

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：112 年 02 月 03 日

填表人姓名	張育綾	職稱	辦事員
電話	03-5216121#398	E-mail	010108@ems.hccg.gov.tw
計畫名稱	新竹市政府政風處暨所屬政風機構公務員廉政倫理規範事件		
主管機關	新竹市政府 政風處	計畫類型	<input type="checkbox"/> 重大施政計畫 <input 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>A、本計畫符合性別平等政策綱領第一篇「權力、決策與影響力」之理念，將女性參與面向從政治領域擴充到經濟與社會領域，並將女性參與的概念，從權力的獲得提升到決策的參與和影響力的產生。對平等的追求也不僅限於性別間的平等，亦重視性別內的平等。</p> <p>B、本計畫符合 CEDAW 第 5 條之精神，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；保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女</p>

	是父母的共同責任。
--	-----------

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：</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>A、公務員廉政倫理規範主要規範受贈財物、飲宴應酬及請託關說三種行為型態。本計畫之性別統計及性別分析資料蒐集範圍為本市暨所屬政風機構受理登錄之廉政倫理事件。</p> <p>B、本處暨所屬政風機構 111 年(統計至本年 9 月 30 日止)受理登錄之廉政倫理事件共計 19 件，男性民眾所為 12 件，占比率 63.16%；女性民眾所為 7 件，占比率 36.84%，男性較女性多 5 件，占比高出女性 26.32%。其中與職務有關的廉政倫理事件共 3 件，皆為男性民眾所為，男性占比率 100%；與職務無關的廉政倫理事件共 16 件，男性民眾所為共 9 件，男性占比率 56.25%，女性民眾所為共 7 件，女性占比率 43.75%，男性較女性多 2 件，占比高出女性 12.5%。從統計數據中顯見男性民眾為廉政倫理事件行為的機率高於女性民眾，唯不論男性或女性民眾所為之廉政倫理事件行為，通常是出於感謝之意，對於公務員之職務較無利害關係。與公務員之職務具利害關係時，則傾向請託關說的方式為之。</p> <p>C、續依行為型態觀察廉政倫理事件之性別差異，在 111 年受理登錄之 19 件廉政倫理事件中，受贈財物事件共 16 件，男性民眾所為 9 件，男性占比率 56.25%，女性民眾所為 7 件，女性占比率 43.75%；無飲宴應酬事件；請託關說事件共 3 件，均為男性民眾所為。近年來雖然政府極力提倡性別平等，但男女生與生俱來的性別差異，潛在的影響其行為模式，男性為廉政倫理事件通常目的性明顯，而女性為廉政倫理事件往往是表達一份心意。</p> <p>D、進一步觀察本市 109 年至 111 年(統計至同年 9 月 30 日止)登錄之公務員廉政倫理事件，109 年受理 23 件、110 年受理 23 件及 111 年受理 19 件，男性民眾為廉政倫理事件比率皆高於女性，109 年及 110 年兩性差異百分比為 20%，111 年兩性差異百分比略微下降，為 12.5%。雖然女性民眾為廉政倫理事件的比率維持，但整體來看，民眾廉政意識已提高，故廉政倫理事件案件數略減。</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> <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</p>	<p>本計畫受益者受益程度存在性別差距，宜重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。</p>

注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。	
-----------------------	--

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】 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。 ○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 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><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 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>本計畫目標在提高全民廉政意識敏感度，達到廉政意識全民化，未有受益特定性別對象，從而，未訂定性別目標。唯從性別統計分析結果得知，民眾為廉政規範行為時存在著性別差距。</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】 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。 	<p><input 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><input type="checkbox"/>未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：</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。

b. 宣導傳播

○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味之語言、符號或案例。

○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。

c. 促進弱勢性別參與公共事務

○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。

○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。

○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。

○培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。

d. 培育專業人才

○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）。

○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。

○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。

○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。

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

為確保更落實性別平等精神，本處規劃至親子館舉辦親子共讀，深耕品格教育：親子共讀能提升孩子學習力，並有效控制自己的情緒。在傳統社會中，總認為親子共讀是「媽媽的事」，但親子共讀的基本精神是幫助爸爸媽媽找話題，跟孩子聊天。所以不論是爸爸或媽媽，只要能夠陪伴孩子共同閱讀，皆能帶給孩子正面的能量。

<p>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 type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：非本處主責業務，故僅由本處一般事務費項下支應。</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 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		
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	有關本處辦理推動性別主流化，擬由政風行政科之一般事務費項下適度調整預算支應，俾利推動相關事宜。
<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

<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 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
<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	尚可
5.性別統計及性別分析之合宜性	相對其他局處，本案的基礎統計與分析做得完整性較高，可以看出公務員廉政規範倫理事件的分類與性別差異。但是可惜後面的計畫內容與現況分析並無關係。
6.本計畫性別議題之合宜性	承上，並未能針對不同類型的事件發展不同性別的性別議題。
7.性別目標之合宜性	承上，因此也沒有性別目標。
8.執行策略之合宜性	計畫中的執行策略與原先的現況分析並無關係，無法看出想改變的目標為何。
9.經費編列或配置之合宜性	本項值得注意的論述是「非本處主責業務」一詞，顯示性別平等推動工作仍有長遠的一段路要努力。
10.綜合性檢視意見	<p>1. 廉政倫理議題本來就不容易討論，該處的現況統計與分析已經頗為難得，可惜後面的計畫並未能回應現況的議題。另，性別平等之推動為普世價值，也鑲嵌在我國各項工作推展與法案精神當中；是故，未來各項工作之進行都應該有性別之敏感度，對於現況的性別差異應有好奇與疑問，是否為應進行介入與改變之議題？或者為偶見之性別差異？</p> <p>2. GIA 為一個過程，從現況瞭解、發現需求、擬訂計畫與目標、到提出執行策略與預算編列等，若中間環節有所失落，則無法順利產出性別影響評估，也無法有邏輯上的完整。</p> <p>3. 建議善用該處自聘之外部委員進行諮詢與討論。</p>
(三) 參與時機及方式之合宜性	研析回應時間充裕

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_____