

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

填表人姓名：黃姿菁			職稱：股長			e-mail：ag2039@ntpc.gov.tw		
電話：02-29603456 分機 4328								
壹、計畫名稱			績優人才資料庫計畫			<input type="checkbox"/> 府一層執行計畫 <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層執行計畫		
貳、主辦機關			新北市政府人事處					
參、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								
3-3 人口、婚姻、家庭領域								
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 現況問題與需求概述			為拔擢優秀人才，本府定期舉辦績優公務人員選拔，且為提高渠等人員能見度，暢通其陞遷管道，本府於 102 年 11 月 26 日建置績優人才資料庫，將服務於本府所屬各機關學校及區公所，最近 3 年內曾獲選全國性、本府核定、中央部會或其他縣市政府核定之績優人員及近 5 年內獲傑出貢獻獎者，於提供個人資料使用同意書後可將其資料登載於該資料庫，供機關遴才參考使用，以加速優秀人才之陞遷速度。			簡要說明計畫之現況問題與需求。		
4-2 計畫相關之性別統計與性別分析			本府績優人才資料庫截至 105 年 21 月底共登錄 186 人，其中男性登錄 94 人，女性 92 人。又登錄於資料庫並自資料庫建立以來獲陞遷人數共 49 人次，其中男性獲陞			1. 透過相關資料庫等各種途徑蒐集既有的性別統計與性別分析。 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>遷共 27 人次，女性獲陞遷共 22 人次，各年度獲陞遷人數如下：</p> <table border="1" data-bbox="528 219 959 728"> <thead> <tr> <th rowspan="2">官等</th> <th rowspan="2">年度</th> <th colspan="3">人數</th> </tr> <tr> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>小計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">委任</td> <td>103</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>104</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">薦任</td> <td>103</td> <td>12</td> <td>2</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>104</td> <td>6</td> <td>12</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">簡任</td> <td>103</td> <td>3</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>104</td> <td>6</td> <td>1</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">總計</td> <td>103</td> <td>15</td> <td>9</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>104</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>27</td> <td>22</td> <td>49</td> </tr> </tbody> </table>	官等	年度	人數			男性	女性	小計	委任	103	0	1	1	104	0	0	0	薦任	103	12	2	14	104	6	12	18	簡任	103	3	6	9	104	6	1	7	總計	103	15	9	24	104	12	13	25	合計	27	22	49	<p>3. 若無相關統計資料及統計資料有不足之處，說明需要強化的性別統計類別及方法。</p>																										
官等	年度			人數																																																																								
		男性	女性	小計																																																																								
委任	103	0	1	1																																																																								
	104	0	0	0																																																																								
薦任	103	12	2	14																																																																								
	104	6	12	18																																																																								
簡任	103	3	6	9																																																																								
	104	6	1	7																																																																								
總計	103	15	9	24																																																																								
	104	12	13	25																																																																								
	合計	27	22	49																																																																								
<p>伍、敘明計畫目標及性別目標概述</p>	<p>同意將資料登載於績優人才資料庫供他機關遴才查詢運用之績優人員，男女比例分別為男性 50.54%、女性 49.46%，另登錄於人才資料庫並於資料庫建立以來獲陞遷人員共 49 人次，男女比例分別為 55.10% 及 44.90%。另本府在職人員及上開獲陞遷之績優人員依年度及官等分別計算比例如下：</p> <table border="1" data-bbox="536 976 1453 1653"> <thead> <tr> <th rowspan="2">官等</th> <th rowspan="2">類別</th> <th colspan="2">103 年</th> <th colspan="2">104 年</th> <th colspan="2">平均</th> </tr> <tr> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">委任</td> <td>本府在職人員</td> <td>29.92%</td> <td>70.08%</td> <td>31.4%</td> <td>68.6%</td> <td>30.64%</td> <td>69.36%</td> </tr> <tr> <td>獲陞遷之績優人員</td> <td>0%</td> <td>100%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">薦任</td> <td>本府在職人員</td> <td>38.06%</td> <td>61.94%</td> <td>37.15%</td> <td>62.85%</td> <td>37.61%</td> <td>62.39%</td> </tr> <tr> <td>獲陞遷之績優人員</td> <td>85.71%</td> <td>14.29%</td> <td>33.33%</td> <td>66.67%</td> <td>56.25%</td> <td>43.75%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">簡任</td> <td>本府在職人員</td> <td>66.27%</td> <td>33.73%</td> <td>68.55%</td> <td>31.45%</td> <td>67.38%</td> <td>32.62%</td> </tr> <tr> <td>獲陞遷之績優人員</td> <td>33.33%</td> <td>66.67%</td> <td>85.71%</td> <td>14.29%</td> <td>56.25%</td> <td>43.75%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">總比例</td> <td>本府在職人員</td> <td>35.42%</td> <td>64.58%</td> <td>35.47%</td> <td>64.53%</td> <td>35.45%</td> <td>64.55%</td> </tr> <tr> <td>獲陞遷之績優人員</td> <td>62.50%</td> <td>37.50%</td> <td>48.00%</td> <td>52.00%</td> <td>55.10%</td> <td>44.90%</td> </tr> </tbody> </table>	官等	類別	103 年		104 年		平均		男性	女性	男性	女性	男性	女性	委任	本府在職人員	29.92%	70.08%	31.4%	68.6%	30.64%	69.36%	獲陞遷之績優人員	0%	100%	0%	0%	0%	100%	薦任	本府在職人員	38.06%	61.94%	37.15%	62.85%	37.61%	62.39%	獲陞遷之績優人員	85.71%	14.29%	33.33%	66.67%	56.25%	43.75%	簡任	本府在職人員	66.27%	33.73%	68.55%	31.45%	67.38%	32.62%	獲陞遷之績優人員	33.33%	66.67%	85.71%	14.29%	56.25%	43.75%	總比例	本府在職人員	35.42%	64.58%	35.47%	64.53%	35.45%	64.55%	獲陞遷之績優人員	62.50%	37.50%	48.00%	52.00%	55.10%	44.90%	
官等	類別			103 年		104 年		平均																																																																				
		男性	女性	男性	女性	男性	女性																																																																					
委任	本府在職人員	29.92%	70.08%	31.4%	68.6%	30.64%	69.36%																																																																					
	獲陞遷之績優人員	0%	100%	0%	0%	0%	100%																																																																					
薦任	本府在職人員	38.06%	61.94%	37.15%	62.85%	37.61%	62.39%																																																																					
	獲陞遷之績優人員	85.71%	14.29%	33.33%	66.67%	56.25%	43.75%																																																																					
簡任	本府在職人員	66.27%	33.73%	68.55%	31.45%	67.38%	32.62%																																																																					
	獲陞遷之績優人員	33.33%	66.67%	85.71%	14.29%	56.25%	43.75%																																																																					
總比例	本府在職人員	35.42%	64.58%	35.47%	64.53%	35.45%	64.55%																																																																					
	獲陞遷之績優人員	62.50%	37.50%	48.00%	52.00%	55.10%	44.90%																																																																					
<p>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)</p>		<p>依資料顯示，同意將資料登載於績優人才資料庫供他機關遴才查詢運用之績優人員男女比例相當，惟如與本府在職人員各年度各官等比較，各年度獲陞遷人次男女比例仍有差距，另如以整體平均情形觀之，各官等績優人員男女獲陞遷比例雖與整體男女比例有所差距，惟均已達三分之一，呈現趨近狀況；又各機關陞遷情形涉及各機關首長之用人權，本府除訂定敘獎標準鼓勵各機關拔擢優秀女性擔任主管外，未來亦將向各機關加強宣導於辦理陞遷案時，考量性別之衡平。</p>																																																																										

- 柒、受益對象
1. 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—程序參與」
 2. 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—程序參與」，惟若經程序參與後，9-5「計畫/政策與性別關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正第一部分「陸、受益對象」7-1 至 7-3，並補填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9。
 3. 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		✓	當選績優公務人員者，如提供個人資料使用同意書，資料均將登載於績優人才資料庫，並無性別限制。	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	✓		登載於績優人才資料庫之人員，男性獲陞遷比例大於女性，顯示男性較積極爭取陞遷。	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		✓	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	本計畫實施範圍係當選績優公務人員者，無針對性之性別差異。	計畫如何透過預算配置，回應不同性別需求並達成性別目標。
8-2 執行策略	不同性別之績優人員，如願意其資料登載於資料庫，均可獲得同樣的能見度，是以，本計畫並無針對不同性別回應需求，係使不同性別人員均擁有平等機會獲得陞遷。	1. 計畫如何針對不同性別、性傾向或性別認同者差異設計執行策略，回應性別需求與達成性別目標。 2. 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。
8-3 宣導傳播及性別友善措施	本府於 102 年 11 月 26 日函頒「本府拔擢績優人員及促進人才交流措施」，全體市府同仁均可得知該措施，並無針對不同背景人員採取不同傳播方法。	1. 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。 2. 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	憲法保障人民服公職之權益，又公務員於公職生涯中如符合擬任職務之資格條件，均可依規定參與公開甄選(審)，不因性別而影響其陞遷及決策參與之權利。績優人員係因工作表現優良而獲遴薦當選，本府建置績優人才資料庫，並尊重當事人意願由其自行決定是否增加陞遷能見度，充分落實自由與性別平等。	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	傳統上，女性常因受家庭因素影響放棄陞遷機會，本府透過績優人才資料庫之建置，提供渠等於陞遷時更多管道，並已拔擢許多優秀女性，希望藉此消除性別僵化期待。	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。
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。	不同性別之績優人員，如願意其資料登載於資料庫，均可獲得同樣的能見度，是以，本計畫使不同性別人員均擁有平等機會獲得陞遷，提升其參與社會及公共事務之機會。	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	本計畫係使用雲端資訊系統，因除非當事人同意，資料並不會登載，在使用上業兼顧不同性別，並友善回應陞遷需求。	軟硬體的公共空間之空間規劃與工程設計，考量到 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。	茲因各機關陞遷情形涉及各機關首長之用人權，本府除訂定敘獎標準鼓勵各機關拔擢優秀女性擔任主管外，亦向各機關加強宣導於辦理陞遷案時，考量性別之衡平，較難訂定考核指標與機制衡量達成情形。	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（績效指標，後續請依「行政院所屬各機關施政計畫管制作業要點」、「行政院所屬各機關施政計畫評核作業要點」納入年度管制作業計畫及辦理施政計畫評核）。 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。
--	--	----------

【第二部分—程序參與】：本部分由民間性別平等專家學者填寫

<p>玖、程序參與：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台灣國家婦女館網站參閱 (http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/)。</p>	
<p>(一) 基本資料</p>	
9-1 程序參與期程或時間	105 年 3 月 23 日至 105 年 3 月 30 日
9-2 專家學者	<p>姓名：郭玲惠 職稱：教授 服務單位：國立台北大學法律系 專長領域：性別法、勞動法及民法</p>
9-3 參與方式	<input type="checkbox"/> 會議 <input checked="" 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	<p>相關統計資料</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>有 <input checked="" type="checkbox"/>很完整 <input 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</p>
	<p>計畫相關資料</p> <p><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</p>
9-5 計畫/政策與性別關聯之程度	<p><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」)。</p>
<p>(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，並提供綜合建議事項並以<u>條例式說明</u>。</p>	
9-6 問題與需求評估說明之合宜性	<p>本案乃著眼於本府女性高階人員比例與男女比例產生落差，如何使女性績優人才較易受長官拔擢，所建立之資料庫，需求評估合宜。</p>
9-7 性別目標說明之合宜性	<p>本計劃之目標為以建立資料庫之方式，拔擢女性，目標合宜。</p>
9-8 性別參與情形或改善方法之合宜性	<p>本計劃研擬過程是否有讓不同性別同仁參與，並採納意見，未說明，建議再補充。</p>
9-9 受益對象之合宜性	<p>設定以拔擢女性為目標，未來建議持續追蹤成效。</p>
9-10 資源與過程說明之合宜性	<p>合宜</p>
9-11 效益評估說明之合宜性	<p>資料庫建立後，建議逐年比較分析其效益。</p>
9-12 給予機關改善綜合建議事項	<p>建議使不同性別之同仁參與本計劃，並依逐年之分析統計，作為改善建議。</p>
<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/政策案。 (簽章，簽名或打字皆可) <u>郭玲惠</u></p>	

【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綜合建議事項填列。	
10-1 評估結果之綜合說明	有關鄭委員惠玲所詢本計畫研議過程是否有讓不同性別同仁參與一節，茲因績優人才資料庫係經多次邀集各機關人事主管開會研商，廣納不同性別人事主管之意見後始完成建置，業於項目 4-1 予以補充，至其餘建議均屬未來應努力方向，參採及研議作法綜整如 10-2。
10-2 參採情形	<p>10-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整 (條例式說明)</p> <p>1、有關本計畫以拔擢女性為目標，建議持續追蹤成效一節：本府將定期瞭解各機關女性主管比例，積極鼓勵各機關於辦理陞遷案時，考量性別之衡平。</p> <p>2、有關建議逐年比較分析資料庫之效益一節：本計畫僅運行 2 年餘，茲因時間尚短，未來將密切注意績優人員陞遷情形以分析其效益。</p> <p>3、有關建議使不同性別同仁參與本計畫，逐年分析統計作為改善建議一節：未來如研議整修資料庫，將召開會議廣納不同性別意見以作為研修參考。</p> <p>4、有關建議可對不同官等陞遷差距較大者列入未來改善目標一節：將積極鼓勵各機關於辦理陞遷案時，考量性別之衡平。</p>
	<p>10-2-2 說明未參採之理由或替代規劃 (條例式說明)</p>
<p>10-3 通知程序參與之專家學者本計畫/政策的評估結果（請勿空白）</p> <p>已於 105 年 4 月 8 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱</p> <p><input type="checkbox"/>傳真 <input checked="" type="checkbox"/>e-mail <input type="checkbox"/>郵寄 <input type="checkbox"/>其他</p>	

* 「第二部分－程序參與」之 9-5 「計畫/政策與性別關聯之程度」評定為「無關」者，「第三部分－評估結果」10-1 至 10-3 免填外，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。