

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

第一部分	本部分由機關人員填寫	備註
壹、基本資料		
1-1計畫名稱	新北市政府各機關拔擢優秀女性擔任主管敘獎標準	
1-2主辦機關單位	新北市政府人事處	
1-3填表人員： ☒ 業務承辦人員 ☐ 非業務承辦人員 姓名：范瑋恬 職稱：科員 電話：02-29603456分機4330 e-mail：AW2836@ntpc.gov.tw		
1-4機關性別聯絡人： 姓名：何鑑洲 職稱：主任秘書 電話：02-29603456分機4303 e-mail：AS2068@ntpc.gov.tw		
1-5計畫屬性：		
1-5-1 計畫決行（單選）： ☐ 府一層決行計畫 / ☒ 非府一層決行計畫		
1-5-2 計畫列管（可複選）： ☐ 性別平等方針列管計畫 / ☐ 施政計畫 / ☒ 一般性工作計畫		
1-6計畫內容涉及領域（可複選）	1-6-1 ☐ 就業、經濟、福利領域 1-6-2 ☐ 人口、婚姻、家庭領域 1-6-3 ☐ 教育、文化、媒體領域 1-6-4 ☐ 人身安全、環境領域 1-6-5 ☐ 健康、醫療、照顧領域 1-6-6 ☒ 社會參與領域 1-6-7 ☒ 其他（請簡述計畫涉及領域： <u>權力、決策、影響力領域</u> ）	
1-7計畫依據	1. 新北市性別政策平等方針：促進不同性別參與決策，逐年提高女性擔任主管之比例。 2. 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第7條(b)款：締約國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公眾事務中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男性立於平等條件下，包含參與政府政策的制定及執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務。	簡要說明計畫主要執行依據：(1)法律、政策、施政計畫項目等；(2)CEDAW、新北市性別平等政策方針、新北市性別主流化實施計畫、新北市性別平等委員會決議等。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	3. 本府各機關拔擢優秀女性主管敘獎標準一覽表、新北市政府104年8月18日新北府人力字第1041541049號函。	
貳、受益對象（單選）	2-1 ☒ 計畫以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象 2-2 ☐ 計畫受益對象無特定區別與限制，預計參與人員性別比例，男：_____人；女：_____人。性別比例：男：_____%；女：_____% 2-3 ☐ 計畫受益對象無特定區別與限制，但無法推估實際使用人數	
參、問題與需求評估		
3-1 計畫之現況問題與需求概述	本府為提升女性於市政領導及公共政策領域之參與度與影響力，於104年創新訂定「各機關拔擢優秀女性主管敘獎標準」，透過制度性誘因機制，積極營造有利女性同仁職涯發展之組織文化與工作環境，並期藉由獎勵導向逐步提升女性主管之整體比例，促進決策層級之性別多元與衡平。 為兼顧制度公平性與實質平等，前開敘獎標準於研擬階段，即將各機關人員性別結構差異納入整體考量。經審慎評估後，依據各機關女性人員比例與女性主管比例間之落差，以及當年度女性主管成長情形，訂定分級之敘獎基準，以引導各機關逐步縮小決策參與上的性別落差並提升女性晉任機會。此外，考量不同業務屬性對人力結構之影響，並將機關區分為行政類、建設類、文教類、環衛警消類及人事主計政風類等五大群組，作為同類型機關間的參照基礎。 依統計資料顯示，114年度本府各機關女性主管比例為32.25%，相較制度推動初期105年(30.35%)增加1.9%，顯示相關措施已具初步成效，並對女性參與決策層級產生正向影響。然而，實務上各機關人員陞遷涉及機關首長之用人權，如何在陞遷決策中強化、兼顧性別衡平觀點，仍為本計畫後續推動之重要課題與精進方向。	簡要說明計畫之現況問題與需求。（蒐集相關質化或量化統計資料，如性別、年齡、身心障礙、職業、城鄉區域等分類資料，呈現問題現象與需求為何）

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

3-2和本計畫 相關之性別統計與性別分析 (本項目請運用主計單位建議性別分析法進行)	本府105年至114年女性人數及女性主管比例統計表							
	機關 群組		行政類	建設類	文教類	環衛 警消類	人主政 類	整體
	105 年	女性人 數比例	68.25%	49.69%	74.00%	16.19%	72.79%	34.20%
		女性主 管比例	56.33%	40.17%	58.26%	10.41%	64.40%	30.35%
	106 年	女性人 數比例	68.10%	49.32%	74.38%	16.50%	72.38%	34.31%
		女性主 管比例	57.59%	41.92%	56.67%	10.99%	63.04%	30.71%
	107 年	女性人 數比例	67.82%	49.57%	74.30%	16.75%	72.02%	34.46%
		女性主 管比例	56.96%	43.94%	60.80%	11.44%	62.30%	31.42%
	108 年	女性人 數比例	68.42%	49.18%	72.24%	17.47%	72.58%	34.49%
		女性主 管比例	57.89%	44.26%	65.38%	12.17%	63.69%	32.65%
	109 年	女性人 數比例	67.59%	49.26%	71.86%	17.47%	72.07%	34.36%
		女性主 管比例	57.69%	44.38%	63.36%	12.00%	64.35%	32.38%
	110 年	女性人 數比例	67.32%	48.99%	70.64%	17.26%	71.96%	33.98%
		女性主 管比例	56.78%	41.86%	62.40%	12.10%	65.19%	31.90%
	111 年	女性人 數比例	67.61%	49.31%	69.63%	17.77%	71.29%	34.16%
		女性主 管比例	57.79%	41.89%	58.91%	12.54%	61.98%	31.84%
	112 年	女性人 數比例	67.71%	49.98%	68.21%	18.28%	71.04%	34.65%
		女性主 管比例	57.85%	39.41%	59.66%	12.79%	63.26%	31.58%
	113 年	女性人 數比例	67.01%	50.12%	67.27%	18.46%	70.84%	34.54%
		女性主 管比例	59.09%	40.29%	64.80%	12.53%	63.61%	32.03%
	114 年	女性人 數比例	66.82%	50.29%	66.61%	18.86%	70.33%	34.69%
		女性主 管比例	61.11%	40.00%	63.64%	12.11%	66.78%	32.25%
資料來源：依據人力資源管理資訊系統主管資料統計。								

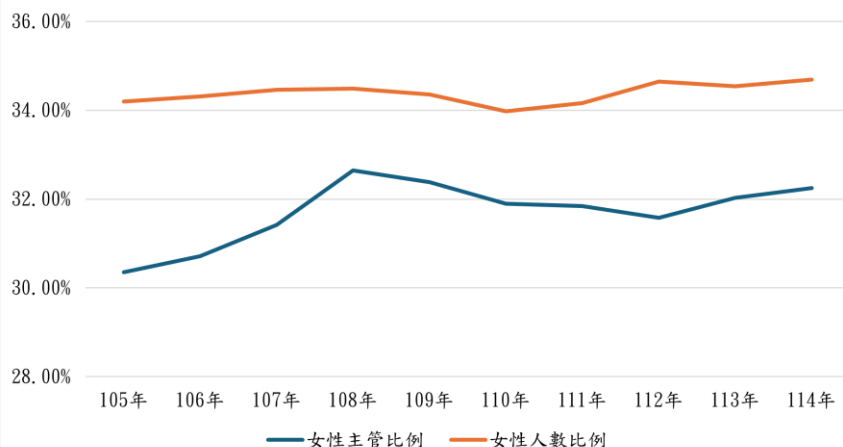
1. 性別統計資料
收集內涵：(1)
計畫涉及對象；
(2)執行與服務
結果統計；(3)
執行過程統計。

2. 統計資料包
括：全國、新北
市及新北市各區
之性別統計、及
年齡、教育程
度、社經與族
群。

3. 針對前述統計
結果說明；另若
該計畫受益對象
無區別，但內容
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，亦需進
一步說明。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

**本府105年至114年女性人數及女性主管比例
曲線圖**



**本府105年至114年各機關拔擢優秀女性擔任主管
敘獎情形表**

年度	敘獎機關數	敘獎機關
105年	8	工務局、地政局、勞工局、交通局、警察局、環境保護局、文化局、捷運工程局
106年	8	財政局、教育局、經濟發展局、工務局、社會局、交通局、衛生局、原住民族行政局
107年	9	民政局、經濟發展局、城鄉發展局、交通局、警察局、文化局、新聞局、人事處、捷運工程局
108年	9	秘書處、教育局、城鄉發展局、警察局、消防局、文化局、主計處、政風處、研究發展考核委員會
109年	7	秘書處、工務局、社會局、地政局、警察局、人事處、原住民族行政局
110年	2	民政局、衛生局
111年	8	水利局、農業局、城鄉發展局、社會局、消防局、政風處、原住民族行政局、新聞局
112年	7	交通局、衛生局、環境保護局、主計處、政風處、研究發展考核委員會、青年局
113年	12	經濟發展局、水利局、農業局、城鄉發展局、社會局、環境保護局、消防局、文化局、新聞局、主計處、研究發展考核委員會、青年局

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	114年	10	民政局、工務局、勞工局、觀光旅遊局、消防局、原住民族行政局、人事處、政風處、捷運工程局、青年局	
3-3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（無建議之項目者「免填」）	1. 整體而言，本府近10年(105年至114年)女性主管比例及達敘獎標準之機關數均呈現穩定上升趨勢；據統計資料顯示，本府114年整體女性主管比例為32.25%，相較計畫推動初期(30.35%)提升1.9%，期間雖有小幅波動，仍均維持達3成以上並緩步成長，顯示自獎勵措施實施以來，已展現相當成效。 2. 其次，就各機關群組觀察，行政類女性主管比例穩定提升、文教類及人主政類則長期維持較高比率，可見該等領域女性參與決策情形普遍較高；而建設類大致維持於4成左右，尚屬穩定；環衛警消類雖略有成長，仍存有較明顯的性別落差，主要係受整體性別結構差異影響所致。 3. 綜上，本府近年整體及各機關群組之女性人數均呈現變動幅度平穩的狀態，顯示在母數持平下，女性主管比例仍維持穩定成長，足見各機關對性別平等參與決策之重視程度已逐步提升；本計畫透過相關獎勵及宣導措施，持續營造有利女性參與決策之組織環境，對提升女性擔任主管職務機會具有一定效益。 3-3-1修訂類別與項目： 3-3-2需局處配合單位（可複選）： ☐局處業務單位/ ☐局處會(統、主)計室 ☐其他，請說明： 3-3-3需市府主計處輔導機關，提升辦理統計業務效能 ☐需要，輔導公務統計增修或統計調查 ☒不需要			關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指： 1. 若指標欠缺或不足者，需透過市府主計處輔導機關透過辦理公務統計方案增修訂，於公務統計報表新增統計項

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

		目，以定期蒐集所需數據。 2. 如欲辦理統計調查者(不包含意向調查)，需透過市府主計處輔導機關辦理統計調查計畫，以利推動。
肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)	本計畫旨在推動各機關主管及決策層的性別衡平，透過長期規劃及持續追蹤，逐步提升女性主管比例，強化女性在政策及決策參與的能見度與影響力，並達成以下目標： 1. 提升整體女性主管比例： 以近10年統計資料為基礎，本府整體女性主管比例均維持在3成以上，並呈現穩定成長趨勢，如扣除性別結構具明顯差距的警消及人主政等機關，整體女性主管比例可達49%左右，顯示男女性別比例大致相當，惟仍存有微幅進步空間，將透過本計畫持續向性別衡平目標邁進。 2. 合理漸進縮小群組差距： 針對女性主管比例相對偏低的建設類及環衛警消類，因機關業務性質具特殊性，且既有性別組成結構亦與其他群組不同；在尊重業務需求的前提下，以合理幅度檢視並提升女性主管比例，適度縮小性別差距，藉此促進並確保各業務領域決策中納入多元性別觀點。 3. 兼顧並落實性別衡平： 考量各機關人員陞遷涉及機關首長之用人權，在尊重機關業務需求、個人專業與適任性的前提下，持續強化性別衡平觀點，消除性別角色的既定印象，使女性或少數性別同仁於資歷相當情況下，具備公平的職務歷練與晉升機會，並提升女性主管在決策層之能見度與參與度。	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

伍、促進與確保計畫融入性別觀點之方法 (5-1至5-5可複選)	5-1 ☐ 計畫研擬階段諮詢或調查不同性別者之預期受益者/使用者，對此議題的看法。 5-2 ☐ 計畫研擬階段之公聽會或相關籌備會議，邀請性別學者專家、團體或受益對象參與，且任一性別比例達1/3 5-3 ☐ 計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體 5-4 ☐ 計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練 5-5 ☒ 其他，請說明：<u>本計畫有提出統計資料與推薦參考，並加入優先考量女性之宣導。</u> ※ 勾選5-1至5-4者，簡要說明參與日期、方式及參與者身分等： _____ 5-6 ☐ 計畫無涉及，請說明原因：	說明計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制。
陸、評估內容 (一) 資源與過程		
6-1 經費配置 (單選)	6-1-1 ☐ 計畫為特別新增性別預算項目（性別回應預算） 6-1-2 ☐ 計畫特別增加性別預算額度（性別回應預算） 6-1-3 ☐ 計畫於原有額度中調整配置（性別預算調整） 6-1-4 ☐ 僅執行方式改變，預算未變動 ※ 勾選6-1-1至6-1-4者，簡要說明上述計畫原列、新增或調整項目與金額： _____ 6-1-5 ☒ 計畫無涉及，請說明原因： <u>本計畫未編列相關預算。</u>	說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。
6-2 計畫與性別相關之實施方式與作為 (無特定性別作為者，亦請	每年檢視各機關女性人員比例與女性主管比例間差異，以及女性主管成長情形，對於達到敘獎標準之一級機關，其首長及相關主管人員將予以嘉獎，藉以逐步提升女性主管之整體比例。 此外，彙整各機關前一年度與當年度相較之女性主管比例增減變化，以及各群組整體女性及女性主管	1. 說明計畫主要執行策略或方式，以回應性別需求與達成性別目標，例如辦理人員訓

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

簡要說明原因)	比例情形，提供各機關作為持續推動性別平等及精進陞遷決策的參考依據。 未來將加強請各機關人事單位透過主管會報或主辦之主管性別平等培力、訓練課程等多元管道，對首長及主管人員加強宣導陞遷任用應兼顧性別衡平性，並提供前開分析數據作為參考，以強化首長及主管在陞遷決策中的性別平等意識。	練、提供服務、製作文宣等。 2. 計畫並未針對性別議題採取任何措施與作為者，請簡要說明原因。
6-3 宣導傳播 (6-3-1至6-3-3可複選)	6-3-1 ☒ 製作性別平等宣導特別單張、文宣、影片、廣播或宣導品（項目：<u>在提供各群組整體女性及女性主管比例情形等供機關參考時，加註宣傳文字：「為促進性別平等，如職務出缺有遴補需求時，在資歷相當情形下，請優先晉升少數性別同仁。」</u>同時，為協助各機關有遴才需求時選用適任優秀人才，本府建置有薦任第9職等主管、跨域及績優人才等人才資料庫，各機關於運用資料庫瀏覽及產製人員名冊資料時，亦能看到上開的宣導資訊，藉以增加優秀女性主管的能見度。） 6-3-2 ☐ 針對特定群體（如新住民、高齡者、兒少、客家、原住民....等）製作有利其閱聽之單張、文宣、影片、廣播或宣導物（項目： _____） 6-3-3 ☐ 結合與受益對象或議題相關之區公所、里鄰、社會團體、社區組織、民間企業共同辦理，擴展議題宣導（結合單位： _____） 6-3-4 ☐ 計畫無涉及，請說明原因： _____ _____	說明計畫宣導方式如何針對不同背景的目標對象（包括不同語言的男女），採取不同的傳播方法，如廣播、單張、跑馬燈等。
6-4 性別友善措施（單選）	6-4-1 ☒ 計畫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。 具體作法：<u>考量各機關女性主管比例存有差異，且為避免強調單一性別之陞遷導向，爰</u>	說明計畫之性別友善措施或方案，例如孕婦(或親職活動)停車措

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<u>將相關宣導文字設計為：「為促進性別平等，如職務出缺有遴補需求時，在資歷相當情形下，請優先晉升『少數性別』同仁。」以兼顧性別的衡平性。</u> 6-4-2 ☐計畫無涉及，請說明原因： _____	施、托兒措施、哺集乳室、女性生理護墊、性別或親子友善廁所等。
(二)效益評估		
6-5 平等取得社會資源（可複選）	6-5-1 ☐計畫的目的優先維護弱勢性別者權益，特別是女性及弱勢性別者處境（如受暴婦女、新住民女性、女性就業、偏鄉女性、原住民女性、身障等） 6-5-2 ☐計畫的問題回應不同性別需求，並確保執行過程能被考量 6-5-3 ☒預期計畫的結果具有促進女性或弱勢性別者平等獲取社會資源與社會參與 ※針對上述簡要說明： <u>本計畫持續推動下，預期可進一步提升女性於公共事務中的能見度及參與度，強化其進入決策層級之管道，促進女性在職涯發展過程中，獲得更充分的職務歷練機會與成長資源。</u> 6-5-4 ☐計畫無涉及，請說明原因 _____	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。
6-6 預防或消除性別隔離（可複選）	6-6-1 ☒計畫有助打破性別框架 6-6-2 ☐計畫有助尊重性別差異 6-6-3 ☐計畫有助消除性別歧視 6-6-4 ☐計畫有助凝聚性別認同 ※針對上述簡要說明： <u>本計畫透過制度性獎勵機制，鼓勵各機關積極拔擢女性擔任主管職務，有助於打破傳統決策由男性主導的性別框架；同時，將不同機關之性別結構差異納入考量，透過分級敘獎與同類型機關參照機制，引導機關逐步推動決策層級中性別的衡平發展，翻轉對性別角色的既定期待或職涯限制。</u>	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。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	6-6-5 ☐ 計畫無涉及，請說明原因： _____											
6-7計畫評核 (單選)	6-7-1 ☒計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法： <u>每年檢視並統計各機關女性人員比例與女性主管比例間差異，以及女性主管成長情形，對於達到敘獎標準(如下表)之一級機關首長及相關主管人員予以敘獎。</u> <table border="1"> <tr> <td>整體女性比例(A)與女性主管比例(B)與之差異(A-B)</td><td>女性主管比例較前1年度增加，且增加人數</td><td>敘獎標準</td></tr> <tr> <td>A高於B，且達15%以上</td><td>3人</td><td rowspan="3">首長及相關主管1人核予嘉獎各1次</td></tr> <tr> <td>A高於B，但未達15%</td><td>2人</td></tr> <tr> <td>B高於A</td><td>1人</td></tr> </table> 6-7-2 ☐計畫無涉及，請說明原因： _____	整體女性比例(A)與女性主管比例(B)與之差異(A-B)	女性主管比例較前1年度增加，且增加人數	敘獎標準	A高於B，且達15%以上	3人	首長及相關主管1人核予嘉獎各1次	A高於B，但未達15%	2人	B高於A	1人	填寫無涉及請說明原因。
整體女性比例(A)與女性主管比例(B)與之差異(A-B)	女性主管比例較前1年度增加，且增加人數	敘獎標準										
A高於B，且達15%以上	3人	首長及相關主管1人核予嘉獎各1次										
A高於B，但未達15%	2人											
B高於A	1人											
6-8計畫追蹤與列管(單選)	6-8-1 ☒計畫列入定期管考機制 具體作法：<u>由本處持續追蹤各機關拔擢女性主管情形，並定期提供各局處參考。</u> 6-8-2 ☐計畫無涉及，請說明原因： _____	例如由市府研考單位列管、或由局處自行列管、或由性平會列管。										
柒、檢視結果												
7-1計畫與性別相關性	☒ 完全/高度相關 ☐ 部分相關 ☐ 不相關 說明：_____											
7-2計畫運用性別主流化操作工具	☐ 性別意識培力 ☒ 性別統計 ☒ 性別分析 ☒ 性別平等宣導 ☐ 其他											

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

第二部分-程序參與	本部分由民間性別平等專家學者填寫 至少應徵詢1位以上民間性別平等專家學者意見，民間專家學者資料請至性別主流化人才資料庫參閱 (http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index)
(一)基本資料	8-1程序參與期程或時間：115 年 6 月 3 日至 115 年 6 月 20日
	8-2專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域 郭玲惠教授、國立臺北大學法律學系、專長領域：就業、經濟與福利、人身安全與司法
	8-3參與方式：☐會議 ☐性別平等專案小組 ☒書面意見
	8-4業務單位所提供之資料 8-4-1相關統計資料 ☒有(很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足) ☐無（應可設法找尋、現狀與未來皆有困難） 8-4-2計畫相關資料 ☐有，且具性別目標 ☐有，但無性別目標 ☐無
	8-5計畫/政策與性別關聯之程度 ☒完全/高度相關 ☐部分相關 ☐不相關
	(二)主要意見
8-7問題與需求評估說明之合宜性： 基於性別統計，了解全府及不同屬性機關主管之性別落差，並說明近年努力之成果，點出問題及說明需求，合宜。	
8-8計畫目標說明之合宜性： 提升女性之擔任主管比例，合宜。	
8-9促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性： 有提出統計資料與推薦參考，並加入優先考量女性之宣導，初步合宜；建議宣傳海報可再精緻一些，有引領的意涵。 建議將伍之勾選為其他，並加入前開說明。	
8-10資源與過程說明之合宜性： 合宜	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	8-11效益評估說明之合宜性： 雖然逐年有進展，但加入鼓勵及宣傳機制，建議仍建立評估機制，瞭解主管人員之了解程度。 8-12 檢視結果之合宜性 合宜 8-13給予機關改善綜合建議事項： 已有初步說明，並提出執行之方式，建議補充評估機制。
(一)基本資料	8-1程序參與期程或時間：115 年 6 月 3 日至 115 年 6 月 11 日 8-2專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域 吳志光教授、輔仁大學法律學系、專長領域：教育、媒體與文化、人身安全與司法 8-3參與方式：☐會議 ☐性別平等專案小組 ☒書面意見 8-4業務單位所提供之資料 8-4-1相關統計資料 V 有(很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足) ☐無（應可設法找尋、現狀與未來皆有困難） 8-4-2計畫相關資料 V 有，且具性別目標 ☐有，但無性別目標 ☐無 8-5計畫/政策與性別關聯之程度 V 完全/高度相關 ☐部分相關 ☐不相關
(二)主要意見	8-6受益對象之合宜性：合宜 8-7問題與需求評估說明之合宜性：合宜，其正確指出就各機關群組觀察，行政類女性主管比例穩定提升、文教類及人主政類則長期維持較高比率，可見該等領域女性參與決策情形普遍較高；而建設類大致維持於4成左右，尚屬穩定；環衛警消類雖略有成長，仍存有較明顯的性別落差，主要係受整體性別結構差異影響所致。 8-8計畫目標說明之合宜性：合宜 8-9促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：合宜

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	8-10資源與過程說明之合宜性：合宜 8-11效益評估說明之合宜性：合宜 8-12 檢視結果之合宜性：合宜 8-13給予機關改善綜合建議事項：優先晉升「少數性別」同仁，「少數性別」乙詞亦與 LGBTQ 性少數群體相混淆，建議可更改為「晉升時應優先考量性別代表性」等類似用語。
第三部分-評估結果	本部分由機關人員填寫
	9-1評估結果之綜合說明： 有關郭玲惠委員建議強化宣導內容之引導性、將促進與確保計畫融入性別觀點之方法調整為「其他」並加入說明、建立評估機制，以及吳志光委員建議修正相關文字等意見，參採情形如9-2。 9-2參採情形： - 有關委員建議建立評估機制部分：未來將加強請各機關人事單位持續透過主管會報，或於主辦之主管性別平等培力及訓練課程等多元管道，向首長及主管人員宣導陞遷任用應兼顧性別代表性及衡平性，以確保並強化首長及主管人員於陞遷決策過程中的性別平等意識。 - 有關委員建議強化宣導內容引領性及修正相關文字部分：考量現行宣導文字「優先晉升少數性別同仁」，對於機關首長及主管人員更加淺顯易懂，已具備良好政策導向功能，爰擬予維持，另可優化呈現方式，提高宣導內容之醒目程度，以強化性別平等及決策與之政策意涵。 - 另有關委員建議將促進與確保計畫融入性別觀點之方法調整為「其他」並加入說明部分，將配合修正以完整反映計畫推動方式。 9-2-1說明採納意見後之計畫/政策調整(條例式說明) ☐已完成 或 ☒預計完成 日期：116年2月28日 9-2-2說明未參採之理由或替代規劃(條例式說明) ☐已完成 或 ☐預計完成 日期： 年 月 日

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	9-3通知程序參與之專家學者本計畫/政策的評估結果已於 115年8月28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
	9-4提報性平專案小組日期：115年9月1日 相關意見或決議：照案通過