

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

參、問題與需求評估

<p>3-1 計畫之現況問題與需求概述</p>	<p>本府定期舉辦績優公務人員選拔，為拔擢優秀人才、提高渠等人員能見度，以暢通其陞遷管道，本府於 102 年 11 月建置「績優人才資料庫」，將本府所屬各機關最近 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(含團體獎)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資料庫，供機關遴才參考使用。另為加強跨機關人才交流，於 107 年 3 月將該資料庫擴大為「跨域及績優人才資料庫」，將符合相關資格條件、具跨機關歷練意願，且經機關首長推薦者，亦納入資料庫，除原加速優秀人才之陞遷速度之目的外，並能增進本府各機關跨域遴才管道及增加優秀同仁培育措施。</p>	<p>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)</p>																																																															
<p>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)</p>	<p>一、人才資料庫截至 106 年底共登錄績優人才 291 人，其中男性登錄 136 人，女性 155 人，且獲陞遷人數共 93 人次，其中男性 47 人次、女性 46 人次。各年度獲陞遷人數如下：</p> <table border="1" data-bbox="331 1317 1120 1861"> <thead> <tr> <th rowspan="2">官等</th> <th rowspan="2">性別</th> <th colspan="4">年度</th> <th rowspan="2">合計</th> </tr> <tr> <th>103</th> <th>104</th> <th>105</th> <th>106</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">簡任</td> <td>男</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>4</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">薦任</td> <td>男</td> <td>14</td> <td>9</td> <td>12</td> <td>5</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>5</td> <td>12</td> <td>9</td> <td>12</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">委任</td> <td>男</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">合計</td> <td>男</td> <td>15</td> <td>13</td> <td>13</td> <td>6</td> <td>47</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>9</td> <td>12</td> <td>10</td> <td>15</td> <td>46</td> </tr> </tbody> </table> <p>二、另 107 年 3 月起資料庫始納入跨域人才，迄今共登錄 13 位，其中男性 7 人，女性 6 人，因資料量有限，尚無法進行相關性別統計分析。</p>	官等	性別	年度				合計	103	104	105	106	簡任	男	1	4	1	1	7	女	4	0	0	1	5	薦任	男	14	9	12	5	40	女	5	12	9	12	38	委任	男	0	0	0	0	0	女	0	0	1	2	3	合計	男	15	13	13	6	47	女	9	12	10	15	46	<p>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。</p>
官等	性別			年度					合計																																																								
		103	104	105	106																																																												
簡任	男	1	4	1	1	7																																																											
	女	4	0	0	1	5																																																											
薦任	男	14	9	12	5	40																																																											
	女	5	12	9	12	38																																																											
委任	男	0	0	0	0	0																																																											
	女	0	0	1	2	3																																																											
合計	男	15	13	13	6	47																																																											
	女	9	12	10	15	46																																																											

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

<p>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」）</p>	<p>3-3-1 修訂類別與項目： <u>本府建立人才資料庫，並由人力資源管理資訊系統匯入各績優及跨域人才之基本資料，於分析統計上尚無窒礙難行之處。</u></p> <p>3-3-2 需局處配合單位（可複選）： <input type="checkbox"/>局處業務單位/ <input type="checkbox"/>局處會(統、主)計室 <input type="checkbox"/>其他，請說明： _____</p> <p>3-3-3 需市府主計處輔導機關，提升辦理統計業務效能 <input type="checkbox"/>需要，輔導公務統計增修或統計調查 <input checked="" type="checkbox"/>不需要</p>	<p>關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指：</p> <p>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目，以定期蒐集所需數據。</p> <p>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。</p>
--	---	---

<p>肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)</p>	<p>一、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 46.74%、女性 53.26%，另自資料庫建立以來獲陞遷人員共 93 人次，男女比例分別為 50.54%及 49.46%。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" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <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">105 年</th> <th colspan="2">106 年</th> <th colspan="2">平均</th> </tr> <tr> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> </tr> </thead> <tbody> <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>66.86%</td> <td>33.14%</td> <td>64.61%</td> <td>35.39%</td> <td>66.52%</td> <td>33.48%</td> </tr> <tr> <td>獲陞遷之績優人員</td> <td>20.00%</td> <td>80.00%</td> <td>100%</td> <td>0%</td> <td>100%</td> <td>0.00%</td> <td>50.00%</td> <td>50.00%</td> <td>58.33%</td> <td>41.67%</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>37.31%</td> <td>62.69%</td> <td>37.00%</td> <td>63.00%</td> <td>37.38%</td> <td>62.62%</td> </tr> <tr> <td>獲陞遷之績優人員</td> <td>73.68%</td> <td>26.32%</td> <td>42.86%</td> <td>57.14%</td> <td>57.14%</td> <td>42.86%</td> <td>29.41%</td> <td>70.59%</td> <td>51.28%</td> <td>48.72%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">委任</td> <td>本府在職人員</td> <td>29.92%</td> <td>70.08%</td> <td>31.40%</td> <td>68.60%</td> <td>32.65%</td> <td>67.35%</td> <td>33.68%</td> <td>66.32%</td> <td>31.86%</td> <td>68.14%</td> </tr> <tr> <td>獲陞遷之績優人員</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>100%</td> <td>0%</td> <td>100%</td> <td>0%</td> <td>100%</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>36.09%</td> <td>63.91%</td> <td>36.29%</td> <td>63.71%</td> <td>35.82%</td> <td>64.18%</td> </tr> <tr> <td>獲陞遷之績優人員</td> <td>62.50%</td> <td>37.50%</td> <td>52.00%</td> <td>48.00%</td> <td>56.52%</td> <td>43.48%</td> <td>28.57%</td> <td>71.43%</td> <td>50.54%</td> <td>49.46%</td> </tr> </tbody> </table>	官等	類別	103 年		104 年		105 年		106 年		平均		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	簡任	本府在職人員	66.27%	33.73%	68.55%	31.45%	66.86%	33.14%	64.61%	35.39%	66.52%	33.48%	獲陞遷之績優人員	20.00%	80.00%	100%	0%	100%	0.00%	50.00%	50.00%	58.33%	41.67%	薦任	本府在職人員	38.06%	61.94%	37.15%	62.85%	37.31%	62.69%	37.00%	63.00%	37.38%	62.62%	獲陞遷之績優人員	73.68%	26.32%	42.86%	57.14%	57.14%	42.86%	29.41%	70.59%	51.28%	48.72%	委任	本府在職人員	29.92%	70.08%	31.40%	68.60%	32.65%	67.35%	33.68%	66.32%	31.86%	68.14%	獲陞遷之績優人員	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	總比例	本府在職人員	35.42%	64.58%	35.47%	64.53%	36.09%	63.91%	36.29%	63.71%	35.82%	64.18%	獲陞遷之績優人員	62.50%	37.50%	52.00%	48.00%	56.52%	43.48%	28.57%	71.43%	50.54%	49.46%
官等	類別			103 年		104 年		105 年		106 年		平均																																																																																																							
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女																																																																																																								
簡任	本府在職人員	66.27%	33.73%	68.55%	31.45%	66.86%	33.14%	64.61%	35.39%	66.52%	33.48%																																																																																																								
	獲陞遷之績優人員	20.00%	80.00%	100%	0%	100%	0.00%	50.00%	50.00%	58.33%	41.67%																																																																																																								
薦任	本府在職人員	38.06%	61.94%	37.15%	62.85%	37.31%	62.69%	37.00%	63.00%	37.38%	62.62%																																																																																																								
	獲陞遷之績優人員	73.68%	26.32%	42.86%	57.14%	57.14%	42.86%	29.41%	70.59%	51.28%	48.72%																																																																																																								
委任	本府在職人員	29.92%	70.08%	31.40%	68.60%	32.65%	67.35%	33.68%	66.32%	31.86%	68.14%																																																																																																								
	獲陞遷之績優人員	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	100%																																																																																																								
總比例	本府在職人員	35.42%	64.58%	35.47%	64.53%	36.09%	63.91%	36.29%	63.71%	35.82%	64.18%																																																																																																								
	獲陞遷之績優人員	62.50%	37.50%	52.00%	48.00%	56.52%	43.48%	28.57%	71.43%	50.54%	49.46%																																																																																																								

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

- 二、依前開資料顯示，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。
- 三、另因 107 年 3 月起資料庫始納入跨域人才，尚無法進行相關性別統計分析。

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：_____
- ※ 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：
本計畫實施範圍係當選績優人員或具跨域歷練意願之優秀人才，目的係使不同性別人員均擁有平等機會獲得陞遷及參與歷練，爰無特別針對不同性別設計相關參與機制。

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

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

<p>6-1 經費配置 (單選)</p>	<p>6-1-1 <input type="checkbox"/>計畫為特別新增性別預算項目（性別回應預算）</p> <p>6-1-2 <input type="checkbox"/>計畫特別增加性別預算額度（性別回應預算）</p> <p>6-1-3 <input type="checkbox"/>計畫於原有額度中調整配置（性別預算調整）</p> <p>6-1-4 <input type="checkbox"/>僅執行方式改變，預算未變動</p> <p>※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：</p> <hr/> <p>6-1-5 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因： <u>本計畫實施範圍係當選績優公務人員或具跨域歷練意願之優秀人才，無針對性之性別差異。</u></p>	<p>說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。</p>
<p>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，亦請簡要說明原因)</p>	<p>不同性別之績優及跨域人才，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及參與歷練。</p>	<p>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，例如辦理人員訓練、提供服務、製作文宣等。</p> <p>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。</p>
<p>6-3 宣導傳播 (6-3-1 至 6-3-3 可複選)</p>	<p>6-3-1 <input type="checkbox"/>製作性別平等宣導特別單張、文宣、影片、廣播或宣導品(項目：_____)</p> <p>6-3-2 <input type="checkbox"/>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：_____)</p> <p>6-3-3 <input type="checkbox"/>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</p>	<p>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。</p>

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

	<p>業共同辦理，擴展議題宣導（結合單位： _____）</p> <p>6-3-4 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因： <u>本府於分別於102年11月26日及107年3月14日函頒「本府拔擢績優人員及促進人才交流措施」及跨域人才資料庫運作規定，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。</u></p>	
6-4 性別友善措施（單選）	<p>6-4-1 <input type="checkbox"/>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： _____</p> <p>6-4-2 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因： <u>本計畫並不區分性別，如願意其資料登載於資料庫，均可獲得同樣的能見度，是以，不同性別人員均擁有平等機會獲得陞遷及參與歷練。</u></p>	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）	<p>6-5-1 <input type="checkbox"/>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）</p> <p>6-5-2 <input type="checkbox"/>計畫的問題回應不同性別需求，並確保執行過程能被考量</p> <p>6-5-3 <input type="checkbox"/>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： _____</p> <p>6-5-4 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因： <u>不同性別之績優及跨域人才，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及參與歷練，提升其參與社會及公共事務之機會。</u></p>	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。

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

<p>6-6 預防或消除性別隔離 (可複選)</p>	<p>6-6-1 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫有助打破性別框架 6-6-2 <input type="checkbox"/> 計畫有助尊重性別差異 6-6-3 <input type="checkbox"/> 計畫有助消除性別歧視 6-3-4 <input type="checkbox"/> 計畫有助凝聚性別認同 ※針對上述簡要說明： <u>傳統上，女性常因家庭因素影響放棄陞遷或職務歷練之機會，本府透過跨域及績優人才資料庫之建置，提供渠等於陞遷或歷練時更多管道，希望藉此消除性別僵化期待。</u> 6-6-5 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>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。</p>
<p>6-7 計畫評核 (單選)</p>	<p>6-7-1 <input type="checkbox"/> 計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法： _____ 6-7-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： <u>茲因各機關人事任用涉及各機關首長之用人權，本府除向各機關加強宣導於提拔優秀人才時，考量性別之衡平，亦訂定敘獎標準鼓勵各機關拔擢優秀女性擔任主管外，較難訂定考核指標與機制衡量達成情形。</u></p>	<p>填寫無涉及請說明原因。</p>
<p>6-8 計畫追蹤與列管(單選)</p>	<p>6-8-1 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫列入定期管考機制 具體作法：<u>由各局處自行列管</u> 6-8-2 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： _____</p>	<p>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。</p>
<p>柒、檢視結果</p>		
<p>7-1 計畫與性別相關性</p>	<p><input type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input checked="" type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關 說明：_____</p>	
<p>7-2 計畫運用性別主流化操作工具</p>	<p><input type="checkbox"/> 性別意識培力 <input checked="" type="checkbox"/> 性別統計 <input type="checkbox"/> 性別分析 <input type="checkbox"/> 性別平等宣導 <input type="checkbox"/> 其他</p>	

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

<p>第二部分-程序參與</p>	<p>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)</p>
<p>(一)基本資料</p>	<p>8-1 程序參與期程或時間：107 年 06 月 06 日至 107 年 06 月 08 日</p> <p>8-2 專家學者：(姓名、職稱、服務單位、專長領域) 郭玲惠、台北大學教授、性平法、勞動法、民事法</p> <p>8-3 參與方式：<input type="checkbox"/>會議 <input type="checkbox"/>性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/>書面意見</p> <p>8-4 業務單位所提供之資料</p> <p>8-4-1 相關統計資料 <input checked="" type="checkbox"/>有(很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足) <input type="checkbox"/>無(應可設法找尋、現狀與未來皆有困難)</p> <p>8-4-2 計畫相關資料 <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> <p>8-5 計畫/政策與性別關聯之程度 <input type="checkbox"/>完全/高度相關 <input checked="" type="checkbox"/>部分相關 <input type="checkbox"/>不相關</p>
<p>(二)主要意見</p>	<p>8-6 受益對象之合宜性 本登錄對象並無性別差異，施行時間亦過於短，目前合宜。</p> <p>8-7 問題與需求評估說明之合宜性： 同仁針對各職等之性別統計、升遷現況分析與策進作為皆有分析，內容適當合宜。</p> <p>8-8 計畫目標說明之合宜性： 計畫目標並無性別差異，目前統計形式上與實質上皆未有不平等之情形。</p> <p>8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性： 同仁提出策進措施具有性別觀點，機制建立合宜。</p> <p>8-10 資源與過程說明之合宜性： 資源與過程皆無性別差異，合宜。</p> <p>8-11 效益評估說明之合宜性： 目前效益評估合宜，未來建議比較登錄者與本府人員性別統計與未來升遷之關聯性分析。</p> <p>8-12 檢視結果之合宜性： 評估結果合宜，無性別差異。</p>

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

	8-13 給予機關改善綜合建議事項：建議未來滾動式評估，了解登錄是否有性別差異，以及後續效益。
第二部分-程序參與	<p>本部分由民間性別平等專家學者填寫</p> <p>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</p> <p>(http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index)</p>
(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間：107 年 06 月 08 日
	8-2 專家學者：(姓名、職稱、服務單位、專長領域) 祝春紅、台北慈濟醫院婦女保健中心主任、婦產專科、性別平等
	8-3 參與方式： <input type="checkbox"/> 會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 有(很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足) <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 有，且具性別目標 <input checked="" type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無
	8-5 計畫/政策與性別關聯之程度 <input type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input checked="" type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關
(二)主要意見	8-6 受益對象之合宜性 係針對本府委任、薦任、簡任各級人才資料不分性別之收集，故受益對象符合性平觀點。
	8-7 問題與需求評估說明之合宜性： 問題需求明確，評估說明列入 103 年至 106 年薦任級以上男女統計，有其合宜性。
	8-8 計畫目標說明之合宜性： 依統計分析，各級獲陞遷之績優人員，總比例雖男女相當，各為 50.54% 及 49.46%，但委任級之男女比為 0：100%，此部分仍應注意性別平衡。
	8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性： 計畫本身並無針對不同性別不合理之相關設計或機制，惟委任陞遷之男女性別差異較大，未來可針對這部分檢討分析，使性別平等在陞遷制度上更為合宜。

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

	<p>8-10 資源與過程說明之合宜性： 資源與過程並無針對不同性別有不合宜之分配，尚屬合宜。</p> <p>8-11 效益評估說明之合宜性： 尚屬合宜。</p> <p>8-12 檢視結果之合宜性： 同 8-9 意見。</p> <p>8-13 給予機關改善綜合建議事項： 同 8-9 建議。</p>
<p>第三部分-評估結果</p>	<p>本部分由機關人員填寫</p>
	<p>9-1 評估結果之綜合說明： 有關祝春紅委員及郭玲惠委員分別建議未來可對委任陞遷性別比例差異較大之部分進行檢討分析，及比較登錄人才庫人員與本府人員性別統計與未來陞遷之關聯性分析，均屬未來應努力方向，參採情形如 9-2。</p> <p>9-2 參採情形： 9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條列式說明) 1. 有關對委任陞遷性別比例差異較大進行檢討分析一節，查本府 103 年至 106 年登錄績優人才庫並獲陞遷之委任人員均為女性，惟因總人數僅 3 人，代表性似有未足，仍需待未來長時間觀察，爰本府將持續注意委任人員陞遷情形。另本府前於 106 年 7 月 5 日函知各機關於辦理陞遷時，如人員資歷相當宜優先晉升少數性別者，鼓勵各機關於辦理陞遷案時考量性別之衡平，未來亦將持續推動，以落實性別平等。 2. 有關比較登錄人才庫人員與本府人員性別統計與未來陞遷之關聯性分析一節，茲因人才庫於 107 年 3 月始納入跨域人才，迄今僅登錄 13 位，本府將於 107 年下半年進行第 2 次登錄意願調查，爰俟資料量較為充足後再行相關性別統計，並密切注意跨域或績優人員陞遷情形以分析其關聯性。 <input type="checkbox"/>已完成 或 <input checked="" type="checkbox"/>預計完成 日期：107 年 12 月 31 日</p> <p>9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃(條列式說明) <input type="checkbox"/>已完成 或 <input type="checkbox"/>預計完成 日期： 年 月 日</p> <p>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 107 年 07 月 30 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 <input type="checkbox"/>傳真 <input checked="" type="checkbox"/>e-mail <input type="checkbox"/>郵寄 <input type="checkbox"/>其他</p>

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

9-4 提報性平專案小組日期：107年08月01日
相關意見或決議：照案通過