

## 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：方惠如			職稱：科員			e-mail：al3951@ntpc.gov.tw		
電話：29603456 分機 4316								
壹、計畫名稱			新北市政府員工協助方案			<input checked="" type="checkbox"/> 府一層決行計畫 <input type="checkbox"/> 非府一層決行計畫		
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			近來公務機關積極推動員工協助方案，提倡職場健康心理學，為使本府員工以健康的身心投入工作，並提升其工作士氣及服務效能，爰藉由多樣化的協助性措施，發現及協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題；並建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，提升組織競爭力。			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			1. 本府 105 年 1 月份員工共計 44,184 人，其中男性為 19,194 人(約占 43.44%)，女性為 24,990 人(約占 56.56%)。 2. 104 年度員工協助方案各項諮詢使用共計 55 人次，其中			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。 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		

	<p>男性計 11 人次，女性為 44 人次，扣除團體諮詢人員後共計 50 人次，男性為 8 人次（約占 16%），女性為 42 人次（約占 84%）：</p> <p>(1)以申請人年齡分析：男女性申請次數最多之年齡層均為 31-40 歲，男性為 8 人次，女性為 16 人次；申請次數最少之年齡層，男性為 41-50 歲及 51 歲以上，各僅 1 人次提出，女性為 51 歲以上，共 3 人次提出。</p> <p>(2)以申請類別分析：男女性申請次數最多之諮詢類別均為心理諮商，男性為 4 人次（約占 50%），女性為 30 人次（約占 71.43%），其中又以家庭糾紛及工作壓力項目為最多人面臨之問題。</p>	<p>統計類別及方法。</p>
<p>伍、敘明計畫目標及性別目標概述</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 結合及運用本府衛生局、法制局之內部資源，及本市諮商心理師公會等之外部資源，規劃具體工作項目，提供心理諮商、法律諮詢、財務諮詢、醫療諮詢及職涯發展諮詢等 5 種諮詢服務，</li> <li>2. 本府 104 年度男女性申請類別最多者均為心理諮商，且女性申請次數為男性的 7.5 倍，遠超過上開本府男女性別分例。</li> <li>3. 針對上開分析之落差情形，規劃以下目標： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)持續宣導並鼓勵男性同仁遇到問題，可以提出諮詢服務申請。</li> <li>(2)經諮詢人員評估後，夫妻一同參與諮詢，及設計各種鼓勵男性參與照顧工作的活動，例如鼓勵男性同仁或是夫妻共同參與新手爸媽活動。</li> <li>(3)由各機關員工協助關懷小組及人事單位提供員工關懷，並提供相關協助。</li> </ol> </li> </ol>	
<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</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 修正員工協助方案或擬定年度計畫時考量男女需求差異，據以規劃工作項目。</li> <li>2. 聘請各項諮詢人員時能涵蓋男女性別人員，以滿足同仁之需求。</li> <li>3. 各機關員工關懷小組之組成人員，請納入男女性別人員，兼顧不同觀點之需求。</li> <li>4. 對於本府 51 歲以上較少提出諮詢申請之員工，規劃辦理與渠等退</li> </ol>	

1/3)	<p>休等權益相關之講座，並鼓勵其主動提出諮詢申請。</p> <p>5. 針對本府員工最常提出之家庭糾紛及工作壓力等諮詢項目，據以規劃辦理壓力調適及諮商輔導等相關講座。</p>
------	--

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—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—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。
- 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		✓	申請人無性別限制。	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	✓		本計畫所設定參與對象並無性別區別，但經統計女性提出諮詢之人次約為男性 4 倍，顯示女性在提出申請諮詢服務上較積極。	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		✓	本府關懷諮詢室之空間規劃尚無涉及不同性別人員之需求。	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	服務對象為本府員工，並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	<ol style="list-style-type: none"> <li>由本科同仁組成宣導小組，分別於各類訓練及活動中宣導員工協助方案，以增進本方案之使用率。</li> <li>針對特殊需求人員，如新進人員、退休人員及男性同仁等辦理相關活動及擬定協助機制。</li> <li>針對承辦人辦理「員工</li> </ol>			<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>

	協助方案研習班」，增進員工關懷技巧。	
8-3 宣導傳播及性別友善措施	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 105 年於各項訓練及活動擴大宣導員工協助方案，場次至少達 50 場，並運用有獎徵答方式，提高趣味性及其加深同仁印象。</li> <li>2. 鼓勵男性同仁參與相關活動。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 說明計畫之性別友善措施或方案。</li> </ol>
(二) 效益評估		
項 目	說 明	備 註
8-5 落實法規政策	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 憲法增修條文第 10 條第 6 項：性別平等及歧視禁止。</li> <li>2. 憲法第 153、155 條以及增修條文第 10 條第 7、12 項：對弱勢族群、團體之特別扶助。</li> <li>3. 消除對婦女一切形式歧視公約施行法第 4 條：各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現。</li> </ol>	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 <a href="http://www.gec.gov.tw/">http://www.gec.gov.tw/</a> 。
8-6 預防或消除性別隔離	透過各機關關懷小組及人事人員，就近覺察同仁之問題，適時提供協助，並鼓勵男性同仁提出諮詢申請，設計各類活動，提高男性同仁參與率。	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。	鼓勵本府員工積極參與相關活動，並提升諮詢意願。	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為便利申請人就近使用相關服務，本府關懷諮詢室除本府行政大樓外，並彈性使用衛生局、市立聯合醫院、各地衛生所、九大區學校現有諮商室。</li> </ol>	<p>軟硬體的公共空間之空間規劃與工程設計，考量到</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。</li> <li>2. 安全性：消除空間死角、相關安全設施。</li> <li>3. 友善性：兼顧性別、性傾向或性</li> </ol>

	2. 諮詢空間規劃兼顧保密性及安全性，另目前尚無性別使用之特殊需求	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。	<p>1、結合行政院人事行政總處之員工協助方案評鑑計畫，按季及年度檢討執行成果，並依據專家學者意見檢討修正執行內容。</p> <p>2、依據接受諮詢人員填寫之滿意度問卷，進行成效分析，並據以改善各項服務。</p>	<p>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）。</p> <p>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。</p>

**【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>致、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 (<a href="http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/">http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/</a>)。</p>	
<p>(一) 基本資料</p>	
9-1 程序參與期程或時間	105 年 03 月 23 日至 105 年 03 月 30 日
9-2 專家學者	<p>姓名：郭玲惠            職稱：教授            服務單位：國立臺北大學            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	針對員工協助方案參與人員之性別差異，評估同仁性別比以及需求之落差。提出解決方案合宜。
9-7 性別目標說明之合宜性	為達成員工工作與生活平衡，兼顧不同性別之需求，目標明確合宜。
9-8 性別參與情形或改善方法之合宜性	執行或諮商者雖以兼顧性別比例，惟計畫之規劃者是否有不同性別者之參與，建議在補充。
9-9 受益對象之合宜性	計畫無分男女，但使用對象有落差，依本計畫所提改善方案後，建議再持續追蹤研究。
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 給予機關改善綜合建議事項	本計畫已初步統計分析本局員工之實際需求與性別差異，執行方式亦加入宣導及積極鼓勵，其成效建議持續追蹤，以及補充本局員工性別比與方案執行與參與人員之性別比。
<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	<p>1. 有關本府員工協助方案推動事項，目前尚屬全面性推動時期，目的在鼓勵本府員工積極參與，並針對特殊需求人員(如新進人員、退休人員及承辦人員等)辦理相關導入措施。</p> <p>2. 本方案雖無性別限制，但使用對象有落差，未來將考量男女需求之差異，規劃辦理相關措施，並持續做後續追蹤研究。</p>	
10-2 參採情形	10-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整 ( <b>條列式說明</b> )	<p>1. 將本方案規劃者不同性別之參與情形納入分析。</p> <p>2. 針對男性同仁參與率較低，持續利用各種訓練及活動場合加強宣導，及鼓勵提出諮詢申請。</p> <p>3. 針對女性同仁需求較高之心理諮商項目，辦理情緒管理課程、紓壓活動及親子活動等，以協助達成工作及生活之平衡。</p>
	10-2-2 說明未參採之理由或替代規劃( <b>條列式說明</b> )	
<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。