

新北市政府辦理性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 103 年 3 月 13 日		
填表人姓名： 康亞楨 職稱： 科員 身分： <input checked="" type="checkbox"/> 業務單位人員		
電話：02-29603456 分機 6436 e-mail： AL3364@ms.ntpc.gov.tw <input type="checkbox"/> 非業務單位人員，請說明： _____		
填 表 說 明		
<p>1. 建議各單位於計畫研擬初期，即徵詢性別平等專家學者的意見。</p> <p>2. 計畫研擬完成後，應併同本表送請國家婦女館 (http://www.taiwanwomenscenter.org.tw) 性別主流化人才資料庫之性別平等專家學者進行程序參與（至少預留 1 週的填寫時間）。</p> <p>3. 參酌其意見修正計畫內容後，填寫「第三部分－評估結果」後通知程序參與者。</p>		
壹、計畫名稱	防制就業歧視幸福心職場徵選計畫	<input type="checkbox"/> 府一層決行計畫
貳、主辦機關	新北市政府勞工局	<input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行計畫
參、計畫內容涉及領域：		勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域		
3-2 就業、經濟、福利領域		v
3-3 人口、婚姻、家庭領域		v
3-4 教育、文化、媒體領域		
3-5 人身安全、司法領域		
3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述計畫涉及領域）		
肆、問題與需求評估		
項 目	說 明	備 註
4-1 計畫之現況問題與需求概述	就業服務法第 5 條第 1 項明定聘僱勞工時不得有就業歧視的行為，但職場中仍存在就業歧視情形，其中以性別歧視占大宗，新北市擁有近 200 萬的勞動力人口，消除就業歧視為本市重要的施政目標，本計畫希望能激勵事業單位創造友善職場，消除就業歧視。	簡要說明計畫之現況問題與需求。

<p>4-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析</p>	<p>1. 根據勞動部勞動條件及就業平等司所調查「101 年性別工作平等申訴人數」顯示，101 年共受理 329 件申訴案件，其中女性申訴人占 90.6%。若以就業歧視評議委員會所受理之案件觀之，101 年共受理 261 件，其中以性別歧視 120 件為最多之申訴類型，約占總案件數 46%，新北市案件共 97 件，性別歧視 80 件，約占總案件數 82.4%，女性申訴人 77 人，約占總案件數 79.4%。</p> <p>2. 由上述統計資料顯示，性別歧視案件占大多數，其中又以懷孕歧視、性騷擾案件最多，對應申訴人多為女性之狀況，顯示職場中仍存在就業歧視狀況，為秉持預防重於處罰之精神，希望事業單位主動關心防制就業歧視之議題，新北市推動幸福心職場徵選活動。</p>	<p>1. 透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計與性別分析。</p> <p>2. 性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。</p>
<p>4-3 建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法</p>	<p>本計畫可增加育嬰留職停薪潛在可申請者之統計，針對事業單位中潛在可申請者與實際申請者之比例進行統計，了解事業單位是否營造友善的工作與家庭平衡氛圍。</p>	<p>說明需要強化的性別統計類別及方法，包括由業務單位釐清性別統計的定義及範圍，由各機關分析項目或編列經費委託調查，並提出確保執行的方法。</p>
<p>伍、計畫目標概述（併同敘明性別目標）</p>	<p>1. 為落實性別工作平等法及就業服務法之規定，促進友善職場之建立，以事業單位營造放心（提供員工安全、友善的工作環境）、安心（提供員工安定勞動條件與福利）及貼心（建立勞工安心、雇主貼心的勞雇關係）的三「心」指標，選出最具幸福感「心」職場。</p> <p>2. 評選指標加入工作平等促進、就業歧視禁止以及促進工作家庭平衡等面向，例如：女性主管比例、多元僱用政策、育嬰留職停薪協助、哺乳室設置等，實際看出事業單位是否建立友善職場。</p> <p>3. 本計畫期能提升事業單位對防制就業歧視議題之重視，落實性別工作平等法及就業服務法，降低就業歧視發生之可能，營造工作與家</p>	

	庭平衡的友善職場。
陸、性別參與情形或改善方法(計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制，如計畫相關組織或機制，性別比例是否達1/3)	1. 計畫參與對象為事業單位，未限制特定性別參與，為達到防制就業歧視，促進性別平權之目的，於評選指標中加入相關性別指標。 2. 評選委員組成應注意單一性別比例問題。

柒、受益對象

- 若 7-1 至 7-3 任一指標評定「是」者，應繼續填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9 及「第二部分一程序參與」；如 7-1 至 7-3 皆評定為「否」者，則免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9，逕填寫「第二部分一程序參與」，惟若經程序參與後，9-5「計畫與性別關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3，並補填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9。
- 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因	備 註
	是	否		
7-1 以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象		V	參加對象為事業單位，無性別限制。	如受益對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。
7-2 受益對象無區別，但計畫內容涉及一般社會認知既存的性別偏見，或統計資料顯示性別比例差距過大者	V		評選項目中涉及就業歧視之禁止，內容以女性主管比例、僱用身心障礙者及原住民作為評分項目。	如受益對象雖未限於特定性別人口群，但計畫內容涉及性別偏見、性別比例差距或隔離等之可能性者，請評定為「是」。
7-3 公共建設之空間規劃與工程設計涉及對不同性別、性傾向或性別認同者權益相關者		V	無公共建設之規劃。	如公共建設之空間規劃與工程設計涉及不同性別、性傾向或性別認同者使用便利及合理性、區位安全性，或消除空間死角，或考慮特殊使用需求者之可能性者，請評定為「是」。

捌、評估內容

(一) 資源與過程

項 目	說 明	備 註
8-1 經費配置：計畫如何編列或調整預算配置，以回應性	本計畫選出致力於防制就業歧視之事業單位，給予	說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。

別需求與達成性別目標。	獎勵，鼓勵事業單位重視性別平權。	
8-2 執行策略 ：計畫如何縮小不同性別、性傾向或性別認同者差異之迫切性與需求性。	為建立友善無歧視之職場環境，以放心、安心及貼心的三心指標，評選出重視防制就業歧視之職場，給予公開表揚及獎勵，增進企業形象，內容包括工作環境、工作平等促進、職場性騷擾防治、就業歧視禁止及促進工作家庭平衡等，從女性主管比例、育嬰留職停薪復職協助等面向，縮小不同性別之差異，期能使企業重視防制就業歧視之議題。	計畫如何設計執行策略，以回應性別需求與達成性別目標。
8-3 宣導傳播 ：計畫宣導方式如何顧及弱勢性別資訊獲取能力或使用習慣之差異。	於宣導時針對獎勵部分加入相關誘因，例如：申請本府托兒設（措）施經費補助，或相關教育訓練補助酌予加分。	說明傳佈訊息給目標對象所採用的方式，是否針對不同背景的目標對象採取不同傳播方法的設計。
8-4 性別友善措施 ：搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案。	評選項目中強調就業歧視之禁止，針對多元僱用政策、女性主管比例、僱用原住民及身心障礙者，以此作為評分項目。	說明計畫之性別友善措施或方案。

(二) 效益評估

項 目	說 明	備 註
8-5 落實法規政策 ：計畫符合相關法規政策之情形。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 落實「性別平等政策綱領」中「就業、經濟與福利」方面，鼓勵企業建立性別友善職場。 2. 落實性別工作平等法，保障性別工作之平權，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質之平等。 3. 落實「就業服務法」中禁止就業歧視之規定。 	說明計畫如何落實憲法、法律、性別平等政策綱領、性別主流化政策之基本精神，可參考行政院性別平等會網站 (http://www.gec.ey.gov.tw/)。
8-6 預防或消除性別隔離 ：計畫如何預防或消除性別隔離。	提倡企業營造友善職場，增進組織效率，創造就業無歧視環境，強調員工為企業資產，照顧員工有助於提升企業形象，凝聚企業向心力，	說明計畫如何預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者之限制或僵化期待。

	並給予實質鼓勵與獎勵。	
8-7 平等取得社會資源： 計畫如何提升平等獲取社會資源機會。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本計畫以事業單位為受益對象，並提倡性別工作平權，各種性別皆可平等獲取社會資源。 2. 提倡工作與家庭平衡概念，促進工作家庭平衡，使受僱者能彈性調整工時，以照顧家庭成員。 3. 工作平等促進層面，強調對於工作平等措施之落實，例如：對於育嬰留職停薪即將復職之受僱者，使其順利復職，並給予適當教育訓練及協助措施。 	說明計畫如何提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。
8-8 空間與工程效益： 軟硬體的公共空間之空間規劃與工程設計，在空間使用性、安全性、友善性上之具體效益。	本計畫不涉及公共建設之空間規劃與工程設計。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。 2. 安全性：消除空間死角、相關安全設施。 3. 友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。
8-9 設立考核指標與機制： 計畫如何設立性別敏感指標，並且透過制度化的機制，以便監督計畫的影響程度。	本計畫遴選勞、資、政學者專家代表 5 至 7 人成立評選小組，訂定相關評選指標。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為衡量性別目標達成情形，計畫如何訂定相關預期績效指標及評估基準。 2. 說明性別敏感指標，並考量不同性別、性傾向或性別認同者之年齡、族群、地區等面向。

* 請填表人於填完「第一部分」後，徵詢民間性別平等專家學者，完成「第二部分—程序參與」，再依據「第二部分—程序參與」之主要意見，由填表人續填「第三部分—評估結果」。

* 本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」（網址：<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232>）。

【第二部分—程序參與】：本部分由民間性別平等專家學者填寫

玖、程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上民間性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；民間專家學者資料請至台灣國家婦女館網站參閱 (<http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/>)。

(一) 基本資料

9-1 程序參與期程或時間	103 年 3 月 21 日至 103 年 3 月 26 日		
9-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	王蘋 台灣性別人權協會 秘書長 女性主義／性別論述，性別法律，性別空間，弱勢性別		
9-3 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		
9-4 業務單位所提供之資料	相關統計資料	計畫書	計畫書含納其他初評結果
	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 很完整 <input checked="" type="checkbox"/> 可更完整 <input type="checkbox"/> 現有資料不足須設法補足 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 應可設法找尋 <input type="checkbox"/> 現狀與未來皆有困難	<input checked="" type="checkbox"/> 有，且具性別目標 <input type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無	<input checked="" type="checkbox"/> 有，已很完整 <input type="checkbox"/> 有，但仍有改善空間 <input type="checkbox"/> 無
9-5 計畫與性別關聯之程度	<input checked="" type="checkbox"/> 有關 <input type="checkbox"/> 無關 (若性別平等專家學者認為第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3 任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若 7-1 至 7-3 均可評定「否」者，則勾選「無關」)。		

(二) 主要意見：就前述各項(問題與需求評估、性別目標、參與機制之設計、資源投入及效益評估)說明之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見。

9-6 問題與需求評估說明之合宜性	合宜
9-7 性別目標說明之合宜性	合宜
9-8 性別參與情形或改善方法之合宜性	合宜
9-9 受益對象之合宜性	合宜
9-10 資源與過程說明之合宜性	合宜
9-11 效益評估說明之合宜性	合宜

9-12 綜合性檢視意見	<p>本計畫為消除就業歧視，改善受僱者勞動條件並鼓勵企業建立友善職場有很大的助益。</p> <p>以下幾點建議：</p> <p>一、性別統計部份可再充實，在 4-2 中的分析，可將目前性別歧視 80 個案件做細致的統計，避免使用懷孕歧視、性騷擾較多的模糊描述，如此更可看出性別歧視的態樣。</p> <p>二、在 8-3 宣導傳播部份，並未提出本計畫，如何能夠讓「計畫宣導方式顧及弱勢性別資訊獲取能力或使用習慣之差異。」，請再加以說明。例如：電視、廣播、文宣、網路，人員宣導等等。</p> <p>三、在 8-6 中，未說明計畫如何「預防或消除性別隔離」。須提出對於職場若有限制特定性別參與；刻板性別的工作區隔等現象，如何消除及預防？例如：鼓勵企業不分性別提供友善職場環境；鼓勵員工不分性別參與家庭照顧責任等等。</p>
--------------	--

(三) 參與時機及方式之合宜性 合宜

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) 王蘋

- * 第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3 皆評定為「否」者，若經程序參與後，9-5「計畫與性別關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3，並補填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9。

- * 如徵詢 1 位以上專家學者，請將本表自行延伸。

【第三部分－評估結果】：本部分由機關人員填寫

拾、評估結果：請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、程序參與」主要意見參採情形、採納意見之計畫調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。					
10-1 評估結果之綜合說明	為消除就業歧視，改善受僱者勞動條件，鼓勵企業建立友善職場環境，期能藉由此徵選活動，呼籲企業重視防制就業歧視議題。				
10-2 參採情形	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="579 1384 842 1816">10-2-1 說明採納意見後之計畫調整</td> <td data-bbox="842 1384 1415 1816"> <ol style="list-style-type: none"> 1. 將本計畫相關之統計數據細緻化，了解就業歧視之樣態以及發展趨勢，以利後續相關計畫或政策之執行。 2. 本計畫之宣導方式，將弱勢性別資訊獲取能力納入考量，採用不同宣導方式，以達到資訊全面傳播。 3. 於預防就業歧視部分，將提出職場若有限制特定性別參與時，如何有積極作為，以預防或消除性別隔離情形。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="579 1816 842 2009">10-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</td> <td data-bbox="842 1816 1415 2009"></td> </tr> </table>	10-2-1 說明採納意見後之計畫調整	<ol style="list-style-type: none"> 1. 將本計畫相關之統計數據細緻化，了解就業歧視之樣態以及發展趨勢，以利後續相關計畫或政策之執行。 2. 本計畫之宣導方式，將弱勢性別資訊獲取能力納入考量，採用不同宣導方式，以達到資訊全面傳播。 3. 於預防就業歧視部分，將提出職場若有限制特定性別參與時，如何有積極作為，以預防或消除性別隔離情形。 	10-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	
	10-2-1 說明採納意見後之計畫調整	<ol style="list-style-type: none"> 1. 將本計畫相關之統計數據細緻化，了解就業歧視之樣態以及發展趨勢，以利後續相關計畫或政策之執行。 2. 本計畫之宣導方式，將弱勢性別資訊獲取能力納入考量，採用不同宣導方式，以達到資訊全面傳播。 3. 於預防就業歧視部分，將提出職場若有限制特定性別參與時，如何有積極作為，以預防或消除性別隔離情形。 			
10-2-2 說明未參採之理由或替代規劃					

10-3 通知程序參與之專家學者本計畫的評估結果(請填寫日期及勾選通知方式,請勿空白):

已於 103 年 3 月 27 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

傳真 e-mail 郵寄 其他

- * 「第二部分—程序參與」之 9-5「計畫與性別關聯之程度」評定為「無關」者,「第三部分—評估結果」10-1 至 10-3 免填;否則請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見完整填列「第三部分—評估結果」10-1 至 10-3,包括對「第二部分、程序參與」主要意見參採情形、採納意見之計畫調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。