員代表男性居多。另加入產銷班資格需有養殖登記證，男性擁有此證人數居多，導致男性比率較高；另漁村男性對家政興趣低落，導致家政班女性比率較高。計畫目標以提升漁村地區性別平等意識，打破漁會產銷班、家政班刻板印象，鼓勵兩性共同參與。</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>○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>○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</p>	<p>bb. 受益情形</p> <p>○受益者人數性別比例： 在新竹漁村女性權益現況方面，依據新竹區漁會 106-110年統計結果顯示如下：</p>

<p>任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。</p> <p>c.公共空間 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>d.展覽、演出或傳播內容 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>e.研究類計畫 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>		<table border="1"> <tr> <td>年度</td> <td>類別</td> <td>性別</td> <td>人數</td> <td>性別</td> <td>人數</td> <td>合計</td> <td>男比率</td> <td>女比率</td> </tr> <tr> <td>106-110</td> <td>理事</td> <td>男</td> <td>15</td> <td>女</td> <td>0</td> <td>15</td> <td>100%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>106-107</td> <td>監事</td> <td>男</td> <td>5</td> <td>女</td> <td>0</td> <td>5</td> <td>100%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>108-109</td> <td>監事</td> <td>男</td> <td>4</td> <td>女</td> <td>0</td> <td>4</td> <td>100%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>110</td> <td>監事</td> <td>男</td> <td>5</td> <td>女</td> <td>0</td> <td>5</td> <td>100%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>106-110</td> <td>會員代表</td> <td>男</td> <td>49</td> <td>女</td> <td>2</td> <td>51</td> <td>96.1%</td> <td>3.9%</td> </tr> <tr> <td>106-107</td> <td>家政班</td> <td>男</td> <td>0</td> <td>女</td> <td>174</td> <td>174</td> <td>0%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>108-110</td> <td>家政班</td> <td>男</td> <td>0</td> <td>女</td> <td>185</td> <td>185</td> <td>0%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>106</td> <td>產銷班</td> <td>男</td> <td>71</td> <td>女</td> <td>15</td> <td>86</td> <td>82.6%</td> <td>17.4%</td> </tr> <tr> <td>107</td> <td>產銷班</td> <td>男</td> <td>71</td> <td>女</td> <td>18</td> <td>89</td> <td>79.8%</td> <td>20.2%</td> </tr> <tr> <td>108</td> <td>產銷班</td> <td>男</td> <td>71</td> <td>女</td> <td>21</td> <td>92</td> <td>77.2%</td> <td>22.8%</td> </tr> <tr> <td>109-110</td> <td>產銷班</td> <td>男</td> <td>71</td> <td>女</td> <td>10</td> <td>81</td> <td>87.7%</td> <td>12.3%</td> </tr> </table>	年度	類別	性別	人數	性別	人數	合計	男比率	女比率	106-110	理事	男	15	女	0	15	100%	0%	106-107	監事	男	5	女	0	5	100%	0%	108-109	監事	男	4	女	0	4	100%	0%	110	監事	男	5	女	0	5	100%	0%	106-110	會員代表	男	49	女	2	51	96.1%	3.9%	106-107	家政班	男	0	女	174	174	0%	100%	108-110	家政班	男	0	女	185	185	0%	100%	106	產銷班	男	71	女	15	86	82.6%	17.4%	107	產銷班	男	71	女	18	89	79.8%	20.2%	108	產銷班	男	71	女	21	92	77.2%	22.8%	109-110	產銷班	男	71	女	10	81	87.7%	12.3%
年度	類別	性別	人數	性別	人數	合計	男比率	女比率																																																																																																						
106-110	理事	男	15	女	0	15	100%	0%																																																																																																						
106-107	監事	男	5	女	0	5	100%	0%																																																																																																						
108-109	監事	男	4	女	0	4	100%	0%																																																																																																						
110	監事	男	5	女	0	5	100%	0%																																																																																																						
106-110	會員代表	男	49	女	2	51	96.1%	3.9%																																																																																																						
106-107	家政班	男	0	女	174	174	0%	100%																																																																																																						
108-110	家政班	男	0	女	185	185	0%	100%																																																																																																						
106	產銷班	男	71	女	15	86	82.6%	17.4%																																																																																																						
107	產銷班	男	71	女	18	89	79.8%	20.2%																																																																																																						
108	產銷班	男	71	女	21	92	77.2%	22.8%																																																																																																						
109-110	產銷班	男	71	女	10	81	87.7%	12.3%																																																																																																						

<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。</p>	
評估項目	評估結果
<p>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】 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>a.參與人員 ○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，以利進入決策階層。 ○營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。</p> <p>b.受益情形 ○回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。 ○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）。 ○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）。</p> <p>c.公共空間 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>d.展覽、演出或傳播內容 ○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</p>	<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><input type="checkbox"/>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>b.受益情形 ○性別目標：(頁碼 1) 本市漁會產銷班女性比例提升 1%、家政班班員男性之比例提升1%、漁會屆次選任人員(會員代表、理事、監事)女性登記候選人比例提升1%。 ○績效指標：(頁碼 2) 漁會未來決策層人員之產生，鼓勵女性參與並統計其性別</p>

<p>別平等觀念或文化。</p> <p>○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）。</p> <p>e.研究類計畫</p> <p>○產出具性別觀點之研究報告。</p> <p>○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。</p> <p>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</p> <p>g.其他有助促進性別平等之效益。</p>	<p>數據，逐步增加參與之意願。</p> <p>○衡量標準:(頁碼 2)</p> <p>a.漁會產銷班成員有增加女性者，家政班成員有增加男性者，每增加1人給予漁會考核其他政策性任務項目加1分，最高加5分。</p> <p>b.漁會屆次選任人員(會員代表、理事、監事)選舉，設置立牌、廣告布條宣導女性登記候選人，每增加女性1人登記，給予漁會考核其他政策性任務項目加1分最高加5分。</p> <p>c.請漁會家政班、產銷班提高漁村女性意識培力、性別平等意識宣導課程時數，每年授課總時數達5小時者，給予漁會考核特殊功過加2分。</p> <p>○目標值:(頁碼 2)</p> <p>加強於各項會議中加強宣導性別平等意識，在避免性別刻板印象，改善單一性別居多班員的性別比例。</p>
<p>評估項目</p>	<p>評估結果</p>
<p>2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】</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>a.參與人員</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>b.宣導傳播</p> <p>○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、老人福利或身障等民間團體傳布訊息）。</p> <p>○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。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> P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：</p> <p><input type="checkbox"/> 未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：</p> <p>a.參與人員</p> <p>有關理、監事及會員代表及產銷班男性比率較高、家政班女性比率較高部分，具體執行策略(頁碼:2)</p> <p>1.新竹區漁會家政班，每年至少</p>

<p>○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。</p> <p>c.促進弱勢性別參與公共事務</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。</p> <p>d.培育專業人才</p> <p>○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）。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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）。</p> <p>f.建構性別友善之職場環境</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>g.具性別觀點之研究類計畫</p> <p>○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</p>	<p>辦理 3 小時之性別意識培力課程，課程內容應涉及「權力、決策與影響力」面向，分階段邀請女性里長、民意代表或企業機構女性領導人分享參與公共事務的過程，及由本市性平專家資料庫邀請師資，規劃教導女性公共參與及如何參與漁業產銷之具體策。</p> <p>2.性別平等宣導：每年於理事、監事、會員代表大會等會議、小組長業務講習、家政班、漁事班及產銷班班會，播放性平短片及開放分享方式宣導至少 5 分鐘，各宣導場次，共需達 6 場次以上，並張貼宣傳海報或立牌。</p> <p>3.漁會產銷班成員有增加女性者，家政班成員有增加男性者，每增加 1 人給予漁會考核其他政策性任務項目加 1 分，最高加 5 分。</p> <p>4.漁會屆次選任人員（會員代表、理事、監事）選舉，設置立牌、廣告布條宣導女性登記候選人，每增加女性 1 人登記，給予漁會考核其他政策性任務項目加 1 分，最高加 5 分。</p> <p>5.請漁會家政班、產銷班提高漁村女性意識培力、性別平等意識宣導課程時數，每年授課總時數達 5 小時者，給予漁會考核特殊功過加 2 分。</p>
--	--

亦需具性別觀點。		
評估項目		評估結果
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】 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。		<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： <input type="checkbox"/> 未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：將於 113 年研議編列預算。
【注意】 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」。		
參、評估結果 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。		
3-1 綜合說明	將依委員意見執行性別平等具體行動措施計畫。	
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）	
	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	委員未有修正意見，故無參採理由。
3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果： 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。		

【第二部分－程序參與】：由性別平等專家學者填寫

<p>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」。</p>	
(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	本計畫規劃詳實，計畫目標立意甚佳，符合 CEDAW 之人權意旨，值得肯定。
(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜
<p>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) <u>張瓊玲</u></p>	

