

## 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 23 日

填表人姓名	孫銘儀	職稱	科員
電話	03-5324900 分機 102	E-mail	010291@ems.hccg.gov.tw
計畫名稱	安心即時上工計畫新竹市政府 111 年實施計畫		
主管機關	勞工處	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（ <a href="https://gec.ey.gov.tw">https://gec.ey.gov.tw</a> ）。	1、勞動部為因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）對國內就業市場之影響，協助勞工參與政府機關（構）提供符合公共利益之計時工作，並核給工作津貼及防疫津貼以維持勞動意願，穩定經濟生活，特訂定安心即時上工計畫。年滿 15 歲以上勞工，向公立就業服務機構申請登

	<p>記，由公立就業服務機構推介派工，政府機關（構）即用人單位，依照職務需求進用人力，用人單位與進用人員於本計畫執行期間為公法救助關係。每人每小時比照勞動部公告之每小時基本工資核給，每月最高核給 80 小時，每人最長上工時數以 960 小時為限。</p> <p>2、本計畫與性別平等相關法規及政策之相關內容如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第十一條：締約各國應採取一切適當措施消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，……。</li> <li>2. 性別平等政策綱領，推動策略(二)就業、經濟與福利，結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境…確保國家福利策略涵納不利處境者，採取適當措施保障其勞動權益，促進包容且永續的經濟成長。</li> </ol>						
<b>評估項目</b>	<b>評估結果</b>						
<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：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。</li> <li>○服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。</li> <li>○受益者（或使用者）。</li> </ul>	<p>1、性別統計及性別分析資料</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 政策規劃者：無(本計畫係由勞動部規劃，本府係該計畫用人單位之一，無參與政策規劃)。</li> <li>(2) 服務提供者：公立就業服務機構（新竹就業中心）審核人員及主管、本府勞工處計畫綜合窗口及主管、本府各用人單位承辦人員及主管。</li> </ol> <table border="1" data-bbox="1054 1939 1485 2085" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>男</th> <th>女</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>總計</td> <td style="text-align: center;">37 (53%)</td> <td style="text-align: center;">33 (47%)</td> </tr> </tbody> </table>		男	女	總計	37 (53%)	33 (47%)
	男	女					
總計	37 (53%)	33 (47%)					

<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>(3) 受益者：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 年滿十五歲以上之下列勞工得向公立就業服務機構申請登記             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 具中華民國國籍。</li> <li>(2) 與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。</li> <li>(3) 前款之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民，包括因離婚或其配偶死亡致婚姻關係消滅後，依法准予繼續居留者。</li> <li>(4) 持中華民國發給永久居留證及工作許可之外國人。</li> </ol> </li> <li>2. 截至 8 月底，新竹市失業人數(因尚未有 111 年度統計數據，採用 110 年度失業人數)、新竹就業中心推介人數及本府進用人數分析如下：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 110 年新竹市失業總人數 8,421 人，其中女性 3,861 人，占 46%，男性 4,560 人占 54%；推介總人數 413 人，其中女性 264 人，占 64%，男性 149 人，占 36%；進用總人數 77 人，其中女性 50 人，占 65%，男性 27 人，占 35%；推介及進用之性別比例無顯著差異惟推介及進用人數女性皆明顯多於男性，且與新竹市失業人口性別比例有顯著不同。</li> </ol> </li> </ol>
--	---

單位：人

項目	合計	男	女
110年 新竹市 失業人口	8,421	4,560	3,861
比率	100%	54%	46%
推介人數	413	149	264
比率	100%	36%	64%
進用人數	77	27	50
比率	100%	35%	65%

(2) 依行政區來看，推介人數及本府進用人數分析如下：

- 1、北區：推介總人數 159 人，其中女性 101 人，占 64%，男性 58 人，占 36%；進用總人數 26 人，其中女性 17 人，占 65%，男性 9 人，占 35%。
- 2、東區：推介總人數 135 人，其中女性 92 人，占 68%，男性 43 人，占 32%；進用總人數 26 人，其中女性 19 人，占 73%，男性 7 人，占 27%。
- 3、香山區：推介總人數 56 人，其中女性 40 人，占 71%，男性 16 人，占 29%；進用總人數 11 人，其中女性 8 人，占 73%，男性 3 人，占 27%。
- 4、各區推介與進用性別比例無顯著差異。

--	--

單位：人

行政區	項目	合計	女	男
北區	推介人數	159	101	58
	比率	100%	64%	36%
	進用人數	26	17	9
	比率	100%	65%	35%
東區	推介人數	135	92	43
	比率	100%	68%	32%
	進用人數	26	19	7
	比率	100%	73%	27%
香山區	推介人數	56	40	16
	比率	100%	71%	29%
	進用人數	11	8	3
	比率	100%	73%	27%
外縣市	推介人數	63	31	32
	比率	100%	49%	51%
	進用人數	14	6	8
	比率	100%	43%	57%
合計	推介人數	413	264	149
	比率	100%	64%	36%
	進用人數	77	50	27
	比率	100%	65%	35%

2、依照新竹市失業人數、新竹就業中心推介人數及本府進用人數分析結果，推介及進用之性別比例無顯著差異，惟推介及進用人數女性皆明顯多於男性，且與新竹市失業人口性別比例有顯著差距。

3、依照 111 年勞動部性別平等推動計畫所載，衛生福利部 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查，已婚婦女曾因結婚離職者占 20.9%，主要因為「準備生育(懷孕)」；已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者占 22.7%，主要因為「準備生育(懷孕)」及「照顧未滿 12 歲兒童」。育嬰留職停薪津貼初次核付件數，2020 年女性

67,926 件，男性 15,097 件，男性申請育嬰留職停薪仍遠低於女性；依勞動部 2020 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查，育嬰留職停薪申請者期滿未返回原事業單位(包含另謀他職及離開職場)的主要原因，女性因「家庭因素自願離開職場」占 35.8%，較男性 12.4% 高出 23.4 個百分點，均顯示家庭育兒負擔仍以女性為主。另依 2020 年薪資統計，我國女性平均時薪 294 元，為男性 345 元之 85.2%，兩性薪資差距為 14.8%，依 2020 年人力資源調查統計，我國女性就業於行業別主要集中於製造業、批發及零售業、教育服務業，男性就業則集中於製造業、批發及零售業、營造業，女性相對於男性仍集中於薪資較低的行業。另觀察各職業性別結構，女性多集中於服務及銷售工作人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員，男性則以技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工較多，其次為服務及銷售工作人員，以及技術員及助理專業人員。由於女性及男性就業者從事不同行業或職業，亦產生薪資差異結果，尤其女性多從事較低薪行業或職業，擔任決策階層亦較男性為少，從而產生水平及垂直之職業性別隔離等效果。

4、參考前揭 111 年勞動部性別平等推動計畫資料，分析本案推介及進用人數女性皆明顯多於男性，且與新竹市失業人口性別比例有顯著差距原因，可能是本計畫提供之工作為短期性且工時較短，每月工時上限 80 小時，每人最長上工時數以 960 小時為限，且以每小時基本工資核給，工資較低，在父權體制裡，男性被賦予養家的責任，在事業發展與薪資水平上都被家庭與社會高度期待，本計畫薪資條件較不符合社

	<p>會上對於男性收入的期待，推測為男性投入本計畫比例較低的原因；而女性被定位為照顧者、附屬者、家務承擔、生育養育者的角色，在工作收入上未被賦予較高期待，而本計畫部分工時工作之性質，也能讓女性兼顧家庭照顧的工作。</p>
評估項目	評估結果
<p><b>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】</b>          性別議題舉例如次：</p> <p><b>a.參與人員</b>          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>b.受益情形</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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）。</li> <li>○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）。</li> </ul> <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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。</li> <li>○安全性：消除空間死角、相關安全設施。</li> <li>○友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。</li> </ul> <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>新竹就業中心推介及本府進用之性別比例無顯著差異，惟推介及進用人數女性皆明顯多於男性，且與新竹市失業人口性別比例有顯著不同，顯現出女性較易進入公法救助關係，從事發展性與薪水較低、不易累積工作實績之工作，亦顯示出職業性別隔離對於形成性別間薪資差距的效果。</p>
<p><b>貳、回應性別落差與需求：</b>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><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></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><b>a.參與人員</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <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>■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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、本方案係勞動部為因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）對國內就業市場之影響，協助勞工參與政府機關（構）提供符合公共利益之計時工作，並核給工作津貼及防疫津貼，不分性別符合資格條件即可申請，並無性別不平等相關障礙。</li> <li>2、安心及時上工計畫係由勞動部訂定，本府係用人單位之一，接獲新竹就業中心分派案件後，依照職務需求進用人力，援本府無計畫修改之權限。</li> <li>3、本計畫係公法救助性質，較無職涯發展性，為增進進用人員職業技能，提升就業能力，鼓勵安心即時上工進用人員離職後參加本府辦理之就業促進及職業訓練課程，以激發工作潛能並找到更適合自己且待遇更優之工作，改善經濟環境，另因本計畫進用性別比例女性較多，期透過職業訓練改善職業性別隔離產生之性別間薪資差距。</li> </ol> <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 style="text-align: center;"><b>評估項目</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> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>評估結果</b></p> <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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、安心及時上工計畫係由勞動部訂定，本府係用人單位之</li> </ol>

<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>b.宣導傳播</b></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><b>c.促進弱勢性別參與公共事務</b></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><b>d.培育專業人才</b></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><b>e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</b></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><b>f.建構性別友善之職場環境</b></p>	<p>一，接獲新竹就業中心分派案件後，依照職務需求進用人力，援本府無計畫修改之權限。</p> <p>2、為增進進用人員職業技能，提升就業能力，激發工作潛能並找到更有發展性且待遇更優之工作，本處將與各用人單位合作，於進用人員離職前提供就業促進及職業訓練課程資訊，並鼓勵進用人員參加，以利未來職涯永續發展，並改善職業性別隔離產生之性別間薪資差距。</p> <p><input type="checkbox"/>未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：</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> <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>		
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> <p>本計畫相關經費來源為就業安定基金補助，非本處公務預算。另就業促進及職業訓練課程訊息透過用人單位當面或電子傳遞方式提供，無有另行編列經費之需求。</p>
<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>		
<p><b>3-1 綜合說明</b></p>		
<p><b>3-2 參採情形</b></p>	<p>3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）</p>	<p>1、已依性別平等專家意見調整 2-1 及 2-2 評估結果。</p> <p>2、安心及時上工計畫係由勞動部訂定，本府係用人單位之一，接獲新竹就業中心分派案件後，依照職務需求進用人力，援本府無計畫修改之權限。</p>
	<p>3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</p>	<p>1、已依性別平等專家意見調整 2-1 及 2-2 評估結果。</p> <p>2、安心及時上工計畫係由勞動部訂定，本府係用人單位之一，接獲新竹就業中心分派案件後，依照職務需求進用人力，援本府無計畫修改之權限。</p>
<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>		

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>	
<b>(一) 基本資料</b>	
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
<b>(二) 主要意見</b> （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、請將 2-1 及 2-2 改勾選「有」，其下原所列相關文字上移以符計畫之精神。 二、本計畫規劃詳實，撰寫本影響評估表亦十分認真，值得肯定。
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	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>	

填表人：

單位主管：

機關首長：