

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 09 月 29 日

填表人姓名	吳明宗	職稱	辦事員
電話	03-5216121#478	E-mail	010178@ems.hccg.gov.tw
計畫名稱	城市行銷人員多元友善計畫		
主管機關	新竹市城市行銷處	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
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 ）。	本計畫目標希冀使行銷人員族群達多元性，除提升男性比率同時吸引新住民加入，符合 CEDAW 第 5 條消除男女任務定型產生的偏見、習俗和一切其他做法。
評估項目	評估結果
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】 請依下列說明填寫評估結果：	現有行銷成員為女性 15 位、男性 5 位，女男之性別比率為 3 比 1，年齡皆為 50 歲以上退休人士

<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： 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>及銀髮族，推測缺乏青年人員加入的主因為擔任本單位行銷人員並不支領酬勞，而該年齡層正值努力事業奠定經濟基礎。</p> <p>為使城市行銷團隊達多元化目標，本處除在各旅服中心設立招募服務處，並在本府舉各項活動中發送相關招募宣傳資料或請相關企業協助宣傳，期能吸引青年人員與企業成員踴躍加入，辦理本項業務工作人員計8人，女性5位、男性3位。</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】 性別議題舉例如次：</p> <p>a.參與人員 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 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> <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</p>	<p>本計畫之性別議題為城市行銷團隊參與人員之族群比例。</p>

<p>別認同者之空間使用性、安全性及友善性。</p> <p>使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。</p> <p>安全性：消除空間死角、相關安全設施。</p> <p>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</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>	
---	--

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>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> <p>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> <p>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。</p> <p>營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。</p> <p>b.受益情形</p> <p>回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。</p> <p>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）。</p> <p>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</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> <p>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。</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><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>城市行銷人員屬無給薪之服務工作，為達族群多元性目標，宜採多元獎勵措施，藉此縮小職場性別隔離。</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 style="text-align: center;">評估項目</p>	<p style="text-align: center;">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>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</p>	<p><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：</p> <p>詳如 1-2</p> <p><input type="checkbox"/>未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：</p>

<p>之參考。</p> <p>e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容 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。 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。 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 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 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。 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>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。</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> <p>以既有經費支應，未額外增加預算編列。</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>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。</p>	
<p>3-1 綜合說明</p>	<p>本計畫雖為本處即有之業務項目，惟未曾導人性平相關元素，本年度始作增修調整，致相關性別分析仍有缺漏，擬予以改善。</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>擬參採委員意見，爾後改以政策或業務活動推動結合性平辦理，把心力用在較有意義之性別議題上。</p>

	3-2-2 說明未參採之 理由或替代規劃	
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 27 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>	
<p>(一) 基本資料</p>	
1.程序參與期程或時間	111 年 12 月 3 日至 111 年 12 月 26 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	姓名：何碧珍 職銜：台灣展翅協會 常務理事 參與：行政院性別平等會 第三、四屆委員 新竹市、基隆市、嘉義市、宜蘭縣等地方性平會委員 專長：1.性別主流化六大工具運用輔導及課程講授。 2.CEDAW 運用輔導及相關課程講授。 3.婦女福利、性平政策等政策研擬及實務推動。
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
<p>(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）</p>	
4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	●尚屬合宜。
.性別統計及性別分析之合宜性	●有待修正加強。意見如下： 1. 本計畫書內容並未提出及運用相關性別統計，僅在 GIA 檢視表評估中簡略提到現有行銷人員之性別組成，但未有相關分析。 2. 建議將現有之性別統計直接載入計畫書，並且分析女多男少的可能原因，藉以回應說明，為何本計畫與相關法規 CEDAW 第 5 條「消除男女任務定型性產生的偏見、習俗和一切其他作法」具有關聯性。 3. 本計畫應為城市行銷處每年度的制式業務，若已行之有年，業務當位應掌握更完整的性別統計，如近 3 年行銷人員之性別統計狀況，包括年齡、教育程度、族群…等複分類。如目前尚未建立好完整之性別統計，應將“建立完整性別統計”之工作列為性別目標，並訂定績效指標工作，如要招募多少位不同族群之行銷人員參與城市之推廣服務。

6.本計畫性別議題之合宜性	<p>●有待修正。</p> <p>GIA 檢視表提到「性別議題為城市行銷團隊參與人員之族群比例」，然翻閱計畫本身，未見關於此部分參與狀況之說明，其實，除非參與的性別落差會大到影響到多數人的公共利益，否則執行的小落差可予忽略，把心力花在較有意義的性別議題上。</p>
7.性別目標之合宜性	<p>●有待修正。</p> <p>目前計畫未見具體之性別目標，請參閱上述 5 與 6 項次已提供之意見。</p>
8.執行策略之合宜性	<p>●有待加強。</p> <p>本計畫內容非常刻板制式，只有執行規定未見執行策略，建議依上述意見重新檢視，整理出性別議題或性別目標後，才能思考改善之策略。</p>
9.經費編列或配置之合宜性	<p>●不合宜，請修正。</p> <p>計畫本身未見預算之編列，檢視表中的說明「以既有經費支應，為額外增加預算編列。其中“為”應為“未”之誤植。</p>
10.綜合性檢視意見	<p>1. 相關之意見已提列如上，請綜合評估思考調整及修正。</p> <p>2. 此計畫之標題未列年度，內容亦沒有執行期程，不知是新案或舊案，但若是 111 年度已執行完畢的案子，因不符合 GIA 的審查程序，最後恐怕會被不予認定。</p>
(三) 參與時機及方式之合宜性	無法評估。
<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。</p> <p>(簽章，簽名或打字皆可) __何碧珍 _____</p>	

