



新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	2-3 <input type="checkbox"/> 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	
<b>參、問題與需求評估</b>		
3-1 計畫之現況問題與需求概述	將性別平等的觀念融入企業經營，使新創業者重視友善性別職場的建構，俾增進職場性別平權及免除婦女陷於工作及家庭照顧之兩難。	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）
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>依性別統計資料，企業主管、經理人員及企業主仍以男性為主，且女性多不敢反映升遷不平等</p> <p>依據 2015 年行政院主計處之人力資源調查統計，於職業結構上，擔任民意代表、企業主管及經理人員之男性占 74.6%，遠高於女性之 25.32%；在事務支援人員部分，女性比例為 78.92%，遠多於男性之 21.15%，可見於企業管理及決策之權力仍集中於男性，而女性則多承擔如秘書、文書處理等事務支援之角色。</p> <p>女性在職場上之工作待遇或升遷機會，確實與男性存有差異。就現階段而言，企業之高階主管，亦仍以男性居多。而之所以產生此種現象，有學者指出，係肇因於「文化」及「歧視」。職是之故，如欲打破「玻璃天花板」，提升女性高階主管、董事或監察人之人數，即應從「翻轉」著手。</p>	<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。</p> <p>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。</p> <p>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>
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	<p>3-3-1 修訂類別與項目：</p> <p>_____</p> <p>3-3-2 需局處配合單位（可複選）：</p> <p><input type="checkbox"/>局處業務單位/ <input type="checkbox"/>局處會(統、主)計室</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</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>（無建議之項目者「免填」）</p>	<p><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</p> <p><input type="checkbox"/>需要，輔導公務統計增修或統計調查</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>不需要</p>	<p>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>透過公開表揚職場上傑出女性，激勵更多的女性朋友瞭解自我，在追求自我理(夢)想實踐時，取得工作與事業之間的平衡，從促進職場性別平等之最終目的。</p>	
<p>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)</p>	<p>5-1 <input type="checkbox"/>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。</p> <p>5-2 <input type="checkbox"/>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</p> <p>5-3 <input type="checkbox"/>計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體</p> <p>5-4 <input checked="" type="checkbox"/>計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練</p> <p>5-5 <input type="checkbox"/>其他，請說明：_____</p> <p>※ 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： _____</p> <p>5-6 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因： _____</p>	<p>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。</p>
<p>陸、評估內容 (一) 資源與過程</p>		

新北市性別影響評估檢視表（表一：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 checked="" 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 type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</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>年度辦理「新北企業女傑獎」評選，選出 5 至 10 位於職場上表現優異之企業女性共同創辦人、董監事、部門主管等，於產業諮諮會議上進行表揚。</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 checked="" 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</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（表一：計畫案）

	<p>企業共同辦理，擴展議題宣導（結合單位：<u>合作之各公（協）會及新北市境內各大學創新育成中心</u>）</p> <p>6-3-4 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因： _____</p>	
<p>6-4 性別友善措施（單選）</p>	<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>為表揚性質活動，故無需性別友善措施。</u></p>	<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。</p>
<p><b>(二)效益評估</b></p>		
<p>6-5 平等取得社會資源（可複選）</p>	<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 checked="" 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</p> <p>※針對上述簡要說明： <u>預期新北市企業透過相關宣導，瞭解性別平等之重要，進而打造「性別友善職場」，使女性都能在和諧的環境下工作。</u></p> <p>6-5-4 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因 _____</p>	<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。</p>
<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</p> <p>6-6-2 <input checked="" type="checkbox"/>計畫有助尊重性別差異</p> <p>6-6-3 <input checked="" type="checkbox"/>計畫有助消除性別歧視</p> <p>6-3-4 <input checked="" type="checkbox"/>計畫有助凝聚性別認同</p> <p>※針對上述簡要說明：</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>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>性別友善職場的建立，打造兩性和諧的工作環境。</p> <p>6-6-5 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</p>	
6-7 計畫評核（單選）	<p>6-7-1 <input checked="" type="checkbox"/>計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法： <u>辦理新北企業女傑獎評選。</u></p> <p>6-7-2 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</p>	填寫無涉及請說明原因。
6-8 計畫追蹤與列管（單選）	<p>6-8-1 <input checked="" type="checkbox"/>計畫列入定期管考機制 具體作法： <u>配合研考列入定期管考機制。</u></p> <p>6-8-2 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</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。
<b>柒、檢視結果</b>		
7-1 計畫與性別相關性	<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：_____	
7-2 計畫運用性別主流化操作工具	<input type="checkbox"/> 性別意識培力 <input type="checkbox"/> 性別統計 <input checked="" type="checkbox"/> 性別分析 <input type="checkbox"/> 性別平等宣導 <input type="checkbox"/> 其他	
<b>第二部分-程序參與</b>	<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 (<a href="http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index">http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index</a>)</p>	
(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間： 2020 年 7 月 14 日至 2020 年 7 月 14 日	
	8-2 專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域 婦女權議促進發展基金會 副執行長 黃鈴翔 / 性別平等、婦女權益	
	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	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>8-4 業務單位所提供之資料</p> <p>8-4-1 相關統計資料</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>有(很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足)</p> <p><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</p> <p><input type="checkbox"/>有，且具性別目標</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>有，但無性別目標</p> <p><input type="checkbox"/>無</p> <p>8-5 計畫/政策與性別關聯之程度</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>完全/高度相關 <input 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：尚屬合宜</p>
	<p>8-7 問題與需求評估說明之合宜性：尚屬合宜</p>
	<p>8-8 計畫目標說明之合宜性：尚屬合宜</p>
	<p>8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：詳綜合說明</p>
	<p>8-10 資源與過程說明之合宜性：尚屬合宜</p>
	<p>8-11 效益評估說明之合宜性：詳綜合說明</p>
	<p>8-12 檢視結果之合宜性：詳綜合說明</p>
	<p>8-13 給予機關改善綜合建議事項：詳綜合說明</p> <p><b>綜合說明</b></p> <p>1、 本案立意良好，有助於典範與標竿學習。</p> <p>2、 評選對象，建議分為”公司負責人”專業經理人”二類，因為決策與職責不同，一為雇主，一為受雇，面臨的議題也不迥相同。</p> <p>3、 評選指標是關鍵，有助於政策推廣，建議增列或修改為以下方向，請參考：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 經營/管理有成，公司營運或營收穩定成長</li> <li>2) 促進機會平等，公司主管性別比例不低於三分之一</li> <li>3) 建立友善環境，提公司工作家庭平衡有具體事蹟</li> <li>4) 協助企業創新，對數位轉型或海外市場開發等有特殊貢獻</li> </ol>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

- 4、 宣導方式，建議增列 結合新聞局以影片進行社群媒體投放或廣宣，以接觸到目標對象。
- 5、 性別統計資料，可增列對於” 負責人” ” 專業經理人” 的複分類，如年齡、產業別、婚育與家庭照顧狀態、年資…。有助於性別分析，掌握實際問題。

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：

新北企業女傑獎明（110）年為第一屆辦理，徵選作業將於今（109）年年底開始，希望透過第一年辦理後，再逐步修正辦理內容，期能發掘更多本市境內之優秀女性企業家，藉由表揚活動使更多女性朋友能夠喚醒內心實現夢想、努力為自己人生打拼的動力，從而引領另一波風潮，並趁此反轉職場長期以來以男性為主導的刻板印象，故新北企業女傑獎提供了夢想舞臺，讓職場女性勇於發揮自我並有助於樹立典範。

9-2 參採情形：

- 1、 由於 110 年度為第一年辦理，將視廠商參與程度及辦理情形，於次（111）年後，研擬是否區分為「公司負責人組」及「專業經理人組」，並將審核內容依組別不同而有所區分。
- 2、 委員所建議之評選指標，也將會於明年度辦理修正後，列入新修訂之評選項目內。
- 3、 今（109）年底開始接受報名開始，就會透過社群媒體或其他能明確傳達訊息之媒體廣宣，吸引更多實際參與公司經營或管理階層之優秀女性參與。
- 4、 明（110）年底辦理 111 年報名時，會將「年齡」、「產業別」、「婚育與家庭照顧狀態」、「年資」…等訊息，列入報名表中供參選人填寫。

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： 年 月 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

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

109 年 7 月 29 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

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

9-4 提報性平專案小組日期：109年8月20日  
相關意見或決議：照案通過。