

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 27 日

填表人姓名	謝志輝	職稱	科員
電話	03-5216121 分機 377	E-mail	010400@ems.hccg.gov.tw
計畫名稱	新竹市政府提升男性申請家庭照顧假實現家庭友善實施計畫		
主管機關	新竹市政府	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
1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】 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 ）。	1. 性別平等政策綱領—五、推動策略—(二) 就業、經濟與福利—2. 建構性別友善職場促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。 2. 「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 第 2 條：「(e) 採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視」。 3. 「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 第 5 條：「(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」。

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/fei5T)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「行政院性別平等會一性別分析」(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：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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>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><u>依據《公務人員請假規則》第 3 條第 1 項規定：「家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。」綜上觀之，雖然在規定中並未限制性別而在法制面上達成性別平等，然而就實際申請家庭照顧假之男、女比率而言，卻仍呈現男少女多的失衡現象。</u></p> <p>110 年本府暨所屬機關公務人員申請家庭照顧假為 86 人，其中男性僅 18 人，而女性則為 68 人，男女所占比例分別為 20.93% 比 79.07%；如果進一步將過去 5 年數據來看，可知雖然自男女比率結構來看，本府女性公務人員本較男性公務人員為多，但仍逐年皆較男性為高。→</p> <p>110 年本府暨所屬機關公務人員申請家庭照顧假為 86 人，其中男性僅 18 人，而女性則為 68 人，男女所占比例分別為 20.93% 比 79.07%；如果進一步將過去 5 年數據來看：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 106 年申請家庭照顧假共 19 人，其中男性 6 人占 31.58%，女性 13 人占 68.42%。 2. 107 年申請家庭照顧假共 32 人，其中男性 6 人占 18.75%，女性 26 人占 81.25%。 3. 108 年申請家庭照顧假共 40 人，其中男性 9 人占 22.5%，女性 31 人占 77.5%。 4. 109 年申請家庭照顧假共 41 人，其中男性 8 人占 19.51%，女性 33 人占 80.49%。 5. 110 年申請家庭照顧假共 86 人，其中男性 18 人占 20.93%，女性 68 人占 79.07%。 <p>就上述統計資料可知，除 106 年男、女性請家庭照顧假之比率稍近男女比率外，其餘各年度均係由女性申請家庭照顧假為多數，占比例近 8 成。綜觀 106 至 110 年間，本府暨所屬機關公務人員共有 218 人申請家庭照顧假。</p>

	<p>其中女性申請家庭照顧假人數為 171 人占 78.44%，男性申請家庭照顧假人數為 47 人占 21.56%，女性申請家庭照顧假的比率遠高於新竹市政府的男女比率。</p> <p><u>如果進一步分析申請家庭照顧假的年齡，本府 106-110 年間男女性公務人員申請家庭照顧假的年齡層主要分布在 20-49 歲區間，60 歲以上則僅 110 年 1 例(陪同長輩就診)，其中女性主要集中於 30 至 49 歲，以 30-39 歲佔主要多數；而男性因為樣本數較少，分布亦是 30 至 49 歲，108 年以前 30-39 歲佔主要多數，自 108 年以後則以 40-49 歲族群為主。值得注意的是，110 年因為疫情原因，男女性申請家庭照顧假年齡層不再侷限 20-49 歲，而是相對平均的分布各年齡層，可見雖然申請的意願會依據內、外部環境變化而改變。從官職等角度來看，自 106-110 年間男女性申請家庭照顧假皆以薦任官佔多數，各官等申請家庭照顧假的部分，女性則顯然較男性分配均勻，顯示女性不分聘僱或委、薦任官，不僅各官等人員申請家庭照顧假之比率相近，在申請家庭照顧假照顧家庭的部分，均相對男性來的普遍，而男性則多以委、薦任官為主，分布集中。另外值得注意的是，在 110 年以前市府簡任官均未申請家庭照顧假，遲至 110 年始有簡任官申請家庭照顧假，顯見高階文官申請意願及比例均較各官等人員來的低。</u></p> <p><u>又申請家庭照顧假若從行政及技術類人員去觀察，亦可以發現技術類人員申請較行政類人員為低。本府正式編制 355 個職缺(不含人事、主計、政風)中技術類人員(技佐、技士、技正)佔 75 個缺(佔整體 21.13%)。然而，自 106-110 年間，技術類人員申請家庭照顧假比例均低於其佔本府人員之整體比率(21.13%)僅 10% 上下，相較於行政類人員其申請比率偏低。</u></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</p>	<p>申請家庭照顧假之公務人員，男性比例偏低且長年維持在男性 20%：女性 80% 左右，長此以往可能使女性較男性肩負更大照顧家庭意識固化，不利性別平權觀念宣導與落實。</p>

<p>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> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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）。 ○ 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>c. 公共空間</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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>d. 展覽、演出或傳播內容</p> <p>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</p> <p>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>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>	
<p style="text-align: center;">評估項目</p> <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】</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 	<p style="text-align: center;">評估結果</p> <p><input type="checkbox"/> 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 checked="" 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 style="text-align: center;">家庭照顧假之申請，係公務人員請假規則給予公務人員之主觀公權利，基於權利保護及行使，並未訂定性別目標，惟</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○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>b.受益情形</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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>c.公共空間</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>d.展覽、演出或傳播內容</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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>e.研究類計畫</p> <ul style="list-style-type: none"> ○產出具性別觀點之研究報告。 ○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>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>人事處考訓科仍透過性別統計與性別比例分析探討，建立本府公務人員性別平等觀念，適切了解各家庭需求，藉以精進作業方式，營造性別友善工作及家庭環境，有效提升男性家庭參與度，逐年統計申請家庭照顧假之男女比例及事由以觀察男女比例有無增減。</p>
評估項目	評估結果
<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> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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>b.宣導傳播</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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）。 ○宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意 	<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>1. 具體作為：</p> <p>(1) 調整彈性上班措施</p> <p><u>為建營造友善健康職場，並提升員工生活品質及家務分工，提升男性參與家務之意願，依據員工性別平等友善職場需求調查，調整擴大彈性上下班及其配套措施之規定，將原訂之 30 分鐘彈性上、下班，擴大至 1 小時，以確保同仁在彈性上、下班區間內，得以寬裕地處理家庭事務並提升男性參與家務分工之意願。</u></p> <p>舉辦家庭日</p> <p><u>每年舉辦家庭日，鼓勵親子參加並給予公假，針對父子女設計一系列闖關活動或熱門電子遊戲競賽，以</u></p>

<p>味之語言、符號或案例。</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</p>	<p>父子女為單位報名參加，提升父子、女間的默契及關係。</p> <p>(2) 辦理親子講座巡迴講堂 每季於各區公所以「親子關係」為主題辦理「鋼鐵爸爸說故事」活動，辦理親子巡迴講堂針對男性親子、女關係做深度宣導，協助男性認識親子、女關係並提升投入家庭分工的意願。</p> <p>2. 「新竹市政府提升男性申請家庭照顧假實現家庭友善實施計畫」第1頁。</p> <p><input type="checkbox"/>未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：</p>
--	--

<p>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，研究結論與建議亦需具性別觀點。</p>	
<p>評估項目</p>	<p>評估結果</p>
<p>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】</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 type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：</p>
<p>【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」。</p>	
<p>參、評估結果</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>	
<p>3-1 綜合說明</p>	
<p>3-2 參採情形</p>	<p>3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）</p> <p><u>茲依何振宇老師所提之(二)主要意見分述如下(4-6 無須具體改善，故不列入)：</u></p> <p>5. 性別統計及性別分析之合宜性 <u>加入申請家庭照顧假之年齡分布、官職等及人員類別，以利交叉討論(本表，頁 2-4)。</u></p> <p>7. 性別目標之合宜性 <u>業訂定本府應調整彈性上下班機制及辦理「鋼鐵爸爸說故事」活動至少 1 場次之標準。(本表，頁 5)</u></p> <p>8. 執行策略之合宜性 <u>修正為 1 項調整彈性上下班措施及 1 個小型活動。(本表，頁 5)</u></p> <p>9. 經費編列或配置之合宜性 <u>本府 112 年訓練經費項下支應。(家庭友善分工實施計畫，頁 2)</u></p> <p>10. 綜合性檢視意見 <u>(1) 男性公務員申請家庭照顧假較女性為低未進一步提供其他縣市統計：</u> <u>因申請家庭照顧假並非定期應公布之正式數據，</u></p>

		<p><u>故在取得其他縣市統計資料上，尚有困難；惟未來會參酌委員建議，陳列全國及其他縣市之統計資料。</u></p> <p><u>(2) 未訂定性別目標：</u></p> <p><u>業訂定本府應調整彈性上下班機制及辦理「鋼鐵爸爸說故事」活動至少 1 場次之標準。(本表，頁 5)實施計畫，頁 2)</u></p> <p><u>(3) 未見預算：</u></p> <p><u>本府訓練進修計畫編列之預算項下支應。(家庭友善分工實施計畫，頁 2)</u></p> <p><u>(4) 實施計畫初具形式，邏輯仍待改善並建議善用外部委員資源，進行諮商建議：</u></p> <p><u>配合外部委員逐步改進並辦理。</u></p>
	<p>3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</p>	<p><u>均已配合辦理</u></p>
<p>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 4 月 13 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 12 日 至 112 年 01 月 28 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	何振宇/國立金門大學社工系助理教授/新竹苗栗台中等縣市性平委員
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	堪稱完整
5.性別統計及性別分析之合宜性	本案提供 106-110 申請家平照顧假之生理性別統計與比例，成為討論基礎。但因無其他資訊可交叉討論，因此也缺乏分析素材。
6.本計畫性別議題之合宜性	尚可
7.性別目標之合宜性	雖然申請家庭照顧假為個人權利，但若有適當的性別目標（例如參加活動的男性工作人員人數或成長率等），亦可成為本案朝向促進性別平等之實踐基礎。
8.執行策略之合宜性	兩個小型活動，值得關注執行成果
9.經費編列或配置之合宜性	未見預算，不知道要如何推動？
10.綜合性檢視意見	<ol style="list-style-type: none"> 1. 男性公務員申請家庭照顧假之比例較女性公務員為低，僅提供新竹市之統計，不知道全國狀況為何？也未進一步提供其他縣市之統計。無法比較、亦無法交叉討論 2. 未訂定性別目標，使本計畫雖立意良善，卻可能無法期待成效。 3. 未見預算，恐成巧婦難為無米之炊，建議修改。 4. 實施計畫的撰寫已初具形式，但邏輯上仍有改善空間，建議該單位善用外部委員之資源，進行諮詢建議。
(三) 參與時機及方式之合宜性	研析時間充裕
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）___何振宇_____	